



## School Administration and Its Effects on Teaching Quality of Secondary School Teachers in Luang Prabang Province

Somphone Deelivong<sup>1</sup>, Soulideth Keoboulapheth<sup>2</sup>, Saiphonekhotsaigno<sup>3</sup>, Somchit

Phanthachit<sup>4</sup>, Phonesavanh Vandalak<sup>5</sup>

Department of Program in Education and Development, Faculty of Education, Souphanouvong University, Lao PDR

### Abstract

The objectives of this research were: 1) to study school administration in secondary schools in Luang Prabang Province; 2) to study the teaching performance of secondary school teachers; and 3) to investigate the impact of school administration on teaching performance. This study employed a survey research design, using questionnaires to collect data from a sample of 89 secondary school teachers in Luang Prabang Province. Data were analyzed using mean ( $\bar{x}$ ) standard deviation (S.D.), and Multiple Regression Analysis via the SPSS program. The research findings revealed that:

1. School administration in secondary schools in Luang Prabang Province was overall at a good level. Specifically, the highest-rated aspect was the assignment of duties and responsibilities appropriate to teachers' knowledge and abilities, followed by a positive working atmosphere, and the recognition and appreciation of work performance.

2. Teaching performance of the teachers was overall at a very good level. The highest-rated aspect was the classroom environment facilitating teaching, followed by continuous training and skills development, and the support for using technology in teaching and learning.

3. The impact of administration on teaching: Factors including a positive working atmosphere, clear communication between administrators and teachers, and regular recognition based on actual work performance significantly influenced teaching performance at a 0.05 level of significance. These administrative factors collectively explained 70.0% ( $R^2 = 0.70$ ) of the variance in teachers' teaching performance.

**Keywords:** School management, instructional performance, correlation

\*Correspondence: Somphone

DEELIVONG, Luang Prabang

Provincial Education and Sport

Department

Tel: +856 20 2235 0435,

E-mail: [dvsomphone@gmail.com](mailto:dvsomphone@gmail.com)

### Article Info:

Submitted: November 20, 2025

Revised: December 10, 2025

Accepted: December 18, 2025

### 1. ພາກສະເໜີ

ການສຶກສາລະດັບຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາ ເປັນຂັ້ນພື້ນຖານທີ່ສໍາຄັນໃນການສ້າງພູມຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິໃຫ້ນັກຮຽນກ່ອນຈະກ້າວໄປສູ່ສາຍອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ການສຶກສາຊັ້ນສູງ ຫຼື ເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານ. ດັ່ງນັ້ນ, ການສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບຈຶ່ງເປັນເປົ້າໝາຍສູງສຸດຂອງລະບົບການສຶກສາ (ກົມປະກັນຄຸນນະພາບການສຶກສາ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ 2024). ໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ຄັ້ງທີ IX (2021-2025) ໄດ້ກໍານົດໃຫ້ການສຶກສາເປັນໜຶ່ງໃນຍຸດທະສາດຂອງການພັດທະນາທີ່ສໍາຄັນ ເພື່ອສ້າງແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ຮອງຮັບການພັດທະນາປະເທດໃນຍຸກ 4.0 (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2021). ໃນທຸກການພັດທະນາລ້ວນແລ້ວແຕ່ຕ້ອງໃຊ້ຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນການຂັບເຄື່ອນ ແລະ ສິ່ງສໍາຄັນໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດກໍຄືການສຶກສາ (PheangKhamson et al., 2025). ນອກຈາກນີ້ ການສຶກສາເປັນປັດໄຈສໍາຄັນໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຊີວິດ ແລະ ສັງຄົມ ໃນຍຸກທີ່ມີການປ່ຽນແປງດ້ານວິທະຍາສາດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີຢ່າງວ່ອງໄວ

ທັງເປັນການຊ່ວຍເພີ່ມທະວີຄວາມໝັ້ນຄົງ, ການຮ່ວມມືໃນສັງຄົມ ແລະ ປະເທດຊາດ.

ຈາກຄວາມສໍາຄັນທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ, ຄູ່ເປັນຜູ້ທີ່ມີບົດບາດສໍາຄັນຢ່າງຍິ່ງຕໍ່ການພັດທະນາຄຸນນະພາບຂອງການສຶກສາ ກໍຄືການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງຊາດ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2021) ບໍ່ພຽງແຕ່ໃນລະດັບປະເທດເທົ່ານັ້ນ ທ່າອຽງການພັດທະນາຂອງສາກົນ ແມ່ນຍັງໄດ້ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນເປັນພິເສດຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄຸນນະພາບຄູ ໄປຄຽງຄູ່ກັບການການສູ້ຊົນບັນລຸເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (SDG) ໂດຍສະເພາະເປົ້າໝາຍທີ 4 ເນັ້ນການສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາຢ່າງທົ່ວເຖິງ (UNESCO, 2019).

ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການສອນທີ່ມີປະສິດທິພາບຂອງຄູນັ້ນ ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນຢູ່ກັບຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງຄູເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງຂຶ້ນຢູ່ກັບ ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ການບໍລິຫານຈັດການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນນໍາອີກ. ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນທີ່ດີ ເຊັ່ນ: ການວາງແຜນຫຼັກສູດ, ການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ, ການຈັດວາງຕາຕະລາງ, ການຝຶກ

