



Factors Affecting Staff's Operational Success in Finance Department, Xayabouly Province

Vilayphone SITHAVONG*, Chahue YANGSANEXAY², & Oulavieng
SOMESAKXAYSOMEPEANG³

Department of Economics, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Lao PDR

Abstract

This study aimed to examine the factors affecting staff operational success in the Finance Department of Xayabouly Province. The objective was to identify key motivational and maintenance factors that influence employees' performance. The sample consisted of 54 employees from the department. Data were collected through questionnaires and analyzed using statistical software. The study found that motivational factors identified as highly significant included: achievement in work and enthusiasm for assigned tasks; responsibility being able to complete work within the given timeframe; recognition being trusted with assigned tasks; the nature of work alignment with personal skills and knowledge; and career advancement receiving support for professional growth. Maintenance factors also played a crucial role. The most important was the relationship with colleagues, particularly unity and cooperation within the unit. This was followed by working conditions, such as understanding of duties; command and control, especially managers' willingness to listen to employee feedback; compensation, including position and administrative allowances; and policies and administration, notably welfare policies like vacation, maternity leave, and sick leave. Regarding factors affecting operational success, the study identified three independent variables with a statistically significant impact: respect (X2), progress (X5), and compensation (X10). These variables together could predict 76.90% of the variance in employee operational success (Adjusted $R^2 = 0.769$).

Keywords: Hygiene Factors, Motivation Factors, Government office, Xayabouly province.

*Correspondence: Vilayphone
SITHAVONG, Luang Prabang
Province, Tel: +85620 22888555,
E-mail:
Sithavongvilayphone@gmail.com

Article Info:

Submitted: July 30, 2025

Revised: August 19, 2025

Accepted: August 29, 2025

1. ພາກສະເໜີ

ຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກແມ່ນເນື້ອບຸກຄະລາກອນຮັບຮູ້ເຖິງຜົນດີທີ່ເກີດຈາກບຸກຄະລາກອນໃນອົງກອນປະຕິບັດໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍຕາມຕໍາແໜ່ງງານຂອງຕົນ ແລະ ສິ່ງຜົນໃຫ້ອົງກອນມີຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ປະສິບຜົນສໍາເລັດຕາມເປົ້າໝາຍ ຫຼື ເປົ້າໝາຍທີ່ບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງໄດ້ວາງໄວ້ (Jiwprapan, 2010). ສະນັ້ນ, ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຈຶ່ງເປັນປັດໃຈສໍາຄັນທີ່ເຮັດໃຫ້ການດໍາເນີນງານຂອງອົງກອນປະສິບຜົນສໍາເລັດ ຫຼື ລົ້ມເຫຼວ. ການກໍານົດຍຸດທະຍາສາດໃນການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ດີ, ຄຸນລັກສະນະຂອງອົງ

ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການສ້າງແຮງຈູງໃຈເພື່ອໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານມີຄວາມພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກແມ່ນປັດໃຈສໍາຄັນໃນການສ້າງຄວາມສໍາເລັດໃນການດໍາເນີນງານຂອງອົງກອນ (Judge et al., 1995).

ເພື່ອໃຫ້ການຈັດຕັ້ງບັນລຸຜົນກະທົບຕໍ່ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ, ການຈັດຕັ້ງຕ້ອງມີບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບໃນປະລິມານທີ່ເໝາະສົມກັບວຽກງານ. ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດຈຶ່ງເປັນປັດໃຈສໍາຄັນໃນການຄຸ້ມຄອງ ເພາະວ່າບຸກຄະລາກອນແມ່ນຜູ້ທີ່ຈັດຊື້ ແລະ ນໍາໃຊ້ຊັບພະຍາກອນໃນການຄຸ້ມຄອງອື່ນໆ ເຊັ່ນ: ເງິນ, ວັດຖຸອຸປະກອນ, ການຄຸ້ມຄອງ. ຖ້າອົງການເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍບຸກຄະລາກອນທີ່ດີ ແລະ ມີ

ຄວາມສາມາດ, ປັດໄຈອື່ນໆຈະຕາມມາ. ເມື່ອສຶກສາຂໍ້ມູນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດທີ່ໄດ້ຮັບລາງວັນ Management Excellence (TQC) ຈາກສະຖາບັນຜະລິດຕະພາບແຫ່ງຊາດ, ພົບວ່າມີ 4 ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜິດພິດສໍາເລັດຂອງການຂັບເຄື່ອນການຈັດຕັ້ງໄປສູ່ຄວາມເປັນເລີດຄື: 1) ການນໍາພາຂອງຜູ້ນໍາຂັ້ນສູງໃນການພັດທະນາອົງກອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ 2) ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນໃນອົງກອນ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນ 3) ການສ້າງທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນທຸກຂັ້ນໃນການຮຽນຮູ້, ພັດທະນາ ແລະ ຍົກສູງຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ 4) ຫັນນະໂຍບາຍໄປສູ່ການປະຕິບັດທີ່ກວມລວມທຸກຜະແນກການ. ໃນນີ້, ການກຳນົດເປົ້າໝາຍຂອງພະແນກ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານ ເພື່ອຕອບສະໜອງຍຸດທະສາດ, ແຜນປະຕິບັດງານ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດຕ່າງໆ ຄວນສື່ສານຈາກບຸກຄະລາກອນເຖິງຜູ້ບໍລິຫານ ໂດຍການໃຫ້ຄໍາຄິດເຫັນ ແລະ ຄໍາເຫັນ ເພື່ອນຳໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນເພື່ອປັບປຸງ ແລະ ທົບທວນຄືນແຜນການ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານທີ່ໄດ້ກຳນົດຈາກກອງປະຊຸມໃນຂັ້ນຕ່າງໆ (Prachachat Business Online, 2021). ສະນັ້ນ, ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດຈຶ່ງມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາການດຳເນີນງານຂອງອົງການ. ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນການດຳເນີນງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຊື້, ການພັດທະນາ, ການນຳໃຊ້, ແລະ ການຮັກສາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຖືໄດ້ວ່າ: ບຸກຄະລາກອນຂອງອົງການແມ່ນຊັບພະຍາກອນອັນລ້ຳຄ່າທີ່ສຸດເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ສໍາເລັດຕາມຈຸດປະສົງຂອງອົງການ (Thungsin et al., 2020). ແນວໃດກໍຕາມ, ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງວຽກງານບຸກຄະລາກອນແມ່ນຂຶ້ນກັບປັດໄຈບຸກຄະລາກອນ ແລະ ປັດໄຈການຈັດຕັ້ງທີ່ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານ. ນັ້ນແມ່ນ, ຖ້າຜູ້ອອກແຮງງານມີຄວາມສຸກ ແລະ ພໍໃຈກັບວຽກງານ, ວຽກງານຈະຕັ້ງໃຈ ແລະ ກະຕືລືລົ້ນໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ແນວໃດກໍຕາມ, ຍັງມີປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນກະທົບໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານມີທັດສະນະຄະຕິໃນດ້ານລົບຕໍ່ວຽກງານ, ວຽກງານຂາດຄວາມຄືບໜ້າ, ແລະ ວຽກງານບໍ່ໜັ້ນຄົງ. ບັນຫານີ້ສາມາດເກີດຂຶ້ນໃນທຸກອົງການຈັດຕັ້ງ. ຖ້າອົງກອນໃດມີບັນຫາເລື່ອງການຫັນປ່ຽນຜະນັກງານຫຼາຍ ແລະ ອັດຕາເພີ່ມຂຶ້ນໃນແຕ່ລະປີອາດເຮັດໃຫ້ອົງກອນບໍ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ (Jiwprapan, 2010).

