

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ

ຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ທິລະນາ ບັນຍາສະຫວັດ¹, ສຸລິເດດ ແກ້ວບົວລະເຜັດ², ດາລຸນນີ ອິນດາວິງ³

ພາກວິຊາບໍລິຫານທຸລະກິດ, ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ, ສປປ ລາວ

ບົດຄັດຫຍໍ້

ການວິໄຈຄັ້ງນີ້ມີຈຸດປະສົງສຶກສາລະດັບຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ, ສຶກສາຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະສຶກສາປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ. ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນພະນັກງານຂອງພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍມີກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນທັງໝົດ 49 ຄົນ ເປັນການສຸມຕົວຢ່າງແບບສະເພາະເຈາະຈົງ, ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນແບບສອບຖາມ ໂດຍມີຄ່າຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືເທົ່າກັບ 0.970, ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໄດ້ແກ່: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ, ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳຜັນແບບເຜຍສົ້ນ ແລະຄ່າສຳປະສິດຖືດຖອຍທະວີຄຸນ. ຜົນການສຶກສາຝົບວ່າ:

ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໂດຍລວມແລ້ວພະນັກງານມີຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານໃນລະດັບສູງ ປະກອບດ້ວຍ: ຄວາມສາມາດໃນດ້ານຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານ, ຄວາມສາມາດທາງດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດວຽກ ແລະຄວາມສາມາດທາງດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກ. ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໂດຍພາບລວມແລ້ວແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍໄດ້ແກ່: ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ, ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ, ຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ, ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ, ໂຄງສ້າງ ແລະການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ ແລະສະພາບການເຮັດວຽກ. ສຳລັບປັດໄຈດ້ານຄ່າຈ້າງ ແລະສະຫວັດດີການ ຫຼືຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນປານກາງ. ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທີ່ສິ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານປະກອບມີ: ດ້ານຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນແມ່ນສິ່ງຜົນຕໍ່ດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ, ດ້ານຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ, ສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນແມ່ນສິ່ງຜົນຕໍ່ດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ ແລະ ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນແມ່ນສິ່ງຜົນຕໍ່ດ້ານຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ. ສຳລັບປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນໃນທາງລົບຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານປະກອບມີ: ດ້ານຄ່າຈ້າງ, ສະຫວັດດີການ ຫຼືຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບແມ່ນສິ່ງຜົນຕໍ່ດ້ານຄວາມຮູ້ ແລະທັກສະໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ແລະດ້ານໂຄງສ້າງ, ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນແມ່ນສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານທັກສະການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ.

ຄຳສັບສຳຄັນ: ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານ, ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ

¹ ຕິດຕໍ່ຜົວຜົນ: ທິລະນາ

ບັນຍາສະຫວັດ, ວິທະຍາໄລການເງິນ

ພາກເໜືອ, ເບີໂທ:

+856 20 5297 7729, ອີເມວ:

Thilana77729@gmail.com

² ສຳນັກງານອະທິການບໍດີ,

ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ

³ ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ

ການທ່ອງທ່ຽວ, ມະຫາວິທະຍາໄລ

ສຸພານຸວົງ

ຂໍ້ມູນບົດຄວາມ:

ການສົ່ງບົດ: 20 ກຸມພາ 2023

ການປັບປຸງ: 29 ກໍລະກົດ 2023

ການຕອບຮັບ: 20 ສິງຫາ 2023

Job Environment Factors Influencing Employees' Performance Competency of Finance Department in Luang Prabang

Thilana Panyasavath¹, Soulideth Keoboulapheth², Dalounny Indavong³

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

¹**Correspondence:** *Thilana Panyasavath, Northern Financial, Souphanouvong University, Tel: +856 20 5927 7729, E-mail: Thilana77729@gmail.com*

²*Rector's Office, Souphanouvong University*
³*Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong*

Article Info:

Submitted: Feb 20, 2023

Revised: Jul 29, 2023

Accepted: Aug 20, 2023

Abstract

The purpose of this research was to study the employees' operational competency level of the Finance Department of Luang Prabang Province; to study the employees' opinions towards on the environmental factors in the operation; and to study the job environmental factors influencing employees' performance competency of Finance Department of Luang Prabang Province. The population used in the research was the employees of the Finance Department of Luang Prabang province with a total sample group of 49 people as a specific random sampling method. The instrument used in the research was a questionnaire with a reliability value equal to 0.970. The statistics used in the data analysis were frequency value, mean value, standard deviation value, correlation coefficient and multiple regression coefficient. The results of the study were found that:

The employees' performance competency was at a high level, including competency in terms of basic characteristics (individual competency), the operation knowledge competency and the competency of working skills.

The employees' opinions towards on the environmental factors were at most important level to the performance of the employees, including the safety and security at work, personal characteristics, social characteristics of work, opportunities for advancement in work, communication, specific characteristics of work, structure, and management of work within the organization and working conditions. For the factors of wages and welfare or other benefits received were at moderate importance level.