ອົບອົມ ແລະ ການໃຫ້ການກະຕຸກຊຸກຍູ້ ກຳລັງໃຈ, ລ້ວນແລ້ວແຕ່ເປັນ ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ຄູສາມາດສຸມໃສ່ການ ສິດສອນໄດ້ຢ່າງເຕັມທີ່. ຄູສອນ ບາງຄົນອາດຈະຍັງປະເຊີນກັບ ອຸປະສັກ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດຕ່າງໆ ເຊິ່ງອາດຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບການສະໜັບ ສະໜູນ ຫຼື ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງຂອງລະບົບການບໍລິຫານ. ນອກຈາກນີ້, ໂຮງຮຽນແມ່ນມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ທັງໂຮງຮຽນໃນຕົວເມືອງ ແລະ ຊົນນະບົດ ເຮັດໃຫ້ຮູບແບບໃນການບໍລິຫານກໍແຕກຕ່າງກັນໄປໃນແຕ່ ລະເຂດ ໂດຍອີງໃສ່ສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງຜູ້ສອນ ແລະ ຜູ້ຮຽນ ທີ່ ເຮັດເຮັດໃຫ້ຜິນໄດ້ຮັບຕ່າງກັນ (Khotsaignoh et al, 2022). ແຕ່ ບັນຫາດັ່ງກ່າວ ຍັງບໍ່ທັນມີການຄົ້ນຄວ້າຢ່າງເປັນວິທະຍາສາດ ຕໍ່ກັບ ເຫດ ແລະ ຜົນທີ່ຕາມມາຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູສອນໃນໂຮງຮຽນທີ່ເປັນ ບັນຫາຕົ້ນຕໍໃນການພັດທະນານັກຮຽນ (UNESCO, 2020); ການ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຄູສອນນັ້ນບໍ່ພຽງແຕ່ຂຶ້ນກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ດ້ານວິຊາການເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງຂຶ້ນກັບແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງຄູ ສອນເປັນສຳຄັນ (Deci & Ryan, 2000) ແຮງຈູງໃຈຖືວ່າເປັນແຮງ ຊຸກດັນພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ ທີ່ກະຕຸ້ນໃຫ້ບຸກຄົນມີຄວາມຕັ້ງໃຈ ພະຍາຍາມ ແລະ ມຸ່ງໜັ້ນໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງຕົນ (Herzberg, 1959).

ສຳລັບ ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ຈາກບົດລາຍງາຍ ຂອງຂະແໜງສາ ມັນສຶກສາ ພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຫັນ ໄດ້ວ່າ ຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາມີພາລະໜ້າທີ່ ແລະ ການຈັດການ ສິດສອນທີ່ໜັກໜ່ວງ ຄູສອນຄົນໜຶ່ງຕ້ອງສອນຫຼາຍວິຊາ, ສອນຫຼາຍ ຊົ່ວໂມງ ແລະ ສອນຫຼາຍຊັ້ນຮຽນ ນອກຈາກວຽກສອນແລ້ວ ຄູຍັງມີ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກບໍລິຫານໂຮງຮຽນ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ມີເວລາສຳລັບ ການກະກຽມການສອນໜ້ອຍລົງ (ກະຊວງສຶກສາທິການແລະກິລາ, 2021); ນອກຈາກນີ້, ໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາໃນແຂວງຫຼວງ ພະບາງແມ່ນມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ທັງໂຮງຮຽນໃນຕົວເມືອງ ແລະ ຊົນນະບົດ ເຮັດໃຫ້ຮູບແບບໃນການບໍລິຫານກໍແຕກຕ່າງກັນໄປໃນແຕ່ ລະເຂດ. ຄູສອນບາງສ່ວນຍັງຂາດແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ວຽກງານ, ຂາດການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຈາກຂັ້ນເທິງ, ຂາດໂອກາດໃນການ ພັດທະນາຕົນເອງ, ຂາດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ, ຂາດຄວາມ ສອດຄ່ອງທາງດ້ານນະໂຍບາຍ ກັບໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ຂາດໂອກາດ ການພັດທະນາຕົນເອງ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ຍັງ ຂາດເຄື່ອງມືອຸປະກອນທີ່ທັນສະໄໝ (ພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ແຂວງຫຼວງພະບາງ, 2024).

ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນທີ່ດີ ແມ່ນມີຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ຄຸນ ນະພາບການສອນ. ການສຶກສາຫຼາຍສະບັບສະໜັບສະໜູນແນວຄິດທີ່ ວ່າ: "ການນຳພາທາງວິຊາການ" ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແມ່ນປັດໄຈສຳຄັນທີ່ ສຸດໃນການປັບປຸງຜົນສຳເລັດຂອງນັກຮຽນ (Robinson et al., 2008). ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນທີ່ປະຕິບັດການນຳພາທາງວິຊາການ ຈະ

ເນັ້ນໜັກການວາງແຜນຫຼັກສູດ, ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການ ສອນ, ການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນ, ແລະ ການສົ່ງເສີມການ ພັດທະນາດ້ານວິຊາຊີບຂອງຄູ (Hallinger & Murphy, 1985). ການ ຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ, ການຈັດວາງຕາຕະລາງ, ການຝຶກອົບຮົມ, ແລະ ການໃຫ້ການກະຕຸກຊຸກຍູ້ກຳລັງໃຈ ລ້ວນແລ້ວແຕ່ເປັນການສ້າງສະພາບ ແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ຄູສາມາດສຸມໃສ່ການສິດສອນໄດ້ຢ່າງ ເຕັມທີ່ການສຶກສາຂອງ UNESCO (2020) ຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມບໍ່ ສອດຄ່ອງຂອງລະບົບການບໍລິຫານ ແລະ ການຂາດການສະໜັບສະ ໜູນ ເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຄູ.

