

ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງຮູບແບບການນໍາພາ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ຢູ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມ ສຶກສາສົມບູນພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ

ອາລິກອນ ໄຊມູນຄໍາ¹, ສິມພອນ ແສງດວງຈັນ², ສິມພຽນ ມະຫາພິມ³, ທິບພະຈັນ ນຸຖາພອນ⁴
ນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທ, ສາຂາວິທະຍາສາດການສຶກສາ, ຄະນະສຶກສາສາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

ບົດຄັດຫຍໍ້

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນເປັນການສຶກສາຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ໃນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງເພື່ອ: ສຶກສາຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາຂອງຄະນະອໍານວຍການ ຢູ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ, ສຶກສາຮູບແບບໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ ແລະ ທົດສອບຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ຢູ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ. ຮູບແບບການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນເປັນການສຶກສາແບບປະລິມານ (**Quantitative research design**) ເພື່ອສຶກສາຄວາມຄິດເຫັນຂອງຄະນະອໍານວຍການ ແລະ ຄູສອນຕໍ່ສະພາບ ແລະ ຄວາມສໍາພັນຂອງຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ໃນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ ໃນຈໍານວນ 16 ແຫ່ງ, ກຸ່ມຕົວຢ່າງສໍາລັບການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນບັນດາທ່ານຄະນະອໍານວຍການ ແລະ ຄູສອນທັງໝົດ ຈໍານວນ 371 ຄົນ ໃນນັ້ນ ມີຄູສອນ 324 ຄົນ, ແລະ ຄະນະອໍານວຍການ 47 ຄົນ. ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນແບບສອບຖາມທີ່ຖືກພັດທະນາຈາກແນວຄິດທົດສະດີ, ກວດສອບຄ່າຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືດ້ານເນື້ອໃຈຈາກຜູ້ຊົງຄຸນຈຸດທິທາຄໍາ **IOC** ແລະ ການທົດສອບ (**Pilot**) ກັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍຈໍານວນ 50 ຄົນ ເຊິ່ງຜົນການວິເຄາະຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ (**reliability**) ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ **9.70** ຂຶ້ນໄປ. ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນປະກອບມີ ຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງແບບສອບຖາມ (**Correlation Reliability**), ຄ່າຄວາມຖີ່(**Frequency**), ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ(**Percentage**), ຄ່າສະເລ່ຍ(**Mean**), ຄ່າບ່ຽງເບນມາດຖານ (**Standard Deviation**) ແລະ ສະຖິຕິ **Pearson Correlation analysis** ໂດຍນໍາໃຊ້ໂປຣແກຣມສໍາເລັດຮູບ **SPSS**. ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ: ຄ່າສະເລ່ຍຂອງຮູບແບບການນໍາພາທັງສາມຮູບແບບແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນເຫັນດີຫຼາຍ ເປັນຕົ້ນ ຄ່າສະເລ່ຍທີ່ສູງກວ່າໝູ່ແມ່ນຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ; ຮອງລົງມາແມ່ນຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາແບບອັດຕະນິ ຍົມ ແລະ ລະດັບສຸດທ້າຍແມ່ນຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາແບບເປັນຕົວແທນ. ສໍາລັບຜົນການວິເຄາະຕໍ່ດ້ານໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນຄື: ປະສິດທິຜົນດ້ານການຮຽນ-ການສອນ, ປະສິດທິຜົນດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ປະສິດທິຜົນດ້ານແວດລ້ອມ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ປະສິດທິຜົນດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’ ເຊັ່ນກັນ. ສໍາລັບຜົນການວິເຄາະດ້ານຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ພົບວ່າ: ບັນດາຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາ

¹ ນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທ, ສາຂາວິທະຍາສາດການສຶກສາ, ຄະນະສຶກສາສາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

² ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

³ ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

⁴ ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

ທັງສາມຮູບແບບ ຄື: ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳຮູບແບບອັດຕະນິຍົມ, ແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ແບບເປັນຕົວແທນ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັບບັນດາຕົວຊີ້ວັດໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນຢ່າງມີໄລຍະສຳພັນທາງສະຖິຕິໃນລະດັບ 0.01 ແລະ ລະດັບ 0.05 ເຊິ່ງຄວາມສຳພັນດັ່ງກ່າວ ແມ່ນຢູ່ໃນລະຫວ່າງລະດັບຄວາມສຳພັນຕໍ່າ ຫາ ລະດັບຄວາມສຳພັນສູງປະສົມປະສານກັນຢ່າງມີໄລຍະສຳພັນ ຕາມຜົນການວິເຄາະລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຕົວຈິງຂອງຄະນະອຳນວຍການ ແລະ ຄູສອນໃນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນ ແຂວງ ເຊກອງ.

The Relationship between the Leadership Styles and School Effectiveness at Secondary Schools in Sekong Province

Master's student, Education Science, Faculty of Education, Champasak University

This study is a study of the relationship between the style of leadership and effective schools in comprehensive secondary education within Sekong province, which aims to: study the leadership style of the board of directors at comprehensive secondary schools within Sekong province, study the effective school model of comprehensive secondary schools within Sekong province and test the relationship between leadership style and effective schools in comprehensive secondary schools within Sekong province. This study model is a quantitative study (Quantitative research design) to study the opinion of the board of directors and teachers on the condition and relationship of the style of leadership and 16 effective secondary schools within Sekong Province. The sample group for this study is all 371 directors and teachers, including 324 teachers, and 47 directors. The tool used in this research is a questionnaire that was developed from the theoretical concept, checking the emotional reliability value from qualified people to the IOC value and testing (Pilot) with a target group of 50 people. The statistics used in the data analysis include the confidence value of the questionnaire (Correlation Reliability), frequency value (Frequency), percentage value (Percentage), average value (Mean), standard deviation value (Standard Deviation) and Pearson Correlation analysis using SPSS software. The results of the study found that: the average value of the three leadership styles is at the level of very agreeable opinions, such as the highest average value is the Democratic Leadership style. The next is Autocratic leadership style and the last level is the Laissez-Faire leadership. For the results of the analysis of effective schools, namely: effectiveness in teaching and learning, effectiveness in administrative management and environmental effectiveness, and effective facilities and effectiveness in administrative management, the average value is in the opinion level of 'very agree' as well. For the results of the analysis of the relationship between the style of leadership and the effective school, it was found that: the three styles of leadership, namely: Autocratic leadership style, Democratic Leadership style and Laissez-Faire leadership style are related to the indicators of effective schools with a static correlation interval at the level of 0.01 and the level of 0.05. The relationship between the low level of relationship and the high level of relationship is combined with a relationship.

Keywords: Leadership styles, school effectiveness, relationship

1. ພາກສະເໜີ

Beare et al (1989) ກ່າວໄວ້ວ່າ ການສ້າງ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ແມ່ນຄວາມສາມາດນໍາພາ ຜົນສໍາເລັດ ແລະ ມີຄຸນນະພາບສູງຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ວິໄສທັດ ທີ່ທາງໂຮງຮຽນໄດ້ກໍານົດໄວ້. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ ຕາມ (Mortimore, 2000) ການໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອບ ຄວາມຄິດດ້ານໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ຂອງບັນດາ ນັກວິຊາການ ແລະ ນັກຄົ້ນຄວ້າ ແມ່ນຍັງມີລັກສະນະ ແຕກຕ່າງກັນ, ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍມຸມມອງ ແລະ ຍັງ ເປັນທີ່ໂຕ້ຖຽງໃນເວທີສາກົນ. ອີງຕາມທ່ານ Sun (2007) ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບໂຮງຮຽນທີ່ມີຄຸນນະພາບ ເຊິ່ງກໍານົດເອົາສອງຈຸດປະສົງທີ່ສໍາຄັນຄື: (1) ເພື່ອ ກໍານົດບັນດາປັດໄຈທີ່ເປັນຕົວຊີ້ວັດດ້ານໂຮງຮຽນທີ່ມີ ປະສິດທິຜົນ, (2) ເພື່ອກໍານົດຄວາມແຕກຕ່າງ ຜົນສໍາເລັດທາງການສຶກສາຂອງບັນດາໂຮງຮຽນກຸ່ມເປົ້າ ໝາຍ ເຊິ່ງໄດ້ເລືອກ ແລະ ນໍາໃຊ້ ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການ ສຶກສາໂດຍເປີດກ້ວາງໃຫ້ບັນດານັກວິຊາການໄດ້ໂຕ້ຖຽງ ກັນເພື່ອຫາຂໍ້ສະຫຼຸບຮ່ວມກັນ, ໜຶ່ງໃນປະເດັນທີ່ສໍາຄັນ ຂອງການສົນທະນາແມ່ນກ່ຽວກັບບັນດາປັດໄຈຕົວຊີ້ ວັດທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ຕໍ່ ຜົນສໍາເລັດທາງການສຶກສາຂອງຜູ້ຮຽນ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ບົດສອບເສັງ ແລະ ຜົນການສອບເສັງຈົບຊັ້ນຂອງການ ປະຕິບັດຫຼັກສູດຂອງໂຮງຮຽນກຸ່ມເປົ້າໝາຍ.