The job environment Factors had a positive influence on the competency of employees to work were include Personal characteristics that was influence the knowledge of the work of employees, specific characteristics of the work, working conditions and personal characteristics was affect the skills in the work of employees, and the factors of opportunities for advancement in work, security and personal characteristics was affect the basic characteristics of the work of employees. For factors that have a negative impact on the ability of employees to work were include wages, welfare or other benefits received affect the knowledge and skills of employees and the structure, management within the organization affects the competency of employees to work

Keywords: *Job environment Factors, Employees' performance competent*

1. ພາກສະເໜີ (Background)

ການທີ່ຈະພັດທະນາປະເທດຊາດໃຫ້ຂະຫຍາຍຕົວໄວ ແລະ ພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ທຸກປະເທດລ້ວນແຕ່ຕ້ອງມີການກຳລັງການຜະລິດທີ່ກ້າວໜ້າມີການພັດທະນາຜະລິດທີ່ສອດຄ່ອງ, ມີລະບອບລະບຽບການໃນການຄຸ້ມຄອງທີ່ແທດເໝາະ, ມີລັດແຫ່ງອຳນາດກົດໝາຍ, ມີສັງຄົມພົນລະເມືອງ, ມີເສດຖະກິດຕະຫຼາດ ແລະ ພັດທະນາຕ້ອງມີຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີຄຸນນະພາບ ເຊິ່ງການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດເປັນບັນຫາທີ່ສຳຄັນຂອງທຸກໆປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ, ໃນຍຸກສະໄໝປະຈຸບັນຊັບພະຍາກອນມະນຸດຖືໄດ້ວ່າເປັນປັດໄຈຕັດສິນກ່ຽວກັບຄຸນນະພາບ, ຂະໜາດ, ລະດັບຄວາມໄວ, ລັກສະນະ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ. ດັ່ງໃນມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ XI ຂອງພັກໄດ້ກຳນົດວ່າ: “ຕ້ອງສຸມໃສ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຢ່າງແຂງແຮງ ໃນເງື່ອນໄຂໃໝ່ຂອງການພັດທະນາຕ້ອງສ້າງຄົນລາວໃຫ້ມີຄວາມພ້ອມໃນທຸກດ້ານສາມາດກາຍເປັນກຳລັງຂັບດັນຕົ້ນຕໍໃຫ້ແກ່ການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ” (ມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ຄັ້ງທີ XI ຂອງພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ, 2021). ອີງຕາມເງື່ອນໄຂດັ່ງກ່າວນັ້ນ, ປະເທດລາວເຮົາຕ້ອງສືບຕໍ່ຂະຫຍາຍ ແລະ ເພີ່ມທະວີການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຢ່າງຮອບດ້ານ, ມີລະດັບວັດທະນະທຳ, ມີຄວາມຮູ້, ມີພາລະໄນສົມບູນ, ຕ້ອງຖືເອົາວຽກງານພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເປັນວຽກງານບຸລິມະສິດໃນການພັດທະນາ. ສະນັ້ນ, ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານໃຫ້ມີຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ດ້ວຍການເສີມສ້າງປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັບການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານຄື: ການຮັບຮູ້ບົດບາດໜ້າທີ່ ເຊິ່ງເປັນປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການປະຕິບັດງານ ຖ້າຫາກການຮັບຮູ້ບົດບາດບໍ່ຖືກຕ້ອງຈະເຮັດໃຫ້ຜົນການປະຕິບັດງານເທົ່າກັບສູນ, ຄວາມເຊື່ອຫມັ້ນໃນຕົວເອງ ຜູ້ທີ່ມີຄວາມເຊື່ອຫມັ້ນໃນຕົວເອງຈະມີຄວາມກ້າສະແດງອອກ, ກ້າຕັດສິນໃຈ ແລະ ມີຄວາມຫມັ້ນໃຈທີ່ຈະເຮັດສິ່ງຕ່າງໆ ໃຫ້ສຳເລັດໄດ້ຕາມທີ່ຕ້ອງການ, ທັກສະໃນການເຮັດວຽກ, ການຄົ້ນຄິດວິເຄາະໄຈ້ແຍກ ແລະ