ການເຮັດວຽກ ຫຼື ອາຊີບແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍສໍາລັບຊີວິດຂອງຄົນ ອາຊີບມີອິດທິພົນອັນໃຫຍ່ຫຼວງຕໍ່ຊີວິດຂອງມະນຸດ ເພາະມັນຕິດພັນກັບຊີວິດ, ເສດຖະກິດ, ກຽດສັກສີ ແລະ ຊື່ສຽງ ພ້ອມທັງຄວາມພໍໃຈໃນຊີວິດຂອງຕົນເອງ. ການເຮັດວຽກເຮັດໃຫ້ຄົນພູມໃຈໃນຕົວເອງ, ຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງມີຄຸນຄ່າ, ແລະ ສະແດງຄວາມສາມາດໃນການເພິ່ງຕົນເອງ, ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສັງຄົມ. ຄົນເຮົາຫາເງິນຈາກການເຮັດ

ວຽກເພື່ອລ້ຽງດູຕົນເອງ, ຊອກຫາສິ່ງທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ສັງຄົມແລະຈິດໃຈຂອງເຂົາເຈົ້າ. ສະນັ້ນ, ອາຊີບຈຶ່ງເປັນສິ່ງສໍາຄັນຫຼາຍສໍາລັບແຕ່ລະຄົນ ເພາະມັນເປັນສິ່ງທີ່ຢູ່ໃນຊີວິດຂອງແຕ່ລະຄົນຕະຫຼອດເວລາ ແລະ ຊ່ວຍຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຄົນທີ່ຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນໜ້າທີ່ວິຊາສະເພາະ ຈະມີຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີ, ມີຄວາມສຸກໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ເຮັດວຽກດ້ວຍຄວາມເຕັມໃຈ (Ruiz-Palomino et al., 2013). ເມື່ອບຸກຄົນປະສົບຜົນສໍາເລັດ, ຈະເຮັດໃຫ້ອົງກອນປະສົບຜົນສໍາເລັດຕາມລຳດັບ. ແຕ່ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຄົນທີ່ຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງບໍ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນໜ້າທີ່ວິຊາສະເພາະຂອງຕົນ ຈະບໍ່ມີຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີ ແລະ ຂາດຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການເຮັດວຽກ. ຖ້າອົງການມີບຸກຄະລາກອນຫຼາຍປະເພດນີ້, ມັນຈະມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກສໍາລັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຈະພັດທະນາໄປສູ່ຄວາມສໍາເລັດ. ການເຮັດວຽກສ້າງລາຍຮັບ, ແລະລາຍຮັບເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ສັງຄົມແລະຈິດໃຈ. ຄົນທີ່ຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກ ຈະມີຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີຂຶ້ນ, ມີຄວາມສຸກໃນການເຮັດວຽກ, ແລະເຮັດວຽກດ້ວຍຄວາມເຕັມໃຈ. ສະນັ້ນ, ສາມາດເວົ້າໄດ້ວ່າ ຄວາມສໍາເລັດໃນໜ້າທີ່ການງານຂອງບຸກຄົນນັ້ນກໍ່ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດຂອງອົງກອນນຳ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ນິຍາມຂອງ The subjective career success ຂອງແຕ່ລະຄົນຈະແຕກຕ່າງກັນ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ແຕ່ລະຄົນມີເປົ້າໝາຍໃນອາຊີບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ແລະປະຊາຊົນຈຳນວນຫນ້ອຍສາມາດຄວບຄຸມຜົນສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກຫຼືການເຮັດວຽກຂອງເຂົາເຈົ້າຢ່າງສົມບູນ. ຍ້ອນຄວາມບໍ່ແນ່ນອນຂອງສະພາບເສດຖະກິດ ແລະ ການແຂ່ງຂັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ, ການສ້າງຄວາມສໍາເລັດໃນວິຊາອາຊີບເປັນສິ່ງທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງຕ້ອງອົງໃສ່ການວາງແຜນ ແລະ ການກະກຽມຢ່າງຮອບຄອບ ເພື່ອນຳໄປສູ່ຄວາມສໍາເລັດໃນອະນາຄົດ (Nirathon, 1991).

