



The Efficacy of Staff members' Work Performance at Northern Finance College Luang Prabang Province

Sommay MANY¹, Soulideth Keoboulapheth², and Thavyxay Pimpisan²

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

Abstract

¹**Correspondence:** Sommay
MANY, Northern Finance
College, Lao PDR,
Tel: +856 20 5636 4882, Email:
sommaymany58@gmail.com

²Rector's office,
Souphanouvong University,
Lao PDR

Submitted: July 05, 2024

Revised: July 25, 2024

Accepted: August 20, 2024

The purpose of this research were 1) to study the performance efficiency of the Northern Finance College, 2) to study the motivation of staff members' work the Northern Finance College, 3) Analyze the relationship between motivation factors in work performance and work performance efficiency of employees of Northern Finance College, Luang Prabang Province, and 4) to study the factors affecting the working efficiency of the Northern Finance College. The sample group was 47 people from the Northern Finance College. The questionnaire was used as a tool for collecting the data. The data collected was analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. This was used to test the hypothesis for each pair in order to see which pair was different with Multiple Regression Analysis.

The results of the research found that the work efficiency of the employees of the Northern Finance College in Luang Prabang province is generally very good, such as the quantity of work, the quality of work and the time. The motivation to perform the work as a whole has many levels of motivation, in which the most motivation is the success in work, followed by the creative and challenging nature of the work and the least motivation is the advancement in the career. The relationship between the motivation factor in work performance and the performance of employees of the Northern Finance University in Luang Prabang Province is related in the same direction which is the motivation for success in high work, motivation from receiving respect, motivation from career advancement, from the work environment and from work responsibility. The motivation factor for work performance is the success factor in work and the responsibility factor in work has an effect on the work efficiency of the staff of Northern Finance College in Luang Prabang province.

Key words: Efficacy, motivation, staff members' work

1. ພາກສະເໜີ

ການເພີ່ມ ປະສິດທິພາບການດໍາເນີນງານຂອງ ອົງການປຽບເໝືອນເປົ້າຫມາຍໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາ ກອນ ຂອງອົງກອນທຸກດ້ານ ໂດຍສະເພາະຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດເປັນອັນດັບທໍາອິດ ແລະ ສິ່ງສໍາຄັນທີ່ສຸດຂອງການ ພັດທະນາ ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍ ຂອງການເພີ່ມປະສິດທິພາບ ຂອງວຽກງານນັ້ນ ຈໍາເປັນຕ້ອງມີການກໍານົດຈຸດໝາຍຢ່າງ ຊັດເຈນ. ເພື່ອໃຫ້ແຕ່ລະໜ່ວຍງານພາຍໃນອົງການສາມາດ ດໍາເນີນໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ ແລະ ບັນລຸຈຸດປະສົງຕາມ

ເປົ້າຫມາຍທີ່ກໍານົດໄວ້ຮ່ວມກັນ, ອົງກອນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ໃນການດໍາເນີນງານສູງຈະເປັນອົງກອນທີ່ປະສິບຜົນສໍາເລັດ ການທີ່ບຸກຄະລາກອນຈະເຮັດວຽກຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແມ່ນຂຶ້ນກັບການຮ່ວມມື ແລະ ການເສຍສະລະໃນການ ເຮັດວຽກຢ່າງຈິງຈັງຂອງບຸກຄົນໃນອົງກອນ ສາເຫດທີ່ສໍາ ຄັນອີກປະເດັນໜຶ່ງຄື ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງບຸກຄະລາກອນໃນອົງກອນ ເພາະແຮງຈູງໃຈເປັນແຮງ ຊຸກດັນ ໃຫ້ບຸກຄະລາກອນປະຕິບັດວຽກງານ ດ້ວຍຄວາມ ກະຕືລືລົ້ນ, ສະໝັກໃຈ ແລະ ມີຄວາມເຕັມໃຈໃນການ

ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ, ເຮັດໃຫ້ອົງກອນບັນລຸເປົ້າໝາຍ ແລະ ເກີດປະສິດທິຜົນສູງສຸດ (ສຸວັນນະສີ, 2018).

ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກຖືວ່າເປັນປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ ຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບເພີ່ມ ຍິ່ງຂຶ້ນ ເມື່ອພະນັກງານໄດ້ຮັບການຕອບສະໜອງຕໍ່ຄວາມ ຕ້ອງການຂອງຕົນເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ແລະ ສະ ແດງພຶດຕິກຳໃນທາງບວກ ຖ້າພະນັກງານໄດ້ຮັບແຮງຈູງໃຈ ໃນການເຮັດວຽກທີ່ເໝາະສົມກໍຈະເປັນສິ່ງກະຕຸ້ນ ໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານເປັນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເຕັມ ໃຈທີ່ຈະເຮັດວຽກກັບອົງກອນຕໍ່ໄປ (Booncharoen, 2017). ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດເປັນສິ່ງທີ່ອົງກອນ ຄວນຈະຄິດຢູ່ສະເໝີ. ເນື່ອງຈາກ, ແຮງຈູງໃຈເກີດຈາກ ການທີ່ບຸກຄະລາກອນໜຶ່ງ ພະຍາຍາມຈະບັນລຸເປົ້າໝາຍ ບາງຢ່າງ ເພື່ອທີ່ຈະສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ຫຼື ຄວາມຄາດ ຫວັງທີ່ມີຢູ່ ຈະສິ່ງຜົນໃຫ້ບຸກຄະລາກອນ ເກີດແຮງຈູງໃຈ ໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ປະສິດຜົນສຳເລັດ ກໍ່ໃຫ້ເກີດຂວັນ ກຳລັງໃຈ ແລະ ຄວາມເຕັມໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນ ຫຼື ອາດເວົ້າໄດ້ວ່າ ເປັນສິ່ງທີ່ ກະຕຸ້ນໃຫ້ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມພະຍາຍາມເຮັດໜ້າທີ່ທີ່ ໄດ້ຮັບມອບໝາຍຢ່າງເຕັມປະສິດທິພາບ. ໃນຂະນະດຽວ ກັນ, ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກເປັນອີກປັດໄຈ ໜຶ່ງທີ່ສຳພັນກັບປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ. ເຊິ່ງໃນການທີ່ຈະຜັກດັນໃຫ້ອົງກອນປະສິດຄວາມສຳເລັດ (ສຸວັນນະສີ, 2018).

