



วารสารราชภัฏ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
Rajapark Journal (Journal of Humanities and Social Sciences)
Vol.13 No.29 April-June 2019 ISSN: 1905-2243

นโยบายการตีพิมพ์

วารสารราชภัฏ เป็นวารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีการประเมินบทความก่อนตีพิมพ์ โดยผู้ประเมินไม่เห็นชื่อ หรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบผู้ประเมิน มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการครอบคลุมเนื้อหาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารการศึกษา บริหารธุรกิจ การจัดการ ศิลปศาสตร์ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของบทความที่จะนำลงตีพิมพ์ ได้แก่

1. บทความวิจัย (research article)
2. บทความปริทัศน์หรือบทวิจารณ์วรรณกรรม (review article)
3. บทวิจารณ์หนังสือ (book review)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของนักศึกษาและบุคลากรทั้งภายในภายนอกสถาบัน
2. เพื่อนำเสนอและพัฒนาศักยภาพและผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าและบทความทางวิชาการของคณาจารย์ และนักวิชาการภายนอก
3. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

กำหนดการเผยแพร่

- ปีละ 4 ฉบับ (ราย 3 เดือน) ดังนี้ ฉบับแรก มกราคม – มีนาคม
ฉบับที่สอง เมษายน – มิถุนายน
ฉบับที่สาม กรกฎาคม – กันยายน
ฉบับที่สี่ ตุลาคม – ธันวาคม

การติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานกองบรรณาธิการวารสารราชภัฏ เลขที่ 68 ซอยนวมศรี ถนนรามคำแหง 21
แขวงพลับพลา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310
โทรศัพท์ 0-2319-6710 ต่อ 224
Email: rjjournal@gmail.com

เจ้าของวารสาร

สถาบันรัชต์ภาคย์

ที่ปรึกษา

ดร. ราชวิกรม อาทิตย เจริญรัชต์ภาคย์

อธิการบดี

อาจารย์ วราภรณ์ เจริญรัชต์ภาคย์

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

บรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิ

ศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ สุขสำราญ

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา

รองศาสตราจารย์ ดร. เสรี วงษ์มณฑา

มหาวิทยาลัยพะเยา

รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

สถาบันรัชต์ภาคย์

บรรณาธิการ

ดร. ญาณกร โท้ประยูร

สถาบันรัชต์ภาคย์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

รศ.ดร.วรกมล วิเศษศรี

นายผจงศักดิ์ ปัทมะสังข์

นางสาวณฐมน นานโพธิ์ศรี

นางสาวกาญจน์วดี โชติวิทยานุกูล

บทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์จะต้องไม่เป็นผลงานวิจัย/วิชาการ ที่เคยได้รับการเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน หรือไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารอื่น บทความทุกบทความที่ตีพิมพ์ลงในวารสารฉบับนี้จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า 2 ท่านต่อหนึ่งบทความ

กองบรรณาธิการ ขอสงวนสิทธิ์ในการแก้ไขต้นฉบับและการพิจารณาตีพิมพ์ตามลำดับก่อนหลังของผลงานที่ส่งมาทุกบทความ ที่ผู้ประสงค์จะตีพิมพ์สามารถลงทะเบียนและดาวน์โหลดเอกสารได้ทางเว็บไซต์ที่

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/index>

ทัศนะและข้อคิดเห็นใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้ เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนแต่ละท่าน ทางกองบรรณาธิการเปิดเสรีด้านความคิด และไม่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Peer Review)

ด้านสาขาบริหารธุรกิจ

ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร. สุเทพ เชาวลิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Assoc Pro.f Dr. Phouphet Kyophilavong

National University of Laos

รศ. ดร. พยอม วงศ์สารศรี

ข้าราชการบำนาญ

ผศ. ดร. ธิติมา พลัฒ์พลิง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ. ดร. ปิยพงษ์ พลัฒ์พลิง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ. ดร. พรภัส สุวรรณรัตน์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ดร. สุศักดิ์ จิรวาส์มงคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ดร. นารา กิตติเมธิกุล

บ.เอ็นจอย เลิร์นนิ่ง พีเพิล จำกัด

ดร. อุบลวรรณ ขุนทอง

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

ด้านสาขารัฐประศาสนศาสตร์

ศ. ดร. ไพบูลย์ ช่างเรียน

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รศ. ดร. อภินันท์ จันทะนี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ. พ.ต.อ. ดร. มีชัย สีเจริญ

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ดร. สนชัย ใจเย็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ด้านสาขารัฐศาสตร์

รศ. ดร. วิทยา ชินบุตร

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พระมหา ดร. กฤษณ์ธินันต์ เดชจักรบดินทร์

วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร

รศ.ดร. สิทธิ ชีรสรณ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Assoc Pro.f Dr. Sengchen Chantsene

National University of Laos

ผศ. วันฤดี สุขสงวน

มหาวิทยาลัยรังสิต

ผศ. ดร. สารดา จารุพันธ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ผศ. ดร. สุรางค์ เห็นสว่าง