ເມື່ອບຸກຄົນປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນວຽກງານ, ອົງກອນກໍ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດເຊັ່ນດຽວກັນ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຖ້າບຸກຄົນບໍ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກ, ມັນຈະມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກສໍາລັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຈະພັດທະນາໄປສູ່ຄວາມສໍາເລັດ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍສໍາລັບຊີວິດຂອງບຸກຄົນ ແລະການພັດທະນາອົງການຈັດ ຕັ້ງ. ຈາກການທົບທວນຄືນການຄົ້ນຄວ້າທີ່ຜ່ານມາກ່ຽວກັບການວິເຄາະຈຳແນກ, ພົບວ່າສະຖິຕິຂັ້ນສູງນີ້ບໍ່ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ກັບຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກ. ເມື່ອພິຈາລະນາການຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກ, ພົບວ່າສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ສຶກສາປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກ (Khaosamang, 2008; Suksawat, 2007;

Khamsapha, 2004 & Chirawitwat, 2003). ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ຍັງບໍ່ທັນມີການສຶກສາກ່ຽວກັບການຈັດປະເພດຂອງປັດໄຈທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກແລະຄວາມລົ້ມເຫລວໃນການເຮັດວຽກ.

ພະແນກການເງິນ ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນວັນທີ 13 ສິງຫາ ປີ 1950 ໝໍ້ແໜງຂອງລະບົບການເງິນຂອງປະເທດເຮົາໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຜູ້ແທນລາວຕໍ່ຕ້ານຢູ່ເຂດທີ່ໜັ້ນຂອງແຂວງຫົວພັນ ໂດຍມີຜູ້ແທນທັງໝົດ 150 ທ່ານເປັນຕົວແທນໃຫ້ປະຊາຊົນບັນດາເຜົ່າໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດເຂົ້າຮ່ວມ, ສະເພາະພະແນກການເງິນແຂວງກໍ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຄື່ອນໄຫວຕາມໜ້າທີ່, ພາລະບົດບາດເຊິ່ງມັນສະແດງອອກນັບແຕ່ປີ 1986 ເປັນຕົ້ນມາວຽກງານການເງິນພາຍໃນແຂວງກໍ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃຫ້ມີການເຕີບໃຫຍ່ທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ກາຍເປັນຂະແໜງການຫຼັກທີ່ເຄື່ອນໄຫວເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ຄະນະພັກ ກໍ່ຄືອຳນາດການປົກຄອງແຂວງ ແລະ ກະຊວງການເງິນ. ເພື່ອແນໃສ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດ - ສັງຄົມຂອງປະເທດພ້ອມດ້ວຍການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບ, ມີຄວາມສາມາດຢ່າງກ້ວາງຂວາງ ແລະ ປະສິບຜົນສໍາເລັດໃນໜ້າທີ່ວຽກງານເວົ້າສະເພາະແມ່ນການຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ IX ກໍ່ຄືບັນດາຄາດໝາຍສູ້ຊົນທີ່ພັກ ແລະ ລັດຖະບານໄດ້ກຳນົດອອກໄວ້ນັ້ນ ໃຫ້ປະກົດຜົນເປັນຈິງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນບຸກຄະລາກອນຂອງອົງກອນທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການພັດທະນາຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກງານໃຫ້ປະສິບຜົນສໍາເລັດ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນນອກຈາກປັດໄຈຂອງການດຳເນີນງານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບແລ້ວການຈັດການສິ່ງແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກທີ່ຜິດໃຈໃຫ້ກັບພະນັກງານກໍ່ເປັນອີກປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານເຮັດວຽກຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ຮ່ວມມືກັນເຮັດວຽກຢ່າງມີປະສິດທິພາບປັດໄຈດ້ານການກະຕຸ້ນ, ການບຳລຸງຮັກສາໃນການເຮັດວຽກປະກອບດ້ວຍຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ, ການໄດ້ຮັບເງິນຕອບແທນ ແລະ ເງິນສະຫວັດດີການທີ່ເປັນການຕອບແທນ ຜູ້ບໍລິຫານໃຊ້ຫຼັກມູນສຳພັນໃນການຄວບຄຸມບັງຄັບບັນຊາໄດ້ຮັບສະຫວັດດີການ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດເກື້ອກຸນມີສະພາບການເຮັດວຽກທີ່ດີເປັນການມອບຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ບັນດາພະນັກງານທີ່ກຳລັງດຳເນີນງານໃນພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ (ພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ, 2023).

ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອເປັນການສົ່ງເສີມສິ່ງທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ ຈຳເປັນຕ້ອງມີແຜນພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງພະນັກງານໃນປັດຈຸບັນ, ໂດຍການຂະຫຍາຍແຜນຍຸດທະສາດໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນນັ້ນຈຳເປັນຕ້ອງມີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບພະນັກງານທີ່ມີຕໍ່ປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດໃນການປັບປຸງວຽກຂອງພະນັກງານເອງ, ດ້ວຍເຫດຜົນດັ່ງກ່າວນີ້ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງມີຄວາມ

ສົນໃຈທີ່ຈະສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ. ເຊິ່ງໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ຈະສາມາດເປັນປະໂຫຍດໃນການຮຽນຮູ້ເຖິງປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານເພື່ອເປັນການຫາຂໍ້ສະຫຼຸບ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາບາງຢ່າງທີ່ຍັງບໍ່ສໍາເລັດ, ປັບປຸງໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ຜົນຂອງການດຳເນີນງານໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ, ມີການວາງກົນລະຍຸດໃນການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມເປັນຈິງ ຫຼື ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງພະນັກງານ, ນອກນັ້ນຍັງໄດ້ຖອດຖອນບົດຮຽນຈາກວຽກດັ່ງກ່າວເພື່ອເປັນປະສົບການໃນການຄົ້ນຄວ້າຫາຄວາມຮູ້ທາງດ້ານວິຊາສະເພາະໃຫ້ມີປະສິດທິພາບໃນອະນາຄົດ.

