



The Knowledge Management of Employees of Lao Telecommunication Public Company in four provinces in the north of Lao PDR

Inthachone LUENAMMACH¹, Chahue YANGSANSAY² and Kommaly NOUANTHASING³

Department of Business Management, Faculty of Economic and Tourism,
Souphanouvong University Laos PDR

Abstract

¹**Correspondence:** Inthachone LUENAMMACHAK, Northern Regional Audit Office 2, Oudomxay province, Tel: +8562052411666, Email: jock.itc@gmail.com.

The purpose of the research were: 1) To study the level of knowledge management of employees of the Lao Telecommunication Public Company, 2) To study the level of factors influencing knowledge management of Employees of Lao Telecommunication Public Company and 3) To study the factors affecting the knowledge management of employees of the Lao Telecommunication Public Company in four provinces in the northern part of Lao PDR. The sample was 128 staff members of Lao telecommunication public company in four northern provinces of Lao PDR. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data collected were then analyzed using descriptive analysis to determine frequency, percentage, mean and standard deviation and multiple regression analysis by stepwise method.

Submitted: August 10, 2024

Revised: August 18, 2024

Accepted: August 20, 2024

The results of the study found that:

1) The level of knowledge management of employees of Lao telecommunication public company was at high level ($\mu=4.16$, $\sigma=0.57$) and consisted of seven aspects such as: knowledge identification, knowledge acquisition, knowledge dissemination, knowledge organization, knowledge creation, knowledge application and learning respectively.

2) The level of factors influencing knowledge management of employees of Lao telecommunication public company was at high level ($\mu=4.14$, $\sigma=0.50$) and consisted of seven aspects such as: vision factors, leadership factors, technology factors, structure factors, measurement factors, culture organization factors, strategy factors respectively.

3) The factors affecting the knowledge management of employees of the Lao Telecommunication Public Company in four provinces in the northern part of Lao PDR, which consisted of two factors such as: structure factors, leadership factors and measurement factors at a significant level of 0.05. The equation can predict the knowledge management of employees of the Lao telecommunication public company in four northern provinces of Lao PDR as a whole up to 80.50%.

Keywords: Knowledge management, knowledge management factors, Lao telecommunications public company.

1. ພາກສະເໜີ

ເສດຖະກິດໃນປະຈຸບັນຂັບເຄື່ອນດ້ວຍຄວາມຮູ້ ຫຼື ຮຽກວ່າເສດຖະກິດຫຼັກຖານຄວາມຮູ້ (Knowledge-based economy) ເປັນລະບົບເສດຖະກິດການຜະລິດ ແລະ ການກະຈາຍສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການ ໂດຍອາໄສ

ຄວາມຮູ້ເປັນຫຼັກ, ຄວາມຮູ້ຈຶ່ງກາຍເປັນຊັບສິນທີ່ມີຄຸນຄ່າ, ມີບົດບາດໃນການສ້າງຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ກາຍເປັນພະລັງ ຂັບເຄື່ອນເສດຖະກິດ, ຄວາມຮູ້ເປັນການອໍານວຍຄວາມ ສະດວກຕໍ່ການດໍາລົງຊີວິດປະຈຳວັນ, ການເຮັດວຽກ ແລະ ການພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງປະເທດໂດຍລວມ. ຄວາມ

ຮູ້ໃນດ້ານອົງກອນເປັນສິ່ງທີ່ສໍາຄັນໃນການດໍາເນີນວຽກງານ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ຊ່ວຍໃຫ້ບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດ ໂດຍຄວາມຮູ້ສາມາດນໍາມາພັດທະນາ, ຕໍ່ຍອດ ຫຼື ສ້າງ ຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ກັບອົງກອນເພື່ອເພີ່ມຄວາມໄດ້ປຽບໃນ ການແຂ່ງຂັນ. ດັ່ງນັ້ນ, ອົງກອນຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍຈຶ່ງຫັນ ດໍາເນີນການຈັດການຄວາມຮູ້ (Knowledge management: KM) ໂດຍມີເປົ້າໝາຍຄືການສ້າງນະ ວັດຕະກຳໃຫ້ເກີດຂຶ້ນໃນອົງກອນ (Migdadi, 2020).

ການແຂ່ງຂັນດ້ານເສດຖະກິດໃນປັດຈຸບັນ ໄດ້ເພີ່ມ ທະວີຄວາມຮຸນແຮງຫຼາຍຂຶ້ນ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ຫຼາຍອົງກອນ ຕ້ອງພະຍາຍາມສ້າງຄວາມແຕກຕ່າງໃຫ້ກັບທຸລະກິດຂອງ ຕົນເອງ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ໂດຍ ກຳນົດເຕັກໂນໂລຊີທີ່ທັນສະໄໝມາປັບໃຊ້ໃນການດໍາເນີນ ວຽກງານ ເພື່ອໃຫ້ການດໍາເນີນວຽກງານມີຄວາມສະດວກ ວ່ອງໄວ ແລະ ຫຼຸດຄວາມຜິດພາດທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນ. ໃນນີ້ປັດ ໄຈທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດທີ່ຊ່ວຍໃນການຂັບເຄື່ອນອົງກອນໃຫ້ມີ ຄວາມຈະເລີນ-ກ້າວໜ້ານັ້ນຄື ບຸກຄະລາກອນ ໂດຍບຸກ ຄະລາກອນໃນອົງກອນຈະຕ້ອງມີການພັດທະນາຄວາມຮູ້ຢູ່ ຕະຫຼອດເວລາ ເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດ ວຽກງານ ແລະ ນໍາໄປສູ່ປະສິດທິພາບຂອງອົງກອນນັ້ນເອງ ເຊິ່ງການທີ່ເຮັດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນປະຕິບັດວຽກງານມີຄຸນ ນະພາບຫຼາຍຂຶ້ນນັ້ນ ແມ່ນມາຈາກຜູ້ບໍລິຫານໃຫ້ຄວາມເນັ້ນ ຫັນໃນການເພີ່ມຄຸນນະພາບຂອງບຸກຄະລາກອນ ໂດຍ ການໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນດ້ານຄວາມຮູ້ເປັນຊັບພະຍາກອນທີ່ມີ ຄຸນຄ່າຂອງອົງກອນ (Teerathanachaiyakun, 2014).

ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ໄດ້ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນໃນການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແນວທາງແຜນພັດທະນາ ຕາມນະໂຍບາຍ ຫັນເປັນ ຫັນສະໄໝ ໃນຍຸກດິຈິຕອນ ໂດຍບໍລິສັດລາວ ໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ ຕ້ອງໄດ້ສຸມໃສ່ ການ ພັດທະນາຄຸນນະພາບການບໍລິການ ແລະ ການພັດທະນາ ບຸກຄະລາກອນ ເວົ້າລວມ, ເວົ້າສະເພາະແມ່ນເລັ່ງສ້າງວິຊາ ການໃຫ້ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ສ້າງໃຫ້ໄດ້ຖັງແຖວ ພະນັກງານທີ່ເປັນຊ່ຽວຊານ ແລະ ມີອາຊີບ ທີ່ແທ້ຈິງ ເພື່ອ ຕອບສະໜອງໄດ້ກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງເຕັກ ໂນໂລຊີ ທີ່ມີການພັດທະນາ ແລະ ຂະຫຍາຍຕົວໄວ ໃນແຕ່ ລະໄລຍະ. ສະນັ້ນ, ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ພະນັກງານ ລາວ ໂທລະຄົມທຸກທົ່ວໜ້າຈຶ່ງເຊີດຊຸສະຕິ ແລະ ເພີ່ມທະວີ ບົດບາດ-ໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນໃຫ້ສູງກ່ວາເກົ່າ

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ ລາວ ໂທລະຄົມ ກ້າວໄປຂ້າງໜ້າ ແລະ ສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ໃນຍຸກເສດຖະກິດ 4.0 ແລະ ເພື່ອການພັດທະນາປະເທດ ຊາດ ໃຫ້ສາມາດເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນໄດ້ ພ້ອມທັງເອົາໃຈໃສ່ເບິ່ງແຍງດູແລລູກຄ້າດັ່ງຄອບຄົວຂອງ ລາວ ໂທລະຄົມ ຕະຫຼອດ 24/7 ຊຶ່ງໂມງ ດັ່ງຄໍາຂວັນທີ່ວ່າ ລາວໂທລະຄົມ ໂທລະຄົມຂອງຄົນລາວ ເພື່ອສັງຄົມລາວ (Telecommunication public company, 2023).

ບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ ເປັນ ບໍລິສັດທຳອິດທີ່ດໍາເນີນທຸລະກິດໃຫ້ບໍລິການທາງດ້ານ ສື່ສານໂທລະຄົມແບບວົງຈອນໃນ ສປປ ລາວ ນັບແຕ່ປີ 1996 ເປັນຕົ້ນມາຈົນເຖິງປະຈຸບັນເປັນເວລາ 27 ປີ ໂດຍມີ ວິໄສທັດຂອງບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ ຄື ຜູ້ນຳໃນການສ້າງເສດຖະກິດດິຈິຕອນເພື່ອສັງຄົມລາວ ແລະ ມີພາລະກິດຄື: (1) ເປັນຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ Solutions & Platforms ທີ່ນຳໃຊ້ ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ນະວັດຕະກຳໃໝ່ ທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ມາດຖານ ສາກົນ ເພື່ອຍົກລະດັບຊີວິດ ການເປັນຢູ່ຂອງຜູ້ໃຊ້ບໍລິການໃນ ຍຸກເສດຖະກິດດິຈິຕອນ; (2) ການສົ່ງມອບການໃຫ້ບໍລິການທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ສ້າງສາຍສຳພັນດ້ວຍປະສົບການທີ່ຫຼາຍກວ່າ; (3) ສ້າງ ແລະ ສົ່ງເສີມວັດທະນາທຳອົງກອນທີ່ດີ ແລະ ພັດທະນາສັກກະຍະ ພາບຂອງບຸກຄະລາກອນໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ປຽບໃນ ການແຂ່ງຂັນທາງດ້ານທຸລະກິດ; (4) ມຸ່ງເນັ້ນການສົ່ງຄຸນຄ່າ ຮ່ວມກັນຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ ເພື່ອຂະຫຍາຍຕົວດ້ານທຸລະ ກິດແບບຍືນຍົງ. ຕະຫຼອດໄລຍະຜ່ານມາລາວໂທລະຄົມ ຍາມໃດກໍ່ໄດ້ຍຶດໝັ້ນໃນວິໄສທັດຂອງຕົນຢ່າງໜັກແໜ້ນ ເພື່ອຍຶດໝັ້ນໃນແນວທາງຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງຕໍ່ສັງຄົມ ເປັນແນວທາງຫຼັກໃນການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ ເໝາະສົມ ເພື່ອພັດທະນາໃຫ້ບໍລິການທີ່ມີຄຸນນະພາບເພື່ອຄວາມປະ ທັບໃຈຂອງຜູ້ໃຊ້ບໍລິການເປັນອັນດັບໜຶ່ງ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວ ພາຍໃຕ້ພາລະບົດບາດຂອງຕົນຢ່າງຕັ້ງໜ້າຄື ເປັນຜູ້ນຳໃຫ້ ບໍລິການໂທລະຄົມທີ່ມີມາດຕະຖານທຽບເທົ່າກັບສາກົນ ໂດຍໄດ້ມີການພັດທະນາການໃຫ້ບໍລິການຮອບດ້ານ ແລະ ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຢ່າງສູງຕໍ່ການພັດທະນາປະເທດຊາດ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ (Socio-economic News, 2019).

ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ເປັນເລື່ອງທີ່ມີຄວາມ ຊັບຊ້ອນທີ່ປະກອບກັບອຸປະສັກຫຼາຍປະການຈຶ່ງເຮັດ ໃຫ້ການຈັດການຄວາມຮູ້ຂອງອົງກອນຫຼາຍແຫ່ງຍັງເຮັດ

ໄດ້ບໍ່ໄດ້ດີ ເຊິ່ງສິ່ງຜົນບໍ່ສາມາດໃຊ້ປະໂຫຍດຈາກການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ເພື່ອເສີມສ້າງນະວັດຕະກຳໃນອົງກອນໄດ້ຢ່າງແທ້ຈິງ ໂດຍເຫດຜົນທີ່ສຳຄັນເນື່ອງຈາກຄວາມບໍ່ເຂົ້າໃຈວ່າການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ແມ່ນຫຍັງ ແລະ ມີຂະບວນການຫຍັງແດ່ທີ່ຈະເຊື່ອມໂຍງກັບການສ້າງນະວັດຕະກຳແນວໃດ ແລະ ຄວນພິຈາລະນາປັດໄຈແຫ່ງຄວາມສຳເລັດໃດແດ່ ເຊິ່ງຄຳຖາມເຫຼົ່ານີ້ຖືເປັນຊ່ອງວ່າງຂອງຄວາມຮູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ເພື່ອເສີມສ້າງນະວັດຕະກຳໃນອົງກອນ (Obeidat & Al-Suradi, 2016). ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ແມ່ນເປັນຫຼັກການທີ່ສຳຄັນທີ່ເປັນການຂັບເຄື່ອນ, ສົ່ງເສີມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ການຍືນຍົງຂອງອົງກອນ ໂດຍປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນໃນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ປະກອບມີ ຍຸດທະສາດຂອງອົງກອນ, ວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນ, ພື້ນຖານໂຄງລ່າງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ນຳໃຊ້ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ (Mingmitr, 2016). ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ກວມເອົາກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສ້າງຄວາມຮູ້, ການເກັບຮັກສາຄວາມຮູ້ໃຫ້ເປັນລະບົບ, ການພິມເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້ ຫຼືການແຈກຢາຍຄວາມຮູ້ ແລະ ການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ໄປປະທຸຍກໃຊ້ (Demarest, 1997) ເພື່ອການພັດທະນາຄວາມຮູ້ສາມາດນຳໄປສູ່ການເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນດ້ານຕ່າງໆ, ລວມທັງຄຸນນະພາບການເຮັດວຽກ, ຜົນຜະລິດ, ການຄຸ້ມຄອງເວລາ ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ (Peterson & Plowman, 1989).

ຄວາມສຳຄັນຂອງການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ເປັນການສ້າງຄວາມໄດ້ປຽບທາງດ້ານການແຂ່ງຂັນຍືນຍົງທີ່ສຸດຈົນມາຮອດປະຈຸບັນ, ຄຳເວົ້າດັ່ງກ່າວຍັງຄົງເປັນຄວາມຈິງ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງກອນ. ຄວາມສຳຄັນຂອງການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຄືການນຳຄວາມຮູ້ມາໃຊ້ເພີ່ມປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການດຳເນີນງານຂອງອົງກອນເພື່ອໃຫ້ອົງກອນເກີດຄວາມໄດ້ປຽບທາງດ້ານການແຂ່ງຂັນໃນປະຈຸບັນ ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນປະເທດທີ່ພັດທະນາແລ້ວ ຫຼື ປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາແມ່ນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຫຼາຍຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ ເຊັ່ນດຽວກັນ (Nonaka & Takeuchi, 1995). ຂະບວນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດຂອງອົງກອນ ເນື່ອງຈາກວ່າການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ມີລັກສະນະເປັນຄວາມເຄື່ອນໄຫວທີ່ບໍ່ຄົງທີ່, ມີຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຜູ້ປະຕິບັດ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ວຽກ ເຊິ່ງເປັນວົງຈອນ

ທີ່ບໍ່ມີວັນສິ້ນສຸດ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ໂດຍບໍ່ແມ່ນຄວາມສຳພັນຊົ່ວຄາວ, ລວມທັງມັນເປັນວົງຈອນທີ່ເປີດສູ່ພາຍນອກເພື່ອດຶງດູດເອົາຄວາມຮູ້ ແລະ ພະລັງງານຈາກພາຍນອກໃຊ້ປະໂຫຍດ ເຊິ່ງຫາກອົງກອນໃດຂາດການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ ກໍ່ຍາກທີ່ອົງກອນຈະສາມາດບັນລຸຜົນສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ແລະ ຂະບວນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຕ້ອງພັດທະນາຢູ່ເລື້ອຍໆຕະຫຼອດເວລາ ເພາະອົງກອນຕ່າງໆມີການແຂ່ງຂັນກັນຢູ່ຕະຫຼອດເວລາ (Phuworawan, 2015).

ຈາກການແຂ່ງຂັນດ້ານເສດຖະກິດ, ການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີໃນການສື່ສານໃນຍຸກເສດຖະກິດ 4.0, ນະໂຍບາຍການການຫັນເປັນທັນສະໄໝ ໃນຍຸກດິຈິຕອນທາງດ້ານເຄືອຂ່າຍໂທລະຄົມມະນາຄົມ ເພື່ອການພັດທະນາປະເທດຊາດໃຫ້ສາມາດເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນໄດ້ ລວມທັງວິໄສທັດ ແລະ ພາລະກິດຂອງບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ ຕ້ອງສຸມໃສ່ການພັດທະນາຄຸນນະພາບການບໍລິການ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ເນື່ອງຈາກການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນໃຫ້ອົງກອນດຳເນີນຢູ່ຢ່າງຍືນຍົງ ແລະ ເກີດມີປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ. ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ຄົນຄວ້າຈົ່ງສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການປັບປຸງ, ການພັດທະນາ ແລະ ການວາງແຜນບໍລິຫານຄວາມຮູ້ເພື່ອນຳໄປສູ່ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ພັດທະນາວຽກງານ ແລະ ພັດທະນາອົງກອນ ໃນອານາຄົດ.

ຈຸດປະສົງໃນຄົ້ນຄວ້າຄື: (1) ສຶກສາສະພາບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ. (2) ສຶກສາລະດັບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ. (3) ສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນນຳໃຊ້ວິທີການຄົ້ນຄວ້າທາງປະລິມານປະລິມານ ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືໃນ

ການເກັບຂໍ້ມູນດ້ວຍແບບສອບຖາມ ຈາກພະນັກງານ ບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກ ເໜືອ ສປປ ລາວ ໂດຍປະກອບມີຂັ້ນຕອນໃນການກຳນົດ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ, ເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ, ການເກັບລວມລວມ ຂໍ້ມູນ, ແບບຈຳລອງທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາ ແລະ ວິທີວິເຄາະຂໍ້ ມູນ.

2.1 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ຈະໃຊ້ເຂົ້າໃນການສຶກສາຄື ພະນັກງານບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ປະກອບມີ ບໍລິສັດລາວ ໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ ສາຂາອຸດົມໄຊ, ສາຂາຝັ່ງ ສາລີ, ສາຂາຫຼວງນ້ຳທາ ແລະ ສາຂາບໍ່ແກ້ວ ຈຳນວນ 128 ຄົນ.

2.2 ເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນແບບສອບຖາມເຊິ່ງ ຮູບແບບການຕອບແມ່ນໂດຍການໃຫ້ຄະແນນ 5 ລະດັບ ຄື ຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຫຼາຍ, ປານກາງ, ນ້ອຍ, ແລະ ນ້ອຍທີ່ສຸດ. ເຊິ່ງ ເນື້ອໃນແບບສອບຖາມປະກອບມີ 3 ພາກສ່ວນ ຄື: ຂໍ້ມູນ ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນຂອງພະນັກງານ, ລະດັບການບໍລິຫານ ຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານ ແລະ ລະດັບປັດໄຈໃນການ ບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ.

