



Study the Motivation that Affect the Work Performance of Employees in the North Region Power System Management Department of the Lao PDR

Salongsay Philaboun¹, Kalaphath Kounlaxay², Sounith Orphomma³

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

¹Correspondence: Salongsay Philaboun, north region power system management department Luangprabang

Tel: +856 20 9197111, E-mail: salongsayedl@gmail.com

²Correspondence: Faculty of Education, Souphanouvong University

³Correspondence: Faculty of Engineering, Souphanouvong University

Article Info:

Submitted: February 15, 2026

Revised: February 25, 2026

Accepted: March 05, 2026

Abstract

The objective of this study was to motivation that affect the work performance of employees in the Northern Region Power System Management Department of the Lao PDR. A quantitative study was used to ask the opinions of 308 employees. The statistic used to analyze the data was the multiple regression correlation coefficient with a statistical significance level of 0.05. By the power of motivational and the power of supporting factors analyzed included 11 indicators, including: job security (X_1), recognition (X_2), job characteristics (X_3), job responsibility and achievement (X_4), career advancement (X_5), compensation (X_6), welfare (X_7), policy and management (X_8), relationship with superiors and colleagues (X_9), work environment (X_{10}), management methods (X_{11}), and the focus on employee performance that was analyzed included 3 aspects: 1. Job satisfaction (Y_1), 2. Creative initiative (Y_2) and 3. Work efficiency (Y_3). The results of the analysis found that the power of motivational and the power of supporting factors analyzed had 11 indicators that were correlated with (Y_1), (Y_2) and (Y_2) at a low level and 11 power of motivational and the power of supporting factors in total (X) which found that only 1 aspect: the job security that affected the work performance of employees in the Northern Region Power System Management Department of the Lao PDR for creative initiative (Y_2) and work efficiency (Y_3), while the work performance in terms of job satisfaction (Y_1) was not effective.

Therefore, the remaining 10 motivational and supportive do not effect on the work performance in the Northern Region Power System Management Department. As a result, the motivation in this area is not performing as well as it should, so it should be improved and resolved. Although there are some aspects that affect the performance of their work, they are still at a low level.

Keywords: motivational, supportive, work efficiency, employees in the northern region power system management department

1. ພາກສະເໜີ

ພະນັກງານຖືເປັນຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍສາມາດເປັນປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ອົງກອນປະສິດທິຜົນສໍາເລັດ ໂດຍສະເພາະອົງກອນທີ່ເຫັນຄວາມສໍາຄັນ ຂອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ສະນັ້ນ ອົງກອນຈຶ່ງໄດ້ຄັດເລືອກ ແລະ ເບິ່ງແຍງຮັກສາພະນັກງານທີ່ຢູ່ໃນອົງກອນເກີດຄວາມຮູ້ສຶກ ຢາກມີສ່ວນຮ່ວມບໍ່ກົດດັນ ແລະ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ, ມີຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະເຮັດວຽກ, ຮັກໃນອົງກອນຂອງຕົນເອງ ແຕ່ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ ຖ້າອົງກອນເນັ້ນແຕ່ຜົນກໍາໄລເທົ່ານັ້ນ ໂດຍບໍ່ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ພະນັກງານໃນອົງກອນ ອາດເຮັດໃຫ້ພະນັກງານບໍ່ມີຄວາມຮັກຜູກພັນ ຂາດຄວາມທຸ່ມເທໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ຕົນເອງຮັບຜິດຊອບ ຫຼື ມີໂອກາດຈະເຮັດໃຫ້ພະນັກງານ ມີແນວໂນ້ມໃນການຍ້າຍບ່ອນເຮັດວຽກ ໄປຫາບ່ອນທີ່ມີຄວາມເໝາະສົມແກ່ເຂົາເຈົ້າ, ການເບິ່ງແຍງພະນັກງານໃນອົງກອນ ເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມຮັກຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ ຈຶ່ງເປັນສິ່ງສໍາຄັນຢ່າງໜຶ່ງທີ່ຜູ້ບໍລິຫານຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາ ແລະ ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນໃນສິ່ງນີ້, ເພື່ອປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ສູນເສຍພະນັກງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ (ສັດຕະທໍາ, 2007)

ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ປຽບຄືປະສິດທິພາບຂອງການເຮັດວຽກ ເພາະຄວາມເພິ່ງພໍໃຈເປັນອົງປະກອບໜຶ່ງ ໃນການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ເພື່ອເປັນແຮງຜັກດັນໃຫ້

ພະນັກງານ ເຮັດວຽກດ້ວຍຄວາມເຕັມໃຈ, ດ້ວຍຄວາມຕັ້ງໃຈ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ອົງກອນສາມາດບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍຕາມທີ່ໄດ້ຕັ້ງໃຈ ແລະ ເກີດປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກສູງສຸດ; ດັ່ງນັ້ນ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຖືວ່າເປັນສິ່ງສໍາຄັນສໍາລັບຜູ້ເຮັດວຽກໝົດທຸກຄົນ ແລະ ເປັນສິ່ງທີ່ຜູ້ບໍລິຫານທຸກລະດັບຄວນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ນາມາວາງແຜນໃນການເຮັດວຽກ, ປັບປຸງລະບົບການເຮັດວຽກໄປຢ່າງມີປະສິດທິຜົນຕໍ່ອົງກອນໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ ຫາກພະນັກງານໃນອົງກອນບໍ່ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ ຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຕໍ່າລົງ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດໃນອົງກອນ ເຊິ່ງເຫຼົ່ານີ້ສະແດງອອກຄື: ການລາພັກ, ການລາອອກຈາກວຽກ ຫຼື ການຂາດວຽກໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນ ໃນທາງກົງກັນຂ້າມຫາກພະນັກງານມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ມີການບໍລິຫານທີ່ດີ (ທິປະສານ, 1996)

