Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research anddevelopment
2025, Vol. 11, Special Issue, 123-131
https://doi.org/10.69692/SUJMRD11Special123

The Influence of Job Environment Factors on Employee Participation in the Organizational Culture of Lao Telecommunication Public Company

Somphavanh Panghasith [1*], Jahue Yangsanesay[2], Dalounny Indavong[3]

Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Lao PDR

[*]**Correspondence:** Somphavanh Panghasith, Office of Lao Telecommunications Public Company, Mobile: 020 5579 2229, Email: somphavanh999@gmail.com

[1] Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University

Article Info:
Submitted: November 20, 2025
Revised: December 10, 2025
Accepted: December 18, 2025

Abstract

The objectives of this research were to study employee participation in the organizational culture of Lao Telecommunication Public Company, to study the employees' opinions on the job environment factors and to study the influence of job environmental factors on employee participation within the organizational culture of Lao Telecommunication Public Company. The target population for this study was defined as personnel working at the Lao Telecommunication Public Company in the north part of Laos in 2025. The sample consisted of 215 personnel; The research instrument was a questionnaire using a 5-level Likert rating scale. The Cronbach's alpha reliability coefficient for the instrument was excellent at 0.986, The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment coefficient, and multiple regression analysis. The results found that the employees of Lao Telecommunication public company were participated in the implementation of organizational culture at the most level, including: the most participated part of the employees was the compliance and respect, customer focus culture, For the Integrity, Learning and creativity culture were more participated. The job environment factors were of the most importance to the performance of employees of Lao Telecommunication Public Company, which includes: safety/security and individual characteristics factors, job and structural and management, the job advancement opportunities, Intrinsic aspects, communication and the social aspects. For the wages and welfare or benefits and working conditions, employees were given priority as factors that were more important to their performance. The job environment factors influencing the study employee participation in the organizational culture of Lao Telecommunication Public Company was include 5 factors: safety and security, the intrinsic aspects of the job, Communication, the social aspects of the jobs, and the personal characteristics factors at Statistically significant level of 0.05.

Keywords: *Organization Culture, Employee participation, Job environment Factors.*

*Copyright © 2025 by the Authors. Published by Souphanouvong University. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (*http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

1. ພາກສະເໜີ

ວັດທະນະທຳ ແມ່ນບັນດາຄຸນຄ່າທາງດ້ານວັດຖຸ ແລະ ຈິດໃຈ ທີ່ມວນມະນຸດປະດິດສ້າງຂຶ້ນ ໃນຂະບວນວິວັດແຕ່ລະໄລຍະ ປະຫວັດສາດແຫ່ງການກຳເນີດ, ຄົງຕົວ ແລະ ຂະຫຍາຍຕົວຂອງສັງ ຄົມມະນຸດ. ພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ ຍາມໃດກໍໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ວຽກງານວັດທະນະທຳ ໂດຍຖືວ່າ ວັດທະນະທຳ ແມ່ນຄຸນລັກສະນະ ແລະ ເປັນປັດໄຈພື້ນຖານຂອງການດຳລົງຄົງຕົວ ຂອງຊາດ, ແມ່ນກຳລັງດັນ ແລະ ຈຸດໝາຍຂອງການພັດທະນາສັງຄົມ ຕາມທິດສັງຄົມນິຍົມ. ບົນພື້ນຖານທິດນຳ “ຢາກສ້າງສັງຄົມນິຍົມ ຕ້ອງມີຄົນສັງຄົມນິຍົມ”, ພັກເຮົາ ໄດ້ນຳພາຊີ້ນຳການສ້າງ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍ ຄວາມສີວິໄລທາງດ້ານວັດທະນະທຳ ໃຫ້ເປັນພື້ນຖານ ແຫ່ງຊີວິດສັງຄົມຂອງຊາດລາວ ໂດຍສຸມໃສ່ດຳເນີນວຽກງານສຶກສາອົບຮົມ, ສ້າງຄຸນສົມບັດສົມ ທຳກ້າວໜ້າ ແລະ ແບບແຜນການດຳລົງຊີວິດອັນສົດໃສ, ສ້າງວັດທະນະທຳ ໃຫ້ມີລັກສະນະຊາດ, ລັກສະນະມະຫາຊົນ ແລະ ລັກສະນະກ້າວໜ້າ, ປະກອບສ່ວນສຳຄັນເຂົ້າໃນການຮັບປະກັນ ໃຫ້ປະເທດຊາດ ມີສະຖຽນລະພາບທາງດ້ານການເມືອງຢ່າງໜັກແໜ້ນ, ເສດຖະກິດ ມີການຂະຫຍາຍ ຕົວຕໍ່ເນື່ອງ, ສັງຄົມ ມີຄວາມສະຫງົບ, ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງປະຊາຊົນບັນດາເຜົ່າ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງ, ປົວແປງ ແລະ ຍົກລະດັບດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ (Resolution of the Political Department of the Central Party, 2021).

ບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ເລີ່ມເປີດດຳເນີນທຸລະກິດ ໃຫ້ບໍລິການສື່ສານໂທລະຄົມມະນາຄົມດ້ານຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ບໍລິການ ໂທລະສັບພື້ນຖານ, ບໍລິການໂທລະສັບມືຖື ລະບົບດິຈິຕອນ GSM ແລະ CDMA, ບໍລິການທາງດ້ານອິນເຕີເນັດ ແລະ ບໍລິການອື່ນໆ ອີກ ໃນປີ 1996 ແລະ ໄດ້ພັດທະນາຂຶ້ນມາເລື້ອຍໆ ຈົນມາຮອດ ປີ 2016 ບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ ບໍ່ພຽງແຕ່ເປັນຜູ້ໃຫ້ ບໍລິການດ້ານໂທລະຄົມມະນາຄົມເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງຂະຫຍາຍໄປສູ່ການ ໃຫ້ບໍລິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍຂຶ້ນເຊັ່ນ: ບໍລິການມືຖື 3G/4G, ບໍລິການ Fiber to the Home (FTTH), ແອັບພຼີເຄຊັນສື່ສານຜ່ານອິນເຕີເນັດ ແລະ ນະວັດຕະກຳດ້ານດິຈິຕອນອື່ນໆ. ການປ່ຽນແປງນີ້ໄດ້ເຮັດໃຫ້ LTC ກາຍເປັນບໍລິສັດທີ່ມີຄວາມພ້ອມໃນການແຂ່ງຂັນກັບບໍລິສັດທັງ ພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກປະເທດ. ເນື່ອງຈາກການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງການ ແຂ່ງຂັນ ຫຼາຍບໍລິສັດ Unitel, ETL ແລະ ບໍລິສັດອື່ນໆ ທີ່ເຂົ້າມາຍາດ ແບ່ງສ່ວນຕະຫຼາດ. ເຮັດໃຫ້ LTC ຈຳເປັນຕ້ອງພັດທະນາຍຸດທະສາດ ການບໍລິຫານພາຍໃນອົງກອນ ພ້ອມກັບການສ້າງວັດທະນະທຳອົງກອນ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ ເພື່ອເສີມສ້າງຂະບວນການເຮັດວຽກໃຫ້ມີປະສິດທິພາບໃນ ປີ 2017 ບໍລິສັດຈຶ່ງໄດ້ນຳເອົາ 6 ຫຼັກການວັດທະນະທຳອົງກອນ ມານຳ ໃຊ້ຢ່າງເປັນທາງການ ໂດຍຈັດພິມເປັນຄູ່ມື I Respect L3C Took Kit ມອບໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນໄດ້ສຶກສາ ແລະ ນຳໄປປະຕິບັດ. ສິ່ງນີ້ ເປັນການປູພື້ນຖານໃຫ້ພະນັກງານມີຄຸນຄ່າຮ່ວມ ມີຄວາມເຂົ້າໃຈດ້ານ ວິໄສທັດ ແລະ ພາລະກິດຂອງບໍລິສັດໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ. ຈາກ ອະດີດຈົນຮອດປັດຈຸບັນ ບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ ໄດ້ພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຈົນກາຍເປັນອົງກອນທີ່ມີບົດບາດສຳຄັນໃນ ການຜັກດັນສັງຄົມລາວເຂົ້າສູ່ຍຸກດິຈິຕອນ, ດ້ວຍການດຳເນີນການຕາມ ວັດທະນະທຳອົງກອນທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ ບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ກາຍເປັນບໍລິສັດທີ່ມີບົດບາດທາງເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງປະເທດ ລາວຢ່າງເຫັນໄດ້ຊັດເຈນແມ່ນຫຼັງຈາກການນຳໃຊ້ 6 ຫຼັກການ ວັດທະນະທຳອົງກອນມາປະຕິບັດ ນັບຈາກປີ 2017 ບໍລິສັດລາວໂທລະ ຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ ໄດ້ປັບປຸງຮູບແບບການເຮັດວຽກຂອງ ພະນັກງານໃຫ້ມີຄວາມເປັນມາດຕະຖານ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຫຼາຍຂຶ້ນ ເຊິ່ງການນຳໃຊ້ວັດທະນະທຳອົງກອນໃນການບໍລິຫານໄດ້ ຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມເຂົ້າໃຈວິໄສທັດ, ພາລະກິດ ແລະ ເປົ້າ ໝາຍຮ່ວມກັນ ເພື່ອແນໃສ່ສ້າງຄວາມຮູ້ສຶກການເປັນເຈົ້າຂອງອົງກອນ (Lao Telecommunication Public Company, 2017).

ໃນການຈັດຕັ້ງແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມແຫ່ງຊາດ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IX ເຊິ່ງທົ່ວພັກ, ທົ່ວລັດ, ທົ່ວກຳລັງປະກອບອາວຸດ ແລະ ທົ່ວ ປວງຊົນລາວ ກໍຄື ລັກວິສາຫະກິດ ລາວໂທລະຄົມ ກໍ່ໄດ້ພະຍາຍາມ, ບຸກບືນສູ້ຊົນ ແລະ ຍົກສູງຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນປະກອບສ່ວນເຂົ້າ ຮ່ວມໃນຂະບວນການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດດ້ວຍ ຄວາມເປັນເຈົ້າການ ໂດຍບົດຮຽນ ແລະ ຜົນສຳເລັດທີ່ ບໍລິສັດ ລາວ ໂທລະຄົມມະນາຄົມ ຍາດມາໄດ້ຕະຫຼອດໄລຍະ 1 ປີທີ່ຜ່ານມາແມ່ນໝາກຜົນຂອງການຈັດຕັ້ງເຄື່ອນໄຫວດຳເນີນທຸລະກິດພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳ-ນຳພາ ຂອງຂັ້ນເທິງ ອົງກອນໄດ້ສຸມໃສ່ບຳລຸງສ້າງພະນັກງານໃຫ້ມີ ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ການດຳເນີນທຸລະກິດມີ ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນບົນພື້ນຖານຄວາມສາມັກຄີເປັນເອກະ ພາບເປັນນ້ຳໜຶ່ງໃຈດຽວກັນຂອງພະນັກງານ, ພ້ອມກັນສູ້ຊົນຜ່ານຜ່າ ບັນດາອຸປະສັກ, ທຸ້ມເທສະຕິປັນຍາ, ເຫື່ອແຮງຂອງຕົນ ເພື່ອ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນໜ້າທີ່ວຽກງານຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ ລາວ ໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ມີບາດກ້າວຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ສາມາດຍາດໄດ້ ຫຼາຍໆຜົນງານ ແລະ ຜົນສຳເລັດໃນປີຜ່ານມາ ສິ່ງທີ່ພົ້ນເດັ່ນແມ່ນສາມາດສ້າງລາຍຮັບ ແລະ ກຳໄລໄດ້ເກີນແຜນການທີ່ຕັ້ງໄວ້.

