



Study the Factors that Affect the Work Performance of Employees in the North Region Power System Management Department

Salongsay Philaboun¹, Kalaphath Kounlaxay², Sounith Orphomma³

Organizational Resources Management Program, Academic Management Office, Souphanouvong University, Lao PDR

¹Correspondence: Salongsay Philaboun, north region power system management department Luang Prabang, Tel: +856 20 9197111, E-mail: salongsayedl@gmail.com

²Correspondence: Faculty of Education, Souphanouvong University

³Correspondence: Faculty of Engineering, Souphanouvong University

Article Info:

Submitted: November 20, 2025

Revised: December 10, 2025

Accepted: December 18, 2025

Abstract

The objective of this study was to examine the levels of work motivation among employees in the north region power system management department. The study employed a quantitative research methodology, utilizing a questionnaire to survey the opinions of 308 employees. The research instrument featured a 5-point Likert scale. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean (\bar{X}), and standard deviation (S.D).

The results of the study revealed that the overall level of work motivation among employees in the north region power system management department was at a high level, with a mean score of 4.16. Regarding the performance of the employees, it was found that motivation factors were at the highest level, consisting of five aspects ranked by their mean scores from highest to lowest: 1) Job security; 2) Work responsibility and achievement; 3) Nature of work; 4) Recognition and respect; and 5) Career advancement, respectively. Furthermore, the level of hygiene factors (maintenance factors) was at a high level, comprising six aspects ranked by mean scores from highest to lowest: 1) Relationships with supervisors and colleagues; 2) Salary; 3) Policy and administration; 4) Supervision and management methods; 5) Welfare; and 6) Working environment, respectively.

Keywords : Motivational factors, supporting factors, Northern Electricity, employees

1. ພາກສະເໜີ

ພະນັກງານຖືເປັນຊັບພະຍາກອນຢ່າງຍິ່ງ ສາມາດເປັນປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ອົງກອນປະສິດຜົນສຳເລັດ ໂດຍສະເພາະອົງກອນທີ່ເຫັນຄວາມສຳຄັນ ຂອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ສະນັ້ນ ອົງກອນຈຶ່ງໄດ້ຄັດເລືອກ ແລະ ເບິ່ງແຍງຮັກສາພະນັກງານທີ່ຢູ່ໃນອົງກອນເກີດຄວາມຮູ້ສຶກຄີ ຢາກມີສ່ວນຮ່ວມບໍ່ກົດດັນ ແລະ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນມີຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະເຮັດວຽກ ຮັກໃນອົງກອນຂອງຕົນເອງ ແຕ່ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ ຖ້າອົງກອນເນັ້ນແຕ່ຜົນກຳໄລເທົ່ານັ້ນ ໂດຍບໍ່ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ພະນັກງານໃນອົງກອນ ອາດເຮັດໃຫ້ພະນັກງານບໍ່ມີຄວາມຮັກຜູກຜັນ ຂາດຄວາມທຸ່ມເທບໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ຕົນເອງຮັບຜິດຊອບ ຫຼື ມີໂອກາດຈະເຮັດໃຫ້ພະນັກງານ ມີແນວໂນ້ມໃນການຍ້າຍບ່ອນເຮັດວຽກ ໄປຫາບ່ອນທີ່ມີຄວາມ ເໝາະສົມແກ່ເຂົາເຈົ້າ, ການເບິ່ງແຍງພະນັກງານໃນອົງກອນ ເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມຮັກ-ຄວາມເຝິງຝົ່ມໃຈໃນການເຮັດວຽກ ຈຶ່ງເປັນສິ່ງສຳຄັນຢ່າງໜຶ່ງທີ່ຜູ້ບໍລິຫານຕ້ອງໄດ້ຝຶຈາລະນາ ແລະ ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນໃນສິ່ງນີ້, ເພື່ອບ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ສູນເສຍພະນັກງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ (Herzberg, 1968).