ໃນຊ່ວງໄລຍະຕົ້ນປີ 2021 ເປັນໄລຍະທີ່ພັກ ແລະ ລັດຖະບານໄດ້ສຸມໃສ່ໃນການແກ້ໄຂບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຂອງລັດ ໂດຍສະເພາະລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ, ໂດຍໄດ້ມີການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະປັບປຸງລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ, ຈົນມາຮອດທ້າຍປີ 2022 ເປັນຕົ້ນມາ ກໍ່ໄດ້ປ່ຽນມາເປັນຄະນະປະຕິຮູບລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ເພື່ອຍົກລະດັບບົດບາດການແກ້ໄຂບັນຫາ ໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມງວດມີປະສິດທິພາບ 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 ການຈັດຕັ້ງທຸກຂັ້ນ ນັບແຕ່ຂັ້ນຈູງານ ຈົນຮອດຂັ້ນຂອງຝ່າຍຄຸ້ມຄອງ ລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຕາມ 7 ຕົວຊີ້ວັດ, 26 ແຜນງານ ແລະ 70 ກິດ ຈະກຳ (ມະຕິກອງປະຊຸມປະຈຳປີ 2023 ຂອງຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບ ໄຟຟ້າພາກເໜືອ). ຕໍ່ກັບສະພາບການປັບປຸງ ແລະ ການປະຕິຮູບວຽກ ງານດັ່ງກ່າວ ເຊິ່ງມັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າ ພາກເໜືອ ບາງຄົນທີ່ເຫັນວ່າບໍ່ສອດຄ່ອງຕາມມາດຕະຖານການກຳ ນົດຕຳແໜ່ງງານ, ມີຄວາມເຂັ້ມງວດຂອງວຽກງານ, ມີເງື່ອນໄຂພື້ນຖານ ການສ້າງເສດຖະກິດຄອບຄົວ ກໍ່ໄດ້ມີການສະເໜີຂໍລາອອກຈາກການ ເປັນພະນັກງານໄຟຟ້າລາວຈຳນວນໜຶ່ງ ແລະ ສຳລັບພະນັກງານທີ່ຍັງ ສືບຕໍ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານກໍ່ໄດ້ມີການປັບປຸງ ແບບແຜນວິທີເຮັດ ວຽກ, ມີການປັບປຸງລະດັບທັດສະນະຄະຕິໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ໃຫ້ສູງຂຶ້ນກ່ວາເກົ່າ, ປັບຕົວເຂົ້າກັບວັດທະນະທຳອົງກອນໄປຕາມ ສະພາບຂອງວຽກງານ, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງຕໍ່ໜ້າທີ່ວຽກງານ, ສຸມ ສະຕິປັນຍາເທື່ອແຮງ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຕາມມາລະບົດບາດ, ຂອບເຂດ, ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດ ຊອບ ຂອງຕົນ ດ້ວຍຄວາມເອົາໃຈໃສ່ສູງ. ການດຳເນີນງານທີ່ມີຄວາມສຳເລັດ ຫຼື ຄວາມລົ້ມເຫຼວ ແມ່ນຂຶ້ນກັບປັດໄຈຫຼາຍດ້ານ. ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ລະບົບການດຳເນີນງານ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ຊັບພະຍາກອນ, ເຊັ່ນດຽວກັນ ກັບພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນ ຖືເປັນຫົວໃຈສຳຄັນ ໃນການຍົກ ລະດັບປະສິດທິພາບຂອງອົງກອນລັດ (Chittaphone, 2023) ປັດໄຈ ເຫຼົ່ານີ້ມີບົດບາດ ໃນການຂັບເຄື່ອນອົງກອນໄປສູ່ຄວາມສຳເລັດ. ເຖິງ ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປັດໄຈຫຼັກແມ່ນພະນັກງານຍັງມີບົດບາດສຳຄັນຕໍ່ຄວາມ ສຳເລັດຂອງອົງກອນ. ອົງກອນຈະປະສິດຄວາມສຳເລັດກໍ່ຕ້ອງມີ ພະນັກງານ ທີ່ມີຄຸນນະພາບ. 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).

ຕາມທິດສະດີຂອງ (Gibson, 2000; 1996) ສະແດງໃຫ້ເຫັນ ວ່າ: ດ້ານຄວາມຮູ້-ຄວາມເຂົ້າໃຈ (Cognitive Component), ດ້ານ ອາລິມ-ຄວາມຮູ້ສຶກ (Affective Component) ແລະ ດ້ານພຶດຕິກຳ

(Behavioral Component) ເຊິ່ງທັງ 3 ປັດໄຈແມ່ນສິ່ງຜິດຕໍ່ຄວາມ ສຳເລັດໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງພະນັກງານ, ສະນັ້ນ ຖ້າອົງ ກອນໃດກໍ່ຕາມ ຖ້າຍັງບໍ່ທັນປະຕິບັດໄດ້ດີກັບບັນຫາທີ່ກ່າວມານັ້ນ ເຊິ່ງຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານໃນອົງກອນຕົນເອງ ແລະ ຫາກພະນັກງານໃນອົງກອນມີທັດສະນະຄະຕິບໍ່ດີໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານ ກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານຫຼຸດລົງ ບໍ່ ບັນລຸໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ນອກຈາກນັ້ນຍັງມີຜົນກະທົບຕໍ່ພາວະ ຜູ້ນຳຂອງຜູ້ບໍລິຫານອົງກອນ (ສຸວັນປະໄພ, 2022).

