Capacity Development of Personnel in Savannakhet Provincial Hospital

Received: 11.09.26
Revised: 25.09.26
Accepted: *09.10.26*

Phoulatsamone Somphet[a]* Inta Chanthavong[b] & Somphone Vongkeo[C]

[a] Department of Commerce, Faculty of Business Administration, Savannakhet University

[b] Faculty of Agriculture and Environment, Savannakhet University

[c] Department of Tourism and Hospitalities, Faculty of Business Administration, Savannakhet University

Abstract

This research aimed to: 1) study the levels of personnel opinions regarding personnel competency development at Savannakhet Provincial Hospital, and 2) compare these opinions based on personal factors. The sample consisted of 171 administrators and medical personnel within Savannakhet Provincial Hospital. The research instrument used for data collection was a 5-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.905, which also included open-ended questions for recommendations. Data were analyzed using statistical measures including frequency, percentage, mean ($\bar{x}$), standard deviation (SD), t-test, One-way ANOVA (F-test), and Least Significant Difference (LSD) for pairwise comparisons.

The research findings revealed that: The overall level of personnel opinions regarding personnel competency development at Savannakhet Provincial Hospital was at a high level ($\bar{x} = 4.04$). When considering each aspect, all dimensions were rated at a high level. Ranking from the highest to the lowest mean scores, the aspects were: Development (Development Plan) ($\bar{x} = 4.13$), Education (Upgrading) ($\bar{x} = 4.07$), and Professional Training ($\bar{x} = 3.93$), respectively. In terms of the hypothesis testing, personnel with different genders, ages, educational levels, and marital statuses showed no statistically significant differences in their overall opinions toward competency development. However, personnel with different work experiences demonstrated a statistically significant difference in their overall opinions at the 0.05 level ($F = 7.93$, $p < 0.05$). Specifically, younger personnel and those with mid-level work experience expressed a strong desire for the organization to improve its policies and career advancement development plans, emphasizing the need for greater clarity and modernization.

Keywords: Capacity Development, Personnel, Savannakhet Provincial Hospital.

*** Corresponding Author: Phoulatsamone Somphet**
e-mail: Phoulatsamonesomphet@gmail.com

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

ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ

ພູລັດສະໝອນ ສີມເພັດ[a]* ອິນຕາ ຈັນທະວົງ[b] & ສີມພອນ ວົງແກ້ວ[c]

[a] ພາກວິຊາການຄ້າ, ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

[b] ຄະນະກະເສດສາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

[c] ພາກວິຊາບໍລິຫານການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການໂຮງແຮມ, ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

ການສົ່ງບົດຄວາມ: 11.09.26
ປັບປຸງສຳເລັດ: *25.09.26*
ການຕອບຮັບ: *09.10.26*

ບົດຄັດຫຍໍ້

ການວິໄຈຄັ້ງນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອ: 1. ສຶກສາລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງບຸກຄະລາກອນຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແລະ 2. ປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນຂອງບຸກຄະລາກອນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ຄື ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ບຸກຄະລາກອນທາງການແພດ ພາຍໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດຈຳນວນທັງໝົດ 171 ຄົນ. ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນແມ່ນແບບສອບຖາມແບບມາດຕາສ່ວນປະເມີນຄ່າ 5 ລະດັບ ທີ່ມີຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນທັງສະບັບເທົ່າກັບ 0.905 ແລະ ມີສ່ວນຄຳຖາມປາຍເປີດສຳລັບຂໍ້ສະເໜີແນະ. ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ປະກອບມີ: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{x}$), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (SD), ການທົດສອບຄ່າທີ (t-test), ການວິເຄາະຄວາມຜັນປ່ຽນທາງດຽວ (F-test ຫຼື One-way ANOVA) ແລະ ການປຽບທຽບລາຍຄູ່ດ້ວຍວິທີ LSD.

ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ: 1) ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດຢູ່ໃນລະດັບສູງ ເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{x}$ = 4.04) ແລະ ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍລະອຽດໃນແຕ່ລະປະເດັນພົບວ່າ ມີຄວາມຄິດເຫັນໃນລະດັບທີ່ສູງທຸກປະເດັນ ຊຶ່ງສາມາດຈັດລຽງຕາມຄ່າສະເລ່ຍຈາກສູງຫາຕ່ຳໄດ້ດັ່ງນີ້: ດ້ານການພັດທະນາ (ແຜນການພັດທະນາ) ມີຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{x}$ = 4.13), ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ) ມີຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{x}$ = 4.07) ແລະ ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ ມີຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{x}$ = 3.93). ພະນັກງານທີ່ມີ ເພດ, ອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ, ສະຖານະພາບ ແລະ ປະສົບການການເຮັດວຽກໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດບຸກຄະລາກອນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແຕ່ວ່າ ພະນັກງານທີ່ມີ ປະສົບການການເຮັດວຽກຕ່າງກັນ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດບຸກຄະລາກອນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດໂດຍລວມແມ່ນ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ໂດຍມີຄ່າ ($F = 7.93$; $p < 0.05$) ແບບມີຄວາມສຳພັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ໂດຍກຸ່ມບຸກຄະລາກອນໄວໜຸ່ມ ແລະ ກຸ່ມທີ່ມີປະສົບການລະດັບກາງ ມີຄວາມຕ້ອງການຢາກໃຫ້ອົງກອນປັບປຸງນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນການພັດທະນາຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບໃຫ້ຊັດເຈນຂຶ້ນ ແລະ ທັນສະໄໝທີ່ສຸດ. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດມີປະສິດທິຜົນສູງ ຄວນເນັ້ນໃສ່ການປະສົມປະສານລະຫວ່າງການຝຶກອົບຮົມ, ການສຶກສາຕໍ່ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຈາກການປະຕິບັດງານຈິງໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ

ຄຳສຳຄັນ: ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ, ບຸກຄະລາກອນ, ໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ

*** ຜູ້ປະສານງານ: ພູລັດສະໝອນ ສີມເພັດ**

e-mail: Phoulatsamonesomphet@gmail.com

ພາກສະເໜີ

ໃນຍຸກໂລກາພິວັດ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີທີ່ປ່ຽນແປງຢ່າງວ່ອງໄວໃນປັດຈຸບັນ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດໄດ້ຖືກຍົກຍ້ອງໃຫ້ເປັນໜຶ່ງໃນຊັບພະຍາກອນພື້ນຖານທີ່ມີຄວາມສຳຄັນສູງສຸດ ໃນການປະຕິບັດວຽກງານຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ເພື່ອໃຫ້ອົງກອນກ້າວໄປສູ່ຄວາມສຳເລັດ. ມະນຸດຖືເປັນຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຄຸນລັກສະນະສະເພາະຕົວ, ມີທຶນທາງປັນຍາທີ່ບໍ່ມີອົງກອນໃດສາມາດຄັດລອກ ຫຼື ຮຽນແບບໄດ້ ແລະ ຖືເປັນຕົ້ນທຶນທີ່ມີມູນຄ່າສູງສຸດຂອງອົງກອນ ໂດຍທີ່ຜົນສຳເລັດຂອງອົງກອນສ່ວນໃຫຍ່ລ້ວນແຕ່