ວິທະຍາໄລການເງິນ ຂຽນເປັນຕົວອັກສອນຫຍໍ້ວ່າ “ວກງ” ເປັນພາສາອັງກິດ Financial College (FC), ແມ່ນກົງຈັກໜຶ່ງຂອງກະຊວງການເງິນ, ມີພາລະບົດບາດ ເປັນເສນາທິການ ໃຫ້ລັດຖະມົນຕີກະຊວງການເງິນ ໃນ ການສ້າງ ແລະ ພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ດ້ານການ ເງິນ ແລະ ການບັນຊີ ລະດັບຊັ້ນກາງ ຫຼື ອະນຸປະລິນຍາຕີ ຂຶ້ນໄປ, ຝຶກອົບຮົມຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃຫ້ ພະນັກ ງານ-ລັດຖະກອນດ້ານເສດຖະກິດ-ການເງິນ, ຄົ້ນ ຄວ້າວິທະຍາສາດ ແລະ ໃຫ້ບໍລິການວິຊາດ້ານເສດຖະກິດ- ການເງິນ (ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະ ບາງ, 2023), ເຊິ່ງໃນປະຈຸບັນນີ້ ສະພາບແວດລ້ອມໃນ ການເຮັດວຽກ ຂອງວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ໄດ້ມີ ການປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາຫຼາຍໆດ້ານ ເຊັ່ນວ່າ: ໄດ້ມີການ ປັບປຸງຊັບຊ້ອນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕາມພາລະ

ບົດບາດໃຫມ່, ມີການແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບໃຫ້ ພະນັກງານ ແລະ ໃຫ້ສົມຄູ່ກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງ ພະນັກງານ ແລະ ມີການ ເພີ່ມຂອດການປະສານງານເຊິ່ງ ກັນ ແລະ ກັນ ລະຫວ່າງສາຍຕັ້ງ-ສາຍຂວາງດ້ານກົງຈັກ, ບຸກ ຄະລາກອນ ແລະ ອື່ນໆ ໃຫ້ໜັກແໜ້ນກວ່າເກົ່າ, ຈາກ ເງື່ອນໄຂທີ່ມີ ການປ່ຽນແປງເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມ ທ້າທາຍຕໍ່ກັບພະນັກງານຂອງວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜື ອ ຫຼາຍຂຶ້ນໃນດ້ານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ເຊິ່ງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງ ໄດ້ຮັບການ ພັດທະນາຕົນເອງດ້ວຍຫຼາຍໆ ວິທີການ, ຫຼາຍ ຮູບການ ບໍ່ວ່າຈະເປັນການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົນເອງ ແລະ ການ ສົ່ງເສີມຈາກວິທະຍາໄລ.

ຈາກເຫດຜົນທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ທາງຜູ້ຄົນຄວ້າຈິ່ງມີ ຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະສຶກສາເຖິງປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການ ພັດທະ ນາບຸກຄະລາກອນຂອງວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ເພື່ອຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນສະພາບການໄດ້ຮັບ ການພັດທະນາຂອງພະນັກງານ, ຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນລະດັບຄວາມ ສຳຄັນປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງອົງກອນມີຄວາມສຳ ຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ແລະ ຮັບຮູ້ເຖິງ ລະດັບອິດທິພົນຂອງປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງອົງ ກອນ ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຂອງ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ເພື່ອຫມູນໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນ ປະກອບເຂົ້າໃນການວາງ ແຜນປັບປຸງ ແລະ ສ້າງແນວທາງ ໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຂອງວິທະຍາໄລການເງິນ ພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງໃນອານາຄົດ ເພື່ອເສີມສ້າງ ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັກສະໃນການປະຕິບັດ ວຽກງານໃຫ້ມີຄວາມພ້ອມ ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ໆ ໄດ້ ຮັບມອບໝາຍທັງໃນປະຈຸບັນ ແລະ ເພື່ອກຽມພ້ອມສຳ ລັບໜ້າທີ່ວຽກງານໃນອານາຄົດ ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ ແກ່ອົງກອນ ຕະຫຼອດຮອດການປັບປຸງທັດສະນະຄະຕິຂອງ ພະນັກງານ ແລະ ທີ່ສຳຄັນຍັງເປັນການກະຕຸ້ນໃຫ້ ພະນັກງານມີຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຕົນເອງໃນອານາ ຄົດອີກດ້ວຍ.

ຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນ 1) ເພື່ອ ສຶກສາປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງ ພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະ ບາງ, 2) ເພື່ອສຶກສາແຮງຈູງໃຈ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລ ການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ, 3) ວິເຄາະຄວາມ

ສຳພັນ ຂອງປັດໄຈແຮງຈູງໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ກັບ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະ 4) ປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ມີຜົນຕໍ່ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ.

2. ວິທີການການຄົ້ນຄວ້າ

ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ເປັນການຄົ້ນຄວ້າແບບປະລິມານ (Quantitative Research) ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະ ຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍໃຊ້ແບບ ສອບຖາມ ໃນການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ.

2.1 ການເລືອກກຸ່ມເປົ້າໝາຍ

ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນພະ ນັກ ງານລັດຖະກອນ ຂອງວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີໜ້າທີ່ປະຈຳການຕົວຈິງໃນປີ 2023 ມີທັງໝົດ 47 ຄົນ, ເຊິ່ງເທົ່າກັບ 100%.

2.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນ (Collection Tools)

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ນຳ ໃຊ້ແບບສອບຖາມ ທີ່ສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອເປັນເຄື່ອງມືໃນການ ເກັບກຳຂໍ້ມູນນຳມາວິເຄາະ ໂດຍປະກອບ 4 ສ່ວນ ຄື: ຂໍ້ມູນ ສ່ວນບຸກຄົນ, ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງ ພະບາງ ໂດຍເປັນແບບສອບຖາມມາດຕາສ່ວນ (Likert Scale) ເປັນຄຳຖາມປາຍປິດ ແລະ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນ ການເຮັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນ ພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍເປັນແບບສອບຖາມ ມາດຕາສ່ວນ (Moura, 2020).

2.3 ການຫາຄຸນະພາບຂອງເຄື່ອງມື

ການຫາຄ່າ IOC ໂດຍຜູ້ຄົນຄວ້າ ໄດ້ນຳແບບ ສອບຖາມໃຫ້ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຈຳນວນ 3 ທ່ານ ພິຈາລະນາ ຄວາມສອດຄ່ອງລະຫວ່າງ ຂໍ້ຄຳຖາມ ແລະ ຈຸດປະສົງ ຂອງ ການຄົ້ນຄວ້າ ເຊິ່ງເອີ້ນວ່າ ດັດຊະນີຄວາມສອດຄ່ອງ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ມີຄ່າ ຕັ້ງແຕ່ 0.50- 1.00 ຈຶ່ງຖືວ່າ ແບບສອບຖາມນີ້ ສາມາດໄປ ທົດລອງໃຊ້ໄດ້ ແຕ່ຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງຕາມຄຳແນະນຳຂອງຜູ້ ຊ່ຽວຊານ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ແບບສອບຖາມທີ່ດີ (Polit & Beck, 2006), ໄດ້ຄ່າສຳປະສິດຄວາມສອດຄ່ອງທັງໝົດ

ຂອງແບບສອບຖາມ $IOC = 0.84$ ເຊິ່ງມີຄ່າຄວາມທ່ຽງຕົງ ສອດຄ່ອງກັບເກນທີ່ກຳນົດໄວ້, ໝາຍຄວາມວ່າ ແບບສອບ ຖາມ ມີຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ສາມາດໄປນຳໃຊ້ເປັນ ເຄື່ອງມືໃນການເກັບຂໍ້ມູນນຳກຸ່ມເປົ້າໝາຍໄດ້.

ການທົດສອບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງແບບ ສອບຖາມ (Reliability) ໂດຍນຳແບບສອບຖາມ ທີ່ ຜ່ານການພິຈາລະນາ ຂອງຊ່ຽວຊານ ໄປທົດສອບ (Pilot Test). ຈາກນັ້ນ, ຜູ້ຄົນຄວ້າ ໄດ້ນຳແບບສອບຖາມໄປທົດ ສອບກັບບຸກຄົນ ທີ່ບໍ່ແມ່ນກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ຈຳນວນ 30 ຄົນ ແລະ ນຳມາວິເຄາະ ເພື່ອພິຈາລະນາຈາກຄ່າສຳປະສິດ α ຂອງຄອນບາດ (Cronbach's Alpha Coefficient) ຂອງຄຳຖາມ ທີ່ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.8 ຫຼື 80% ຂຶ້ນໄປ ສະແດງ ວ່າ ແບບສອບຖາມທີ່ຈະນຳໄປໃຊ້ກັບກຸ່ມຕົວຢ່າງເປົ້າໝາຍ ມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ສາມາດນຳແບບສອບຖາມໄປ ເກັບກຳຂໍ້ມູນກັບກຸ່ມຕົວຢ່າງຈິງໄດ້ (Nunnally, 1978), ເຊິ່ງຜົນການທົດສອບພົບວ່າ ໄດ້ຄ່າສຳປະສິດອານຟາ $\alpha = 0.90$ ແມ່ນສູງກວ່າເກນທີ່ກຳນົດໄວ້ ກໍຄືສູງກວ່າ 0.80, ໝາຍຄວາມວ່າ ແບບສອບຖາມມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ສາມາດນຳໄປໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນຕໍ່ໄປໄດ້.

