Vol: 1, Issue: 1, July-December 2026

Approaches to Developing Administrative Capacity for the Lao Women's Union Organization at the District Level: A Case Study of Kaisone Phomvihane District, Savannakhet Province

Orathai CHANCITY[1*] Kaysone XAYYALATH[2] and Oun KONGTHON [3]

[1] Faculty of Business Administration, Savannakhet University

[2] Faculty of Business Administration, Savannakhet University

[3] Faculty of Business Administration, Savannakhet University

Received: 31.07.26
Revised: 14.08.26
Accepted: 28.08.26

Abstract

In this study Approaches to developing administrative capacity for the Lao Women's Union Organization at the Kaysone Phomvihane District the objectives of the study were 1) to compare personal factors with management capacity of the Women's Union of Kaysone Phomvihane, Savannakhet Province, to find strengths and limitations in management, and 3) to determine the direction of management capacity development for the organization to improve efficiency and strength in work by studying 7 aspects: strategy, organizational structure, operating system, management model, personnel, skills and common values. The sample group used in the study was specifically selected from women's unions, with 96 grassroots workers of the Women's Union of Kaysone Phomvihane, Savannakhet Province. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the SPSS program. The statistics used in the analysis included frequency values, percentages, averages, standard deviations and distribution coefficients, and T-test and F-test statistics. The results of the data analysis can be summarized as follows

The members of the Women's Union in Kaysone Phomvihane, Savannakhet Province are all genders, most of them are aged 41 - 50 years old, have a bachelor's degree, are married, have participated in training, have more than 15 years of work experience and have an income of 3,000,000 to 5,000,000 kip/month.

The results of the data analysis of the management status of the Women's Union in Kaysone Phomvihane, Savannakhet Province are generally found to be at a high level, but when studying each aspect, it is found to be at a high level in all aspects, with leadership and communication having the highest average value, followed by human resource management, monitoring and evaluation, and organizational structure.

The results of the comparison of individual factors with the management potential of the Women's Union in Kaysone Phomvihane, Savannakhet Province found that members of the Women's Union with different groups (status, training) have opinions on management potential that are not statistically different at the 0.05 level. Different groups (age, education, work experience, monthly income) have different opinions on management potential.

Keyword: Approaches, developing, administrative, capacity

*** Corresponding Author: Orathai CHANCITY[1]**
e-mail: bnt93044@gmail.com

Vol: 1, Issue: 1, July-December 2026

ແນວທາງໃນການພັດທະນາສັກກະຍະພາບທາງດ້ານການບໍລິຫານ ໃຫ້ແກ່ອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງ ນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ

ອໍລະໄທ ຈັນຊີຕີ້[1*], ໄກສອນ ໄຊຍະລາດ[2] ແລະ ອຸ່ນ ກອງທິນ[3]

[1] ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

[2] ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

[3] ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

ການສົ່ງບົດຄວາມ: 31.07.26
ປັບປຸງສຳເສັດ: 14.08.26
ການຕອບຮັບ: 28.08.26

ບົດຄັດຫຍໍ້

ໃນການສຶກສາ ແນວທາງໃນການພັດທະນາສັກກະຍະພາບທາງດ້ານການບໍລິຫານ ໃຫ້ແກ່ອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງ ນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານໃນຄັ້ງນີ້ ມີຈຸດປະສົງໃນການສຶກສາ 1) ເພື່ອປຽບທຽບປັດໃຈສ່ວນບຸກ ຄົນ ຕໍ່ກັບສັກກະພາບໃນການບໍລິຫານ 2) ເພື່ອວິເຄາະສະພາບການບໍລິຫານປັດຈຸບັນ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເພື່ອຊອກຫາຈຸດແຂງ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດໃນການບໍລິຫານ 3) ເພື່ອກຳນົດແນວທາງໃນການພັດທະນາສັກກະຍະພາບ ໃນດ້ານການບໍລິຫານ ໃຫ້ແກ່ອົງການເພື່ອຍົກລະດັບປະສິດ ທິພາບ ແລະ ຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການດຳເນີນວຽກ ໂດຍສຶກສາໃນ 7 ດ້ານຄື: ດ້ານຍຸດທະສາດ, ດ້ານໂຄງສ້າງອົງການຈັດຕັ້ງ, ດ້ານລະບົບການປະຕິບັດງານ, ດ້ານຮູບແບບການບໍລິຫານ, ດ້ານບຸກຄະລາກອນ, ດ້ານທັກສະຄວາມສາມາດ ແລະ ດ້ານຄ່ານິຍົມຮ່ວມ ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາ ແມ່ນໄດ້ກຳນົດເອົາສະເພາະບັນດາສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໂດຍຜູ້ທີ່ເປັນພະນັກງານຮາກຖານຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນຂອບເຂດນະຄອນໄກສອນພົມວິ ຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຈຳນວນ 96 ຄົນ ເກັບກຳຂໍ້ມູນໂດຍການໃຊ້ແບບສອບຖາມ ແລະ ນຳມາວິເຄາະດ້ວຍໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບ SPSS ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະປະກອບດ້ວຍ ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດການແຈກຢາຍ ແລະ ສະຖິຕິທົດສອບ T – test ແລະ F – test ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ດັ່ງນີ້

ສະມາຊິກຂອງອົງກອນສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແມ່ນເປັນເພດທັ້ງໝົດ, ສ່ວນຫຼາຍ ແມ່ນມີອາຍຸແຕ່ 41 – 50 ປີ, ມີການສຶກສາຢູ່ໃນລະດັບປະລິນຍາຕີ, ມີສະຖານະພາບທີ່ແຕ່ງງານແລ້ວ, ເປັນຜູ້ທີ່ເຄີຍມີການເຂົ້າຮ່ວມການ ຝຶກອົບຮົມ, ມີປະສົບການເຮັດວຽກຫຼາຍກວ່າ 15 ປີ ແລະ ເປັນຜູ້ທີ່ມີລາຍໄດ້ 3,000,000 ຫາ 5,000,000 ກີບ/ເດືອນ

ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນສະພາບການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໂດຍລວມ ພົບວ່າ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ແຕ່ເມື່ອສຶກສາໃນແຕ່ລະດ້ານພົບວ່າ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທຸກດ້ານ ເຊິ່ງດ້ານການນຳພາ ແລະ ການສື່ສານ ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການບໍລິຫານຊັບ ພະຍາ ກອນມະນຸດ, ດ້ານການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ ແລະ ດ້ານການ ວາງໂຄງສ້າງອົງການ

ຜົນການປຽບທຽບໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ກັບສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນ ພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ສະມາຊິກຂອງອົງກອນສະຫະພັນແມ່ຍິງທີ່ມີກຸ່ມ (ສະ ຖານະພາບ, ການຝຶກອົບຮົມ) ທີ່ແຕກ ຕ່າງກັນ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ສັກກະຍະພາບດ້ານການບໍລິຫານ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ທາງດ້ານສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ສ່ວນໃນກຸ່ມທີ່ມີ (ອາຍຸ, ການ ສຶກສາ, ປະສົບການເຮັດວຽກ, ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ) ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແມ່ນມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ສັກກະຍະພາບທາງດ້ານການບໍລິຫານ ແຕກຕ່າງ ກັນ

ຄຳສຳຄັນ: ແນວທາງ, ການພັດທະນາ, ສັກກະຍະພາບ, ການບໍລິຫານ

*** ຜູ້ປະສານງານ: ອໍລະໄທ ຈັນຊີຕີ້**
e-mail: bnt93044@gmail.com

ພາກສະເໜີ

ສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ (ເອີ້ນຫຍໍ້ວ່າ "ສຍນຄ") ແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນທີ່ມີສະຖານະທຽບເທົ່າກັບຫ້ອງການຂັ້ນນະຄອນ ເຊິ່ງເຄື່ອນໄຫວພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳ-ນຳພາຂອງຄະນະພັກອົງການປົກຄອງນະຄອນ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ. ອົງການຈັດຕັ້ງດັ່ງກ່າວມີພາລະບົດບາດສຳຄັນໃນການເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ຄະນະພັກອົງການປົກຄອງນະຄອນ ພ້ອມທັງເປັນຕົວແທນໃນການພັດທະນາ, ການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງແມ່ຍິງ-ເດັກນ້ອຍ, ສຶກສາອົບຮົມ, ເຕົ້າໂຮມຄວາມສາມັກຄີ, ເສີມຂະຫຍາຍສິດເປັນເຈົ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຮັກສາ ແລະ ສືບທອດຄຸນລັກສະນະທີ່ເປັນມູນເຊື້ອອັນດີງາມຂອງແມ່ຍິງລາວບັນດາເຜົ່າ, ພ້ອມທັງປຸກລະດົມສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມພາລະກິດປົກປັກຮັກສາ ແລະ ສ້າງສາພັດທະນາປະເທດຊາດຢ່າງຈິງຈັງ.