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Dr. Aley Phowsay

National University of Laos

ดร. ประสงค์ทิพย์ ยูวานนท์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ดร. ประพันธ์ วงศ์บางโพ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร. เฉลิมพร เย็นเยือก

มหาวิทยาลัยรังสิต

ศ. ดร. ดิน ปรัชญพฤทธิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พลอากาศตรี ดร. ทิพย์ ทิพย์ฤทธิ์

ผู้อำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ดร. วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พ.อ. ดร. จารุพล พงษ์สุริยา

กองทัพไทย

ดร. รุ่งรัตน์า เจริญจิตต์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รศ. ศิโรจน์ ภาคสุวรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

~ ค ~

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Peer Review)

ด้านสาขาบริหารการศึกษา

รศ.ดร. สุภารัตน์ พิชา ปิยะธรรมวรกุล
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร. สาธร ทรัพย์รวงทอง
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผศ.ดร. ภาคพันธ์ ศาลาทอง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ผศ.ดร. พร้อมภักดิ์ บึงบัว
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

ด้านสาขาพระพุทธศาสนา

ผศ.ดร. แมชฌิณนา รักษาโณม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร. สิริวัฒน์ ศรีเครือตอง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหา ดร. เฝื่อน เฉลิมจาน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ประยูร สุขะใจ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหา ดร. สรวิชัย ดวงชัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาเสริชน พันธุ์ประโคน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้านสาขาภาษาศาสตร์

รศ.ดร. พลลธิ์ หนูชูชัย
ข้าราชการบำนาญ
ผศ.ดร. สุวริย์ ยอดฉิม
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รศ.ดร. พนอเนื่อง สุทัศน์ ณ อยุธยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดร.กรรณิกา อนุคชกุล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้านระเบียบวิธีวิจัย

รศ.ดร. ยุภาดี ปณะราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผศ.ดร. ชนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผศ.ดร. กาญจน์ คุ่มทรัพย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

รศ.ดร. อิศระ สุวรรณพล
สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพฯ (สปร.)
ผศ.ดร. ประจักษ์ ปฏิทัศน์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ดร. ชีรยุทธ์ อุดมพร
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ด้านสาขากฎหมาย

รศ.ดร. ยศศักดิ์ โกไทรกานนท์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผศ.ดร. เจนพล ทองเย็น
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ผศ.ดร.พ.ต.ท. สฤษดิ์ สืบพงษ์ศิริ
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ดร. รุ่งวัฒนา เจริญจิตต์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ด้านสาขาการท่องเที่ยว

ดร. ณัฐพัชร มณีโรจน์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร. เศรษฐวิทย์ พรหมสิทธิ์
มหาวิทยาลัยพะเยา

ผศ.ดร. วรณา ศิลปะอาษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



บทบรรณาธิการ

วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม-กันยายน 2562 นำเสนอองค์ความรู้จากผลงานวิจัย และบทความวิชาการ ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ผ่านการตรวจประเมินคุณภาพอย่างเข้มข้นในทุกบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ

สำหรับฉบับที่ 30 นี้มีอาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลายสถาบันส่งบทความมาเผยแพร่ ชวนอ่านอยู่หลายเรื่อง เช่น “มาตรการคุ้มครองทางกฎหมายเรื่องการจ้างผู้สูงอายุในแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ” ซึ่งเข้ากับสังคมสูงวัยไม่ไร้ค่า อีกเรื่องเด่นเป็นบทความจากงานวิจัย “การประยุกต์ใช้ เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์เสื้อกอก หมู่บ้านหนองเกาะ ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์” ที่ได้รับทุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 เป็นต้น

ทั้งนี้ ขอเชิญชวนอาจารย์และนักวิชาการทั้งหลาย นำเสนอบทความวิจัย บทความวิชาการ เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อแวดวงวิชาการและสังคมต่อไป

ดร. ญาณกร ไทประยูร
บรรณาธิการวารสารรัชต์ภาคย์

~ * ~

วารสารรัชต์ภาคย์ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 13 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม-กันยายน 2562

สารบัญต่อ

	หน้า
➤ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค	71 – 82
The relationships between the level of quality of work life, Organizational commitment and the work behavior of employees at the Provincial Waterworks Authority	
นทีรีย เกรียงชัยพร, อุทัย เลาหวิเชียร	
➤ สมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์	83 – 94
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	
The Competencies of Small and Medium Enterprise Directors in Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic	
อานัสอน อ่อนสหวัด, รวิภา ธรรมโชติ	
➤ การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาในองค์กรธุรกิจการบิน	95 – 105
สำหรับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	
Creation of Education Management Model in the Aviation Business for Thai Airways International Company Limited	
นิสากร นครเก่า, นาดยา ปิณฑานนท์, อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์	
➤ การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตำบลป่าตอง อำเภอเกาะภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต	106 – 121
Sustainable Tourism Development: A Case Study of Patong Beach Kathu District Phuket Province	
อนุพงศ์ มุทธาธิศ	
➤ การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์เลือก หมู่บ้านหนองเกาะ ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์	122 – 132
Application of Creative Economy to Reed Mats Products of Nongkoh Village, Ta Triang Tia District, Amphoe Landuan, Surin Province	
วิมลกานต์ นิธิศิริวิศกุล, ทรงกลด พลพวง, ธมนพัทธ์ ศรีษะพลกุลสิทธิ	



สมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
The Competencies of Small and Medium Enterprise Directors in
Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic

¹อานูซอน อ่อนสะหวัด (Anousone Onsavath)

²รวิภา ธรรมโชติ (Ravipa Thummachote)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (Ramkhamhaeng University)

Email: anousonekt@yahoo.com

Received July 20, 2019; Revised August 3, 2019; Accepted, September 15, 2019

Abstract

In this dissertation, the researcher has three objectives as follows: to study (1) the competencies of the directors of small and medium enterprises (SMEs) in Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic (Laos); to examine (2) factors affecting the competencies of these directors; and to propose (3) desirable competencies for directors in consonance with the context of the SMEs under study. The sample population consisted of 400 SME directors in Vientiane Capital, Laos. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in collecting data was a questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis test was conducted using t test, F-test, and multiple regression analysis. Findings are as follows: (1) The competencies of the directors under study were found to be at a high level. (2) The factors affecting the competencies of the directors under investigation found that the factors of gender, age, experience, and training affected competencies at the statistically significant level of .05. (3) The study of the recommendations concerning the desirable competencies for directors in consonance with the context of SMEs found the desirable competencies for directors to be the following factors: personal capabilities; administration; and adjustment. It could be written in the following equation.

The desirable competencies for directors in consonance with the context of SMEs in Vientiane Capital, Laos = .920 + .078 (personal capabilities) + .046 (administration) + .147 (adjustment)

Keywords: Competency of the Director, Small and Medium Enterprises, Vientiane Capital, Lao PDR

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ และเสนอแนะสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการที่สอดคล้องกับบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งดำเนินการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 400 ราย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย สถิติ T-test, F-test และ Multiple Regression ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้อำนวยการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การฝึกอบรม ประสบการณ์ที่ส่งสินค้าไปยังต่างประเทศ ตลาดสินค้าหลักในต่างประเทศ อยู่ในภูมิภาคเอเชีย มีผลต่อสมรรถนะของผู้อำนวยการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ ที่สอดคล้องกับบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล ได้แก่ ความเชี่ยวชาญรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการองค์ความรู้ การให้ความเคารพและยอมรับผู้อื่น เป็นสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ถึงร้อยละ 45.10 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

สมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่พึงประสงค์ = $.920 + .078 (\text{ความสามารถส่วนบุคคล}) + .046 (\text{การบริหาร}) + .147 (\text{การปรับตัว})$

Keywords: สมรรถนะของผู้อำนวยการ, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, นครหลวงเวียงจันทน์, สปป. ลาว

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2559-2563) ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) เป็นเอกสารเชิงกลยุทธ์ เป็นหนทางการหลุดพ้นจากประเทศที่มีสถานะพัฒนาน้อยที่สุด และเป็นพื้นฐานสำคัญในการบรรลุยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ 2558 และวิสัยทัศน์ 2573 ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยสร้างภาวะเงื่อนไขทางด้านการเงินของวิสาหกิจต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงปรับปรุงภาวะหนี้สินของวิสาหกิจต่าง ๆ ในภาคเศรษฐกิจให้ดีขึ้น

จากการสำรวจธุรกิจทั่ว สปป.ลาว พบว่า มีวิสาหกิจทั่วประเทศประมาณ 151,906 วิสาหกิจ (Department of Internal Trade, Ministry of Industry and Trade, 2017) มีจำนวนแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา จำนวน 259,000 คน สามารถสร้างมูลค่าเท่ากับ 6-9% ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ในปัจจุบันวิสาหกิจขนาดย่อมมีประมาณ 97.5% ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด มีการจ้างงาน 175,241 คน ในนั้นมีแรงงานเต็มเวลา 148,459 คน และจ้างงานชั่วคราว 26,782 คน จำนวนผู้ประกอบการของธุรกิจขนาดย่อมคิดเป็น 2.04% ของจำนวนประชากรทั้งหมดทั่วประเทศ (National Statistics Center, Laos, 2017)

แต่ก็ยังพบปัญหาธุรกิจขนาดย่อมของ สปป.ลาว อยู่ 5 ปัญหา คือ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การผลิต บัญชี ซึ่งความรู้ในการผลิตและเทคโนโลยี ยังคงปัญหาเดิมอยู่ คือ ในด้านการเข้าถึงแหล่งทุนของผู้ประกอบการนั้น เข้าถึง