ມີ "ຄົນ" ເປັນກະແຈໄຂປະຕູ (ຊິນນິນ, 2013). ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຈຶ່ງໝາຍເຖິງການພັດທະນາການສຶກສາເພື່ອໃຫ້ ຄົນ ມີການພັດທະນາຮອບດ້ານ ທັງດ້ານສະຕິປັນຍາ, ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ຄຸນສົມບັດ, ສິນທຳປະຕິວັດ, ສຸຂະພາບ ຈິດໃຈ ແລະ ຄຸນນະທຳ (ລຽວນາດ, 1989). ສຳລັບຂະແໜງສາທາລະນະສຸກ ເຊິ່ງເປັນຂະແໜງການບໍລິການສັງຄົມທີ່ມີຄວາມລະອຽດອ່ອນ ແລະ ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບຊີວິດຂອງປະຊາຊົນໂດຍກົງ, ໄລຍະຜ່ານມາການຈັດວາງ ແລະ ການຊັບຊ້ອນພະນັກງານຍັງບໍ່ທັນເໝາະສົມເທົ່າທີ່ຄວນ, ຄຸນນະພາບ ແລະ ຈຳນວນບຸກຄະລາກອນຍັງບໍ່ພຽງພໍ, ເຮັດໃຫ້ໜ້າຍສະຖານທີ່ບໍລິການຕ້ອງນຳໃຊ້ພະນັກງານຕາມສັນຍາ ແລະ ອາສາສະໝັກເຂົ້າມາ ຊ່ວຍວຽກ. ເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃນການສ້າງແຜນຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຈັດວາງລັດຖະກອນໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມມາດຕະຖານ, ກະຊວງ ສາທາລະນະສຸກຈຶ່ງໄດ້ສຸມໃສ່ເພີ່ມຈຳນວນ ແລະ ບັນຈຸແພດຊ່ຽວຊານໃນທຸກສາຂາວິຊາໃຫ້ແກ່ໂຮງໝໍສູນກາງ, ໂຮງໝໍແຂວງ ແລະ ໂຮງ ໝໍເມືອງ (ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ, 2016). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ວຽກງານການບໍລິຫານບຸກຄາລະກອນຍັງພົບສິ່ງທ້າທາຍ ເຊັ່ນ: ການ ກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງພະນັກງານຍັງບໍ່ທັນເປັນລະບົບ, ການຈັດຊັບຊ້ອນຜູ້ທີ່ຈົບວິຊາຊີບແລ້ວບໍ່ກົງກັບວິຊາສະເພາະຂອງຕົນ, ການຂາດແຄນບຸກ ຄະລາກອນໃນສາຂາທີ່ຈຳເປັນ ເຮັດໃຫ້ຄວາມຕ້ອງການໃນພັດທະນາບຸກຄະລາກອນມີຄວາມຈຳເປັນຮີບດ່ວນ (ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ, 2016). ບັນຫາດັ່ງກ່າວສະແດງອອກຢ່າງເດັ່ນຊັດທີ່ ໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເຊິ່ງເປັນສູນການແພດຂະໜາດໃຫຍ່ຂະໜາດ 200 ຕຽງ ມີ 17 ໜ່ວຍງານ ແລະ ເປັນໂຮງໝໍທີ່ປະຕິບັດນະໂຍບາຍ “ຫ້າດີ ໜຶ່ງໃຈ”. ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີບົດບາດສຳຄັນໃນການປົກປ້ອງ ສຸຂະພາບປະຊາຊົນ, ແຕ່ຜ່ານມາພົບວ່າການວາງແຜນຄວາມຕ້ອງການບຸກຄະລາກອນທັງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບຍັງມີຂໍ້ຄົງຄ້າງ. ບຸກຄະລາກອນບາງສ່ວນຍັງຂາດການພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນດ້ານການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມື ແລະ ເຕັກນິກການປິ່ນປົວທີ່ທັນສະໄໝ, ການນຳ ໃຊ້ໄອທີ, ຕະຫຼອດຈົນຂາດແຄນອຸປະກອນ ແລະ ຂາດແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ເຊິ່ງສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານ ແລະ ຄຸນນະພາບການບໍລິການ (ໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, 2019; 2020). ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ບໍລິຫານຈຶ່ງມີບົດບາດສຳຄັນຢ່າງຍິ່ງໃນການປະ ເມີນ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃຫ້ເໝາະສົມກັບໜ້າທີ່ (ລຸ້ງພອນ, 2025).

ຈາກສະພາບບັນຫາ ແລະ ຄວາມສຳຄັນດັ່ງກ່າວ, ຜູ້ວິໄຈຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະສຶກສາ “ການພັດທະນາບຸກຄາລະກອນໂຮງໝໍ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ” ໂດຍສຸມໃສ່ການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາ ເພື່ອນຳເອົາຜົນການສຶກສາທີ່ໄດ້ມາເປັນແນວທາງ ໃນການວາງແຜນ, ຈັດວາງ ແລະ ຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ ໃຫ້ສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານໄດ້ຢ່າງມີ ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງສຸດໃນຕໍ່ໜ້າ.

ການທົບທວນເອກະສານ

ທິດສະດີການພັດທະນາຄວາມສາມາດ (Theory of Capacity Development)

ແນວຄວາມຄິດດ້ານຄວາມສາມາດ (Competencies) ໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນຈາກການສຶກສາຂອງ ແມັກເຄເລນ (McClelland, 1973) ຜູ້ທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນທີ່ສົ່ງຜົນໃຫ້ການປະຕິບັດງານປະສົບຄວາມສຳເລັດນັ້ນ ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນພຽງແຕ່ຄວາມຮູ້ທາງວິຊາ ການ ຫຼື ຄະແນນ IQ ເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ລວມເຖິງຄຸນລັກສະນະພາຍໃນ, ທັກສະ ແລະ ພຶດຕິກຳ. ສອດຄ່ອງກັບ ໂບຢາດສິສ (Boyatzis, 1982) ແລະ ທິດສະພອນ (2019) ທີ່ໃຫ້ທັດສະນະວ່າ ຄວາມສາມາດແມ່ນຄຸນລັກສະນະຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ສະທ້ອນຜ່ານຄວາມຮູ້, ທັກ ສະ ແລະ ພຶດຕິກຳໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ເຊິ່ງຊ່ວຍຂັບເຄື່ອນອົງກອນໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ.

ສຳລັບຂະບວນການພັດທະນາຄວາມສາມາດນັ້ນ ປະກອບມີ 3 ອົງປະກອບຫຼັກ ຕາມ**ແນວ**ຄິດຂອງ ລຽວນາດ (Leonard, 1989) ແລະ ສາທິນີ (2023) ຄື: ການຝຶກອົບຮົມ (Training) ເພື່ອເນັ້ນການປະຕິບັດວຽກງານປັດຈຸບັນ, ການສຶກສາ (Education) ເພື່ອກຽມ ຄວາມພ້ອມສຳລັບອະນາຄົດ ແລະ ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ, ພ້ອມທັ້ງ ການພັດທະນາ (Development) ຜ່ານການຮຽນຮູ້, ການສັບປ່ຽນວຽກ ແລະ ການຖ່າຍທອດປະສົບການ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງນິຍົມໃຊ້ ADDIE Model ເປັນກອບແນວຄິດແບບເປັນລະບົບໃນການອອກແບບ ຫຼັກສູດ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ 5 ຂັ້ນຕອນຄື: ການວິເຄາະ (Analysis), ການອອກແບບ (Design), ການພັດທະນາ (Development), ການນຳໄປປະຕິບັດ (Implementation), ແລະ ການປະເມີນຜົນ (Evaluation).

