

ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ສາຍຈິດ ຈິດຕະພອນ¹, ສຸລິເດດ ແກ້ວບົວລະເພັດ ແລະ ດາລຸນນີ ອິນດາວົງ

ພາກວິຊາບໍລິຫານທຸລະກິດ, ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ, ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ, ສປປ ລາວ

ບົດຄັດຫຍໍ້

¹ຕິດຕໍ່ພົວພັນ: ສາຍຈິດ ຈິດຕະພອນ,
ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ,
ໂທລະສັບ: +856 20 22955455,
E-mail:
saychith229@gmail.com

ຂໍ້ມູນບົດຄວາມ:
ການສົ່ງບົດ: 11 ເມສາ 2023
ການປັບປຸງ: 30 ພຶດສະພາ 2023
ການຕອບຮັບ: 08 ມິຖຸນາ 2023

ການວິໄຈຄັ້ງນີ້ ມີຈຸດປະສົງສຶກສາສະພາບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ, ສຶກສາຄວາມສຳຄັນຂອງປັດໄຈສະພາບ ແວດລ້ອມຕໍ່ການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະສຶກສາລະດັບອິດທິພົນຂອງປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານສົ່ງຜົນຕໍ່ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ. ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນພະນັກງານຂອງສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍມີກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນທັງໝົດ 126 ຄົນ ເປັນການສຸມຕົວຢ່າງແບບສະເພາະເຈາະ ຈິງ. ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນແບບສອບຖາມ ໂດຍມີຄ່າຄວາມໝ້າເຊື່ອຖືເທົ່າກັບ 0.947, ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໄດ້ແກ່: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນ ມາດຕະຖານ, ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳຜັນແບບເຜຍສັນ ແລະຄ່າສຳປະສິດຖືກຖອຍທະວີຄູນ.

ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ສະພາບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາ ອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມີການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ພະນັກງານມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນເພື່ອພັດທະນາ ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ, ທັກສະ, ທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານ ແລະເປັນສິ່ງທີ່ມີຄວາມຈຳ ເປັນຫຼາຍທີ່ສຸດ, ພະນັກງານມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ ແລະ ຍົກ ລະດັບວິຊາສະເພາະຫຼາຍທີ່ສຸດ. ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍພາບລວມ ແລ້ວແມ່ນມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດ້ານຫຼາຍ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ການບໍລິຫານຜົນການ ປະຕິບັດງານ, ການພັດທະນາສາຍອາຊີບ ແລະການພັດທະນາອົງການ. ປັດໄຈສະພາບ ພາບແວດລ້ອມພາຍໃນ ແລະ ປັດໄຈສະພາບພາບແວດລ້ອມພາຍນອກ ໂດຍພາບລວມ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍຕໍ່ການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ. ປັດໄຈສະພາບ ແວດລ້ອມທີ່ສົ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດ້ານການ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນແມ່ນຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ; ດ້ານການພັດທະນາສາຍ ອາຊີບ ແລະດ້ານການພັດທະນາອົງການ ແມ່ນການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ, ຜົນການ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ, ນະໂຍບາຍ ແລະລະບຽບກົດໝາຍ; ດ້ານການບໍລິຫານຜົນການ ປະຕິບັດງານໂດຍລວມແມ່ນການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ, ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການ ເຮັດວຽກ, ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ, ນະໂຍບາຍ ແລະລະບຽບກົດໝາຍ. ປັດໄຈ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສົ່ງຜົນໃນທາງລົບຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດ້ານ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແມ່ນປັດໄຈການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະໃນດ້ານ ການພັດທະນາສາຍອາຊີບໂດຍລວມແມ່ນປັດໄຈການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ.

ຄຳສັບສຳຄັນ: ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມການ ປະຕິບັດງານ

Factors Influencing Human Resource Development of the Tax Department in Luang Prabang Province

Saychith Chittaphone¹, Soulideth Keoboulapheth, Dalounny Indavong

*Business Management Department, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University,
Lao PDR*

¹Correspondence:

Saychith Chittaphone,
Tel: +856 071 252220 &
+856 20 22955455,
E-mail:
saychith229@gmail.com

Article Info:

Submitted: Apr 11, 2023
Revised: May 30, 2023
Accepted: Jun 08, 2023

Abstract

The objectives of this research were to study the human resource development conditions of the Tax Department in Luang Prabang Province; to study the importance level of work environment factors of the Tax Department in Luang Prabang Province; and to study the operational environment factors influencing human resource development of the Tax Department in Luang Prabang Province. The population used in the research is the employees of the tax office in Luang Prabang province with a total sample group of 126 people as a specific random sample. The instrument used in the research is a questionnaire with a reliability value equal to 0.947. The statistics used for data analysis were frequency value, mean value, standard deviation value, Pearson's product-moment coefficient and multiple regression analysis. The results were found that:

The conditions of human resource development in Luang Prabang province were mostly about human resources development and the employees were of the opinion that the development of human resources based on the developing of knowledge, skills and attitude of the employees and it is the most necessary thing, the employees have the need to develop foreign languages and upgrade the most specialized subjects. The perceptions of staff towards the practice of human resource development of the Tax Department in Luang Prabang Province was overall at a high level mainly on the practice of implementation human resource development plan, evaluation of implementation, specialized and organization development. It was also viewed that the internal and external factors play a crucial role in the work performance of staff. The employees' opinions towards the development of human resources of the taxation sector in Luang Prabang province. Overall, there was a very good implementation level of human resources development, such as the implementation of personnel development, performance management, career development and organizational development. Internal environmental factors and external environmental factors in general are very important to the work of employees. The work environment factors that had a positive effect on the development of human resources in terms of personnel development were commitment in the workplace, policy, legal, regulations, and technological progress; the career and organization development are top-level support, work performance results, policy, legal and regulations; The management of the overall performance is the support of the top level, the commitment to work, the performance of the work, the policy and the law. Environmental factors that had a negative effect on the development of human resources in terms of personnel development was the economic growth factor and in terms of overall career development was the information awareness factor.