แหล่งทุนได้ยาก การผลิตมีต้นทุนสูง ธุรกิจไม่มีการจัดทำระบบบัญชี ความรู้ในการผลิตมีน้อย เทคโนโลยีในการผลิตต่ำ ส่งผลให้สินค้าไม่สามารถตอบสนองต่อตลาด มีการผลิตขนาดเล็ก ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ยังพบปัญหาอื่น เช่น การตลาด เทคนิคการผลิต แรงงาน คู่แข่ง ภาษีและอากรสูง ปัญหาด้านการตลาด คือ การเข้าถึงตลาดทั้งภายในและต่างประเทศได้ยาก ประชาชนใช้สินค้าจากต่างประเทศมาก ด้านเทคนิคการผลิตต่ำ อันเกิดจากการใช้แรงงานไร้ฝีมือ ด้วยเหตุที่ธุรกิจขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่เน้นการใช้แรงงาน ปัญหา คือการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญงาน ส่งผลให้สินค้าไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร คู่แข่งจากต่างประเทศไม่ได้ ในด้านแรงงานขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ในเรื่องการผลิต ในขณะเดียวกันที่ผ่านมาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมของ สปป.ลาว ได้เผชิญกับคู่แข่งรายสำคัญ ทั้งจากไทย จีน เวียดนาม และประเทศอื่นๆ ทั้งในแง่ของปริมาณ คุณภาพ และราคาสินค้า นอกจากนั้นในด้านภาษี รัฐยังมีการจัดเก็บภาษีอากรสูงจากธุรกิจเหล่านั้น

จากปัญหาข้างต้น นำไปสู่ผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในธุรกิจขนาดย่อมของผู้ประกอบการประมาณ 123,860 ราย (Department of Finance, Ministry of Finance, Laos, 2016) ที่ประกอบธุรกิจอยู่ใน สปป.ลาว ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ การเข้าถึงแหล่งทุนจากสถาบันการเงินทั้งของรัฐและเอกชน โดยเฉพาะเงื่อนไขในการกู้ยืมสูง มีขั้นตอนในการกู้ยืมสลับซับซ้อน และผู้กู้ยืมไม่รู้ว่าธนาคารมีระบบการดำเนินงานอย่างไร ธนาคารไม่รับหลักทรัพย์ค้ำประกันอย่างอื่น นอกจากสินทรัพย์ที่คงที่ อัตราดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียมเงินกู้สูงเกินไป ทำให้ผู้ประกอบการไม่นิยมกู้เงินและมีการลงทุนเท่าที่เงินออมของตนเองมี หรือมีการกู้ยืมจากญาติพี่น้องและเพื่อน ซึ่งตรงกับรายงานการสำรวจของกระทรวงวิสาหกิจและการค้าของ สปป.ลาว ที่ร่วมมือกับองค์การพัฒนาอุตสาหกรรมของสหประชาชาติ (The United Nations Industrial Development Organization: UNIDO) โดยได้ทำการสำรวจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว และในจังหวัดอื่น ๆ รวม 200 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งให้เห็นว่าวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง ได้เผชิญกับปัญหาการเข้าถึงแหล่งทุน การผลิตไม่มีประสิทธิภาพและเห็นควรปรับปรุงการบริหารและทักษะในการผลิต (Keophilavong, 2019) พร้อมกันนั้น การให้สินเชื่อของเจ้าหน้าที่ธนาคารบางแห่งในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่า มีการให้สินเชื่อแก่ธุรกิจขนาดย่อมและกลางนั้นไม่จำกัดประเภท แต่มีวงเงินในการให้ธุรกิจกู้ยืมจำนวนจำกัด เงื่อนไขในการกู้ยืมมีหลายขั้นตอน เน้นความสามารถคืนทุนเป็นหลักในการกู้ยืม นอกจากนั้นผู้ประกอบการประมาณ 25% ยังมีปัญหาทางด้านการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ความต้องการความรู้ในการบริหารเพิ่มเติมและการไม่ทราบถึงการมีบริการพัฒนาแต่ธุรกิจ เพื่อคอยช่วยเหลือผู้ประกอบการ

แต่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยี ส่งผลกระทบให้ องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงของการแข่งขัน ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและบริการให้ดีขึ้น แต่การปรับปรุงสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์การอยู่ในสถานะของความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้หลายองค์การจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรในองค์การมากขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการแข่งขัน และการพัฒนาขององค์การ สมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และผลประกอบการโดยรวมขององค์การ บุคลากรจึงเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ และเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Cost) ที่องค์การต่างๆ พยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ดังนั้น แนวความคิดเรื่องสมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในองค์การมากขึ้น