ການວາງແຜນງານ, ທັກສະການສື່ສານ ເປັນຄວາມສາມາດໃນການຖ່າຍທອດຂ່າວສານ, ຄວາມຮູ້ສຶກນິກົດ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິ, ແຮງຈູງໃຈ ເປັນລັກສະນະຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ຕ້ອງການຄວາມສຳເລັດ ໂດຍເປັນການສະແດງຄວາມພະຍາຍາມແຂ່ງຂັນກັບມາດຕະຖານອັນດີເລີດ ແລະ ພະຍາຍາມເຮັດວຽກໃຫ້ດີກວ່າບຸກຄົນໃດບຸກຄົນໜຶ່ງດ້ວຍການອາໄສຄວາມສາມາດສະເພາະ ແລະ ມີການວາງໂຄງການໄລຍະຍາວທີ່ສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການຄວາມສຳເລັດ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານໃນການປະຕິບັດງານຈຶ່ງເປັນສິ່ງໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນທີ່ຈະຊ່ວຍສ້າງຄວາມສຳເລັດໃຫ້ອົງກອນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ ແມ່ນກົງຈັກໜຶ່ງຂອງອົງການປົກຄອງແຂວງ, ນະຄອນ ແລະເມືອງແມ່ນມີພາລະບົດບາດ ເປັນເສນາທິການ ໃຫ້ແກ່ເຈົ້າແຂວງ, ເຈົ້າຄອງນະຄອນ ແລະ ລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງການເງິນ ຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງໃນການຄຸ້ມຄອງ ດ້ານການເງິນ-ງົບປະມານແຫ່ງລັດ ແລະ ດ້ານວິຊາການ ດ້ວຍການຄົ້ນຄ້ວາສ້າງ ແລະ ປັບປຸງບັນດານະໂຍບາຍ, ມາດຕະການ ແລະ ກົນໄກການຄຸ້ມຄອງລາຍຮັບ-ລາຍຈ່າຍງົບປະມານເຂົ້າສູ່ກົດໝາຍ, ລະບຽບການໃຫ້ມີຄວາມໂລ່ງລ່ຽນ, ມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນ, ເຂັ້ມແຂງ, ຫັນສະໄໝ ແລະ ລວມສູນໃນຂອບເຂດທົ່ວແຂວງ, ນະຄອນ, ມີພາລະບົດບາດໃນການພັດທະນາ, ຫັນການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືທາງດ້ານການເງິນໄປສູ່ທັນສະໄໝເທື່ອລະກ້າວ, ເຊິ່ງສະແດງອອກໃນການຈັດເກັບລາຍຮັບແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນໃນທຸກປີ, ສາມາດຕອບສະໜອງລາຍຈ່າຍໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ແກ້ໄຂສະພາບຄວາມຄ່ອງຕົວທາງດ້ານການດຸ່ນດ່ຽງງົບປະມານໄດ້ຕາມລະດັບຄາດໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້ ເພື່ອຮັກສາສະເຕັຍລະພາບຂອງເສດຖະກິດມະຫາພາກໃຫ້ມີຄວາມຫມັ້ນທ່ຽງ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍ ສະຫັດສະຫວັດ ເພື່ອການພັດທະນາ ແລະ ລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກແຫ່ງຊາດ (Ministry of Finance, 2018). ສະນັ້ນ, ພະແນກການເງິນ ຈຳເປັນຕ້ອງມີບຸກຄະລາກອນທີ່ມີເກັ້ງ ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດສູງ, ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ມີປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກສູງ ແລະ ມີຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິວັດທີ່ດີ ຈຶ່ງຈະຊ່ວຍສ້າງຄວາມໂລ່ງ

ລ່ຽນ, ມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນ, ເຂັ້ມແຂງ, ທັນສະໄໝ ແລະຊ່ວຍອົງການບັນລຸຜົນສໍາເລັດຕາມແຜນການທີ່ວາງໄວ້ໃນແຕ່ລະໄລຍະ. ດັ່ງນັ້ນ, ການທີ່ພະແນກການເງິນຈະປະກອບໄປດ້ວຍບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄຸນລັກສະນະຂ້າງເທິງໄດ້ນັ້ນແມ່ນມີຫຼາຍປັດໄຈ ເຊິ່ງໃນປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນແມ່ນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດດ້ວຍການຝຶກອົບຮົມ, ການສຶກສາ ແລະ ການພັດທະນາ ເຊິ່ງໃນນີ້ເງື່ອນໄຂອົງການຈະສາມາດບັນລຸເປົ້າໝາຍດ້ານການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດນັ້ນໄດ້ນັ້ນຈໍາເປັນຕ້ອງມີຂໍ້ມູນຜື້ນຖານກ່ຽວກັບລະດັບຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ຂໍ້ມູນສະພາບປັດໄຈຕ່າງໆ ທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ເພື່ອຈະສາມາດວາງແຜນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມສອດຄ່ອງກັບສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງບຸກຄະລາກອນ. ດ້ວຍເຫດຜົນຂ້າງເທິງນັ້ນ ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະສຶກສາໃນຫົວຂໍ້: ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ ຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ ເພື່ອຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນລະດັບຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ, ຂໍ້ມູນລະດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບລະດັບປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຕ່າງໆ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ລະດັບຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ.

ຈຸດປະສົງໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ມີ 3 ຈຸດປະສົງຄື: ເພື່ອສຶກສາລະດັບຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ, ສຶກສາຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ແລະ ສຶກສາປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ເຄື່ອງມືໃນການເກັບຂໍ້ມູນ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຄັ້ງນີ້ແມ່ນແບບສອບຖາມ ເຊິ່ງມີລັກສະນະເປັນແບບຊ່ວງປະມານຄ່າ (Rating Scale) ແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບ ຕາມວິທີຂອງ Likert Scales ໂດຍມີຄ່າຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື (Cronbach's Alpha) ເທົ່າກັບ 0.970 ແລະ ຄ່າຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຂອງຕົວຊີ້ວັດແຕ່ລະຕົວມີຄ່າສູງກວ່າ 0.60 ໂດຍສຸມຕົວຢ່າງແບບສະເຈາະຈົງ ແລະ ແຈກແບບສອບຖາມແບບງ່າຍດາຍ.