Deci & Ryan (2000) ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ແຮງຈູງໃຈຖືວ່າເປັນ ແຮງຊຸກດັນພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ ທີ່ກະຕຸ້ນໃຫ້ບຸກຄົນມີຄວາມ ຕັ້ງໃຈພະຍາຍາມ ແລະ ມຸ່ງໜັ້ນໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ຕົນ. SDT ລະບຸວ່າ ປັດໄຈຫຼັກສາມຢ່າງທີ່ຊຸກຍູ້ແຮງຈູງໃຈພາຍໃນ (Intrinsic Motivation) ຂອງບຸກຄົນຄື: ຄວາມສາມາດ (Competence): ຄວາມຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງເຮັດໄດ້ດີ ແລະ ມີຄວາມ ຊຳນານ; ການເປັນເອກະລາດ (Autonomy): ຄວາມຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງ ມີທາງເລືອກ ແລະ ສາມາດຄວບຄຸມການເຮັດວຽກຂອງຕົນເອງໄດ້; ຄວາມກ່ຽວພັນກັນ (Relatedness): ຄວາມຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງເປັນສ່ວນ ໜຶ່ງຂອງກຸ່ມ ແລະ ມີສາຍສຳພັນທີ່ດີກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຜູ້ ບໍລິຫານ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າໂດຍ Han & HYin (2016) ຍືນຍັນວ່າ ແຮງຈູງໃຈພາຍໃນຂອງຄູມີຄວາມສຳພັນທາງບວກ ແລະ ຢ່າງມີຄວາມ ສຳຄັນຕໍ່ຄຸນນະພາບການສອນ ແລະ ຄວາມມຸ່ງໜັ້ນໃນວິຊາຊີບຄູ. ເມື່ອ ຄູມີແຮງຈູງໃຈສູງ, ພວກເຂົາຈະມີຄວາມຕັ້ງໃຈຫຼາຍຂຶ້ນໃນການ ພັດທະນາຕົນເອງ, ການນຳໃຊ້ວິທີສອນທີ່ສ້າງສັນ, ແລະ ການເອົາໃຈໃສ່ ນັກຮຽນ.

ການສິດສອນທີ່ມີປະສິດທິພາບຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຄູມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດທາງດ້ານເນື້ອໃນວິຊາການ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການ ຈັດການສິດສອນທີ່ເຂັ້ມແຂງ. ຄວາມຮູ້ເຫຼົ່ານີ້ຊ່ວຍໃຫ້ຄູສາມາດເລືອກ ວິທີສອນທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ເຂົ້າໃຈຜິດຂອງນັກຮຽນໄດ້ຢ່າງເລິກເຊິ່ງ Shulman (1987) & Hattie (2009) ໄດ້ສະຫຼຸບວ່າ ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນ ກະທົບຫຼາຍທີ່ສຸດຕໍ່ຜົນສຳເລັດຂອງນັກຮຽນແມ່ນ ຄູ ເອງ. ໂດຍ ສະເພາະແມ່ນການນຳໃຊ້ການສອນທີ່ເນັ້ນການຕອບສະໜອງຕາມ ຄວາມຕ້ອງການຂອງນັກຮຽນ ແລະ ການໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນ ທີ່ມີ ປະສິດທິພາບ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການທີ່ຈະໃຫ້ຄູສາມາດປະຕິບັດການ ສອນເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຢ່າງມີຄຸນນະພາບ, ພວກເຂົາຕ້ອງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະ ໜູນດ້ານການບໍລິຫານ ແລະ ຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບໃນ ວິຊາຊີບ.

ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ເຫັນຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນ ຂອງການ ພົວພັນກັນລະຫວ່າງວຽກງານບໍລິຫານ ແລະ ວຽກງານສິດສອນຂອງຄູ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ກັນຢ່າງຂາດບໍ່ໄດ້ນັ້ນ, ຈຶ່ງໄດ້ເຮັດການຄົ້ນຄວ້າ ໃນຫົວຂໍ້

“ການບໍລິຫານທີ່ມີຜົນຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່ແຂວງຫຼວງພະບາງ “ ເພື່ອເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການນໍາສະເໜີຂໍ້ມູນວິທະຍາສາດ ສາລັບການວາງແຜນພັດທະນາວຽກງານການສຶກສາຢູ່ພາຍໃນແຂວງຫຼວງພະບາງ ເວົ້າສະເພາະກໍ່ຄືການພັດທະນາວຽກງານບໍລິຫານ ແລະ ວຽກງານສິດສອນໃນໂຮງຮຽນມັດທະຍົມ ໃຫ້ໄດ້ຮັບການວາງແຜນຢ່າງເປັນລະບົບຕາມຫຼັກການວິທະຍາສາດໂດຍນໍາໃຊ້ຜົນການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ ໂດຍໄດ້ສຸມໃສ່ຄົ້ນຄວ້າ 3 ຈຸດປະສົງຄື: 1) ສຶກສາການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່ແຂວງຫຼວງພະບາງ, 2) ສຶກສາການສິດສອນຂອງຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາ ແລະ 3) ສຶກສາການບໍລິຫານທີ່ມີຜົນຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູສອນໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາ.

**2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ**

ການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ໄດ້ໃຊ້ຮູບແບບການສໍາຫຼວດ ໂດຍເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນຈາກຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາ.

**2.1 ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ**

ປະຊາກອນທີ່ນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນ ຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາພາຍໃນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ຈໍານວນ 3 ເມືອງ ຄື: ເມືອງຫຼວງພະບາງ, ເມືອງຊຽງເງິນ ແລະ ເມືອງຈອມເພັດ ຈໍານວນປະຊາກອນ 114 ຄົນ.

ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາພາຍໃນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ຈໍານວນ 3 ເມືອງ ຄື: ເມືອງຫຼວງພະບາງ, ເມືອງຊຽງເງິນ ແລະ ເມືອງຈອມເພັດ. ການຄັດເລືອກກຸ່ມຕົວຢ່າງແມ່ນ ນໍາໃຊ້ ສຸດຄິດໄລ່ຂອງ Taro Yamane ອ້າງໃນ (Watthanavong, 2015) ໄດ້ກຸ່ມຕົວຢ່າງທັງໝົດຈໍານວນ 89 ຄົນ, ເມື່ອມີຄ່າຄວາມຜິດພາດ 0.05 ເທົ່າກັບ 5%.

**2.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນ**

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນເປັນແບບສອບຖາມ ຕາມຂອບເຂດເນື້ອໃນທີ່ສຶກສາ ປະກອບມີ 3 ພາກສ່ວນ ດັ່ງນີ້:

ພາກສ່ວນທີ 1: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ.