ສະນັ້ນ, ການຈໍາແນກຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາ (Leadership styles) ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍ ເຮັດ ໃຫ້ສາມາດຮັບຮູ້ເຖິງພາວະຂອງຜູ້ນໍາທີ່ມີຄວາມສາມາດ ຫຼາຍໜ້ອຍພຽງໃດຕໍ່ກັບການບໍລິຫານໂຮງຮຽນໃຫ້ມີປະ ສິດທິຜົນ, ຈາກການສຶກສາຂອງນັກວິຊາການ ແລະ ນັກ ຄົ້ນຄວ້າຫຼາຍໆທ່ານ ໄດ້ແບ່ງຮູບແບບຮູບແບບຂອງ ພາວະຜູ້ນໍາອອກເປັນຫຼາຍຮູບແບບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຕາມ ລັກສະນະສະເພາະຂອງຜູ້ນໍາ ເຊິ່ງໄດ້ຕີລາຄາວ່າ ຮູບ ແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາແມ່ນມີຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານ ໂຮງຮຽນທັງທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ.

ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

Chung H.,F., et al, (2009) ໄດ້ນິຍາມວ່າ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາ ແມ່ນສິ່ງຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ ກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບປະຕິບັດວຽກ ແລະ ຄວາມເພິ່ງ ພໍໃຈດ້ານບວກໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງອົງ ການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງ. Murray Prideaux et al.,(2007) ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາ ແມ່ນມັງໝັ້ນ ການສ້າງວັດທະນະທໍາຄວາມເຊື່ອ, ມີມາດຖານ, ມີຄ່າ ນິຍົມ, ມີເປົ້າໝາຍ ແລະ ໃຫ້ຄວາມເປັນຫ່ວງເປັນໃຍ ແກ່ສະມາຊິກພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນຢ່າງກ້ວາງ ຂວາງ. Bass B.M.,(1997) ໄດ້ສຶກສາ ແລະ ແບ່ງຮູບ ແບບຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາອອກ ເປັນ 3 ຮູບແບບຄື: (1) ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ (Democratic leadership style) ຫຼື ເອີ້ນວ່າ ຮູບ ແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາແບບປະຊາທິປະໄຕ ເຊິ່ງເປັນຜູ້ນໍາ ທີ່ມີປະສິດທິພາບສູງສຸດ. ຜູ້ນໍາແບບມີສ່ວນຮ່ວມມັກ ຈະໃຫ້ຄໍາແນະນໍາແກ່ພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນ, ແລະ ເປີດໂອກາດໃຫ້ພະນັກງານມີສ່ວນປະກອບຄໍາຄິດຄໍາ ເຫັນ, ພະຍາຍາມຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມໃຫ້ພະນັກງານ ປະກອບສ່ວນຮອບດ້ານຢ່າງຕັ້ງໜ້າ, ເຄົາລົບຄວາມຄິດ ເຫັນພະນັກງານຢ່າງມີເຫດຜົນ, ພິຈາລະນາບັນຫາຮ່ວມ ກຸ່ມ, ນໍາມາຄົ້ນຄິດຖີ່ຖ້ວນກ່ອນຕັດສິນໃຈຕັ້ງສຸດທ້າຍ. (2) ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາແບບອັດຕະນິຍົມ (Autocratic leadership style) ແມ່ນ ເປັນຜູ້ນໍາທີ່ ກໍານົດຄວາມຄາດຫວັງ ແລະ ວາງເປົ້າ ໝາຍໄວ້ຢ່າງ ຈະແຈ້ງ ແລະ ຕ້ອງເຮັດໃຫ້ສໍາເລັດ, ກໍານົດວ່າເມື່ອໃດ ຄວນສໍາເລັດ ແລະ ຈະເຮັດດ້ວຍວິທີໃດເພື່ອໃຫ້ສໍາເລັດ ຕາມຄາດໝາຍ. ມີການແບ່ງປັນໜ້າທີ່ຢ່າງຈະແຈ້ງ ລະຫວ່າງຜູ້ນໍາ ແລະ ຜູ້ຕາມ. ຜູ້ນໍາແບບຜະເດັດການ ແມ່ນຈະຕັດສິນໃຈແບບອິດສະຫຼະ, ອອກຄໍາສັ່ງທຸກວິທີ ທາງເພື່ອໃຫ້ສໍາເລັດວຽກ, ໃຊ້ທັດສະນະ ສ່ວນຕົວ ແລະ ຕັດສິນໃຈສ່ວນຕົວ, ແລະ (3) ຮູບແບບຂອງ ພາວະຜູ້ນໍາແບບເປັນຕົວແທນ (Laissez-Faire

leadership style) ແມ່ນຖືເປັນປະເພດຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳທີ່ມີປະສິດທິຜົນໜ້ອຍສຸດໃນ 3 ປະເພດ. ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳປະເພດນີ້ ໃຫ້ການແນະນຳແກ່ພະນັກງານໜ້ອຍສຸດ ຫຼື ບໍ່ໃຫ້ຄຳແນະນຳເລີຍ ແລະ ການຕັດສິນໃຈສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນອີງໃສ່ພະນັກງານໃນອົງກອນ.

Milondzo Khazamula,S., (2018) ກ່າວວ່າ ບັນຫາທ້າທາຍໃນການບໍລິຫານໂຮງຮຽນ ແມ່ນບັນຫາດ້ານປະສິບການດ້ານຜູ້ບໍລິຫານຍັງມີຂີດຈຳກັດ, ວິຊາການສິດສອນຂອງຄູຍັງຕ່ຳ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການຈັດການຮຽນ-ການສອນຍັງບໍ່ພຽງພໍ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງເປັນບັນຫາທ້າທາຍໂດຍກົງຕໍ່ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນ. ນອກຈາກນີ້, Abdulrasheed, O., (2016) ບັນຫາທ້າທາຍຂອງຜູ້ອຳນວຍໂຮງຮຽນ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງເຮັດໜ້າທີ່ສຶກສາຮຽນຮູ້ຢ່າງເລິກເຊິ່ງເຖິງບົດບາດຂອງຜູ້ປົກຄອງ, ຮັບຮູ້ບົດບາດນັກຮຽນ, ບົດບາດຂອງຄູ ແລະ ຂະບວນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກສູດການຮຽນ-ການສອນ ແລະ Briar, (2010), ພົບ ວ່າ ຄູສອນຍັງຂາດໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການຢ່າງພຽງພໍ ແລະ ລະບົບການຈ່າຍເງິນເດືອນແມ່ນບໍ່ກົງກັບເວລາເຮັດໃຫ້ຄູສອນຮູ້ສຶກວ່າວຽກຂາດຄວາມໝັ້ນຄົງ. (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ,2020) ໄດ້ລາຍງານວ່າ ຄວາມສ່ຽງໃນການພັດທະນາຂະແໜງສຶກສາ ແລະ ກິລາ ແຕ່ປີ 2021-2025 ແມ່ນ ການຂາດແຄນດ້ານຊັບພະຍາກອນເງິນ ທີ່ສຸມໃສ່ກັບການສຶກສາ, ບັນຫາດ້ານເສດຖະກິດຄອບຄົວນັກຮຽນ, ແລະ ບັນຫາຄຸນນະພາບການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນທາງການສຶກສາ.

ຕໍ່ກັບບັນຫາທີ່ກ່າວມານັ້ນ, ນັກຄົ້ນຄວ້າຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈຢາກສຶກສາ ‘ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ຢູ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນແຂວງ ເຊມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

ກອງ’ ເພາະເຫັນວ່າ ຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວ ແມ່ນໄດ້ສຶກສາຢູ່ຕ່າງປະເທດເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ແຕ່ສຳລັບ ສປປ.ລາວ ການສຶກສາທີ່ລົງເລິກເຖິງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳຂອງຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳທີ່ມີຕໍ່ໂຮງຮຽນທີ່ປະສິດທິຜົນ ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນປາກົດໃຫ້ເຫັນໂດຍສະເພາະແມ່ນພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ ສະພາບການສຶກສາສາຍສາມັນສຶກສາ ພາຍໃນ ແຂວງ ເຊກອງ ເຫັນວ່າຍັງມີສິ່ງທີ່ທ້າທາຍຫຼາຍດ້ານຕໍ່ວຽກງານການບໍລິຫານການສຶກສາໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນສູງ ເປັນຕົ້ນ ບັນຫາຄຸນນະພາບການຮຽນ, ບັນຫາອັດຕາການປະລະນັກຮຽນມີອັດຕາສ່ວນສູງໃນແຕ່ລະປີ, ບັນຫາວິຊາການສິດສອນ, ບັນຫາຄູສອນຈຳນວນໜຶ່ງໃນບາງທ້ອງຖິ່ນຍັງຂາດຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ວຽກງານການສິດສອນຂອງຕົນ, ຕະຫຼອດຮອດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງສັງຄົມ ແລະ ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນທີ່ຍັງບໍ່ທັນເຫັນຄວາມສຳຄັນຂອງການສຶກສາ ເຊິ່ງບັນຫາດັ່ງກ່າວມັນສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງບົດບາດການນຳພາຂອງຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນທີ່ຍັງບໍ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວນ, ສາເຫດອາດເກີດຈາກຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ຂີດຄວາມສາມາດໃນການນຳພາທີ່ບໍ່ທັນມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບສະພາບການຕົວຈິງ ແລະ ຂະບວນການນຳພາ-ຊີ້ນຳໃນໂຮງຮຽນແຕ່ລະແຫ່ງຍັງຂາດການປະເມີນຜົນທີ່ເປັນລັກສະນະວິທະຍາສາດ ແລະ ມີຫຼັກການວິຊາການຢ່າງເລິກເຊິ່ງເທົ່າທີ່ຄວນ.