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ມີຈຸດປະສົງ ເພື່ອສຶກສາ 1) ສຶກສາລະດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງປັດໄຈ ໃນການດຳເນີນງານ ຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ ແລະ 2) ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດໃນການດຳເນີນງານ ຂອງພະນັກງານ ພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ຜູ້ສຶກສາໄດ້ກຳນົດເອົາປະຊາກອນແມ່ນພະນັກງານລັດຖະກອນ 95%-100% ທັງໝົດທີ່ເຮັດວຽກໃນພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີມີທັງໝົດ 54 ຄົນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງແມ່ນໄດ້ກຳນົດເອົາ 100% ຕາມແບບທີ່ຮູ້ປະຊາກອນທີ່ແນ່ນອນໃຊ້ເຂົ້າໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້.

2.2 ເຄື່ອງມື ແລະ ທີ່ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນຜູ້ສຶກສາໄດ້ໃຊ້ວິທີການສຶກສາແບບປະລິມານໂດຍນຳໃຊ້ແມ່ນແບບສອບຖາມໃນຮູບແບບ check list ເພື່ອສຶກສາເລື່ອງ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ ໂດຍໃຊ້ແບບສອບຖາມໃນການເກັບກຳລວບລວມຂໍ້ມູນ.

ແບບສອບຖາມ ທີ່ໃຊ້ເກັບຂໍ້ມູນ ປະກອບມີ 2 ພາກສ່ວນດັ່ງນີ້:

ພາກສ່ວນທີ 1: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ລະດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງປັດໄຈ ໃນການດຳເນີນງານ ຂອງພະນັກງານ ປະກອບມີ ປັດໄຈຈຸງໃຈ (ດ້ານຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກ, ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື, ດ້ານຄວາມຜິດຊອບ ແລະ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ) ແລະ ປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາ (ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານ, ດ້ານການບັງຄັບບັນຊາ, ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ, ດ້ານສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ດ້ານຄ່າຕອບແທນ).

ພາກສ່ວນທີ 2: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ຄວາມສໍາເລັດໃນການດຳເນີນງານໂດຍລວມ

ເກນໃນການໃຫ້ຄະແນນ ໃນແບບສອບຖາມ ເພື່ອປະເມີນ ລະດັບຄວາມສຳຄັນ ຕາມເກນໃຫ້ຄະແນນທີ່ມີ 5 ລະດັບ ຂອງ Likert Scale ເຊິ່ງມີດັ່ງນີ້:

ຄະແນນ 5 ໝາຍເຖິງ ລະດັບຄວາມສຳຄັນ ແລະ ລະດັບ ຄວາມສຳເລັດຫຼາຍສຸດ

ຄະແນນ 4 ໝາຍເຖິງ ລະດັບຄວາມສຳຄັນ ແລະ ລະດັບ ຄວາມສຳເລັດຫຼາຍ

ຄະແນນ 3 ໝາຍເຖິງ ລະດັບຄວາມສຳຄັນ ແລະ ລະດັບ ຄວາມສຳເລັດປານກາງ

ຄະແນນ 2 ໝາຍເຖິງ ລະດັບຄວາມສຳຄັນ ແລະ ລະດັບ ຄວາມສຳເລັດໜ້ອຍ

ຄະແນນ 1 ໝາຍເຖິງ ລະດັບຄວາມສຳຄັນ ແລະ ລະດັບ ຄວາມສຳເລັດໜ້ອຍສຸດ

ການຫາຄຸນນະພາບຂອງເຄື່ອງມື (Validity and Reliability)

- ການກວດສອບຄວາມທຽງ (Content Validity) ໂດຍຜູ້ ຄົ້ນຄວ້າ ໄດ້ນຳແບບສອບຖາມໃຫ້ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຈຳນວນ 3 ທ່ານ ພິຈາລະນາ ຄວາມສອດຄ່ອງລະຫວ່າງ ຂໍ້ຄຳຖາມ ແລະ ຈຸດປະສົງ ຂອງ ການຄົ້ນຄວ້າ ເຊິ່ງເອີ້ນວ່າ ດັດຊະນີຄວາມສອດຄ່ອງ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (Polit & Beck, 2006). ຜົນ ການທົດສອບ ພົບວ່າ ມີຄ່າ IOC = 0.91 ເຊິ່ງຄ່າດັດຊະນີຄວາມ ສອດຄ່ອງຜ່ານການກຳນົດ ແລະ ສາມາດນຳແບບສອບຖາມໄປໃຊ້ເກັບ ຂໍ້ມູນຕົວຈິງຕໍ່ໄດ້.

- ການທົດສອບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງແບບສອບຖາມ (Reliability) ໂດຍຜູ້ຄົ້ນຄວ້າ ໄດ້ນຳແບບສອບຖາມ ທີ່ຜ່ານການ