ຄວາມເຝິງຝົ່ມໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ປຽບຄືປະສິດທິພາບຂອງການເຮັດວຽກ ເພາະຄວາມເຝິງຝົ່ມໃຈເປັນອົງປະກອບໜຶ່ງ ໃນການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ເພື່ອເປັນແຮງຜັກດັນໃຫ້

ພະນັກງານ ເຮັດວຽກດ້ວຍຄວາມເຕັມໃຈ, ດ້ວຍຄວາມຕັ້ງໃຈ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ອົງກອນສາມາດບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍຕາມທີ່ໄດ້ຕັ້ງໃຈ ແລະ ເກີດປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກສູງສຸດ ດັ່ງນັ້ນ ຄວາມເຝິງຝົ່ມໃຈຖືວ່າເປັນສິ່ງສຳຄັນສຳລັບຜູ້ເຮັດວຽກໝົດທຸກຄົນ ແລະ ເປັນສິ່ງທີ່ຜູ້ບໍລິຫານທຸກລະດັບຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ ແລະ ນຳມາວາງແຜນໃນການເຮັດວຽກ, ບັບປຸງລະບົບການເຮັດວຽກໄປຢ່າງມີປະສິດທິຜົນຕໍ່ອົງກອນໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ ຫາກພະນັກງານໃນອົງກອນບໍ່ມີຄວາມເຝິງຝົ່ມໃຈໃນການເຮັດວຽກ ຈະສິ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຕໍ່າລົງ ເຊິ່ງສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນອົງກອນ ເຊິ່ງເຫຼົ່ານີ້ສະແດງອອກ: ການລາຜັກ, ການລາອອກຈາກວຽກ ຫຼື ການຂາດວຽກໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນ ໃນທາງກົງກັນຂ້າມຫາກພະນັກງານມີຄວາມເຝິງຝົ່ມໃຈໃນການເຮັດວຽກ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ມີການບໍລິຫານທີ່ດີ (ທິບປະສານ, 1996)

ໃນຊ່ວງໄລຍະຕົ້ນປີ 2021 ເປັນໄລຍະທີ່ຝັກ ແລະ ລັດຖະບານໄດ້ສຸມໃສ່ໃນການແກ້ໄຂບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຂອງລັດ ໂດຍສະເພາະລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ, ໂດຍໄດ້ມີການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະບັບປຸງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ, ຈົນມາຮອດທ້າຍປີ 2022 ເປັນຕົ້ນມາ ກໍ່ໄດ້ປ່ຽນມາເປັນຄະນະປະຕິຮູບລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ເພື່ອຍົກລະດັບບົດບາດການແກ້ໄຂບັນຫາ ໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມງວດມີ

ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງຂຶ້ນ, ເຊິ່ງໄດ້ມີການຄົ້ນຄ້ວາ ແລະ ຈັດລຽງບຸລິມະສິດ ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາມີການຈັດລຽງບັນດາກຸ່ມ ວຽກໃຫຍ່ ແລະ ແຍກໃຫ້ເຫັນບັນຫາໃນຫຼາຍດ້ານເປັນໜ້າວຽກຍ່ອຍ ໃນນັ້ນ, ໄດ້ມີການປະຕິຮູບການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນອົງກອນເປັນບຸລິມະສິດທີ 1 ໂດຍໄດ້ຫຼຸດຂະໜາດກົງຈັກການຈັດຕັ້ງໃຫ້ໜ້ອຍລົງ ໂຮມເອົາບັນດາຫຼາຍຫົວໜ່ວຍໜ້າວຽກອັນດຽວກັນ ຫຼື ຄ້າຍຄືກັນ ເຂົ້າກັນ, ປັບປຸງລະບົບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານທຸກຂັ້ນນັບແຕ່ຂັ້ນເທິງ ຈົນຮອດຂັ້ນລຸ່ມ, ເຂັ້ມງວດເລື່ອງການກຳໜົດຕຳແໜ່ງງານ, ມີການ ບັນຈຸ, ຊັບຊ້ອນ, ຍົກຍ້າຍພະນັກງານ ໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ວິຊາສະເພາະທີ່ຮຽນມາ, ເນັ້ນໜັກໃຫ້ ພະນັກງານຜູ້ໜຶ່ງເຮັດໄດ້ຫຼາຍໜ້າວຽກ, ມີການນຳໃຊ້ລະບົບ Check In-Check Out, ມີການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານ OKR-KPIs ເປັນປະຈຳເດືອນ, ໄຕມາດ ແລະ ປະຈຳປີ ຂອງບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ທຸກຂັ້ນ ນັບແຕ່ຂັ້ນຈຸງານ ຈົນຮອດຂັ້ນຂອງຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າ ພາກເໜືອ ຕາມ 7 ຕົວຊີ້ວັດ, 26 ແຜນງານ ແລະ 70 ກິດຈະກຳ (ມະຕິ ກອງປະຊຸມປະຈຳປີ 2023 ຂອງຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ). ຕໍ່ກັບສະພາບການປັບປຸງ ແລະ ການປະຕິຮູບວຽກງານດັ່ງກ່າວ ເຊິ່ງມັນ ໄດ້ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ບາງຄົນທີ່ ເຫັນວ່າບໍ່ສອດຄ່ອງຕາມມາດຕະຖານການກຳນົດຕຳແໜ່ງງານ, ມີ ຄວາມເຂັ້ມງວດຂອງວຽກງານ, ມີເງື່ອນໄຂຜົນຖານການສ້າງ ເສດຖະກິດຄອບຄົວ ກໍ່ໄດ້ມີການສະເໜີຂໍລາອອກຈາກການເປັນ ພະນັກງານໄຟຟ້າລາວຈຳນວນໜຶ່ງ ແລະ ສຳລັບພະນັກງານທີ່ຍັງສືບຕໍ່ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານກໍ່ໄດ້ມີການປັບປຸງ ແບບແຜນວິທີເຮັດວຽກ, ມີ ການປັບປຸງລະດັບທັດສະນະຄະຕິໃນການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ສູງຂຶ້ນກ່ວາ ເກົ່າ, ປັບຕົວເຂົ້າກັບວັດທະນະທຳອົງກອນໄປຕາມສະພາບຂອງວຽກ ງານ, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງຕໍ່ໜ້າທີ່ວຽກງານ, ສຸມສະຕິປັນຍາ ເທື່ອແຮງ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕາມມາລະ ບົດບາດ, ຂອບເຂດ, ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດ ຊອບຂອງຕົນ ດ້ວຍຄວາມເອົາໃຈໃສ່ສູງ. ການດຳເນີນງານທີ່ມີຄວາມສຳເລັດ ຫຼື ຄວາມລົ້ມເຫຼວ ແມ່ນຂຶ້ນກັບຫຼາຍປັດໄຈ. ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ລະບົບ ການດຳເນີນງານ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ຊັບພະຍາກອນ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບ ພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນ ຖືເປັນຫົວໃຈສຳຄັນ ໃນການຍົກລະດັບ ປະສິດທິພາບຂອງອົງກອນລັດ (Chittaphone et al., 2023) ປັດໄຈ ເຫຼົ່ານີ້ມີບົດບາດໃນການຂັບເຄື່ອນອົງກອນໄປສູ່ຄວາມສຳເລັດ. ເຖິງ ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ປັດໄຈຫຼັກແມ່ນພະນັກງານຍັງມີບົດບາດສຳຄັນຕໍ່ ຄວາມສຳເລັດຂອງອົງກອນ. ອົງກອນຈະປະສົບຄວາມສຳເລັດກໍ່ຕ້ອງມີ ພະນັກງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ. ພະນັກງານຈະມີຄຸນນະພາບສູງ, ອົງກອນ ຕ້ອງສ້າງທັດສະນະຄະຕິໃຫ້ພະນັກງານ ມີຈັນຍາບັນໃນການປະຕິບັດ ວຽກງານ, ສ້າງພຶດຕິກຳ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ພະນັກງານ ມີການພັດທະນາຕົນເອງຢູ່ສະເໝີ, ອົງກອນຍັງຕ້ອງສ້າງສະພາບແວດ ລ້ອມ ແລະ ບັນຍາກາດໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີ ທັງໝົດລ້ວນແລ້ວແຕ່ ກ່ຽວຂ້ອງກັນ, ມີຄວາມກົມກຽວກັນ ແລະ ສະໜັບສະໜູນເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ; ມີຄວາມສຸກ, ໜັ້ນຄົງ, ປອດໄພ ແລະ ມີຊີວິດທີ່ດີກວ່າ (Panya, 2010).

ທັດສະນະຄະຕິໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ມີ 3 ອົງ ປະກອບ (Gibson, 2000; Acs, 1996) ຄື: ດ້ານຄວາມຮູ້ ຄວາມ ເຂົ້າໃຈ (Cognitive Component), ດ້ານອາລົມ ຄວາມຮູ້ ສຶກ (Affective Component) ແລະ ດ້ານພຶດຕິກຳ (Behavioral

Component) ທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ຄືເປັນເລື່ອງທີ່ໃຫ້ ຄວາມສຳຄັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ໃນຫຼາຍອົງກອນ ເພາະທັດສະນະຄະຕິໃນ ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ ງານ ແລະ ຫາກພະນັກງານໃນອົງກອນມີທັດສະນະຄະຕິບໍ່ດີໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານ ກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານຫຼຸດລົງ ບໍ່ ບັນລຸໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ນອກຈາກນັ້ນຍັງມີຜົນກະທົບຕໍ່ຜາວະ ຜູ້ນຳຂອງຜູ້ບໍລິຫານອົງກອນ (ສຸວັນປະໄພ, 2022).

ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບປັດໄຈ ທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ກັບການ ປະຕິບັດງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ທີ່ ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດ ແລະ ຄາດໝາຍທີ່ວາງໄວ້; ເພື່ອນຳຜົນຂອງການ ຄົ້ນຄ້ວາ ໄປເປັນຂໍ້ມູນຜືນຖານຂອງພະນັກງານ ແລະ ສາມາດນຳໄປປັບ ໃຊ້ເຂົ້າໃນການກຳນົດແນວທາງ ສຳລັບການປັບປຸງ ທັດສະນະຄະຕິ ໃຫ້ ພະນັກງານຢູ່ກັບອົງກອນໄດ້ຢ່າງຍາວນານ, ເຊິ່ງເປັນເລື່ອງສຳຄັນໃນ ການຂັບເຄື່ອນອົງກອນໃຫ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າໄປໄດ້ຢ່າງໜັ້ນຄົງ. ໂດຍ ກຳນົດຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາລະດັບແຮງຈູງໃຈ ທີ່ສິ່ງຜົນໃນການປະຕິບັດ ວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການຄົ້ນຄ້ວາ

2.1 ເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄ້ວາ

ວິທີການຄົ້ນຄ້ວາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ການຄົ້ນຄ້ວາແບບ ປະລິມານ ໂດຍນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມ ໂດຍມີຂໍ້ຄຳຖາມທີ່ເປັນແບບ ເລືອກຕອບຕາມລາຍການ (Check List) ແລະ ມີຄຳຖາມເປັນແບບ ມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າ 5 ລະດັບ ຕາມແບບຂອງ Likerts Scales ເຊິ່ງການສ້າງແບບສອບຖາມແມ່ນນຳໃຊ້ທັດສະດີການກ່ຽວຂ້ອງກັບ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງໄຟຟ ຟ້າພາກເໜືອ ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ໂດຍມີຄ່າຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື (Cronbach's Alpha) ເທົ່າກັບ 96.61% ແລະ ຄ່າ IOC = 0,67- 1.00 ໂດຍແບ່ງອອກເປັນ 2 ສ່ວນຄື:

ສ່ວນທີ 1: ແມ່ນຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ.

ສ່ວນທີ 2: ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບລະດັບແຮງຈູງໃຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກ ເໜືອ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ 2 ດ້ານ ຄື: ດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ດ້ານປັດ ໄຈຄຳຈຸນ, ໂດຍໄດ້ໃຊ້ແບບສອບຖາມ ປະເມີນຄ່າ 5 ລະດັບ ຕາມແບບ ຂອງ Likerts Scales ຄື: ລະດັບ 5 ຫຼາຍທີ່ສຸດ, 4 ຫຼາຍ, 3 ປານກາງ, 2 ໜ້ອຍ, 1 ໜ້ອຍທີ່ສຸດ.

2.2 ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

2.2.1 ປະຊາກອນ

ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນພະນັກງານຝ່າຍ ຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າ 8 ແຂວງພາກເໜືອ ຈຳນວນ 1,337 ຄົນ, ຍິງ 183 ຄົນ (ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ເດືອນ 1 ປີ 2025).

2.2.2 ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ການກຳນົດກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນ ການນຳໃຊ້ສູດຂອງ Yamane (1973) ທີ່ລະດັບຄວາມ ເຊື່ອໝັ້ນ 95% ເມື່ອກຳນົດລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນ 0.05 ແລະ ຈາກ ການຄຳນວນຂະໜາດຕົວຢ່າງ ໄດ້ຂະໜາດຕົວຢ່າງ ຢ່າງຕໍ່າຈຳນວນ 308 ຕົວຢ່າງ.