ສະນັ້ນ, ນັກຄົ້ນຄວ້າຈຶ່ງສົນໃຈສຶກສາໂດຍຈະໄດ້ລົງເລິກສຶກສາຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳຂອງພະວະຜູ້ນຳ 3 ລັກ ສະນະ ຄື: ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳແບບອັດຕະນິຍົມ, ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳຮູບແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳແບບເປັນຕົວແທນເນື່ອງຈາກວ່າ ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ຜ່ານການສັງລວມຈາກການທົບທວນບັນດາທິດສະດີ ແລະ ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຈາກແຫຼ່ງຕ່າງໆເຫັນໄດ້ວ່າ ສ່ວນໃຫຍ່ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳທັງ 3 ຮູບແບບແມ່ນໄດ້ຖືກຄົ້ນຄວ້າຫຼາຍໃນ

ຕ່າງປະເທດດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ຂ້າງເທິງ ແລະ ຜູ້ນຳ 3 ຮູບ ແບບດັ່ງກ່າວ ແມ່ນມີລັກສະນະເນື້ອໃນກວມລວມ ແລະ ຄ້າຍຄືກັບຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳຮູບແບບອື່ນໆ ທີ່ມີລັກສະນະຮັດກຸມ, ຄວບຄຸມ ແລະ ມີຄວາມເໝາະ ສົມກັບສະພາບຕົວຈິງ ໃນໂຮງຮຽນ ມັດທະຍົມສຶກສາ ໃນ ສປປ.ລາວ ໂດຍສະເພາະໃນແຂວງ ເຊກອງ.

2. ຈຸດປະສົງ

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນເພື່ອສຶກສາຄວາມຄິດເຫັນ ຂອງຄະນະອຳນວຍການ ແລະ ພະນັກງານຄູ-ອາຈານຕໍ່ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິ ຜົນ ຢູ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ ໂດຍກຳນົດຂອບເຂດຈຸດປະສົງການຄົ້ນຄວ້າ ດັ່ງນີ້:

1. ເພື່ອສຶກສາ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳ ຂອງ ຄະນະອຳນວຍການ ຢູ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກ ສາສົມບູນ ພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ.
2. ເພື່ອສຶກສາຮູບແບບໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍ ໃນ ແຂວງ ເຊກອງ.
3. ເພື່ອທົດສອບຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ ຮູບແບບ ຂອງພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິ ຜົນ ຢູ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍ ໃນແຂວງ ເຊກອງ.

3. ຄຳຖາມວິໄຈ

- 1) ຄະນະອຳນວຍການ ແລະ ຄູສອນ ຢູ່ໂຮງຮຽນຊັ້ນ ມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນ ແຂວງເຊກອງມີ ຄວາມຄິດເຫັນແນວໃດຕໍ່ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳ?
- 2) ຄະນະອຳນວຍການ ແລະ ຄູສອນ ຢູ່ໂຮງຮຽນຊັ້ນ ມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນ ແຂວງເຊກອງມີ ຄວາມຄິດເຫັນແນວໃດຕໍ່ກັບໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິ ຜົນ?

3) ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນຢູ່ໂຮງຮຽນຊັ້ນ ມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ ຈະ ເປັນແນວໃດ?

4. ສົມມຸດຕິຖານການວິໄຈ

1. ຕາມທັດສະນະຂອງຄະນະອຳນວຍການ ແລະ ຄູສອນຢູ່ໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ແຂວງ ເຊກອງ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັນ ໃນດ້ານຮູບແບບຂອງ ພາວະຜູ້ນຳ ຂອງຜູ້ນຳແບບອັດຕະນິຍົມ ແລະ ໂຮງຮຽນ ທີ່ມີປະສິດທິຜົນ.

3. ຕາມທັດສະນະຂອງຄະນະອຳນວຍການ ແລະ ຄູສອນຢູ່ໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ແຂວງເຊກອງ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັນ ໃນດ້ານຮູບ ແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳ ຂອງຜູ້ນຳແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ.

4. ຕາມທັດສະນະຂອງຄະນະອຳນວຍການ ແລະ ຄູສອນຢູ່ໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ແຂວງເຊກອງ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັນ ໃນດ້ານຮູບ ແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳ ຂອງຜູ້ນຳແບບເປັນຕົວແທນ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ.

5. ຕາມທັດສະນະຂອງຄະນະອຳນວຍການ ແລະ ຄູສອນຢູ່ໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ແຂວງເຊກອງ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັນ ໃນດ້ານຮູບ ແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳ ຂອງຜູ້ນຳທັງສາມຮູບແບບ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ.

5. ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

5.1 ປະຊາກອນ

ປະຊາກອນທີ່ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນ ບັນດາທ່ານຄະນະອຳນວຍການແລະຄູສອນທັງໝົດ ຈຳນວນ 371ຄົນໃນນັ້ນ, ມີຄູສອນ 324 ຄົນ, ແລະ ຄະນະອຳນວຍການ 47 ຄົນຈາກໂຮງຮຽນມັດທະຍົມ ສຶກສາສົມບູນຈຳນວນ 16 ແຫ່ງທົ່ວແຂວງເຊກອງ.

5.2 ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນນຳໃຊ້ວິທີການເລືອກກຸ່ມຕົວຢ່າງແມ່ນ ແບບສະເພາະເຈາະຈົງ (Purposive Random sampling technique) ໂດຍເຈາະຈົງໃສ່ກຸ່ມເປົ້າໝາຍຄື: ບັນດາຄະນະອຳນວຍການ ແລະ ຄູສອນຈາກໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສົມບູນ ພາຍໃນ ແຂວງເຊກອງ ທັງໝົດ 16 ແຫ່ງ; ເຊິ່ງຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ເລືອກເອົາປະຊາກອນທັງໝົດມາເປັນກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ຈຳນວນທັງໝົດ 371 ຄົນ; ໃນນັ້ນມີຄູສອນ 324 ຄົນ ແລະ ຄະນະອຳນວຍການ 47.

5.3 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ການອອກແບບການວິໄຈນີ້ແມ່ນການວິໄຈເຊິ່ງປະລິມານ. ສະນັ້ນ, ເຄື່ອງມືການວິໄຈຈຶ່ງມີການອອກແບບໂດຍໃຊ້ແບບສອບຖາມ. ເຊິ່ງແບບສອບຖາມແມ່ນໄດ້ພັດທະນາມາຈາກການທົບທວນທົດສະດີ ແລະ ການສຶກສາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໂດຍສະເພາະແມ່ນກ່ຽວກັບພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນຳຊຶ່ງມີພາວະຜູ້ນຳແບບອັດຕະນິຍົມ, ແບບປະຊາທິປະໄຕ ແລະ ແບບເປັນຕົວແທນຂອງທ່ານ Aletta Marie Price, (2008); Cherry, (2014); Kolzow, (2014); Kirk and Jones, (2004); Josip & Toni, (2016) ແລະ ສຳລັບໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນແມ່ນພັດທະນາມາຈາກກະຊວງສຶກສາທິການແລະກິລາ, ສປປ.ລາວ,(2013) ແລະ Noor & CheZainab, (2017). ແບບສອບຖາມທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນຂອງການວິໄຈຄັ້ງນີ້ປະກອບມີ 4 ພາກສ່ວນດັ່ງນີ້:

ພາກສ່ວນທີ1:ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຊິ່ງປະກອບມີຂໍ້ມູນໄດ້ແກ່ດ້ານເພດ, ດ້ານອາຍຸ, ຊື່ໂຮງຮຽນ, ອຸດທິການສຶກສາ, ປະສົບການເຮັດວຽກ, ໜ້າທີ່ຕຳແໜ່ງ ແລະ ສະຖານະການເຮັດວຽກ.

ພາກສ່ວນທີ2: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຮູບແບບພາວະຜູ້ນຳ 3 ຮູບແບບຄື: 1). ຮູບແບບພາວະຜູ້ນຳແບບອັດຕະນິຍົມປະກອບມີ 8 ຄຳຖາມ, 2). ຮູບແບບພາວະມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

ຜູ້ນຳປະຊາທິປະໄຕປະກອບມີ 14 ຄຳຖາມ, 3). ຮູບແບບພາວະຜູ້ນຳເປັນຕົວແທນລວມມີ 7 ຄຳຖາມ.