ดังนั้น สถานประกอบการ จึงจำเป็นต้องสนองตอบความต้องการของลูกค้าในสิ่งที่พวกเขาประสงค์จะได้รับนี้ เพื่อประโยชน์ในเชิงธุรกิจของสถานประกอบการ ให้สามารถดำเนินกิจการได้ก้าวหน้าต่อไป ในตัวของกิจการนั้น ผู้อำนวยการถือว่าเป็นแกนหลักสำคัญที่สุด ผู้ที่จะทำกิจการนี้ให้ประสบความสำเร็จได้ จะต้องมีความสามารถที่เพียงพอ ดังนั้นผู้อำนวยการหรือผู้ดำเนินการจึงจำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะด้านของธุรกิจนั้น ๆ ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้น ชีตความสามารถของผู้อำนวยการที่จะจัดการกับปัจจัยแห่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เป็นสิ่งจำเป็นมาก เพื่อให้ได้ผลการให้บริการที่ดีแก่ลูกค้าและประสบผลสำเร็จในธุรกิจ สามารถขับเคลื่อนกิจการให้ประสบความสำเร็จได้ระยะยาว มิใช่แค่เพียงว่าทำกิจการเพราะว่าผลประโยชน์เท่านั้น (Kongmanila, 2009)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการประกอบธุรกิจ เพราะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันธุรกิจที่ประกอบการทั้งภายในและภายนอกประเทศ ดังนั้นผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดี จำเป็นต้องอาศัยความรู้การเรียนรู้ที่เกิดจากการอ่านเอกสาร บทความ การรับรู้ การเรียนรู้ในศาสตร์เฉพาะทาง ตำรา พจนานุกรม การแสวงหา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อบ่มเพาะและปรับเปลี่ยนเจตคติมาเป็นผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีความสนใจ ความเข้าใจ มีกำลังใจ และประสบการณ์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” จะส่งผลต่อสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยจะศึกษาสมรรถนะในการเป็นผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อทราบถึงสมรรถนะที่ส่งผลต่อการมีศักยภาพในการเป็นผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่พึงประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว
3. เพื่อเสนอแนะสมรรถนะผู้อำนวยการที่สอดคล้องกับบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ที่พึงประสงค์

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยการปรับตัว

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว โดยเลือกจาก 7 วิสาหกิจหลัก ได้แก่ (1) เหมืองแร่ (2) โครงการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังน้ำ (3) ไม้แปรรูป (4) วิสาหกิจเกษตร (5) ก่อสร้าง

(6) เครื่องนุ่งห่ม และ (7) ท่องเที่ยว โดยคำนวณจากสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบเชิงปริมาณ กับผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว รวมทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาดำเนินการศึกษาทั้งสิ้น 12 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-ธันวาคม 2561

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะคือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่ง McClelland (1973) ได้กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลกับเกณฑ์ที่อ้างอิงได้ และทำให้บุคคลผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานสูง ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกลักษณะที่ถาวร โดยประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ แรงขับ (Motive) คือ สิ่งที่กระตุ้นให้คนคิดหรือแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทาง และเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น คนที่มีแรงผลักดันใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่พยายามตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและเต็มไปด้วยความรับผิดชอบเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ประการที่สอง คือ คุณลักษณะ (Traits) เป็นคุณลักษณะทั้งทางกายภาพและคุณลักษณะภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์ ประการที่สาม คือ การรับรู้ด้วยตนเอง (Self-concept) ประกอบด้วยทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่แต่ละคนรับรู้ ประการต่อมา คือ ความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลที่แต่ละคนรวบรวมและสะสมเอาไว้ และประการสุดท้าย คือ ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการทำงานทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะทางกายและทักษะทางความคิด ดังนั้นสมรรถนะจึงจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน และสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันขององค์การนั้นซึ่งประกอบด้วย 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การที่ผู้บริหารขององค์การสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน โดยมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ มีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศและนำไปใช้ในการวางแผน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ (Lucas, Goldman, Scott & Dandar, 2018) 2) สมรรถนะการบริการที่ดี คือ การที่ผู้บริหารขององค์การ มีความตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ การศึกษาผลการให้บริการเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ และมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Car, Kyaw & Atun, 2018) 3) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง คือ การที่ผู้บริหารขององค์การ มีความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง โดยมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีการเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อย (Nash, Chalmers, Stupans & Brown, 2019) และ 3) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม คือ การที่ผู้บริหารขององค์การ มีความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับข้อติของของทีมงาน (Koopman & Dobri, 2017)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร

การแข่งขันขององค์การในโลกปัจจุบันได้เริ่มเปลี่ยนจากการแข่งขันด้านเงินทุนมาเป็นการแข่งขัน ในเรื่อง “คน” มากขึ้น เพราะพนักงานในองค์การที่มีศักยภาพ คู่แข่งไม่สามารถเลียนแบบได้ง่าย องค์การในยุคของการแข่งขันต้องเน้นการลงทุนไปที่การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและกลยุทธ์ที่องค์การกำหนดขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีผู้บริหารที่มีความ