ໜ້າທີ່ຫຼັກຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ປະກອບມີຫຼາຍດ້ານ ໂດຍສະເພາະການຄົ້ນຄວ້າ, ເຊື່ອມຊຶມ, ປະກອບຄຳເຫັນ ແລະ ຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ລັດຖະທຳມະນູນ, ກົດໝາຍ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ, ແຜນພັດທະນາແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານໃນ 10 ແຜນງານ 42 ໂຄງການ, ໂຄສະນາສຶກສາອົບຮົມແນວຄິດການເມືອງ, ເຕົ້າໂຮມຄວາມສາມັກຄີປອງດອງສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງລາວບັນດາເຜົ່າ, ເສີມຂະຫຍາຍມູນເຊື້ອວັດທະນະທຳໃຫ້ມີຄຸນທາດການເມືອງ ໝັກແໜ້ນ, ມີຄຸນສົມບັດສົນທຳປະຕິວັດ, ມີນ້ຳໃຈຮັກຊາດຮັກລະບອບປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນ, ຮັກກຽດສັກສີຂອງແມ່ຍິງລາວ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງມີໜ້າທີ່ໃນການປັບປຸງ ແລະ ຂະຫຍາຍການຈັດຕັ້ງສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະຂົງເຂດລວມທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນໃຫ້ໄດ້ທັງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ, ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ນຳສະເໜີຂໍທິດຊີ້ນຳຈາກຄະນະພັກ-ອົງການປົກຄອງ ແລະ ປະສານສົມທົບກັບຄະນະຈັດຕັ້ງ, ຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແນວລາວສ້າງຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ໃນການຂຶ້ນແຜນບຳລຸງສ້າງ ແລະ ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ດ້ານທິດສະດີການເມືອງ, ວິຊາສະເພາະ, ວິຊາຊີບ, ພາສາຕ່າງປະເທດ, ວິທະຍາສາດເຕັກໂນໂລຊີໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງລາວບັນດາເຜົ່າ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງວຽກງານໃນໄລຍະໃໝ່. ບົດບາດອື່ນໆ ທີ່ສຳຄັນຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນ ລວມມີການເປັນຕົວແທນໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມປຶກສາຫາລື, ປະກອບຄຳຄິດຄຳເຫັນ, ນຳສະເໜີຄະນະພັກ-ອົງການປົກຄອງຂັ້ນຕົນກ່ຽວກັບວຽກງານຕ່າງໆ ທີ່ພົວພັນເຖິງການພັດທະນາ, ການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າ, ການປົກປ້ອງສິດ, ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງແມ່ຍິງ-ເດັກນ້ອຍ ແລະ ການປະຕິບັດສິດສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນຄອບຄົວ ແລະ ສັງຄົມ, ໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍທີ່ມີບັນຫາ, ປະສານສົມທົບກັບທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງດຳເນີນການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກການຄ້າມະນຸດ, ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕາມພາລະບົດບາດຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງ, ນຳພາຊຸກຍູ້ຂະບວນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄຳຂວັນຂໍ້ແຂ່ງຂັນ 3 ດີ ຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວໃຫ້ຕິດພັນກັບຂະບວນການແຂ່ງຂັນຮັກຊາດ ແລະ ພັດທະນາ, ນຳພາສ້າງຄອບຄົວດີ, ບ້ານແມ່ຍິງ 3 ດີ, ບ້ານພັດທະນາຕາມທິດ 3 ສ້າງໃຫ້ກວ້າງຂວາງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ, ຊຸກຍູ້, ຕິດຕາມ, ກວດກາ, ປະເມີນຜົນ, ສະຫຼຸບ, ຖອດຖອນບົດຮຽນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຮອບດ້ານຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງຂັ້ນຮາກຖານ, ຫນ່ວຍສະຫະພັນແມ່ຍິງອ້ອມຂ້າງນະຄອນ ແລະ ບ້ານ, ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນວຽກງານກອງທຶນຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ, ກອງທຶນທານຸເຄາະ ພ້ອມທັງສະຫຼຸບລາຍງານການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງໃນທົ່ວນະຄອນໃຫ້ຂັ້ນເທິງຢ່າງເປັນປົກກະຕິ.

ຈາກພາລະບົດບາດໜ້າທີ່-ທີ່ສຳຄັນ ແລະ ຮອບດ້ານດັ່ງກ່າວ, ການທີ່ສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນຈະສາມາດດຳເນີນການໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍນັ້ນ ຈຳເປັນຕ້ອງມີຮາກຖານສະຫະພັນແມ່ຍິງທີ່ເຂັ້ມແຂງ. ການສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາໃຫ້ສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນເກີດຄວາມເຂັ້ມແຂງນັ້ນ ຂຶ້ນກັບການທີ່ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງຮາກຖານ ແລະ ບ້ານມີຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຫານຈັດການຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ມີຈຸດປະສົງອັນດຽວກັນ, ຮ່ວມກັນຄິດຮ່ວມກັນເຮັດ, ມີການຮຽນຮູ້ຮ່ວມກັນ. ເພື່ອໃຫ້ສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນມີສັກກະຍະພາບໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ, ຈະຕ້ອງມີຄວາມສາມັກຄີ, ມີຄວາມຊື່ສັດຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ, ມີການລວມກຸ່ມກັນໃນອົງກອນທີ່ເຂັ້ມແຂງມີຜູ້ນຳທີ່ມີຄຸນນະທຳ, ມີວິໄສທັດ ແລະ ຮັບຟັງຄວາມຄິດຄວາມເຫັນຂອງບັນດາສະມາຊິກ, ສະມາຊິກມີໂອກາດຫາຄວາມຮູ້ເພີ່ມເຕີມ, ມີອາຊີບສາມາດລ້ຽງຕົນເອງໄດ້, ມີຄອບຄົວທີ່ອົບອຸ່ນ, ຮັກໃຄ່ປອງດອງກັນ, ຄອບຄົວໄດ້ຢູ່ພ້ອມໜ້າພ້ອມຕາ, ມີສຸຂະພາບທີ່ແຂງແຮງ ແລະ ມີຄວາມສຸກ. ອີງຕາມມະຕິຕົກລົງວ່າດ້ວຍການແຕ່ງຕັ້ງ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ເລກທີ 223/ຄປພນມ ວັນທີ 17 ກໍລະກົດ 2023, ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງທຸກຄົນຈຳເປັນຕ້ອງມີການຄຳນຶງເຖິງການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສັກກະຍະພາບໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ ຫຼື ພັດທະນາຮ່ວມກັນ ເພື່ອໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດແກ່ຮາກຖານສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໂດຍສາມາດບໍລິຫານຈັດການບັນຫາຕ່າງໆ ຫຼື ດຳເນີນກິດຈະກຳການພັດທະນາຕ່າງໆໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ (ຫ້ອງການສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນ, 2022: 1). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ດ້ວຍສະພາບເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມທີ່ມີການພັດທະນາໄປຢ່າງວ່ອງໄວ ປະກອບກັບການປ່ຽນແປງຫຼາຍດ້ານທີ່ເກີດຂຶ້ນ ໄດ້ເຮັດໃຫ້ບັນດາສະມາຊິກຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງຮາກຖານ ຂາດຄວາມຕື່ນຕົວໃນການທີ່ຈະຮ່ວມມືກັນພັດທະນາອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງຂອງຕົນໃຫ້ກາຍເປັນສະຫະພັນແມ່ຍິງທີ່ເຂັ້ມແຂງ. ໂດຍສະເພາະການຮ່ວມມືກັນໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆ ຍັງປະສົບ

ກັບຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍດ້ານ ເຊັ່ນ: ຂາດການສະໜັບສະໜຸນທາງດ້ານການເງິນທີ່ພຽງພໍ, ຂາດບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທີ່ຈະ ແນະນຳວິທີການດຳເນີນງານ ແລະ ຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງຮາກຖານໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ການດຳເນີນ ກິດຈະກຳຕ່າງໆຍັງຂາດຄວາມຕໍ່ເນື່ອງສະເໝີພາບ ແລະ ທີ່ສຳຄັນກໍ່ຄື ຂາດແນວທາງການພັດທະນາທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ເປັນລະບົບໃນການ ສົ່ງເສີມໃຫ້ສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການບໍລິຫານຢ່າງແທ້ຈິງ. ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການ ດຳເນີນວຽກງານຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງຂັ້ນນະຄອນ ແລະ ຍັງເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການບັນລຸເປົ້າໝາຍໃນການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງ ສິດຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງແມ່ຍິງ-ເດັກນ້ອຍຢ່າງຍືນຍົງ.

ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ສຶກສາໃນຖານະເປັນສະມາຊິກຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈຢ່າງຈິງຈັງທີ່ຈະສຶກ ສາໃນເລື່ອງດັ່ງກ່າວ ເພື່ອເປັນການຊອກຫາແນວທາງທີ່ເໝາະສົມໃນການພັດທະນາສັກກະຍະພາບທາງດ້ານການບໍລິຫານໃຫ້ແກ່ສະຫະພັນ ແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ. ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ຈະເນັ້ນໃສ່ການສຶກສາຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນ ໄກສອນພົມວິຫານຕໍ່ກັບແນວທາງການພັດທະນາສັກກະຍະພາບທາງດ້ານການບໍລິຫານໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນ 7 ດ້ານຫຼັກ ປະກອບມີ: ດ້ານຍຸດທະສາດດ້ານໂຄງສ້າງອົງການຈັດຕັ້ງ, ດ້ານລະບົບການປະຕິບັດງານ, ດ້ານຮູບແບບການບໍລິຫານ, ດ້ານບຸກຄະລາກອນ, ດ້ານທັກ ສະຄວາມສາມາດ ແລະ ດ້ານຄ່ານິຍົມຮ່ວມ. ຜົນການສຶກສາຈະເປັນຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນໃນການກຳນົດແນວທາງ ແລະ ຍຸດທະສາດການ ພັດທະນາສັກກະຍະພາບທາງດ້ານການບໍລິຫານໃຫ້ແກ່ສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດຄວາມ ຍືນຍົງໃນການພັດທະນາຕໍ່ໄປ.

ການທົບທວນເອກະສານ

1 ທິດສະດີ ແລະ ແນວຄິດພື້ນຖານ

ອົງກອນທີ່ມີສັກກະຍະພາບສູງ (Hight performance organization) Schermerhom, Hunt & Osborp (2003, ອ້າງອີງ ໃນ ຈັກທອນ ພົນຄະຊາ, 2020) ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງ ອົງການທີ່ມີສັກກະຍະພາບໃນການດຳເນີນສູງ (Higt performance organization) ໄວ້ວ່າ ເປັນອົງການທີ່ການອອກແບບ ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານມີການປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ດີທີ່ສຸດ ແລະ ກໍ່ໃຫ້ເກີດຜົນດີແກ່ ອົງການແບບຍັ້ງຍືນ ໂດຍຈະຕ້ອງມີການພັດທະນາທາງດ້ານສະຕິປັນຍາ ເຊິ່ງຖືເປັນຫົວໃຈສຳຄັນ ທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ເປັນອົງການທີ່ມີສັກກະຍະ ພາບໃນການດຳເນີນສູງ ການເນັ້ນຄວາມສຳຄັນທີ່ສັບສົນທາງປັນຍາ (Intellectual capital) ຄືຜົນລວມຂອງຄວາມຮູ້, ຄວາມສຳນານ ແລະ ພະລັງງານ ທີ່ເກີດຈາກສະມາຊິກພາຍໃນອົງການ ພາຍໃຕ້ເຕັກໂນໂລຊີລະດັບສູງ ພະນັກງານຈະເປັນຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເຊິ່ງເປັນ ຜູ້ກ່ຳໃຫ້ເກີດຄວາມກ້າວໜ້າ ໃນການກຳນົດຈຸດປະສົງ, ເປົ້າ ໝາຍ, ພາລະກິດ ແລະ ກົນລະຍຸດຂອງອົງກອນທີ່ສັກກະຍະພາບໃນການດຳ ເນີນງານສູງ (HPO) ຈະຕ້ອງມີຂັ້ນຕອນໃນການດຳເນີນງານເພື່ອສ້າງທີມງານ ທີ່ສຳຄັນ ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຈະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສາມາດໃນການຫົດຢຶດໄດ້ ທັກສະ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ແຮງຈູງໃຈ ໃນຄະນະດຽວກັນ ກໍ່ເນັ້ນທີ່ການສອນງານ ການ ປະສານງານຂອງໜ່ວຍງານ ການສ້າງທີມງານ ການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ເພື່ອໃຫ້ເກີດທີມງານທີ່ດີທີ່ສຸດ

ທິດສະດີ 7 ປະການຂອງ ແມັກຄິນຊີ (McKinsey) ການວິເຄາະປັດໄຈ 7 ປະການຂອງແມັກຄິນຊີ (McKinsey: McKinsey' 7s Framework) ເປັນແນວທາງວິເຄາະປັດໄຈພາຍໃນໜ່ວຍງານ ເຊິ່ງເປັນເຄື່ອງມືຢ່າງໜຶ່ງທີ່ຖືກນຳໃຊ້ໃນການວິເຄາະການບໍລິຫານຂອງ ອົງການ ທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ການດຳເນີນງານຂອງອົງການມີປະສິດທິພາບເພີ່ມຫຼາຍຂຶ້ນ ໂດຍແມັກຄິນຊີໄດ້ກ່າວໄວ້ວ່າ ຄວາມສຳເລັດໃນອົງການ ແມ່ນຂຶ້ນກັບຕົວປ່ຽນທີ່ມີຄວາມສຳພັນກ່ຽວຂ້ອງກັນຢ່າງໜ້ອຍທີ່ສຸດ 7 ປະການ ເຊິ່ງປະກອບມີຄື ກົນ 1)ກົນລະຍຸດ ຫຼື ຍຸດທະສາດ (Strategy), 2)ໂຄງສ້າງ (Structure), 3) ລະບົບ (System), 4)ຮູບແບບການບໍລິຫານ (Style), 5)ບຸກຄະລາກອນ (Staff), 6)ທັກສະ ຄວາມສາມາດ (Skill) ແລະ 7)ຄ່ານິຍົມຮ່ວມ (Shared values) ເຊິ່ງສອງປັດໄຈທຳອິດ ຄື: ກົນລະຍຸດກັບໂຄງສ້າງເປັນສິ່ງທີ່ຈັບຖືໄດ້ ແລະ ສາມາດເບິ່ງເຫັນໄດ້ຄັກແນ່ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຕະຫຼອດໄລຍະເວລາທີ່ຜ່ານມາ ມີຜູ້ບໍລິຫານໃຫ້ຄວາມສົນໃຈເປັນພິເສດ ສຳລັບໂຕປ່ຽນໃໝ່ ທີ່ຄົ້ນພົບເທົ່າທີ່ຜ່ານມາ ບັນດາຜູ້ບໍລິຫານບໍ່ໄດ້ໃຫ້ຄວາມສົນໃຈເປັນພິເສດ ເພາະເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ສາມາດຈັບຖືໄດ້ ແລະ ເບິ່ງໄດ້ແນ່ນອນ ເຊັ່ນ: ພະນັກງານ, ຮູບແບບການບໍລິຫານ, ທັກສະຄວາມສາມາດ ແລະ ຄ່ານິຍົມຮ່ວມ ຕໍ່ມາບໍລິສັດ McKinsey ຈຶ່ງໄດ້ມີການພັດທະນາປັບປຸງຂໍ້ ຈຳກັດຄວາມທັງ 7 ໂຕ ໃຫ້ມີຄວາມຖືກຕ້ອງແນ່ນອນຂຶ້ນຕື່ມ ແລະ ໄດ້ເອີ້ນວ່າ ໂຄງຮ່າງພື້ນຖານ 7S (7S Framework of Mc kinsey)