ຂໍ້ຄວາມຄຳຖາມແມ່ນຖືກວັດດ້ວຍ 5 ລະດັບ (Likert-scale) ຄື: 1 ໝາຍເຖິງເຫັນດີໜ້ອຍສຸດ, 2 ໝາຍເຖິງເຫັນດີໜ້ອຍ, 3 ໝາຍເຖິງເຫັນດີປານກາງ, 4 ໝາຍເຖິງເຫັນດີຫຼາຍ ແລະ 5 ໝາຍເຖິງເຫັນດີຫຼາຍສຸດ (Rensis Likert scales, 1932).

ພາກສ່ວນທີ3: ແມ່ນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນຄື: 1). ດ້ານການຮຽນ-ການສອນປະກອບມີ 14 ຄຳຖາມ, 2). ດ້ານແວດລ້ອມ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວມສະດວກລວມມີ 11 ຄຳຖາມ, ແລະ 3). ດ້ານການບໍລິຫານລວມມີ 11 ຄຳຖາມ. ຂໍ້ຄວາມຄຳຖາມແມ່ນຖືກວັດດ້ວຍ 5 ລະດັບຂອງ(Likert-scale) ຄື: 1 ໝາຍເຖິງເຫັນດີໜ້ອຍສຸດ, 2 ໝາຍເຖິງເຫັນດີໜ້ອຍ, 3 ໝາຍເຖິງເຫັນດີປານກາງ, 4 ໝາຍເຖິງເຫັນດີຫຼາຍ ແລະ 5ໝາຍເຖິງເຫັນດີຫຼາຍສຸດ (Rensis Likert scales, 1932).

5.4 ຄວາມຖືກຕ້ອງ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງເຊື່ອຖືຂອງເຄື່ອງມື (Validity ແລະ Reliability)

ການວິໄຈນີ້, ແບບສອບຖາມທີ່ໄດ້ພັດທະນາແລ້ວເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນໄດ້ເອົາໄປທົດສອບຄ່າ IOC ໂດຍຜູ້ຊ່ຽວຊານ 3 ທ່ານ. ຜົນອອກມາແມ່ນມີຄ່າເຫັນປັບປຸງດ້ານສັບ ພາສາ ແລະ ເນື້ອໃນບາງສ່ວນ, ແຕ່ຜົນຈາກການວິເຄາະຫາຄ່າ IOC ພົບວ່າ: ຄ່າແຕ່ລະຕົວຊີ້ວັດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ 0.67 ຂຶ້ນໄປຖືວ່າລະດັບ “ໃຊ້ໄດ້” Rovinelli & Hambleton (1977).

ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ເຄື່ອງມືແມ່ນໄດ້ຖືກນຳໄປທົດສອບ (Pilot) ກັບກຸ່ມທີ່ບໍ່ແມ່ນເປົ້າໝາຍຈຳນວນ 50 ຄົນ ເພື່ອກວດເບິ່ງຄ່າລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ (reliability) ຂອງເຄື່ອງມື ດ້ວຍວິທີຂອງ (Cronbach’s Alpha Coefficient Methods). ອີງໃສ່ເກນຂອງທ່ານ DeVaus, (2002), Nunnally (1978) ແລະ Guilford (1956), ເຊິ່ງວ່າຄ່າຂອງ $\alpha \geq 0.7$ ນັ້ນໝາຍຄວາມວ່າເຄື່ອງມືແມ່ນສາມາດໃຊ້ໄດ້. ຜົນຈາກການ

ວິເຄາະ reliability ຂອງເຄື່ອງມືພົບວ່າຄ່າ Cronbach's Alpha (α) ສໍາລັບແບບສອບຖາມກ່ຽວກັບຮູບແບບພາວະຜູ້ນໍາແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ 0.96 ຫາ 0.98 ແລະ ໃນສ່ວນແບບສອບຖາມດ້ານໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ 0.97 ຫາ 0.99.

5.5 ສະຖິຕິວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການສຶກສານີ້, ສະຖິຕິພັນລະນາແມ່ນໄດ້ຖືກນໍາໃຊ້ເພື່ອວັດແທກອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍ ແລະຄວາມຖີ່ຂອງຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ປະກອບມີເພດ, ອາຍຸ, ວຸດທິການສຶກສາ, ຊື່ໂຮງຮຽນ, ປະສົບການເຮັດວຽກ, ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະສະຖານະການເຮັດວຽກ.

ເພື່ອຕອບຈຸດປະສົງທີ 1 ຂອງການວິໄຈໂດຍມີຈຸດປະສົງສຶກສາຮູບແບບການນໍາພາ (Leadership styles) ຂອງຄະນະອໍານວຍການຢູ່ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນພາຍໃນແຂວງເຊກອງ ແລະ ຈຸດປະສົງທີ 2 ເພື່ອສຶກສາຮູບແບບໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນຂອງໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນພາຍໃນແຂວງເຊກອງ ທັງສອງຈຸດປະສົງດັ່ງກ່າວ ການວິເຄາະຄ່າສະເລ່ຍ ແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (M & SD) ຈຶ່ງໄດ້ຖືກນໍາໃຊ້. ເກນແປຜົນຄ່າສະເລ່ຍແມ່ນອີງໃສ່ Five-point Rensis Likert scales, (1932).

ສະຖິຕິອ້າງອີງທີ່ໃຊ້ໃນການທົດສອບສົມມຸດຕິຖານດັ່ງກ່າວແມ່ນ Pearson Moment Correlation Coefficient Analysis ແມ່ນໄດ້ຖືກນໍາໃຊ້.

Field (2009), ກ່າວວ່າໜຶ່ງໃນການນໍາໃຊ້ Pearson ແມ່ນເພື່ອເບິ່ງຄວາມແຂງແຮງ ແລະ ທິດທາງຂອງຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງຄູ່ຂອງຕົວປ່ຽນໂດຍໃຊ້ຄ່າ r -value. ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງການພົວພັນລະຫວ່າງຕົວປ່ຽນເອກະລາດ ແລະ ຕົວປ່ຽນຕາມ ແມ່ນສາມາດຕີລາຄາໄດ້ໂດຍຄ່າ $(-1 \leq r \leq +1)$. Borg and Gall (1983) ອະທິບາຍວ່າຄ່າ " r " 0.00 ສະແດງວ່າບໍ່ມີການມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

ພົວພັນກັນ, ຄ່າ " r " ຢູ່ໃນຊ່ວງ 0.00 ຫາ 0.50 ສະແດງເຖິງຄວາມສໍາພັນທາງບວກທີ່ອ່ອນແອ, ຄ່າ " r " 0.50 ສະແດງເຖິງຄວາມສໍາພັນທາງບວກປານກາງ, ຖ້າຄ່າ " r " 0.50 ຫາ 1.00 ຊຶ່ງບອກເຖິງຄວາມສໍາພັນທາງບວກທີ່ເຂັ້ມແຂງ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຖ້າຄ່າ " r " ທີ່ມີໄລຍະ -0.00 ຫາ -0.50 ສະແດງເຖິງການພົວພັນທາງລົບທີ່ອ່ອນແອ, " r " ຄ່າ -0.50 ສະແດງເຖິງຄວາມສໍາທາງລົບປານກາງ, ແລະຄ່າ " r " ທີ່ມີຊ່ວງ -0.50 ຫາ -1.00 ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສໍາພັນເຊິ່ງເຂັ້ມແຂງ.

ສະຖິຕິອ້າງອີງທີ່ໃຊ້ໃນການທົດສອບສົມມຸດຕິ ຖ າ ນ ດັ ງ ກ ຳ ວ ແ ມ ນ Pearson Moment Correlation Coefficient Analysis ແມ່ນໄດ້ຖືກນໍາໃຊ້.

Field (2009), ກ່າວວ່າໜຶ່ງໃນການນໍາໃຊ້ Pearson ແມ່ນເພື່ອເບິ່ງຄວາມແຂງແຮງ ແລະ ທິດທາງຂອງຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງຄູ່ຂອງຕົວປ່ຽນໂດຍໃຊ້ຄ່າ r -value. ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງການພົວພັນລະຫວ່າງຕົວປ່ຽນເອກະລາດ ແລະ ຕົວປ່ຽນຕາມ ແມ່ນສາມາດຕີລາຄາໄດ້ໂດຍຄ່າ $(-1 \leq r \leq +1)$. Borg and Gall (1983) ອະທິບາຍວ່າຄ່າ " r " 0.00 ສະແດງວ່າບໍ່ມີການພົວພັນກັນ, ຄ່າ " r " ຢູ່ໃນຊ່ວງ 0.00 ຫາ 0.50 ສະແດງເຖິງຄວາມສໍາພັນທາງບວກທີ່ອ່ອນແອ, ຄ່າ " r " 0.50 ສະແດງເຖິງຄວາມສໍາພັນທາງບວກປານກາງ, ຖ້າຄ່າ " r " 0.50 ຫາ 1.00 ຊຶ່ງບອກເຖິງຄວາມສໍາພັນທາງບວກທີ່ເຂັ້ມແຂງ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຖ້າຄ່າ " r " ທີ່ມີໄລຍະ -0.00 ຫາ -0.50 ສະແດງເຖິງການພົວພັນທາງລົບທີ່ອ່ອນແອ, " r " ຄ່າ -0.50 ສະແດງເຖິງຄວາມສໍາທາງລົບປານກາງ, ແລະຄ່າ " r " ທີ່ມີຊ່ວງ -0.50 ຫາ -1.00 ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສໍາພັນເຊິ່ງເຂັ້ມແຂງ.