ແນວຄວາມຄິດ ແລະ ທິດສະດີດ້ານການຝຶກອົບຮົມ (Training Theory)

ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຂະບວນການຮຽນຮູ້ໃນໄລຍະສັ້ນຢ່າງເປັນລະບົບ ເພື່ອເພີ່ມພູນຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ປັບປຸງທັດສະນະຄະຕິ ຂອງບຸກຄະລາກອນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງອົງກອນ (ດາໄນ, 2019; ວິບູນ, 2002; ແລະ ດຳລັດວ່າດ້ວຍການ ຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ສະບັບເລກທີ 294/ລບ). ຂະບວນການ ແລະ ຂັ້ນຕອນການຝຶກອົບຮົມທີ່ດີ ຕ້ອງເລີ່ມ ຕົ້ນຈາກການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການ (Training Needs Assessment: TNA) ທີ່ຄວບຄຸມການວິເຄາະອົງກອນ, ບຸກຄົນ ແລະ ວຽກ ງານ, ຕາມດ້ວຍການສ້າງຫຼັກສູດ, ການວາງແຜນ, ການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ, ຕະຫຼອດຮອດການປະເມີນຜົນ ແລະ ຕິດຕາມຜົນຢ່າງເປັນລະ ບົບ (ສອງປະສົມ, 2007; ເລວະດີ, 2013).

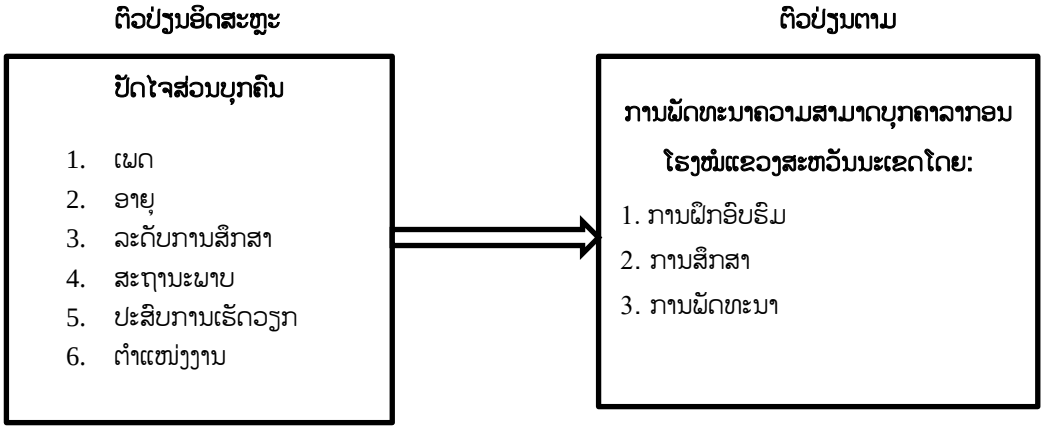
ທິດສະດີການສຶກສາ (Educational Theory)

ການສຶກສາຖືເປັນຂະບວນການຮຽນຮູ້ທີ່ສຳຄັນທັງດ້ານທິດສະດີ ແລະ ພຶດຕິກຳຕົວຈິງ ເພື່ອພັດທະນາມະນຸດໃຫ້ມີການຂະ ຫຍາຍ ຕົວຢ່າງຮອບດ້ານ ບໍ່ວ່າຈະເປັນດ້ານຄຸນສົມບັດສິນທຳ, ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ວິຊາຊີບ ແລະ ສຸຂະພາບ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2025; ດາລີ, 2021). ຕາມກົດໝາຍການສຶກສາ ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ການສຶກສາຕ້ອງຮັບປະກັນ 3 ລັກສະນະ (ລັກສະນະຊາດ, ລັກສະນະ ວິທະຍາສາດທັນສະໄໝ ແລະ ລັກສະນະມະຫາຊົນ) ແລະ 5 ຫຼັກມູນ (ຄຸນສົມບັດສຶກສາ, ປັນຍາສຶກສາ, ແຮງງານສຶກສາ, ພະລະສຶກສາ ແລະ ສິລະປະສຶກສາ) ເພື່ອສ້າງພົນລະເມືອງດີໃຫ້ສາມາດເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນໄດ້**ຢ່າງ**ມີປະສິດທິພາບ.

ທິດສະດີການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (Human Resource Development Theory)

ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (HRD) ແມ່ນກົນລະຍຸດ ແລະ ຂະບວນການວາງແຜນເພື່ອເພີ່ມພູນຄວາມສາມາດ, ທັກສະ, ຄວາມຊ່ຽວຊານ ລວມທັງການປັບປຸງພຶດຕິກຳ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຂອງບຸກຄະລາກອນ ທັງໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ ເພື່ອໃຫ້ອົງກອນ ບັນລຸເປົ້າໝາຍ (Werner & DeSimone, 2006; ໂຣຕັນ, 2001). ຂະບວນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ສົມບູນ ປະກອບ ດ້ວຍ 4 ຂັ້ນຕອນຫຼັກຄື: (1) ການວິເຄາະຫາຄວາມຈຳເປັນ (HRD Needs Investigation), (2) ການອອກແບບກິດຈະກຳ ຫຼື ໂຄງການ (Design), (3) ການນຳໄປປະຕິບັດຕົວຈິງ (Implementation), ແລະ (4) ການປະເມີນຜົນ (Evaluation) ເພື່ອກວດສອບຄວາມ ສຳເລັດ ແລະ ຳຜົນຕິຊົມມາປັບປຸງພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ (ສົນພັດສອນ, 2016).

ກອບແນວຄິດ



ຮູບ1: ກອບແນວຄິດ

ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

ຈຸດປະສົງທີ 1: ວິເຄາະລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ ຢູ່ໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະ ເຂດ ໂດຍໃຊ້ ສະຖິຕິພັນລະນາ (Descriptive Statistics) ປະກອບດ້ວຍ: ຄ່າຄວາມຖີ່ (F), ຄ່າສະເລ່ຍ (μ), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (σ) ແລະ ຄ່າສູງສຸດ ແລະ ຄ່າຕ່ຳສຸດ

ຈຸດປະສົງທີ 2: ປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງບຸກຄະລາກອນ ໂດຍໃຊ້ ສະຖິຕິອ້າງອີງ (Inferential Statistics) ໄດ້ແກ່: ການທົດສອບຄ່າທີ (*t*-test) ແລະ ການວິເຄາະຄວາມແປຣປວນ (ANOVA).

ຜົນໄດ້ຮັບ

ຜົນການວິເຄາະລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ: ໃນພາບລວມ ພະນັກງານມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບສູງ (***μ*** = 4.04, ***σ*** = 0.71) ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ທຸກດ້ານມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບສູງເຊັ່ນດຽວກັນ ໂດຍສາມາດຈັດລຽງຕາມຄ່າສະເລ່ຍຈາກສູງໄປຫາຕ່ຳໄດ້ດັ່ງນີ້: ດ້ານການພັດທະນາ (ແຜນການພັດທະນາ) ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດເທົ່າກັບ 4.13, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ) ເທົ່າກັບ 4.13, ແລະ ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ ເທົ່າກັບ 3.93 ຕາມລຳດັບ.

ຕາຕະລາງ 1 ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ

ລ/ດ	ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ	μ	σ	ຄວາມໝາຍ
1	ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ	3.93	1.20	ສູງ
2	ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ)	4.07	1.00	ສູງ
3	ດ້ານການພັດທະນາ (ແຜນການພັດທະນາ)	4.13	0.89	ສູງ
	ສະເລ່ຍລວມ	4.04	0.71	ສູງ

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ເກັບກຳຕົວຈິງ, 2026

ຜົນການປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດຈຳແນກຕາມເພດພົບວ່າ: ພະນັກງານທີ່ມີເພດຕ່າງກັນມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດໂດຍລວມ ແລະ ແຕ່ລະດ້ານແມ່ນບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ຊຶ່ງບໍ່ເປັນໄປຕາມສົມມຸດຕິຖານທີ່ກຳນົດໄວ້.