ພິຈາລະນາ ຂອງຊ່ຽວຊານ ໄປທົດສອບ (Pilot Test) ເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈ ວ່າ ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ມີຄວາມເຂົ້າໃຈກົງກັນ ແລະ ຕອບຄຳຖາມ ໄດ້ຕາມຄວາມເປັນຈິງທຸກຂໍ້ ລວມທັງຂໍ້ຄຳຖາມມີຄວາມສອດຄ່ອງທາງ ສະຖິຕິ. ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າ ໄດ້ນຳແບບສອບຖາມໄປທົດສອບກັບກຸ່ມ ຄົນ ທີ່ບໍ່ແມ່ນກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ຈຳນວນ 30 ຄົນ, ຫຼັງຈາກນັ້ນ ນຳມາ ວິເຄາະຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງແບບສອບຖາມ ໂດຍໃຊ້ສະຖິຕິ ແລະ ພິຈາລະນາຈາກຄ່າສຳປະສິດ α ຂອງຄອນບາດ (Cronbach's Alpha Coefficient) ຂອງຄຳຖາມໃນແຕ່ລະດ້ານ ທີ່ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.8 ຫຼື 80% ຂຶ້ນໄປ ສະແດງວ່າ ແບບສອບຖາມທີ່ຈະນຳໄປໃຊ້ກັບກຸ່ມ ຕົວຢ່າງເປົ້າໝາຍ ມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ສາມາດນຳແບບສອບຖາມ ໄປເກັບກຳຂໍ້ມູນກັບກຸ່ມຕົວຢ່າງຈິງໄດ້ (Nunnally, 1978). ຜົນການ ທົດສອບ ພົບວ່າ ຄ່າ $\alpha = 0.89$ ເຊິ່ງມີຄ່າຫຼາຍກວ່າເກນກຳນົດ ໝາຍຄວາມວ່າ ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າ ສາມາດນຳແບບສອບຖາມຊຸດນີ້ ໄປໃຊ້ໃນ ການເກັບຂໍ້ມູນຕົວຈິງນຳກຸ່ມຕົວຢ່າງໄດ້ໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ.

2.3 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິ ດ້ວຍໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບທາງສະຖິຕິ (SPSS) ໂດຍໄດ້ນຳຂໍ້ມູນ ຈາກແບບສອບຖາມທີ່ລົງເກັບລວບລວມໄດ້ຕົວຈິງມາລົງລະຫັດເປັນ ຕົວເລກ (Code) ຕາມທິດກຳນົດໄວ້ສຳລັບຂໍ້ຄຳຖາມ, ແລ້ວບັນທຶກລົງ ໃນໂປຣແກຣມ ເພື່ອດຳເນີນການວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິເຊັ່ນ: ຄ່າ ສະເລ່ຍ (Mean), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ (Standard Deviation) ແລະ ວິເຄາະການຖິດຖອຍແບບຜະຫຸດນ (Multiple Regression).

ເກນການແປຄວາມໝາຍ ຈາກຜົນການວິເຄາະ ມີດັ່ງນີ້:

ຄະແນນສະເລ່ຍ	ເກນການອະທິບາຍຜົນຄະແນນ
4.21 – 5.00	ລະດັບຄວາມສຳຄັນຫຼາຍສຸດ ແລະ ລະດັບຄວາມສຳເລັດຫຼາຍສຸດ
3.41 – 4.20	ລະດັບຄວາມສຳຄັນຫຼາຍ ແລະ ລະດັບຄວາມສຳເລັດຫຼາຍ
2.61 – 3.40	ລະດັບຄວາມສຳຄັນປານກາງ ແລະ ລະດັບຄວາມສຳເລັດປານກາງ
1.81 – 2.60	ລະດັບຄວາມສຳຄັນໜ້ອຍ ແລະ ລະດັບຄວາມສຳເລັດໜ້ອຍ
1.00 – 1.80	ລະດັບຄວາມສຳຄັນໜ້ອຍສຸດ ແລະ ລະດັບຄວາມສຳເລັດໜ້ອຍສຸດ

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ລະດັບຄວາມສຳຄັນຂອງປັດໄຈ ໃນການການດຳເນີນງານ ຂອງ ພະນັກງານ ພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ

ຜົນຂອງການສຶກສາພົບວ່າ ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມໃຫ້ຄວາມ ສຳຄັນຕໍ່ປັດໄຈຈູງໃຈໃນການດຳເນີນງານແມ່ນດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນ ການເຮັດວຽກ ຫຼາຍກວ່າໝູ່ ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍ, ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 4.07 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າ 0.175, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນໃນ

ລະດັບຫຼາຍ, ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 3.96 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າ 0.173, ຖັດມາແມ່ນດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນໃນ ລະດັບຫຼາຍ, ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 3.85 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າ 0.095, ຕໍ່ມາແມ່ນດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກ ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນໃນ ລະດັບຫຼາຍ, ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 3.78 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າ 0.118 ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນ ໃນລະດັບຫຼາຍ, ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 3.67 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ເທົ່າ 0.040.

ປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາ ມີຄວາມສຳຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 3.71 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າ 0.297, ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເຜື່ອນຮ່ວມງານ ມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນໜ່ວຍງານມີຄວາມສາມັກຄີ ແລະ ຮ່ວມມືກັນເປັນຢ່າງດີ, ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 4.13 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າ 0.584, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານສະພາບການເຮັດວຽກ ມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນຄວາມເຂົ້າໃຈໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 4.02 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າ 0.598, ຖັດມາແມ່ນດ້ານການບັງຄັບບັນຊາ ມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນ ຜູ້ບໍລິຫານມີການຮັບຟັງຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳຈາກຜູ້ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາ, ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 3.83 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າ 0.575, ຕໍ່ມາແມ່ນດ້ານຄຳຕອບແທນ ມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນ ການໃຫ້ເງິນອຸດໜູນຕຳແໜ່ງ, ເງິນບໍລິຫານ, ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 4.02 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າ 0.598 ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານ ມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນນະໂຍບາຍດ້ານສະຫວັດດີການຕ່າງໆເຊັ່ນ: ການລາຜັກ, ການລາຜັກເກີດລູກ, ການລາຜັກເມື່ອເຈັບປ່ວຍ ແລະ ອື່ນໆ, ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ 3.80 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າ 0.786.