ສ່ວນດ້ານວັດທະນະທຳອົງກອນ: ໄດ້ນຳພາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກ ງານວັດທະນະທຳອົງກອນເຂົ້າສູ່ວຽກງານຕົວຈິງຜ່ານການປະເມີນຄວາມ ຮັບຮູ້-ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳອົງກອນໃນປີ 2024 ເຫັນວ່າ ພະນັກງານມີຄວາມຮັບຮູ້ຫຼາຍຂຶ້ນ 90.74% ຄຽງຄູ່ກັນນັ້ນຍັງໄດ້ນຳໃຊ້ ເຄື່ອງມືຕ່າງໆ ເຂົ້າໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອຊຸກຍູ້

ແລະ ສົ່ງເສີມນະໂຍບາຍວຽກດີ-ຄົນເດັ່ນ ຄຽງຄູ່ກັບຜົນສຳເລັດທີ່ຍາດມາໄດ້ກໍ່ບໍ່ປາສະຈາກດ້ານອ່ອນ ແລະ ຂໍ້ຄົງຄ້າງເຊັ່ນ: ການຫັນປ່ຽນແນວຄິດຈິນຕະນາການໃໝ່, ການຊອກຮູ້ຮໍ່າຮຽນຂອງສະມາຊິກພັກ-ພະນັກງານຍັງບໍ່ທັນພົ້ນເດັ່ນເທົ່າທີ່ຄວນຍັງເປັນແບບລວມໆ, ພະນັກງານຈຳນວນໜຶ່ງ ຍັງຖືເບົາຕໍ່ການປະຕິບັດເວລາໃນການປະເມີນວັດທະນະທຳອົງກອນຍັງບໍ່ໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວນ ແລະ ການນຳເອົາໄປໝູນໃຊ້ເຂົ້າໃນວຽກຕົວຈິງໃຫ້ເກີດເປັນຮູບປະທຳ ຍັງປະຕິບັດບໍ່ທັນໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວນ ເຊິ່ງເກີດຈາກພະນັກງານອາດບໍ່ເຂົ້າໃຈ ຫຼື ບໍ່ຮັບຮູ້ເຖິງຄ່ານິຍົມ ຫຼືວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ປະຕິບັດ ເຮັດໃຫ້ບໍ່ສາມາດປະຕິບັດຕາມໄດ້ຖືກຕ້ອງ, ພະນັກງານແຕ່ລະຄົນມີພູມຫຼັງ ແລະ ຄ່ານິຍົມທີ່ແຕກຕ່າງກັນອາດຈະບໍ່ສອດຄ່ອງກັບວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນທີ່ກຳນົດຂຶ້ນ, ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງພະນັກງານ ຫຼື ລະຫວ່າງພະນັກງານກັບຜູ້ບໍລິຫານບໍ່ດີ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດການບໍ່ໄວ້ວາງໃຈເກີດຂຶ້ນ ພະນັກງານອາດຈະບໍ່ເຕັມໃຈທີ່ຈະປະຕິບັດຕາມວັດທະນະທຳທີ່ອົງກອນຕ້ອງການ, ໃນບາງຄັ້ງພະນັກງານຕ້ອງປະເຊີນກັບແຮງກົດດັນຈາກເວລາ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ເລັ່ງດ່ວນ ເຊິ່ງອາດຈະເຮັດໃຫ້ພະນັກງານລະເລີຍຕໍ່ການປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນໃນໄລຍະຍາວໄດ້. ດັ່ງນັ້ນ, ບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມ ຈຶ່ງໄດ້ກຳນົດທິດທາງແຜນການໃນປີ 2025 ດ້ານວັດທະນະທຳອົງກອນໄວ້ຄື: ສືບຕໍ່ເຜີຍແຜ່ຄວາມຮັບຮູ້-ເຂົ້າໃຈ ແລະ ປະເມີນກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳອົງກອນ ໃນແຕ່ລະໄຕມາດ ແລະ ສືບຕໍ່ສ້າງ Trainer ເພື່ອສ້າງຜູ້ສືບທອດປ່ຽນແທນ ແລະ ກະຕຸ້ນໃຫ້ພະນັກງານນຳເອົາວັດທະນະທຳອົງກອນໄປໝູນໃຊ້ເຂົ້າໃນວຽກງານຕົວຈິງ ໃຫ້ເປັນຮູບປະທຳຫຼາຍຂຶ້ນ (ບົດສະຫຼຸບປະຈຳປີ ບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ, 2024).

ຈາກເຫດຜົນຂ້າງເທິງນີ້, ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະສຶກສາ ສຶກສາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ, ສຶກສາລະດັບຄວາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານທີ່ມີຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານ ແລະ ສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນ ຂອງບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ.

2. ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

2.1 ເຄື່ອງມືໃນການເກັບຂໍ້ມູນ

ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ເປັນການຄົ້ນຄວ້າແບບສຳຫຼວດທາງປະລິມານ (Survey Quantitative Research) ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ປະກອບດ້ວຍ: ແບບສອບຖາມ (Questionnaires) ໂດຍມີຂໍ້ຄຳຖາມທີ່ເປັນແບບເລືອກຕອບຕາມລາຍການ (Check List) ແລະ ມີຄຳຖາມເປັນແບບມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າ 5 ລະດັບຕາມຂອງ Likerts Scales ເຊິ່ງການສ້າງແບບສອບຖາມແມ່ນນຳໃຊ້ທິດສະດີວັດທະນະທຳອົງກອນ, ທິດສະດີການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ແນວຄິດກ່ຽວກັບປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານ ໂດຍມີຄ່າຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື (Cronbach's Alpha) ເທົ່າກັບ 0.986 ແລະ ມີຄ່າ IOC ສູງກວ່າ 0.66 ໂດຍແບ່ງອອກເປັນ 3 ສ່ວນຄື:

- ສ່ວນທີ 1: ແມ່ນຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ
- ສ່ວນທີ 2: ແມ່ນຂໍ້ມູນການການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ.
- ສ່ວນທີ 3: ແມ່ນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານທີ່ມີຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານ ຂອງບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ.

