Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development
2026, Vol. 12, [Fast Track], 67-74
https://doi.org/10.69692/SUJMRD12(Fast track)67

The Influence of Employee Motivation on Operational Efficiency at Electricite du Laos (EDL), Oudomxay Province Branch

Khamloun Souliya*[1], Thipphavanh Duangvilaykeo[2], Sangthong Sifongxay[3]

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

***Correspondence:** *Khamloun Souliya, Master Student, Business Management Program, Department of Business Administration, Faculty of Economic and Tourism, Souphanouvong University, Phone number: +8562092927779, Email: khamloun333@gmail.com*

Article Info:
Submitted: March 01, 2026
Revised: March 10, 2026
Accepted: March 17, 2026

ABSTRACT

This research aims to study motivation for work performance of employees in Lao Electric Power Company, Oudomxay Province Branch; To study the efficiency of work performance of employee in Lao Electric Power Company; and to study the motivational factors and hygiene factors that affect the performance of the Lao Electric Power Company. This study is a quantitative study using a questionnaire to collect data from a sample of 184 employees. Data analyzed the data using the Statistical Package for Social Sciences program to process descriptive statistics and Inferential statistics.

The results found that work motivation among employees is about compensation and welfare benefits, including the appropriateness of annual salary increases, the adequacy of salaries in relation to the cost of living, and the suitability of bonuses provided to employees. In addition, motivation related to career advancement was also identified as an important factor. This included opportunities for career progression within employees' current positions, recognition of performance based on work achievements, consideration for promotion, fair and appropriate internal promotion processes, and support from supervisors. Furthermore, the efficiancy of employee work at Electricité du Laos in the Oudomxay provincial branch indicated in good quality, particularly evident in terms of time management in completing tasks, the quality of work, and the quantity of work accomplished. The factors influencing job performance revealed that achievement-related factors, responsibility, job security, and the work environment significantly affected the work performance of employees at Electricité du Laos, Oudomxay branch. These factors demonstrated a statistically significant relationship with job performance at the 0.05 significance level.

Keywords: Influence performance Factors, motivation, efficiency, performance, Electricite du Laos

1. ພາກສະເໜີ

ບຸກຄະລາກອນແມ່ນປັດໄຈຂັ້ນພື້ນຖານທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ ແລະ ເປັນຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຄຸນຄ່າຕໍ່ການບໍລິຫານອົງກອນ. ບຸກຄະລາກອນທີ່ດີຈະສ້າງຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຄວາມສຳເລັດໃຫ້ແກ່ອົງກອນ, ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ບໍລິຫານຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເບິ່ງແຍງດູແລຂະບວນການເຮັດວຽກ, ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ລວມທັງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍຕໍ່ການສ້າງຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງຜູ້ປະຕິບັດງານ, ບໍ່ແມ່ນເບິ່ງພຽງແຕ່ເລື່ອງຄ່າຈ້າງ ແລະ ເງິນເດືອນເທົ່ານັ້ນ. ນອກຈາກນີ້, ຄວນຄອບຄຸມໄປເຖິງສິດຄວາມເປັນມະນຸດນຳອີກ. ຖ້າຜູ້ປະຕິບັດງານບໍ່ມີຄວາມສຸກໃນການເຮັດວຽກ, ມັນກໍຈະເປັນສາເຫດໃຫຍ່ທີ່ເຮັດໃຫ້ຜົນການເຮັດວຽກບໍ່ມີປະສິດທິພາບ, ເຮັດໃຫ້ຄົນຂາດວຽກ ແລະ ລາອອກຈາກວຽກ. ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ປະຕິບັດງານມີຄວາມສຸກໃນການເຮັດວຽກ, ຝ່າຍບໍລິຫານຈຳເປັນຕ້ອງໃຫ້ຄວາມສົນໃຈໃນເລື່ອງສະພາບແວດລ້ອມ, ທັດສະນະຄະຕິ, ສຸຂະພາບອານາໄມ, ອາລົມ, ຈິດໃຈ ແລະ ປັດໄຈຕ່າງໆ ທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການເຮັດວຽກ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນບັນຫາການຂາດວຽກ, ການລາອອກຈາກວຽກ ແລະ ເປັນການສົ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄົນເຮັດວຽກຢ່າງມີຄຸນນະພາບ, ເກີດຜົນສຳເລັດໃນການບໍລິຫານງານບຸກຄົນ. ຜູ້ບໍລິຫານຕ້ອງສາມາດເຂົ້າເຖິງຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄະລາກອນໃນອົງກອນ ແລະປະສົມປະສານຄວາມຕ້ອງການດັ່ງກ່າວໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ. ອົງກອນທີ່ມີປະສິດທິພາບແມ່ນເກີດຂຶ້ນຈາກບຸກຄະລາກອນທຸກຄົນພາຍໃນອົງກອນທີ່ຮ່ວມກັນເຮັດວຽກໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ, ມີຄວາມສຸກທີ່ເປັນສະມາຊິກຂອງອົງກອນ ແລະ ມີຄວາມພາກພູມໃຈໃນຊື່ສຽງຂອງອົງກອນ, ເຊິ່ງໝາຍເຖິງຄຸນນະພາບຊີວິດ

Copyright © 2026 by the Authors. Published by Souphanouvong University. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

ຂອງຄົນໃນອົງກອນ (Quality of working life) ຫຼື ທີ່ເອີ້ນວ່າ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ (Hackman & Suttle, 1977).