Keywords: *Human resource development, Operational environment factors*

1. ພາກສະເໜີ

ສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳ ແຂວງຫລວງພະບາງ ແມ່ນ ຂະແໜງສາຍຕັ້ງຂຶ້ນກັບ ກົມສ່ວຍສາອາກອນໂດຍກົງ ແລະ ມີພາລະບົດບາດເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ກົມສ່ວຍສາ ອາກອນ (ກະຊວງການເງິນ, 2020) ເຮັດໜ້າທີ່ໃນການຄຸ້ມ ຄອງເກັບລາຍຮັບສ່ວຍສາອາກອນ, ລາຍຮັບທີ່ດິນ, ຄ່າ ທຳນຽມຕ່າງໆ ແລະ ຄ່າບໍລິການຈາກບັນດາຂະແໜງການ ລັດບໍລິຫານເຂົ້າງົບປະມານແຫ່ງລັດ ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການກຳນົດ. ເຊິ່ງໃນປະຈຸບັນນີ້ ສະພາບແວດລ້ອມ ໃນການເຮັດວຽກຂອງສ່ວຍສາອາກອນ ໄດ້ມີການປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາຫຼາຍໆດ້ານ ໂດຍໃນໄລຍະຜ່ານມາແມ່ນ ໄດ້ມີການຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ເສຍອາກອນແຈ້ງ-ມອບດ້ວຍຕົນເອງ ຜ່ານລະບົບອີເລັກໂຕຣນິກ ແລະ ຜ່ານເວັບໄຊ້ຫຼາຍຂຶ້ນ, ມີ ການສ້າງຊ່ອງທາງການຊຳລະພາສີອາກອນຜ່ານຫຼາຍຊ່ອງ ທາງ ເຊັ່ນ: ຜ່ານທາງທະນາຄານ, ຜ່ານທາງລະບົບ easy-tax, ມີການປັບປຸງຊັບຊ້ອນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕາມ ພາລະບົດບາດໃໝ່, ມີການແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບໃຫ້ ພະນັກງານ ແລະ ໃຫ້ສົມຄຸນກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງ ພະນັກງານ ແລະ ມີການເພີ່ມຂອດການປະສານງານເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ລະຫວ່າງສາຍຕັ້ງ-ສາຍຂວາງດ້ານກົງຈັກ, ບຸກ ຄະລາກອນ ແລະ ອື່ນໆ ໃຫ້ໜັກແໜ້ນກວ່າເກົ່າ, ປະສານ ສົມທົບກັບຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ອົງການ ປົກຄອງ ທ້ອງຖິ່ນຂຶ້ນເມືອງໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບກົດໝາຍ ຂອງແຕ່ລະຂະແໜງການ, ການຫັນຫົວໜ່ວຍວິສາຫະ ກິດເຂົ້າສູ່ລະບົບອາກອນມູນຄ່າເພີ່ມໃຫ້ໄດ້ ແລະ ໃຫ້ຖື ບັນຊີ ແລະ ນຳໃຊ້ໃບເກັບເງິນອາກອນມູນຄ່າເພີ່ມໃຫ້ ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບ, ຂະຫຍາຍລະບົບ TaxRis ຄຸ້ມຄອງ ເກັບລາຍຮັບ, ໄລຍະຜ່ານມາສ່ວຍສາອາກອນໄດ້ມີການຝຶກ ອົບຮົມການນຳໃຊ້ລະບົບໃຫ້ພະນັກງານສ່ວຍສາອາກອນ ຂຶ້ນແຂວງ, ຂຶ້ນເມືອງ, ນະຄອນ ແລະ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ, ຈັດຝຶກອົບຮົມວຽກບໍລິຫານຄວາມສ່ຽງ ແລະ ກວດກາໃຫ້ ພະນັກງານສ່ວຍສາອາກອນ, ການເກັບຄ່າທຳນຽມທາງ ແລະ ພາສີ, ຄຸ້ມຄອງບັນດາບໍລິສັດທີ່ເຄື່ອນໄຫວນຳເຂົ້າ ສິນຄ້າຕົວຈິງຢ່າງເຂັ້ມງວດດ້ວຍການລົງກວດກາ, ຊຸກຍູ້ຫົວ ໜ່ວຍດັ່ງກ່າວຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ກວດກາຄືນຈຳນວນຫົວໜ່ວຍ