6. ຜົນການວິເຄາະ ແລະ ແປຜົນ

6.1 ຜົນການວິເຄາະພາວະຜູ້ນຳ

ຈາກຜົນການວິເຄາະໄດ້ພົບວ່າ: ຄ່າສະເລ່ຍລວມຂອງຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳອັດຕະນິຍົມແມ່ນ ($\bar{X}=4.01$), ($S.D=0.48$)ຂອງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍ; ເປັນຕົ້ນແມ່ນມີສອງຕົວຊີ້ວັດທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດເທົ່າກັນຄື: ຕົວຊີ້ວັດທີ7,8ຂອງລະດັບ ($\bar{X}=4.87$), ($S.D=0.34$)ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນດີ ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ;ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າ: ຜູ້ນຳຄວນອອກຄຳສັ່ງແລະໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກສະເພາະຢ່າງໃກ້ຊິດເພື່ອໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ,ໃຫ້ຄຳຕອບແທນຈາກຜົນງານຕົວຈິງແລະຕຳນິຄວາມຜິດຢ່າງມີຫຼັກການຍຸຕິທຳ.ຮອງລົງມາເຊິ່ງເປັນຜົນການວິເຄາະທີ່ຢູ່ໃນລະດັບສູງໃກ້ຄຽງກັນຄື: ຕົວຊີ້ວັດທີ6ເຊິ່ງຢູ່ໃນລະຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ’ຂອງລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ($\bar{X}=4.75$), ($S.D=0.44$), ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າ: ຜູ້ນຳຄວນລົງເລິກການຄວບຄຸມ, ເນັ້ນໃສ່ການປະຕິບັດງານແລະຜົນສຳເລັດວຽກງານເປັນຫຼັກແຕ່ຍັງຂາດການໃສ່ໃຈລາຍລະອຽດຂອງພະນັກງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງມີຕົວຊີ້ວັດ4 ຂອງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ດີຫຼາຍສຸດຂອງລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.68$), ($S.D=0.46$),ເຊິ່ງພວກເຂົາຍັງໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນວ່າ:ຜູ້ບໍລິຫານຄວນວາງແຜນການ,ກຳນົດລະບຽບຫຼັກການຢ່າງເຂັ້ມງວດ,ສື່ສານແນວທາງແລະຫາຂໍ້ສະຫຼຸບຢ່າງຊັດເຈນແລະຕົວຊີ້ວັດທີ3 ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ’ຂອງຄ່າສະເລ່ຍ($\bar{X}=4.42$), ($S.D=0.49$), ພວກເຂົາໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນວ່າ: ຜູ້ນຳຄວນຈຳກັດແນວຄິດຂອງພະນັກງານເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການຂັດແຍ່ງຖືກຖຽງກັນໃນອົງກອນ.ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມຍັງມີຄວາມຄິດເຫັນຂອງຄະນະອຳນວຍການແລະຄູສອນຕໍ່ດ້ານຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳອັດຕະນິຍົມຍັງພົບວ່າ: ມີສອງຕົວຊີ້ວັດຄືຕົວຊີ້ວັດທີ1 ແລະ 2; ທີ່ຢູ່ໃນລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

ຄວາມເຫັນ ‘ເຫັນດີປານກາງ’ຂອງຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=2.85$), ($S.D=0.63$)ແລະ($\bar{X}=2.85$), ($S.D=0.60$) ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າຜູ້ນຳຄວນໃຫ້ພະນັກງານມີຄຳເຫັນພຽງເລັກນ້ອຍແລະຕັດສິນໃຈເດັດຂາດດ້ວຍຕົນເອງເປັນສ່ວນໃຫຍ່ໃນການປະຕິບັດວຽກງານແລະມີຄວາມໄວ້ວາງໃຈພະນັກງານໜ້ອຍໃນການຕັດສິນໃຈຕໍ່ໜ້າວຽກທີ່ສຳຄັນ.

ຜົນການວິເຄາະໄດ້ພົບວ່າ: ຄ່າສະເລ່ຍລວມຂອງຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳແບບມີສ່ວນຮ່ວມແມ່ນ ($\bar{X}=4.74$), ($S.D=0.43$)ຂອງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ; ເປັນຕົ້ນແມ່ນຕົວຊີ້ວັດທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດຄື: ຕົວຊີ້ວັດທີ11 ຂອງລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.89$), ($S.D=0.34$)ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນດີ ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ;ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າ: ຜູ້ນຳຄວນໃຊ້ເວລາເຕັມທີ່ໃນການວາງແຜນວຽກໂດຍອີງໃສ່ເຫດຜົນຫຼາຍດ້ານຢ່າງຮອບຄອບ, ວາງເປົ້າໝາຍຈະແຈ້ງແລະເຮັດວຽກໜັກເພື່ອຜົນສຳເລັດ.ຮອງລົງມາເຊິ່ງເປັນຜົນການວິເຄາະທີ່ຢູ່ໃນລະດັບສູງໃກ້ຄຽງກັນຄື: ຕົວຊີ້ວັດທີ8ເຊິ່ງຢູ່ໃນລະຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ’ຂອງລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ($\bar{X}=4.85$), ($S.D=0.38$), ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າ: ຜູ້ນຳຄວນແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ຫຍຸ້ງຍາກແບບປະຊາທິປະໄຕແລະຜ່ານກອງປະຊຸມເປັນສ່ວນໃຫຍ່.ນອກຈາກນັ້ນ, ມີຜົນການວິເຄາະທີ່ໜ້າສົນໃຈສຶກສາຄືມີຕົວຊີ້ວັດ 2,6 ແລະ 7 ທີ່ມີລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ’ແລະລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.83$), ($S.D=0.39,0.39;0.39$)ເທົ່າກັນ,ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າ:ຜູ້ບໍລິຫານຄວນໄວ້ວາງໃຈ, ເຄົາລົບການຕັດສິນໃຈຂອງພະນັກງານທຸກຄົນ, ໃຫ້ຄຳແນະນຳ, ຕຳນິຕິຕຽນແກ່ພະນັກງານຢ່າງສ້າງສັນແລະບໍ່ກົດດັນ, ສ້າງແວດລ້ອມການສົ່ງເສີມການເຮັດວຽກເປັນກຸ່ມແລະການຮ່ວມມືຫຼາຍພາກສ່ວນ. ຕົວຊີ້ວັດທີ1,3,4,5,9,10 ແລະ 13 ເຊິ່ງຕົວຊີ້ວັດດັ່ງກ່າວຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຄິດ

ເຫັນແລະລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ’ເຊັ່ນກັນ; ເຊິ່ງພວກເຂົາໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນວ່າ: ຜູ້ນຳຄວນແລະມີ ການພົວພັນ, ສື່ສານແລະເຂົ້າເຖິງລາຍລະອຽດຂອງ ພະນັກງານຢ່າງທົ່ວເຖິງ, ຄວນເປີດໂອກາດລະດົມ ຄວາມຄິດເຫັນຈາກພະນັກງານຢ່າງປົກກະຕິ, ຊຸກຍູ້ ສິ່ງເສີມໃຫ້ບັນດາຫົວໜ້າໜ່ວຍງານໃຫ້ມີຄວາມ ຮັບຜິດຊອບວຽກຂອງຕົນຢ່າງມີຜົນສຳເລັດສູງ, ຊຸກຍູ້ ສິ່ງເສີມໃຫ້ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານວາງເປົ້າໝາຍຂອງວຽກທີ່ ຮັບຜິດຊອບຢ່າງເຕັມທີ່, ສ້າງແຮງຈູງໃຈ, ຄວາມເພິ່ງ ພໍໃຈ, ໃຫ້ຄ່າຕອບແທນຢ່າງເໝາະສົມແກ່ພະນັກງານ, ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບຜົນສຳເລັດຂອງພະນັກງານ, ເນັ້ນ ຄ່າຕອບແທນໃສ່ຜົນງານແລະລົງໂທດແກ່ຜູ້ກະທຳຜິດ ໂດຍຜ່ານການພິຈາລະນາຫຼາຍຂັ້ນຕອນ.ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ ຕາມຍັງມີຄວາມຄິດເຫັນຂອງຄະນະອຳນວຍການແລະ ຄູສອນຕໍ່ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳແບບມີສ່ວນຮ່ວມພົບ ວ່າ: ມີສາມຕົວຊີ້ວັດຄື: ຕົວຊີ້ວັດທີ 12ແລະ14 ທີ່ຢູ່ໃນ ລະດັບຄວາມເຫັນ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’ຂອງຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.43$), ($S.D=0.49$), ແລະ($\bar{X}=4.39$), ($S.D=$ 0.55)ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າ: ຜູ້ນຳຄວນກະຈາຍອຳ ນາດການຄຸ້ມຄອງຕາມລຳດັບຂັ້ນຂອງໜ່ວຍງານແລະ ເນັ້ນການແກ້ໄຂບັນຫາແຕ່ບໍ່ເນັ້ນການຕຳນິພະນັກງານ ເປັນຫຼັກ.