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ (Analysis of Data)

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໃຊ້ສະຖິຕິພັນລະ ນາ ເພື່ອຊອກຫາ ຄ່າຄວາມຖີ່, ເປີເຊັນ, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນ ປ່ຽນມາດຖານ ແລະ ໃຊ້ສະຖິຕິແບບອ້າງອີງ ເພື່ອວິເຄາະ ຫາຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນ ດ້ວຍວິທີຂອງ ເພຍສັນ (Pearson's correlation coefficient) ເພື່ອຫາຄ່າຄວາມ ສຳພັນລະຫວ່າງ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ກັບ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະ ຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ (Thanakusumal, O, 2019) ແລະ ສ້າງແບບຈຳລອງສົມ ຜົນການຖົດຖອຍແບບພະຫຸບົດ: ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນ ການປະຕິບັດວຽກງານ ມີຜົນຕໍ່ກັບປະສິດທິ ພາບການ ປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນ ພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ.

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງ ພະ ນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ໃນແຕ່ລະດ້ານ ໂດຍລວມແລ້ວ ມີຄ່າສະເລ່ຍ $\bar{X} = 4.40$ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ $S.D = 0.42$ ເມື່ອທຽບໃສ່ເກນແລ້ວຕົກຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ, ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ $\bar{X} = 4.42$ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ $S.D = 0.49$, ດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ $\bar{X} = 4.40$ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ $S.D = 0.45$ ແລະ ດ້ານເວລາ ມີຄ່າສະເລ່ຍ $\bar{X} = 4.40$ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ $S.D = 0.49$ ສະຫຼຸບແລ້ວທັງ 3 ດ້ານຕົກຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ຄືກັນ.

3.2 ວິເຄາະປັດໄຈແຮງຈູງໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໃນແຕ່ລະດ້ານ ໂດຍລວມແລ້ວ ມີຄ່າສະເລ່ຍ $\bar{X} = 3.91$ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ $S.D = 0.43$ ເມື່ອທຽບໃສ່ເກນແລ້ວຕົກຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ດ້ານການໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື ມີຄ່າສະເລ່ຍ $\bar{X} = 4.19$ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ $S.D = 0.58$ ເມື່ອທຽບໃສ່ເກນແລ້ວຕົກຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ມີຄ່າສະເລ່ຍ $\bar{X} = 4.15$ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ $S.D = 0.56$ ເມື່ອທຽບໃສ່ເກນແລ້ວຕົກຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ມີຄ່າສະເລ່ຍ $\bar{X} = 3.95$ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ $S.D = 0.39$ ເມື່ອທຽບໃສ່ເກນແລ້ວຕົກຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ ມີຄ່າສະເລ່ຍ $\bar{X} = 4.09$ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ $S.D = 0.78$ ເມື່ອທຽບໃສ່ເກນແລ້ວຕົກຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ ດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດວຽກ ມີຄ່າສະເລ່ຍ $\bar{X} = 3.18$ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ $S.D = 0.38$ ເມື່ອທຽບໃສ່ເກນແລ້ວຕົກຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

3.3 ວິເຄາະຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງ ປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃນການປະຕິບັດວຽກງານກັບ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ໂດຍລວມແລ້ວ ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງ ປັດໄຈແຮງຈູງໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ກັບ ປະສິດທິພາບການ

ປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີຄວາມສໍາພັນກັນໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ, ອັນດັບທໍາອິດໄດ້ແກ່ ປັດໄຈແຮງຈູງໄຈ ດ້ານຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກງານ ($r = 0.592$), ດ້ານການໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື ($r = 0.580$) ແລະ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ ($r = 0.575$) ແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນກັນໃນລະດັບປານກາງ, ສ່ວນດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ($r = 0.616$), ແລະ ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ($r = 0.718$) ແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນກັນໃນລະດັບສູງ, ເຊິ່ງມີຄ່າ $Sig < 0.05$ ຈຶ່ງສາມາດປະຕິເສດສົມມຸດຖານຫຼັກ (H_0).

3.4 ປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ຈາກການວິເຄາະຂໍ້ມູນພົບວ່າ

- ຜົນການທົດສອບຄ່າ Sig ມີຄ່ານ້ອຍກວ່າລະດັບຄວາມສໍາຄັນ 0.05 ໝາຍຄວາມວ່າ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື ແມ່ນມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນ 0.05. ເມື່ອພິຈາລະນາຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ ທີ່ມີອໍານາດໃນການພະຍາກອນ ແລະ ສາມາດອະທິບາຍຄວາມປ່ຽນແປງຂອງປັດໄຈ ໄດ້ເຖິງ 43.10%. ສະນັ້ນ, ຈະໄດ້ສົມຜົນການຖົດຖອຍພະຫຸຄຸນ ດັ່ງນີ້:

$$\text{ໃນຮູບແບບຄະແນນດິບ: } Y = 1.769 + 0.406X_5 + 0.262X_2$$

$$\text{ໃນຮູບແບບຄະແນນມາດຖານ: } Y = 0.351X_5 + 0.336X_2$$

- ຜົນການທົດສອບຄ່າ Sig ມີຄ່ານ້ອຍກວ່າລະດັບຄວາມສໍາຄັນ 0.05 ໝາຍຄວາມວ່າ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນ 0.05. ເມື່ອພິຈາລະນາຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ ທີ່ມີອໍານາດໃນການພະຍາກອນ ແລະ ສາມາດອະທິບາຍຄວາມ