ຕາຕະລາງ 2 ປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ (ຈຳແນກຕາມເພດ)

ລ/ດ	ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ	ເພດ	n	μ	σ	t	**Sig**
1	ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ	ຍິງ	88	3.83	1.27	-1.08	0.28
		ຊາຍ	83	4.03	1.13		
2	ດ້ານການສຶກສາ(ການຍົກລະດັບ)	ຍິງ	88	4.11	0.93	0.58	0.56
		ຊາຍ	83	4.02	1.07		
3	ດ້ານການພັດທະນາ(ແຜນການພັດທະນາ)	ຍິງ	88	4.11	0.83	-0.45	0.65
		ຊາຍ	83	4.17	0.96		
	ສະເລ່ຍລວມ	ຍິງ	88	4.02	0.67	-0.52	0.61
		ຊາຍ	83	4.07	0.76		

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການວິເຄາະ ANOVA

ຜົນການປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດຈຳແນກຕາມອາຍຸພົບວ່າ: ພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸຕ່າງກັນມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດໂດຍລວມແມ່ນບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ເມື່ອປຽບທຽບເປັນດ້ານພົບວ່າພະນັກງານມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດແຕກຕ່າງພຽງ 1 ດ້ານຄື ດ້ານດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ) ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ < 0.05

ຕາຕະລາງ 3 ການປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ (ຈຳແນກຕາມອາຍຸ)

ລ/ດ	ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ	ອາຍຸ (ປີ)				F	Sig
		≤ 30	31–40	41–50	> 51		
1	ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ	3.66	3.86	3.97	4.40	1.00	0.40
2	ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ)	4.47	4.21	3.81	4.51	4.12	0.01*
3	ດ້ານການພັດທະນາ (ແຜນການພັດທະນາ)	4.13	4.24	4.08	3.98	0.51	0.68
	ລວມ	4.08	4.11	3.95	4.30	1.09	0.35

* p< 0.01 (ANOVA is significant at the 0.01 level (2-tailed))

ຜົນການປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດຈຳແນກຕາມລະດັບການສຶກສາພົບວ່າ: ພະນັກງານທີ່ມີລະດັບການສຶກສາຕ່າງກັນມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດໂດຍລວມ ແລະ ລາຍດ້ານແມ່ນບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ຊຶ່ງບໍ່ເປັນໄປຕາມສົມມຸດຕິຖານທີ່ຕັ້ງໄວ້.

ຕາຕະລາງ 4 ຜົນການປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ (ຈຳແນກຕາມລະດັບການສຶກສາ)

ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ	ລະດັບການສຶກສາ						F	Sig
	ຊັ້ນຕົ້ນ	ຊັ້ນກາງ	ຊັ້ນສູງ	ປະລິນຍາຕີ	ປະລິນຍາໂທ	ອື່ນໆ		
ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ	4.51	3.84	3.74	4.00	4.87	4.49	1.17	0.33
ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ)	4.49	3.88	3.79	4.25	4.50	4.36	2.01	0.08
ດ້ານການພັດທະນ (ແຜນການພັດທະນາ)	4.42	4.22	4.03	4.21	3.60	4.39	0.71	0.62
ລວມ	4.47	3.98	3.85	4.15	4.32	4.41	1.90	0.10

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການວິເຄາະ ANOVA

ຜົນການປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດຈຳແນກຕາມສະຖານະພາບພົບວ່າ: ພະນັກງານທີ່ມີສະຖານະພາບຕ່າງກັນມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມ

ສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດໂດຍລວມ ແລະ ລາຍດ້ານແມ່ນບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ຊຶ່ງບໍ່ເປັນໄປຕາມສົມມຸດຕິຖານທີ່ຕັ້ງໄວ້.

ຕາຕະລາງທີ 5 ປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ (ຈຳແນກຕາມສະຖານະພາບ)

ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ	ສະຖານະພາບ				F	Sig
	ໂສດ	ແຕ່ງງານ	ຢ່າຮ້າງ	ໝາຍ		
ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ	3.89	3.81	4.37	3.87	1.59	0.19
ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ)	3.90	4.09	4.14	4.38	1.04	0.38
ດ້ານການພັດທະນາ (ແຜນການພັດທະນາ)	4.33	4.00	4.18	4.13	1.48	0.22
ລວມ	4.04	3.96	4.23	4.13	1.03	0.38

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການວິເຄາະ ANOVA

ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຈາກຕາຕະລາງ 6 ສະແດງໃຫ້ເຫັນການປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານ ຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໂດຍແບ່ງຕາມປະສົບການການເຮັດວຽກ. ຈາກການກວດສອບທາງສະຖິຕິດ້ວຍການວິເຄາະຄວາມແຕກຕ່າງ (ANOVA) ສາມາດອະທິບາຍລາຍລະອຽດເປັນເນື້ອຄວາມຕໍ່ເນື່ອງໄດ້ດັ່ງນີ້: ໃນພາບລວມທັງໝົດ ພົບວ່າພະນັກງານທີ່ມີປະສົບການການເຮັດວຽກແຕກຕ່າງກັນ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດໂດຍລວມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01 (ຄ່າ Sig ເທົ່າກັບ 0.00). ເມື່ອພິຈາລະນາຕາມກຸ່ມປະສົບການແລ້ວ ພະນັກງານທີ່ມີປະສົບການໜ້ອຍ ຫຼື ໃໝ່ກວ່າ (ປະສົບການບໍ່ເກີນ 5 ປີ) ມັກຈະໃຫ້ຄ່າສະເລ່ຍຄວາມຄິດເຫັນສູງທີ່ສຸດ (4.46) ເມື່ອປຽບທຽບກັບກຸ່ມອື່ນໆ.

ເມື່ອແຍກພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະດ້ານ ມີລາຍລະອຽດດັ່ງນີ້: ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ: ພົບວ່າພະນັກງານທຸກກຸ່ມປະສົບການມີຄວາມຄິດເຫັນ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ (ຄ່າ Sig ເທົ່າກັບ 0.07 ເຊິ່ງສູງກວ່າເກນ 0.05) ຊຶ່ງໝາຍຄວາມວ່າບໍ່ວ່າພະນັກງານຈະມີປະສົບການຫຼາຍ ຫຼື ໜ້ອຍ ຕ່າງກໍມີມຸມມອງຕໍ່ການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະໃນທິດທາງດຽວກັນ ແລະ ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ) ແລະ ດ້ານການພັດທະນາ (ແຜນການພັດທະນາ): ພົບວ່າທັງສອງດ້ານນີ້ມີຄວາມຄິດເຫັນ ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ຢ່າງຈະແຈ້ງ (ຄ່າ Sig ເທົ່າກັບ 0.00). ນັ້ນຄື ພະນັກງານທີ່ມີປະສົບການໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາຕ່າງກັນ ຈະມີມຸມມອງ ຫຼື ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການຍົກລະດັບການສຶກສາ ແລະ ແຜນການພັດທະນາທີ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງເຫັນໄດ້ຊັດເຈນ ໂດຍສະເພາະກຸ່ມພະນັກງານໃໝ່ ແລະ ພະນັກງານທີ່ມີປະສົບການສູງຫຼາຍ (> 21 ປີ) ຈະໃຫ້ຄະແນນຄວາມຄິດເຫັນໃນລະດັບສູງ ເມື່ອທຽບກັບກຸ່ມທີ່ມີປະສົບການກາງຄົນ (ເຊັ່ນ: ກຸ່ມ 16-20 ປີ).