ການບໍລິຫານ (Administration) ຄຳວ່າການບໍລິຫານມີຄວາມໝາຍໃນພາສາອັງກິດວ່າ “Administration” ຍັງມີອີກຄຳໜຶ່ງທີ່ ໃຊ້ແທນກັນໄດ້ກໍ່ຄື: “Management” ເປັນຄຳທີ່ມີຄວາມໝາຍຄືກັນ ແຕ່ໃນທາງວິຊາການຈະເລືອກໃຊ້ຄຳວ່າ“Administration” ກໍ່ຍ້ອນ ເຫດຜົນ 2 ປະການຄື: ເຫດຜົນທີໜຶ່ງ ເມື່ອບໍ່ຕ້ອງການໃຊ້ ຄຳທີ່ມີຄວາມໝາຍໝັກແໜ້ນ ໃນທາງການບໍລິຫານທຸລະກິດຂອງເອກະຊົນ ແລະ ເຫດຜົນທີ່ສອງ ເມື່ອບໍ່ຕ້ອງການໃຊ້ຄຳທີ່ມີຄວາມໝາຍສັບສົນ ເພາະຄຳວ່າການຈັດການ “Management” ຊຶ່ງເປັນຄຳທີ່ມີຄວາມ ໝາຍແຄບ ຈຳກັດຄຳວ່າ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານງານຂອງອົງການແຫ່ງໃດແຫ່ງໜຶ່ງ ຫຼື ໜ່ວຍງານໃດໜ່ວຍງານໜຶ່ງ ດັ່ງນັ້ນ, ເມື່ອເວົ້າເຖິງການ ບໍລິຫານງານໂດຍທົ່ວໄປ ຫຼື ການບໍລິຫານງານພາກລັດ ຈຶ່ງນິຍົມກັນໃຊ້ໃນຄຳວ່າ “Administration”ຜູ້ບໍລິຫານ (ສົມຍົດ ນາວິການ, 2001: 10, ອ້າງອີງໃນ), ສີລິພອນ ພົງສີລິໂລດ, 2009 (ອ້າງອີງໃນ ວັດທະນາ ຫົນວັກປະຍູນ, 2019) ກ່າວໄວ້ວ່າ: ການບໍລິການ ເປັນ

ສິລະປະໃນການດຳເນີນງານຮ່ວມກັນຂອງກຸ່ມບຸກຄົນ ເຊິ່ງເຮັດໜ້າທີ່ໃນການບໍລິຫານອົງການ ໂດຍເຮັດໜ້າທີ່ໃນການບໍລິຫານຈັດການອົງການການວາງແຜນອົງການ, ການຈັດຄົນເຂົ້າວຽກ, ການສັ່ງການ, ການຕິດຕາມກວດຜົນ ເພື່ອໃຫ້ການດຳເນີນງານບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍຂອງອົງການ ດ້ວຍຄວາມປະຢັດ ແລະ ໃຫ້ເກີດປະສິດທິພາບສູງສຸດ, ສົມຍົດ ນາວິການ, 2001 (ອ້າງອີງໃນ ວັດທະນາ ຫົນວັກປະຍູນ, 2019) ກ່າວໄວ້ວ່າ: ການບໍລິ ຫານ ຄືການເຮັດວຽກໂດຍໃຊ້ຄົນອື່ນເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄົນອື່ນ ເພື່ອສົ່ງເສີມຊັບພະຍາກອນຂອງອົງການໃຫ້ມີປະສິດທິພາບສູງສຸດ ການບໍລິຫານຈະມີປະສິດທິພາບນັ້ນ ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອການບໍລິຫານບັນລຸຜົນສຳເລັດຕາມທີ່ຕ້ອງການ ແລະ ເມື່ອຊັບພະຍາກອນຂອງອົງການຖືກໃຊ້ໄປຢ່າງປະຢັດ.

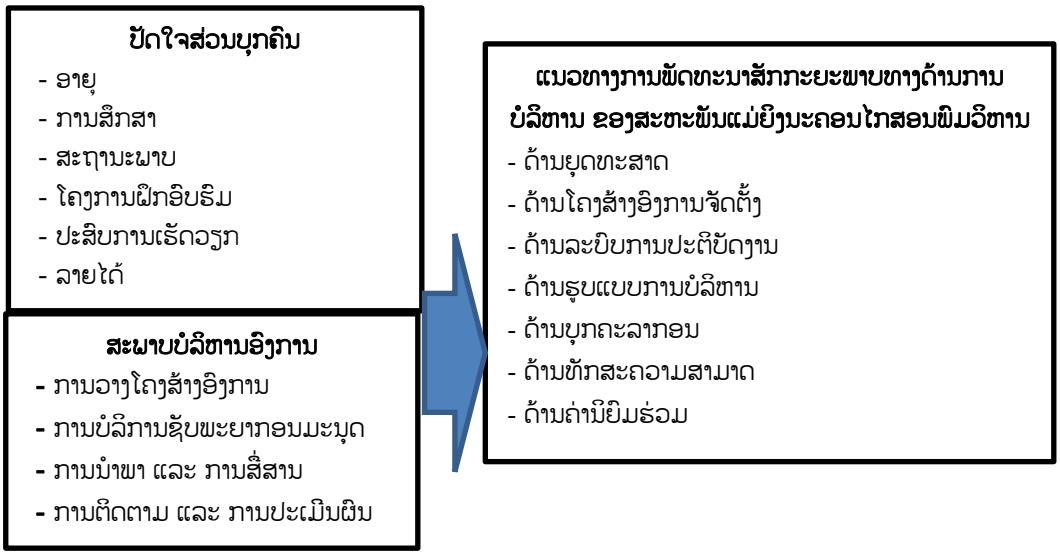
2. ງານຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ຈັກທອນ ພົນຄະຊາ (2020) ສຶກສາກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນ ໃນເຂດເທດ ສະບານ ຕຳບົນເສລະພູມ ອຳເພີເສລະພູມ ຈັງຫວັດຮ້ອຍເອັດ ມີຈຸດປະສົງໃນການສຶກສາ ເພື່ອສ້າງລະດັບປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນ ໃນເຂດເທດ ສະບານ ຕຳບົນເສລະພູມ ອຳເພີເສລະພູມ ຈັງຫວັດຮ້ອຍເອັດ ປະຊາກອນ ແລະ ຕຸ່ມຕົວຢ່າງ ຄືປະຊາຊົນທີ່ມີອາຍຸແຕ່ 18 ປີຂຶ້ນໄປທີ່ອາໄສຢູ່ໃນເຂດເທດສະບານ ຕຳບົນເສລະພູມ ອຳເພີເສລະພູມ ຈັງຫວັດຮ້ອຍເອັດ ຈຳນວນ 395 ຄົນ ກຳນົດໂຕຢ່າງໂດຍນຳໃຊ້ສຸດຂອງ ທາໂລ ຍາມາເນ ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະມີ ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ, ການທົດສອບສົມມຸດຖານດ້ວຍສະຖິຕິສຳປະສິດສະຫະສຳພັນພຽວສັນ ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ: ລະດັບປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນ ໃນເຂດເທດສະບານ ຕຳບົນເສລະພູມ ອຳເພີເສລະພູມ ຈັງຫວັດຮ້ອຍເອັດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ລະດັບຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ຜົນການວິເຄາະຄວາມສຳພັນຂອງປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳ;