ດັ່ງນັ້ນ ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈສຶກສາແຮງຈູງໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າ ພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ເພື່ອນຳຜົນຂອງການຄົ້ນຄ້ວາ ໄປເປັນຂໍ້ ມູນພື້ນຖານໃນການປັບໃຊ້ເຂົ້າໃນການກຳນົດແນວທາງ, ສຳລັບການ ປັບປຸງການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ພະນັກງານ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຢູ່ກັບອົງ ກອນໄດ້ຢ່າງຍາວນານ, ເຊິ່ງເປັນເລື່ອງສຳຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນອົງກອນ ໃຫ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າໄປໄດ້ຢ່າງໜັ້ນຄົງ.

2. ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

2.1 ເຄື່ອງມືໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ວິທີການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ການຄົ້ນຄວ້າແບບ ປະລິມານ (Quantitative Research) ໂດຍນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມ (Questionnaire) ໂດຍມີຂໍ້ຄຳຖາມທີ່ເປັນແບບເລືອກຕອບຕາມ ລາຍການ (Check List) ແລະ ມີຄຳຖາມເປັນແບບມາດຕາສ່ວນ ປະມານຄ່າ 5 ລະດັບ ຕາມແບບຂອງ Likerts Scales ເຊິ່ງການສ້າງ ແບບສອບຖາມແມ່ນນຳໃຊ້ທິດສະດີການກ່ຽວຂ້ອງກັບ ປະສິດທິພາບ ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ໂດຍມີຄ່າຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື (Cronbach's Alpha) ເທົ່າກັບ 96.61% ແລະ ຄ່າ IOC = 0,67-1.00 ໂດຍແບ່ງອອກເປັນ 2 ສ່ວນຄື:

ສ່ວນທີ 1: ແມ່ນຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ.

ສ່ວນທີ 2: ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການ ປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ 2 ດ້ານ ຄື: ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ແຮງ ຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຄ້າຈຸນ, ໂດຍໄດ້ໃຊ້ແບບສອບຖາມ ປະເມີນຄ່າ 5 ລະດັບ ຕາມແບບຂອງ 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 ການຄັດເລືອກກຸ່ມຕົວຢ່າງ

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, ລະດັບຄວາມ

ໜ້າເຊື່ອຖື 95%

ຈາກຜົນການຄຳນວນຂ້າງເທິງຈຶ່ງໄດ້ກຸ່ມຕົວຢ່າງ 308 ຄົນ ຈາກພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ.

ຕາຕະລາງທີ 1 ຮູບແບບການສຸ່ມຕົວຢ່າງ

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

2.3 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ການເກັບກຳຂໍ້ມູນແມ່ນເລີ່ມແຕ່ ເດືອນສິງຫາ ຫາ ເດືອນກັນຍາ ປີ 2025, ຜູ້ຄົນຄວ້າ ໄດ້ນຳແບບສອບຖາມທີ່ຜ່ານການຊອກຫາຄຸນນະພາບຂອງເຄື່ອງມື ແລະ ໄດ້ປັບປຸງແລ້ວ ໂດຍສ້າງແບບສອບຖາມຜ່ານລະບົບ Google form ໃຫ້ກຸ່ມຕົວຢ່າງ 308 ຄົນ ໂດຍມີໜັງສືສະເໜີຈາກມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ສົ່ງເຖິງການຈັດຕັ້ງຂອງຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ເພື່ອຕອບແບບສອບຖາມ, ຈາກນັ້ນຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ກວດຢູ່ໃນລະບົບ Google form ນຳໄປວິເຄາະ.

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຜົນການວິເຄາະອອກມານັ້ນມີຄວາມຖືກຕ້ອງ ແລະ ຊັດເຈນນັ້ນ ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິ ດ້ວຍໂປຣແກຼມ IBM Corp. (2022). *IBM SPSS Statistics for Windows (Version 10 Pro)* [Computer software] ເພື່ອວິເຄາະຕາມຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າ ດັ່ງນີ້:

- ສຳລັບການວິເຄາະລະດັບອິດທິພົນຂອງຜົນສຳເລັດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກ

$$Y(X) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + \varepsilon$$

ໂດຍ Y= ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ເຊິ່ງປະກອບມີ ຄວາມສຸກໃນການເຮັດວຽກ (Y₁), ຄວາມຄິດລິເລີ່ມສ້າງສັນ (Y₂) ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານ (Y₃).

➢ ປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃຈ

X₁= ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ (ລະດັບການວັດເປັນອັດຕາສ່ວນ).

X₂= ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ-ນັບຖື (ລະດັບການວັດເປັນອັດຕາສ່ວນ).

ໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ແມ່ນໃຊ້ວິທີການວິເຄາະຫາຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນແບບເພຍຊັນ (Pearson's correlation coefficient) ເພື່ອໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນພື້ນຖານຂອງການວິເຄາະລະດັບອິດທິພົນຂອງຜົນສຳເລັດໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ, ສົມຜົນການວິເຄາະແບບທົດຖອຍແບບພະຫຸພົດ (Multiple Regression Analysis Model), ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນພະຫຸພົດ (Multiple Correlation) “R”, ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນທະວິຄຸນທີ່ປັບແກ້ແລ້ວ (Adjusted R Square) ແລະ ຄ່າຄາດເຄື່ອນທີ່ເກີດຈາກການໃຊ້ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງໝົດໄປພະຍາກອນຕົວປ່ຽນຕາມ (Std. Error of Estimate). ໂດຍໃຊ້ເຕັກນິກການວິເຄາະແບບ Enter Selection Multiple regression ເຊິ່ງປະກອບມີການກວດສອບສຳປະສິດສະຫະສຳພັນແບບເພຍຊັນ (Pearson correlation), ສຳປະສິດຕໍ່ຜົນສຳເລັດໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ (R²) ແລະ F-test ແລະ ໃນການວິເຄາະແມ່ນນຳໃຊ້ຮູບແບບການຂຽນແບບຈຳລອງ ແລະ ວິເຄາະສົມຜົນຖືດຖອຍພະຫຸພົດ (Multiple Regression Analysis) ຄື:

X₃= ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ (ລະດັບການວັດເປັນອັດຕາສ່ວນ).

X₄= ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມສຳເລັດ (ລະດັບການວັດເປັນອັດຕາສ່ວນ).

X₅= ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (ລະດັບການວັດເປັນອັດຕາສ່ວນ).

➢ ປັດໄຈດ້ານການຄ້າຈຸນ

X₆= ດ້ານຄ່າຕອບແທນ (ລະດັບການວັດເປັນອັດຕາສ່ວນ).

X₇= ດ້ານສະຫວັດດີການ (ລະດັບການວັດເປັນອັດຕາສ່ວນ).

- X₈= ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ (ລະດັບການວັດ ເປັນອັດຕາສ່ວນ).
- X₉= ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມ ງານ (ລະດັບການວັດເປັນອັດຕາສ່ວນ).
- X₁₀= ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ (ລະດັບການ ວັດເປັນອັດຕາສ່ວນ).
- X₁₁= ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ (ລະດັບການວັດເປັນ ອັດຕາສ່ວນ).

$$\beta_0; \beta_1; \beta_2; \dots; \beta_{11} = \text{ແມ່ນພາລາມິດເຕີຂອງ}$$

ປະຊາກອນ.

ϵ (epsilon) ຄ່າຄວາມຄາດເຄື່ອນ

ໝາຍເຫດ: X₁ ຫາ X₅ ແມ່ນປັດໄຈຈູງໃຈ.

X₆ ຫາ X₁₁ ແມ່ນປັດໄຈຄ້າຈຸນ.

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

ຈາກຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບ ໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ເຫັນໄດ້ວ່າ: ຈາກຜົນການວິເຄາະສົມ ຜົນການທົດຖອຍແບບພະຫຸພິດ ດ້ວຍການເລືອກຕົວປ່ຽນເຂົ້າໄປທັງ ໝົດ (Enter Selection) ເຊິ່ງລວມມີແຮງຈູງໃຈ 2 ດ້ານຄື: 1. ແຮງ ຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ແຮງຈູງໃຈດ້ານການຄ້າຈຸນ ທີ່ນຳມາ ວິເຄາະມີ 11 ຕົວຊີ້ວັດ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ (X₁), ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນັບຖື (X₂), ດ້ານລັກສະນະຂອງ ວຽກທີ່ປະຕິບັດ (X₃), ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມ ສຳເລັດ (X₄), ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (X₅), ດ້ານຄ່າ ຕອບແທນ (X₆), ດ້ານສະຫວັດດີການ (X₇), ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ (X₈), ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນ ຮ່ວມງານ (X₉), ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ (X₁₀), ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ (X₁₁) ແລະ ສ່ວນແຮງຈູງໃຈດ້ານການ ປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານດ້ານຄວາມສຸກໃນການເຮັດວຽກ (Y₁) ແມ່ນບໍ່ມີແຮງຈູງໃຈຈັກດ້ານເລີຍທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກ ງານ ໃນດ້ານຄວາມສຸກໃນການເຮັດວຽກ ມີພຽງແຕ່ຄ່າສຳປະສິດຄືທີ່ ມີຄ່າເທົ່າກັບ 3.534 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າ ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງ ພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ມີ ລະດັບການປະຕິບັດວຽກງານເທົ່າກັບ 3.534 (ລະດັບຫຼາຍ) ໂດຍບໍ່ຈຳ ເປັນມີແຮງຈູງໃຈມາກ່ຽວຂ້ອງ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01 (ຕາຕະລາງ 2).