ຕາຕະລາງ 6 ປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ (ຈຳແນກຕາມປະສົບການການເຮັດວຽກ)

ວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ	ປະສົບການການເຮັດວຽກ (ປີ)					F	Sig
	≤5	6-10	11-15	16-20	> 21		
ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ	4.38	4.12	3.79	3.63	4.38	2.25	0.07
ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ)	4.44	4.41	4.02	3.56	4.44	6.08	0.00**
ດ້ານການພັດທະນາ (ແຜນການພັດທະນາ)	4.55	4.37	4.20	3.74	4.05	4.28	0.00**
ລວມ	4.46	4.30	4.00	3.64	4.29	7.93	0.00**

** p< 0.01 (ANOVA is significant at the 0.01 level (2-tailed))

ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຈາກຕາຕະລາງ 7 ເຊິ່ງເປັນການປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຈຳແນກຕາມຕຳແໜ່ງງານ (ລະຫວ່າງ ຜູ້ບໍລິຫານ ຈຳນວນ 54 ຄົນ ແລະ ວິຊາການ ຈຳນວນ 117 ຄົນ) ສາມາດອະທິບາຍເປັນເນື້ອຄວາມຮ້ອຍແກ້ວໄດ້ດັ່ງນີ້:

ໃນພາບລວມ (ສະເລ່ຍລວມ) ພົບວ່າ ພະນັກງານທັງສອງຕຳແໜ່ງງານຄື ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ວິຊາການ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດໂດຍລວມ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີນ້ຳໜັກທາງສະຖິຕິ (ຄ່າ Sig ເທົ່າກັບ 0.86, ເຊິ່ງສູງກວ່າເກນ 0.05). ໂດຍທັງສອງກຸ່ມໃຫ້ຄະແນນສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບສູງທີ່ໃກ້ຄຽງກັນຫຼາຍ ໂດຍຜູ້ບໍລິຫານມີຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{x}$) ເທ່າກັບ 4.03 ແລະ ວິຊາການເທົ່າກັບ 4.05.

ເມື່ອພິຈາລະນາແຍກຕາມແຕ່ລະດ້ານ ມີລາຍລະອຽດດັ່ງນີ້: ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ: ພົບວ່າ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ວິຊາການ ມີຄວາມຄິດເຫັນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ (ຄ່າ Sig = 0.27). ຜູ້ບໍລິຫານມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.08 ແລະ ວິຊາການມີຄ່າສະເລ່ຍ 3.86 ຊຶ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າທັງສອງກຸ່ມມີມຸມມອງຕໍ່ການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະໃນທິດທາງດຽວັນ, ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ): ພົບວ່າ ບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີນ້ຳໜັກທາງສະຖິຕິ ເຊັ່ນກັນ (ຄ່າ Sig = 0.83). ຜູ້ບໍລິຫານມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.09 ແລະ ວິຊາການມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.06 ຊຶ່ງເປັນຄະແນນທີ່ສູງ ແລະ ມີຄວາມເຫັນກົງກັນ ແລະ ດ້ານການພັດທະນາ (ແຜນການພັດທະນາ): ພົບວ່າ ບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີນ້ຳໜັກທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 (ຄ່າ Sig = 0.06). ເຖິງແມ່ນວ່າຄ່າ Sig ຈະຂ້ອນຂ້າງໃກ້ຄຽງກັບຈຸດຕັດ ແຕ່ກໍຍັງຖືວ່າບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງສະຖິຕິ ໂດຍກຸ່ມວິຊາການມີຄ່າສະເລ່ຍສູງກວ່າເລັກນ້ອຍ (4.24) ເມື່ອປຽບທຽບກັບກຸ່ມຜູ້ບໍລິຫານ (3.92).

ຕາຕະລາງທີ 7 ປຽບທຽບລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ (ຈຳແນກຕາມຕຳແໜ່ງງານ)

ລ/ດ	ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ	ຕຳແໜ່ງງານ	n	μ	σ	t	Sig
1	ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ	ຜູ້ບໍລິຫານ	54	4.08	1.04	1.11	0.27
		ວິຊາການ	117	3.86	1.27		
2	ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ)	ຜູ້ບໍລິຫານ	54	4.09	1.01	0.21	0.83
		ວິຊາການ	117	4.06	1.00		
3	ດ້ານການພັດທະນາ (ແຜນການພັດທະນາ)	ຜູ້ບໍລິຫານ	54	3.92	1.11	-1.91	0.06
		ວິຊາການ	117	4.24	0.76		
	ສະເລ່ຍລວມ	ຜູ້ບໍລິຫານ	54	4.03	0.71	-0.18	0.86
		ວິຊາການ	117	4.05	0.72		

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການວິເຄາະ ANOVA

ອະພິປາຍຜົນ

ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າເລື່ອງ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນໂຮງໝໍ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ ສາມາດນຳມາອະພິປາຍຜົນຕາມຈຸດປະສົງຂອງການວິໄຈ ໄດ້ດັ່ງນີ້:

- ປະເມີນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດບຸກຄະລາກອນໂຮງໝໍ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ

ຈາກຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງບຸກຄະລາກອນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດໃນໂຮງໝໍ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບສູງ ($\mu = 4.05, \sigma = 0.72$) ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າບຸກຄະລາກອນສ່ວນໃຫຍ່ມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ມີທັດສະນະໃນທາງບວກຕໍ່ນະໂຍບາຍຕະຫຼອດຮອດກິດຈະກຳການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຂອງໂຮງໝໍ. ຜົນດັ່ງກ່າວສະທ້ອນເຫັນວ່າການດຳເນີນງານທີ່ຜ່ານມາມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນ, ຊ່ວຍເພີ່ມພູນຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ສະມັດຖະນະໃນ

ການປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ຢ່າງເປັນຮູບປະທຳ. ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານ ພົບວ່າດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ ຄື ດ້ານແຜນການພັດທະນາ (μ = 4.13) ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານການສຶກສາຍົກລະດັບ (μ = 4.07) ແລະ ດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ (μ = 3.93) ຕາມລຳດັບ. ຜົນດັ່ງກ່າວສອດຄ່ອງກັບ ທິດສະດີການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (Human Resource Development: HRD) ຂອງ Nadler (1984) ທີ່ອະທິບາຍວ່າ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຄວນດຳເນີນໃນ 3 ດ້ານ ຄື: ການຝຶກອົບຮົມ (Training), ການສຶກສາ (Education) ແລະ ການພັດທະນາ (Development) ເພື່ອເພີ່ມພູນຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນໄລຍະຍາວ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງສອດຄ່ອງກັບ ທິດສະດີທຶນມະນຸດ (Human Capital Theory) ຂອງ Becker (1993) ທີ່ກ່າວວ່າ ການລົງທຶນໃນການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມເປັນການເພີ່ມປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກ ແລະ ເພີ່ມຜົນຜະລິດຂອງອົງກອນ ເຊິ່ງເມື່ອບຸກຄະລາກອນໄດ້ຮັບການພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ປະຊາຊົນໄດ້ຮັບການບໍລິການທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງຂຶ້ນ.