ພາກສ່ວນທີ 2: ແຮງຈູງໃຈຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານການສິດສອນ

ເປັນແບບມາດຕາສ່ວນປະເມີນຄ່າ (Rating Scale) 5 ລະດັບໃນການໃຫ້ຄະແນນ ດັ່ງນີ້:

- ລະດັບຄະແນນ 5 ໝາຍເຖິງ ຫຼາຍທີ່ສຸດ
- ລະດັບຄະແນນ 4 ໝາຍເຖິງ ຫຼາຍ
- ລະດັບຄະແນນ 3 ໝາຍເຖິງ ປານກາງ
- ລະດັບຄະແນນ 2 ໝາຍເຖິງ ໜ້ອຍ
- ລະດັບຄະແນນ 1 ໝາຍເຖິງ ໜ້ອຍທີ່ສຸດ

♦ ການຫາຄຸນນະພາບຂອງເຄື່ອງມື (Validity and Reliability)

- ການກວດສອບຄວາມທ່ຽງ (Content Validity) ແລ້ວນໍາແບບສອບຖາມສະເໜີຜູ້ຊ່ຽວຊານເພື່ອກວດສອບສອບຄວາມທ່ຽງຕົງຂອງເຄື່ອງມື (IOC) ແລະ ຄວາມເໝາະສົມຂອງເນື້ອໃນຂອງແບບສອບຖາມ ຈໍານວນ 3 ທ່ານ ໂດຍໃຊ້ດັດນີຄວາມສອດຄ່ອງລະຫວ່າງຂໍ້ຄໍາຖາມກັບລັກສະນະສະເພາະກຸ່ມ ແລະ ຄັດເລືອກສະເພາະຂໍ້ຄໍາຖາມທີ່ມີຄວາມສອດຄ່ອງ ຕັ້ງແຕ່ 0.50 ຂຶ້ນໄປ ເຊິ່ງປາກົດຜົນໄດ້ຄ່າ IOC ໂດຍລວມຢູ່ທີ່ 0.91 ແລະ ລາຍຊື່ລະຫວ່າງ 0.67-1.00 ສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ສາມາດນໍາໄປໃຊ້ເກັບຂໍ້ມູນໄດ້.

- ກວດສອບຄວາມເໝາະສົມຂອງເນື້ອໃນຢູ່ທີ່ 4.90 ເຫັນໄດ້ວ່າມີຄວາມເໝາະສົມລະດັບທີ່ເໝາະສົມຫຼາຍ.

- ການທົດສອບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງແບບສອບຖາມ (Reliability) ແມ່ນໄດ້ນໍາໄປຫາຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຈາກຄູສອນມັດທະຍົມທີ່ບໍ່ແມ່ນກຸ່ມຕົວຢ່າງຈໍານວນ 30 ຄົນ, ແລ້ວນໍາມາຄິດໄລ່ຫາຄວາມເຊື່ອໝັ້ນເຊິ່ງໄດ້ຜົນຢູ່ໃນລະຫວ່າງ 0.90 ຈາກນັ້ນຈຶ່ງຈັດພິມແບບສອບຖາມສະບັບສົມບູນ ເພື່ອນໍາໄປເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນຕົວຈິງ.

**2.3 ການເກັບກໍາຮວບຮວມຂໍ້ມູນ**

ການເກັບກໍາຂໍ້ມູນໃນຄັ້ງນີ້ ກຸ່ມຕົວຢ່າງແມ່ນ ຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຕອນຕົ້ນ ແລະ ຕອນປາຍ ໃນແຂວງຫຼວງພະບາງ ປະກອບມີ 3 ເມືອງ ໂດຍມີການລະບຸເຫດຜົນ, ວິທີການເກັບກໍາ, ຈໍານວນກຸ່ມຕົວຢ່າງ, ເຂດຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງ, ໄລຍະເວລາ ແລະ ປະສານຫາຫ້ອງການສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ເພື່ອຂໍຜູ້ຊ່ວຍແຈກຢາຍ ແລະ ເກັບຄືນແບບສອບຖາມໃນຄັ້ງນີ້ ເມືອງລະ 1 ທ່ານ ໂດຍໄດ້ສົ່ງໜັງສືສະເໜີ ແລະ ແບບຟອມການເກັບກໍາຂໍ້ມູນເຖິງ ຫ້ອງການສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາເມືອງ ໃຫ້ຜູ້ຊ່ວຍຂຶ້ນເມືອງສືບຕໍ່ລົງໄປແຈກຢາຍ, ແນະນໍາ, ຕິດຕາມ ແລະ ຮອບຮວມເອົາແບບຟອມທີ່ຕອບສໍາເລັດແລ້ວສົ່ງກັບຄືນມາໃຫ້ຕາມກໍານົດເວລາ, ສັງລວມແບບສອບຖາມ ພ້ອມທັງກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງທັງ 3 ເມືອງ, ກວດແບບສອບຖາມທີ່ສົ່ງຄືນ, ຍັງຢືນຄວາມຄືບຖ້ວນຂອງຂໍ້ມູນ, ຕິດຕາມແບບສອບຖາມທີ່ຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບຄືນ ແລະ ການຈັດລຽງຄວາມເປັນລະບຽບຂໍ້ມູນ, ບັນທຶກຂໍ້ມູນໃສ່ຕາຕະລາງ (Excel/SPSS) ຈາກນັ້ນຈຶ່ງດໍາເນີນການວິເຄາະຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາ.

**2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ**

ດໍາເນີນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ໂດຍໃຊ້ສະຖິຕິພັນລະນາ ເພື່ອຫາຄ່າສະເລ່ຍ ( $\bar{X}$ ), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ (S.D) ແລະ ໃຊ້ສະຖິຕິອ້າງອີງເພື່ອວິເຄາະການຖືດຖອຍພະຫຸຄຸນ (Multiple Regression Analysis) ເພື່ອວິເຄາະການບໍລິຫານມີອິດທິພົນຕໍ່ການສິດສອນ ດ້ວຍວິທີ Stepwise ໂດຍນໍາໃຊ້ໂປຼແກມສໍາເລັດຮູບທາງສະຖິຕິ (SPSS) ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ.