เชี่ยวชาญรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างองค์ความรู้ การให้ความนับถือและยกย่องผู้อื่นของผู้บริหาร ความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีการพัฒนาทุนมนุษย์ มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการถ่ายโอนความรู้ และมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ดี โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา พร้อมทั้งทำการสรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้บริหาร ว่าควรประกอบด้วยสามอย่างดังนี้ สมรรถนะส่วนบุคคลความสามารถเชิงสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหาร

1. ปัจจัยเฉพาะบุคคล เป็นการที่มีความเชี่ยวชาญรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างองค์ความรู้ การให้ความนับถือและยกย่องผู้อื่นของผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน มีการพัฒนาความรู้ ความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น (Giannetti, Pedrazzani & Pinto, 2018)

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นการที่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ และมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี กล่าวคือ ผู้บริหาร คือ การเป็นต้นแบบของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง และผู้อื่น มีการคัดเลือกผู้บริหารภายในองค์การที่มีความคิดสร้างสรรค์ และรับผิดชอบต่อการ (Cunningham, Salomone & Wielgus, 2015)

3. ปัจจัยบทบาทหน้าที่ เป็นการที่ ผู้บริหารมีการถ่ายโอนความรู้ และมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ผู้บริหารสามารถถ่ายโอนความรู้ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสร้างเสริมประสบการณ์ความรู้ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ความรู้แตกฉาน สามารถการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือกับการถ่ายโอนความรู้ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจประสบผลสำเร็จ (Holland, Szalai & Saez-Rodriguez, 2019)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว จำนวน 7 กลุ่ม โดยเลือกจาก 7 วิสาหกิจหลัก ได้แก่ (1) เหมืองแร่ (2) โครงการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังน้ำ (3) ไม้แปรรูป (4) วิสาหกิจเกษตร (5) ก่อสร้าง (6) เครื่องนุ่งห่ม และ (7) ท่องเที่ยว จากผู้สำรวจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว จำนวนทั้งหมด 8,339 บริษัท โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การคำนวณตามสูตรหากลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรในเชิงปริมาณ ที่ระดับความเชื่อมั่นประมาณ 95% ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ ระดับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความน่าจะเป็นในการสุ่ม (Probability Sampling) แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งจำแนกออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การฝึกอบรม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว จำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในนครหลวง เวียงจันทน์ สปป.ลาว จำนวน 39 ข้อ

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่า ส่วนใหญ่มีสมรรถนะของผู้อำนวยการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าองค์ประกอบรายย่อยด้านความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และด้านผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

1.2 การบริการที่ดี พบว่าองค์ประกอบรายย่อยด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านความสามารถในการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

1.3 การพัฒนาตนเอง พบว่าองค์ประกอบรายย่อยด้านความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

1.4 การทำงานเป็นทีม พบว่าองค์ประกอบรายย่อยด้านความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

2. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การฝึกอบรม มีผลต่อสมรรถนะของผู้อำนวยการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้อำนวยการเพศหญิงมีสมรรถนะความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองมากกว่าเพศชาย เมื่อดูผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางด้านอายุ พบว่าผู้อำนวยการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะด้านความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานมากกว่าผู้อำนวยการที่มีอายุ 20-30 ปี และพบว่าผู้อำนวยการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ ด้านความสามารถในการให้บริการ และด้านความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองมากกว่าผู้อำนวยการที่มีอายุ 31-40 ปี ซึ่งผู้อำนวยการที่เคยได้รับการฝึกอบรมจะมีสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม ส่วนผู้อำนวยการที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วนั้น จะมีความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม อีกทั้งยังพบว่าผู้อำนวยการที่มีประสบการณ์ที่ส่งสินค้าไปยังต่างประเทศ 5-10 ปี มีสมรรถนะในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้อำนวยการที่มีประสบการณ์ที่ส่งสินค้าไปยังต่างประเทศที่น้อยกว่า 5 ปี และมีสมรรถนะในด้านความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานมากกว่าผู้อำนวยการที่มีตลาดสินค้าหลัก

3. จากการศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะผู้อำนวยการที่สอดคล้องกับบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ที่พึงประสงค์ พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล ได้แก่ ความเชี่ยวชาญรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการองค์ความรู้ การให้ความเคารพและยอมรับผู้อื่น เป็นสมรรถนะที่

สอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ถึงร้อยละ 45.10 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ที่พึงประสงค์ = .920 + .078 (ความสามารถส่วนบุคคล) + .046 (การบริหาร) + .147 (การปรับตัว)

สรุปผล

1. สมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่าส่วนใหญ่มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การฝึกอบรม ประสบการณ์ที่ส่งสินค้าไปยังต่างประเทศ มีผลต่อสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จากการศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะของผู้บริหารที่สอดคล้องกับบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ที่พึงประสงค์ พบว่าปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล ได้แก่ ความเชี่ยวชาญรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการองค์ความรู้ การให้ความเคารพและยอมรับผู้อื่น เป็นสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของผู้บริหาร ถึงร้อยละ 45.10