ຜົນການສຶກສານີ້ຍັງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດສະມັດຖະນະຂອງ McClelland (1973) ທີ່ລະບຸວ່າ ຄວາມສາມາດບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນຢູ່ກັບຄວາມຮູ້ທາງວິຊາການເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງປະກອບມີທັກສະ, ແຮງຈູງໃຈ, ບຸກຄະລິກລັກສະນະ ແລະ ພຶດຕິກຳທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ບຸກຄົນປະສົບຜົນສຳເລັດ. ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ, ກໍສອດຄ່ອງກັບຜົນງານວິໄຈຂອງ ສົມຈິດ (2023) ແລະ ພົງພັນ (2022) ທີ່ຢືນຢັນວ່າ ການວາງແຜນພັດທະນາ ແລະ ການສົ່ງເສີມບຸກຄະລາກອນຢ່າງສະໝ່ຳສະເໝີ ເປັນກົນໄກສຳຄັນທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ອົງກອນບັນລຸເປົ້າໝາຍຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເຖິງແມ່ນວ່າດ້ານການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະຈະຢູ່ໃນລະດັບສູງ ແຕ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳກວ່າດ້ານອື່ນ ເຊິ່ງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າໂຮງໝໍຍັງຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນເພີ່ມເຕີມໃນການສົ່ງບຸກຄະລາກອນເຂົ້າຮັບການຝຶກອົບຮົມສະເພາະທາງ, ການພັດທະນາທັກສະດ້ານເທັກໂນໂລຢີການແພດ ແລະ ການນຳນະວັດຕະກຳສຸຂະພາບມາໃຊ້ ເພື່ອຮອງຮັບການປ່ຽນແປງຂອງລະບົບສາທາລະນະສຸກໃນອະນາຄົດ.

- ເພື່ອປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດບຸກຄະລາກອນໂຮງໝໍ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ ຈຳແນກຕາມ ເພດ, ອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ, ສະຖານະພາບ, ປະສົບການເຮັດວຽກ ແລະ ຕຳແໜ່ງງານ

ຈາກຜົນການປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນ ຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ພົບວ່າມີພຽງ ປັດໄຈດ້ານອາຍຸ ແລະ ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ ເທົ່ານັ້ນທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ, ເຊິ່ງສາມາດອະທິບາຍໄດ້ດັ່ງນີ້:

ຈຳແນກຕາມອາຍຸ: ພົບວ່າພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸຕ່າງກັນມີຄວາມຄິດເຫັນໂດຍລວມບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ, ແຕ່ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານ ພົບວ່າແຕກຕ່າງກັນສະເພາະ ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ) ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ($p < 0.05$). ຜົນດັ່ງກ່າວສອດຄ່ອງກັບ Noe (2020) ແລະ Armstrong (2023) ທີ່ລະບຸວ່າໂດຍທົ່ວໄປອາຍຸອາດບໍ່ແມ່ນປັດໄຈຫຼັກຕໍ່ການຮັບຮູ້ໂດຍລວມ, ແຕ່ສອດຄ່ອງກັບ WHO (2016) ແລະ Armstrong (2023) ທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າພະນັກງານໃນແຕ່ລະຊ່ວງອາຍຸ ມີຄວາມຕ້ອງການດ້ານການສຶກສາ ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບທີ່ແຕກຕ່າງກັນຕາມໄລຍະເວລາຂອງຊີວິດການເຮັດວຽກ.

ຈຳແນກຕາມປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ: ພົບວ່າພະນັກງານທີ່ມີປະສົບການການເຮັດວຽກແຕກຕ່າງກັນ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ($F = 7.93$, $Sig = 0.00$) ໂດຍສະເພາະໃນ ດ້ານການສຶກສາ (ການຍົກລະດັບ) ແລະ ດ້ານແຜນການພັດທະນາ. ຜົນນີ້ສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ ເດຊາ (2016) ທີ່ວ່າຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຂຶ້ນກັບສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກສະເພາະຕົວ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຜົນງານວິໄຈຂອງ ອະນຸສອນ ຈັນທະປະເສີດ, ກຸນສະຍາ ລອຍຫາ ແລະ ເດັ່ນດວງດີ ສີສຸຣະ (2022) ທີ່ພົບວ່າບຸກຄະລາກອນຍັງມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງທັງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສຶກສາຕໍ່ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານພະຍາບານ ແລະ ການບໍລິການສາທາລະນະສຸກທີ່ກຳລັງປັບປຸງ.

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

❖ ຂໍ້ສະໜີແນະເພື່ອການນຳໄປປະຕິບັດ (Policy & Practical Recommendations)

- ດ້ານການສຶກສາ ແລະ ຍົກລະດັບ: ໂຮງໝໍຄວນເພີ່ມທະວີການຮ່ວມມືກັບສະຖາບັນການສຶກສາທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອເປີດຫຼັກສູດວິຊາສະເພາະທາງການແພດ (ທັງໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະຍາວ) ພ້ອມທັງມີນະໂຍບາຍສະໜັບສະໜຸນທຶນ ຫຼື ອະນຸຍາດໃຫ້ລາພັກໄປສຶກສາຕໍ່ຢ່າງເປັນລະບົບ.
- ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ: ຄວນຈັດຝຶກອົບຮົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກ່ຽວກັບການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີ, ລະບົບເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ເຕັກນິກການຜ່າຕັດ ຫຼື ປິ່ນປົວທີ່ທັນສະໄໝ ເພື່ອສ້າງຄວາມຊຳນານ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນ.

- ດ້ານການພັດທະນາອົງກອນ ແລະ ບຸກຄະລາກອນຕາມກຸ່ມວຽກ:
    - ຝ່າຍບໍລິຫານຄວນຮິບຮ້ອນສ້າງແຜນພັດທະນາໄລຍະຍາວ ແລະ ເສັ້ນທາງຄວາມກ້າວໜ້າໃນສາຍອາຊີບ (Career Path) ທີ່ຊັດເຈນ ເພື່ອດຶງດູດ ແລະ ສ້າງແຮງຈູງໃຈໃຫ້ບຸກຄະລາກອນຮຸ່ນໃໝ່ (< 30 ປີ).
    - ຄວນອອກແບບແຜນການພັດທະນາໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບແຕ່ລະກຸ່ມອາຍຸ ແລະ ປະສົບການ ເຊັ່ນ: ພະນັກງານໃໝ່ເນັ້ນການຝຶກທັກສະພື້ນຖານ ແລະ ມີຜູ້ມີປະສົບການຊີ້ນຳ, ສ່ວນພະນັກງານອາວຸໂສເນັ້ນການພັດທະນາດ້ານຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້.
    - ຄວນສ້າງຄວາມເທົ່າທຽມໂດຍບໍ່ແບ່ງແຍກຕາມເພດ, ລະດັບການສຶກສາ ຫຼື ສະຖານະພາບ ເນື່ອງຈາກປັດໃຈເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ມີຜົນຕໍ່ການຮັບຮູ້ການພັດທະນາ.
- ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ: ຄວນຈັດໃຫ້ມີການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຫຼັງການຝຶກອົບຮົມທຸກຄັ້ງ ເພື່ອນຳຂໍ້ມູນມາປັບປຸງແຜນການພັດທະນາໃຫ້ຕອບໂຈດຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງ.

❖ ຂໍ້ສະໜີແນະສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າໃນອະນາຄົດ (Recommendations for Future Research)

- ຂະຫຍາຍຕົວປ່ຽນການສຶກສາ: ຄວນສຶກສາປັດໃຈອື່ນໆເພີ່ມເຕີມ ເຊັ່ນ: ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ, ວັດທະນະທຳອົງກອນ, ພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ຄວາມພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ.
- ຂະຫຍາຍຂອບເຂດການສຶກສາ: ຄວນເພີ່ມການສຶກສາ ໄປຍັງໂຮງໝໍແຂວງອື່ນ ຫຼື ໂຮງໝໍສູນກາງ ເພື່ອນຳຜົນມາປຽບທຽບ ແລະ ເພີ່ມຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືໃນການອ້າງອີງ.
- ພັດທະນາຮູບແບບການວິໄຈ: ຄວນນຳໃຊ້ການວິໄຈແບບປະສົມປະສານ (Mixed Methods) ໂດຍການເພີ່ມການສຳພາດທາງເລິກ (In-depth Interview) ການບໍລິຫານ ແລະ ບຸກຄະລາກອນ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນທີ່ລະອຽດ ແລະ ຮອບດ້ານຍິ່ງຂຶ້ນ.