3.2 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານ ຂອງພະນັກງານ ພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ

ຜົນການວິເຄາະສະຖິຕິຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນຜົນວ່າ: ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງ 3 ຕົວ ຮ່ວມກັນອະທິບາຍຄວາມຜັນປ່ຽນພະຍາກອນຂອງ ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານ ໄດ້ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍ 81.2% ໂດຍຜົນວ່າ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານ ປະກອບມີ: ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື (X_2), ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ (X_5) ແລະ ດ້ານຄຳຕອບແທນ (X_{10}) ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ໂດຍເມື່ອພິຈາລະນາຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທີ່ມີອຳນາດໃນການພະຍາກອນການປ່ຽນແປງຂອງ ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານໄດ້ຄິດທີ່ສຸດແມ່ນ ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື (X_2), ຕໍ່ມາແມ່ນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ (X_5) ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນດ້ານຄຳຕອບແທນ (X_{10}), ເມື່ອນຳຕົວປ່ຽນທັງໝົດທີ່ຮ່ວມກັນອະທິບາຍພະຍາກອນຂອງ ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານ ມາຂຽນເປັນສົມຜົນການຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນໄດ້ດັ່ງນີ້:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n$$

ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ສຶກສາໄດ້ນຳຄ່າສຳປະສິດຂອງຕົວພະຍາກອນມາຂຽນເປັນສົມຜົນຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນຂອງຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານໂດຍລວມນຳໃຊ້ຄະແນນດັບດັ່ງນີ້:

$$Y = -0.040 + 0.068X_2 + 0.072X_5 + 0.080X_{10}$$

ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ສຶກສາໄດ້ນຳຄ່າສຳປະສິດຂອງຕົວພະຍາກອນມາຂຽນເປັນສົມຜົນຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນຂອງຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານໂດຍລວມນຳໃຊ້ຄະແນນມາດຕະຖານດັ່ງນີ້:

$$Y = -0.040 + 0.245X_2 + 0.365X_5 + 0.370X_{10}$$

ຈາກສົມຜົນຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນສາມາດອະທິບາຍໄດ້ດັ່ງນີ້:

1) ຖ້າດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື (X_2) ປ່ຽນແປງຂຶ້ນໄປ 1 ລະດັບ ຈະມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງໄຊຍະບູລີ, ປ່ຽນແປງຂຶ້ນຕາມ 0.068 ລະດັບ, ໃນຂະນະທີ່ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ (X_5) ແລະ ດ້ານຄຳຕອບແທນ (X_{10}) ບໍ່ປ່ຽນແປງ.

2) ຖ້າດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ (X_5) ປ່ຽນແປງຂຶ້ນໄປ 1 ລະດັບ ຈະມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງໄຊຍະບູລີ, ປ່ຽນແປງຂຶ້ນຕາມ 0.072 ລະດັບ, ໃນຂະນະທີ່ ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື (X_2) ແລະ ດ້ານຄຳຕອບແທນ (X_{10}) ບໍ່ປ່ຽນແປງ.

3) ຖ້າດ້ານຄຳຕອບແທນ (X_{10}) ປ່ຽນແປງຂຶ້ນໄປ 1 ລະດັບ ຈະມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນແຂວງໄຊຍະບູລີ, ປ່ຽນແປງຂຶ້ນຕາມ 0.080 ລະດັບ, ໃນຂະນະທີ່ ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື (X_2) ແລະ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ (X_5) ບໍ່ປ່ຽນແປງ.

ສະຫຼຸບ: ຈາກການວິເຄາະປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານທັງ 3 ດ້ານສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ: ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ ມີຜົນຕໍ່ຕົວປ່ຽນຕາມ ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ໝາຍຄວາມວ່າຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະຄື: ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື, ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກ, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ, ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານ, ດ້ານການບັງຄັບບັນຊາ, ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເຜື່ອນຮ່ວມງານ, ດ້ານສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ດ້ານຄຳຕອບແທນສາມາດນຳໄປໃຊ້ອະທິບາຍການປ່ຽນແປງຂອງຕົວປ່ຽນຕາມ (ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານ) ໄດ້ເນື່ອງຈາກວ່າ ($\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$) ສະແດງວ່າປະຕິເສດສົມມຸດຖານຫຼັກ H_0 ແລະ ຍອມຮັບສົມມຸດຖານເລືອກ H_1 ຫຼື ສະແດງວ່າຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະຕ່າງໆມີຢ່າງນ້ອຍຕົວໃດຕົວໜຶ່ງທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານ (ດ້ານບົດບາດໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ, ດ້ານການເງິນ ແລະ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ).

4. ວິພາກຜົນ

4.1 ລະດັບຄວາມສຳຄັນຂອງປັດໄຈ ໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານ ພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ

ປັດໄຈຈຸງໃຈ ມີຄວາມສໍາຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງຫຼາຍກວ່າ ໝູ່ແມ່ນດ້ານຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກ, ຄວາມກະຕືລືລົ້ນທີ່ຈະ ເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ ມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນສາມາດຮັບຜິດຊອບ ວຽກງານທີ່ຖືກມອບໝາຍຕາມເວລາທີ່ກໍານົດໄວ້, ຖັດມາແມ່ນດ້ານ ການຍອມຮັບນັບຖື ມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນໄດ້ຮັບຄວາມ ເຊື່ອຖື ແລະ ໄວ້ວາງໃຈໃນວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບຜິດຊອບ, ຕໍ່ມາແມ່ນ ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກ ມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນວຽກທີ່ ມອບໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມກັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດຂອງຕົນ, ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບ ຫຼາຍແມ່ນການຮັບການສະໜັບສະໜູນເລື່ອງຄວາມກ້າວໜ້າຂອງວຽກ ທີ່ປະຕິບັດຢູ່.