ການເຮັດທຸລະກິດ ຫຼື ວຽກງານອຸດສາຫະກຳ ແມ່ນວຽກທີ່ຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງຜົນໄດ້ຜົນເສຍ, ກຳໄລ, ຂາດທຶນ, ທັງການດຳເນີນງານກໍເຕັມໄປດ້ວຍການແຂ່ງຂັນໃນທຸກໆດ້ານ ບໍ່ວ່າຈະເປັນດ້ານຄຸນນະພາບຂອງສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການ, ການໂຄສະນາ, ການປະຊາສຳພັນ, ການຕະຫຼາດ ລວມໄປເຖິງການຄວບຄຸມຕົ້ນທຶນການຜະລິດ ແລະ ອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ແຕ່ບັນຫາທີ່ຕ້ອງປະເຊີນໃນທຸກຍຸກທຸກສະໄໝ ຄື ການເຮັດວຽກຂອງຄົນໃນອົງກອນ ເຊິ່ງຖືເປັນຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນທີ່ມີຄ່າຂອງອົງກອນ. ຈະເຮັດແນວໃດເພື່ອໃຫ້ຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນເຫຼົ່ານັ້ນເຮັດວຽກຢ່າງເຕັມທີ່, ເຕັມຄວາມສາມາດ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ວຽກທີ່ມີຄຸນນະພາບດີທີ່ສຸດ ແລະ ມີປະລິມານຫຼາຍທີ່ສຸດ. ຜູ້ບໍລິຫານຫຼາຍຄົນອາດຈະຄິດເຖິງກົນລະຍຸດການໃຫ້ລາງວັນ ແລະ ການລົງໂທດ ຜູ້ບໍລິຫານບາງຄົນຄິດເຖິງຫຼັກເມດຕາທຳໃຫ້ຢູ່ຮ່ວມກັນດ້ວຍຄວາມຮັກຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລ້ວພະລັງການເຮັດວຽກກໍຈະຕາມມາ. ການເຮັດວຽກທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຜູ້ເຮັດວຽກມີຄວາມສຸກ ແມ່ນຫົວໃຈສຳຄັນທີ່ຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ອົງກອນກ້າວໄປຂ້າງໜ້າ, ມີຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນໄດ້ຢ່າງຍອດຢ້ຽມ ແລະ ກ້າວນຳອົງກອນປະເພດດຽວກັນໄດ້ຢ່າງເຕັມພາກພູມ. ການຂັບເຄື່ອນອົງກອນໄປໃນທິດທາງດັ່ງກ່າວບໍ່ສາມາດຫຼີກລ່ຽງຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ນຳໃນການຊັກຈູງໃຫ້ຜູ້ຢູ່ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາທຸ່ມເທ ແລະ ມີຄວາມເຕັມໃຈທີ່ຈະເຮັດວຽກໃຫ້ກັບອົງກອນ. ໂດຍແນວຄິດຫຼັກທີ່ຜູ້ນຳອົງກອນນຳມາໃຊ້ໃນການບໍລິຫານງານບຸກຄົນໃຫ້ປະສົບຄວາມສຳເລັດແມ່ນ ການເສີມສ້າງແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານໃຫ້ກັບຜູ້ຢູ່ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາ, ເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດງານສູງສຸດ, ສິ່ງຜົນໃຫ້ຜູ້ຢູ່ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາປະຕິບັດງານໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນເພີ່ມຂຶ້ນ. ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ມີ 2 ປັດໄຈຄື: 1.) ປັດໄຈຈູງໃຈ (Motivating Factors) ມີ 5 ດ້ານ: ຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ, ການຍອມຮັບນັບຖື, ລັກສະນະວຽກທີ່ປະຕິບັດ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຄວາມກ້າວໜ້າໃນວຽກ. 2.) ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ (Hygiene Factors) ມີ 5 ດ້ານ: ນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານ, ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນໃນໜ່ວຍງານ, ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ, ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ຄ່າຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການ. ປະສິດທິພາບຂອງການປະຕິບັດງານທີ່ດີແມ່ນການມີຄຸນນະພາບໃນການໃຫ້ບໍລິການ, ການບໍລິຫານຈັດການຄຸນນະພາບຂອງການບໍລິການຈະເກີດຂຶ້ນໄດ້ນັ້ນຍ່ອມຕ້ອງອາໄສບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ການທີ່ບຸກຄະລາກອນຈະມີຄຸນນະພາບໄດ້ນັ້ນ ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີ. ປະກອບກັບໃນສະພາບການປັດຈຸບັນທີ່ມີການປ່ຽນແປງຢູ່ຕະຫຼອດເວລາ ເຮັດໃຫ້ເກີດການແຂ່ງຂັນສູງ, ເພື່ອໃຫ້ອົງກອນສາມາດດຳເນີນກິດຈະການໄດ້, ອົງກອນຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ພັດທະນາໃນສ່ວນຂອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເຊິ່ງເປັນປັດໄຈສຳຄັນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈະເຫັນໄດ້ວ່າການສຶກສາຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ເປັນສິ່ງທີ່ຈຳເປັນກັບທຸກອົງກອນໃນປັດຈຸບັນ. ການທີ່ບຸກຄະລາກອນໃນອົງກອນມີຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີຫຼາຍເທົ່າໃດນັ້ນ ຍ່ອມເປັນສິ່ງທີ່ສະແດງເຖິງປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງອົງກອນ, ສິ່ງຜົນຕໍ່ພຶດຕິກຳໃນການເຮັດວຽກ. ການທີ່ພະນັກງານໃນອົງກອນຈະປະຕິບັດງານໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບນັ້ນ, ຕ້ອງອາໄສແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານ. ໂດຍແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານນັ້ນອາດເກີດຈາກ: 1. ລັກສະນະນິດໄສສ່ວນບຸກຄົນ: ຄວາມກະຕືລືລົ້ນ ແລະ ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນຕົນເອງ, ຄວາມຕ້ອງການຄວາມກ້າວໜ້າໃນຊີວິດ, ການມີທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີຕໍ່ວຽກ, ເຊິ່ງອາດມາຈາກການມັກວຽກທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ ຫຼື ວຽກດັ່ງກ່າວຕົງກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ, ການມີເພື່ອນຮ່ວມງານທີ່ດີ. 2. ທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີຕໍ່ອົງກອນ: ຄວາມພາກພູມໃຈໃນຊື່ສຽງຂອງອົງກອນ, ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນນະໂຍບາຍຂອງອົງກອນ, ການມີຄວາມຮັກ ແລະ ຄວາມຜູກພັນກັບອົງກອນ ປັດໄຈຕ່າງໆ ເຫຼົ່ານີ້ອາດສົ່ງຜົນໃຫ້ພະນັກງານເກີດແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ, ຫຼືອາດເວົ້າໄດ້ວ່າເປັນສິ່ງກະຕຸ້ນໃຫ້ບຸກຄົນເກີດຄວາມພະຍາຍາມ, ເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍໄດ້ຢ່າງເຕັມປະສິດທິພາບເພື່ອໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ອົງກອນໄດ້ກຳນົດໄວ້ (Siriporn, 2008).

ໃນປະຈຸບັນການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບແວດລ້ອມພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ ສົ່ງຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ (ຟຟລ) ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ, ເຊິ່ງເປັນຫົວໃຈສຳຄັນໃນການສະໜອງພະລັງງານໃຫ້ແກ່ພາກເໜືອຂອງປະເທດລາວ. ແຮງຈູງໃຈຂອງພະນັກງານແມ່ນປັດໄຈຫຼັກທີ່ກຳນົດປະສິດທິພາບ (Efficiency), ຄຸນນະພາບການບໍລິການ, ແລະ ຄວາມຍືນຍົງ ໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນໂດຍສອດຄ່ອງກັບແຜນຍຸດທະສາດ 2025-2030 ຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ (ຟຟລ) ໂດຍສະເພາະເປົ້າໝາຍດ້ານການປະຕິຮູບອົງກອນ, ກົນໄກການບໍລິຫານ ແລະ ບຸກຄະລາກອນ ແລະ ສ້າງຮາກຖານໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ. ພະນັກງານທີ່ມີແຮງຈູງໃຈສູງແມ່ນປັດໄຈທີ່ສຳຄັນໃນການບັນລຸຕົວຊີ້ວັດດ້ານຄວາມສະຖຽນຂອງລະບົບ, ການຫຼຸດຜ່ອນພະລັງງານຕົກເຮ່ຍ ແລະ ການບໍລິການທີ່ດີຂຶ້ນ ໂດຍອີງໃສ່ສະພາບການປ່ຽນແປງທີ່ເຫັນໄດ້ຢູ່ ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ (ຟຟລ) ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ເຊັ່ນ: 1.) ການປະຕິຮູບ ແລະ ລະບຽບວິໄນທີ່ເຂັ້ມງວດຂຶ້ນໄດ້ແກ່ການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືໃໝ່ເຊັ່ນ KPI ແລະ OKR ພ້ອມດ້ວຍລະບຽບການ Check in – Check out ໄດ້ສ້າງການປ່ຽນແປງທາງວັດທະນະທຳການເຮັດວຽກ. ການຄົ້ນຄວ້າຈະຊ່ວຍໃຫ້ເຂົ້າໃຈວ່າລະບົບໃໝ່ນີ້ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ແຮງຈູງໃຈຂອງພະນັກງານແນວໃດ. 2.) ບັນຫາການຫຼຸດລົງຂອງຈຳນວນພະນັກງານ (HR Turnover) ໂດຍເຫັນໄດ້ຈາກຂໍ້ມູນສະຖິຕິທີ່ໜ້າເປັນຫ່ວງເປັນຕົ້ນແມ່ນຫຼັງຈາກການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19, ຈຳນວນພະນັກງານຂອງ ຟຟລ ໄດ້ຫລຸດລົງຈາກ 7,000 ຄົນ ເຫຼືອ 5,700 ຄົນ. ໂດຍສະເພາະສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊຈຳນວນພະນັກງານຫຼຸດລົງຈາກ 204 ຄົນ ເຫຼືອ 184 ຄົນ. ການສູນເສຍພະນັກງານເຖິງ 20 ຄົນ (ສ່ວນຫຼາຍເປັນກຳລັງຫຼັກ) ໃນໄລຍະເວລາສັ້ນໆ ເປັນສັນຍານເຕືອນໄພທີ່ສຳຄັນ. 3.) ຄວາມຂັດແຍ້ງດ້ານພາລະວຽກ ແລະ ການອອກວຽກເປັນຕົ້ນແມ່ນມີພະນັກງານສະເໜີຂໍລາອອກໄປສ້າງເສດຖະກິດຄອບຄົວຫຼາຍຂຶ້ນໃນຂະນະທີ່ໜ້າວຽກ/ບໍລິມາດວຽກເພີ່ມຂຶ້ນເຊິ່ງມັນຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມບໍ່ສົມດຸນລະຫວ່າງສິ່ງທີ່ຄາດຫວັງຈາກວຽກ (Workload) ກັບຜົນຕອບແທນທີ່ພະນັກງານໄດ້ຮັບ (Rewards/Motivation). ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ມັນສະແດງເຖິງບັນຫາຂອງແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດ

ໄຟຟ້າລາວ (ຟຟລ) ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ດ້ວຍເຫດຜົນດັ່ງກ່າວນີ້, ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈສຶກສາແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ໂດຍຈຸດປະສົງໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນເພື່ອ: 1. ສຶກສາແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ. 2. ສຶກສາປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ. ແລະ 3. ສຶກສາປັດໄຈແຮງຈູງໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນພະນັກງານ ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນພະນັກງານ ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ. ການສຸ່ມກຸ່ມຕົວຢ່າງໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າກຸ່ມປະຊາກອນທີ່ເລືອກໃຊ້ເຂົ້າໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ມີຈຳນວນບໍ່ຫຼາຍ ແລະ ຜູ້ສຶກສາສາມາດເກັບຂໍ້ມູນຈາກປະຊາກອນທັງໝົດ, ດັ່ງນັ້ນຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງສຶກສາຈາກປະຊາກອນທັງໝົດ ໂດຍບໍ່ມີການສຸ່ມຕົວຢ່າງ ເຊິ່ງມີຈຳນວນຜົນທັງໝົດ: 184 ຄົນ.

2.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນ

ເຄື່ອງມືໃນການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນໂດຍໃຊ້ແບບສອບຖາມ ທີ່ປະກອບດ້ວຍ 3 ພາກສ່ວນ ຄື:

ພາກສ່ວນທີ 1: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງພະນັກງານ ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ປະກອບມີ: ເຊິ່ງປະກອບມີ: ເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລະດັບການສຶກສາ, ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ ແລະ ໄລຍະເວລາການເຮັດວຽກ;

ພາກສ່ວນທີ 2: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ;

ພາກສ່ວນທີ 3: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ;

ພາກສ່ວນທີ່ 4: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ປັດໄຈຈູງໃຈ ທີ່ສົ່ງຜົນປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ.