ປັນທາລີ ຟອງແຜ່ (2018) ໄດ້ວິໄຈກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາອົງການ ໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການດຳເນີນງານສູງ, ກໍລະນີສຶກສາ ທະນາຄານຢຸບີໂອ ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາ 1)ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາອົງການ ໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການດຳເນີນງານສູງ ແລະ 2)ເພື່ອສຶກສາຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງປັດໄຈການປະເມີນອົງການກັບການພັດທະນາອົງການໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບສູງ ໂດຍທຳການສຶກສາໃນດ້ານທັກສະ, ດ້ານລະບົບ, ດ້ານການປະຕິບັດງານ, ດ້ານຮູບແບບການບໍລິຫານ, ດ້ານໂຄງສ້າງອົງການ, ດ້ານບຸກຄະລາກອນ ແລະ ດ້ານກົນລະຍຸດ ຫຼື ຍຸດທະສາດ ກຸ່ມຕົວຢ່າງຄືພະນັກງານຂອງທະນາຄານຢຸບີໂອ ຈຳນວນ 400 ຄົນ ເປັນການວິໄຈແບບສຳຫຼວດ ໂດຍໃຊ້ວິທີວິໄຈແບບປະລິມານ ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ເປັນແບບສອບຖາມ ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໄດ້ແກ່ ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ, ການວິເຄາະຄວາມແປປວນທາງດຽວ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຄວາມສຳພັນພຽວສັນ ໂດຍການໃຊ້ໂປແກມ SPSS for windows ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ: ເພດ, ອາຍຸ, ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ ແລະ ໄລຍະເວລາໃນການປະຕິບັດງານ ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາອົງກອນໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການປະຕິບັດງານສູງ ສ່ວນລະດັບການສຶກສາ ແລະ ສະຖານທີ່ ແມ່ນບໍ່ພົບວ່າມແຕກຕ່າງ ແນ່ເນື່ອງຈາການວິໄຈໄດ້ສຶກສາສະເພາະບາງກຸ່ມ ເຊິ່ງຕາມທິດສະດີ ປັດໄຈດ້ານປະຊາກອນຖືວ່າເປັນປັດໄຈສຳຄັນ ທີ່ຜູ້ບໍລິຫານໃຫ້ຄວາມສົນໃຈ ເນື່ອງຈາກເປັນປັດໃຈພື້ນຖານທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັບພັດທະນາອົງກອນໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການປະຕິບັດງານສູງ, ຕໍ່ມາແມ່ນປັດໄຈດ້ານຄ່ານິຍົມຮ່ວມ, ປັດໄຈດ້ານຍຸດທະສາດ, ດ້ານທັກສະ, ດ້ານລະບົບ, ດ້ານໂຄງສ້າງ ມີຄວາມສຳພັນກັບການພັດທະນາອົງການ ໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການປະຕິບັດງານສູງຕາມລຳດັບ ສ່ວນປັດໄຈດ້ານບຸກຄະລາກອນ ແລະ ດ້ານຮູບແບບການບໍລິຫານ ພົບວ່າບໍ່ມີຄວາມສຳພັນກັບການພັດທະນາອົງການໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການປະຕິບັດງານສູງ

ພອນລະລິດ ອິນລັກ ແລະ ມານິດ ວັງຖະນອມສັກດີ (2021) "ແນວທາງການບໍລິຫານສະຖານສຶກສາສູ່ການເປັນອົງການດິຈິທອລ" (Guidelines for Educational Institution Administration towards Digital Organization) ວັດຖຸປະສົງການວິໄຈ: ສຶກສາ ແລະ ສະເໜີແນວທາງການບໍລິຫານສະຖານສຶກສາໃຫ້ກາຍເປັນອົງການດິຈິທອນທີ່ມີປະສິດທິພາບ; ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ: ແນວທາງການບໍລິຫານສະຖານສຶກສາສູ່ການເປັນອົງການດິຈິທອນປະກອບດ້ວຍ 7 ຂັ້ນຕອນ: ການກຳນົດວິໄສທັດ ແລະ ວາງເປົ້າໝາຍສູ່ການເປັນອົງການດິຈິທອນ, ການສຳຫຼວດ ແລະ ວິເຄາະສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖານສຶກສາ, ການກຽມຄວາມພ້ອມສະຖານສຶກສາສູ່ການເປັນອົງການດິຈິທອນ, ການພັດທະນາຄຸນລັກສະນະສູ່ການເປັນອົງການດິຈິທອນ, ການພັດທະນາ ແລະ ປັບປ່ຽນໂຄງສ້າງພື້ນຖານ, ການປະຍຸກໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີໃນການບໍລິຫານຈັດການສະຖານສຶກສາ,ການກຳກັບຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນ.

3. ກອບແນວຄິດ ແລະ ການສັງເຄາະຄວາມຮູ້



ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

1. ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ສຶກສາ

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ຜູ້ສຶກສາໄດ້ກຳນົດເອົາປະຊາກອນກໍ່ຄືບັນດາສະມາຊິກຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງ ຂັ້ນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດຈຳນວນ 126 ຄົນ (ຫ້ອງ ການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ນະຄອນໄກສອນ: 2026) ແລະ ໄດ້ກຸ່ມ ຕົວຢ່າງ ຈຳນວນ 96 ຄົນ ໂດຍໃຊ້ວິທີຂອງ ທາໂລ ຍາມາເນ

2. ວິທີເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ສຳລັບການເກັບກຳຂໍ້ມູນປະລິມານ ນັກສຶກສາໄດ້ແຈກແບບສອບຖາມໄປຍັງບັນດາສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງ ຈຳນວນ 96 ຄົນ ໂດຍການໃຊ້ເວລາປະມານ 2 ເດືອນ (ເດືອນ ພຶດສະພາ ຫາ ເດືອນ ມິຖຸນາ) ການແຈກແບບສອບຖາມໄດ້ດຳເນີນໂດຍການລົງພື້ນຖານ ແລະ ອະທິບາຍຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາໃຫ້ຜູ້ຕອບແບບຮັບຮູ້ເຂົ້າໃຈ ພ້ອມທັງຮັບປະກັນໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວຂອງຂໍ້ມູນ ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການເກັບກຳເຊິງປະລິມານ (Quantitative) ໄດ້ຖືກກວດສອບຄວາມຖືກຕ້ອງ ຄົບຖ້ວນ ແລະ ບໍ່ມີຂໍ້ມູນສູນເສຍກ່ອນບັນທຶກເຂົ້າ ລະບົບ SPSS ແລະ EXCEL ສຳລັບການວິເຄາະສະຖິຕິ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມຖືກຕ້ອງ.

3. ການວິເຄາະຂໍ້ມູນໃນການສຶກສາ

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນການວິໄຈແບບປະລິມານ ໂດຍນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມ ທີ່ໄດ້ຮັບກັບຄືນມາກວດສອບຄືນຄວາມສົມບູນໃນ ການຕອບແບບສອບຖາມ ແລ້ວນຳມາລົງລະຫັດຂໍ້ມູນ ແລະ ບັນທຶກຂໍ້ມູນດ້ວຍການນຳໃຊ້ໂປແກມ ໃຊ້ໂປຣແກຣມ SPSS ເພື່ອວິເຄາະ ຫາຄ່າທາງສະຖິຕິພັນລະນາເປັນຕົ້ນຊອກຫາສ່ວນຮ້ອຍ (Percent) ຫຼື ເປີເຊັນ (%), ຄ່າສະເລ່ຍ ($\overline{X}$), ແລະ ນຳໃຊ້ສະຖິຕິທົດສອບ T – test ແລະ ສະຖິຕິທົດສອບ F – test ໃນການວິເຄາະໂດຍກຳນົດຄ່າແຕກຕ່າງ (Significance) ທີ່ລະດັບ P-value > 0.05 ຫຼື ລະດັບຄ່າ ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນທາງສະຖິຕິ 95%

4. ວິທີການນຳສະເໜີຂໍ້ມູນ

ຈາກຂໍ້ມູນທີ່ທາງຜູ້ສຶກສາເກັບລວບລວມມາໄດ້ ແລ້ວນຳມາຈັດຢູ່ໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າໃຈໃນເນື້ອຫາຂອງຂໍ້ມູນໄດ້ ເພື່ອເຮັດ ໃຫ້ຂໍ້ມູນມີຄວາມໝາຍ ສາມາດນຳໄປວິເຄາະທາງດ້ານສະຖິຕິ ແລະ ນຳໄປໃຊ້ປະໂຫຍດໄດ້ ໂດຍຂໍ້ມູນທາງຜູ້ສຶກສາວິເຄາະມາແລ້ວ ກໍ່ຈະ ມີການນຳເໜີຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ໂດຍວິທີການໃຊ້ຕາຕະລາງອະທິບາຍຄ່າຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ສະດວກໃນການປຽບທຽບຄ່າຕ່າງໆ ແລະ ເຫັນພາບໄດ້ ຢ່າງຊັດເຈນ