ຕົວຢ່າງ: Taro Yamane Formula (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{1,337}{1 + 1,337 \times 0.05^2} = 308$$

ຄວາມໝາຍ:

n ແມ່ນຂະໜາດຕົວຢ່າງ

N ແມ່ນຈຳນວນປະຊາກອນ 1,337 ຄົນ

e ແມ່ນລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນ 0.05, ລະດັບຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື 95%

ຈາກຜົນການຄຳນວນຂ້າງເທິງຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງໃຊ້ແບບສອບຖາມຈຳນວນ 308 ຄົນ ເພື່ອລວບລວມຂໍ້ມູນຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ.

ຕາຕະລາງທີ 1 ປະຊາກອນແລະກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ລ/ດ	ເນື້ອໃນ	ຈຳນວນພະນັກງານທັງໝົດ	ເລືອກກຸ່ມຕົວຢ່າງ
1	ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ	57	57
2	ສາຂາແຂວງ ຫຼວງພະບາງ	247	43
3	ສາຂາແຂວງ ໄຊຍະບູລີ	197	37
4	ສາຂາແຂວງ ອຸດົມໄຊ	177	34
5	ສາຂາແຂວງ ຫຼວງນ້ຳທາ	113	25
6	ສາຂາແຂວງ ບໍ່ແກ້ວ	117	25
7	ສາຂາແຂວງ ຜົ້ງສາລີ	102	23
8	ສາຂາແຂວງ ຫົວພັນ	147	29
9	ສາຂາແຂວງ ຊຽງຂວາງ	180	35
ລວມທັງໝົດ		1,337	308

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ (ມັງກອນ 2025)

2.3 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ການເກັບກຳຂໍ້ມູນແມ່ນເລີ່ມແຕ່ ເດືອນສິງຫາ - ກັນຍາ 2025, ຜູ້ຄົນຄວ້າ ໄດ້ນຳແບບສອບຖາມທີ່ຜ່ານການຊອກຫາຄຸນນະພາບຂອງເຄື່ອງມື ແລະ ໄດ້ປັບປຸງແລ້ວ ໂດຍສ້າງແບບສອບຖາມຜ່ານລະບົບ Google form ໃຫ້ກຸ່ມຕົວຢ່າງ 308 ຄົນ ໂດຍມີໜັງສືສະເໜີຈາກມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ສິ່ງເຖິງການຈັດຕັ້ງຂອງຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ເພື່ອຕອບແບບສອບຖາມ, ຈາກນັ້ນຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ກວດຢູ່ໃນລະບົບ Google form ນຳໄປວິເຄາະ.

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິ ດ້ວຍໂປຣແກຼມ SPSS, IBM Corp. (2022). *IBM SPSS Statistics for Windows (Version 10 Pro)* [Computer software]. ໂດຍໄດ້ນຳຂໍ້ມູນຈາກແບບສອບຖາມທີ່ລົງເກັບກຳໄດ້ນັ້ນ ມາລົງລະຫັດເປັນຕົວເລກ (Code) ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ສຳລັບຂໍ້ຄຳຖາມ, ແລ້ວບັນທຶກລົງໃນໂປຼ

ແກຼມ ເພື່ອດຳເນີນການວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິ ເຊັ່ນ: ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (S.D) ເຊິ່ງວິເຄາະໂດຍແຍກຕາມສ່ວນຂອງແບບສອບຖາມດັ່ງນີ້:

1). ການວິເຄາະຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ຈາກແບບສອບຖາມສ່ວນທີ 1 ແມ່ນໃຊ້ວິທີການວິເຄາະທາຄ່າຄວາມຖີ່ ແລະ ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ.

2). ການວິເຄາະຂໍ້ມູນຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບລະດັບແຮງຈູງໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ແມ່ນໃຊ້ວິທີການວິເຄາະທາຄ່າສະເລ່ຍ (\bar{X}) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (S.D).