2.2 ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

ເປັນການຄົ້ນຄວ້າແບບປະລິມານ (Quantitative Research) ດໍາເນີນການຄົ້ນຄວ້າໂດຍການກໍານົດປະຊາກອນແມ່ນພະນັກງານຂອງພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ ໃນປີ 2023 ມີທັງໝົດຈໍານວນ 49 ຄົນ, ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການສໍາຫຼວດແມ່ນກໍານົດເອົາ100%, ໃນການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນເລີ່ມເກັບກໍາຂໍ້ມູນ ແຕ່ເດືອນມິຖຸນາ 2022 - ກຸມພາ 2023, ເມື່ອໄດ້ຂໍ້ມູນຈາກການລົງເກັບກໍາແລ້ວໄດ້ນໍາເອົາຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວມາດໍາເນີນການວິເຄາະຊອກຫາຄ່າທາງສະຖິຕິຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Std.Deviation) ແລະ ຄ່າສໍາປະສິດສະຫະສໍາພັນການຖືກຖອຍທະວີຄູນ (Multiple Regression Correlation Coefficient), ດ້ວຍການນໍາໃຊ້ໂປຼແກມສໍາເລັດຮູບທາງສະຖິຕິ SPSS version 22.0 ເພື່ອວິເຄາະຕາມຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າ.

- ການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບລະດັບຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ແລະ ຂໍ້ມູນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານທະນາຄານພະແນກການເງິນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ແມ່ນໃຊ້ວິທີການວິເຄາະຫາຄ່າສະເລ່ຍ ແລະຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ.

- ການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ ແມ່ນໃຊ້ວິທີການວິເຄາະຫາຄ່າສໍາປະສິດສະຫະສໍາພັນເຟຣຍສັນ (Pearson's product moment correlation coefficient), ສົມຜົນການວິເຄາະແບບຖືກ

ຖອຍແບບພະຫຸຄຸນ (Multiple Regression Analysis Model). **2.3 ຂອບເຂດແນວຄວາມຄິດຂອງຄື້ນຄວ້າ**

ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ

- ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານ**
- 1) ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ
 - 2) ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ
 - 3) ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ
 - 4) ຄ່າຈ້າງ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ
 - 5) ສະພາບການເຮັດວຽກ
 - 6) ໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ
 - 7) ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ
 - 8) ຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ
 - 9) ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ

ຕົວປ່ຽນຕາມ

- ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ**
- 1) ດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດວຽກ
 - 2) ດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກ
 - 3) ຄຸນລັກສະນະຜື້ນຖານ / ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນ

ຮູບທີ 1 ຂອບເຂດແນວຄວາມຄິດຂອງຄື້ນຄວ້າ

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ,

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າເຫັນວ່າ: ພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ທັງໝົດມີ 46 ຄົນ ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເປັນເພດຊາຍ (52.2%), ມີອາຍຸຢູ່ລະຫວ່າງ 31-40 ປີ (69.6%), ສະຖານະພາບແຕ່ງງານແລ້ວ (76.1%), ຈົບປະລິນຍາຕີ (63%), ມີລາຍໄດ້ສະເລ່ຍເດືອນແມ່ນ 1,500,000-2,000,000 ກີບ (65.2%), ເປັນຜູ້ທີ່ມີປະສົບການໃນການເຮັດວຽກຫຼາຍກວ່າ 6 ປີຂຶ້ນໄປ (65.2%) ແລະມີຕໍາແໜ່ງງານເປັນພະນັກງານວິຊາການ (48.7%).

ຜົນການສຶກສາດ້ານລະດັບຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງເຫັນວ່າ: ໂດຍລວມແລ້ວພະນັກງານມີຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານໃນລະດັບສູງ ($\bar{X} = 3.71$) ເຊິ່ງໃນນີ້ຄວາມສາມາດໃນລໍາດັບທໍາອິດ ແມ່ນມີຄວາມສາມາດໃນດ້ານຄຸນລັກສະນະຜື້ນຖານ ($\bar{X} = 3.48$), ຮອງລົງມາແມ່ນຄວາມສາມາດທາງດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດ

ວຽກ ($\bar{X} = 3.66$) ແລະລໍາດັບສຸດທ້າຍແມ່ນຄວາມສາມາດທາງດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກ ($\bar{X} = 3.62$).

3.2 ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ.

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າເຫັນວ່າ: ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໂດຍລວມໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 3.71$), ເມື່ອພິຈາລະນາໃນລາຍລະອຽດແລ້ວເຫັນວ່າປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບຫຼາຍໃນລໍາດັບທໍາອິດແມ່ນຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ ($\bar{X} = 3.91$), ຮອງລົງມາແມ່ນຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ($\bar{X} = 3.86$), ຖັດມາແມ່ນຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ ($\bar{X} = 3.83$), ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ ($\bar{X} = 3.78$), ດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ ($\bar{X} = 3.76$), ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ ($\bar{X} = 3.74$), ໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ ($\bar{X} = 3.69$), ສະພາບການເຮັດວຽກ ($\bar{X} = 3.48$) ແລະສຸດທ້າຍແມ່ນປັດໄຈດ້ານຄ່າຈ້າງ ແລະສະຫວັດດີການ

ຫຼືຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານໃນລະດັບປານກາງ ($\bar{X} = 3.36$).