ທຸລະກິດທີ່ຜິດດ່ຽງກັບ ພະແນກອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ແຂວງນະຄອນ ແລະ ເມືອງ ເພື່ອກວດກາຄືນຫົວໜ່ວຍທຸລະ ກິດໃດທີ່ເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ວ່າໜ່ວຍໃດຢຸດເຊົາໃຫ້ລະອຽດ ແລະ ຊັດເຈນ, ເວົ້າສະເພາະ ແຂວງຫລວງພະບາງ ທາງສ່ວຍ ສາອາກອນແມ່ນຕ້ອງໄດ້ບຸກຫນ້າບົນປະກອບສ່ວນສ້າງ ຜົນງານໃນຂົງເຂດວຽກງານຂອງຕົນທີ່ຮັບຜິດຊອບອັນໄດ້ ເຮັດໃຫ້ວຽກງານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເກັບລາຍຮັບດີຂຶ້ນ ເຊັ່ນ: ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ຈັດເກັບລາຍຮັບ, “ປະຕິບັດແຜນລາຍ ຈ່າຍງົບປະມານຕາມແຜນທີ່ສະພາແຫ່ງຊາດຮັບຮອງ, ເຮັດ ໃຫ້ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງ ແຂວງຫລວງພະ ບາງ ມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງເພີ່ມຂຶ້ນ 7.3% ຕໍ່ປີ (2016- 2020) ຂອງລວມຍອດຜະລິດຕະພັນຂອງແຂວງ ເຮັດໃຫ້ ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງພະນັກງານ, ທະຫານ, ຕຳຫລວດ ແລະ ປະຊາຊົນບັນດາເຜົ່າທົ່ວແຂວງດີຂຶ້ນ. ໃນດ້ານການ ປະຕິບັດດ້ານລາຍຮັບຕາມແຜນການ 5 ປີ (2016-2020) ຊຸດຄົ້ນລາຍຮັບງົບປະມານພຸດທ້ອງຖິ່ນ ໃຫ້ໄດ້ 1,446.43 ຕື້ກີບ, ປະຕິບັດຕົວຈິງໄດ້ 1,556.98 ຕື້ກີບ, ເທົ່າກັບ 107.64%; ສຳລັບດ້ານລາຍຈ່າຍ: ແຜນການ 3,476.56 ຕື້ກີບ, ປະຕິບັດຕົວຈິງໄດ້ 3,357.96 ຕື້ກີບ, ເທົ່າກັບ 96.46%”, ເຊິ່ງພວກເຮົາເຫັນໄດ້ວ່າການປະຕິບັດລາຍຮັບ- ລາຍຈ່າຍໃນງົບປະມານໃນປີ 2016-2020 ແມ່ນມີຄວາມ ຫຍຸ້ງຍາກ ແລະ ບໍ່ດຸ່ນດ່ຽງໄດ້ຕາມແຜນຂອງງົບປະມານ ແຫ່ງລັດທີ່ສະພາຮັບຮອງ (ພະແນກແຜນການ ແລະ ການ ລົງທຶນ ແຂວງຫລວງພະບາງ, 2020). ດັ່ງນັ້ນ, ສ່ວຍສາ ອາກອນ ປະຈຳແຂວງຕ້ອງໄດ້ຊຸດຄົ້ນແຫຼ່ງລາຍຮັບທີ່ເກີດ ຂຶ້ນໃໝ່ ແລະ ເລັ່ງທວງໜີ້ສິນຄ້າງມອບຕາມບົດບັນທຶກ ກວດສອບ ແລະ ໜີ້ສິນຕ່າງໆ ເພື່ອເປັນການຊຸດຄົ້ນລາຍຮັບ ເຂົ້າງົບປະມານທີ່ຍັງບໍ່ທັນຄົບຖ້ວນຕາມຖານຂໍ້ມູນຕົວຈິງ ແລະ ທ່າແຮງປຸ້ມຊ້ອນຂອງແຂວງ, ການປະຕິບັດວິໄນ ແຜນການ-ການເງິນ ໃນບາງຂະແໜງການ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນບໍ່ ທັນເຂັ້ມງວດ. ຈາກເງື່ອນໄຂທີ່ມີການປ່ຽນແປງເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມທ້າທາຍຕໍ່ກັບພະນັກງານຂອງສ່ວຍສາ ອາກອນຫຼາຍຂຶ້ນໃນດ້ານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກ ງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ເຊິ່ງມີຄວາມຈຳເປັນ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການພັດທະນາຕົນເອງດ້ວຍຫຼາຍໆ ວິທີການ,

ຫຼາຍຮູບການບໍ່ວ່າຈະເປັນການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົນເອງ ແລະ ການສົ່ງເສີມຈາກພະແນກການ ເພື່ອທີ່ຈະສາມາດບັນລຸໄດ້ ຂອງການແກ້ໄຂບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ໄດ້.

ໂດຍຜູ້ບໍລິຫານທຸກຄົນພາຍໃນສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ຕ້ອງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ບຸກ ຄະລາກອນ ຫຼື ບັນດາພະນັກງານຂອງຕົນ, ດ້ວຍການເອົາ ໃຈໃສ່ໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອຍົກສູງ ຄຸນນະພາບຂອງພະນັກງານໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ສອດຄ່ອງກັບສະພາບການປ່ຽນແປງໄປຂອງລະບົບການ ເກັບອາກອນຂອງກະຊວງການເງິນໃນສະໄໝໃໝ່ໃຫ້ມີປະ ສິດທິຜົນສູງຂຶ້ນ, ລວມເຖິງການເບິ່ງແຍງດູແລບຸກຄະລາ ກອນໃນອົງການໃຫ້ສາມາດປະຕິບັດງານຕາມການມອບ ຫມາຍໃຫ້ສຳເລັດ ແລະມີຄວາມາມພໍໃຈຕະຫຼອດຮອດ ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຊັບພະ ຍາກອນຂອງພະນັກງານ ແລະຄວາມພະຍາຍາມເຮັດໃຫ້ ຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນໄປໃນທິດທາງດຽວ ກັນກັບເປົ້າຫມາຍ (ພະແນກສ່ວຍສາອາກອນ ແຂວງຫຼວງ ພະບາງ, 2016). ຈາກເຫດຜົນຂ້າງເທິງ, ທາງຜູ້ຄົນຄວ້າຈິງ ມີຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະຄົ້ນຄວ້າເຖິງ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການ ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນ ປະ ຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ເພື່ອຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນສະພາບການໄດ້ຮັບ ການພັດທະນາຂອງພະນັກງານ ແລະຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນລະດັບ ຄວາມສຳຄັນປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຕໍ່ການປະຕິ ບັດງານ ຂອງພະນັກງານ ແລະຮັບຮູ້ເຖິງລະດັບອິດທິພົນຂອງປັດໄຈ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການການປະຕິບັດງານສົ່ງຜົນຕໍ່ການ ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ເພື່ອໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນໃນການວາງແຜນປັບ ປຸງເຖິງແນວທາງໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ໃນອານາຄົດ ແລະທີ່ສຳຄັນຍັງເປັນການກະຕຸ້ນໃຫ້ພະນັກງານມີຕ້ອງການ ໃນການພັດທະນາຕົນເອງໃນອານາຄົດອີກດ້ວຍ.

ຈຸດປະສົງໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ມີຈຸດປະສົງຄື ເພື່ອ ສຶກສາສະພາບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ ສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ, ສຶກສາຄວາມ ຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມມີ

ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ສ່ວຍສາ ອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະສຶກສາປັດໄຈສະ ພາບແວດລ້ອມທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດຂອງພະນັກງານ ສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງ ພະບາງ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ເຄື່ອງມືໃນການເກັບຂໍ້ມູນ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຄັ້ງນີ້ແມ່ນແບບ ສອບຖາມ ເຊິ່ງມີລັກສະນະເປັນແບບຊ່ວງປະມານຄ່າ (Rating Scale) ແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບ ຕາມວິທີຂອງ Likert Scales ໂດຍມີຄ່າຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື (Cronbach's Alpha) ເທົ່າກັບ 0.947 ໂດຍໄດ້ມີການສຸມຕົວຢ່າງແບບ ເຈາະຈົງ ແລະແຈກແບບສອບຖາມແບບງ່າຍດາຍ.

2.2 ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

ເປັນການຄົ້ນຄວ້າແບບປະລິມານ, ດຳເນີນການຄົ້ນ ຄວ້າໂດຍການກຳນົດປະຊາກອນແມ່ນພະນັກງານສ່ວນສາ ອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ໃນສົກປີ 2022-2023 ມີທັງໝົດຈຳນວນ 126 ຄົນ, ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການສຳ ຫຼວດແມ່ນກຳນົດເອົາ 100% ໂດຍສາມາດເກັບລວບລວມ ແບບສອບຖາມໄດ້ຄືນທັງໝົດ 120 ສະບັບ, ການຄົ້ນຄວ້າ ໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນເລີ່ມເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແຕ່ເດືອນມິຖຸນາ 2022 - ມັງກອນ 2023, ເມື່ອໄດ້ຂໍ້ມູນຈາກການລົງເກັບກຳແລ້ວ ໄດ້ນຳເອົາຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວມາດຳເນີນການວິເຄາະຊອກຫາຄ່າ ທາງສະຖິຕິຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະ ເລ່ຍ (Mean), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Std. Deviation) ແລະຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນການຖົດຖອຍ ທ ະ ວິ ຄ ຸ ນ (Multiple Regression Correlation Coefficient), ດ້ວຍການນຳໃຊ້ໂປຼແກມສຳເລັດຮູບທາງ ສະຖິຕິ SPSS version 22.0 ເພື່ອວິເຄາະຕາມຈຸດປະສົງ ຂອງການຄົ້ນຄວ້າດັ່ງນີ້:

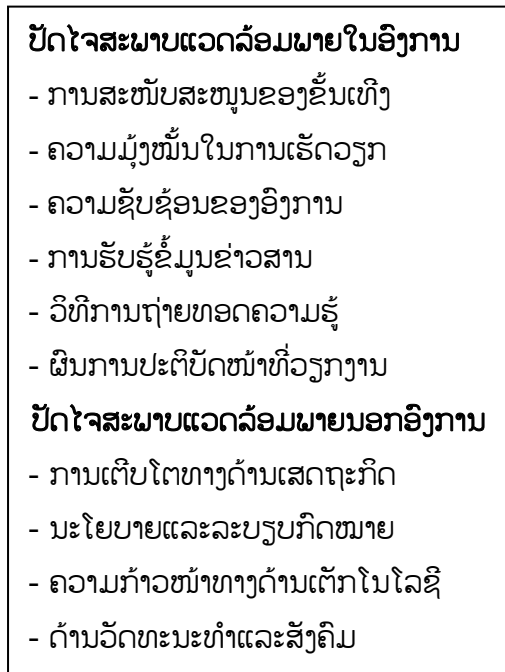
- ການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສະພາບການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງ ຫຼວງພະບາງ ແລະລະດັບຄວາມສຳຄັນຂອງປັດໄຈສະພາບ ແວດລ້ອມຂອງອົງການມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປິຕິບັດໜ້າທີ່ ວຽກງານຂອງພະນັກງານສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງ

ຫຼວງພະບາງ ແມ່ນຈະວິເຄາະຫາຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean) ແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Std. Deviation).

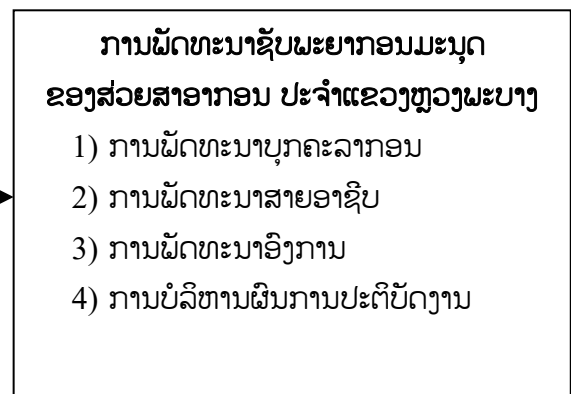
- ການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບປັດໃຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງອົງກອນສິ່ງຜິດກົດໝາຍພື້ນຖານຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ແມ່ນ

2.3 ກອບແນວຄິດຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ



ຕົວປ່ຽນຕາມ



ຮູບທີ 1 ສະແດງກອບແນວຄິດຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ສະພາບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ພະນັກງານສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ທັງໝົດມີ 120 ຄົນ ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດຊາຍ (80%), ມີອາຍຸຢູ່ລະຫວ່າງ 30-40 ປີ (47.5%), ສະຖານະພາບແຕ່ງງານ (86.7%), ມີລະດັບການສຶກສາຈົບວິຊາສະເພາະຊັ້ນປະລິນຍາຕີ (75%), ມີລາຍໄດ້ຢູ່ລະຫວ່າງ 1,500,001-2,000,000 ກີບ (70%), ອາຍຸການເຮັດວຽກແມ່ນຫຼາຍກວ່າ 11 ປີ (45%) ແລະ ເປັນພະນັກງານວິຊາການ (99.2%).

ສະພາບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນ ເຫັນວ່າ ສ່ວນໃຫຍ່ພາຍໃນສ່ວຍສາອາ

ກອນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ມີການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ (67.5%), ມີການພັດທະນາສາຍອາຊີບ (17.2%), ການພັດທະນາອົງການ (27%) ແລະ ມີການບໍລິຫານຜົນການປະຕິບັດງານ (35%), ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນດ້ວຍການຝຶກອົບຮົມໄລຍະສັ້ນ (53%), ຝຶກອົບຮົມໄລຍະກາງ 1-3 ເດືອນ (60%) ແລະຝຶກອົບຮົມໄລຍະຍາວ (12%), ໄດ້ຮັບການສອນວຽກ (87.5%), ມີການໄປທັດສະນະສຶກສາ (35%), ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມສຳມະນາໃນຫົວຂໍ້ຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານ (74.2%) ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເຂົ້າຮ່ວມຢູ່ 2-3 ຄັ້ງຕໍ່ປີ (55%), ໄດ້ມີການໝູນວຽກພາຍໃນອົງການ (74.2%), ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບການສຶກສາຕໍ່ (65%) ເຊິ່ງເປັນທຶນສະໜັກດ້ວຍຕົນເອງ (59%) ແລະມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ແມ່ນເພື່ອພັດທະນາຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ, ທັກສະ ແລະ ທັດສະນະຕໍ່ຂອງຜະນັກງານ (76.7%), ໃນນີ້ຜະນັກງານ ໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນວ່າການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ພາຍໃນອົງການແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X} = 4.58$) ແລະຜະນັກງານແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X} = 4.45$) ໂດຍຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ ແລະ ຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະ (58.3%).

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແລ້ວເຫັນວ່າອົງການມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດັບດີຫຼາຍ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.449$) ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍລະອຽດຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບດີຫຼາຍໃນລຳດັບທຳອິດແມ່ນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.460$), ຮອງລົງມາແມ່ນການບໍລິຫານຜົນການປະຕິບັດງານ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.518$), ຖັດມາແມ່ນການພັດທະນາສາຍອາຊີບ ($\bar{X} = 3.96$ ແລະ $SD = 0.511$) ແລະສຸດທ້າຍແມ່ນການພັດທະນາອົງກອນ ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.533$).

3.2 ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜະນັກງານທີ່ມີຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງຜະນັກງານສ່ວຍສາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜະນັກງານທີ່ມີຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງຜະນັກງານສ່ວຍສາກອນປະຈຳ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແລ້ວເຫັນວ່າ ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມພາຍໃນມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການເຮັດວຽກຂອງຜະນັກງານໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.493$). ເມື່ອພິຈາລະນາລະອຽດແລ້ວເຫັນວ່າ ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍໃນລຳດັບທຳອິດແມ່ນດ້ານຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.609$), ຮອງລົງມາແມ່ນການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.596$), ຖັດມາແມ່ນຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.534$), ການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນ-ຂ່າວສານ ($\bar{X} = 3.95$, $SD =$

0.599), ວິທີການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.582$) ແລະສຸດທ້າຍແມ່ນຄວາມສັບຊ້ອນຂອງອົງກອນ ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.601$).

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມພາຍນອກມີຄວາມສຳຄັນໃນການເຮັດວຽກຂອງຜະນັກງານໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.502$) ແລະເຫັນວ່າ ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນໃນລຳດັບທຳອິດຕໍ່ການເຮັດວຽກແມ່ນປັດໄຈດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະສັງຄົມ ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.540$), ຮອງລົງມາແມ່ນ ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.605$), ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.594$) ແລະສຸດທ້າຍແມ່ນປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະລະບຽບກົດໝາຍ ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.601$).

3.3 ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມສິ່ງຜົນຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາກອນກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ

ດ້ານການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ເຫັນວ່າ ຜົນການວິເຄາະສຳປະສິດຖືກຖອຍທະວີຄຸນຂອງປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມທັງ 10 ຕົວ (ປັດໄຈການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ (X_1), ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_2), ຄວາມຊັບຊ້ອນຂອງອົງການ (X_3), ການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນ-ຂ່າວສານ (X_4), ວິທີການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ (X_5), ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ (X_6), ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ (X_7), ນະໂຍບາຍແລະລະບຽບກົດໝາຍ (X_8), ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ (X_9) ແລະ ດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະສັງຄົມ (X_{10})) ແມ່ນສາມາດພະຍາກອນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດ້ານການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ໂດຍລວມໄດ້ 47.9% ແລະມີຄວາມສຳພັນກັນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($R = 0.692$) ແລະພົບວ່າມີພຽງ 4 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິ 0.05 ຄື: ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_2) ມີຄ່າ $\beta = 0.244$, ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ (X_7) ມີຄ່າ $\beta = -0.272$, ນະໂຍບາຍ ແລະລະບຽບກົດໝາຍ (X_8) ມີຄ່າ $\beta = 0.395$ ແລະຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ (X_9) ມີຄ່າ $\beta = 0.253$, ໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ມີສົມຜົນພະຍາກອນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດ້ານການພັດທະນາບຸກຄະ

ລາກອນໂດຍລວມຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງ
ຜະບາງ ຄື: $Z_{Y1} = 0.244 X_2 - 0.272 X_7 + 0.395 X_8$
 $+ 0.253 X_9$.