ຜົນໄດ້ຮັບ

1 ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ

ສັກກະຍະພາບດ້ານການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໂດຍ ລວມ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະ ຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳ ປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.10, SD=0.64, CV=15.65) ແຕ່ເມື່ອສຶກສາໃນແຕ່ລະດ້ານ ພົບວ່າ ສະມາ ຊິກສະຫະພັນ ແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນ ມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທຸກດ້ານ ເຊິ່ງສາມາດຈັດອັນດັບຄ່າສະ ເລ່ຍແຕ່ຄ່າສູງສຸດຫາຄ່ານ້ອຍສຸດໄດ້ດັ່ງນີ້

ອັນດັບ 1 ໄດ້ແກ່ດ້ານໂຄງສ້າງອົງການຈັດຕັ້ງ ມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສາປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.16, SD=0.63, CV=15.14) ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຍຸດທະສາດ ມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.15, SD=0.62, CV=15.04), ດ້ານບຸກຄະລາກອນ ມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$ =4.12, SD=0.70, CV=16.91), ດ້ານຄ່ານິຍົມຮ່ວມ ມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.09, SD=0.64, CV=17.10), ດ້ານຮູບແບບການບໍລິຫານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.07, SD=0.60, CV=14.83), ດ້ານທັກສະຄວາມສາມາດ ມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$ =4.06, SD=0.59, CV=14.45) ແລະ ດ້ານລະບົບການປະຕິບັດງານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສາປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.04, SD=0.62, CV=15.46)

2 ຜົນການປຽບທຽບປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ຕໍ່ສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ

ດ້ານອາຍຸ ເຫັນວ່າ ຜົນການປຽບທຽບລະຫວ່າງກຸ່ມອາຍຸ (ຕ່ຳກວ່າ 30 ປີ, ແຕ່ 30 – 40 ປີ, ແຕ່ 45 – 50 ປີ ແລະ ສູງກວ່າ 50 ປີ) ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕກຕ່າງກັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ດ້ານລະດັບການສຶກສາ ເຫັນວ່າ ຜົນການປຽບທຽບລະຫວ່າງກຸ່ມການສຶກສາ (ປະຖົມສຶກສາ, ມັດທະຍົມສຶກສາ, ອາຊີວະສຶກສາ, ປະລິນຍາຕີ ແລະ ປະລິນຍາໂທຂຶ້ນໄປ) ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕກຕ່າງກັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ດ້ານສະຖານະພາບ ເຫັນວ່າ ຜົນການປຽບທຽບລະຫວ່າງກຸ່ມສະຖານະພາບ (ໂສດ, ແຕ່ງງານ ແລະ ໝ້າຍ/ຢ່າຮ້າງ) ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ດ້ານປະສົບການເຮັດວຽກ ເຫັນວ່າ ຜົນການປຽບທຽບລະຫວ່າງກຸ່ມປະສົບການເຮັດວຽກ (ຕ່ຳກວ່າ 5 ປີ, ແຕ່ 5 – 10 ປີ, ແຕ່ 11 – 15 ປີ, ຫຼາຍກວ່າ 15 ປີ) ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕກຕ່າງກັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ດ້ານລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ ເຫັນວ່າ ຜົນການປຽບທຽບລະຫວ່າງກຸ່ມທີ່ມີລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ (ຕ່ຳຫວ່າ 3,000,000 ກີບ/ເດືອນ, ລາຍໄດ້ແຕ່ 3,000,000 ຫາ 5,000,000 ກີບ/ເດືອນ, ແຕ່ 5,000,001 ຫາ 7,000,000 ກີບ/ເດືອນ, ສູງກວ່າ 7,000,000 ກີບ/ເດືອນ) ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕກຕ່າງກັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ອະພິປາຍຜົນ

1. ດ້ານສະພາບການບໍລິຫານ

ດ້ານການວາງໂຄງສ້າງອົງກອນ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະ ດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.06, SD=0.64, CV=15.87) ການທີ່ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນໃນດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງກອນສະຫະພັນແມ່ຍິງ ມີການກຳນົດບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງແຕ່ລະໜ່ວຍງານມີຄວາມຊັດເຈນ ມີການແບ່ງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ ແລະ ມອບໝາຍສິດອຳນາດຢ່າງຊັດເຈນ, ມີການປັບປຸງໂຄງສ້າງໃຫ້ສອດ ຄ່ອງກັບພາລະບົດບາດໃໝ່ໆໃນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ໂຄງສ້າງຫານບໍລິຫານບັດຈຸບັນເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ການປະສານງານ ລະຫວ່າງຂັ້ນເທິງກັບຂັ້ນລຸ່ມມີຄວາມວ່ອງໄວ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ປັນທາລີ ຟອງແຜ່ (2018) ໄດ້ວິໄຈກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາອົງການ ໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການດຳເນີນງານສູງ, ກໍລະນີສຶກສາ ທະນາຄານຢູບີໂອ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ພະນັກງານທະນາຄານຢູບີໂອ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈໃນການພັດທະນາອົງກອນ ດ້ານໂຄງສ້າງຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ

ດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.12, SD=0.60, CV=14.47) ການທີ່ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນໃນດ້ານ ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງກອນສະຫະພັນແມ່ຍິງມີລະບົບສະຫວັນດີການ ແລະ ການສ້າງແຮງຈູງໃຈ (ຄຳຊົມເຊີຍ, ລາງວັນ) ທີ່ເໝາະສົມ, ພະນັກງານໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ມີການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນມີຄວາມຍຸດຕິທຳ ອົງກອນມີການວາງແຜນກຳລັງຄົນ, ມີການຄັດເລືອກທີ່ໂປ່ງໃສ ແລະ ແທດເໝາະກັບວຽກ ເຊິ່ງບໍ່ສອດຄ່ອງກັບ ຈັນໂສດາ ພອນທິບ (Chansoda Phonethip) "ຍຸດ

ທະສາດການພັດທະນາແມ່ຍິງລາວໃນສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະ ໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ໂດຍຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ດ້ານບຸກຄະລາກອນ ຍັງ ເປັນປັນຫາໃນການພັດທະນາແມ່ຍິງລາວ ເນື່ອງຈາກບຸກຄະລາກອນຍັງຂາດຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນຫຼາຍຢ່າງ

ດ້ານການນຳພາ ແລະ ການສື່ສານ ພົບວ່າ ສະມາ ຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າ ຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.15, SD=0.63, CV=15.22) ການທີ່ສະມາຊິກ ສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນໃນດ້ານ ການນຳພາ ແລະ ການສື່ສານ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງກອນສະຫະພັນແມ່ຍິງ ມີຜູ້ນຳທີ່ ສາມາດແກ້ໄຂປັນຫາ ແລະ ຄວາມຂັດແຍ່ງພາຍໃນອົງກອນໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ມີວິໃສທັດທີ່ຊັດເຈນ ສາມາດຖ່າຍທອດເປົ້າໝາຍໃຫ້ ສະມາຊິກເຂົ້າ ໃຈເປັນເອກະພາບ, ຊ່ອງທາງການສື່ສານພາຍໃນອົງກອນ (ກອງປະຊຸມ, ກຸ່ມໂຊຊຽວ, ເອກະສານ) ສະດວກ ແລະ ທົ່ວເຖິງ ແລະ ມີການເປີດໂອກາດໃຫ້ສະມາຊິກມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຕັດສິນໃຈ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ຈັກທອນ ພົນຄະ ຊາ (2020) ສຶກສາກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນ ໃນເຂດເທດ ສະບານ ຕຳບົນເສລະພູມ ອຳເພີເສລະພູມ ຈັງຫວັດຮ້ອຍເອັດ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ປະຊາຊົນມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນ ດ້ານການສື່ສານຢູ່ ໃນລະດັບຫຼາຍ.