2.2 ປະຊາກອນ ແລະ ຂະໜາດກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນພະນັກງານບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ ທີ່ເຮັດວຽກໃນເຂດພາກເໜືອຂອງລາວ 8 ສາຂາ ໃນປີ 2024 ມີທັງໝົດຈຳນວນ 463 ຄົນ (Lao Telecommunications Public Company, 2024) ແລະ ໄດ້ກຳນົດຂະໜາດກຸ່ມຕົວຢ່າງແບບຮູ້ປະຊາກອນທີ່ແນ່ນອນຂອງ ທາໂຣຍາມາເນ່ (Yamane, 1973) ເຊິ່ງສາມາດກຳນົດໄດ້ 215 ຄົນ.

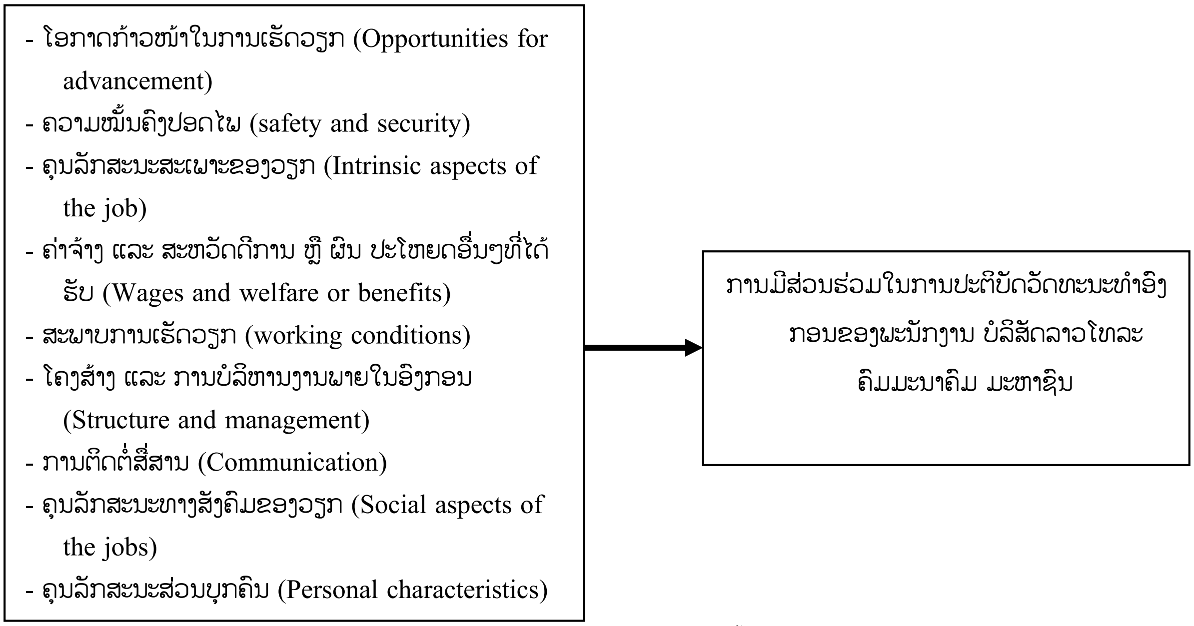
2.3 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ແຈກແບບສອບຖາມໃຫ້ກຸ່ມຕົວຢ່າງທັງໝົດ 215 ສະບັບ ໂດຍເລີ່ມເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແຕ່ເດືອນຕຸລາ - ທັນວາ 2025 ເຊິ່ງສາມາດເກັບ ແລະ ລວບລວມຄືນໄດ້ທັງໝົດ 100% ເຊິ່ງໃຊ້ວິທີການສຸ່ມຕົວຢ່າງແບບເຈາະຈົງ (Purposive Sampling) ແລະ ແຈກແບບສອບຖາມໃຫ້ກຸ່ມຕົວຢ່າງແບບສະດວກ (Convenience sampling) (Cochran, 1963).

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນແມ່ນນຳໃຊ້ສະຖິຕິພັນລະນາ ແລະ ສະຖິຕິອ້າງອີງ (Siljiru, 2010) ເຊິ່ງເປັນການວິເຄາະຊອກຫາຄ່າທາງສະຖິຕິຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Std. Deviation) ແລະ ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນການຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ (Multiple regression Correlation Coefficient), ດ້ວຍການນຳໃຊ້ໂປຼແກມສຳເລັດຮູບທາງສະຖິຕິ SPSS version 22.0 ເຂົ້າໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ.

2.5 ແນວຄິດ ການຄົ້ນຄວ້າ



ຮູບທີ 1: ສະແດງກອບແນວຄິດຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານໃນການປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນ ຂອງບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນເຫັນວ່າ: ໂດຍລວມແລ້ວພະນັກງານມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນ ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X}$ = 4.25 ແລະ SD = 0.64) ເຊິ່ງວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນ ວັດທະນະທຳດ້ານການປະຕິບັດສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ດ້ານວັດທະນະທຳຄວາມເຄົາລົບນັບຖືໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}$ = 4.33 ເທົ່າກັນ, ຄ່າ SD = 0.60 ແລະ 0.65); ຮອງລົງມາແມ່ນວັດທະນະທຳດ້ານການໃສ່ໃຈລູກຄ້າ ຄ່າລະເລ່ຍ($\bar{X}$ = 4.32 ແລະ SD = 0.69); ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳດ້ານຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ວັດທະນະທຳດ້ານການຮຽນຮູ້ ($\bar{X}$ = 4.17 ເທົ່າກັນ, ຄ່າ SD = 0.67 ແລະ 0.75 ຕາມລຳດັບ) ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນວັດດທະນະທຳດ້ານຄວາມຄິດສ້າງສັນ ($\bar{X}$ = 4.15 ແລະ SD = 0.73) ແມ່ນພະນັກງານມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບຫຼາຍ (ຕາຕະລາງ 1).

ພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X}$ = 4.24 ແລະ SD = 0.53) ໃນນີ້ເມື່ອພິຈາລະນາດ້ານຍ່ອຍໂດຍຈັດລຽງລຳດັບຈາກໃຫຍ່ໄປຫາໜ້ອຍແລ້ວເຫັນວ່າ: ພະນັກງານໄດ້ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຫຼາຍທີ່ສຸດໃນລຳດັບທຳອິດແມ່ນປັດໄຈຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈພາຍໃນບຸກຄົນ ຫຼື ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ($\bar{X}$ = 4.33 ເທົ່າກັນ, ຄ່າ SD = 0.59 ແລະ 0.55 ຕາມລຳດັບ), ຮອງລົງມາແມ່ນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ກັບໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ ($\bar{X}$ = 4.29 ແລະ SD = 0.58), ຖັດມາແມ່ນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ກັບໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ ($\bar{X}$ = 4.25 ແລະ SD = 0.60), ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງວຽກ ($\bar{X}$ = 4.24 ແລະ SD = 0.61), ປັດໄຈດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ($\bar{X}$ = 4.22 ແລະ SD = 0.63) ແລະ ລຳດັບສຸດທ້າຍແມ່ນປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ ($\bar{X}$ = 4.21 ແລະ SD = 0.64), ສຳລັບປັດໄຈດ້ານຄ່າຈ້າງ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບການເຮັດວຽກ ແມ່ນພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສຳຄັນວ່າເປັນປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X}$ = 4.15 ແລະ 4.13, ຄ່າ SD = 0.69 ແລະ 0.65 ຕາມລຳດັບ). (ຕາຕະລາງ 2)

ຈາກຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ໃນ 8 ແຂວງພາກເໜືອຂອງລາວ ເຫັນວ່າ ມີຄວາມສຳພັນກັບໃນລະດັບສູງຫຼາຍ ມີຄ່າ R = 0.856 ແລະ ພົບວ່າປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມທັງ 9 ປັດໄຈແມ່ນມີຄວາມສາມາດພະຍາກອນລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ໃນ 8 ແຂວງພາກເໜືອຂອງລາວໄດ້ເຖິງ 73.2% (R^2 = 0.732) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 26.8% ແມ່ນປັດໄຈອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳມາສຶກສາໃນການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ ແລະ ມີຄ່າຄວາມຜິດພາດຂອງການພະຍາກອນເທົ່າ 0.33697 ເຊິ່ງໃນການວິເຄາະສົມຜົນຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ

ເຫັນວ່າ: ປັດໄຈໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (X_1) ມີຄ່າ β_1 = 0.018, ປັດໄຈຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ (X_2) ມີຄ່າ β_2 = 0.177, ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງວຽກ (X_3) ມີຄ່າ β_2 = 0.391, ປັດໄຈຄ່າຈ້າງ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ (X_4) ມີຄ່າ β_4 = 0.100, ປັດໄຈສະພາບການເຮັດວຽກ (X_5) ມີຄ່າ β_5 = -0.121, ປັດໄຈໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ (X_6) ມີຄ່າ β_6 = -0.154, ປັດໄຈການຕິດຕໍ່ສື່ສານ (X_7) ມີຄ່າ β_7 = 0.135, ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ (X_8) ມີຄ່າ β_8 = 0.288 ແລະ ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ (X_9) ມີຄ່າ β_9 = 0.142 (ຕາຕະລາງ 3) ເຊິ່ງໃນການຄົ້ນຄວ້າສາມາດສ້າງສົມຜົນການພະຍາກອນຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ໃນ 8 ແຂວງພາກເໜືອຂອງລາວ ໄດ້ຄື:

$$Y = 0.294 + 0.018X_1 + 0.177X_2 + 0.391X_3 + 0.10X_4 - 0.121X_5 - 0.154X_6 + 0.135X_7 + 0.288X_8 + 0.142X_9$$

t (2.457)* $(0.278)^{ns}$ (2.498)* (5.100)** $(1.397)^{ns}$ $(-1.411)^{ns}$ $(-1.848)^{ns}$ $(1.946)^{*}$ (3.907)** (2.020)*

ໝາຍເຫດ: *** ໝາຍເຖິງມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01.

* ໝາຍເຖິງມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ns ໝາຍເຖິງບໍ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ.