ປັດໄຈບໍາລຸງຮັກສາ ມີຄວາມສໍາຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໃນນັ້ນ ຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນດ້ານຄວາມສໍາພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ມີຄວາມສໍາ ຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນໜ່ວຍງານມີຄວາມສາມັກຄີ ແລະ ຮ່ວມມືກັນ ເປັນຢ່າງດີ, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານສະພາບການເຮັດວຽກ ມີຄວາມສໍາ ຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນຄວາມເຂົ້າໃຈໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ທີ່ ຮັບຜິດຊອບ, ຖັດມາແມ່ນດ້ານການບັງຄັບບັນຊາ ມີຄວາມສໍາຄັນໃນ ລະດັບຫຼາຍແມ່ນ ຜູ້ບໍລິຫານມີການຮັບຝັງຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະ ໜິແນະນາຈາກຜູ້ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາ, ຕໍ່ມາແມ່ນດ້ານຄ່າຕອບແທນ ມີ ຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນ ການໃຫ້ເງິນອຸດໜູນຕໍາແໜ່ງ, ເງິນ ບໍລິຫານ, ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ງານ ມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບຫຼາຍແມ່ນນະໂຍບາຍດ້ານສະຫວັດດີ ການຕ່າງໆເຊັ່ນ: ການລາຜັກ, ການລາຜັກເກີດລູກ, ການລາຜັກເມື່ອ ເຈັບປ່ວຍ ແລະ ອື່ນໆ. ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Phomshon (2016) ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບ ການຈຸງໃຈໃນການປະຕິບັດ ງານຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານ ຮ່ວມທຸລະກິດ ລາວ-ຫວຽດ ສາຂາ ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ຜົນການສຶກສາຝົບວ່າ ລະດັບປັດໄຈຈຸງໃຈໃນ ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານ ຮ່ວມທຸລະກິດລາວ- ຫວຽດ ສະຫຼຸບລວມແລ້ວຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າ ລະດັບປັດໄຈແຮງຈູງ ໃຈໃນ ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານທະນາຄານ ຮ່ວມທຸລະກິດ ລາວ-ຫວຽດ ສາຂາ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ສະເລ່ຍລວມແລ້ວມີລະດັບປັດ ໄຈຈຸງໃຈ ສະເລ່ຍ 4.39 ເຊິ່ງລະດັບປັດໄຈຈຸງໃຈຂອງ ພະນັກງານທີ່ມີ ຕໍ່ ທະນາຄານ ຮ່ວມທຸລະກິດ-ລາວຫວຽດ ມີຄື: ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງ ກວ່າດ້ານອື່ນໆແມ່ນ ດ້ານຄວາມສໍາເລັດຂອງວຽກວຽກ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.51, ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ ມີຄ່າ ສະເລ່ຍ 4.43, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນໜ້າທີ່ການງານ ມີຄ່າ ສະເລ່ຍ 4.41, ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື ມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.32 ແລະ ດ້ານ ຄວາມກ້າວໜ້າ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.32 ຕາມລຳດັບ ແລະ ດ້ານປັດໄຈບໍາ

ລຸງຮັກສາໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານທະນາຄານຮ່ວມທຸລະ ກິດລາວຫວຽດ ສະ ຫຼຸບລວມແລ້ວຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າ: ລະດັບປັດ ໄຈບໍາລຸງຮັກສາໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ພະນັກງານທະນາຄານ ຮ່ວມທຸລະກິດລາວ-ຫວຽດ ສາຂາ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ສະເລ່ຍລວມ ແລ້ວມີລະດັບປັດໄຈລຸງຮັກສາ ສະເລ່ຍ 4.43 ເຊິ່ງລະດັບປັດໄຈບໍາລຸງ ຮັກສາຂອງພະນັກງານທີ່ມີຕໍ່ທະນາຄານ ຮ່ວມທຸລະກິດລາວ-ຫວຽດມີ ຄື: ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງກວ່າດ້ານອື່ນໆແມ່ນ ດ້ານສະພາບການເຮັດ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.62 ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານຄວາມສໍາພັນພາຍໃນໜ່ວຍ ງານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.49, ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.44, ດ້ານເງິນເດືອນ ແລະ ສະຫວັດດີການ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.34 ແລະ ດ້ານການຄວບຄຸມ ມີຄ່າສະເລ່ຍ 4.29 ຕາມລຳດັບ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Chanthabuly et al. (2010) ໄດ້ ສຶກສາຫົວຂໍ້ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການດໍາເນີນງານຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານສິ່ງເສີມກະສິກໍາ ສາຂາ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ຜົນຂອງການ ສຶກສາຝົບວ່າ: ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການດໍາເນີນງານຂອງ ພະນັກງານທະນາຄານສິ່ງເສີມກະສິກໍາ ສາຂາແຂວງຫຼວງພະບາງໄດ້ແກ່ ປັດໄຈດ້ານການບໍລິຫານ, ຮອງລົງມາແມ່ນປັດໄຈດ້ານການບັງຄັບ ບັນຊາ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານ ລັກສະນະ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ວຽກງານ, ປັດໄຈດ້ານ ສະພາບແວດລ້ອມພາຍໃນອົງກອນໃນການປະຕິບັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານ ສະພາບແວດລ້ອມຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ, ປັດໄຈດ້ານຄ່າຕອບແທນ ແລະ ປັດໄຈສຸດທ້າຍຄືປັດໄຈດ້ານຊີວິດສ່ວນຕົວຂອງພະນັກງານ.