ຈາກຜົນການວິເຄາະສົມຜົນການທົດຖອຍແບບພະຫຸພິດ ດ້ວຍ ການເລືອກຕົວປ່ຽນເຂົ້າໄປທັງໝົດ (Enter Selection) ເຊິ່ງລວມ ມີແຮງຈູງໃຈ 2 ດ້ານຄື: 1. ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ແຮງຈູງ ໃຈດ້ານປັດໄຈຄ້າຈຸນ ທີ່ນຳມາວິເຄາະມີ 11 ຕົວຊີ້ວັດ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ (X₁), ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ນັບຖື (X₂), ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ (X₃), ດ້ານຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມສຳເລັດ (X₄), ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນ ການເຮັດວຽກ (X₅), ດ້ານຄ່າຕອບແທນ (X₆), ດ້ານສະຫວັດດີການ (X₇), ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ (X₈), ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບ

ຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ (X₉), ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມ ໃນການເຮັດວຽກ (X₁₀), ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ (X₁₁) ແລະ ສ່ວນແຮງຈູງໃຈດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານດ້ານ ຄວາມຄິດລິເລີ່ມສ້າງສັນ (Y₂) ແມ່ນມີແຮງຈູງໃຈພຽງດ້ານດຽວຄື: ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ (X₁) ເທົ່ານັ້ນທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດ ວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ໃນດ້ານຄວາມຄິດສ້າງສັນ (Y₂) ຄື:

1) ຄ່າສຳປະສິດຄືທີ່ ມີຄ່າເທົ່າກັບ 3.364 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມ ວ່າ ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າ ພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ມີລະດັບປະຕິບັດວຽກງານ 3.364 (ລະດັບ ຫຼາຍ) ໂດຍບໍ່ຈຳເປັນມີແຮງຈູງໃຈມາກ່ຽວຂ້ອງ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳ ຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01.

2) ຄ່າສຳປະສິດ ຂອງແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ (X₁) ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.156 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າຖ້າພະນັກງານ ໃຫ້ ລະດັບຄວາມສຳຄັນໃນແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ ເພີ່ມ ຂຶ້ນ 1 ລະດັບ ໂດຍແຮງຈູງໃຈອື່ນໆຄືທີ່ ຈະເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດ ວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ເພີ່ມຂຶ້ນ 0.156 ລະດັບ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງ ສະຖິຕິ 0.05 ແລະ ກົງກັນກັບສົມມຸດຖານທີ່ຕັ້ງໄວ້.

ສ່ວນແຮງຈູງໃຈດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນັບຖື (X₂), ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ (X₃), ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ ວຽກ ແລະ ຄວາມສຳເລັດ (X₄), ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (X₅), ດ້ານຄ່າຕອບແທນ (X₆), ດ້ານສະຫວັດດີການ (X₇), ດ້ານ ນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ (X₈), ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບ ບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ (X₉), ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການ ເຮັດວຽກ (X₁₀) ແລະ ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ (X₁₁) ບໍ່ສິ່ງຜົນ ຕໍ່ໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບ ໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ໃນດ້ານຄວາມຄິດສ້າງສັນ (Y₂) ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05 (ຕາຕະລາງ 3).

ຈາກຜົນການວິເຄາະສົມຜົນການທົດຖອຍແບບພະຫຸພິດ ດ້ວຍ ການເລືອກຕົວປ່ຽນເຂົ້າໄປທັງໝົດ (Enter Selection) ເຊິ່ງລວມ ມີແຮງຈູງໃຈ 2 ດ້ານຄື: 1. ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ແຮງຈູງ ໃຈດ້ານປັດໄຈຄ້າຈຸນ ທີ່ນຳມາວິເຄາະມີ 11 ຕົວຊີ້ວັດ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ (X₁), ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ນັບຖື (X₂), ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ (X₃), ດ້ານຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມສຳເລັດ (X₄), ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນ ການເຮັດວຽກ (X₅), ດ້ານຄ່າຕອບແທນ (X₆), ດ້ານສະຫວັດດີການ (X₇), ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ (X₈), ດ້ານຄວາມສຳພັນ ກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ (X₉), ດ້ານສະພາບແວດ ລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ (X₁₀), ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ (X₁₁) ແລະ ສ່ວນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບ ໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ໃນດ້ານປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານ (Y₃) ແມ່ນມີແຮງຈູງໃຈພຽງດ້ານດຽວຄື: ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນ ອາຊີບ (X₁) ເທົ່ານັ້ນທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກ ເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ, ໃນດ້ານ ປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານ (Y₃) ເຊິ່ງສາມາດອະທິບາຍໄດ້ດັ່ງນີ້:

1) ຄ່າສໍາປະສິດຄົງທີ່ ມີຄ່າເທົ່າກັບ 3.530 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າ ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ລະດັບປະຕິບັດວຽກງານເທົ່າກັບ 3.530 (ລະດັບຫຼາຍ) ໂດຍບໍ່ຈໍາເປັນມີແຮງຈູງໃຈມາກ່ຽວຂ້ອງດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01.

2) ຄ່າສໍາປະສິດ ຂອງແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ (X_1) ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.142 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າຖ້າພະນັກງານ ໃຫ້ລະດັບຄວາມສາຄັນໃນແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ ເພີ່ມຂຶ້ນ 1 ລະດັບ ໂດຍແຮງຈູງໃຈອື່ນໆຄົງທີ່ ຈະເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ເພີ່ມຂຶ້ນ 0.142 ລະດັບ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05.