ດ້ານການພັດທະນາສາຍອາຊີບເຫັນວ່າ ຜົນການວິ
ເຄາະສຳປະສິດຖືດຖອຍທະວີຄຸນປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມ
ທັງ 10 ຕົວ (ປັດໄຈການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ
(X_1), ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_2), ຄວາມຊັບ
ຊ້ອນຂອງອົງການ (X_3), ການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ (X_4),
ວິທີການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ (X_5), ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່
ວຽກງານ (X_6), ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ (X_7),
ນະໂຍບາຍແລະລະບຽບກົດໝາຍ (X_8), ຄວາມກ້າວໜ້າ
ທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ (X_9) ແລະ ດ້ານວັດທະນະທຳແລະ
ສັງຄົມ (X_{10})) ແມ່ນສາມາດພະຍາກອນການພັດທະນາ
ສາຍອາຊີບໄດ້ 58.7% ແລະມີຄວາມສຳພັນກັນຢູ່ໃນລະດັບ
ປານກາງ ($R = 0.766$) ແລະ ພົບວ່າ ມີພຽງ 4 ປັດໄຈທີ່ມີ
ຄວາມສຳພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິຄື: ການສະໜັບສະໜູນ
ຂອງຂັ້ນເທິງ (X_1) ມີຄ່າ $\beta = 0.251$, ການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນ
ຂ່າວສານ (X_4) ມີຄ່າ $\beta = -0.409$, ຜົນການປະຕິບັດໜ້າ
ທີ່ວຽກງານ (X_6) ມີຄ່າ $\beta = 0.383$ ແລະນະໂຍບາຍ ແລະ
ລະບຽບກົດໝາຍ (X_8) ມີຄ່າ $\beta = 0.344$, ໃນການຄົ້ນ
ຄວ້ານີ້ມີສົມຜົນພະຍາກອນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນ
ມະນຸດໃນດ້ານການພັດທະນາສາຍອາຊີບໂດຍລວມຂອງ
ສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງຜະບາງ ຄື: $Z_{Y2} =$
 $0.251 X_1 - 0.409 X_4 + 0.383 X_6 + 0.344 X_8$.

ດ້ານການພັດທະນາອົງກອນເຫັນວ່າ ຜົນການວິເຄາະ
ສຳປະສິດຖືດຖອຍທະວີຄຸນປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມທັງ
10 ຕົວ (ປັດໄຈການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ (X_1),
ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_2), ຄວາມຊັບຊ້ອນ
ຂອງອົງການ (X_3), ການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ (X_4), ວິທີ
ການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ (X_5), ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກ
ງານ (X_6), ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ (X_7), ນະໂຍ
ບາຍ ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍ (X_8), ຄວາມກ້າວໜ້າທາງ
ດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ (X_9) ແລະ ດ້ານວັດທະນະທຳແລະສັງຄົມ
(X_{10})) ແມ່ນສາມາດພະຍາກອນການພັດທະນາຊັບພະ ຍາ
ກອນມະນຸດໃນດ້ານການພັດທະນາອົງກອນໂດຍລວມໄດ້

68.8% ແລະມີຄວາມສຳພັນກັນຢູ່ໃນລະດັບສູງ ແລະພົບວ່າ
ມີພຽງ 3 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິຄື:
ການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ (X_1) ມີຄ່າ $\beta = 0.283$,
ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ (X_6) ມີຄ່າ $\beta = 0.332$
ແລະນະໂຍບາຍແລະລະບຽບກົດໝາຍ (X_8) ມີຄ່າ $\beta =$
0.201, ໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ມີສົມຜົນພະຍາກອນການພັດ
ທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດ້ານການພັດທະນາອົງການ
ໂດຍລວມຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງຜະບາງ
ຄື: $Z_{Y3} = 0.283 X_1 + 0.332 X_6 + 0.201 X_8$.

ການບໍລິຫານຜົນການປະຕິບັດງານເຫັນວ່າ ຜົນການ
ວິເຄາະສຳປະສິດຖືດຖອຍທະວີຄຸນປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມ
ທັງ 10 ຕົວ (ປັດໄຈການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ
(X_1), ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_2), ຄວາມຊັບ
ຊ້ອນຂອງອົງການ (X_3), ການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ (X_4),
ວິທີການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ (X_5), ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່
ວຽກງານ (X_6), ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ (X_7),
ນະໂຍບາຍແລະລະບຽບກົດໝາຍ (X_8), ຄວາມກ້າວໜ້າ
ທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ (X_9) ແລະ ດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ
ສັງຄົມ (X_{10})) ແມ່ນສາມາດພະຍາກອນການພັດທະນາຊັບ
ພະຍາກອນມະນຸດໃນດ້ານການບໍລິຫານຜົນການປະຕິບັດ
ງານໄດ້ 69.8% ແລະ ມີຄວາມສຳພັນກັນຢູ່ໃນລະດັບສູງ
($R = 0.835$) ແລະພົບວ່າມີພຽງ 4 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳ
ພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິຄື: ການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ
(X_1) ມີຄ່າ $\beta = 0.258$, ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ
(X_2) ມີຄ່າ $\beta = 0.203$, ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ
(X_6) ມີຄ່າ $\beta = 0.270$ ແລະນະໂຍບາຍແລະ ລະບຽບກົດ
ໝາຍ (X_8) ມີຄ່າ $\beta = 0.204$, ໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ມີສົມ
ຜົນພະຍາກອນການພັດທະນາຊັບພະຍາ ກອນມະນຸດໃນ
ດ້ານການບໍລິຫານຜົນການປະຕິບັດງານໂດຍລວມຂອງ
ສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງຜະບາງ ຄື: $Z_{Y4} =$
 $0.258 X_1 + 0.203 X_2 + 0.270 X_6 + 0.204 X_8$.

4. ວິພາກຜົນ

ສະພາບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ
ສ່ວຍສາອາກອນສ່ວນໃຫຍ່ພາຍໃນສ່ວຍສາອາກອນ ແຂວງ
ຫຼວງຜະບາງ ແມ່ນມີການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ດ້ວຍ
ການຝຶກອົບຮົມໄລຍະສັ້ນ ແລະພະນັກງານໃຫ້ຄວາມຄິດ