4.2 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດໃນການດໍາເນີນງານ ຂອງ ພະນັກງານ ພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ

ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການດໍາເນີນງານ ຂອງພະນັກງານ ພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ ໄດ້ແກ່ ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ດ້ານຄ່າຕອບແທນ ອັນເນື່ອງມາຈາກ ພະນັກງານຢູ່ ພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ ໄດ້ຮັບຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ໄວ້ວາງໃຈໃນວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບຜິດຊອບ, ໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍ ຊົມເຊີຍຈາກພາຍໃນອົງກອນ, ຫົວໜ້າ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານຍ້ອງຍໍ ຊົມເຊີຍເມື່ອເຮັດວຽກປະສົບຜົນສໍາເລັດໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ເລື່ອງຄວາມກ້າວໜ້າຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດຢູ່, ວຽກທີ່ປະຕິບັດຢູ່ມີ ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ, ມີການໃຫ້ເງິນອຸດໜູນຕໍາແ ໜ່ງ, ເງິນບໍລິຫານຫຼາຍ ແລະ ການໃຫ້ເງິນນະໂຍບາຍ (ຄ່າອັດຕາກິນ ໄປວຽກຕ່າງແຂວງ, ຄ່ານໍ້າມັນລົດ ແລະ ຄ່າທີ່ຜັກອາໄສ) ເຊິ່ງໄດ້ ສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Thanomsuck (2006) ໄດ້ສຶກສາ ກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ພະນັກງານໂຮງແຮມເດີ ຫຼວງໄຊ ລີຊີເດັນ ເມືອງ ແລະ ແຂວງ ຫຼວງພະ ບາງ, ຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າ ປັດໄຈບໍາລຸງຮັກສາສາມາດເຮັດໃຫ້

ພະນັກງານປະຕິບັດໃນການດຳເນີນງານໄດ້ດີ ແລະ ປັດໄຈຈຸງໃຈ ທີ່ສາມາດສ້າງແຮງຈູງໃຈເຮັດໃຫ້ພະນັກງານປະສົບຜົນສຳເລັດໃນການປະຕິບັດງານ. ປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາເປັນປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໂດຍພາບລວມ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ໃນນັ້ນເຫັນວ່າ ດ້ານຄຳຕອບແທນ, ດ້ານຕຳແໜ່ງ, ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນັບຖື ແລະ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ແລະ ແຕກຕ່າງກັບການສຶກສາຂອງ Chanthabouly et al. (2010) ໄດ້ສຶກສາ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານທະນາຄານສົ່ງເສີມກະສິກຳ ສາຂາ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ຜົນຂອງການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ພົບວ່າ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານທະນາຄານສົ່ງເສີມກະສິກຳ ສາຂາແຂວງຫຼວງພະບາງໄດ້ແກ່: ປັດໄຈດ້ານການບໍລິຫານ, ຮອງລົງມາແມ່ນປັດໄຈດ້ານການບັງຄັບບັນຊາ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ວຽກງານ, ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມພາຍໃນອົງກອນໃນການປະຕິບັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ, ປັດໄຈດ້ານຄຳຕອບແທນ ແລະ ປັດໄຈສຸດທ້າຍຄືປັດໄຈດ້ານຊີວິດສ່ວນຕົວຂອງພະນັກງານ.

5. ສະຫຼຸບ

1) ຈາກການສຶກສາພົບວ່າ ຄວາມສຳຄັນຂອງປັດໄຈໃນການດຳເນີນງານຂອງພະນັກງານ ເຫັນວ່າປັດໄຈແຕ່ລະດ້ານແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊັ່ນ: ປັດໄຈຈຸງໃຈ ແລະ ປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍເຊັ່ນດຽວກັນ.

2) ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການດຳເນີນງານ ຂອງພະນັກງານ ພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ ໄດ້ແກ່ ປັດໄຈດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ດ້ານຄຳຕອບແທນ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວາມວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິບັດຕົນວ່າ ຂໍມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ພະແນກການເງິນ ແຂວງໄຊຍະບູລີ. (2023). *ບົດສະຫຼຸບແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ປີ 2023 ແລະ ທິດທາງແຜນການ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ປີ 2024*.

Chanthabuly, S., Phorasing, H & Sivongxay, L. (2010). *Factors affecting the operation of agricultural*

promotion bank employees in Luang Prabang province.

Chirawitwat, P. (2003). *Factors affecting the success of accountants in private business*. Master of Business Administration Thesis, Management Program, Graduate School, Srinakharinwirot University.

Judge, T.A.; Cable, D.M.; Boudreau, J.W. and Bretz Jr., R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.

Jiwpraphan, W. (2010). *Factors affecting the success of the work performance of the employees of the Contract Document Operation Center, Bangkok Bank Public Company Limited*. Independent study for the Bachelor of Business Administration, Entrepreneurship Program, Graduate School, Silpakorn University.

Khaosamang, P. (2008). *Factors affecting the success of sales career of UOB credit card sales staff*. Master of Business Administration Thesis, Management Program, Graduate School, Srinakharinwirot University

Khamsupha, P. (2004). *Factors affecting the success of employees in industrial factories in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province*. Master of Public Administration Thesis, Department of Urban and Rural Community Administration and Development, Graduate School, Suan Dusit Rajabhat Institute.

Nirathon, N. (1991). Creating success in a *professional field is something that organizations must rely on for careful planning and preparation to lead to future success*.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed)*. New York: McGraw-Hill.

Phomshon, T. (2016). *Motivation in the operation of employees of the Lao-Vietnamese joint venture bank branch in Luang Prabang province*.

- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: are you sure you know what's being reported? critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489-497.
- Prachachat Business Online. (2021). *Decoding the success of "3 organizations" leading strategies to excellence*. Retrieved April 11, 2022, from <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-751136>.
- Ruiz-Palomino, P., Sáez-Martínez, F. J., & Martínez-Cañas, R. (2013). Understanding pay satisfaction: Effects of supervisor ethical leadership on job motivating potential influence. *Journal of Business Ethics*, 118, 31-43.
- Suksawat, S. (2007). *Some factors affecting the subjective career success of academic support supervisors in state universities in Bangkok*. Master of Education Thesis, Educational Research and Statistics Program, Graduate School, Srinakharinwirot University.
- Thanomsuck, S. (2006). *Factors affecting the success of the performance of the staff of the Hotel De Luangxay Lisiden, Luang Prabang District and Province*.
- Thungsin, S., Meesomnai, C., & Ratchaphaetyakhom, C. (2020). Factors affecting the performance of personnel at Bang Kwang Central Prison, Nonthaburi Province. *Journal of Buddhamak*, 5(1), 138-148.