ຄຳຈາລຶກບຸນຄຸນ

ໃນນາມຜູ້ທີ່ເຮັດບົດວິທະຍານິພົນລາຍງານຈົບຊັ້ນ ຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນ ແລະ ຮູ້ສຶກເປັນກຽດຢ່າສູງຕໍ່ການຊີ້ນຳ-ນຳພາແບບໃກ້ຊິດຕິດແທດຈາກ ທ່ານ ອຈ. ປອ. ອິນຕາ ຈັນທະວົງ ແລະ ທ່ານ ອຈ. ສົມພອນ ວົງແກ້ວ ໃນນາມຄູທີ່ປຶກສາ ທີ່ໄດ້ສະຫຼະເວລາອັນມີຄ່າ ເພື່ອຄອຍໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ຄຳແນະນຳ, ກວດແກ້ ແລະ ປັບປຸງຂໍ້ບົກຜ່ອງຕ່າງໆ ດ້ວຍຄວາມເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ປ່ຽມດ້ວຍຄວາມເມດຕາ ຕະຫຼອດມາ. ຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນຢ່າງສູງ ຕໍ່ຄະນະນຳຂອງຄະນະວິຊາ, ພ້ອມທັງ ຄູ-ອາຈານ ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ ທຸກໆທ່ານ ທີ່ໄດ້ຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ແລະ ປະສົບການອັນລ້ຳຄ່າຕະຫຼອດໄລຍະການສຶກສາ. ຂໍຂອບໃຈຢ່າງຈິງໃຈຕໍ່ຄະນະບໍລິຫານ, ທ່ານໝໍ, ພະຍາບານ ແລະ ບຸກຄະລາກອນທຸກທ່ານ ຢູ່ໂຮງໝໍ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມື, ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ເຮັດໃຫ້ບົດວິໄຈສະບັບນີ້ມີຄວາມສົມບູນ. ສຸດທ້າຍນີ້, ຂໍສະແດງຄວາມກະຕັນຍູຮູ້ຄຸນຢ່າງເລິກເຊິ່ງຕໍ່ ຄອບຄົວ, ພໍ່ແມ່, ຍາດຕິພີ່ນ້ອງ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມຮຸ່ນທຸກຄົນ ທີ່ໄດ້ເປັນກຳລັງໃຈ ແລະ ຢູ່ຄຽງຂ້າງສະເໝີມາ ຄຸນງາມຄວາມດີ ແລະ ຄຸນປະໂຫຍດຂອງບົດວິທະຍານິພົນສະບັບນີ້, ຜູ້ສຶກສາຂໍມອບເປັນເຄື່ອງຈາລຶກບຸນຄຸນ ແລະ ບູຊາຄຸນແກ່ຜູ້ມີພະຄຸນທຸກໆທ່ານ ດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບຮັກຢ່າງສູງສຸດ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

ກັນຍາວານິດ ບຸນຊະ. (2006). *ສະຖິຕິສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າ*. ສຳນັກພິມມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນ.

ກຽງໄກ ປັນຍາປະເສີດກຸນ. (2020). ການຝຶກອົບຮົມຄູໂດຍອີງໃສ່ຫຼັກການພຸດທະສາສະໜາ. *ວາລະສານມະຫາວິທະຍາໄລມະຫາຈຸລາລົງກອນຣາຊະວິທະຍາ ວິທະຍາເຂດຂອນແກ່ນ*, 10(2).

ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2025). *ເອກະສານນະໂຍບາຍ ແລະ ການພັດທະນາການສຶກສາແຫ່ງຊາດ*. ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ.

ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ. (2016). *ບົດສະຫຼຸບການແຈກຢາຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ*. ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ.

ຄອນບາກ, ແອລ. (1970). *ສິ່ງຈຳເປັນຂອງການທົດສອບທາງຈິດວິທະຍາ* (ພິມຄັ້ງທີ 2). Harper & Row.

ສອງປະສົມອານຈານ ສົມສິດ. (2007). *ຂະບວນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາ*. ມະຫາວິທະຍາໄລຣາຄສະພັດນິນບຸຣິ. http://pioneer.netserv.chula.ac.th/~ssomsith/Sheet/HRD%20C.2.Pdf2

ສົມຄິດ ພົນນິນ. (2015). *ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງບຸກຄະລາກອນໃນກົມອຸທະຍານແຫ່ງຊາດ, ສັດປ່າ ແລະ ການອະນຸລັກພືດ*. ມະຫາວິທະຍາໄລກະສິກຳ.

ສົມຊາຍ ກິດລະຢອງ. (2007). *ຄວາມໝາຍຂອງການຝຶກອົບຮົມ*. ສະມາຄົມສົ່ງເສີມເຕັກໂນໂລຊີ (ໄທ-ຍີ່ປຸ່ນ).

ສາທິນີ ໝັດສະແລະ. (2023). ການພັດທະນາຄວາມສາມາດທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສາມາດ ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ CHIA TAI. *ວິທະຍາໄລບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫິດອນ*, 10.

ສິນພັດສອນ ວົງທອງດີ. (2016). *ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ*. ໂຮງພິມແຫ່ງມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນ.

ສຸດາຣັດ, ໄຊສີ, & ພາວິນ ຊິນະໂຊຕິ. (2020). ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງພະນັກງານບໍລິການທາງການແພດ ແລະ ພະຍາບານໃນໂຮງໝໍເອກະຊົນຂະໜາດໃຫຍ່ໃນບາງກອກ. *ວາລະສານນະວັດຕະກຳດ້ານການບໍລິຫານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງ*, 8(2), 33–46.

ສຸຣັກ ສິວະຣັກ. (1973). *ປັດຊະຍາການສຶກສາ*. ສຳນັກພິມລາຍໄທ.

ຊິນນິນ ຊຸນພັນທະລັກ. (2013). ການວາງແຜນຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ໃນ *ເອກະສານຊຸດວິຊາການຄຸ້ມຄອງອົງກອນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ* (ໜ້າ 161). ມະຫາວິທະຍາໄລເປີດສຸໂຂໄທທຳມະທິລາດ.

ເຊີແມນ, ໂບແລນເດີ, ແລະ. (2001). *ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ* (ພິມຄັ້ງທີ 12).

ດາໄນ ທຽນພຸດ. (2019). *ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນທົດສະວັດຕໍ່ໄປ*. ມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນ.

ດາລີ້. (2021). *ທິດສະດີ ແລະ ແນວຄິດການສຶກສາ*. ສຳນັກພິມການສຶກສາ.

ເດຊາ ເດຊະຫວັດນະໄພສານ. (2016). *ການຈັດການຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ: ພື້ນຖານແນວຄິດເພື່ອການປະຕິບັດ*. ສຳໜັກພິມແຫ່ງມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນ.

ເດຊີໂມນ, ແວີເນີ້, ແລະ. (2006). *ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ*. ພາກຕາເວັນຕົກສຽງໃຕ້.

ທະນົງທອງ ເຕັມ. (2013, [ວັນທີ/ເດືອນ ທີ່ເຜີຍແຜ່]). *ວິທີການດຳເນີນການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີປະສິດທິພາບ*. Gotoknow. https://www.gotoknow.org/posts/339081

ທັນວາໄລ ວິຣັດສະກຸນ. (2017). ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄຸນນະພາບການບໍລິການຂອງໂຮງໝໍຂອງລັດຖະບານແຫ່ງໜຶ່ງ. *ວາລະສານມະຫາວິທະຍາໄລສຸໂຂໄທ*, [ໃສ່ເລກວາລະສານຖ້າມີ].