ໂດຍມີການທົດສອບຄວາມສອດຄ່ອງຕາມເນື້ອໃນແບບສອບຖາມດັ່ງນີ້:

1) ຜູ້ສຶກສາໄດ້ສ້າງແບບສອບຖາມ ໄປຜ່ານຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຈຳນວນ 3 ທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາຄວາມຖືກຕ້ອງໃຫ້ກົງຕາມເນື້ອໃນ ແລະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາ, ໂດຍໃຊ້ວິທີການຫາຄ່າສຳປະສິດຄວາມສອດຄ່ອງ (Index of Item -Objective Congruence: IOC) ຂອງ Srisa-ard (2002) ເຊິ່ງ ຜົນການທົດສອບໄດ້ຄ່າສຳປະສິດຄວາມສອດຄ່ອງທັງຫມົດຂອງຄຳຖາມທຸກຂໍ້ ເທົ່າກັບ 0.99.

2) ນຳແບບທົດສອບມາປັບປຸງແລ້ວນຳໄປທົດສອບກັບພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດຈຳນວນ 30 ຄົນ ເຊິ່ງບໍ່ແມ່ນກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ແລ້ວນຳຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາວິເຄາະຫາຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງເຄື່ອງມື ໂດຍໃຊ້ວິທີການຫາຄ່າສຳປະສິດອານຟາ (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ຂອງ Taveerat (1997) ເຊິ່ງມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.80.

2.3 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ຜູ້ສຶກສາໄດ້ນຳແບບສອບຖາມໄປຢາຍກຸ່ມຕົວຢ່າງໂດຍການອະທິບາຍວິທີການຕອບໃຫ້ລະອຽດ ແລະ ໃຫ້ເວລາສະດວກໃນການຕອບແແບບສອບຖາມ 3 ວັນ ແລ້ວຈຶ່ງເກັບຄືນ ເຊິ່ງສາມາດເກັບແບບສອບຖາມຄືນໄດ້ທັງໝົດ 100 %. ຈາກນັ້ນໄດ້ນຳແບບສອບຖາມແຕ່ລະສະບັບມາກວດຄວາມຄວາມຖືກຕ້ອງໃນການຕອບແຕ່ລະຂໍ້ຄຳຖາມ ແລ້ວຈຶ່ງນຳໄປວິເຄາະ.

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການວິເຄາະກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ. ຜູ້ສຶກສາວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍໂປຣແກຣມການວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິໃນການວິໄຈທາງສັງຄົມສາດ (SPSS) ເພື່ອປະມວນຜົນຄ່າສະຖິຕິພັນລະນາ (Descriptive statistics) ເຊັ່ນ: ຄວາມຖີ່ (Frequency), ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ (Percentage), ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Standard Deviation). ການວິເຄາະປັດໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ. ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍໂປຣແກຣມການວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິໃນການວິໄຈທາງສັງຄົມສາດ (SPSS) ເພື່ອປະມວນຜົນຄ່າສະຖິຕິອ້າງອີງ (Inferential statistic) ໄດ້ແກ່: ຄ່າສຳປະສິດຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ (Multiple Regression Analysis).

2.5 ຂອບເຂດແນວຄິດການສຶກສາ

ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ

ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ

1. ປັດໄຈຈູງໃຈ:
- ດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ
- ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື
- ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ
- ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ
- ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າຂອງວຽກງານ

2. ປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາ:
- ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ
- ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ
- ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໃນການເຮັດວຽກ
- ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ
- ດ້ານຜົນຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການ

→

ຕົວປ່ຽນຕາມ

ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ

- ດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ
- ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ
- ດ້ານເວລາໃນການເຮັດວຽກ

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ຜົນການສຶກສາດ້ານຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຫລັກ ພົບວ່າ: ພະນັກງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເພດຊາຍ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າກັບ 89.67%, ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 36-45 ປີ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າກັບ 53.80%, ມີສະຖານະພາບແຕ່ງງານແລ້ວ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າກັບ 88.04%, ມີລະດັບການສຶກສາ ຕ່ຳກວ່າປະລິນຍາຕີ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າກັບ 69.02%, ມີລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນແມ່ນ 8,000,001-10,000,000 ກີບ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າກັບ 45.65%, ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນພະນັກງານວິຊາການ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າກັບ 46.74%, ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນພະນັກງານໄຟຟ້າປະຈຳຢູ່ສາຂາ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າກັບ 55.43%, ມີອາຍຸການເຮັດວຽກ 11 - 15 ປີ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າກັບ 35.87%.