### 3. ຜົນໄດ້ຮັບ

#### 3.1 ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ຈາກການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ພົບວ່າ ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແລ້ວ ຢູ່ໃນລະດັບດີ ມີຄ່າ  $\bar{X}=4.11$ ;  $S.D=0.49$  ເມື່ອເບິ່ງເປັນລາຍຂໍ້ເຫັນວ່າ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນ ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຢ່າງເໝາະສົມຕາມຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ມີຄ່າ  $\bar{X}=4.31$ ;  $S.D=0.59$ , ຮອງລົງມາແມ່ນ ມີບັນຍາກາດທີ່ດີໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ມີຄ່າ  $\bar{X}=4.18$ ;  $S.D=0.61$ , ໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍໃນຜົນງານ ແລະ ຍອມຮັບນັບຖື ມີຄ່າ  $\bar{X}=4.15$ ;  $S.D=0.63$ , ມີຄວາມຊັດເຈນໃນການສື່ສານ ລະຫວ່າງ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູສອນ ມີຄ່າ  $\bar{X}=3.97$ ;  $S.D=0.76$  ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນ ມີໄດ້ສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາຂອງໂຮງຮຽນ ມີຄ່າ  $\bar{X}=3.94$ ;  $S.D=0.69$  (ຕາຕາລາງທີ 1).

#### 3.2 ການສິດສອນຂອງຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ພົບວ່າ ການສິດສອນຂອງຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແລ້ວ ການສອນຂອງຄູຢູ່ໃນລະດັບດີ ມີຄ່າ  $\bar{X}=3.63$ ;  $S.D=0.71$  ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍຂໍ້ແລ້ວ ພົບວ່າ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນ ສະພາບແວດລ້ອມຂອງຫ້ອງຮຽນອຳນວຍຄວາມສະດວກຕໍ່ການສອນ ມີຄ່າ ( $\bar{X}=3.87$ ;  $S.D=0.88$ , ຮອງລົງມາ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ຫຼື ພັດທະນາທັກສະການສອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ມີຄ່າ  $\bar{X}=3.78$ ;  $S.D=0.86$ , ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນການໃຊ້ເທັກໂນໂລຊີເຂົ້າໃນການຮຽນ-ການສອນ ມີຄ່າ  $\bar{X}=3.58$ ;  $S.D=0.83$  ແລະ ນັກຮຽນມີຄວາມກະຕືລືລົ້ນ ແລະ ເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ການຮຽນ ມີຄ່າ  $\bar{X}=3.58$ ;  $S.D=0.72$  ແລະ ສຸດທ້າຍ ໄດ້ມີໂອກາດແລກປ່ຽນບົດຮຽນກັບຄູສອນຢູ່ໂຮງຮຽນອື່ນ ມີຄ່າ  $\bar{X}=3.35$ ;  $S.D=0.74$  (ຕາຕາລາງທີ 2).

#### 3.3 ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນ ມີຜົນຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູສອນໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາ

ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ພົບວ່າ ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນ ມີຜົນຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູ ເຊິ່ງສາມາດອະທິບາຍການປ່ຽນແປງນີ້ໄດ້ເຖິງ 70.00 ( $R^2=0.07$ ) ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05, ໃນນັ້ນ ເຫັນວ່າມີ 2 ດ້ານການບໍລິຫານໂຮງຮຽນ ທີ່ມີຜົນໂດຍກົງຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູ ໄດ້ແກ່ ດ້ານໂຮງຮຽນມີບັນຍາກາດທີ່ດີໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ໂດຍມີຄ່າສຳປະສິດການຖືກຖອຍໃນຮູບແບບມາດຕະຖານ  $\beta=0.278$ ,  $t=2.435$  ແລະ  $p=0.017$ ; ດ້ານຄວາມຊັດເຈນໃນການສື່ສານລະຫວ່າງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູສອນ  $\beta=0.209$ ,  $t=2.226$  ແລະ  $p=0.029$  ແລະ ດ້ານຄູສອນໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍເປັນປົກກະຕິ ໂດຍອີງຕາມຜົນງານຕົວຈິງ ໂດຍມີຄ່າສຳປະສິດການຖືກຖອຍໃນຮູບແບບມາດຕະຖານ  $\beta=0.178$ ,  $t=1.969$  ແລະ ຄ່າ  $p=0.050$  (ເຊິ່ງຖືວ່າໃກ້ຄຽງກັບລະດັບຄວາມສຳຄັນທີ່ກຳນົດໄວ້). ສຳລັບປັດໄຈດ້ານຄູສອນໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍເປັນປົກກະຕິ

ໂດຍອີງຕາມຜົນງານຕົວຈິງ, ດ້ານການມອບໝາຍໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນ ພົບວ່າ ບໍ່ມີຜົນຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູສອນ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ (ຕາຕາລາງທີ 3).