ການສ້າງເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ອີງໃສ່ທິດສະດີ ແລະ ແນວຄິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຄື: (1) ກ່ຽວກັບແນວຄິດກ່ຽວ ກັບປັດໄຈປະຊາກອນສາດຂອງ Kotler & Armstrong (2018); (2) ແນວຄິດການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງ Lawson (2003), Wiig (1993), Parikh (2001), Horwitch & Armacost, 2002), Nonaka & Takeuchi (1995), O'Dell et al (1998); (3) ແນວຄິດຂະບວນການບໍລິຫານ ຄວາມຮູ້ ຂອງ Surangkul (2020); (3) ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິ ພົນໃນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ ຂອງ O'Dell et al (1998), Wijarn (2004) ແລະ Riansawwaphak et al (2005)

2.4 ແບບຈຳລອງທາງເສດຖາມິຕິ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \varepsilon$$

ໂດຍ: Y ຄືການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ

ລວມທັງບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ Kongthorn (2013), Chancharoen (2019), Sirivat (2016) ແລະ Tawonchat et al, (2012) ເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການ ສ້າງເຄື່ອງມື ໂດຍມີຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

- ກຳນົດປະເດັນ ແລະ ຂອບເຂດຂອງຄາຖາມໃນ ເຄື່ອງມືໃນການສຶກສາໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງ ແລະ ປະໂຫຍດຂອງການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ.

- ນຳເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄປຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຈຳນວນ 3 ທ່ານ ເພື່ອການທົດສອບຄວາມຖືກຕ້ອງເນື້ອໃນ ໂດຍຫາຄ່າຄວາມສອດຄ່ອງລະຫວ່າງຈຸດປະສົງກັບ ເຄື່ອງມື ໃນ ກ າ ນ ຄ ົ ັ ນ ຄ ວ ັ າ (Index of Item-objective Congruence: IOC) ເຊິ່ງແຕ່ລະຂໍ້ຂອງ ເຄື່ອງມືໃນການ ຄົ້ນຄວ້າ ທີ່ໄປຜູ້ຊ່ຽວຊານ ມີຄ່າຕັ້ງແຕ່ 0.67 ເຊິ່ງໃຫຍ່ ກວ່າ 0.5 ສະແດງວ່າເນື້ອໃນເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າສອງ ຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງໃນການສຶກສາ.

- ນຳເຄື່ອງມືໄປທົດສອບຈາກກຸ່ມກຸ່ມຜູ້ປະກອບ ການ ຈຳນວນ 30 ສະບັບ ແລະ ທົດສອບຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ຂອງແບບສອບຖາມພົບວ່າຄ່າຂອງ Cronbach's Alpha ເທົ່າກັບ 99.1% ເຊິ່ງສູງກວ່າເກນມາດຕະຖານຂອງ Cronbach's Alpha ກຳນົດໄວ້ 80% ສະແດງວ່າແບບ ສອບຖາມມີຄວາມເໝາະສົມໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້.

2.3 ການເກັບກຳລວມຂໍ້ມູນ

ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນດ້ວຍຕົນເອງ ໂດຍ ແຈກຍາຍແບບສອບຖາມໃຫ້ພະນັກງານບໍລິສັດລາວໂທລະ ຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກ ເໜືອ ສປປ ລາວ ຈຳນວນ 128 ຄົນ. ຫຼັງຈາກພະນັກງານບໍລິສັດລາວໂທລະ ຄົມມະນາຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກ ເໜືອ ສປປ ລາວ ຕອບແລ້ວເກັບລວມຂໍ້ມູນຢ່າງເປັນລະບົບລວມທັງກວດກາ ຄວາມຖືກຕ້ອງແລະຄົບຖ້ວນແລ້ວມາປ້ອນຂໍ້ມູນເຂົ້າໄປ ແກຣມ SPSS ເພື່ອດຳເນີນການວິເຄາະແລະແປຜົນການ ຄົ້ນຄວ້າ.

ສປປ ລາວ, ສ່ວນ $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ ແລະ X_7 ຄື ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ, ປັດໄຈດ້ານຍຸດທະສາດ, ປັດໄຈ ດ້ານວິໄສທັດ, ປັດໄຈດ້ານວັດທະນາທຳອົງກອນ, ປັດໄຈ

ດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ, ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຕາມລຳດັບ ໂດຍ β_0 ຄືຄ່າຄົງທີ່ຂອງສົມຜົນການຖົດຖອຍ, β_i ຄືຄ່າສຳປະສິດຂອງສົມຜົນການຖົດຖອຍຂອງຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ X_i ແລະ $\varepsilon =$ ຄືຄວາມຄາດເຄື່ອນໃນການປະເມີນຄ່າ

$$\varepsilon = Y - \bar{Y} = 0)$$

2.5 ວິທີການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ຫຼັງຈາກເກັບຂໍ້ມູນສຳເລັດແລ້ວ ຈາກນັ້ນໄດ້ນຳຂໍ້ມູນທັງໝົດຈາກແບບ ສອບຖາມມາວິເຄາະໂດຍໃຊ້ໂປແກມ SPSS version 20 ເພື່ອຫາຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜົນປານມາດຖານ ແລະ ສົມຜົນ multiple regression ເພື່ອວິເຄາະປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ໂດຍກຳນົດລະດັບຄວາມສຳຄັນຄ່າ sig ຕ້ອງນ້ອຍກວ່າ 0.05.

3. ຜົນການສຶກສາ

3.1 ສະພາບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ

ພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ຈຳນວນ 128 ຄົນ ທີ່ຕອບແບບສອມຖາມ ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນປັດໄຈໃນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ດ້ວຍຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 4.16 ແລະ ຄ່າຜົນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.57 ໂດຍຈັດຕາມລຳດັບມາຈາກ: (1) ປັດໄຈດ້ານວິໄສທັດ ໃນດ້ານຜູ້ບໍລິຫານຊອກຫາທາງວັດທະນະທຳໃໝ່ໆເພື່ອເຮັດໃຫ້ບໍລິສັດລາວປະສົບຜົນສຳເລັດ, ການໃຊ້ວິທີຫຼາກຫຼາຍເພື່ອໃຫ້ບຸກຄະລາກອນເຂົ້າໃຈເປົ້າໝາຍການພັດທະນາ ບໍລິສັດລາວຢ່າງຊັດເຈນ, ການກຳນົດວິໄສທັດໃນການພັດທະນາບໍລິສັດລາວໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ; (2) ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ ໃນດ້ານຜູ້ບໍລິຫານປະຕິບັດໃຫ້ເປັນຕົວຢ່າງທີ່ດີໃນການສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້, ການມອບໜ້າຍວຽກງານໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໂດຍພິຈາລະນາຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ, ການກະຕຸ້ນໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໃຫ້ມີຄວາມຕັ້ງໃຈ ແລະ ມີຄວາມພະຍາຍາມໃນການເຮັດວຽກງານເພີ່ມຫຼາຍຂຶ້ນ; (3) ປັດໄຈດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ໃນດ້ານການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ທັນສະໄໝເຂົ້າມາໃຊ້ໃນການດຳເນີນງານ ແລະ ສະດວກໃນການເຂົ້າເຖິງ, ຈັດຟັກອົບຮົມການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ເຊື່ອມໂຍງບຸກ