ທາໂຣ ຢາເມ. (1973). *ສະຖິຕິ: ການວິເຄາະເບື້ອງຕົ້ນ* (ສະບັບທີ 3). Harper & Row.

ທິດກະວິນ ພັນທຸລີ. (2022). ປະສິດທິພາບຂອງການຝຶກອົບຮົມການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງຈາກວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍບຸລີຣັມ. *ວາລະສານການແພດຂອງໂຮງໝໍສີສະເກດ ສຸລິນ ບຸລີຣຳ*, 37(1), 193.

ທິດສະພອນ ພິສະລະ. (2019). ໂຄງການຝຶກອົບຮົມການພັດທະນາການເສີມສ້າງຄວາມສາມາດຫຼັກຂອງພະນັກງານວິຊາການໃນພາກຕາເວັນອອກສຽງເໜືອ. *ວາລະສານຄົ້ນຄວ້າຊຸມຊົນ NRRU*, 13, 137–149.

ທຽນ ຟານາເນັດ. (2008). *ການພັດທະນາ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງອົງກອນ*. ສຳນັກພິມມະຫາວິທະຍາໄລທຳມະສາດ.

ບໍລິສັດທີ່ປຶກສາ. (2023). *ບໍລິສັດທີ່ປຶກສາຄົບວົງຈອນທີ່ຊ່ຽວຊານດ້ານບັນຊີ ພາສີ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທຸລະກິດ*.

ບຸນຊົມ ສີສະອາດ. (2002). *ສະຖິຕິສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າດ້ານການສຶກສາ* (ພິມຄັ້ງທີ 1). ສຳນັກພິມມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນ.

ເບີຕັນ. (2010). *ຍຶດແນະນຳກ່ຽວກັບການສຶກສາ (ການທົບທວນປຶ້ມ Bartlett & Burton)*.

ໂບຢາດສິສ. (1982). *ຜູ້ຈັດການທີ່ມີຄວາມສາມາດ*. Wiley.

ພອນໄຊ ເຈດຄຳມານ. (2017). *ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ*. ສຳນັກພິມມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນ.

ພັດທະນາ ສຸກປະເສີດ. (1998). *ຄວາມໝາຍຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຍຸດທະສາດການຝຶກອົບຮົມ*. ສຳນັກພິມມະຫາວິທະຍາໄລກະເສດສາດ.

ພິດສິດ ເທບພະວອນ. (2012). *ເຄື່ອງມືຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດສະໄໝໃໝ່*. ຊີເອັສຢູເຄຊັ່ນ.

ພິງເພັດ ຜາຕະເນດ. (2024). ການພັດທະນາຂະບວນການສຳລັບພະນັກງານຫ້ອງການຫຼັງຂອງການດູແລຂັ້ນສອງໃນໝອງຄາຍ. *ວາລະສານການຄົ້ນຄວ້າໂຮງໝໍ ແລະ ສຸຂະພາບຊຸມຊົນ*, 2, 122.

ມິເລີ. (1994). ນັກວິຊາການໄດ້ອ້າງອີງໃນການຄົ້ນຄວ້າຂອງໄທກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງ, ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງຄວາມຮູ້.

ແມັກແຄເລນ. (1973). ການທົດສອບຄວາມສາມາດແທນທີ່ຈະເປັນ “ຄວາມສະຫຼາດ”. *ນັກຈິດຕະວິທະຍາອາເມລິກາ*.

ຢິງຢຸດ ເກດສາຄອນ. (2002). *ການພັດທະນາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມສ່ວນບຸກຄົນ*. V.J. Printing Partnership.

ຣອດເວລ. (2005). *ເກີນກວ່າການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາ: ພິນງານຄລາສສິກທີ່ສ້າງຄວາມແປກໃໝ່ໃນການຍົກລະດັບສະມັດຖະນະການປະຕິບັດງານຂອງມະນຸດ*. Amacom.

ລາຊະກິດຈານຸເບກຂາ. (1999). ກິດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາແຫ່ງຊາດ. *ລາຊະກິດ*.

ລຸ້ງພອນ ເຮືອງອະລ່າມ. (2025). ການພັດທະນາຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍຢູ່ໂຮງໝໍແຂວງຕຣາດ. *ວາລະສານການດູແລສຸຂະພາບຂັ້ນຕົ້ນ (ສະບັບກາງ)*, 39(2), 5–15.

ລຽວນາດ ເນດເລີ. (1989). *ການຄຸ້ມຄອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ*. Jossey-Bass.

ເລອະດີ ຈຸນລະລອດ. (2013). *ຄວາມໝາຍຂອງການຝຶກອົບຮົມ*. Gotoknow. http://www.gotoknow.org/posts/189416

ອອນເດເວນີ. (2005). ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.

ວາລະສານການຄົ້ນຄວ້າສາທາລະນະສຸກ. (2022). ດູທີ່ ອະນຸສອນ ຈັນທະປະເສີດ et al.

ວິຈິດ ສີສານ. (1997). *ການສຶກສາ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ*. ສຳນັກພິມມະຫາວິທະຍາໄລຈຸລາລົງກອນ.

ວິບູນ ບຸນຍາທະໂຣກຸນ. (2002). *ປຶ້ມຄູ່ມືສຳລັບຄູຝຶກ ແລະ ຜູ້ຈັດການຝຶກອົບຮົມ*.

ວິລາວັນ ຣັດໜະພຽນ. (2004). *ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ*.

ໜັດທະພັນ ເຂຈໍນັນ. (2002). *ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ*. ສຸນປຶ້ມ SE-ED.

ໜິດຖະພິນ ຊະນະກຸນ. (2023). *ປັດໄຈການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ: ກໍລະນີສຶກສາຂອງໂຮງໝໍສຸລາດທານີ*. ສຸນປຶ້ມ SE-ED.

ອະນັນຕະໄຊ ຄົງຈັນ. (2014). *ການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດ*. ພາບພິມ.

ອະນຸສອນ ຈັນທະປະເສີດ, ກຸນສະຍາ ລອຍຫາ, & ເດັ່ນດວງດີ ສີສຸຣະ. (2022). ການພັດທະນາຕົນເອງເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງພະນັກງານສາທາລະນະສຸກໃນຫ້ອງການສາທາລະນະສຸກແຂວງຈຳປາສັກ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ (ສປປ. ລາວ). *ວາລະສານຄົ້ນຄວ້າສາທາລະນະສຸກ*, 11(2), 25.

ອະນົງນິດ ບັວແກ້ວ. (2024). ປັດໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜົນໄດ້ຮັບດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສາທາລະນະສຸກພາຍໃຕ້ຕິ[illegible]ອັດການສົ່ງເສີມສຸຂະພາບໃນແຂວງກະບີ່. *ວາລະສານວິຊາການສຳລັບ[illegible]ດູແລຂັ້ນຕົ້ນ ແລະ ການພັດທະນາສາທາລະນະສຸກ*, 2(2).

ເອເຊຍ HREX. (2019). *ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ: HRD*. https://...

ໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ. (2019). *ບົດສະຫຼຸບປະຈຳປີໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ*. ໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ. (2020). *ບົດສະຫຼຸບການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານບໍລິຫານ, ການປິ່ນປົວ ແລະ ຟື້ນຟູໜ້າທີ່ການງານ*. ໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ. (2025). *ແຜນການຍົກລະດັບພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂອງໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ປະຈຳປີ 2025*. ໂຮງໝໍແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ໂຮຕັນ, ສະວອນສັນ, ແລະ. (2001). *ພື້ນຖານຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ*. Berrett-Koehler.

Gant, G. F. (1979). *Development Administration*. University of Wisconsin.