ເຫັນວ່າ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນເພື່ອພັດທະນາຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ, ທັກສະ ແລະທັດສະນະຕະຕິຂອງພະນັກງານ ແລະມີຄວາມຈຳເປັນຫຼາຍທີ່ສຸດ ໂດຍພະນັກງານມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຫຼາຍທີ່ສຸດ ເປັນຕົ້ນແມ່ນຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ ແລະຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Outhai Masisonxay (2014) ສຶກສາແນວທາງການພັດທະນາຄວາມອາດສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ ກະຊວງການຕ່າງປະເທດກົມຈັດຕັ້ງພະນັກງານ ພະແນກການຕ່າງປະເທດ ແຂວງຊຽງຂວາງ ແລະ ໜ່ວຍງານ ວິຊາ ກັບດ່ານສາກົນ. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຟື້ນຟູວ່າ: ສະພາບການດຳເນີນການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໄລຍະຜ່ານມາແມ່ນພັດທະນາດ້ວຍວິທີການຝຶກອົບຮົມ, ການປະຊຸມແລກປ່ຽນບົດຮຽນ ແລະການສຶກສາຕໍ່ໄລຍະຍາວ ແລະຄວາມຮູ້ ແລະທັກສະທີ່ຈຳເປັນຫຼາຍທີ່ສຸດທີ່ຕ້ອງພັດທະນາຂອງບຸກຄະລາກອນຢູ່ກົມຈັດຕັ້ງພະນັກງານແມ່ນດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ ແລະດ້ານວິຊາການ ແລະຍັງສອດ ຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Thippphasone Saiyalat (2019) ສຶກສາເລື່ອງຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວມະຫາຊົນ ສຳນັກງານໃຫຍ່, ຈາກການສຶກສາຟື້ນຟູວ່າ ພະນັກງານມີຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມໂດຍພາບລວມໃນລະດັບຫຼາຍໂດຍຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມທົ່ວໄປ ແລະ ຕ້ອງການບຳລຸງພາສາຕ່າງປະເທດ.

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດັບດີຫຼາຍ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ການບໍລິຫານຜົນການປະຕິບັດງານ, ການພັດທະນາສາຍອາຊີບ ແລະການພັດທະນາອົງການ. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Soukanya Kaewkhao (2018) ສຶກສາເລື່ອງປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງກົມສິ່ງເສີມການກະເສດກະຊວງກະເສດ ແລະ ສະຫະກອນ.

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຟື້ນຟູວ່າ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງກົມສິ່ງເສີມການກະເສດ ກະຊວງກະເສດ ແລະ ສະຫະກອນແມ່ນມີປະສິດທິພາບໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດເປັນຕົ້ນແມ່ນວຽກງານປັບປຸງປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກແມ່ນໄດ້ຮັບການພັດທະນາໃນລະດັບດີຫຼາຍ, ຮອງລົງມາແມ່ນການພັດທະນາສິ່ງເສີມຄວາມຮູ້, ທັກສະການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີທັນສະໄໝມາໃຊ້ໃນການປະຕິບັດງານ ແລະການພັດທະນາສັກກະຍາພາບເພື່ອກ້າວຂຶ້ນສູ່ຕຳແໜ່ງງານທີ່ສູງຂຶ້ນ ແລະຍັງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Phaakekarat Kithithara (2013) ຄົ້ນຄວ້າເລື່ອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງອົງການບໍລິຫານສ່ວນຕຳບົນ ອຳເພີຄັນທະລັກ ຈັງຫວັດສີສະເກດ. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຟື້ນຟູວ່າ: ຄວາມຄິດເຫັນຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງອົງກອນບໍລິຫານສ່ວນຕຳບົນໂດຍພາບລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບດີຫຼາຍ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການຝຶກອົບຮົມ, ດ້ານການພັດທະນາ ແລະ ດ້ານການສຶກສາ. ນອກຈາກນີ້ຍັງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Anuchat Piyanaravit (2016) ສຶກສາເລື່ອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດກັບປະສິດທິຜົນຂອງອົງກອນຂອງສຳນັກເຂດບາງເຂນ ກຸງເທບມະຫານະຄອນ. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຟື້ນຟູວ່າ: ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສຳນັກງານເຂດບາງເຂນ ກຸງເທບພາບລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບສູງ ໂດຍກົດຈະກຳທີ່ມີຄວາມໂດດເດັ່ນຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນການພັດທະນາສາຍອາຊີບ, ຮອງລົງມາແມ່ນການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາອົງການ ຕາມລຳດັບ.

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານທີ່ມີຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ປະກອບມີ 2 ປັດໄຈຄື: ປັດໄຈສະພາບພາບແວດລ້ອມພາຍໃນ ແລະ ປັດໄຈສະພາບພາບແວດລ້ອມພາຍນອກ ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍຕໍ່ການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນ-ຂ່າວສານ ແລະ ວິທີການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Siribungon Torviseth (2012) ຄົ້ນຄວ້າເລື່ອງປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ

ຄະນະແຜນສາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລນະເລສວນ ຈັງຫວັດພິດສະນະໂລກ. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ຄວາມຄິດເຫັນຂອງບຸກຄະລາກອນປັດໄຈເຕັກນິກ, ວິທີການການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ແລະປັດໄຈການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນທາງພຶດຕິກຳສາດ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງອົງກອນ.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສິ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດ້ານການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແມ່ນປັດໄຈດ້ານຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ; ດ້ານການພັດທະນາສາຍອາຊີບໂດຍລວມ ແມ່ນປັດໄຈການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍ; ດ້ານການພັດທະນາອົງກອນແມ່ນປັດໄຈການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ, ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍ; ແລະ ດ້ານການບໍລິຫານຜົນການປະຕິບັດງານໂດຍລວມ ແມ່ນປະກອບມີປັດໄຈການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ, ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ, ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ນະໂຍບາຍແລະລະບຽບກົດໝາຍ. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Soukanya Kaewkhao (2018) ສຶກສາເລື່ອງປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງກົມສິ່ງເສີມການກະເສດ ກະຊວງກະເສດ ແລະສະຫະກອນ ເຊິ່ງພົບວ່າ: ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນໃນທາງບວກຕໍ່ປະສິດທິພົນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດໄດ້ແກ່: ການສະໜັບສະໜູນຂອງຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ, ການການປະຕິບັດງານຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຫຼັກດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສິ່ງຜົນໃນທາງລົບຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດ້ານການພັດທະນາສາຍອາຊີບໂດຍລວມ ແມ່ນປັດໄຈການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານໂດຍບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Soukanya Kaewkhao (2018) ເຊິ່ງຜົນພົບວ່າ: ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນໃນທາງບວກຕໍ່ປະສິດທິພົນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນ

ມະນຸດແມ່ນປັດໄຈດ້ານການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທາງພຶດຕິກຳສາດ.

5. ສະຫຼຸບ

ສະພາບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນສະຫຼຸບໄດ້ຄື: ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມີການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ດ້ວຍການຝຶກອົບຮົມໄລຍະສັ້ນ, ມີການສອນວຽກຈາກໜ່ວຍງານ, ທັດສະນະສຶກສາ, ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມສຳມະນາໃນຫົວຂໍ້ຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານ ເຊິ່ງເຂົ້າຮ່ວມ 2-3 ຄັ້ງຕໍ່ປີ, ມີການໝູນວຽກພາຍໃນອົງກອນ, ໄດ້ໃຫ້ພະນັກງານຍົກລະດັບການສຶກສາຕໍ່ໃນນີ້ເປັນທຶນທີ່ສະໜັບສະໜູນດ້ວຍຕົນເອງ ແລະພະນັກງານໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນວ່າການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນເພື່ອພັດທະນາຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ, ທັກສະ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານ ແລະເປັນສິ່ງທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼາຍທີ່ສຸດ ໂດຍພະນັກງານມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຫຼາຍທີ່ສຸດ ເປັນຕົ້ນແມ່ນຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ ແລະ ຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະ.

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນ ປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນດັບຕ່ຳຫຼາຍ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ການບໍລິຫານຜົນການປະຕິບັດງານ, ການພັດທະນາສາຍອາຊີບ, ການພັດທະນາອົງການ ແລະ ພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໂດຍລວມແລ້ວປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມພາຍໃນ ແລະປັດໄຈພາຍນອກແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍຕໍ່ການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສິ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນແມ່ນປັດໄຈດ້ານຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ, ນະໂຍບາຍ ແລະລະບຽບກົດໝາຍ ແລະຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ. ສຳລັບປັດໄຈການຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແມ່ນສິ່ງຜົນໃນທາງລົບ; ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ການພັດທະນາສາຍອາຊີບ ແມ່ນປັດໄຈການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ, ຜົນການ

ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະນະໂຍບາຍ ແລະລະບຽບກົດໝາຍ, ສໍາລັບການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານແມ່ນສິ່ງຜົນໃນທາງລົບ; ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ການພັດທະນາອົງກອນແມ່ນການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ, ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະປັດໄຈນະໂຍບາຍແລະລະບຽບກົດໝາຍ; ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ການບໍລິຫານຜົນການປະຕິບັດແມ່ນປັດໄຈການສະໜັບສະໜູນຂອງຂັ້ນເທິງ, ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ, ຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ, ນະໂຍບາຍ ແລະລະບຽບກົດໝາຍ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

Anuchart Piyanaravit . (2016). Human Resource Development and Organizational Effectiveness of Bangkok District Bangkok. A Study Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Public Administration Faculty of Liberal Arts Krirk University. Department of planning and Investment. (2020). The Economic and social development plan of LuangPrabang Province in 5 years (2021 - 2025). Department of taxation. (2020). The income collection report in 2016-2020 of LuangPrabang province. Department of taxation. (2021). The report of income collection in 2021 and income Expectation planning in 2022 of LuangPrabang Province. Dalounny Indavong. (2019). The Guidelines for Improving the Staff –Lecturers’ Quality of Life in SOUPHANOUVONG University. Souphanouvong Journal: Multi-disciplinary Research of Souphanouvong

University: ISSN 2521-0653. Vol. 6, Issue 2: Page 149- 160.

Greg W. Marshall and Mark W. Johnstonh. Marketing management. International Edition. 2010. Published by McGraw-Hill/Irwin, a business unit of the MacGraw-Hill companies, Inc., 1221 Avenue of the American, New York, NY 10020. ISBN : 978007128865.

Jerry W. Gilley, Steven A- Eggland and Ann Maycunich Gilley (2009). Principles of Human Resource Development 2nd Edition. ASIN: B002BA4FN0.

Outhai Masisonsay. (2014) Guideline for Personnel Capacity Building for the Ministry of Foreign Affairs, Department of Organize and Personnel, Xiengkhuang Province Department of Foreign Affairs and On-Arrival VISA Unit. Master of business administration program in Business management. National University of Laos.

Phouvong NORDALA, Personel Administration at Faculty of Education Souphanouvong University. SU. 2018; Journal Volumn 4; Issue 1.

Phaakekarat Kithithara. (2013). The human reseource development of sub-district administrative organization in khamthalak district Sisaket province.

Richard L. Daft. New Era of Management: Organization Environment. 9th Edition. ISBN 13: 9780324598193. South-Western, Cengage Learning. 2009.

Soukanya Kaewkhao. (2018). Factors influencing human resource development of department of agricultural extension, ministry of agriculture and cooperatives.

Siribungon Torviseth. (2012). The factors effecting to human resource development case stusy of the faculty of medicine. Naresuan University. Department of master of business administration program in strategic management. Naresuan University. Phisanulok Province.

- Thipphasone Saiyalat. (2019). The training and personal development requirement of the BANQUE POUR LE COMMERCE LAO PUBLIC' Staff. Head office. Master of business administration program in Business management. National University of Laos.
- Thongvanh sirivanh. Small business management. National University of Laos. Faculty of Economics and management. 2010. William G. Sigmund, Barry J. Babin, Jon C. Carr, Mitch Griffin. (2010). Business Research Methods. 8th Edition. South-western, Cengage Learning.
- Thanin Siljiru. (2010). Research and Statistical data analysis by SPSS and AMOS. 11th Edition. ISBN: 9789741044108. Bangkok: business R and D ordinary partnership.