4. ວິພາກຜົນ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນ ຂອງບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ພົບວ່າ: ພະນັກງານມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍລວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ໄດ້ແກ່: ດ້ານການປະຕິບັດສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ດ້ານວັດທະນະທຳຄວາມເຄົາລົບນັບຖື, ວັດທະນະທຳດ້ານການໃສ່ໃຈລູກຄ້າ, ສຳລັບດ້ານຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ວັດທະນະທຳດ້ານການຮຽນຮູ້ ແລະ ວັດທະນະທຳດ້ານຄວາມຄິດສ້າງສັນແມ່ນເປັນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Petchphrom (2019) ເຊິ່ງໄດ້ພົບວ່າຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານບໍລິສັດໄປສະນີໄທ ຈຳກັດ ຕໍ່ວັດທະນະທຳອົງກອນ ແມ່ນປັດໄຈວັດທະນະທຳອົງກອນໂດຍພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຫຼາຍ ເຊິ່ງດ້ານທີ່ມີຄວາມຄິດເຫັນສູງສຸດທີ່ຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຫຼາຍແມ່ນດ້ານເອກະລັກ, ດ້ານລະບົບການໃຫ້ລາງວັນ, ດ້ານການຮ່ວມມື. ແລະ ຍັງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ Jermjabok (2022) ພົບວ່າພະນັກງານເຈົ້າໜ້າທີ່ໃນສັງກັດກົມຍຸດທະການທະຫານບົກ ເຂດພື້ນທີ່ກຸງເທບ ມີຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳອົງກອນໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ແລະ ເມື່ອພິຈາລະນາເນື້ອໃນຍ່ອຍແລ່ວພົບວ່າຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດໃນລຳດັບທຳອິດແມ່ນ: ດ້ານການສ້າງຄວາມເຊື່ອຖື ເຊິ່ງເປັນການສ້າງຄວາມຮູ້ສຶກໃຫ້ກັບບຸກຄະລາກອນໃຫ້ມີແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານ ເຊິ່ງຖືເປັນສິ່ງສຳຄັນ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດຂອງອົງກອນ, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານພາວະຜູ້ນຳ ເຊິ່ງເປັນການສະແດງພາວະນຳໃນອົງກອນໂດຍມີຜົນດີຕໍ່ການປະຕິບັດງານໃນອົງກອນ, ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມ, ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ດ້ານຄ່ານິຍົມຂອງອົງກອນ. ນອກຈາກນີ້, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຍັງບໍ່ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ Intaeng (2022) ພົບວ່າ ດ້ານວັດທະນະທຳອົງກອນຂອງກຸ່ມເຈັ້ນອາຍທີ່ເຮັດວຽກໃນເຂດກຸງເທບ ແລະ ປະລິມົນທົນໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ວັດທະນະທຳອົງກອນແບບປັບຕົວ, ວັດທະນະທຳອົງກອນແບບມຸ້ງເນັ້ນຜົນສຳເລັດ, ວັດທະນະທຳອົງກອນແບບຄອບຄົວ ແລະ ວັດທະນະທຳອົງກອນແບບລາດຊະການ, ຕະຫຼອດເຖິງຍັງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Khamkornluecha (2017) ພົບວ່າ: ບຸກຄະລາກອນທີ່ເປັນຂ້າລາດຊະການ ຂອງສຳນັກງານຄະນະກຳມະການປ້ອງກັນ ແລະ ປາບປາມການທຸຈະລິດແຫ່ງຊາດປະຈຳຈັງຫວັດ ໃນເຂດພາກຕາເວັນອອກສ່ຽງເໜືອມີລະດັບຄວາມຄິດເຫັນໂດຍລວມກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ສ່ວນໃຫຍ່ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ວັດທະນະທຳອົງກອນໃນດ້ານຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ເປັນທຳຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຮອງລົງມາແມ່ນຄວາມເປັນມືອາຊີບ, ວັດທະນະທຳການປັບຕົວ, ວັດທະທະນະທຳເອກະພາບ ແລະ ວັດທະນະທຳພາລະກິດ ແລະ ວັດທະນະທຳສ່ວນຮ່ວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ຈຳກັດ ແຂວງ ໃນ 8 ແຂວງພາກເໜືອ ໂດຍລວມແລ້ວປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ປັດໄຈຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈພາຍໃນບຸກຄົນ ຫຼື ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ, ດ້ານໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ, ດ້ານໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງວຽກ, ປັດໄຈດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ ເຊິ່ງຜົນການຄົ້ນຄວ້າມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Panyasavath et al. (2024) ໂດຍໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານ

ຂອງພະນັກງານ ພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຊິ່ງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນປະເດັນສຳຄັນຄື: ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ, ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ, ຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ, ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ, ໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ ແລະ ສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ຍັງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ Kuawaiyakool (2021) ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ: ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານເທດສະບານເມືອງສະຫລະບູລີ ອຳເພີເມືອງສະຫລະບູລີ ຈັງຫວັດສະຫລະບູລີ ໃນພາບລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍລຽງລຳດັບຄ່າສະເລ່ຍຈາກຫຼາຍໄປຫານ້ອຍດັ່ງນີ້: ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານ, ດ້ານຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດງານ, ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມປອດໄພ, ດ້ານລັກສະນະການປະຕິບັດງານ, ດ້ານຜູ້ນຳ, ດ້ານຂັວນ ແລະ ກຳລັງໃຈໃນການປະຕິບັດງານ, ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານ, ດ້ານຄວາມກ້າວນ້າໃນການປະຕິບັດງານ, ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອຮ່ວມງານ. ນອກຈາກນີ້ຍັງສອດຄ່ອງກັບ Taveesut (2018) ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ສຳພັນກັບຄວາມສຸກໃນການເຮັດວຽກຂອງບຸກຄະລາກອນເທດສະບານຫາດໃຫຍ່ ເຊິ່ງຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ: ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນລະດັບດີ ໂດຍປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງມີຄ່າສະເລ່ຍສູງກວ່າດ້ານອື່ນ ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງວຽກ.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ໃນ 8 ແຂວງພາກເໜືອ ປະກອບມີ 5 ປັດໄຈຄື: ປັດໄຈຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ, ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງວຽກງານ, ປັດໄຈດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນໃນທາງບວກ ແລະ ມີຄວາມສຳພັນກັນໃນລະດັບສູງ ເຊິ່ງຜົນການຄົ້ນຄວ້າມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ Jane (2020) ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານ ເຊິ່ງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນປະເດັນສຳຄັນຄື: ອົງປະກອບຫຼັກຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານປະກອບດ້ວຍ: ການເຊື່ອມໂຍງທາງອາລົມ, ຈິດວິນຍານແຫ່ງການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ, ຄວາມມຸ້ງມັ່ນຂອງອົງກອນ, ຄວາມສຳພັນທາງບວກ, ຄວາມຄາດຫວັງທີ່ຊັດເຈນ, ການຮັບຮູ້ ແລະ ການຕອບກັບ, ໂອກາດໃນການເຕີບໂຕ, ຄວາມເປັນອິດສະຫຼະ ແລະ ການເສີມອຳນາດ, ການຈັດແນວທາງກັບຄ່ານິຍົມ, ຄວາມສົມດູນລະຫວ່າງວຽກກັບຊີວິດ, ການຈ່າຍຄ່າຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການທີ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ຍັງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ Souliyavong (2022) ປັດໄຈວັດທະນະທຳອົງກອນທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການແບ່ງປັນຄວາມຮູ້ພາຍໃນຂອງພະນັກງານ ພະແນກ ໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ໂດຍຜົນຂອງການທົດສອບກັບຄວາມສຳພັນ ລະຫວ່າງ ວັດທະນາທຳອົງກອນ ແລະ ການແບ່ງປັນຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານພາຍໃນ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນໃນລະດັບປານກາງດ້ວຍລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ 99 ສ່ວນຮ້ອຍ.