ປ່ຽນແປງ ຂອງປັດໄຈ ໄດ້ເຖິງ 61.00%. ສະນັ້ນ, ຈະໄດ້ສົມຜົນການຖົດຖອຍພະຫຸຄຸນ ດັ່ງນີ້:

$$\text{ໃນຮູບແບບຄະແນນດິບ: } Y = 0.553 + 0.715X_5 + 0.329X_1$$

$$\text{ໃນຮູບແບບຄະແນນມາດຖານ: } Y = 0.571X_5 + 0.260X_1$$

- ຜົນການທົດສອບຄ່າ Sig ມີຄ່ານ້ອຍກວ່າລະດັບຄວາມສໍາຄັນ 0.05 ໝາຍຄວາມວ່າ ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກແມ່ນມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບດ້ານເວລາໃນການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນ 0.05. ເມື່ອພິຈາລະນາຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ ທີ່ມີອໍານາດໃນການພະຍາກອນ ແລະ ສາມາດອະທິບາຍຄວາມປ່ຽນແປງ ຂອງປັດໄຈ ໄດ້ເຖິງ 53.50%. ສະນັ້ນ, ຈະໄດ້ສົມຜົນການຖົດຖອຍພະຫຸຄຸນ ດັ່ງນີ້:

$$\text{ໃນຮູບແບບຄະແນນດິບ: } Y = 1.048 + 0.387X_3 + 0.442X_5$$

$$\text{ໃນຮູບແບບຄະແນນມາດຖານ: } Y = 0.445X_3 + 0.353X_5$$

ສະນັ້ນ, ໂດຍລວມແລ້ວ ຜົນການທົດສອບຄ່າ Sig ມີຄ່ານ້ອຍກວ່າລະດັບຄວາມສໍາຄັນ 0.05 ໝາຍຄວາມວ່າ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບ ການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກ ເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນ 0.05. ເມື່ອພິຈາລະນາຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ ທີ່ມີອໍານາດໃນການພະຍາກອນ ແລະ ສາມາດອະທິບາຍຄວາມປ່ຽນແປງ ຂອງປັດໄຈ ໄດ້ເຖິງ 61.20%. ສະນັ້ນ, ຈະໄດ້ສົມຜົນການຖົດຖອຍພະຫຸຄຸນ ດັ່ງນີ້:

$$\text{ໃນຮູບແບບຄະແນນດິບ: } Y = 0.931 + 0.446X_5 + 0.208X_3 + 0.267X_1$$

$$\text{ໃນຮູບແບບຄະແນນມາດຖານ: } Y = 0.409X_3 + 0.275X_5 + 0.242X_1$$

4. ວິພາກຜົນ

1) ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ ໂດຍລວມແລ້ວມີປະສິດທິພາບໃນລະດັບຫຼາຍ, ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍລະອຽດແລ້ວ ພົບວ່າ ມີການຈັດລຳດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງວຽກງານ

ເພື່ອຄວາມສໍາເລັດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ, ວຽກງານແຕ່ລະດ້ານທີ່ເຮັດອອກມາ ແມ່ນໄດ້ຮັບໜ້າທີ່ຕາມທີ່ອີງກອນຕ້ອງການ, ເຮັດວຽກໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ວຽກງານທີ່ປະຕິບັດມີປະລິມານທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ແລະ ອີງກອນ ມີການມອບໝາຍວຽກງານໃຫ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບພໍດີ ບໍ່ຫຼາຍເກີນໄປ. ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ດ້ານຄຸນນະພາບ ໂດຍລວມແລ້ວ ມີປະສິດທິພາບໃນລະດັບຫຼາຍ, ເມື່ອພິຈາລະນາເມື່ອພິຈາລະນາລາຍລະອຽດແລ້ວ ພົບວ່າ ພະນັກງານມີຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວຽກງານທີ່ເຮັດເປັນຢ່າງດີ ເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານເປັນໄປດ້ວຍຄວາມຮຽບຮ້ອຍ ແລະ ມີຄຸນນະພາບ ມີປະສິດທິພາບຫຼາຍທີ່ສຸດ, ເຮັດວຽກກົງກັບເປົ້າໝາຍ ແລະ ຜົນງານອອກມາມີຄຸນນະພາບດີ, ຄຸນນະພາບການເຮັດວຽກ ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານທີ່ອີງກອນກຳນົດໄວ້, ອີງກອນມີການຄວບຄຸມການເຮັດວຽກທີ່ມີມາດຕະຖານ, ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານກາຍເປັນທີ່ຍອມຮັບຕໍ່ສັງຄົມພາຍນອກ. ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ດ້ານເວລາໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍລວມແລ້ວ ມີປະສິດທິພາບໃນລະດັບຫຼາຍ, ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍລະອຽດແລ້ວ ພົບວ່າ ມີການພັດທະນາວິທີການໃໝ່ໆ ເພື່ອນຳມາພັດທະນາ ປັບປຸງການເຮັດວຽກໃຫ້ສະດວກ ແລະ ມີຄວາມວ່ອງໄວຂຶ້ນ, ມີການແບ່ງເວລາຢ່າງຊັດເຈນໃນການເຮັດວຽກ ເພື່ອໃຫ້ວຽກປະສົບຜົນສໍາເລັດຕາມແຜນ, ເຮັດວຽກໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍ ຕາມເວລາທີ່ອີງກອນກຳນົດ, ການມາເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານແມ່ນກົງກັບເວລາທີ່ອີງກອນກຳນົດ ແລະ ມີການຮັກສາເວລາໃນການເຮັດວຽກຕໍ່ມື້ ຕາມທີ່ອີງກອນກຳນົດ, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Maichan (2560) ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານກຸ່ມອຸດສາຫະກຳຕິດຕັ້ງເຄື່ອງຈັກສາຍການຜະລິດໃນ ແຂວງສິງຂາ, ໂດຍມີຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ແມ່ນເພື່ອສຶກສາລະດັບປັດໄຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ສຶກສາລະດັບປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ ຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໃນອຸດສາຫະກຳການຕິດຕັ້ງເຄື່ອງຈັກ ສາຍການຜະລິດຂອງແຂວງ ສິງຂາໃນທັງ 5 ຂົງເຂດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຄິດເຫັນໃນລະດັບຫຼາຍ