ສ່ວນແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຄໍ້າຈູນ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື (X_2), ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ (X_3), ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມສໍາເລັດ (X_4), ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (X_5), ດ້ານຄ່າຕອບແທນ (X_6), ດ້ານສະຫວັດດີການ (X_7), ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ (X_8), ດ້ານຄວາມສໍາພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ (X_9), ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ (X_{10}), ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ (X_{11}) ແມ່ນບໍ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ໃນດ້ານປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານ (Y_3) ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05 (ຕາຕະລາງ 4)

4. ວິພາກຜົນ

ຈາກການສຶກສາແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຄໍ້າຈູນ ລວມທັງໝົດປະກອບມີ 11 ດ້ານ ຄື: (1) ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ, (2) ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນັບຖື, (3) ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ, (4) ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມສໍາເລັດ, (5) ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, (6) ດ້ານຄ່າຕອບແທນ, (7) ດ້ານສະຫວັດດີການ, (8) ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ, (9) ດ້ານຄວາມສໍາພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ, (10) ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, (11) ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ ໂດຍການວິເຄາະສິມຜົນການຖືດຖອຍພະຫຸພິດແບບຂັ້ນຕອນ ພົບວ່າມີພຽງແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງພະນັກງານລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Ngarmert, (2016) ໄດ້ສຶກສາແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ແລະ ລູກຈ້າງອົງກອນຄັງສິນຄ້າ (ປະເທດໄທ) ໃນດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ. ສະນັ້ນ, ຜູ້ອານວຍການ ການໄຟຟ້າແຫ່ງປະເທດໄທ ເພື່ອສ້າງໃຫ້ພະນັກງານມີແຮງຈູງໃຈຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ, ການສົ່ງເສີມການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ປະສິດຜົນສໍາເລັດຕາມເປົ້າຈຸດປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ຕ້ອງສ້າງຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ ຄື: ສ້າງໃຫ້ບໍລິສັດມີໜ້າເຊື່ອຖືໄດ້ທັງພະນັກງານ ແລະ ສັງຄົມ, ສ້າງໃຫ້ພະນັກງານມີໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ມີຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ສ້າງໃຫ້ພະນັກງານສາມາດປະຕິບັດວຽກງານຈົນໄດ້ຮັບການອຸດໜູນ. ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບການ

ສຶກສາຂອງ ອຸໄລ (2016) ທີ່ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງບັນຊາການປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບແຂວງ ຄໍາມ່ວນ ເຊິ່ງພົບວ່າ: ການທີ່ໄດ້ບັນຈຸເປັນພະນັກງານສົມບູນ ຫຼື ການທີ່ໄດ້ເປັນທະຫານສົມບູນນັ້ນແມ່ນໄດ້ສ້າງຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບວຽກງານ ເຊິ່ງໄດ້ສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ, ນອກນັ້ນ ການສຶກສານີ້ຍັງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ (ພິມມະຈັນ, 2018). ທີ່ໄດ້ສຶກສາແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດກໍ່ສ້າງ ແລະ ຕິດຕັ້ງໄຟຟ້າ ສໍານັກງານໃຫຍ່ ເຊິ່ງພົບວ່າປັດໄຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບແມ່ນສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດບໍ່ວ່າຈະເປັນ: ເປັນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື, ພະນັກງານມີອາຊີບທີ່ໝັ້ນຄົງ ແລະ ສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ຈົນເຂົ້າຮັບອຸດໜູນ ແລະ ນອກນັ້ນຍັງພົບວ່າ: ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ-ນັບຖື ເຊິ່ງປະກອບມີ: ວຽກງານທີ່ທ່ານເຮັດເປັນວຽກທີ່ມີກຽດ-ສັກສີ ແລະ ເປັນທີ່ຍອມຮັບຂອງສັງຄົມ ແລະ ໄດ້ຮັບຄໍາຊົມເຊີຍຍ້ອງຍໍເມື່ອປະຕິບັດວຽກງານສໍາເລັດ ເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ຍັງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ ຊຸກຽດ (2011) ທີ່ໄດ້ສຶກສາແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດງານ ກໍລະນີສຶກສາ ບໍລິສັດ ບາງກອກກລາສ ໂຮງງານຈັງຫວັດປະທຸມທານີ ທີ່ມີຜົນການສຶກສາພົບວ່າ: ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈ ເຊິ່ງປະກອບມີດ້ານ: ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ, ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ-ນັບຖື, ລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມສໍາເລັດ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນມີຄ່າສະເລ່ຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈແມ່ນສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ເປັນອົງກອນຈັດຕັ້ງທີ່ໜ້າເຊື່ອຖືໄດ້, ເປັນວຽກທີ່ມີກຽດສັກສີ ແລະ ເປັນທີ່ຍອມຮັບ, ນອກຈາກນັ້ນ ຍັງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ ເມືອງວິງ (2020); ສິນທະພິງ (2017) ແລະ ພິມມະຈັນ (2018) ທີ່ໄດ້ສຶກສາແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ທີ່ມີຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈຈູງໃຈແມ່ນມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານບໍ່ວ່າຈະເປັນ: ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ, ການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຂອງສັງຄົມ ແລະ ການໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ ແລະ ສະຫວັດດີການເມື່ອຄົບກະສຽນອາຍຸການໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ໄດ້ຮັບບໍານານ ເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ ບັນດາສັກ (2020); ຈັນທະຈັກ ພ້ອມດ້ວຍຄະນະ (2007) ; ຄໍາສິງສະຫວັດ (2015) ທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ: ມີແຮງຈູງໃຈໃນບາງດ້ານແມ່ນບໍ່ໄດ້ສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງພະນັກງານ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ແລະ ຄວາມສໍາເລັດ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານຄ່າຕອບແທນ, ດ້ານສະຫວັດດີການ, ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ, ດ້ານຄວາມສໍາພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ດ້ານວິທີຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ ເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ. ຍັງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Chittaphone et al. (2023) ທີ່ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈໍາແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຊິ່ງຜົນການສຶກສາພົບ