5. ສະຫຼຸບ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນ ຂອງບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ພະນັກງານມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍລວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ໄດ້ແກ່: ດ້ານການປະຕິບັດສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ດ້ານວັດທະນະທຳຄວາມເຄົາລົບນັບຖື, ວັດທະນະທຳດ້ານການໃສ່ໃຈລູກຄ້າ, ສຳລັບດ້ານຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ວັດທະນະທຳດ້ານການຮຽນຮູ້ ແລະ ວັດທະນະທຳດ້ານຄວາມຄິດສ້າງສັນ ແມ່ນພະນັກງານມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບຫຼາຍ.

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ຈຳກັດ ແຂວງ ໃນ 8 ແຂວງພາກເໜືອ ໂດຍລວມແລ້ວປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ປັດໄຈຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈພາຍໃນບຸກຄົນ ຫຼື ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ, ດ້ານໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ, ດ້ານໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງວຽກ, ປັດໄຈດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ. ສຳລັບປັດໄຈດ້ານຄ່າຈ້າງ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບການເຮັດວຽກ ແມ່ນພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສຳຄັນວ່າເປັນປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານສົ່ງຜົນຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວັດທະນະທຳອົງກອນຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ໃນ 8 ແຂວງພາກເໜືອ ປະກອບມີ 5 ປັດໄຈຄື: ປັດໄຈຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ, ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງວຽກງານ, ປັດໄຈດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ດັ່ງນັ້ນ, ສຳລັບຜູ້ທີ່ມີຄວາມສົນໃຈ ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງຕໍ່ໄປ ຄວນມີການສຶກສາກ່ຽວກັບ ທັດສະນະຄະຕິ ທາງດ້ານຄວາມຮັບຮູ້ ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນ ແລະ ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນນຳໃຊ້ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານເທົ່ານັ້ນ ເຊິ່ງເຫັນວ່າສາມາດພະຍາກອນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນວັດທະນະທຳອົງກອນ

ໄດ້ພຽງແຕ່ 68.4% ສະນັ້ນໃນການສຶກສາຄັ້ງຕໍ່ໄປຄວນນໍາໃຊ້ປັດໄຈອື່ນໆ ເຊັ່ນ: ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມພາຍນອກ ເປັນຕົ້ນ. ແລະ ທາງບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ ຕ້ອງໄດ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການວາງແຜນພັດທະນາປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໃຫ້ດີຂຶ້ນ ໂດຍຕ້ອງໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນໃນການພັດທະນາສ້າງ ແລະ ປັບປຸງດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນພະນັກງານເຕັກນິກທີ່ໃຫ້ບໍລິການວິຊາການແກ່ພາຍນອກ ແລະ ການໄດ້ຮັບຄວາມເປັນທໍາຈາກຫົວໜ້າງານຕະຫຼອດເຖິງການເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມມັ້ນຄົງໃນຕໍາແໜ່ງງານອີກດ້ວຍ. ນອກຈາກນີ້, ໃນດ້ານຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງວຽກແມ່ນຕ້ອງໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນເປັນພິເສດໂດຍວຽກທີ່ມອບໝາຍໃຫ້ພະນັກງານຮັບຜິດຊອບຕ້ອງມີຄວາມໜ້າສົນໃຈ ແລະ ມີຄວາມທ້າທາຍຕໍ່ພະນັກງານ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຊັດເຈນໃນບົດບາດ ແລະ ສິດອໍານາດໃນໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ຄວາມເໝາະສົມຂອງວຽກກັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ, ໃຫ້ຄວາມມີອິດສະຫຼະໃນການເຮັດໃນດ້ານການຕັດສິນໃຈ, ການວາງແຜນ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາ, ເປີດໂອກາດ ແລະ ກະຕຸ້ນໃຫ້ພະນັກງານສາມາດນໍາເອົາແນວຄິດສ້າງສັນ ເຂົ້າໃຊ້ໃນການເຮັດວຽກຂອງເຂົາເຈົ້າຢ່າງເຕັມທີ ແລະ ສໍາລັບພະນັກງານເອງແມ່ນຄວນໃຫ້ຄວາມສໍຄັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ມີການປັບປຸງບຸກຄະລິກກະພາບຂອງພະນັກງານໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ທາງອົງກອນຕ້ອງສ້າງໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຕໍ່ກັບອົງກອນຫຼາຍທີ່ສຸດ ທີ່ສໍາຄັນແມ່ນເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຈະເລີນກ້າວໜ້າໃນອາຊີບວຽກງານ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດໜຶ່ງຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

Cochran, W.G. (1963). *Sampling Techniques*. Wiley. New York.