ເມື່ອພິຈາລະນາແຕ່ລະດ້ານ ພົບວ່າ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ມີ 1 ດ້ານ ໄດ້ແກ່ ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ ຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍມີ 4 ດ້ານ ຄື: ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນ ວຽກງານທີ່ໄດ້ປະຕິບັດ ຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າ ໃນໜ້າທີ່ວຽກງານ ຈັນຍາບັນ ແລະ ຈັນຍາບັນໃນການ ເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມສຳພັນກັບຄົນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຜົນການວິເຄາະປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກໃນທັງ 3 ດ້ານ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປະຕິບັດໄດ້ຫຼາຍ ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນແຕ່ ລະດ້ານ ພົບເຫັນວ່າ ທຸກດ້ານລ້ວນແຕ່ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ໃນນັ້ນ ມີຄວາມໄວຂອງການເຮັດວຽກແມ່ນປະຕິບັດຕາມ ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ແລະ ປະລິມານການຜະລິດ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Yooto (2022) ໄດ້ ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ປະສິດທິພາບ ການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ອົງການບໍລິຫານ ຂອງ ແຂວງລະຍອງ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ລະດັບ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ອົງການບໍລິຫານຂອງ ແຂວງລະຍອງ ໃນພາບລວມຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍ ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານພົບວ່າ ດ້ານ ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ມີຄ່າສະເລ່ຍຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຮອງລົງ ມາແມ່ນ ດ້ານເວລາ, ດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ຕາມລຳດັບ.

2) ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ພະນັກງານ ໃນດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດ ວຽກ ໂດຍລວມແລ້ວຕົກຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ, ເມື່ອ ສັງເກດໃນແຕ່ລະຂັ້ນ ພົບວ່າ ເງິນສະຫວັດດິການ ຫຼື ເງິນ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ຮັບຍັງບໍ່ມີຄວາມພຽງພໍກັບການ ດຳລົງຊີວິດ, ຕໍ່ມາແມ່ນ ສະຫວັດດິການ ແລະ ຄ່າຕອບ ແທນພິເສດຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ຮັບມີຄວາມເໝາະສົມ, ເງິນເດືອນ ທີ່ໄດ້ຮັບ ຍັງບໍ່ມີຄວາມເໝາະສົມກັບວຽກງານທີ່ໄດ້ເຮັດ ແລະ ເງິນເດືອນທີ່ໄດ້ຮັບຍັງບໍ່ພຽງພໍກັບຄ່າຄອງຊີບ. ປັດໄຈ ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ດ້ານ ຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກງານ ໂດຍລວມແລ້ວ ຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍ, ເຊິ່ງເຫັນວ່າ ໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍ ຫຼື ລາງວັນ ຈາກອົງກອນ, ຫົວໜ້າມີຄວາມໄວ້ວາງໃຈໃຫ້ເຮັດວຽກທີ່ມີ ຄວາມສຳຄັນ, ການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກຫົວໜ້າ ຈູງ ໃຈໃຫ້ທ່ານເກີດຂວັນກຳລັງໃຈໃນການເຮັດວຽກ, ການໄດ້ ຮັບການຍອມຮັບຈາກໝູ່ເພື່ອຮ່ວມງານດ້ວຍກັນ ຈູງໃຈໃຫ້ ທ່ານເກີດຂວັນກຳລັງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ເພື່ອນ