### 4. ວິພາກຜົນ

1) ສຳລັບຜົນຂອງການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບດີ ຜົນການຄົ້ນຄວ້າເຫັນວ່າ ການມອບໝາຍໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານປະຕິບັດໄດ້ດີຫຼາຍໃນການມອບໝາຍວຽກຕາມຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ເຊິ່ງເປັນສິ່ງສຳຄັນໃນການສ້າງຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ດີ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ. ບັນຍາກາດການເຮັດວຽກ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ບັນຍາກາດທີ່ດີ ສົ່ງເສີມການເຮັດວຽກທີ່ດີ ແລະ ການຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍ, ການຍອມຮັບນັບຖືສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າໂຮງຮຽນມີສະພາບແວດລ້ອມທາງຈິດໃຈທີ່ດີ ເຊິ່ງເປັນປັດໄຈທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມພໍໃຈ ແລະ ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ, ແຕ່ກໍ່ປາສະຈາກບໍ່ໄດ້ໃນຈຸດທີ່ຄວນພັດທະນາຄື ຄວາມສັດເຈນໃນການສື່ສານ ທີ່ຄ່າສະເລ່ຍຍັງຢູ່ໃນລະດັບດີ ແຕ່ຕໍ່າກວ່າໝູ່ໃນກຸ່ມ ເຊິ່ງສະແດງເຖິງຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ອາດຈະມີຄວາມເຂົ້າໃຈຜິດ ຫຼື ຄວາມໂປ່ງໃສໃນການສື່ສານລະຫວ່າງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູສອນທີ່ສາມາດປັບປຸງໄດ້. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນແກ້ໄຂບັນຫາ ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າໂອກາດຂອງຄູສອນໃນການເຂົ້າຮ່ວມການຕັດສິນໃຈວາງແຜນ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາຂອງໂຮງຮຽນຍັງມີໜ້ອຍ ເຊິ່ງອາດຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຮູ້ສຶກເປັນເຈົ້າການຮ່ວມກັນໃນວຽກງານ ແລະ ການນຳໃຊ້ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຄູສອນຢ່າງເຕັມທີ່ ເຊິ່ງເຫັນໄດ້ວ່າສອດຄ່ອງກັບທິດສະດີສອງປັດໄຈຂອງ Herzberg (1959) ໄດ້ເນັ້ນໜັກ ແລະ ອະທິບາຍສອງປັດໄຈ ຄື: ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປັດໄຈຄຳຈຸນ ເຊິ່ງມີອິດທິພົນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຕໍ່ຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກງານ. ເມື່ອຄົນມີແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກເຂົາເຈົ້າຈະມີຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການເຮັດວຽກຫຼາຍຂຶ້ນ ເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນດີ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບທິດສະດີຂອງ Maslow (1970) ແຮງຈູງໃຈຄືສິ່ງທີ່ມະນຸດມີຄວາມຕ້ອງການ ມີຄວາມປາຖະໜາ ແລະ ໄດ້ຮັບສິ່ງທີ່ມີຄວາມໝາຍຕໍ່ຕົນເອງ ຄວາມຕ້ອງການເຫຼົ່ານີ້ຈະລຽງລຳດັບຕາມຄວາມຕ້ອງການຕັ້ງແຕ່ຂັ້ນເລີ່ມຕົ້ນໄປສູ່ຄວາມຕ້ອງການຂັ້ນສູງຂຶ້ນໄປຕາມລຳດັບ ແລະ ສິ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບ Batach & Matin (2004) ອ້າງໃນ Pormpimol (2020) ການບໍລິຫານວຽກງານໃນໂຮງຮຽນທີ່ດີຕ້ອງມີ 1. ການວາງແຜນ (Planning), 2. ການຈັດອົງກອນ (Organizing), 3. ການນຳພາ (Leading or directing), 4. ການຄວບຄຸມ (Controlling) ຕໍ່ກັບບຸກຄົນທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຢ່າງສ້າງສັນ ເພື່ອໃຫ້ວຽກງານບັນລຸຕາມຈຸດປະສົງທີ່ວາງໄວ້ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບຜົນງານການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Petchinthon (2020) ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ ແຮງຈູງໃຈຂອງຄູໂດຍລວມ ແລະ ລາຍດ້ານ ແມ່ນຢູ່

ໃນລະດັບສູງ ລຽງອັນດັບຈາກສູງສຸດຫາຕໍ່າສຸດ ແລະ ບັດໄຈທີ່ສິ່ງຜິດຕໍ່  
ການສອນຂອງຄູຄື ການບໍລິຫານງານພາຍໃນໂຮງຮຽນ ໂດຍສະເພາະ  
ແມ່ນ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນຊີວິດ, ຄວາມຕ້ອງ  
ການສໍາລັບການພົວພັນກັບຄົນອື່ນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການດໍາລົງຊີວິດ.  
ເຫັນວ່າມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍທີ່ສໍາຄັນໃນລະດັບສະຖິຕິ  
0.05.

2) ການສິດສອນຂອງຄູຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່ ແຂວງຫຼວງພະ  
ບາງ ໂດຍລວມໃນລະດັບດີ ຜົນການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ເຫັນວ່າ ສະພາບແວດ  
ລ້ອມທ້ອງຮຽນ ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າໂຮງຮຽນໄດ້ຈັດການ  
ຫຼື ຄູສອນໄດ້ຈັດການສະພາບແວດລ້ອມຂອງທ້ອງຮຽນໃຫ້ເອື້ອ  
ອໍານວຍຕໍ່ການສອນໄດ້ດີ, ການພັດທະນາທັກສະໄດ້ຮັບການຝຶກ  
ອົບຮົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການສະໜັບສະໜູນການ  
ພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງຄູສອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຍັງໄດ້ຮັບການ  
ສະໜັບສະໜູນ ການໃຊ້ເທັກໂນໂລຊີເຂົ້າໃນການຮຽນ-ການສອນ. ແຕ່  
ກໍ່ຍັງມີດ້ານທີ່ຕ້ອງປັບປຸງ ເຊັ່ນ: ການແລກປ່ຽນບົດຮຽນກັບໂຮງຮຽນ  
ອື່ນ ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າ ໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້ ແລະ ແລກປ່ຽນປະສົບການ  
ສອນກັບຄູສອນຈາກໂຮງຮຽນອື່ນເປັນປະຈໍາຍັງມີໜ້ອຍ ເຊິ່ງເປັນການ  
ຈໍາກັດການພັດທະນາວິຊາຊີບຂອງຄູ ແລະ ຄວາມກະຕືລືລົ້ນຂອງ  
ນັກຮຽນ ເຖິງແມ່ນຈະຢູ່ໃນລະດັບດີ ແຕ່ກໍ່ຍັງຂາດການສະໜັບສະໜູນ  
ດ້ານເທັກໂນໂລຢີ ຄ່າສະເລ່ຍນີ້ອາດຈະເປັນສັນຍານທີ່ວ່າ ການສິດສອນ  
ຍັງບໍ່ສາມາດດຶງດູດຄວາມສົນໃຈ ແລະ ກະຕຸ້ນການຮຽນຮູ້ຂອງ  
ນັກຮຽນໄດ້ເທົ່າທີ່ຄວນ ສອດຄ່ອງກັບ ກົມປະກັນຄຸນນະພາບການສຶກ  
ສາ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (2024) ໄດ້ລະບຸວ່າ ຖ້າຄູເປັນຜູ້  
ຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະ, ຜູ້ຈັດການສະພາບແວດລ້ອມຂອງ  
ຊັ້ນຮຽນ, ຜູ້ສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາຂອງນັກຮຽນ, ຜູ້ປະເມີນ  
ແລະ ສະທ້ອນຜົນການຮຽນ, ຜູ້ຮ່ວມມືພັດທະນາວິຊາຊີບແລກປ່ຽນ  
ຄວາມຮູ້, ການປະຕິບັດຕາມຈັນຍາບັນຮັກໃນອາວິຊາຊີບ, ການ  
ບໍລິຫານການຈັດການວຽກງານ, ບົດບາດໃນການບຸລະນາການ ICT  
ແລະ ການໃຊ້ເທັກໂນໂລຢີທີ່ສິ່ງຜິດຕໍ່ຜູ້ຮຽນໃນທາງທິດີຂຶ້ນ ແລະ  
ສອດຄ່ອງກັບຜົນງານການຄົ້ນຄວ້າ Sayasane et al. (2021) ໄດ້ເຮັດ  
ການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ການຈັດການຄວາມຮູ້ສ່ວນບຸກຄົນເພື່ອເພີ່ມປະ  
ສິດທິພາບການຈັດການການຮຽນຮູ້ຂອງຄູໃນ ສປປ ລາວ ຜົນການວິໄຈ  
ພົບວ່າ ການຈັດການການຮຽນຮູ້ຂອງຄູມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ມູນເຊິ່ງ  
ປະຈໍາໂດຍມີຄ່າ  $\chi^2 = 382.319$ ,  $df = 342$ ,  $\chi / 2 df = 1.117$ ,  
 $CFI = 0.997$ ,  $TLI = 0.996$ ,  $RMSEA = 0.030$  ແລະ  $SRMR =$   
 $0.030$  ຜົນການສຶກສາມີສ່ວນສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາອົງຄວາມຮູ້ຂອງຄູ  
ຖ້າຄູມີຄວາມຮູ້ຜູ້ຮຽນຈະປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການຮຽນໄດ້ ໂດຍ  
ສະເພາະຢ່າງຍິ່ງກ່ຽວກັບການໃຊ້ທັກສະການຈັດການຄວາມຮູ້ສ່ວນບຸກ  
ຄົນເພື່ອພັດທະນາຄວາມສາມາດໃນການຈັດການການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້  
ຮຽນໄດ້.

3) ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນ ມີຜົນຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູ  
ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ດ້ານໂຮງຮຽນມີບັນຍາກາດທີ່ດີໃນການປະຕິບັດ  
ໜ້າທີ່ວຽກງານ, ດ້ານຄວາມຊັດເຈນໃນການສື່ສານ ລະຫວ່າງ ຜູ້  
ບໍລິຫານ ແລະ ຄູສອນ ແມ່ນມີຜົນຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູສອນໂຮງຮຽນ  
ຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາໃນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ. ໝາຍຄວາມວ່າ ການ  
ບໍລິຫານໂຮງຮຽນທີ່ມີຄຸນນະພາບດີ ຈະສິ່ງຜິດຕໍ່ການສອນຂອງຄູຄື ເຊິ່ງ  
ສະແດງໃຫ້ເຫັນ ໃນການມອບໝາຍວຽກທີ່ເໝາະສົມ, ບັນຍາກາດທີ່ດີ,  
ການຍ້ອງຍໍ ແມ່ນມີບົດບາດສໍາຄັນໂດຍກົງ ໃນການປັບປຸງຄຸນນະພາບ  
ຂອງການສິດສອນຂອງຄູສອນ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ Robinson &  
Rowe (2008) ພວກເຂົາໄດ້ພົບວ່າ ການນໍາພາທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່  
ຜົນສໍາເລັດຂອງນັກຮຽນສູງສຸດແມ່ນ ການນໍາພາສອນ (Instructional  
Leadership) ໂດຍສະເພາະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍກົງໃນການປັບປຸງ  
ການສອນ. ຄວາມສໍາພັນທີ່ເຂັ້ມແຂງກວ່າການນໍາພາແບບອື່ນ ການຈັດ  
ສັນຊັບພະຍາກອນຄົນຢ່າງຖືກຕ້ອງເຮັດໃຫ້ຄູສອນມີຄວາມໝັ້ນໃຈ  
ແລະ ມີປະສິດທິຜົນໃນການສອນ ເຫັນວ່າ ມີຄວາມສໍາພັນໃນລະດັບ  
ສູງ ເຊິ່ງຢັ້ງຢືນໄດ້ວ່າ "ຄຸນນະພາບຂອງການບໍລິຫານ = ຄຸນນະພາບ  
ຂອງການສອນ" ເຊັ່ນ: ການມອບໝາຍວຽກທີ່ເໝາະສົມ, ການສ້າງ  
ຂວັນກໍາລັງໃຈ ເຊິ່ງສິ່ງຜິດໃຫ້ຄຸນນະພາບການສອນໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

### 5. ສະຫຼຸບ

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຈາກການສໍາຫຼວດໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ:

1) ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່ ແຂວງຫຼວງ  
ພະບາງ ໂດຍລວມໃນລະດັບດີ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການມອບໝາຍໜ້າທີ່ວຽກ  
ງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຢ່າງເໝາະສົມຕາມຄວາມຮູ້ ຄວາມ  
ສາມາດ, ມີບັນຍາກາດທີ່ດີໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ, ໄດ້ຮັບ  
ການຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍໃນຜົນງານ ແລະ ຍອມຮັບນັບຖື, ສ່ວນສິ່ງທີ່ຕ້ອງ  
ໄດ້ປັບປຸງແມ່ນ ມີຄວາມຊັດເຈນໃນການສື່ສານ ລະຫວ່າງ ຜູ້ບໍລິຫານ  
ແລະ ຄູສອນ ແລະ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນ ແລະ ແກ້ໄຂ  
ບັນຫາຂອງໂຮງຮຽນ ເຊິ່ງຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າໂອກາດໃນການຕັດສິນໃຈຮ່ວມ  
ກັນ ແລະ ຄວາມໂປ່ງໃສຍັງສາມາດປັບປຸງໄດ້.

2) ການການສິດສອນຂອງຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່  
ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມການສອນຂອງຄູຢູ່ໃນລະດັບດີ ໄດ້ແກ່  
ສະພາບແວດລ້ອມຂອງທ້ອງຮຽນອໍານວຍຄວາມສະດວກຕໍ່ການສອນ,  
ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ຫຼື ພັດທະນາທັກສະການສອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ໄດ້  
ຮັບການສະໜັບສະໜູນການໃຊ້ເທັກໂນໂລຊີເຂົ້າໃນການຮຽນ-ການ  
ສອນ ແລະ ນັກຮຽນມີຄວາມກະຕືລືລົ້ນ ແລະ ເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ການຮຽນ  
ແລະ ຈຸດທີ່ຄວນປັບປຸງແມ່ນ ໄດ້ມີໂອກາດແລກປ່ຽນບົດຮຽນກັບຄູ  
ສອນຢູ່ໂຮງຮຽນອື່ນເປັນປະຈໍາ ກໍ່ເປັນອີກຈຸດໜຶ່ງທີ່ສາມາດພັດທະນາ  
ໄດ້.

3) ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນຢູ່ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໄດ້ແກ່ ດ້ານ  
ໂຮງຮຽນມີບັນຍາກາດທີ່ດີໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ, ດ້ານຄວາມ  
ຊັດເຈນໃນການສື່ສານ ລະຫວ່າງ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄູສອນ ແມ່ນມີຜົນ

ຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູສອນໂຮງຮຽນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາໃນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ.

**6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ**

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜິດປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

**7. ເອກະສານອ້າງອີງ**

ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2021). *ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ 2021-2030*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ລັດວິສາຫະກິດໂຮງພິມສຶກສາ.

ກົມປະກັນຄຸນນະພາບການສຶກສາ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2024). *ກົດໝາຍການສຶກສາສະບັບປັບປຸງ*. ລັດວິສາຫະກິດໂຮງພິມສຶກສາ.

ພະແນກສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ແຂວງຫຼວງພະບາງ. (2025). *ບົດສະຫຼຸບປະຈຳປີ 2024-2025*.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.

Han, J., & HYin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *SpringerPlus*, 5(1).

Hallinger, P., & Murphy, J.F. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-248.

Herzberg, F.I. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Khotsaignoh et al. (2022). Student's Understanding toward Rural Development Development after Learning from Local Visit by the Faculty of Education Souphanouvong University; During Academic

Year of 2018 - 2020. *Souphanouvong University Journal Multidisciplinary Research and Development*, 8(2), 142-148.

Maslow, A.H. (1970). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

Petchinthon, P. (2020). *Job Motivation of Teacher/ Secondary Schools/Banbueng District/ Chonburi Province/ Under Thesecondary Educational Service Area Office 18*. Burapha University.

PheangKhamson, P., Somsamone, V., & Sifongxay, S. (2025). Factors Influencing on Students' Decisions to Study at Luang Prabang Traditional Arts College. *Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 11(03), 156-163. <https://doi.org/10.69692/SUJMRD1103156>

Pornpimol, M. (2020). *Model of Secondary Schooladministration to World Class Standard Schools Under the Officeof Secondary Education Service Area, Region 7*. Burapha University.

Robinson, V., Lloyd, C., & Rowe, K. (2008). he impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.

Sayasane, V., Somprach, K., & Ketchatturat, J. (2021). Personal Knowledge Management to Enhance the Effectiveness of Teacher Learning Management in Lao PDR. *International Educational Research*, 4(2), 88-95. <https://doi.org/10.30560/ier.v4n1p88>

Shulman, L.S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1-22.

UNESCO. (2019). *Sustainable Development Goal 4: Quality education*. Paris:

UNESCO. (2020). *Global education monitoring report 2020: Inclusion and education: All means all*. Paris: UNESCO

Watthanavong, T. (2015). *Research Methodology in Education*. Souphanouvong University.

ຕາຕາລາງ 1 ຜົນການປະຕິບັດໂຄງການ ໃນການພັດທະນາການທັກສະຂະບວນການຄິດຂອງເດັກອະນຸບານ 2

ຂໍ້ທີ	$\bar{X}$	S.D	ແປຜົນ
1	4.31	0.59	ດີ
2	4.18	0.61	ດີ
3	4.15	0.63	ດີ
4	3.94	0.69	ດີ
5	3.97	0.76	ດີ
ສະເລ່ຍລວມ	4.11	0.49	ດີ

ຕາຕາລາງ 2 ຜົນການການສິດສອນຂອງຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາຢູ່ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ຄັ້ງທີ	$\bar{X}$	S.D	ແປຜົນ
--------	-----------	-----	-------

1	3.78	0.86	ດີ
2	3.87	0.88	ດີ
3	3.58	0.83	ດີ
4	3.58	0.72	ດີ
5	3.35	0.74	ດີ
ສະເລ່ຍລວມ	3.63	0.71	ດີ

ຕາຕະລາງ 3 ຜົນການການບໍລິຫານທີ່ມີຜົນຕໍ່ການສິດສອນຂອງຄູສອນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາທີ່ແຂວງຫຼວງພະບາງ

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.495	.50518		
a. Predictors: (Constant), tal1						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.269	1	22.269	87.258	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.203	87	.255		
	Total	44.472	88			
a. Dependent Variable: tal2						
b. Predictors: (Constant), tal1						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.549	.451		-1.219	.226
	tal1	1.017	.109	.708	9.341	.000
a. Dependent Variable: tal2						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.438	.492		-.889	.377
	M1	.085	.113	.071	.752	.454
	M2	.322	.132	.278	2.435	.017
	M3	.200	.102	.178	1.969	.052
	M4	.190	.117	.186	1.619	.109
	M5	.196	.088	.209	2.226	.029
a. Dependent Variable: tal2						

ຕາຕະລາງ 4 ການຫາຄຸນນະພາບເຄື່ອງມື

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	45