ດ້ານການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າ ຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.07, SD=0.61, CV=15.06) ການທີ່ສະມາຊິກ ສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນໃນດ້ານ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງກອນສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໄດ້ມີ ການນຳຜົນການປະເມີນມາເປັນບ່ອນອ້າງອີງໃນການວາງແຜນພັດທະນາ, ມີການສະຫຼຸບ ແລະ ຖອດຖອນບົດຮຽນເມື່ອສິ້ນສຸດການ ປະຕິບັດງານເພື່ອຫາທາງປັບປຸງ, ອົງກອນມີຕົວຊີ້ວັດທີ່ຊັດເຈນໃນການວັດຜົນສຳເລັດໃນແຕ່ລະວຽກງານ ແລະ ມີການລົງຕິດຕາມວຽກ ງານຢູ່ຮາກຖານຢ່າງເປັນລະບົບ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ຈັກທອນ ພົນຄະຊາ (2020) ສຶກສາກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງ ຊຸມຊົນ ໃນເຂດເທດ ສະບານ ຕຳບົນເສລະພູມ ອຳເພີເສລະພູມ ຈັງຫວັດຮ້ອຍເອັດ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ປະຊາຊົນມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ ກັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນ ດ້ານການປະເມີນຜົນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ

2. ດ້ານສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ

ດ້ານຍຸດທະສາດ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະ ດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະ ຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.15, SD=0.62, CV=15.04) ການທີ່ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີ ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ດ້ານຍຸດທະສາດຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນມີ ວິໃສທັດທີ່ຊັດເຈນ, ມີການວາງແຜນຍຸດທະສາດທີ່ດີ, ມີພາລະກິດທີ່ເໝາະສົມ, ມີເປົ້າໝາຍຊັດເຈນທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້ ແລະ ມີການ ວິເຄາະສະພາບແວດລ້ອມພາຍໃນ-ພາຍນອກອົງກອນຢູ່ສະເໝີ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ພຣະສຸທິດ ທານັສສະກຸນ (Phrasuthit Thanassakun)" ການພັດທະນາສັກກະຍະພາບການຈັດການຄວາມຮູ້ຂອງຊຸມຊົນ ສູ່ສູນກາງການຮຽນຮູ້ຊຸມຊົນເສດຖະກິດຖານຮາກຢ່າງ ຍືນຍົງ ຕຳບົນຄອງຄອາຍ ອຳເພີສາມໂຄກ ຈັງຫວັດປະທຸມທານີ" (Community Capacity Development in Knowledge Management towards Sustainable Grassroots Economy Learning Center) ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ຊຸມຊົນສາມາດພັດທະນາ ສັກກະຍະພາບໃນການວາງແຜນຍຸດທະສາດ ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ

ດ້ານໂຄງສ້າງ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.16, SD=0.63, CV=15.14) ການທີ່ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງ ມີຄວາມຄິດ ເຫັນຕໍ່ສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ດ້ານໂຄງສ້າງຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນ ມີການແບ່ງໜ້າ ທີ່ຄວາມຮັບຜິດ ຊອບຊັດເຈນ, ໂຄງສ້າງອົງການມີຄວາມເໝາະສົມ, ມີຊ່ອງທາງການສື່ສານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ສາມາດປະສານງານລະຫວ່າງ ພາກສ່ວນດີ ແລະ ມີລຳດັບຊັ້ນການບັງຄັບບັນຊາເໝາະສົມ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ປັນທາລີ ຟອງແຜ່ (2018) ໄດ້ວິໄຈກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນ ຕໍ່ການພັດທະນາອົງການ ໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການດຳເນີນງານສູງ, ກໍລະນີສຶກສາທະນາຄານຢຸບິໂອ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ພະນັກງານ ທະນາຄານຢຸບິໂອ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈໃນການພັດທະ ນາອົງກອນ ໃນດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ

ດ້ານລະບົບການປະຕິບັດງານ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນ ປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.04, SD=0.62, CV=15.46) ການທີ່ສະມາຊິກສະຫະພັນ ແມ່ຍິງ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ດ້ານລະບົບການປະຕິບັດງານຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງການຈັດຕັ້ງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນ ມີຂະບວນການເຮັດວຽກທີ່ເປັນລະບົບລຽບ, ມີມາດຕະຖານການປະຕິບັດງານຊັດເຈນ, ມີລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ ທັນສະໄໝ, ມີການຕິດຕາມປະເມີນຜົນເປັນປົກກະຕິ ແລະ ມີການຄຸ້ມຄອງເອກະສານຢ່າງເປັນລະບົບ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບປັນທາລີ ຟອງແຜ່ (2018) ໄດ້ວິໄຈກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາອົງການ ໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການດຳເນີນງານສູງ, ກໍລະນີສຶກສາທະນາຄານຢຸ ບິໂອ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ພະນັກງານທະນາຄານຢຸບິໂອ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈໃນການພັດທະ ນາອົງກອນ ໃນດ້ານລະບົບຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ

ດ້ານຮູບແບບການບໍລິຫານ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.07, SD=0.60, CV=14.83) ການທີ່ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ດ້ານຮູບແບບການບໍລິຫານຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນ ມີລະບົບການຄວບຄຸມກວດກາເໝາະສົມ, ມີການມອບໝາຍໜ້າທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ມີຮູບແບບການນຳພາເໝາະສົມກັບສະຖານະການ ແລະ ມີການຕັດສິນໃຈໂດຍຊະມາຊິກທຸກຄົນມີສ່ວນຮ່ວມ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ຈັກທອນ ພົນຄະຊາ (2020) ສຶກສາກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນ ໃນເຂດເທດສະບານ ຕຳບົນເສລະພູມ ອຳເພີເສລະພູມ ຈັ່ງຫວັດຮ້ອຍເອັດ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ລະດັບປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນ ໃນເຂດເທດສະບານ ຕຳບົນເສລະພູມ ອຳເພີເສລະພູມ ຈັ່ງຫວັດຮ້ອຍເອັດ ດ້ານຮູບແບບການບໍລິຫານ ໃນລະດັບຫຼາຍ

ດ້ານບຸກຄະລາກອນ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.12, SD=0.70, CV=16.91) ການທີ່ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ດ້ານບຸກຄະລາກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນ ມີແຜນອັດຕາກຳລັງທີ່ຊັດເຈນ, ມີການສ້າງແຮງຈູງໃຈໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນ, ມີການສະໜັກຄັດເລືອກບຸກຄະລາກອນໂປ່ງໃສ, ມີການພັດທະ ນາສາຍອາຊີບຂອງບຸກຄະລາກອນ ແລະ ມີລະບົບການປະເມີນຜົນງານເປັນທຳ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ປັນທາລີ ຟອງແຜ່ (2018) ໄດ້ວິໄຈກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາອົງການ ໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການດຳເນີນງານສູງ, ກໍລະນີສຶກສາທະນາຄານຢຸບີໂອ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ພະນັກງານທະນາຄານຢູບີໂອ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈໃນການພັດທະນາອົງກອນ ໃນດ້ານບຸກຄະລາກອນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ

ດ້ານຄວາມສາມາດ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.06, SD=0.59, CV=14.45) ການທີ່ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ດ້ານບຸກຄະລາກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນ ມີບຸກຄະລາກອນທີ່ມີທັກສະການວາງແຜນທີ່ດີ, ສາມາດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ, ມີທັກສະໃນນຳການໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີທີ່ທັນສະໄໝ, ມີທັກສະການສື່ສານທີ່ດີ ແລະ ມີຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ເປັນຢ່າງດີ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ປັນທາລີ ຟອງແຜ່ (2018) ໄດ້ວິໄຈກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາອົງການ ໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການດຳເນີນງານສູງ, ກໍລະນີສຶກສາທະນາຄານຢຸບີໂອ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ພະນັກງານທະນາຄານຢູບີໂອ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈໃນການພັດທະນາອົງກອນ ໃນດ້ານທັກສະຄວາມສາມາດຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ

ດ້ານຄ່ານິຍົມຮ່ວມ ພົບວ່າ ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ຄ່າສຳປະສິດຂອງການກະຈາຍຂໍ້ມູນ ເທົ່າກັບ ($\overline{X}$=4.09, SD=0.70, CV=17.10) ການທີ່ສະມາຊິກສະຫະພັນແມ່ຍິງ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ດ້ານຄ່ານິຍົມຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນ ມີຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈກັນໃນອົງການ, ມີຄວາມເປັນເອກະພາບໃນການເຮັດວຽກ, ມີການຍຶດຖືຫຼັກການທີ່ໂປ່ງໃສຊື່ສັດ, ມີຈິດສຳນຶກຮັບຜິດຊອບຮ່ວມ ແລະ ມີການປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບອົງການຢ່າງເຄັ່ງຄັດ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ປັນທາລີ ຟອງແຜ່ (2018) ໄດ້ວິໄຈກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາອົງການ ໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການດຳເນີນງານສູງ, ກໍລະນີສຶກສາທະນາຄານຢຸບີໂອ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ພະນັກງານທະນາຄານຢູບີໂອ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈໃນການພັດທະນາອົງກອນ ໃນດ້ານຄ່ານິຍົມຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ

3. ດ້ານການປຽບທຽບປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ຕໍ່ກັບສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ

ຜົນການປຽບທຽບໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ກັບສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ກຸ່ມຊະມາຊິກຕົວຢ່າງທີ່ມີ (ສະຖານະພາບ, ການຝຶກອົບ ຮົມ) ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບສັກກະຍະພາບໃນດ້ານການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ໃນສ່ວນກຸ່ມຊະມາຊິກຕົວຢ່າງທີ່ມີ (ອາຍຸ, ການສຶກສາ, ໄລຍະເວລາການເປັນສະມາຊິກ, ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ) ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບສັກກະຍະພາບດ້ານການບໍລິຫານ ຂອງອົງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕກຕ່າງກັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

1. ຂໍ້ສະເໜີແນະສຳລັບອົງກອນສະຫະພັນແມ່ຍິງ

ຈາກຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານຂອງອົງກອນສະຫະພັນແມ່ຍິງນະຄອນໄກສອນ ໂດຍລວມມີສັກກະຍະພາບຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ແຕ່ກໍ່ຕ້ອງມີການປັບປຸງພັດທະນາໃຫ້ກ້າວໄປສູ່ລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງຈຳເປັນຕ້ອງມີການພັດທະນາໃນບາງເລື່ອງ ເຊັ່ນ: ອົງກອນຄວນມີການວາງແຜນກົນຍລະຍຸດໃນໄລຍະຍາວ, ມີການວະເຄາະສະພາບແວດລ້ອມທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກອົງກອນ,

ປັບປຸງການສື່ສານປະສານງານລະຫວ່າງໜ່ວຍງານໃຫ້ດີຂຶ້ນ, ປັບປຸງການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຢ່າງເປັນລະບົບ, ສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ພັດທະນາສາມອາຊີບໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນ, ຈັດໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນໃນເລື່ອງ ການວາງແຜນຍຸດທະສາດ, ທັກສະການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີ

2. ຂໍ້ສະເໜີແນະໃນການສຶກສາຄັ້ງຕໍ່ໄປ

ໃນການສຶກສາຄັ້ງຕໍ່ໄປ ຜູ້ທີ່ສົນໃຈທີ່ຈະສຶກສາໃນເລື່ອງດັ່ງກ່າວ ຄວນມີການສຶກສາປຽບທຽບສັກກະຍະພາບໃນການບໍລິຫານໃນເຂດນະຄອນໄກສອນ ກັບຂອບເຂດໃນຕົວເມືອງຕ່າງໆ ເພື່ອນຳຜົນມາເປັນແນວທາງໃນການພັດທະນາສັກກະຍະພາບທາງດ້ານຫານບໍລິຫານໃຫ້ແກ່ອົງກອນສະຫະພັນແມ່ຍິງໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ ແລະ ຄວນມີການສຶກສາໃນຮູບແບບສັກກະຍະພາບທາງດ້ານການບໍລິຫານ ໃນເມືອງອື່ນໆ ພາຍໃນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຫຼື ໃນແຂວງ ອື່ນໆ ໃນທົ່ວປະເທດ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

ກຳຈັດ ຄົງໜູ (2022). ວິທີການຈັດການກັບຄວາມຂັດແຍ່ງຂອງສຶກສາທິການ ອຳເພີ ເຂດການສຶກສາທີ 5

ເກດຊະລາ ຮັກຊາດ (2023). ອົງກອນແຫ່ງການຕື່ນຮູ້, ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ເນຊັນມັນຕິມີເດຍກລຸບ ຈາກັດ (ມະຫາຊົນ)

ຈັກທອນ ພົນຄະຊາ (2020) ສຶກສາກ່ຽວກັບ ປັດໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງຊຸມຊົນ ໃນເຂດເທດ ສະບານ ຕຳບົນເສລະພູມ ອຳເພີ ເສລະພູມ ຈັ່ງຫວັດຮ້ອຍເອັດ

ຊັດ ໂຊດຊ່ອງ (2023) ໄດ້ວິໄຈກ່ຽວກັບ ຄຸນນະພາບການໃຫ້ບໍລິການທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງຜູ້ໃຊ້ບໍລິ ການ ສູນບໍລິການ ທູມູບ ສາຂາ ເຊັນທັນແຈ້ງວັດທະນະ

ຊະນັນ ແກ້ວໄຊຈະເລີນກິດ (2019). ບົດບາດຂອງຄູຜູ້ສອນ ໃນການຈັດກິຈະກຳ ແລະ ວິການປະຕິບັດຕາມແນວທາງຂອງ Active Learning

ປັນທາລີ ຟອງແຜ່ (2022) ໄດ້ວິໃຈກ່ຽວກັບ ປັດໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາອົງກອນ ໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບໃນການດຳເນີນງານສູງ, ກໍລະນີ ສຶກສາ ທະນາຄານຢຸບິໂອ

ປະຊາ ຕັນເສນີ (2020). ຮູບແບບຂອງປັນໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດຂອງຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ ຂອງບໍລິສັດ (ມະຫາຊົນ) ໃນກຸ່ມ ອຸດສາຫະກຳເຕັກໂນໂລຊີສາລະສິນເທດ ແລະ ການສື່ສານຂອງຕະຫຼາດຫຼັກຊັບແຫ່ງປະເທດໄທ

ສົມນະພອນ ເຊື້ອຊາດ (2024) ວິໄຈກ່ຽວກັບ ຈິດບໍລິການທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການໃຫ້ບໍລິການ ຂອງພະ ນັກງານເທດສະບານ ຕຳ ບົນດອນຫົວພໍ່ ອຳເພີເມືອງຊົນບູລີ ຈັ່ງຫວັດຊົນບູລີ

ວັດທະນາ ຫົນວັກປະຍູນ (2019). ສຶກສາປະສິດທິພາບໃນການບໍລິຫານງານວັດທ່າຊຸງ ອຳເພີເມືອງ ຈັ່ງຫວັດອຸໄທທານີ

ວິທະຍາ ສຸລິດດຳລົງ (2018). ວິທີແຫ່ງລໍຈິດສະຕິກ (Logistic) ແລະ ໂສ້ອຸປະທານ (Supply chain), ກຸງເທບ

ຫ້ອງການສະຫະພັນແມ່ຍິງ (2024). ມະຕິຕົກລົງວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງ ນະຄອນ ໄກສອນພົມວິຫານ

ອຳນາດ ວັກຈິນ (2021). ການປະເມີນອົງກອນດ້ວຍ (McKinsey' 7S)

ອະພິສິດ ກິດຈະເລີນ (2021). ການພັດທະນາຮູບແບບການບໍລິຫານໂຮງຮຽນເອກະຊົນຄາທໍລິກ ສັງກັດ ສັງຄະມົນທົນທິດສະຫວັດໜ້າ

ອຸມາພອນ ແມ້ນເໝືອນ (2022) ສຶກສາ ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາສັກກະຍະພາບໃນການປະຕິບັດງານ ຂອງບຸກຄະລາກອນໃນດ້ານເຕັກ ໂນໂລຊີສາລະສິນເທດ ແລະ ການສື່ສານຂອງໜ່ວຍງານພາກລັດ ໃນຊ່ວງການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິກ 19

Mark, Davis, Nicholas (2003). Fundamentals of Operation Management. New York: McGrew – Hill

McClelland, D.C (1999). Identifying competencies with behavioral – event interview. Available from www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.htm

Spencer, L.M. (1993). Competence at work: Models for Superior Performance. Available from www.joe.org/joe/1999december/iw4.htlm

Taro Yamane. (1970). Statistics: An Introductory Analysis