ວ່າການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃຫ້ມີຄວາມຮູ້-ຄວາມສາມາດແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນ ເພາະມັນຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ທີ່ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາໜ້າທີ່ການງານທີ່ມີຄວາມໜັ້ນຄົງ ທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດສ້າງຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຕໍ່ອົງກອນ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ເປັນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື, ເປັນພະນັກງານທີ່ມີອາຊີບໜັ້ນຄົງ ແລະ ສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ຈົນເຂົ້າຮັບອຸດໜູນ.

5. ສະຫຼຸບ

ຈາກການສຶກສາແຮງຈູງໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກ ເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ເຊິ່ງໄດ້ນຳມາສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ມີແຮງຈູງໃຈ 11 ດ້ານທີ່ນຳມາວິເຄາະນັ້ນມີຄວາມສຳພັນໃນລະດັບຕໍ່າ ($R = 0.275$) ແລະ ທັງ 11 ຕົວຊີ້ວັດແມ່ນສາມາດອະທິບາຍ ຫຼື ພະຍາກອນຜົນການດາເນີນງານໂດຍລວມມີຄ່າເທົ່າ 7.6% ($R^2 = 0.076$) ເຊິ່ງພົບວ່າມີພຽງ 1 ດ້ານທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັນໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01 ເຊິ່ງແມ່ນແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມໜັ້ນຄົງໃນອາຊີບ ເຊິ່ງ ເປັນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື, ເປັນພະນັກງານທີ່ມີອາຊີບໜັ້ນຄົງ ແລະ ສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ຈົນເຂົ້າຮັບອຸດໜູນ.

ດັ່ງນັ້ນ ສ່ວນທີ່ເຫຼືອແຮງຈູງໃຈ 10 ດ້ານ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ຂອງພະນັກງານຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ເຊິ່ງມີຜົນມາຈາກການສ້າງແຮງຈູງໃຈໃນດ້ານດັ່ງກ່າວແມ່ນຍັງບໍ່ທັນປະຕິບັດໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວນ, ສະນັ້ນຄວນໄດ້ມີການປັບປຸງ ແລະ ແກ້ໄຂ ເຖິງແມ່ນວ່າມີແຮງຈູງໃຈໃນບາງດ້ານທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງພວກເຂົາເຈົ້າກໍ່ຕາມ ແຕ່ກໍ່ຍັງຢູ່ໃນລະດັບຕໍ່າ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

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

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ຄຳສິງສະຫວັດ, ສ. (2015). *ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດ ອີທີເອລ ມະຫາຊືນ*. (ບົດວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ) ບໍລິຫານທຸລະກິດ, ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ບໍລິການທຸລະກິດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ.

ຈັນທະຈັກ, ທ., ວິວັດນາກຸລິ, ທ ແລະ ສິລິກຸນ, ສ. (2007). *ປັດໄຈທີ່ມີຜົນສຳເລັດໃນການປະຕິບັດວຽກງານໄຟຟ້າຝ່າຍຜະລິດແຫ່ງປະເທດໄທ (ສຳນັກງານໃຫຍ່)*.

ສັດຕະທຳ, ປ. (2007). *ຄວາມພໍໃຈໃນວຽກງານຂອງພະນັກງານ: ກໍລະນີສຶກສາຂອງບໍລິສັດ YHS ອິນເຕີຣ໌ເນຊັນແນລ ຈຳກັດ* (ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ). ສະຖາບັນແຫ່ງຊາດເພື່ອການພັດທະນາບໍລິຫານ, ຄະນະວິຊາພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.

ສິນທະພິງ, ທ. (2017). *ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າ*

ນະຄອນຫຼວງ ບາງກອກ (ວິທະຍານິພົນ ລະດັບປະລິນຍາໂທ) ສາຂາບໍລິຫານທຸລະກິດ, ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະການບັນຊີ, ມະຫາວິທະຍາໄລທຳມະສາດ

ສຸວັນປະໄພ, ວ. (2022). *ທັດສະນະຄະຕິທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງບຸກຄະລາກອນລັດໃນໜ່ວຍງານເທດສະບານເມືອງກະບີ*. (ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາມະຫາບັນດິດ). ມະຫາວິທະຍາໄລສິງຂານະຄະລິນ.

ຊຸກຽດ, ຍ. (2011). ສຶກສາແຮງຈູງໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດງານກໍລະນີສຶກສາ ບໍລິສັດ ບາງກອກກລາສ ໂຮງງານຈັ່ງຫວັດປະທຸມທານີ. [Online] 2021. Retrieved from: <http://www.repository.rmutt.ac.th/handle/123456789/718>

ທິບປະສານ, ຄ. (1996). *ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນທ້ອງຖານການກະຊວງສຶກທິການ* (ປະລິນຍາໂທ ສາຂາວິຊາການສຶກສາ). ມະຫາວິທະຍາໄລສີນະຄອນວິໄຮດ, ນະຄອນໄກສອນພິມວິຫານ.