3.3 ການວິເຄາະປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງ.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທັງໝົດ 9 ຕົວ (ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (X_1), ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ (X_2), ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ (X_3), ຄ່າຈ້າງ ແລະສະຫວັດດີການ ຫຼືຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ (X_4), ສະພາບການເຮັດວຽກ (X_5), ໂຄງສ້າງ ແລະການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ (X_6), ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ (X_7), ຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ (X_8) ແລະ ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ (X_9)) ແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມສາມາດດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ຢູ່ໃນລະດັບສູງ ($R = 0.705$) ແລະ ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທັງ 9 ຕົວແມ່ນສາມາດພະຍາກອນຄວາມສາມາດດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໂດຍລວມໄດ້ 49.7% ($R^2 = 0.497$) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 50.3% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆທີ່ບໍ່ໄດ້ນໍາມາວິເຄາະໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແລະພົບວ່າມີພຽງ 1 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສໍາພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ຄື: ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນຂອງພະນັກງານ (X_9) ມີຄ່າ $\beta = 0.431$.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທັງໝົດ 9 ຕົວ (ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (X_1), ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ (X_2), ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ (X_3), ຄ່າຈ້າງ ແລະສະຫວັດດີການ ຫຼືຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ (X_4), ສະພາບການເຮັດວຽກ (X_5), ໂຄງສ້າງ ແລະການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ (X_6), ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ (X_7), ຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ (X_8) ແລະ ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ (X_9)) ແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມສາມາດດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ຢູ່ໃນລະດັບກາງ ($R = 0.649$) ແລະ ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທັງ 9 ຕົວແມ່ນສາມາດພະຍາກອນຄວາມສາມາດດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກ

ງານໂດຍລວມໄດ້ 42.1% ($R^2 = 0.421$) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 57.9% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນໍາມາວິເຄາະໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແລະ ພົບວ່າມີພຽງ 5 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສໍາພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ຄື: ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ (X_3) ມີຄ່າ $\beta = 0.402$, ປັດໄຈຄ່າຈ້າງ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ (X_4) ມີຄ່າ $\beta = -0.394$, ປັດໄຈສະພາບການເຮັດວຽກ (X_5) ມີຄ່າ $\beta = 0.385$, ປັດໄຈໂຄງສ້າງ ແລະການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ (X_6) ມີຄ່າ $\beta = -0.475$ ແລະ ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ (X_9) ມີຄ່າ $\beta = 0.390$.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທັງໝົດ 9 ຕົວ (ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (X_1), ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ (X_2), ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ (X_3), ຄ່າຈ້າງ ແລະສະຫວັດດີການ ຫຼືຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ (X_4), ສະພາບການເຮັດວຽກ (X_5), ໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ (X_6), ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ (X_7), ຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ (X_8) ແລະ ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ (X_9)) ແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມສາມາດດ້ານຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ຢູ່ໃນລະດັບສູງ ($R = 0.859$) ແລະ ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທັງ 9 ຕົວແມ່ນສາມາດພະຍາກອນຄວາມສາມາດດ້ານຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໂດຍລວມໄດ້ 73.8% ($R^2 = 0.738$) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 26.2% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນໍາມາວິເຄາະໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແລະ ພົບວ່າ ມີພຽງ 5 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສໍາພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ຄື: ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (X_1) ມີຄ່າ $\beta = 0.223$, ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ (X_2) ມີຄ່າ $\beta = 0.349$ ແລະ ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ (X_9) ມີຄ່າ $\beta = 0.406$.

4. ວິພາກຜົນ

ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງໂດຍພາບລວມແລ້ວແມ່ນພະນັກງານມີຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານໃນ

ລະດັບສູງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນມີຄວາມສາມາດໃນດ້ານຄຸນລັກສະນະຜື່ນຖານ / ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນ, ດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກ. ທັງນີ້ອາດເນື່ອງມາຈາກຜະນັກງານມີຄວາມຮູ້ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດຢູ່ ແລະ ຜະນັກງານມີທັກສະໃນການເຮັດວຽກ ການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບວຽກຢ່າງຮອບຄອບ ແລະ ມີທັກສະໃນດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານກັບເພື່ອຮ່ວມງານເປັນຢ່າງດີ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຜະນັກງານສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບໄດ້ໃນລະດັບສູງ. ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Boulaphan (2018) ເລື່ອງອິດທິພົນພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນຳຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງຜະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງຫຼວງພະບາງ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຟື້ນວ່າ ຜະນັກງານມີຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຢູ່ໃນລະດັບສູງ ເຊິ່ງໃນນີ້ແມ່ນມີຄວາມສາມາດດ້ານຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ, ຄວາມສາມາດດ້ານຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ ແລະ ຄວາມສາມາດດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກ. ສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Nouwan et al., (2013) ໄດ້ສຶກສາເລື່ອງຂີດຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງຜະນັກງານບໍລິສັດສວນອຸດສາຫະກຳໂຮດຈະນະ ຈຶ່ງຫວັດພະນະຄອນສີອາຍຸດທະຍາ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຟື້ນວ່າ ຂີດຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງຜະນັກງານໃນພາບລວມແລ້ວແມ່ນມີຄວາມສາມາດໃນລະດັບຫຼາຍ ໄດ້ແກ່ ຂີດຄວາມສາມາດຫຼັກ ໃນດ້ານຄວາມຮູ້, ດ້ານທັກສະ ແລະ ດ້ານທັດສະນະຄະຕິ, ຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຫານຈັດການໃນດ້ານການວິເຄາະວາງແຜນ ແລະຕັດສິນໃຈແກ້ບັນຫາ, ຄວາມສາມາດຕາມຕຳແໜ່ງງານໃນດ້ານຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັກສະສະເພາະທີ່ຈຳເປັນຕາມຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຜົນຄົ້ນຄວ້າຂອງ Phithakthum (2016) ເລື່ອງຄວາມສາມາດຂອງຜະນັກງານ: ກໍລະນີສຶກສາ ຜະນັກງານໂຮງແຮມຄໍລັມກຸງເທບມະຫານະຄອນ. ຜົນການສຶກສາຟື້ນວ່າ ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງຜະນັກງານໂຮງແຮມຄໍລັມກຸງເທບ ໃນພາບລວມ ແລະ ລາຍລະອຽດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ຍົກເວັ້ນດ້ານທັກສະການເຮັດວຽກແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ

ປານກາງ, ນອກນີ້ຍັງສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Khongpasom (2011) ຄົ້ນຄວ້າເລື່ອງຄວາມອາດສາມາດຫຼັກຂອງບຸກຄະລາກອນສາຍສະໜັບສະໜູນ ເພື່ອສິ່ງເສີມຍຸດທະສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລສີລະປະກອນສຸກາເປັນອົງກອນແຫ່ງການຮຽນຮູ້. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຟື້ນວ່າ ຄວາມສາມາດຫຼັກຂອງບຸກຄະລາກອນຝ່າຍສະໜັບສະໜູນ ເພື່ອສິ່ງເສີມຍຸດທະສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລສີລະປະກອນ ກ້າວສຸກາເປັນອົງກອນແຫ່ງການຮຽນຮູ້ ປະກອບດ້ວຍ 5 ຄວາມອາດສາມາດ ຕາມລຳດັບຄວາມສຳຄັນ ໄດ້ແກ່ 1. ຄວາມອາດສາມາດດ້ານການຮຽນຮູ້ຕະຫລອດຊີວິດ, 2. ຄວາມອາດສາມາດດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ, 3. ຄວາມອາດສາມາດດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, 4. ຄວາມອາດສາມາດດ້ານການເຮັດວຽກເປັນທີມ ແລະ 5. ຄວາມອາດສາມາດດ້ານການຄິດແບບຂອງອົງກອນ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Sangtongkham (2017) ຄົ້ນຄວ້າເລື່ອງ ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນສຳນັກງານທີ່ດິນ ຈຶ່ງຫວັດຊຽງຮາຍ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຟື້ນວ່າ ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບສູງ ໂດຍມີຄວາມສາມາດໃນດ້ານຄວາມຊື່ສັດ, ຝັກກິດຕໍ່ອົງກອນ. ຕະຫລອດເຖິງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Mounlasing (2019) ໂດຍສຶກສາເລື່ອງຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ຜະນັກງານພະແນກການເງິນ ແຂວງອຸດົມໄຊ, ຜົນການສຶກສາຟື້ນວ່າ: ຜະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງອຸດົມໄຊມີຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຢູ່ໃນລະດັບສູງ ໂດຍມີຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານສູງທີ່ສຸດແມ່ນຄວາມສາມາດໃນດ້ານທາງກາຍະພາບ ແລະຮອງລົງມາແມ່ນຄວາມສາມາດໃນດ້ານທາງສະຕິປັນຍາ.

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງຜະນັກງານ ພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງໂດຍລວມແລ້ວປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ, ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ, ຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ, ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການ

ເຮັດວຽກ, ດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ, ໂຄງສ້າງ ແລະການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ ແລະສະພາບການເຮັດວຽກ. ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Vang (2019) ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ພາກເໜືອ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ: ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ພາກເໜືອ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງໃນນີ້ແມ່ນປັດໄຈຈຸງໃຈປະກອບມີ: ດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງໜ້າວຽກ, ດ້ານລັກສະນະຂອງການເຮັດວຽກ, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນໜ້າທີ່ວຽກງານ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ, ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື ແລະ ປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາປະກອບມີ: ດ້ານສະພາບການເຮັດວຽກ, ດ້ານຄວາມສຳພັນພາຍໃນໜ່ວຍງານ, ດ້ານຄ່າຕອບແທນ, ດ້ານການບັງຄັບບັນຊາ ແລະດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານ.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທີ່ສິ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງປະກອບມີ ດ້ານຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນຂອງພະນັກງານແມ່ນສິ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ, ດ້ານຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ, ສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນແມ່ນສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກໂດຍລວມຂອງພະນັກງານ ແລະດ້ານໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ ແລະ ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນແມ່ນສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ. ສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Supong (2019) ເລື່ອງປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານອົງກອນປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນໃນ ອຳເພີບາງປະເທດ ຈັງຫວັດພະນະຄອນສີອາຍຸດທະຍາ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າປັດໄຈຈຸງໃຈ ແລະປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາ ແມ່ນມີຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານຢ່າງມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ໂດຍປັດໄຈຈຸງໃຈປະກອບມີ ຄວາມສຳເລັດໃນ