ຜົນການສຶກສາດ້ານຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ພົບວ່າ: ພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ມີແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານແມ່ນແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານຜົນຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການ ໄດ້ແກ່: ການຂຶ້ນເງິນເດືອນໃນແຕ່ລະປີມີຄວາມເໝາະສົມ, ເງິນເດືອນທີ່ໄດ້ຮັບມີຄວາມເໝາະສົມກັບຄ່າຄອງຊີບ, ໂບນັດທີ່ໄດ້ຮັບມີຄວາມເໝາະສົມ. ມີແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າຂອງວຽກງານ ໄດ້ແກ່: ມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ປະຕິບັດຢູ່ໃນປະຈຸບັນ, ການພິຈາລະນາຄວາມດີຄວາມຊອບຈາກຜົນສຳເລັດ, ການພິຈາລະນາເລື່ອນຕຳແໜ່ງ, ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງພາຍໃນເໝາະສົມ ແລະ ຍຸດຕິທຳ, ການໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ. ມີແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື ໄດ້ແກ່: ເປັນໜ້າວຽກທີ່ມີກຽດ ແລະ ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກສັງຄົມ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຕໍ່ຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກງານ, ການໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍຈາກຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ, ຄວາມໄວ້ວາງໃຈ. ມີແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ໄດ້ແກ່: ຄວາມເປັນລະບຽບ, ສະອາດ, ເຄື່ອງມືເຄື່ອງໃຊ້ພຽງພໍ, ມີສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກພຽງພໍ, ມີບັນຍາກາດທີ່ດີ, ມີເຄື່ອງມືການສື່ສານທີ່ເໝາະສົມ. ມີແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ໄດ້ແກ່: ມີນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານວຽກຊັດເຈນສາມາດນຳໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້, ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຫຼື ສະແດງຄວາມຄິດເຫັນໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍການປະຕິບັດງານໄດ້ຢ່າງເຕັມທີ່. ມີແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ໄດ້ແກ່: ຄຸນນະພາບຂອງວຽກມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານ, ພະນັກງານມີຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວຽກງານທີ່ເຮັດເປັນຢ່າງດີ, ການເຮັດວຽກກົງກັບເປົ້າໝາຍ ແລະ ຜົນງານອອກມາມີຄຸນນະພາບດີ, ເປັນທີ່ຍອມຮັບຕໍ່ສັງຄົມພາຍນອກ, ມີການຄວບຄຸມການເຮັດວຽກທີ່ມີມາດຕະຖານ. ມີແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານເວລາໃນການເຮັດວຽກ ໄດ້ແກ່: ການຮັກສາເວລາໃນການເຮັດວຽກ, ການແບ່ງເວລາຢ່າງຊັດເຈນໃນການເຮັດວຽກ, ການເຮັດວຽກໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ໄດ້ຕາມເວລາທີ່ກຳນົດ, ການມາເຮັດວຽກແມ່ນກົງກັບເວລາທີ່ກຳນົດ, ມີການພັດທະນາວິທີການເຮັດວຽກແບບໃໝ່ໆ. ມີແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ ໄດ້ແກ່: ການເຮັດວຽກໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ໄດ້ຮັບໝາກຜົນຕາມທີ່ຕ້ອງການ, ການຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງວຽກງານ, ວຽກງານທີ່ປະຕິບັດມີປະລິມານທີ່ເໝາະສົມ, ມີການມອບໝາຍວຽກງານໃຫ້ພໍດີ. ມີແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ ໄດ້ແກ່: ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ແລະ ທັນເວລາທີ່ກຳນົດ, ຜົນສຳເລັດ

ໃນການປະຕິບັດວຽກງານມີສ່ວນໃນການສ້າງຊື່ສຽງ ແລະ ຄວາມສຳເລັດ, ເມື່ອມີບັນຫາໃນການປະຕິບັດງານສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາໄດ້. ມີແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ ໄດ້ແກ່: ມີຄວາມພ້ອມທີ່ຈະເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ, ມີຄວາມພະຍາຍາມປັບປຸງການປະຕິບັດງານຂອງຕົນເອງ, ຄວາມສາມາດເຮັດວຽກອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍນອກເໜືອຈາກໜ້າວຽກປະຈຳ, ການໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ມີອຳນາດໃນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ມີແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ ໄດ້ແກ່: ວຽກທີ່ປະຕິບັດຢູ່ມີຄວາມໜ້າສົນໃຈ, ທ້າທາຍຄວາມສາມາດ ແລະ ຕ້ອງໃຊ້ຄວາມສາມາດສະເພາະດ້ານ, ວຽກທີ່ປະຕິບັດຢູ່ ມີຂອບເຂດການປະຕິບັດງານທີ່ຊັດເຈນ, ວຽກທີ່ປະຕິບັດຢູ່ເໝາະສົມກັບຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດ. ສຳລັບລະດັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ດ້ານປັດໃຈຈູງໃຈ ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 4.15, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.40. ເມື່ອພິຈາລະນາໃນລາຍລະອຽດຂອງແຕ່ລະດ້ານພົບວ່າ: ລະດັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 4.29, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.45, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 4.22, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.44, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 4.17, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.49, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 4.16, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.46, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າຂອງວຽກງານ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.92, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.57 ຕາມລຳດັບ ແລະ ລະດັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ດ້ານປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາ ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.97, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.48. ເມື່ອພິຈາລະນາໃນລາຍລະອຽດຂອງແຕ່ລະດ້ານພົບວ່າ: ລະດັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 4.17, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.58, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 4.12, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.52, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.97, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.54, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.89, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.58, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຜົນຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.73, ມີຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.57 ຕາມລຳດັບ

ຄຽງຄູ່ກັບພະນັກງານສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ມີແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຢູ່ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ແລ້ວຍັງມີພະນັກງານຈຳນວນໜຶ່ງຂາດແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານ ເຊິ່ງສະແດງອອກຄືມີພະນັກງານຈຳນວນໜຶ່ງລາອອກ ເຊິ່ງສາເຫດການລາອອກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ (ຟຟລ) ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ສາເຫດອັນທີໜຶ່ງແມ່ນຍ້ອນເງິນເດືອນຂອງພະນັກງານກຸ່ມດັ່ງກ່າວບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ສົມດູນກັບຄ່າຄອງຊີບໃນການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນເນື່ອງຈາກເຂົາເຈົ້າເປັນພະນັກງານສັນຍາຈ້າງ ເຊິ່ງສະແດງອອກຄື: ລາຍຮັບຂອງພະນັກງານທີ່ລາອອກໄປນັ້ນແມ່ນ 2,500,000 ກີບ ຫາ 4,500,000 ກີບ ສ່ວນພະນັກງານທີ່ຍັງສືບຕໍ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຢູ່ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ (ຟຟລ) ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊແມ່ນ 5,000,000 ກີບ ຫາ 10,000,000 ກີບ. ສາເຫດອັນທີສອງແມ່ນຍ້ອນລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ (ຟຟລ) ມີການປະຕິຮູບລະບຽບທີ່ເຂັ້ມງວດຂຶ້ນໄດ້ແກ່ການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືໃໝ່ ເຊັ່ນ: KPI ແລະ OKR ພະນັກງານກຸ່ມດັ່ງກ່າວເຫັນວ່າກົດລະບຽບດັ່ງກ່າວເຂັ້ມງວດເກີນໄປ ແລະ ເຂົາເຈົ້າບໍ່ສາມາດປະຕິບັດກົດລະບຽບທີ່ເຂັ້ມງວດດັ່ງກ່າວໄດ້ເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງລາອອກ. ສາເຫດອັນທີສາມແມ່ນຍ້ອນພະນັກງານກຸ່ມດັ່ງກ່າວເປັນພະນັກງານສັນຍາຈ້າງບໍ່ສາມາດລໍຖ້າຕົວເລກລັດຖະກອນໄດ້ເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງລາອອກ. ແລະ ສາເຫດອັນທີສີ່ແມ່ນຍ້ອນໃນແຕ່ລະປີລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ (ຟຟລ) ມີການສອບເສັງຄັດເລືອກເພື່ອປະເມີນຜົນງານພະນັກງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ມີເງື່ອນໄຂຕາມມາດຕະຖານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ (ຟຟລ) ເຊິ່ງພະນັກງານກຸ່ມດັ່ງກ່າວບໍ່ຜ່ານການປະເມີນຜົນງານເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງລາອອກ.

ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ພົບວ່າ: ການປະຕິບັດໂມງເວລາໃນການເຮັດວຽກໄດ້ດີ, ຄຸນນະພາບຂອງວຽກດີ ປະສົບຜົນສຳເລັດຕາມແຜນ, ປະລິມານຂອງວຽກໄດ້ດີຫຼາຍ ພະນັກງານມີການພັດທະນາວິທີການໃໝ່ໆເພື່ອນຳມາພັດທະນາປັບປຸງການເຮັດວຽກໃຫ້ສະດວກ ແລະ ມີຄວາມວ່ອງໄວຂຶ້ນ, ພະນັກງານເຮັດວຽກໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍ ຕາມເວລາທີ່ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊກຳນົດ. ສຳລັບປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ເຫັນວ່າ: ຄຸນນະພາບການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານທີ່ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊກຳນົດໄວ້, ພະນັກງານເຮັດວຽກກົງກັບເປົ້າໝາຍ ແລະ ຜົນງານອອກມາມີຄຸນນະພາບດີ, ພະນັກງານມີຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວຽກງານທີ່ເຮັດເປັນຢ່າງດີ ເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານເປັນໄປດ້ວຍຄວາມຮຽບຮ້ອຍ ແລະ ມີຄຸນນະພາບ, ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊມີການຄວບຄຸມການເຮັດວຽກທີ່ມີມາດຕະຖານ, ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານກາຍເປັນທີ່ຍອມຮັບຕໍ່ສັງຄົມພາຍນອກ. ສ່ວນປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ ເຫັນວ່າ: ພະນັກງານເຮັດວຽກໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ວຽກງານທີ່ພະນັກງານປະຕິບັດມີປະລິມານທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊຂອງພະນັກງານມີການມອບໝາຍວຽກງານໃຫ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບພໍດີ, ພະນັກງານມີການຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງວຽກງານ ເພື່ອຄວາມສຳເລັດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ວຽກງານແຕ່ລະດ້ານທີ່ພະນັກງານເຮັດອອກມາ ແມ່ນໄດ້ຮັບໝາກຜົນຕາມທີ່ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊຕ້ອງການ.

ຜົນການສຶກສາດ້ານຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບປັດໄຈແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ. ພົບວ່າ: ບັນດາຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ມີຄື: ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ (X_1) ມີຄ່າ Sig = 0.043, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ (X_4) ມີຄ່າ Sig = 0.000), ປັດໄຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໃນການເຮັດວຽກ (X_8) ມີຄ່າ Sig = 0.022 ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ (X_9) ມີຄ່າ Sig = 0.000 ເນື່ອງຈາກວ່າຜົນການທົດສອບຄ່າ Sig ມີຄ່ານ້ອຍກວ່າແຮງຈູງໃຈທາງສະຖິຕິ $\alpha = 0.05$ ໝາຍຄວາມວ່າ ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ສະແດງວ່າປະຕິເສດສົມມຸດຖານຫຼັກ H_0 ແລະ ຍອມຮັບສົມມຸດຖານຮອງ H_1. ເຊິ່ງຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງ 4 ຕົວຮ່ວມກັນອະທິບາຍການຜັນປ່ຽນຂອງປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊໄດ້ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍ 67.40% ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ເມື່ອພິຈາລະນາຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທີ່ມີອຳນາດໃນການພະຍາກອນການຜັນປ່ຽນຂອງປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊໄດ້ດີທີ່ສຸດແມ່ນ ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ (X_1), ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ (X_4), ປັດໄຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໃນການເຮັດວຽກ (X_8) ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ (X_9) ເມື່ອນຳຕົວປ່ຽນທັງໝົດທີ່ຮ່ວມກັນອະທິບາຍພະຍາກອນຂອງປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ມາຂຽນເປັນສົມຜົນການຖົດຖອຍພະຫຸຄູນໄດ້ດັ່ງນີ້:

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

ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ສຶກສາໄດ້ນຳຄ່າສຳປະສິດຂອງຕົວພະຍາກອນມາຂຽນເປັນສົມຜົນຖົດຖອຍພະຫຸຄູນຂອງປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ໂດຍນຳໃຊ້ຄະແນນດິບດັ່ງນີ້:

$$Y = 0.786 + 0.137X_1 + 0.300X_4 + 0.139X_8 + 0.225X_9$$

4. ວິພາກຜົນ

ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ແມ່ນ ຄ່າຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໂດຍສະເພາະນະໂຍບາຍ, ຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ, ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ມີການຍອມຮັບນັບຖືຈາກສັງຄົມ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ, ລັກຊະນະຂອງໜ້າວຽກເໝາະສົມ, ວຽກງານມີຄວາມກ້າວໜ້າ, ວຽກມີຄວາມໝັ້ນຄົງ, ເພື່ອນຮ່ວມງານມີຄວາມສຳພັນອັນດີຕໍ່ກັນ, ສະພາບແວດລ້ອມສະຖານທີ່ເຮັດວຽກດີ, ແລະ ມີການບໍລິຫານວຽກທີ່ດີ ເຊິ່ງ ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Chatdanai ແລະ Thitaree (2024) ພົບວ່າ ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໄຟຟ້າສ່ວນພູມິພາກ ເຂດ 3 ພາກຕາເວັນອອກສຽງເໜືອ ດ້ານການສື່ສານ ແລະ ຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ, ດ້ານນະໂຍບາຍການບໍລິຫານງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຂອງອົງກອນ, ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ການຍອມຮັບນັບຖື, ດ້ານຜົນສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກຂອງບຸກຄົນ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນສາຍອາຊີບ ແລະ ການພັດທະນາຕົນເອງ, ດ້ານສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ, ດ້ານສະຖານະຂອງອາຊີບ, ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ, ດ້ານການເປັນຢູ່ສ່ວນຕົວ, ດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະ ຜົນຕອບແທນຂອງອົງກອນ; ນອກຈາກນີ້ ການສຶກສາຂອງ Senaniwat ແລະ U-senyang (2022) ຍັງພົບວ່າ ການສ້າງແຮງຈູງໃຈເພື່ອຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ຕາມທິດສະດີ 2 ປັດໄຈຂອງເຮີຊເບີກ ໃນສ່ວນຂອງປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາ (Hygiene Factors) ເຊັ່ນ: ນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານຂອງອົງກອນ ແລະ ການບັງຄັບບັນຊາ ສາມາດສ້າງແຮງຈູງໃຈເພື່ອຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໄດ້; Supawadee (2021) ພົບວ່າ ປັດໄຈຈູງໃຈ (MOTIV) ເຮັດໃຫ້ເກີດມີແຮງຈູງໃຈ, ໂດຍມີນ້ຳໜັກຈາກຫຼາຍໄປຫານ້ອຍ ໄດ້ແກ່: ດ້ານລັກສະນະວຽກທີ່ປະຕິບັດ (Nature of the Work), ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ (Responsibility), ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນວຽກ (Advancement), ດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ (Achievement); (Barnard, 1974) ກ່າວວ່າ ການຈູງໃຈໃຫ້ເກີດຄວາມພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ ຜູ້ບໍລິຫານສາມາດນຳໃຊ້ສິ່ງຈູງໃຈຕໍ່ໄປນີ້ມາເປັນເຄື່ອງມື ໂດຍການປັບສະພາບການເຮັດວຽກໃຫ້ເໝາະສົມກັບວິທີການ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານ, ການປັບຕຳແໜ່ງວຽກງານ ແລະ ວິທີການເຮັດວຽກໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ, ການໃຊ້ໂອກາດການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດວຽກ (ເຊັ່ນ: ໂອກາດທີ່ບຸກຄົນຮູ້ສຶກໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດວຽກ).

ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ແມ່ນມີປະສິດທິພາບດີພໍສົມຄວນ ເຊັ່ນ ພະນັກງານປະຕິບັດໂມງເວລາໃນການເຮັດວຽກໄດ້ດີ, ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານດີ, ປະລິມານຂອງວຽກງານຫຼາຍພໍສົມຄວນ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Yooto (2022) ພົບວ່າ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ອົງການບໍລິຫານຂອງ ແຂວງລະຍອງ ແມ່ນດີຫຼາຍ ເຊັ່ນວ່າ ຄຸນະພາບຂອງວຽກງານດີຫຼາຍ, ການປະຕິບັດໂມງເວລາການເຮັດວຽກໄດ້ດີ; ຍັງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Ausuma (2013) ພົບວ່າ ພະນັກງານປະຕິບັດວຽກມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຄຸນນະພາບທີ່ດີຕ້ອງມີປະລິມານທີ່ຫຼາກຫຼາຍ; ພ້ອມນີ້ການສຶກສາຂອງ Karuna (2022) ປະສິດທິພາບ, ຄຸນນະພາບ ແລະ ປະລິມານການເຮັດວຽກ ຂອງບຸກຄະລາກອນຫ້ອງການສຳນະກອນພື້ນທີ່ ສະໝຸດປາການແມ່ນດີຫຼາຍ; ການສຶກສາຂອງ Natcha (2023) ພົບວ່າ ລະດັບປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານການໄຟຟ້າສ່ວນພາກພື້ນເຂດ 3 (ພາກໃຕ້) ໄດ້ແກ່ ດ້ານໄລຍະເວລາ, ດ້ານປະລິມານວຽກ, ດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ດ້ານຄຸນນະພາບ ເຊິ່ງລະດັບປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກທັງ 4 ດ້ານ ແມ່ນດີຫຼາຍ.

ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ຄື ປັດໄຈດ້ານຄວາມ

ສຳເລັດຂອງວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບນ້ອຍກວ່າ 0.05 ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Natcha (2023) ພົບວ່າ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນ ຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານ ຄືປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ, ດ້ານລັກສະນະວຽກ, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ, ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນວຽກ; ການສຶກສາຂອງ Panyapa (2022) ພົບວ່າ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາຍໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ມີປັດໄຈຄວາມດ້ານຮັບຜິດຊອບທີ່ເຮັດສຳເລັດ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ, ປັດໄຈດ້ານການຍອມຮັບການຍອມຮັບນັບຖືຈາກສັງຄົມ ແລະ ກົມກອງ, ປັດໄຈຈາກການຊຸກຍູ້ສິ່ງເນີມຈາກພື່ອນຮ່ວມງານ, ຄວາມໄວ້ວາງໃຈຈາກຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມພາກພູມໃຈ ໃນຄວາມສຳເລັດເຊິ່ງທັງໝົດນີ້ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດມີປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ; ການສຶກສາຂອງ ປາຣິສັດ Parichart ແລະ Kritsada (2017) ພົບວ່າ ປັດໄຈດ້ານພະນັກງານມີຄວາມສຳພັນທີ່ດີຕໍ່ກັນ, ມີບັນຍາກາດໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີ, ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການເຮັດກິດຈະກຳຕ່າງໆຮ່ວມກັນ ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດໃຫ້ໜ້າວຽກມີປະສິດທິພາບ;ການສຶກສາຂອງ Wisanu (2020) ພົບວ່າ ປັດໄຈຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ ຫາກປະລິມານວຽກມີຄວາມເໝາະສົມພະນັກງານສາມາດຈັດສັນເວລາໄດ້ຈະເຮັດໃຫ້ຜົນສຳເລັດຂອງວຽກມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນ.