ບັນດາສັກ, ພ. (2020). *ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດວົງຈະເລີນ ການໄຟຟ້າ ຈຳກັດພຽງຜູ້ດຽວ*. (ບົດວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ) ບໍລິຫານທຸລະກິດ, ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ບໍລິການທຸລະກິດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ.

ພິມມະຈັນ, ວ. (2018). *ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດກໍ່ສ້າງ ແລະ ຕິດຕັ້ງໄຟຟ້າ ສຳນັກງານໃຫຍ່*. ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ບໍລິການທຸລະກິດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ.

ເມືອງວິງ, ພ. (2020). *ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ການໄຟຟ້າແຫ່ງປະເທດໄທ ສຳນັກງານໃຫຍ່*. (ບົດວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ) ບໍລິຫານທຸລະກິດ, ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ບໍລິການທຸລະກິດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ.

ອຸໄລ, ປ. (2016). *ໄດ້ສຶກສາແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ: ກໍລະນີສຶກສາ ບໍລິສັດ ເອຈີຊີ ໂອໂຕໂມທິບ ຈຳກັດ* (ປະເທດໄທ) [Online] 2021. Available from: https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MPA/2559/F_Prasert_%20Urai.pdf.

Chittaphone, S., Keoboualapheth, 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). *Abstract Metallic foams have a combination of properties that make them attractive for a number of engineering applications, including lightweight structural sandwich panels and energy*

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

Ngamlert, N. (2016). Motivation affecting to performance efficiency of staffs in Public Warehouse

organization. Thesis of Graduate School, Bangkok University. [Online] 2021. Available from: http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2222/1/kaidnarin_ngar.pdf

430Ti alloy
Sharon, H., & Saul, K. (1996). *The Impact of Welfare on Young Mothers' Subsequent Childbearing Decisions*

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

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

ຕາຕະລາງ 2. ສະແດງເຖິງຜົນການວິເຄາະສົມຜົນການຖີດຖອຍພະຫຸພົດ ດ້ວຍແຮງຈູງໃຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ໃນດ້ານຄວາມສຸກໃນການເຮັດວຽກ (Y_1)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.534	0.260		13.600	0.000
	X ₁	0.113	0.078	0.160	1.441	0.151
	X ₂	-0.061	0.103	-0.088	-0.591	0.555
	X ₃	-0.110	0.116	-0.154	-0.947	0.345
	X ₄	0.128	0.113	0.174	1.127	0.261
	X ₅	0.066	0.086	0.100	0.761	0.448
	X ₆	0.024	0.076	0.034	0.317	0.752
	X ₇	-0.026	0.077	-0.042	-0.339	0.735
	X ₈	-0.078	0.093	-0.134	-0.842	0.401
	X ₉	-0.056	0.092	-0.087	-0.607	0.545
	X ₁₀	0.072	0.075	0.106	0.962	0.337
	X ₁₁	0.094	0.083	0.165	1.128	0.261
		R = 0.249		R ² = 0.0618	SE _{EST} = 0.51137	

ຕາຕະລາງ 3. ສະແດງເຖິງຜົນການວິເຄາະສົມຜົນການຖີດຖອຍພະຫຸພົດ ດ້ວຍແຮງຈູງໃຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ໃນດ້ານຄວາມຄິດສ້າງສັນ (Y_2)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.364	0.255		13.194	0.000
	X ₁	0.156	0.077	0.223	2.034	0.043
	X ₂	-0.045	0.101	-0.066	-0.448	0.654
	X ₃	-0.091	0.113	-0.128	-0.801	0.424
	X ₄	0.122	0.111	0.166	1.094	0.275
	X ₅	0.074	0.085	0.114	0.881	0.379
	X ₆	-0.034	0.075	-0.048	-0.457	0.648
	X ₇	0.073	0.075	0.120	0.973	0.332
	X ₈	-0.113	0.091	-0.196	-1.249	0.213
	X ₉	-0.009	0.090	-0.014	-0.097	0.922
	X ₁₀	0.057	0.073	0.085	0.777	0.438
	X ₁₁	0.024	0.081	0.043	0.297	0.767
		R = 0.300		R ² = 0.0898	SE _{EST} = 0.5017	

ຕາຕະລາງ 4. ສະແດງເຖິງຜົນການວິເຄາະສົມຜົນການຖີດຖອຍພະຫຸພົດ ດ້ວຍແຮງຈູງໃຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ຝ່າຍຄຸ້ມຄອງລະບົບໄຟຟ້າພາກເໜືອ ໃນດ້ານປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານ (Y_3)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.530	0.226		15.653	0.000
	X ₁	0.142	0.068	0.232	2.099	0.037
	X ₂	0.024	0.089	0.040	0.270	0.788

X ₃	-0.045	0.100	-0.072	-0.445	0.657
X ₄	0.047	0.098	0.074	0.480	0.632
X ₅	-0.021	0.075	-0.036	-0.275	0.783
X ₆	0.023	0.066	0.038	0.356	0.722
X ₇	0.037	0.067	0.068	0.550	0.583
X ₈	-0.104	0.080	-0.204	-1.295	0.197
X ₉	-0.001	0.080	-0.002	-0.017	0.987
X ₁₀	0.051	0.065	0.086	0.781	0.436
X ₁₁	0.034	0.072	0.069	0.474	0.636

R = 0.276 R² = 0.0764 SE_{EST} = 0.4437