ຄະລາກອນໃນອົງກອນໄດ້; (4) ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ ໃນດ້ານການມີລະບົບການຕິດຕໍ່ສື່ສານພາຍໃນອົງກອນໂດຍການເຊື່ອມໂຍງທັງລະບົບ, ການກຳນົດບົດບາດໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບຸກຄະລາກອນແຕ່ລະຝ່າຍຢ່າງຊັດເຈນ, ການປັບປຸງໂຄງສ້າງອົງກອນທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ສອດຄ່ອງຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້; (5) ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ ໃນດ້ານຜູ້ບໍລິຫານກຳນົດຕົວຊີ້ວັດ ແລະ ເກນ ເພື່ອໃຊ້ໃນການປະເມີນຜົນເພື່ອເປັນກົນໄກຂັບເຄື່ອນໃນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້, ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນບຸກຄະລາກອນເພື່ອໄປປັບປຸງແກ້ໄຂຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ມີຜູ້ຊ່ຽວຊານ/ນັກວິຊາການກວດສອບ ແລະ ປະເມີນຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານໃນການປະຕິບັດວຽກງານ; (6) ປັດໄຈດ້ານວັດທະນະທຳອົງກອນ ໃນດ້ານບຸກຄະລາກອນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາໃນອົງກອນ; ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານເພື່ອໃຫ້ອົງກອນບັນລຸເປົ້າໝາຍ; ອົງກອນປັບທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ສ້າງແຮງຈູງໃຈໃນການຮຽນຮູ້ໃຫ້ບຸກຄະລາກອນ; ອົງກອນຍອມຮັບຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ມີແນວຄິດສ້າງສັນ; (7) ປັດໄຈດ້ານຍຸດທະສາດ ໃນດ້ານຜູ້ບໍລິຫານນຳຜົນງານສຳເລັດທີ່ເກີດຈາກບຸກຄະລາກອນ ແລະ ທິມງານມາເປັນແນວທາງພັດທະນາຍຸດທະສາດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການປ່ຽນແປງຢູ່ສະເໝີ, ການວາງແຜນພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຢູ່ໃນແຜນຍຸດທະສາດຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ຕໍ່ເນື່ອງ; ການວາງແຜນພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃນແຜນຍຸດທະສາດຕາມລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຊຳນິຊຳນານ ດັ່ງໃນຕາຕະລາງ 1.

3.2 ລະດັບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ

ພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ຈຳນວນ 128 ຄົນ ທີ່ຕອບແບບສອມຖາມ ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ດ້ວຍຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 4.14 ແລະ ຄ່າຜົນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.50 ໂດຍຈັດຕາມລຳດັບມາຈາກ: (1) ດ້ານການກຳນົດຄວາມຮູ້ ໃນດ້ານການລະບຸຄວາມຮູ້ໃນການປະຕິບັດງານຕາມວິໄສທັດ, ພາລະກິດ ແລະ ວັດຖຸປະສົງຂອງອົງກອນ, ການລະບຸລະດັບຄວາມຮູ້ຈາກຂະບວນການເຮັດວຽກຕາມຄູ່ມືການປະຕິບັດງານ.

(2)ດ້ານການສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້ ໃນດ້ານຄວາມສາມາດ ຄົ້ນຫາຂໍ້ມູນໄດ້ຈາກແຫຼ່ງທີ່ຫຼາກຫຼາຍທີ່ໜ່ວຍງານກະກຽມ ໄວ້ ແລະ ຂໍ້ມູນທາງອິນເຕີເນັດ, ການສຶກສາວຽກງານຈາກ ອົງກອນທີ່ມີການປະຕິບັດທີ່ດີ ໃນອົງກອນ, ການສົ່ງເສີມ ໃຫ້ບຸກຄະລາກອນເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມຈາກໜ່ວຍງານພາຍ ນອກເພື່ອຄົ້ນຫາຄວາມຮູ້ໃໝ່ໆ, ໄດ້ສ້າງເຄືອຂ່າຍການ ບໍລິຫານຄວາມຮູ້ທັງພາຍໃນ ແລະ ນອກອົງກອນ ເພື່ອ ແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້, ການເຊີນວິທະຍາກອນຈາກພາຍນອກ ມາໃຫ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ເຕັດນິກການຮຽນຮູ້ໃນການບໍລິຫານ ຄວາມຮູ້. (3)ດ້ານການເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້ ໃນດ້ານການ ອຳນວຍການເຂົ້າເຖິງຄວາມຮູ້ທີ່ບຸກຄະລາກອນຕ້ອງການ ໄດ້ງ່າຍຜ່ານອິນເຕີເນັດ, ການລາຍງານຂໍ້ມູນຂາວສານທີ່ເໝາະ ສົມ ແລະ ທັນເວລາໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ, ແຫຼ່ງເກັບກຳ ຄວາມຮູ້, ຂໍ້ມູນຊັບພະຍາກອນ ແລະ ແຫຼ່ງເກັບກຳຂໍ້ມູນທີ່ ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອສະແດງ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້ໄດ້ພາຍໃນ ອົງກອນ; ການປະຊຸມ ແລະ ຝຶກອົບຮົມເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ ພະນັກງານມີການແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້ໃນອົງກອນຢ່າງສະ ໜໍາສະເໝີ. (4)ດ້ານການຈັດເກັບຄວາມຮູ້ໃຫ້ເປັນລະບົບ ໃນດ້ານການເກັບຂໍ້ມູນໃນຮູບແບບຖານຂໍ້ມູນ ເພື່ອຄວາມ ປອດໄພ; ການລວບລວມຄວາມຮູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການ ປະຕິບັດງານໄວ້ເປັນລະບົບ ເພື່ອສະດວກໃນການນຳໃຊ້; ເຕັກໂນໂລຊີພຽງພໍໃນການເກັບ ແລະ ຄົ້ນຫາຂໍ້ມູນໄດ້ຢ່າງ ວ່ອງໄວ; ການຈັດຕັ້ງສູນການຮຽນຮູ້ ເພື່ອໃຫ້ບຸກຄະລາ ກອນໄດ້ຄົ້ນຄວ້າຫາຄວາມຮູ້; ກິນໄກໃນການລວບລວມ ຄວາມຮູ້ຈາກແຫຼ່ງຕ່າງໆ ແລະ ສາມາດນຳມາໃຊ້ຮ່ວມກັນ ໄດ້. (5)ດ້ານການສ້າງຄວາມຮູ້ ໃນດ້ານກົນໄກໃນການສ້າງ ຄວາມຮູ້: ການປະຊຸມ, ຝຶກອົບຮົມ, ສຳມະນຳເພື່ອສ້າງ/ສະ ໜອງຄວາມຮູ້ໃໝ່; ການຈັດຫາແຫຼ່ງການຮຽນຮູ້ເພື່ອສົ່ງເສີມ ບຸກຄະລາກອນໃຫ້ເກີດການຮຽນຮູ້; ການຈັດກິດຈະກຳ ການຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ; ການໃຫ້ລາງວັນ ຫຼື ຍົກຍ້ອງບຸກ ຄະລາກອນທີ່ມີແນວຄິດ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ແປກໃໝ່; ການ ຈັດສັນງົບປະມານໄວ້ໃນການຝຶກອົບຮົມຄວາມຮູ້ ແລະ ການສຶກສາຮຽນຮູ້ເພີ່ມຂຶ້ນ. (6)ດ້ານການປະຫຍຸກໃຊ້ ຄວາມຮູ້ ໃນດ້ານຄວາມສາມາດປະຫຍຸກໃຊ້ຄວາມຮູ້ເພື່ອ ໄປສູ່ຄວາມຕ້ອງການແຂ່ງຂັນຂອງອົງກອນ ແລະ ເຊື່ອມ ໂຍງແຫຼ່ງຄວາມຮູ້ຕ່າງໆ; ສາມາດປະຫຍຸກໃຊ້ຄວາມຮູ້ເພື່ອ ໄປສູ່ຄວາມຕ້ອງການແຂ່ງຂັນຂອງອົງກອນ ແລະ ເຊື່ອມ ໂຍງແຫຼ່ງຄວາມຮູ້ຕ່າງໆ ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ; ການຈັດ

ກິດຈະກຳໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໄດ້ປຶກສາຫາລື ແລະ ແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຄວາມຮູ້ຢ່າງສະໜໍາສະເໝີ; ສາມາດປະ ຫຍຸກໃຊ້ຄວາມຮູ້ເພື່ອສ້າງຄວາມໄດ້ປຽບທາງການແຂ່ງຂັນ ແລະ ເຊື່ອມໂຍງແຫຼ່ງຄວາມຮູ້ຕ່າງໆ ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ; ການປະຊາສຳພັນໃຫ້ຄວາມຮູ້ກັບໜ່ວຍງານອື່ນ ໃນຮູບ ແບບເວບໄຊຕ໌ຕ່າງໆ. (7)ດ້ານການຮຽນຮູ້ ໃນດ້ານການຮຽນ ຮູ້ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາຮ່ວມກັນເປັນທີມງານ; ການ ຮຽນຮູ້ດ້ວຍເອກະສານ, ຖານຂໍ້ມູນໃນອິນເຕີເນັດຕ່າງໆ ແລະ ນຳໄປໃຊ້ໃນການປະຕິບັດວຽກງານ; ການຮຽນຮູ້ຈາກ ປະສົບການ ແລະ ເຫດການໃນອະດີດ; ບຸກຄະລາກອນໃນ ໜ່ວຍງານຂອງທ່ານໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບການຮຽນຮູ້ ແລະ ປັບປຸງທັກສະລວມທັງຄວາມຊຳນິຊຳນານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ດັ່ງ ໃນຕາຕະລາງ 2.

3.3 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງ ພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ

ຈາກການວິເຄາະຂໍ້ມູນພົບວ່າ ຄ່າສຳປະສິດການ ຕັດສິນໃຈໃນແບບຈຳລອງສົມຜົນການຖືກຖອຍແບບພະຫຸ ຄຸນ ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.805 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າ ກຸ່ມຕົວປ່ຽນ ອິດສະຫຼະສາມາດອະທິບາຍຕົວປ່ຽນຕາມ ຄື ການບໍລິຫານ ຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ໄດ້ເຖິງ 80.50%. ເມື່ອ ກວດສອບຄວາມສຳພັນກັນເອງຂອງຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະຄື ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ (X_5), ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ (X_1), ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ (X_7) ດ້ວຍ ວິທີ VIF ຂອງຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ ມີຄ່າເທົ່າກັບ 3.97; 3.66 ແລະ 3.50 ຕາມລຳດັບ ມີຄ່າໜ້ອຍກວ່າ 10 ເຊິ່ງ ບໍ່ເກີດມີບັນຫາພະຫຸສຳພັນ ຫຼື ຄວາມສຳພັນກັນເອງຂອງ ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ ບໍ່ເກີນ 0.80. ຄ່າ F-test ເທົ່າກັບ 170.32 ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01 ສະແດງ ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ (X_5), ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ (X_1), ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ (X_7) ມີ ຄວາມສຳພັນທາງເສັ້ນຊື່ກັບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງ ພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງ ພາກເໜືອ ສປປ ລາວ. ຄ່າ Sig. ຂອງ ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງ ອົງກອນ (X_5), ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ (X_1), ປັດໄຈດ້ານ ການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ (X_7) ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.000; 0.000 ແລະ 0.001 ຕາມລຳດັບ ມີຄ່ານ້ອຍກວ່າ 0.01

ສະແດງວ່າມີລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ (X_5), ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນໍາ (X_1), ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ (X_7) ສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ເຊິ່ງມີຄວາມສໍາພັນທາງດຽວກັນ. ສ່ວນປັດໄຈດ້ານຍຸດທະສາດ (X_2), ປັດໄຈດ້ານວິໄສທັດ (X_3), ປັດໄຈດ້ານວັດທະນາທຳອົງກອນ (X_4), ແລະ ປັດໄຈດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ (X_6) ບໍ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ດັ່ງໃນຕາຕະລາງ 3.

4. ວິພາກຜົນ

ຈາກການຄົ້ນຄວ້າລະດັບປັດໄຈໃນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນໃນດ້ານ ພາວະຜູ້ນໍາ, ຍຸດທະສາດ, ວິໄສທັດ, ວັດທະນາທຳອົງກອນ, ໂຄງສ້າງອົງກອນ, ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ ເຊິ່ງການຄົ້ນຄວ້າສອດຄ່ອງກັບ ແນວຄິດ ຂອງ O'Dell et al. (1998) ທີ່ໄດ້ກ່າວວ່າປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ອົງກອນສາມາດບໍລິຫານຄວາມຮູ້ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ນັ້ນຜູ້ບໍລິຫານຕ້ອງສ້າງປັດໄຈສະໜັບສະໜູນ 4 ດ້ານ ຄື: ປັດໄຈດ້ານວັດທະນາທຳອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ, ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການວັດຜົນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບ ແນວຄິດ ຂອງ Wijarn (2004) ທີ່ໄດ້ກ່າວວ່າການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ໃຫ້ປະສິບຜົນສໍາເລັດຂຶ້ນຢູ່ກັບປັດໄຈປະກອບມີ: ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນໍາ, ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານວັດທະນາທຳ, ປັດໄຈດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ຂະບວນການ, ປັດໄຈດ້ານການໃຫ້ລາງວັນ ແລະ ການຍອມຮັບ, ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ການປະເມີນ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮູ້-ທັກສະ ແລະ ຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການຈັດການ. ພ້ອມນີ້ຍັງສອດຄ່ອງກັບການແນວຄິດ ຂອງ Riansawwaphak et al. (2005) ໄດ້ກ່າວວ່າການບໍລິ

ຫານຄວາມຮູ້ໃຫ້ປະສິບຜົນສໍາເລັດຂຶ້ນຢູ່ກັບປັດໄຈ ຄື: ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນໍາ, ປັດໄຈດ້ານດ້ານຍຸດທະສາດ, ປັດໄຈວິໄສທັດ, ປັດໄຈດ້ານວັດທະນາທຳອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ, ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງພື້ນຖານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການວັດຜົນ.