ການເຮັດວຽກ, ການຍອມຮັບນັບຖື, ລັກສະນະຂອງວຽກ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຄວາມກ້າວໜ້າໃນຕຳແໜ່ງ ແລະປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາປະກອບດ້ວຍເງິນເດືອນ, ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ, ການປົກຄອງບັງຄັບບັນຊາ, ນະໂຍບາຍ ແລະການບໍລິຫານ, ສະພາບການປະຕິບັດງານ, ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການປະຕິບັດງານ ແລະຊີວິດການເປັນຢູ່ສ່ວນຕົວ. ຕະຫຼອດເຖິງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Mounlasing (2019) ໂດຍສຶກສາເລື່ອງຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ພະນັກງານພະແນກການເງິນ ແຂວງອຸດົມໄຊ, ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ: ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ: ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບ ແລະ ດ້ານບັນຍາກາດຂອງອົງກອນ ແລະ ຜິດຕິກຳການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ແມ່ນມີຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການດຳເນີນງານປະກອບ.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທີ່ສິ່ງຜົນໃນທາງລົບຕໍ່ ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງປະກອບມີ: ດ້ານຄ່າຈ້າງ, ສະຫວັດດີການ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ ແມ່ນສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານຄວາມຮູ້ ແລະທັກສະນະໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ແລະດ້ານໂຄງສ້າງ ແລະການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນແມ່ນສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານທັກສະການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ. ທັງນີ້ອາດເນື່ອງມາຈາກລະດັບຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານແມ່ນບໍ່ໄດ້ເກີດມາຈາກຜົນປະໂຫຍດ, ຄ່າຈ້າງ ແລະຜົນຕອບແທນອື່ນໆ ທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການເຮັດວຽກ ເຊິ່ງເກີດຈາກການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດດ້ວຍການຝຶກອົບຮົມ, ຍົກລະດັບສຶກສາຕໍ່ ຫຼືເກີດຈາກການພັດທະນາອົງກອນເປັນຕົ້ນ, ຕະຫຼອດເຖິງຄວາມສາມາດດ້ານທັກສະໃນການປະຕິບັດງານກໍ່ອາດເກີດຈາກ ແຕ່ຫາກບໍ່ແມ່ນການກໍ່ເກີດຈາກໂຄງສ້າງ ແລະການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ Rapheephisan (2007).

ເລື່ອງຄວາມຈຳເປັນຂອງການຝຶກອົບຮົມ ໂດຍໄດ້ກຳນົດໄວ້ວ່າ: ການຝຶກອົບຮົມ ຖືເປັນເຄື່ອງທີ່ຈຳເປັນສຳຫຼັບບຸກຄະລາກອນລະດັບປະຕິບັດການ ທີ່ຈະຕ້ອງເນັ້ນໜັກເຖິງພັດທະນາ

ຕົນເອງໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດຢ່າງພຽງພໍທີ່ຈະປະຕິບັດງານ ມີທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີຕໍ່ວຽກງານ ແລະອົງກອນລວມທັງມີຄວາມຕື່ນຕົວທີ່ຈະພັດທະນາຕົນຕະຫຼອດເວລາການຝຶກອົບຮົມຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນຕໍ່ທຸກອົງກອນ ເພື່ອຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານ, ຊ່ວຍສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນ, ຊ່ວຍຫຼຸດການຄວມຄຸມການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ, ຊ່ວຍສ້າງຂວັນແລະກຳລັງໃຈໃນການປະຕິບັດງານ, ຊ່ວຍຍົກລະດັບຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ ແລະຊ່ວຍເສີມສ້າງທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີຕໍ່ອົງກອນ ແລະຍັງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ Vithayaoudom (2007) ແນວຄິດປະໂຫຍດຂອງການຝຶກອົບຮົມ ໂດຍກຳນົດໄວ້ວ່າ: ການຝຶກອົບຮົມ ເປັນການເພີ່ມພູນຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານໃຫ້ສູງຂຶ້ນ ຫຼືອາດເປັນການປ່ຽນແປງພຶດຕິກຳໃນດ້ານທັດສະນະຄະຕິຈາກແບບເດີມໄປສູ່ພຶດຕິກຳແບບໃໝ່ ເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກໂດຍສ່ວນລວມໃຫ້ດີຂຶ້ນ ເຊິ່ງປະໂຫຍດຂອງການຝຶກອົບຮົມມີຄື: ຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ລະບົບວິທີການປະຕິບັດງານ ມີສະມັດຖະພາບທີ່ສູງຂຶ້ນ, ມີການຕິດຕໍ່ປະສານ, ງານດີຂຶ້ນ ເພາະການຝຶກອົບຮົມຈະຊ່ວຍກະຕຸ້ນຄວາມສົນໃຈໃນການປະຕິບັດງານໃຫ້ມີຈິດໃຈຮັກວຽກ ແລະເຮັດວຽກໄດ້ຜົນຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະເມື່ອໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ຈາກການຝຶກອົບຮົມຫຼາຍຂຶ້ນແລ້ວກໍ່ສາມາດນຳເອົາເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ວິທີການໃໝ່ໆ ໄປໃຊ້ໃນການປະຕິບັດງານ ເຊິ່ງຈະສາມາດແກ້ໄຂຂໍ້ບົກຜ່ອງ ແລະ ປັບປຸງວຽກໃຫ້ມີປະສິດທິພາບຢູ່ສະເໝີ.