ຜົນການວິເຄາະໄດ້ພົບວ່າ: ຄ່າສະເລ່ຍລວມຂອງ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳແບບເປັນຕົວແທນແມ່ນມີຄ່າ ສະເລ່ຍ($\bar{X}=3.78$), ($S.D=0.51$)ຂອງລະດັບຄວາມ ຄິດເຫັນ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’; ເປັນຕົ້ນແມ່ນຕົວຊີ້ວັດທີ່ມີຄ່າ ສະເລ່ຍສູງສຸດຄື: ຕົວຊີ້ວັດທີ4ຂອງລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.05$),($S.D=0.56$)ຂອງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນດີ ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’;ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າ: ຜູ້ນຳຄວນໝູນ ໃຊ້ແລະສ້າງພະນັກງານທີ່ມີຄຸນວຸດທິ, ມີປະສິບການ ແລະມີຄວາມສຳນານງານໄດ້ສະແດງອອກໃນໜ້າວຽກທີ່

ຮັບຜິດຊອບຢ່າງມີປະສິດທິພາບ. ຮອງລົງມາເຊິ່ງເປັນ ຜົນການວິເຄາະທີ່ຢູ່ໃນລະດັບສູງໃກ້ຄຽງກັນຄື: ຕົວຊີ້ ວັດທີ6ເຊິ່ງຢູ່ໃນລະຄວາມຄິດເຫັນ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’ຂອງ ລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ($\bar{X}=3.99$), ($S.D=0.53$), ເຊິ່ງພວກ ເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າ: ຜູ້ນຳຄວນມີການກຳນົດເປົ້າໝາຍ ຜົນສຳເລັດວຽກງານໃນອົງກອນໃນບາງຄັ້ງຄາວທີ່ ຈຳເປັນ.ແລະຍັງມີຜົນການວິເຄາະທີ່ໜ້າສົນໃຈສຶກສາຄື ມີຕົວຊີ້ວັດ 3,2,5 ແລະ 1 ທີ່ມີລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’ຂອງລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=3.96$), ($S.D=0.51$),($\bar{X}=3.91$), ($S.D=0.46$),($\bar{X}=3.89$), ($S.D=0.5$)ແລະ($\bar{X}=3.85$), ($S.D=0.41$)ເຊິ່ງພວກ ເຂົາໄດ້ມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າ: ຜູ້ບໍລິຫານຄວນສ້າງໃຫ້ ພະນັກງານມີຄວາມພູມໃຈໃນການດຳເນີນງານສູ່ ຜົນສຳເລັດດ້ວຍຕົວເອງຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ມອບ ບົດບາດສ່ວນໃຫຍ່ໃຫ້ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານເປັນຜູ້ກຳນົດ ເປົ້າໝາຍ, ຕັດສິນໃຈແລະແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ຫຍຸ້ງຍາກ ຢ່າງມີອິດສະຫຼະແລະຄວນມີຄວາມຮັບຮູ້ໃນວຽກ ງານທີ່ຮັບຜິດຊອບແຕ່ເປັນການມອບບົດບາດສ່ວນ ໃຫຍ່ໃຫ້ພະນັກງານລົງມືປະຕິບັດແລະຮຽນຮູ້ຂໍ້ ຜິດພາດດ້ວຍຕົນເອງ. ຖືງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມຍັງມີຄວາມຄິດ ເຫັນຂອງຄະນະຜູ້ອຳນວຍການແລະຄູສອນຕໍ່ຮູບແບບ ຂອງພາວະຜູ້ນຳແບບເປັນຕົວແທນທີ່ມີລະດັບຄ່າ ສະເລ່ຍ($\bar{X}=2.84$), ($S.D=0.61$)ຂອງລະດັບຄວາມ ຄິດເຫັນ‘ເຫັນດີປານກາງ’ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າ: ຜູ້ນຳຄວນໃຫ້ຄຳປຶກສາໃຫ້ແກ່ພະນັກງານໃນແຕ່ລະ ໜ່ວຍງານແມ່ນມີພຽງເລັກໜ້ອຍ; ໝາຍຄວາມວ່າຜູ້ນຳ ຄວນຈະເພີ່ມຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຕິດຕາມແລະໃຫ້ການ ຊ່ວຍເຫຼືອພະນັກງານໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ.

6.2 ຜົນການວິເຄາະໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ

ຜົນການວິເຄາະໄດ້ພົບວ່າ: ຄ່າສະເລ່ຍລວມຂອງ ດ້ານການຮຽນ-ການສອນທີ່ມີປະສິດທິຜົນແມ່ນມີຄ່າ ສະເລ່ຍ($\bar{X}=4.37$), ($S.D=0.48$)ຂອງລະດັບຄວາມ

ຄິດເຫັນ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’; ເປັນຕົ້ນແມ່ນຕົວຊີ້ວັດທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດຄື: ຕົວຊີ້ວັດທີ 8 ຂອງລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.88$), (S.D=0.34) ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນດີ ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ’; ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າ: ໂຮງຮຽນຄວນມີຄູ່ມືອັດຕາສ່ວນພຽງພໍກັບອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນ. ຮອງລົງມາເຊິ່ງເປັນຜົນການວິເຄາະທີ່ຢູ່ໃນລະດັບສູງໃກ້ຄຽງກັນຄື: ຕົວຊີ້ວັດທີ 2 ແລະ 11 ເຊິ່ງຢູ່ໃນລະຄວາມຄິດເຫັນ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ’ຂອງລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.86$), (S.D=0.39), ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ມີຄຳເຫັນວ່າ: ນັກຮຽນຄວນມີຄວາມຮູ້ແລະຜົນການຮຽນດີ, ຄູ່ມືວິທີການສອນທີ່ດີແລະມີສາມາດປັບປຸງຫຼັກສູດໃຫ້ແທດເໝາະກັບທ້ອງຖິ່ນ. ແລະຍັງມີຜົນການວິເຄາະທີ່ໜ້າສົນໃຈສຶກສາຄືຜົນການວິເຄາະຕົວຊີ້ວັດທີ 1,9 ແລະ 12 ຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ‘ເຫັນດີຫຼາຍສຸດ’ຂອງລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.75$), (S.D=0.44), ($\bar{X}=3.91$), ($\bar{X}=4.53$), (S.D=0.5) ແລະ ($\bar{X}=4.51$), (S.D=0.5) ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າ: ຄວນມີອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນທຸກຄົນໃນທ້ອງຖິ່ນໄດ້ເຂົ້າຮຽນແລະມີອັດຕາການຈົບຊັ້ນຂອງນັກຮຽນສູງ, ຄູ່ຄວນມີວິທີການວັດແລະປະເມີນຜົນທີ່ເໝາະສົມແລະມີຄຸນນະພາບສູງອີກດ້ວຍ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງມີຜົນການວິເຄາະອື່ນໆທີ່ມີລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=3.97-4.49$) ເຊິ່ງຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’ເປັນຕົ້ນແມ່ນຕົວຊີ້ວັດທີ 3, 4, 5, 6, 7, 10, 13 ແລະ 14; ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ມີຄຳຄິດເຫັນວ່າ: ຄວນມີການສ້າງໃຫ້ນັກຮຽນຮັກໃນການຮຽນຮູ້, ມີການພັດທະນາຕົນເອງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ສ້າງໃຫ້ນັກຮຽນມີທັດສະນະຄຸນສົມບັດດີ, ມາລະຍາດແລະມີຄວາມກະຕັນຍຸກະຕະເວທີ, ຮູ້ຮັກໃນການຫຼິ້ນກິລາ, ມີຄວາມສະອາດ, ປອດຢາເສບຕິດ, ມີຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວການອະນຸລັກແລະປົກປັກຮັກສາຮີດຄອງປະເພນີຂອງຊາດ ແລະຄູສອນຄວນມີວຸດທິການສຶກສາທີ່ເໝາະສົມ, ມີມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

ຄວາມສາມາດຕິດຕາມ, ຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ຮຽນໄດ້ຢ່າງທີ່ເຖິງແລະຄູສອນຄວນພັດທະນາຂໍ້ຄວາມສາມາດສອນໃຫ້ນັກຮຽນມີຜົນສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍ.

ສົມມຸດຕິຖານ(H1) ມີຄວາມສຳພັນກັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳແບບອັດຕະນິຍົມ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ

ຕາຕະລາງທີ 1.1 ສະຫະສຳພັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳແບບອັດຕະນິຍົມ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ

		ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ
ພາວະຜູ້ນຳແບບອັດຕະນິຍົມ	Pearson Sig. (2-tailed) ລະດັບຄວາມສຳພັນ	$r=0.515$ $p=0.029$, $p<0.05$ ສູງ

Note: **Correlation is significant at the level of 0.05 (2tailed)

ຜົນການວິເຄາະ Pearson Correlation Coefficient ເພື່ອເບິ່ງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳແບບອັດຕະນິຍົມ ກັບ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ພົບວ່າ ມີຄວາມສຳພັນລະດັບສູງ, ແລະ ເປັນໄປໃນທາງໃດບວກ ($r=0.515$, $p=0.029$, $p<0.05$). ສະນັ້ນ, ອີງໃສ່ການຄົ້ນພົບນີ້ ຂໍສົມມຸດຕິຖານທີ 1 (H1) ຈິ່ງໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ.