ຈາກການຄົ້ນຄວ້າລະດັບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍສະແດງໃຫ້ເຫັນໃນດ້ານ ການກຳນົດຄວາມຮູ້ດ້ານການສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້, ການສ້າງຄວາມຮູ້, ການຈັດເກັບຄວາມຮູ້ໃຫ້ເປັນລະບົບ, ການເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້, ການປະຫຍຸກໃຊ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ການຮຽນຮູ້ ເຊິ່ງການຄົ້ນຄວ້າສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງ Lawson (2003) ໃນ 5 ດ້ານ ຄື: ດ້ານການສ້າງຄວາມຮູ້, ດ້ານການບັນທຶກຄວາມຮູ້, ດ້ານການຈັດເກັບຄວາມຮູ້ໃຫ້ເປັນລະບົບ, ດ້ານການເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້ ແລະ ດ້ານການປະຫຍຸກໃຊ້ຄວາມຮູ້. ການຄົ້ນຄວ້າເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂະບວນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງ Surangkul (2020) ໃນ 7 ດ້ານ ຄື: ການກຳນົດຄວາມຮູ້, ການສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້, ການສ້າງຄວາມຮູ້, ດ້ານການຈັດເກັບຄວາມຮູ້ໃຫ້ເປັນລະບົບ, ການເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້, ດ້ານການປະຫຍຸກໃຊ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ດ້ານການຮຽນຮູ້. ການຄົ້ນຄວ້າເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ Kongthon (2013) ທີ່ໄດ້ສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງບຸກຄະລາກອນຝ່າຍຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຄະນະແພດສາດສິລິຣາດພະຍາບານ ໃນ 4 ດ້ານຄື: ການສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້, ການສ້າງຄວາມຮູ້, ການຈັດເກັບ ແລະ ການຄົ້ນຫາຄວາມຮູ້, ການຖ່າຍທອດ ແລະ ໃຊ້ເປັນຜົນປະໂຫຍດ ແຕ່ໃຫ້ລະດັບຄວາມສໍາຄັນ ໃນລະດັບປານກາງ. ການຄົ້ນຄວ້າເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ Chancharoen (2019) ທີ່ໄດ້ສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາດ້ານອາຊີວະສຶກສາ(ໄທ) ໃນດ້ານການຮຽນຮູ້, ດ້ານການກຳນົດຄວາມຮູ້, ດ້ານການຈັດເກັບຄວາມຮູ້ເປັນລະບົບ, ດ້ານການ

ແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຮູ້ ແຕ່ແຕກຕ່າງໃນດ້ານ ດ້ານການປະມວນ ແລະ ການກັນກອງຄວາມຮູ້. ການຄົ້ນຄວ້າຍັງສອດຄ່ອງກັບ Tawonchat et al (2012) ທີ່ໄດ້ສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຂອງບຸກຄະລາກອນມະຫາວິທະຍາໄລລາດສະພັດນະຄອນໃນດ້ານການສ້າງ ແລະ ການສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້, ການຈັດເກັບ ແລະ ຄົ້ນຫາຄວາມຮູ້, ການແບ່ງປັນ ແລະ ແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້, ການເຜີຍແຜ່ ແລະ ການປະຫຍຸກໃຊ້ຕາມລຳດັບ.

ຈາກການຄົ້ນຄວ້າປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ໂດຍລວມ ປະກອບມີ ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ, ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Kongthon (2013) ທີ່ໄດ້ສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງບຸກຄະລາກອນຝ່າຍຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຄະນະແພດສາດສິລິຣາດພະຍາບານ ເຊິ່ງປັດໄຈໃນດ້ານການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງບຸກຄະລາກອນຝ່າຍຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຄະນະແພດສາດສິລິຣາດ ໃນປະກອບມີ 5 ດ້ານຄື: ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ, ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ ແຕ່ແຕກຕ່າງຈາກ Kongthon (2013) ໃນດ້ານປັດໄຈດ້ານວັດທະນາທຳອົງກອນ. ຍັງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າສອດຄ່ອງຈາກ Sirivat (2016) ໄດ້ສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ໃນລະບົບລັດ: ກໍລະນີສຶກສາກົມການພັດທະນາຊຸມຊົນ ກະຊວງມະຫາດໄທ ໃນປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ, ດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ ແຕ່ແຕກຕ່າງຈາກ Sirivat (2016) ໃນດ້ານວັດທະນາທຳອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ. ການຄົ້ນຄວ້າຍັງສອດຄ່ອງກັບ Tawonchat et al. (2012) ທີ່ໄດ້ສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຂອງບຸກຄະລາກອນມະຫາວິທະຍາໄລລາດສະພັດນະຄອນສະຫວັນ ປະກອບມີ ປັດໄຈດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ ການສະນັບສະໜູນຂອງຜູ້ນຳ ແລະ ເຊິ່ງບໍ່ສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ Tawonchat et al. (2012) ໃນດ້ານເຕັກໂນໂລຊີການສື່ສານ ແລະ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານ.

5. ສະຫຼຸບ

ສະພາບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍເຊັ່ນ ດ້ານວິໄສທັດ, ດ້ານພາວະຜູ້ນຳ, ດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ, ດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ, ດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ, ດ້ານວັດທະນາທຳອົງກອນ ແລະ ດ້ານຍຸດທະສາດ ຕາມລຳດັບ.

ລະດັບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ຫຼາຍເຊັ່ນ ປັດໄຈດ້ານວິໄສທັດ, ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ, ປັດໄຈດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ; ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ, ປັດໄຈດ້ານວັດທະນາທຳອົງກອນ ແລະ ປັດໄຈດ້ານຍຸດທະສາດ ຕາມລຳດັບ ສ່ວນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍມາຈາກດ້ານການກຳນົດຄວາມຮູ້, ດ້ານການສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້, ດ້ານການເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້, ດ້ານການຈັດເກັບຄວາມຮູ້ໃຫ້ເປັນລະບົບ, ດ້ານການສ້າງຄວາມຮູ້, ດ້ານການປະຫຍຸກໃຊ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ດ້ານການຮຽນຮູ້ ຕາມລຳດັບ.

ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ໂດຍລວມ ປະກອບມີ ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ, ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດຂໍປະຕິຍານຕີນວ່າຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດແລະບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

- Chancharoen, S. (2019). Factors influencing knowledge management of vocational education institutes. *Journal of the association of researchers*. 24 (3).
- Demarest. (1997). Understanding knowledge management. *Journal of Long Range Planning*, 30(3), 374-384.

- Horwitch, M., & Armacost, R. (2002). Helping knowledge management be all it can be. *Journal of Business Strategy*, 23(3), 26-31.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). Principles of marketing. (17th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Kongthon, W. (2013). *Factors influencing knowledge management of of information personnel at faculty of medicine Siriraj hospital*. [Online] 2024. Available from: <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/158>.
- Lawson, S. (2003). Examining the relationship between organizational culture and knowledge management. Nova Southeastern University.
- Migdadi, M. M (2020). Knowledge management, customer relationship management and innovation capabilities. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 36(1), 111-124.
- Mingmitr, P. (2016). A Conceptual Paper on Enhancing the Organizational Effectiveness of Knowledge Management Implementation in Public Sector Organizations through Characteristics, Processes, Outcomes and Critical Success Factors. *NIDA Development Journal*. 56(4), 18-56.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford: Oxford university press.
- Obeidat, B. Y., & Al-Suradi, M. M. (2016). The impact of knowledge management on innovation: An empirical study on Jordanian consultancy firms. *Management Research Review*, 39(10), 1214-1238.
- O'Dell, C., Grayson, C. J., & Essaides, N. (1998). *If only we knew what we know: The transfer of internal knowledge and best practice*. New York: Simon and Schuster
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Parikh, M. (2001). *Knowledge management framework for high-tech research and development*. *Engineering Management Journal*, 13(3), 27-34.
- Phuworawan, Y. (2015). Teaching Through website ICT for Thai education. Bangkok: Se-Education public company limited press.
- Riansawwaphak, S., Maneewattana, S., Lorwichit, T., Sangaunrungwong, C., Chiewwanit, K., & KobKu, T. (2005). *Knowledge management*. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission. (In Thai).
- Surangkul, S. (2020). *Knowledge Management*. Kalasin University. [Online] 2024. Available from: <https://are.ksu.ac.th/academic/uploads/KM.pdf>.
- Sirivat, V. (2016). *The influencing factors in the application of knowledge management: A case study of community development department, interior ministry*.
- Social- Economic news (2019). *Lao Telecom 5G test launch event*. [Online] 2023. Available from: <http://sethakit-psx.la/detail3140.html>.
- Teerathanachaiyakun, K. (2014). Knowledge management success factor. *Panyapiwat Journal*, 5(Special issue may 2014). [Online] 2023. Available from: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/20083/17467>
- Telecommunication public company. (2023). *Celebrating Lao Telecom's 27th anniversary*. [Online] 2023. Available from: <https://www.laotel.com/la/news-detail.php?id=83>
- Tawonchat. A., Sansorawisut. P., & Jomoonrueang. P. (2012). *Factors affecting the knowledge management of personnel in Nakhon Sawan Rajabhat University*. Nakhon Sawan Rajabhat University Graduate Studies Journal. [Online] 2024. Available from: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/JSSRA/article/view/24578/20916>.
- Wiig, K. M. (1993). *Knowledge Management Foundations: thinking about-how people and organizations create, represent, and use knowledge*. Arlington, Texas: Schema.
- Wijarn, B. (2004). *Knowledge management in action*. Bangkok: Expernet Company Limited. [Online] 2024. Available from: <https://kpi-lib.com/library/en/books/kpibook-6714/>

ຕາຕະລາງ 1: ສະພາບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ.

ລ/ດ	ສະພາບການບໍລິຫານຄວາມຮູ້	n	$\bar{X}$	S.D	ລະດັບຄວາມສໍາຄັນ
1	ດ້ານພາວະຜູ້ນໍາ	128	4.19	0.56	ຫຼາຍ
2	ດ້ານຍຸດທະສາດ	128	4.15	0.59	ຫຼາຍ
3	ດ້ານວິໄສທັດ	128	4.21	0.58	ຫຼາຍ
4	ດ້ານວັດທະນາທຳອົງກອນ	128	4.15	0.59	ຫຼາຍ
5	ດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ	128	4.17	0.58	ຫຼາຍ
6	ດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ	128	4.18	0.65	ຫຼາຍ
7	ດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ	128	4.16	0.57	ຫຼາຍ

ຕາຕະລາງ 2: ສະແດງເຖິງ ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜົນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ລະດັບຄວາມສໍາຄັນການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ.

ລ/ດ	ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້	n	$\bar{X}$	S.D	ລະດັບຄວາມສໍາຄັນ
1	ດ້ານການກຳນົດຄວາມຮູ້	128	4.29	0.50	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
2	ດ້ານການສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້	128	4.19	0.51	ຫຼາຍ
3	ດ້ານການສ້າງຄວາມຮູ້	128	4.08	0.59	ຫຼາຍ
4	ດ້ານການຈັດເກັບຄວາມຮູ້ໃຫ້ເປັນລະບົບ	128	4.13	0.62	ຫຼາຍ
5	ດ້ານການເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້	128	4.17	0.57	ຫຼາຍ
6	ດ້ານການປະຫຍຸກໃຊ້ຄວາມຮູ້	128	4.07	0.63	ຫຼາຍ
7	ດ້ານການຮຽນຮູ້	128	4.07	0.53	ຫຼາຍ
ລວມ		128	4.14	0.50	ຫຼາຍ

ຕາຕະລາງ 3: ການປະເມີນປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ.

Coefficients ^a (ຄ່າສໍາປະສິດຂອງສົມຜົນພະຍາກອນ)						VIF
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
(Constant)	0.62	0.16		3.90	0.000	
3 X ₅ : ປັດໄຈດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນ	0.35	0.07	0.40	5.10	0.000	3.97
X ₁ : ປັດໄຈດ້ານພາວະຜູ້ນໍາ	0.27	0.07	0.30	3.92	0.000	3.66
X ₇ : ປັດໄຈດ້ານການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ	0.22	0.07	0.26	3.45	0.001	3.50

Dependent Variable: Y (ການບໍລິຫານຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ລາວໂທລະຄົມ ມະຫາຊົນ 4 ແຂວງພາກ ເໜືອ ສປປ ລາວ)

Model: OLS by Stepwise method; R²=0.805; F=170.32 (Sig.=0 .0000)