ເກນໃນການໃຫ້ຄະແນນ ແລະ ການແປຄວາມໝາຍ

ສຳລັບເກນໃຫ້ຄະແນນຂອງຄວາມຄິດເຫັນ ພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ແມ່ນໃຊ້ແບບສອບຖາມມາດຕາສ່ວນປະເມີນຄ່າ (Rating Scale) ແມ່ນໄດ້ໃຊ້ສູດ (Sisaart, 2002) ໂດຍໄດ້ກຳນົດຄື:

ຄະແນນ	ຄະແນນສະເລ່ຍ	ຄວາມໝາຍ
5	4.21 - 5.00	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
4	3.41 - 4.20	ຫຼາຍ
3	2.61 - 3.40	ປານກາງ
2	1.81 - 2.60	ໜ້ອຍ
1	1.00 - 1.80	ໜ້ອຍທີ່ສຸດ

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ລະດັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງມີຄ່າ $\bar{X} = 4.16$ ແລະ $S.D = 0.80$. ໂດຍຈັດລຽງລຳດັບຄ່າສະເລ່ຍແຕ່ໃຫຍ່ຫນ້ອຍ ເຫັນວ່າ ດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ແລະ ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານປັດໄຈຄຳຈຸນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ດັ່ງລາຍລະອຽດລຸ່ມນີ້:

1) ລະດັບແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ມີຄວາມລະດັບແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X} = 4.35$ ແລະ $S.D = 0.78$) ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນດ້ານຍ່ອຍ ໂດຍຈັດລຽງລຳດັບຄ່າສະເລ່ຍແຕ່ໃຫຍ່ຫນ້ອຍ ເຫັນວ່າ ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X} = 4.46$ ແລະ $S.D = 0.79$); ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມສຳເລັດ ຢູ່ໃນ

ລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X} = 4.40$ ແລະ $S.D = 0.72$); ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ພະນັກງານປະຕິບັດ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X} = 4.37$ ແລະ $S.D = 0.75$); ຮອງລົງມາດ້ານແມ່ນການໄດ້ຮັບ ການຍອມຮັບ-ນັບຖື ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X} = 4.33$ ແລະ ແລະ $S.D = 0.76$) ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດ ວຽກ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 4.18$ ແລະ $S.D = 0.86$) (ຕາຕະລາງ 3).

2) ລະດັບແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານປັດໄຈຄຳຈຸນ ພົບວ່າ ລະດັບ ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຄຳຈຸນໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າ ພາກເໜືອ ໂດຍລວມມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 3.97$ ແລະ $S.D = 0.83$). ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນ ດ້ານຍ່ອຍ ໂດຍຈັດລຽງລຳດັບຄ່າສະເລ່ຍແຕ່ໃຫຍ່ຫນ້ອຍ ເຫັນວ່າ ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ ມີຄ່າ ສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 4.13$ ແລະ $S.D = 0.82$); ຮອງລົງມາ ແມ່ນດ້ານເງິນເດືອນມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 4.03$ ແລະ $S.D = 0.83$); ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 3.96$ ແລະ $S.D = 0.79$); ຮອງ ລົງມາແມ່ນດ້ານດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ ມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 3.95$ ແລະ $S.D = 0.82$); ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານ ສະຫວັດດີການ ມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 3.91$ ແລະ $S.D = 0.86$) ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\bar{X} = 3.82$ ແລະ $S.D = 0.88$) (ຕາຕະລາງ 4).

4. ວິພາກຜົນ

ລະດັບແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ໂດຍຈັດລຽງລຳດັບຄ່າ ສະເລ່ຍແຕ່ໃຫຍ່ຫນ້ອຍ ໄດ້ແກ່: 1) ດ້ານຄວາມໝັ້ນ ຄົງໃນອາຊີບ, 2) ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ແລະ ນັບຖື, 3) ດ້ານຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມສຳເລັດ, 4) ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກ ທີ່ປະຕິບັດ ແລະ 5) ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ ເຊິ່ງ ສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ ຊຸກຽດ (2011) ພົບວ່າ ແຮງຈູງໃຈ ດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໄດ້ແກ່: 1) ດ້ານຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ, 2) ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກ, 3) ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນ ໜ້າທີ່, 4) ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື ແລະ 5) ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ. ນອກຈາກນັ້ນ ຍັງສອດຄ່ອງກັບຜົນຂອງ ພັດຕະພອນ (2020) ທີ່ພົບ ວ່າ ລະດັບແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຜົນໃນການປະຕິບັດວຽກງານດ້ານປັດໄຈຈູງ ໃຈໃຫ້ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ ຍັງ ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ ລໍລາສີວິວັດ (2009); ສິນທະພິງ (2017); ໂພທິວິງ ແລະ ຊະວະລິຕະນະລາດ. (2020) ທີ່ ພົບວ່າ ລະດັບແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ຂອງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ຂອງພະນັກງານມີຄ່າສະເລ່ຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍເຊັ່ນດຽວກັນ.

ລະດັບແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານປັດໄຈຄຳຈຸນ ໂດຍຈັດລຽງລຳດັບຄ່າ ສະເລ່ຍແຕ່ໃຫຍ່ຫນ້ອຍ ໄດ້ແກ່: (1) ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບ ບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ, (2) ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດ ວຽກ, (3) ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ, (4) ດ້ານເງິນເດືອນ, (5) ດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະ (6) ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ຕາມລຳດັບ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ ຊຸກຽດ (2011) ສຶກ ສາແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດງານ ກໍລະນີສຶກສາ ບໍລິສັດ ບາງກອກກາສ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຄຳຈຸນ ຢູ່

ໃນລະດັບຫຼາຍ ໄດ້ແກ່: (1) ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ, (2) ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ, (3) ດ້ານການນິເທດງານ, (4) ດ້ານສະພາບຊີວິດສ່ວນຕົວ, (5) ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ບໍລິຫານ, (6) ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ (7) ດ້ານຄ່າຕອບ ແທນ ຕາມລຳດັບ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ ເມືອງວິງ (2020) ໄດ້ສຶກສາແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ພະນັກງານ ການໄຟຟ້າແຫ່ງປະເທດໄທ ຂອງສຳນັກງານໃຫຍ່ ຜົນການ ສຶກສາພົບວ່າລະດັບແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຜົນໃນການປະຕິບັດວຽກງານດ້ານ ປັດໄຈຄຳຈຸນໃຫ້ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊັ່ນດຽວກັນ.

5. ສະຫຼຸບ

ລະດັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ເມື່ອພິຈາລະນາຕາມເນື້ອໃນທັງ 2 ດ້ານ ເຫັນວ່າລະດັບແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍທີ່ ສຸດ, ໂດຍຈັດລຽງລຳດັບຄ່າສະເລ່ຍແຕ່ໃຫຍ່ຫນ້ອຍ ໃນແຕ່ລະດ້ານ ຍ່ອຍ ໄດ້ແກ່: ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ; ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ ວຽກ ແລະ ຄວາມສຳເລັດ; ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ; ດ້ານ ການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບແລະນັບຖື ແລະ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການ ເຮັດວຽກຕາມລຳດັບ ແລະ ລະດັບແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຄຳຈຸນ ຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍ, ໂດຍຈັດລຽງລຳດັບຄ່າສະເລ່ຍແຕ່ໃຫຍ່ຫນ້ອຍ ໃນແຕ່ລະ ດ້ານຍ່ອຍ ໄດ້ແກ່: ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນ ຮ່ວມງານ; ດ້ານເງິນເດືອນ; ຖັດລົງມາແມ່ນດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການ ບໍລິຫານ; ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ; ດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກຕາມລຳດັບ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບ ພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ໂພທິວິງ, ສ ແລະ ຊະວະລິຕະນະລາດ, ກ. (2020). ຄວາມພໍໃຈໃນ ການເຮັດວຽກພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າໄທພະແນກ ໂຮງງານ ແລະ ອາໄຫຼ່. *ວາລະສານວິທະຍາສາດການເມືອງ, ວິທະຍາໄລກະສັດ ສະບັບທີ 7, ສະບັບເລກທີ 2* (ກໍລະກົດ- ທັນວາ 2020)

ຍິ່ມພວງ, ຊ . (2011). ສຶກສາແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດງານ ກໍລະນີສຶກສາ ບໍລິສັດ ບາງກອກກາສ ໂຮງງານຈັງຫວັດ ປະທຸ ມທານີ. [Online] 2021. Retrieved from: <http://www.repository.rmutt.ac.th/handle/123456789/718>

ສິນທະພິງ, ທ. (2017). ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມພໍໃຈໃນການ ເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບ ໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ. (2023). *ມະຕິກອງ ປະຊຸມປະຈຳປີ 2023 ຂອງຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກ ເໜືອ ສປປ ລາວ.*

ເມືອງວິງ, ພ. (2020). *ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ພະນັກງານ ການໄຟຟ້າແຫ່ງປະເທດໄທ ສຳນັກງານໃຫຍ່.*

ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ ບໍລິຫານທຸລະກິດ, ຄະນະ ເສດຖະສາດ ແລະ ບໍລິການທຸລະກິດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງ ຊາດ.