5. ສະຫຼຸບ

ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງໂດຍລວມແລ້ວພະນັກງານມີຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານໃນລະດັບດີ ປະກອບດ້ວຍ: ຄວາມສາມາດໃນດ້ານຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານ / ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນ, ຄວາມສາມາດທາງດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມສາມາດທາງດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກ.

ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງ

ພະນັກງານ ພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງໂດຍລວມແລ້ວພະນັກງານໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນວ່າມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍ, ເມື່ອພິຈາລະນາປັດໄຈຍ່ອຍແລ້ວພົບວ່າປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍໄດ້ແກ່: ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ, ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ, ຄຸນລັກສະນະທາງສັງຄົມຂອງວຽກງານ, ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ, ໂຄງສ້າງ ແລະການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນ ແລະ ສະພາບການເຮັດວຽກ. ສຳລັບປັດໄຈດ້ານຄ່າຈ້າງ ແລະ ສະຫວັດດີການ ຫຼືຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານໃນລະດັບປານກາງ.

ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທີ່ສົ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງປະກອບມີ: ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນຂອງພະນັກງານແມ່ນສົ່ງຜົນໃນທາງບວກຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ, ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງງານ, ປັດໄຈສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນແມ່ນສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານທັກສະໃນການເຮັດວຽກໂດຍລວມຂອງພະນັກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, ຄວາມໝັ້ນຄົງປອດໄພ ແລະ ປັດໄຈຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນແມ່ນສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ. ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງວຽກງານທີ່ສົ່ງຜົນໃນທາງລົບຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງຫຼວງພະບາງປະກອບມີ: ປັດໄຈດ້ານຄ່າຈ້າງ, ສະຫວັດດີການ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ ແມ່ນສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະນະໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງ ແລະ ການບໍລິຫານງານພາຍໃນອົງກອນແມ່ນສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສາມາດດ້ານທັກສະການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້

ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

Boulaphan, S. (2018). The influence of leadership style on the operational ability of employees of Lao Electric State Enterprise, Luang Prabang branch. Bachelor's degree in general business administration. Faculty of Economics and Tourism. Suphanu Vong University.

Document of the resolution of the 11th General Meeting of the Lao People's Revolutionary Party. Year 2021.

Khongpasom, A. (2011). Core competencies of support personnel to promote the strategy of the University of the Arts to become a learning organization. Khon Kaen University Research Journal Article. No. 11.

Ministry of Education and Sports. (2016). Lao National Human Resources Development Strategy 2025. Vientiane Capital.

Ministry of Finance. (2018). Vision to 2030 and State Financial Development Strategy to 2025. Vientiane Capital.

Mounlasing, B. (2019). The operation ability of financial department staff in Oudomxay province. Bachelor's degree in general business administration. Faculty of Economics and Tourism. SuphanuVong University.

Nouwan, W., Sulajatee, P., & Sirivan, N. (2013). The operational capacity of employees in Rojana industrial Group Ayuthaya. Research and Development Institute. Nakhon Si Ayuthaya University.

Phithakthum, P. (2016). The Employee Competency: A Case Study of the Employees of Column Bangkok Hotel. Bangkok.

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

Sangtongkham, A. 2017. The factors Affecting Staff Competency of Chiang Rai Provincial Land Office. Independent Study M.P.A. (Public Policy) University of Phayao.

Siljiru, T. (2010). Research and Statistical data analysis by SPSS and AMOS. 11th Edition. ISBN: 9789741044108. Bangkok: business R and D ordinary partnership.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. New York: John Wiley & Sons. Inc.

Supong, S. (2019). Factors Affecting Employee Competencies in Local Government Organizations in Bang Pa-in District of Phranakhon Si Ayutthaya Province. Thesis for the Master of Public Administration Program in Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

Songkiattisak, 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.

U-THAIRATANA, P. (2021). Influence of motivation on organizational commitment. Case study of Ratchaburi Provincial Administrative Organization. Souphanouvong Journal of Multidisciplinary Research and Development ISSN 2521-0653. Volume 7. Issue 2. July – December 2021. Page 367 – 374.

Vang, M. (2019). Factors that affect the success of the operation of the employees of the State Electricity Enterprise of Laos in the North. Bachelor's degree in general business administration. Faculty of Economics and Tourism. SuphanuVong University.

Vithayaoudom, V. (2007). Organizational development. Publisher: Bangkok Tanawat Publishing Co., Ltd.

William, G., Zikmund, Barry, J., Babin, Jon C., Carr, Mitch Griffin. (2010). Business Research Methods. 8th Edition. South-western, Cengage Learning.