ສົມມຸດຕິຖານ(H2) ມີຄວາມສຳພັນທີ່ສຳຄັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ.

ຕາຕະລາງທີ 1.2 ສະຫະສຳພັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳພາວະຜູ້ນຳແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ

		ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ
ພາວະຜູ້ນຳແບບມີສ່ວນຮ່ວມ	Pearson Sig. (2-tailed) ລະດັບຄວາມສຳພັນ	$r=0.867$ $p=0.000$, $p<0.01$ ສູງ

Note: **Correlation is significant at the level of 0.01 (2tailed)

ຈາກຕາຕະລາງ 1.2 ຜົນການວິເຄາະ Pearson Correlation Coefficient ເພື່ອເບິ່ງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ

ພາວະຜູ້ນຳແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ກັບ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນພົບວ່າ ມີຄວາມສຳພັນລະດັບສູງ, ແລະ ເປັນໄປໃນທາງໃດບວກ ($r=0.867, p=0.000, p<0.01$). ອີງໃສ່ການຄົ້ນພົບນີ້, ຈຶ່ງສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຂໍ້ສົມມຸດຕິຖານທີ 2 (H2) ແມ່ນຖືກຍອມຮັບ.

ສົມມຸດຕິຖານ (H3) ມີຄວາມສຳພັນທີ່ສຳຄັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳແບບເປັນຕົວແທນ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ
ຕາຕະລາງທີ 1.3 ສະຫະສຳພັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳແບບເປັນຕົວແທນ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ

		ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ
ພາວະຜູ້ນຳແບບເປັນຕົວແທນ	Pearson Sig. (2-tailed) ລະດັບຄວາມສຳພັນ	$r=0.650$ $p=0.000$ $p< 0.01$ ສູງ

Note:**Correlation is significant at the level of 0.01 (2tailed)

ຈາກຕາຕະລາງ 1.3 ຜົນການວິເຄາະ Pearson Correlation Coefficient ເພື່ອເບິ່ງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳແບບເປັນຕົວແທນ ກັບ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນພົບວ່າ ມີຄວາມສຳພັນລະດັບສູງ, ແລະ ເປັນໄປໃນທາງໃດບວກ ($r=0.650, p=0.000, p<0.01$). ອີງໃສ່ການຄົ້ນພົບນີ້, ຈຶ່ງສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຂໍ້ສົມມຸດຕິຖານທີ 3 (H3) ແມ່ນຖືກຍອມຮັບ.

ສົມມຸດຕິຖານ (H4) ມີຄວາມສຳພັນທີ່ສຳຄັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳລວມທັງ 3 ແບບ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ.

ຕາຕະລາງທີ 1.4 ສະຫະສຳພັນລະຫວ່າງ ພາວະຜູ້ນຳລວມທັງ 3 ແບບ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ

		ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ
ພາວະຜູ້ນຳລວມທັງ 3 ແບບ	Pearson Sig. (2-tailed) ລະດັບຄວາມສຳພັນ	$r=0.677$ $p=0.000, p< 0.01$ ສູງ

Note:**Correlation is significant at the level of 0.01 (2 tailed)

ຈາກຕາຕະລາງ 1.4 ຜົນການວິເຄາະ Pearson Correlation Coefficient ເພື່ອເບິ່ງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງພາວະຜູ້ນຳລວມທັງ 3 ແບບກັບ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ພົບວ່າ ມີຄວາມສຳພັນລະດັບສູງ, ແລະ ເປັນໄປໃນທາງໃດບວກ ($r=0.677, p=0.000, p<0.01$). ສະນັ້ນ, ອີງໃສ່ການຄົ້ນພົບນີ້ ຂໍ້ສົມມຸດຕິຖານທີ 4 (H4) ຈຶ່ງໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ.

7. ວິພາກຜົນ

ຄື ເພື່ອທົດສອບຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ຢູ່ ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນ ພາຍໃນແຂວງເຊກອງ ແລະ ທັງເປັນການທົດສອບສົມມຸດຕິຖານທີ່ຕັ້ງໄວ້; ຜົນການວິເຄາະໄດ້ພິສູດໃຫ້ເຫັນຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳທັງ 3 ຮູບແບບຄື: ແບບອັດຕະນິຍົມ, ແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ແບບເປັນຕົວແທນ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັນກັບໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ສະນັ້ນ, ຜົນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບສົມມຸດຕິຖານທີ່ຕັ້ງໄວ້ທັງໝົດ. (Aletta Marie Price, 2008)ແລະ(Abid Hussain Ch.,2017) ສຶກສາພົບວ່າຜູ້ບໍລິຫານແບບຜະເດັດການມີໄລຍະສຳພັນທາງລົບຕໍ່ແຮງຈູງໃນການເຮັດວຽກຂອງຄູ ແລະ ວຽກຈັດການຮຽນ-ການສອນໂດຍກົງ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແມ່ນມີໄລຍະສຳພັນທາງບວກຕໍ່ການເຮັດວຽກຂອງຄູສອນ ແລະ ທາງຜູ້ອຳນວຍຄວາມຈະເປີດກ້ວາງໃຫ້ພະນັກງານພາຍໃນໂຮງຮຽນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈຫຼາຍຂຶ້ນ. Sobia Kaleem ພ້ອມຄະນະ. (2021) ຍັງສຶກສາພົບຕື່ມອີກວ່າ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນຳແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແມ່ນມີໄລຍະສຳພັນທາງບວກຕໍ່ກັບປະສິດທິຜົນຂອງສະພາບແວດລ້ອມໂຮງຮຽນ ແລະ ຜົນສຳເລັດທາງວິຊາການຂອງນັກຮຽນ. Duangjai Boonlaand

Saowanee Treputtharat (2013) ຍັງສຶກສາພົບອີກວ່າ ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາ ແລະ ໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນແມ່ນຄວາມສໍາພັນກັນທາງບວກຢ່າງມີໄລຍະສໍາພັນທາງສະຖິຕິໃນລະດັບຄວາມສໍາພັນປານກາງ

8. ສະຫຼຸບ

ສໍາລັບຜົນການວິເຄາະໃນຂອບເຂດແນວຄິດໃນຈຸດປະສົງຄົ້ນຄວ້າທີ1 ພົບວ່າ: ຮູບແບບການນໍາພາທັງສາມຮູບແບບແມ່ນແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນໃກ້ຄຽງກັນຄື: ຄ່າສະເລ່ຍລວມຂອງຮູບແບບການນໍາພາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແມ່ນ ($\bar{X}=4.74$), ($S.D=0.43$) ຂອງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’. ສໍາລັບແບບການນໍາພາອັດຕະນິຍົມ ແມ່ນມີລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.01$), ($S.D=0.48$) ຂອງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍ ແລະ ສຸດທ້າຍ ແມ່ນຜົນການວິເຄາະ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາແບບເປັນຕົວແທນ ເຊິ່ງລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=3.78$), ($S.D=0.51$) ຂອງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’ ເຊັ່ນກັນ.

ສໍາລັບຜົນການວິເຄາະຕໍ່ດ້ານໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນເຊິ່ງເປັນຜົນການວິເຄາະເພື່ອຕອບຈຸດປະສົງທີ 2 ຄື: ປະສິດທິຜົນດ້ານການຮຽນ-ການສອນ, ດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ປະສິດທິຜົນດ້ານແວດລ້ອມ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ປະສິດທິຜົນດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ເຊິ່ງຜົນການວິເຄາະພົບວ່າ: ປະສິດທິຜົນດ້ານການຮຽນ-ການສອນ ແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍລວມໃນລະດັບສູງກວ່າໝູ່ ຄື: ($\bar{X}=4.37$), ($S.D=0.48$) ຂອງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’, ຮອງລົງມາແມ່ນປະສິດທິຜົນດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.33$), ($S.D=0.52$) ຂອງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’; ສຸດທ້າຍ

ແມ່ນປະສິດທິຜົນດ້ານແວດລ້ອມ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}=4.27$), ($S.D=0.52$) ຂອງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ‘ເຫັນດີຫຼາຍ’.

ບັນດາຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາທັງສາມຮູບແບບ ຄື: ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາຮູບແບບອັດຕະນິຍົມ, ແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ແບບເປັນຕົວແທນ ແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນກັບບັນດາຕົວຊີ້ວັດຂອງໂຮງຮຽນທີ່ມີປະສິດທິຜົນຢ່າງມີໄລຍະສໍາພັນທາງສະຖິຕິໃນລະດັບ 0.01 ແລະ ລະດັບ 0.05 ແລະ ຜົນການວິເຄາະດັ່ງກ່າວຍັງພິສູດໃຫ້ເຫັນວ່າ ລະດັບຄວາມສໍາພັນຢູ່ໃນລະຫວ່າງ ລະດັບຕໍ່າຫາ ລະດັບຄວາມສໍາພັນສູງ; ສະນັ້ນ, ອາດເວົ້າໄດ້ວ່າ ຮູບແບບຂອງພາວະຜູ້ນໍາທັງສາມຮູບແບບ ແມ່ນອາດມີຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ມີຄວາມເໝາະສົມຕໍ່ສະພາບການຕົວຈິງ ໃນການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ບັນດາໂຮງຮຽນມັດທະຍົມສຶກສາສົມບູນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ພາຍໃນແຂວງ ເຊກອງ

9. ເອກະສານອ້າງອີງ

Aletta Marie Price (2008). The Relationship Between the Teacher's Perception of the Principal's Leadership Style and Personal motivation. The University of Southern Mississippi.
Abdulrasheed, O. (2016). Challenges of Principal Leadership Styles and School Management: A Solution Oriented Approach. Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences Vol. 3 No.4, 61-68. P-ISSN 2362-802.
Briar,P. (2010).Valuing the work of support staff. London: OUP.
Bass B. M. and Avolio B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond, Journal of European Industrial Training, 14, 21–27.

- Cherry, K. (2014). Leadership styles. *Nursing Practice (Edinburgh, Scotland)*, 3(1), 9–11.
- Cismas, S. C. et al. (2016). Responsible Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 111–118
- Clark, R. (2000). Schools choice and administration: Will principals become marketers? *Clearing House*, 71(2), 95-98.
- Cong Yang and Yu Wei (2009). An Empirical Study of the Relationship among Leadership Style, Psychological Empowerment and Service Innovation, *Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering, International Conference*, 386-390.
- Chung Hsiung F., et al. (2009). Applying Structural Equation Model to Study of the Relationship Model among leadership style, satisfaction, Organization commitment and Performance in hospital industry, *IEEE*.
- Chapman, J.D. (1991) 'the role of school leadership in enhancing the effectiveness of schools and developing a capacity to innovate and experiment', paper presented to OECD, Paris.
- Duangjai Boonla and Saowanee Treputtharat(2013). The Relationship between the Leadership Style and
ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ
- School Effectiveness in School under the office of Secondary Education Area 20. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 112.
- Gordon, M. (2015). A guide to developing enlightened leadership - 26 lessons from A to Z www.roffeypark.com. Leadership, 2.
- Herold, G. (2016). Leadership in the Fourth Industrial Revolution. *Stanton Chase Business Journals*, 22(12), 15.
- Ijaz A.T., Muhammad Z.L. (2012). Leadership Styles and School Effectiveness: Empirical Evidence from Secondary Level. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 69:790 – 797.
- Josip, B., & Toni, B. (2016). School Effectiveness: Overview of Conceptual, Methodological and Empirical Foundation. DOI: 10.1007/978-3-319-29880-1_2.
- Kolzow, D. R. (2014). Leading from within: Building organizational leadership capacity. *International Economic Development Council*.
- Kirk, D. J., Jones, T. L. (2004). *Effective Schools*. Pearson Assessment Report.
- Leithwood and Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3): 387-423.

- Lezotte, L. (1991). *Correlates of effective schools: The first and second generation*. Okemos, MI: Effective Schools Products, Ltd.
- Muhammad S. Kh. et.al. (2015). The Styles of Leadership: A Critical Review. Public Policy and Administration Research www.iiste.org ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online) Vol.5, No.3.
- Mark Taylor, P. & Julia Price (2107). THE Relationship between Teacher Job Satisfaction and Principal Leadership Styles. Carson-Newman University. Copyright © by Gwendolin J. Schwartz.
- Milondzo Kh. S., & Magongoa M. Ch. (2018). Challenging Secondary School Principle In The Implementation of The National Curriculum Statement In Carprigon District of THE Limpopo Province, *British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies*, Vol.2, No.1, pp.60-70.
- Mullins L. (2004). *Management and Organisational Behaviour*, Pearson Higher Education FT Prentice Hall.
- Murray Prideaux et al. (2007). Uncovering Leadership Issues in Papua New Guinea, The 4th SMEs in a global economy conference.
- Martin Vaculik & Jakub Prochazka (2014). Competencies and leadership effectiveness: Which skills predict effective leadership? In *Visnja*
ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ
- Grozdanic. Proceedings of the 10th European Conference on Management Leadership and Governance. Reading, UK: Academic Conferences and Publishing International Limited., ISBN 978-1-910309-759.
- Nunnally. J.C.,(1978). *Psychometric Theory*. New York: McGrow-Hill.
- Ngugi, F. (2006). A study of Headteachers leadership styles and K.C.S.E exam in public secondary schools in Nairobi (Unpublished M.Ed project, University of Nairobi) Nsubuga Y.K. (2009). Analysis of leadership styles and school performance of secondary schools in Uganda. (Unpublished M.Ed thesis, Makerere University).
- Osangie, R.O., & Okafor. C.J. (2012). Relationship between human resource variables and students' academic performance in Ecor Local area, Nigeria. *European Journal of Educational Studies*.
- Pedraja-Rejas, L. (2015). The importance of leadership in the knowledge economy. *Interciencia*, 40(10), 654.
- Podsakoff P. et al. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors, *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- Rohana, N. S. M. and C. Z. Abdullah (2017). *Leadership Competencies and Chamapasak University*

- Organizational Performance: Review and Proposed Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7 (8). ISSN: 2222-6990.
- Rooney, J. (2008). What do we believe? *Educational Leadership*, 65(5). Retrieved from <http://publications/educational-leadership.aspx>.
- Riddle, D. I., & Ph, D. (2008). Roles for effective leadership, 2008.
- Rost, T. (1991). *Leadership for the twenty-first century*. New York: Praegar.
- Rudolph. P. T. Muteswa (2016). Qualities of a Good Leader and the Benefits of Good Leadership to an Organization: A Conceptual Study. SSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.8, No.24.
- Sobia Kaleem, M.D., & Atta Rehman (2021). Impact OF Principals' Leadership Style on School' Climate, Teacher' s performance and Academic Achievement of The Students; *Elementary Education Online*, 2021; Vol 20 (Issue 6): pp. 518-527.
- Sagie, A. (1996). Effects of leader's communication style and participative goal setting on performance and attitudes. *Human Performance*, 9: 51-64.
- Senge J. (2000). *Schools that Learn*, DoubleDay; Publishing Group New Jork.
- Taylor, D.J. (2000). Nurse executive transformational leadership found in participative organizations. *Journal of Nursing Administration* 30(5): 241-250.
- University of Cambridge Institute (2017). *Global Definitions of Leadership and Theories of Leadership Development: Literature Review*, 2–50.
- Borg & Gall. (1983). *Educational Research and Introduction*, 2nd ed., New Longman.
- De Vaus, D. (2002). *Analyzing Social Science Data: 50 Key Problems in Data Analysis*, London, California and New Delhi: Sage.
- Drucker, Peter F. (1981). *Management Tasks, Responsibilities and Practices*, Allied Publishers Private Limited: New Delhi.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistic using SPSS*, 3rd ed., London: SAGE Publications Ltd.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*, 2nd ed., New York: McGraw-Hill Publishing Company.
- Guilford, J. P. (1956). *Psychometric Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Katz R.L. (1974) Skills of an Effective Administrator, *Harvard Business Review*, 52(5) 90-102.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-

Referenced Test Item Validity. Dutch Journal of Educational Research, 2, 49-60.

ກົມສ້າງຄູ (2015). ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດຄັ້ງທີ 8, ມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ສູນ ກາງພັກຄັ້ງທີ10, ແຜນຄວາມຕ້ອງການ, ກໍ່ສ້າງ ແລະບັນຈຸຄູສອນ.ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ຫ້ອງການພິມແລະສັງລວມເອກະສານກົມ ສ້າງຄູ.

ກະຊວງສຶກສາ ແລະກິລາ (2015). ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ການສຶກສາ(ສະບັບປັບປຸງ). ພິມທີ່ບໍລິສັດວິ ສາທະກິດໂຮງພິມສຶກສາ. ຄັ້ງທີI. SHEP.ໜ້າທີ 7-10.

ກະຊວງສຶກສາ ແລະກິລາ (2015). ຄຸ້ມເພື່ອການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດການປະກັນຄຸນນະພາບສະຖານສຶກສາ ຊັ້ນສູງ. ສະພານທອງການພິມ. ຄັ້ງທີI. SHEP.ໜ້າທີ 16.

ກົມສ້າງຄູ (2015). ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດຄັ້ງທີ 8, ມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ສູນ ກາງພັກຄັ້ງທີ10, ແຜນຄວາມຕ້ອງການ, ກໍ່ສ້າງ ແລະບັນຈຸຄູສອນ.ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ຫ້ອງການພິມແລະສັງລວມເອກະສານກົມ ສ້າງຄູ.

ທະວີ ພິມນິມິດ ພ້ອມດ້ວຍຄະນະ (2020). ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສຶກສາຮ່ວມຫຼາຍສາຂາ ວິຊາ ແລະ ດ້ານການປະສານງານທັກສະພາວະ ຜູ້ນຳ ແລະ ການປະສານງານ. ໂຄງການຮ່ວມມື ແມ່ນ້ຳຂອງ ແລະ ແມ່ນ້ຳລ້ານຊ້າງ ສປປ ລາວ (MLC).