ສຸວັນປະໄພ, ວ. (2022). *ທັດສະນະຄະດີທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການ ປະຕິບັດວຽກງານຂອງບຸກຄະລາກອນລັດໃນໜ່ວຍງານ ເທດສະບານເມືອງກະບໍ່*. (ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາ ມະຫາບັນດິດ), ມະຫາວິທະຍາໄລສິງຂານະຄະລິນ.

ລໍລາສີວິວັດ, ຮ. (2009). *ປັດໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມພໍໃຈໃນການ ເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າແຂວງເຂດ 3 (ຝາກເໜືອ)*. [ວິທະຍານິພົນລະດັບປະລິນຍາໂທ ມະຫາວິທະຍາໄລສິນະຄອນວິໄຮດ]. IR SWU.

ທິບປະສານ, ຄ. (1996). *ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງ ພະນັກງານລັດຖະກອນໃນທ້ອງຖານກະຊວງສຶກສາທິ ການ*. [ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ ສາຂາວິຊາການສຶກສາ, ມະຫາວິທະຍາໄລສິນະຄອນວິໄຮດ]. IR SWU.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.

Acs, G. (1996). The Impact of Welfare on Young Mothers' Subsequent Childbearing Decisions.

The Journal of Human Resources, 31(4), 898–915. <https://doi.org/10.2307/146151>

Chittaphone, S., Keoboulapheth, S., & Indavong, D. (2023). Factors Influencing Human Resource Decisions Development of the Tax Department in Luang Prabang Province. *Souphanouvong University Journal Multidisciplinary Research and Development*, 9(2), 223–233. Retrieved from <https://www.su-journal.com/index.php/su/article/view/396>

Gibson, L. J. (2000). Mechanical Behavior of Metallic Foams. *Annu. Rev. Mater. Sci.* 2000, 30, 191–227, Retrieved from <https://doi.org/10.1146/annurev.matsci.30.1.191>.

Panya, C. (2010). *Determination of adhesion energy of thermal oxide scales on AISI 430Ti alloy*

Sisaart, B. (2002). *Basic research*. No. 7. Bangkok: Sowithiyasatha.

IBM Corp. (2022). *IBM SPSS Statistics for Windows (Version 10 Pro)* [Computer software].

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*.

ຕາຕະລາງທີ 2. ສະແດງເຖິງ ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ລະດັບແຮງຈູງໃຈໃນໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າຝາກເໜືອ

ລ/ດ	ແຮງຈູງໃຈ	\bar{X}	S.D	ລະດັບແຮງຈູງໃຈ
1	ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ	4.35	0.78	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
2	ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຄ່າຈຸນ	3.97	0.83	ຫຼາຍ
ສະເລ່ຍລວມ		4.16	0.80	ຫຼາຍ

ຕາຕະລາງທີ 3. ສະແດງເຖິງ ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ລະດັບແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ລວມແຕ່ລະດ້ານໃນປັດໄຈຄ່າຈຸນທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດ ວຽກງານ

ລ/ດ	ປັດໄຈຈູງໃຈ	\bar{X}	S.D	ລະດັບແຮງຈູງໃຈ
1	ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ	4.46	0.79	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
2	ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ-ນັບຖື	4.33	0.76	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
3	ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ	4.37	0.75	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
4	ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມສຳເລັດ	4.40	0.72	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
5	ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ	4.18	0.86	ຫຼາຍ
ສະເລ່ຍລວມ		4.35	0.78	ຫຼາຍທີ່ສຸດ

ຕາຕະລາງ 4. ສະແດງເຖິງ ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ລະດັບແຮງຈູງໃຈ ລວມແຕ່ລະດ້ານໃນປັດໄຈຄ່າຈຸນທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ

ລ/ດ	ປັດໄຈຄ່າຈຸນ	\bar{X}	S.D	ລະດັບແຮງຈູງໃຈ
1	ດ້ານເງິນເດືອນ	4.03	0.83	ຫຼາຍ
2	ດ້ານສະຫວັດດີການ	3.91	0.86	ຫຼາຍ
3	ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ	3.96	0.79	ຫຼາຍ
4	ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ	4.13	0.82	ຫຼາຍ
5	ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ	3.82	0.88	ຫຼາຍ
6	ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ	3.95	0.82	ຫຼາຍ
ສະເລ່ຍລວມ		3.97	0.83	ຫຼາຍ