อภิปรายผล

จากการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่าส่วนใหญ่มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งแต่ละสมรรถนะสามารถอภิปรายผล โดยแบ่งรายละเอียดเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจ อีกทั้งมีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน และมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ของผลการปฏิบัติงาน และมีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phosrithong (2007) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พบว่า รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าเกิดจากการสั่งสมความเชี่ยวชาญ ค้นคว้าหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานการพัฒนาเด็กเล็ก และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างระบบการให้บริการ และมีความสามารถในการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ อีกทั้งมีการจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการ และมีการให้บริการอย่างรวดเร็วและเสมอภาคในการให้บริการกับผู้รับบริการ นอกจากนั้นยังปรับปรุงพัฒนาการให้บริการให้ดีขึ้น และมีการประเมินความพึงพอใจ

ของผู้รับบริการอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rattanasiraprapa (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการบริการที่ดีเป็นการสื่อสารและการจูงใจให้มาใช้บริการอีกครั้ง

ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้อำนวยการมีการพัฒนาตนเองโดยการเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่นจุดด้อย และมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเองได้อย่างชัดเจน นอกจากนั้นยังมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Karakam, Inthapichai & Phontiem (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาอาชีพผู้บริหารระดับต้นในวิสาหกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ทักษะที่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือวิธีการพัฒนาที่สามารถนำมาใช้ได้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะสูงสุด

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้อำนวยการมีความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการมีการยอมรับข้อตกลงของทีมงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งยังมีการสนับสนุนให้กำลังใจ และยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสมและมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thepkam (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคเหนือตอนบน พบว่า ผู้นำพึงมีเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ระบบงานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลด้านคุณลักษณะ ได้แก่ การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ร่วมคิด ร่วมทำ มีการมอบหมายคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ เน้นระบบในการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การฝึกอบรม มีผลต่อสมรรถนะของผู้อำนวยการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moolwong (2010) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างานในการผลิตในโรงงานวิสาหกิจฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ พบว่า เพศ อายุ และปัจจัยการพัฒนาและฝึกอบรม ส่งผลต่อสมรรถนะของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bouphan, Bouphan & Komporn (2011) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khasasin, Piriyakul & Khantanaph (2016). ได้ทำการศึกษา ผลการดำเนินงานของธุรกิจและสมรรถนะของผู้ประกอบการกับขอบข่ายการแข่งขันและศักยภาพองค์การ พบว่า ตลาดสินค้าที่เข้าไปแข่งขันส่งผลต่อสมรรถนะการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

3. จากการศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะผู้อำนวยการที่สอดคล้องกับบริบทของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ที่พึงประสงค์ พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล ได้แก่ ความเชี่ยวชาญรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการองค์ความรู้ การให้ความเคารพและยอมรับผู้อื่น เป็นสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ถึงร้อยละ 45.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการที่มีสมรรถนะความเชี่ยวชาญรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการองค์ความรู้ การให้ความเคารพและยอมรับผู้อื่น นอกจากจะนำพาให้องค์การของตนเองประสบความสำเร็จแล้วจะนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานการครองชีพและความกินดีอยู่ดีของประชาชนภายในประเทศ อีกทั้งเพื่อลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำ

ทางสังคมให้น้อยลง โดยคาดว่าสมรรถนะของผู้อำนวยการดังกล่าวจะเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนในตลาดโลก ซึ่งค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำใน สปป.ลาว ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน นับเป็นจุดแข็งสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจใน สปป.ลาว ดังนั้น จึงต้องอาศัยผู้อำนวยการที่มีสมรรถนะความเชี่ยวชาญรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์และมีองค์การจัดการความรู้กับทีมงานที่ดีเพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความแข็งแกร่งมากขึ้น และขจัดปัญหาหรือแก้ไขจุดอ่อนในด้านต่าง ๆ ของวิสาหกิจให้น้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hantrakul (2011) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านบริการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงของ บริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร คือ มีความรอบรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหาร มีความคิดเชิงกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์ มีการจัดการกับองค์ความรู้ของตนเองและสามารถพัฒนาต่อยอดได้ การเปิดโอกาสให้การเคารพและยอมรับกับทีมงานให้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ภาครัฐและเอกชน ควรมีการจัดประชุมเพื่อร่วมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากปัญหาที่พบจากงานวิจัยได้ระบุถึงการที่ผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังขาดสมรรถนะในหลายด้าน ซึ่งยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญที่จะทำให้ศักยภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ ยังต้องการพัฒนามากขึ้น

2. ภาครัฐควรมีการสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศและสถาบันการศึกษาในการสนับสนุน และส่งเสริมฝึกอบรมผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ และทั่วประเทศให้มีสมรรถนะของผู้อำนวยการตามเกณฑ์ของผลการวิจัยนี้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารวิสาหกิจให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข สมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ควรทำการศึกษา เพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจที่ชัดเจนขึ้น เช่น สมรรถนะด้านเทคโนโลยี สมรรถนะความสามารถพิเศษเฉพาะ สมรรถนะในตำแหน่งงาน เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงสมรรถนะของผู้อำนวยการ ที่ควรมีได้อย่างครบถ้วนยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบข้อคำถามที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว

2. ได้ทราบสมรรถนะของผู้อำนวยการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ที่พึงประสงค์

3. ได้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว
4. ได้สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว

References

- Bouphan, J., Bouphan, P., & Komporn, P. (2011). Factors Influencing the Professional Working Performance of Dentists at Community Hospitals of the Public Health Region 12. *KKU Research Journal (Graduate Studies)*, 16(6), 679–692.
- Car, L. T., Kyaw, B. M., & Atun, R. (2018). The role of eLearning in health management and leadership capacity building in health system: a systematic review. *Human resources for health*, 16(1), 1–9.
- Cunningham, J., Salomone, J., & Wielgus, N. (2015). Project Management Leadership Style: A Team Member Perspective. *International Journal of Global Business*, 8(2), 27–54.
- Department of Finance, Ministry of Finance, Laos. (2016). *The impact on the internal management of small businesses of entrepreneurs*. Vientiane: Department of Tax, Ministry of Finance, Laos.
- Department of Internal Trade, Ministry of Industry and Trade. (2017). *International Trade Statistics*. Vientiane: Ministry of Industry and Trade.
- Giannetti, D., Pedrazzani, A., & Pinto, L. (2018). Personal Ambitions, Expertise and Parties' Control: Understanding Committee Assignment in the Italian Chamber of Deputies. *Parliamentary Affairs*, 72(1), 119–140.
- Hantrakul, N. (2011). *Management Factors Affecting the Development of the Management Competencies of Top-Level Executives of Public Limited Companies in the Property Development Sector*. Master of Business Administration Thesis, Ramkhamhaeng university.
- Holland, C. H., Szalai, B., & Saez-Rodriguez, J. (2019). Transfer of regulatory knowledge from human to mouse for functional genomic analysis. *bioRxiv*, 1–13. doi: <https://doi.org/10.1101/532739>
- Karakarn, S., Inthapichai, S., & Phontiem, W. (2016). The Model of Career Development for First Line Management in Thai Automotive Spare Parts Industry for the Entry of ASEAN Economic Community. *The Journal of KMUTNB.*, 26(3), 507–516.
- Keophilavong, T., Widyawan, & Rizal, M. N. (2019). Quality of Service of Protocols Performance Evaluation for Internet of Thing Applications Development Using Low-Cost Devices. *Proceedings of the 2019 2nd International Conference on Information Science and Systems*, 166–170.
- Khasasin, R., Piriyakul, R., & Khantanaph, N. (2016). Firm Performance and Entrepreneurial Competency, Competitive Scope and Firm Capability. *Kasem Bundit Journal*, 17(1), 1–21.
- Kongmanila, X., & Takahashi, Y. (2009). Inter-firm Cooperation and Firm Performance: An Empirical Study of the Lao Garment Industry Cluster. *International Journal of Business and Management*, 4(5), 3–17.

- Koopman, E. G., & Dobri, C. (2017). Making the most of competency assessment. *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 46(3), S2-S3.
- Lucas, R., Goldman, E. F., Scott, A. R., & Dandar, V. (2018). Leadership development programs at academic health centers: results of a national survey. *Academic Medicine*, 93(2), 229-236.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competency Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Moolwong, D. (2010). *Factors Influencing Competencies and the Development of a Training Curriculum for the Enhancement of Competencies of Manufacturing Supervisors at a Hard Disk Drive Industrial Factory*. Doctor of Philosophy, Ramkhamhaeng University.
- Nash, R., Chalmers, L., Stupans, I. & Brown, N. (2019). Developing Lifelong Learning Skills: Using a Traffic Light Report to Promote Competency Standards and Self-Assessment Among Pharmacy Undergraduates. *Ensuring Quality in Professional Education Volume I*, 209-240.
- National Statistical Center, Laos. (2017). *Development of Small and Medium Enterprises Laos*. Vientiane: National Statistical Center, Laos.
- Phosrithong, N. (2007). *Performance model of the head of child development center Local government Organization Department of Local Administration Ministry of the Interior*. Bangkok: Faculty of Science and Technology, Suan Dusit Rajabhat University.
- Rattanasiraprapa, N. (2014). The School Administrators' Competencies Affecting the World-Class Standard Schools' Characteristics Under Office of The Basic Education Commission, *Veridian E-Journal*, 7(3), 507-528.
- Thepkam, S. (2014). The development of administrators' capacities in the schools under the jurisdiction of the Office of Basic Education Commission in the upper northern Thailand. *Journal of Social Academic*, 7(1), 1-12.