5. ສະຫຼຸບ

ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງ ພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ເຫັນວ່າແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານຜົນຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມທີ່ດີ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າຂອງວຽກງານ, ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື, ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ, ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ, ດ້ານເວລາໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ, ດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ.

ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ເຫັນວ່າ ດີພໍສົມຄວນ ເຊັ່ນວ່າການປະຕິບັດໂມງເວລາໃນການເຮັດວຽກໄດ້ດີ, ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານເຫັນວ່າດີ ແລະ ປະລິມານຂອງວຽກງານ ກໍເຫັນວ່າດີຫຼາຍ.

ປັດໄຈທີ່ ມີຜົນຕໍ່ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ ເຫັນວ່າ ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ (X_1), ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ (X_4), ປັດໄຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໃນການເຮັດວຽກ (X_8) ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ (X_9) ທັງ4ປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບນ້ອຍກວ່າ 0.05 ເຊິ່ງຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງ 4 ຕົວຮ່ວມກັນອະທິບາຍການຜັນປ່ຽນຂອງປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍ 67.40% ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ສະແດງວ່າຜົນການທົດສອບສົມມຸດຕິຖານຈຶ່ງເປັນໄປຕາມສົມມຸດຖານທີ່ຕັ້ງໄວ້.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ອ້າງອີງ

Senaniwat, A. & U-senyang, S. (2022). Performance Motivation that affecting the Employee Engagement. *Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2(1), 29-40. Retrieved from: https://doi.org/10.14456/iarj.2022.4*

Ausuma, S. (2013). Quality of Work Life Affecting Work Efficiency of Staffs of Inter Realty Management Co., Ltd. (IRM). *Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (Orignal language is in Thai).*

Barnard. (1974). The pathophysiology of spinal vascular malformations. *Journal of the Neurological Sciences, 23(2), 255-263. Retrieved from: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0022510X74902299*

Chatdanai, W. & Thitaree, S. (2024). Components of Work Motivation in the Performance of Provincial Electricity Authority Region 3 Northeastern Employees. *The Academic and Research Journal of North Eastern University, 14(4), 31–46. Retrieved from https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/272905.*

Hackman, R. & Suttle, L.J. (1977). Improving Life at Work: Behavior Science Approaches to Organizational Change. *Santa Monica, California: Goodyear Publishing.*

Karuna, S. (2021). Personnel Performance Efficiency of Samut Prakan Area Revenue Office 1. [Unpublished master thesis]. *Ramkhamhaeng University. (Orignal language is in Thai).*

Natcha, J. (2023). Motivation Affecting the Work Efficiency of Employees of Different Ages: A Case Study of Provincial Electricity Authority Region 3 (Southern Region) Employees. [Unpublished master thesis]. *Prince of Songkla University. (Orignal language is in Thai).*

Panyapa, A. (2022). Motivation Affecting the Work Efficiency of Generation Y Employees in a State-Owned

Enterprise Providing Airport Services. [Unpublished master thesis]. *Graduate School: Mahidol University. (Orignal language is in Thai).*

Parichart, S. & Kritsada M. (2017). Motivation Affecting Organizational Commitment of Support Staff. *Proceedings of the Graduate Research Conference, Rangsit University, (12): 274–287.*

Siriporn, N. (2008). Factors Affecting the Work Motivation of Employees at NI (Thailand) Co., Ltd. [Unpublished master thesis]. *Sukhothai Thammathirat Open University. (Orignal language is in Thai).*

Srisa-ard, B. (2002). Introduction to Research (Revised Edition). (7 th ed). Bangkok: Sueviriyasarn. (Orignal language is in Thai).

Supawadee, S., et al. (2021). The Analysis of Work Motivation Factors Among Employees of Commercial Bank in Surat Thani Province. *Journal of Buddhist Sociology Review, 6(1), 1-18. Retrieved from: https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSJ/article/view/242998.*

Taveerat, P. (1997). Behavioral and Social Science Research Methods. (7 th ed). Bangkok: Srinakharinwirot University, Prasarnmit Campus. (Orignal language is in Thai).

Wisanu, K. (2020). Factors Affecting the Work Efficiency of Employees in a State-Owned Enterprise [Unpublished master thesis]. *Srinakharinwirot University. (Orignal language is in Thai).*

Yooto, T. (2022). Factors Related to the Efficiency of Personnel Performance of Rayong Provincial Administrative Organization [Unpublished master thesis]. *Burapha University, Chonburi, Thailand. (Orignal language is in Thai).*

ຕາຕະລາງທີ 1 ສະແດງຜົນການວິເຄາະຄ່າສຳປະສິດຖົດຖອຍພະຫຸຄູນຂອງປັດໄຈແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ.

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	Std. Error	Beta		
(Constant) ຄ່າຄົງທີ່	0.786	0.207		3.799	0.000*
ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ (X_1)	0.137	0.067	0.144	2.042	0.043*
ປັດໄຈດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື (X_2)	0.031	0.077	0.036	0.401	0.689[ns]
ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ (X_3)	0.023	0.076	0.025	0.310	0.757[ns]
ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ (X_4)	0.300	0.072	0.311	4.195	0.000*
ປັດໄຈດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າຂອງວຽກງານ (X_5)	-0.089	0.049	-0.119	-1.790	0.075[ns]
ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ (X_6)	-0.026	0.050	-0.036	-0.525	0.600[ns]
ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ (X_7)	0.127	0.069	0.155	1.838	0.068[ns]
ປັດໄຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໃນການເຮັດວຽກ (X_8)	0.139	0.060	0.192	2.314	0.022*
ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ (X_9)	0.225	0.061	0.287	3.716	0.000*
ປັດໄຈດ້ານຜົນຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການ (X_{10})	-0.054	0.047	-0.072	-1.139	0.256[ns]

R= 0.821, R^2= 0.674, R^2adj= 0.656, F Overall= 35.838, SEE= 0.2493, Sig= 0.000*

a. Dependent Variable: ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ສາຂາແຂວງອຸດົມໄຊ

*ລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ns: Non signification ບໍ່ມີແຮງຈູງໃຈທາງສະຖິຕິ