Intaeng, S. (2022). *Organizational culture influences the Happiness of Y Generation employees in Bangkok and its vicinity*. Mahi don University.

Jane, N. (2020). *Employee engagement*. Source: https://ideascale.com/th/. Date: 24/10/2025.

Jermjabok, S. (2022). *The organizational culture and environmental factors affect changing in work behavior and building skills necessary for the work of officers under the directorate of operations, bangkok area*. [Master Thesis]. Business Administration. Silpakorn University. Source: http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4529/1/631220067.pdf. Date: 1/12/2025.

Kuawaiyakool, A., Rattanasermpong, M., & Subruangthong, W. (2021). Organizational culture affecting the performance of employees of Saraburi Municipality, Mueang Saraburi district, Saraburi province. *Ramkhamhaeng Journal of Public Administration*. *4*(3). p. 92-112.

Lao Telecommunication Public Company. (2017). *Lao telecom principles management "I respect L3C' Toolkkit*.

Lao telecommunication public company. (2024). *Annual report*.

Panyasavath, T., Keoboualapheth, S., & Indavong, D. (2024). Job environment Factors influencing employees' performance competency of Finance department in Luang Prabang. *Souphanouvong Journal: Multi-disciplinary Research*. *9*(3). 253 -263.

Petchphrom, N. (2019). *Organizational Culture and Quality of Work Life Affecting Work Efficiency of Employees of Thailand Post Company Limited. [Master]. General Management. Rajamangala University of Technology Thayaburi*. [Master Thesis]. Business Administration. Rajabhat Maha Sarakham University. Thailand.

Khamkornluecha, P. (2017). Organizational culture affecting the personnel performance efficiency of Office of the National Anti-Corruption Commission provincial in the Northeast Part.

Siljiru, T. (2010). *Research and Statistical data analysis by SPSS and AMOS.* (11th Ed). Bangkok: business R and D ordinary partnership.

Resolution of the Political Department of the Central Party. (2021). *Lao Culture.*

Songkiettisak, W. (2015). *Atmosphere Safety and Work Motivation Factors Affecting Employees' Core and Supporting Departments of Saharueng Mukdaharn Co, Ltd Sugar Cane Factory.* Independent Study M.B.A. Bangkok University.

Souliyavong, P. (2022). *The organization culture factors affecting knowledge sharing among the staff of Department of Public Works and Transport Vientiane Capital.* [Master Thesis]. Business Administration. Laos-Japan Institute.

Taveesut, S. (2018). *The Working Environmental Factors Related to Happy Workplace of Staff of Hatyai City Municipality.* [Master Thesis]. Public Administration. Songkla University.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis (3 rd ed.).* New York: Harper and Row.

ຕາຕະລາງ 1: ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມຕໍ່ວັດທະນະທຳອົງກອນ

ລຳດັບ	**ດ້ານເບິ່ງແຍງເອົາໃຈໃສ່ລູກຄ້າ**	**N**	$\bar{X}$	**SD.**	**ລະດັບ ຄຸນນະພາບ**
1	ວັດທະນະທຳດ້ານຄວາມຊື່ສັດ	215	4.17	0.67	ຫຼາຍ
2	ວັດທະນະທຳດ້ານການປະຕິບັດສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ	215	4.33	0.60	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
3	ວັດທະນະທຳດ້ານການໃສ່ໃຈລູກຄ້າ	215	4.32	0.69	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
4	ວັດທະນະທຳດ້ານການເຄົາລົບນັບຖື	215	4.33	0.65	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
5	ວັດທະນະທຳດ້ານການຮຽນຮູ້	215	4.17	0.75	ຫຼາຍ
6	ວັດທະນະທຳດ້ານຄວາມຄິດສ້າງສັນ	215	4.15	0.73	ຫຼາຍ
ຄ່າສະເລ່ຍລວມ		**215**	4.25	0.64	**ຫຼາຍທີ່ສຸດ**

ຕາຕະລາງທີ 2: ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ

No.	Quality service	frequency	Mean	SD.	Level
1	ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ	215	4.25	0.60	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
2	ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ	215	4.33	0.59	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
3	ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງວຽກ	215	4.24	0.61	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
4	ຄ່າຈ້າງ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ	215	4.15	0.69	ຫຼາຍ
5	ສະພາບການເຮັດວຽກ	215	4.13	0.65	ຫຼາຍ
6	ໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ	215	4.29	0.58	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
7	ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ	215	4.22	0.63	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
8	ຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ	215	4.21	0.64	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
9	ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ	215	4.33	0.55	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
	Average	**215**	**4.24**	**0.53**	**ຫຼາຍທີ່ສຸດ**

ຕາຕະລາງ 3: ສະແດງຄ່າສໍາປະສິດສະຫະສໍາພັນຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ ຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດວັດທະນະທໍາອົງກອນຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ

	Coefficients[a]				
	Model	B (*b*)	Beta (β)	t	Sig.
1	(Constant)	.294		2.457*	.049
	ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (X_1)	.018	.016	.278^{ns}	.781
	ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ (X_2)	.177	.163	2.498*	.013
	ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງວຽກ (X_3)	.391	.376	5.100**	.000
	ຄ່າຈ້າງ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ (X_4)	.100	.108	1.397^{ns}	.164
	ສະພາບການເຮັດວຽກ (X_5)	-.121	-.123	-1.411^{ns}	.160
	ໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ (X_6)	-.154	-.140	-1.848^{ns}	.066
	ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ (X_7)	.135	.133	1.946*	.041
	ຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກ (X_8)	.288	.288	3.907**	.000
	ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ (X_9)	.142	.123	2.020*	.045
	R = 0.856	R^2 = 0.732	Std. Error = 0.33697		

Remark: * significant at 0.05; ** significant at 0.01; ^{ns} not significant.