ຮ່ວມງານຍອມຮັບໃນຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງ ຕົນ. ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ພະນັກງານ ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ໂດຍລວມແລ້ວ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ເຊິ່ງເຫັນວ່າ ວຽກງານທີ່ ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບຕຳແໜ່ງງານ, ປະລິມານວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍຢູ່ ມີຄວາມເໝາະ ສົມ, ມີອິດສະຫຼະໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ທີ່ຕົນ ຮັບຜິດຊອບຢ່າງເຕັມທີ່ ແລະ ປະລິມານວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບ ໃນປັດຈຸບັນ ຈູງໃຈໃຫ້ເກີດຂວັນກຳລັງໃຈໃນການເຮັດ ວຽກ. ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ພະນັກງານ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ ໂດຍລວມແລ້ວ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ເຊິ່ງເຫັນວ່າ ພະນັກງານມີໂອກາດ ພັດທະນາຄວາມຮູ້ ແລະ ປະສົບການໃນວຽກງານຢູ່ສະເໝີ ເຊັ່ນ: ໄປທັດສະນະສຶກສາ, ຝຶກອົບຮົມ, ສຳມະນາ ທັງພາຍ ໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ, ມີໂອກາດໄດ້ໄປຍົກລະດັບວິຊາ ສະເພາະ ຕາມສາຍວິຊາສະເພາະຂອງຕົນ ແລະ ໄດ້ຮັບ ຄວາມກ້າວໜ້າເປັນຜູ້ບໍລິຫານ. ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມ ໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍລວມແລ້ວ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ເຊິ່ງ ເຫັນວ່າ ຫ້ອງນ້ຳທີ່ສະອາດ ຖືກຫຼັກສຸຂະອານາໄມ, ມີ ອຸປະກອນເຄື່ອງໃຊ້ໃນການເຮັດວຽກຢ່າງພຽງພໍ ແລະ ມີນ້ຳ ຕົມທີ່ສະອາດ ແລະ ສະຖານທີ່ການເຮັດວຽກ ມີຄວາມ ສະອາດ, ມີແສງສະຫວ່າງພຽງພໍ, ບໍ່ມີສຽງລົບກວນ, ບໍ່ ຮ້ອນເກີນໄປ ແລະ ມີຄວາມປອດໄພສູງ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Konkaew (2558) ສຶກສາກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການ ພັດທະນາຕົນເອງ ຂອງບຸກຄະລາກອນສາຍສະໜັບສະໜູນ ວິຊາການ, ຄະນະແພດສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລຊຽງໃໝ່, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ໂດຍພາບລວມ ມີຜົນຕໍ່ຄວາມ ຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງໃນລະດັບຫຼາຍ ເມື່ອວິເຄາະເປັນ ລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ມີຄວາມຕ້ອງການເຫັນດ້ວຍຢູ່ໃນລະດັບ ດຽວ ຄືລະດັບຫຼາຍ, ເຊິ່ງຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ 3 ອັນດັບທຳ ອິດ, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ດ້ານລັກສະນະວຽກງານທີ່ ປະຕິບັດ ແລະ ດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກງານ. ຄວາມ ຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ ພົບວ່າ ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ ໂດຍພາບລວມຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍ ໄດ້ແກ່ ດ້ານການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົນເອງ, ດ້ານ ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ດ້ານການສຶກສາຕໍ່ ໃນການທົດສອບ

ສົມມຸດຖານການວິໄຈ ພົບວ່າ ປັດໄຈຈູງໃຈດ້ານຄວາມ ກ້າວໜ້າໃນຕໍາແໜ່ງງານ, ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ນັບຖື, ດ້ານເງິນເດືອນຄ່າຕອບແທນ ມີຄວາມສໍາພັນກັບ ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ ຂອງບຸກຄະລາກອນໄປ ໃນທິດທາງດຽວກັນ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າ ຂອງ Pannarai (2022) ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີ ຜົນກະທົບຕໍ່ການປະຕິບັດຂອງບຸກຄະລາກອນອົງ ການຈັດຕັ້ງ ອົງການປົກຄອງແຂວງສິງຂາ ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ພົບວ່າ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ປະກອບມີການ ຍອມຮັບ ແລະ ເຄົາລົບ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການເຮັດ ວຽກ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ.

3) ການວິເຄາະຄວາມສໍາພັນ (Pearson Correlation) ລະຫວ່າງ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານດ້ານຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກງານ, ດ້ານການໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື, ດ້ານຄວາມ ຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ກັບ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ, ປະສິດທິພາບດ້ານ ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ, ປະສິດທິພາບດ້ານເວລາ ແລະ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ມີດັ່ງນີ້:

ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານ ກັບ ປະສິດທິພາບດ້ານປະລິມານຂອງ ວຽກງານ ໂດຍລວມແລ້ວ ມີຄວາມສໍາພັນກັນໄປໃນທິດ ທາງດຽວກັນ ໝາຍຄວາມວ່າ ພະນັກງານມີແຮງຈູງໃຈເພີ່ມ ຂຶ້ນ ຈະເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ ເພີ່ມຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ, ສະນັ້ນ ເມື່ອມີແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມສໍາ ເລັດໃນການເຮັດວຽກງານສູງ, ແຮງຈູງໃຈຈາກການໄດ້ຮັບ ຄວາມຍອມຮັບນັບຖື, ແຮງຈູງໃຈຈາກຄວາມກ້າວໜ້າໃນ ອາຊີບ, ຈາກສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຈາກຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານສູງຂຶ້ນ ແນ່ນອນວ່າຈະ ເຮັດໃຫ້ຈະເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ສູງຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ ແລະ ກົງກັນຂ້າມ ຖ້າຫາກ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕໍ່າ ຈະເຮັດໃຫ້ ປະສິດທິພາບດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານຕໍ່າລົງເຊັ່ນກັນ. ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດ ວຽກງານ ກັບ ປະສິດທິພາບດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ໂດຍລວມແລ້ວ ມີຄວາມສໍາພັນກັນໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ

ໝາຍຄວາມວ່າ ພະນັກງານມີແຮງຈູງໃຈເພີ່ມຂຶ້ນ ຈະເຮັດ ໃຫ້ປະສິດທິພາບດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ ເພີ່ມຂຶ້ນ ເຊັ່ນກັນ, ສະນັ້ນ ເມື່ອມີແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມສໍາເລັດໃນ ການເຮັດວຽກງານສູງ, ແຮງຈູງໃຈຈາກການໄດ້ຮັບຄວາມ ຍອມຮັບນັບຖື, ແຮງຈູງໃຈຈາກຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ຈາກສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຈາກຄວາມ ຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານສູງຂຶ້ນ ແນ່ນອນວ່າຈະເຮັດໃຫ້ ປະສິດທິພາບດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ຂອງ ພະນັກງານສູງຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ ແລະ ກົງກັນຂ້າມ ຖ້າຫາກປັດ ໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕໍ່າ ຈະເຮັດໃຫ້ ປະສິດທິພາບດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານຕໍ່າລົງເຊັ່ນກັນ. ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດ ວຽກງານ ກັບ ປະສິດທິພາບດ້ານເວລາໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍລວມແລ້ວ ມີຄວາມສໍາພັນກັນໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ ໝາຍຄວາມວ່າ ພະນັກງານມີແຮງຈູງໃຈເພີ່ມຂຶ້ນ ຈະເຮັດ ໃຫ້ປະສິດທິພາບດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ ເພີ່ມຂຶ້ນ ເຊັ່ນກັນ, ສະນັ້ນ ເມື່ອມີແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມສໍາເລັດໃນ ການເຮັດວຽກງານສູງ, ແຮງຈູງໃຈຈາກການໄດ້ຮັບຄວາມ ຍອມຮັບນັບຖື, ແຮງຈູງໃຈຈາກຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ຈາກສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຈາກຄວາມ ຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານສູງຂຶ້ນ ແນ່ນອນວ່າຈະເຮັດໃຫ້ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສູງ ຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ ແລະ ກົງກັນຂ້າມ ຖ້າຫາກປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນ ການປະຕິບັດວຽກງານຕໍ່າ ຈະເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບດ້ານ ເວລາໃນການເຮັດວຽກ ຕໍ່າລົງເຊັ່ນກັນ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Nimkaew (2011) ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມ ທີ່ມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ຄວາມຜູກ ພັນຂອງບຸກຄະລາກອນໃນອົງກອນ: ກໍລະນີສຶກສາ ສໍານັກ ບໍລິຫານໂຄງການ ກົມຊົນລະປະທານສາມແສນ, ຜົນການ ຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມກັບຄວາມຜູກພັນ ໃນອົງກອນ ລວມທັງຄວາມຜູກພັນແບບຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຄວາມຜູກພັນແບບຄ່ານິຍົມ ມີຄວາມສໍາພັນໃນທິດທາງ ດຽວກັນ. ສະຫຼຸບແລ້ວ ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງ ປັດໄຈແຮງ ຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ກັບ ປະສິດທິພາບການ ປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນ ພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນກັນໄປ ໃນທິດທາງດຽວກັນ, ໝາຍຄວາມວ່າ ພະນັກງານມີແຮງຈູງ ໃຈເພີ່ມຂຶ້ນ ຈະເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກ

ງານ ຂອງພະນັກງານ ເພີ່ມຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ, ສະນັ້ນ ເມື່ອມີແຮງ ຈູງໄຈດ້ານຄວາມສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກງານສູງ, ແຮງຈູງ ໃຈຈາກການໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື, ແຮງຈູງໃຈຈາກ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ຈາກສະພາບແວດລ້ອມໃນການ ເຮັດວຽກ ແລະ ຈາກຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານສູງຂຶ້ນ ແມ່ນອນວ່າຈະເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກ ງານຂອງພະນັກງານສູງຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ ແລະ ກົງກັນຂ້າມ ຖ້າ ຫາກປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕໍ່າ ຈະເຮັດ ໃຫ້ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງ ພະນັກງານ ຕໍ່າລົງເຊັ່ນກັນ ເຊິ່ງແຕກຕ່າງກັບການຄົ້ນຄວ້າ ຂອງ Yooto (2022) ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີ ຄວາມສໍາພັນຕໍ່ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງບຸກ ຄະລາກອນ ອົງການບໍລິຫານຂອງ ແຂວງລະຍອງ ພົບວ່າ ປັດໄຈດ້ານຄວາມສາມາດ ປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປັດ ໄຈດ້ານໂອກາດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ມີຄວາມສໍາພັນ ຕໍ່ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ອົງການບໍລິຫານຂອງ ແຂວງລະຍອງ.

4) ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື ແມ່ນມີ ການພົວພັນກັບ ປະສິດທິພາບດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງ ພະບາງ. ສະນັ້ນ, ເຫັນວ່າ ມີ 2 ປັດໄຈ ຄື: ປັດໄຈດ້ານ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈດ້ານ ການໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື ທີ່ສາມາດອະທິບາຍ ຫຼື ສາມາດພະຍາກອນ ປະສິດທິພາບດ້ານປະລິມານຂອງວຽກ ງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງ ຫຼວງພະບາງ, ໝາຍຄວາມວ່າ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈດ້ານ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບ ດ້ານປະລິມານຂອງວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລ ການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ. ຖ້າປັດໄຈດ້ານ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການ ໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື ມີການປ່ຽນແປງ ໄປໃນ ລະດັບໃດໜຶ່ງ ຈະມີຜົນເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບດ້ານ ປະລິມານຂອງວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການ ເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ປ່ຽນແປງໄປເຊັ່ນກັນ, ເຊິ່ງກົງກັນຂ້າມກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Suwankum (n.d.) ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງບຸກຄະລາກອນ ສໍານັກງານສັນລະພາກອນພາກພື້ນ ທີ່

ສະມຸດປຣາການ 1 ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ປັດໄຈດ້ານ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ດ້ານການໄດ້ ຮັບການຍອມຮັບນັບຖື ແມ່ນບໍ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນ ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງບຸກຄະລາກອນ ສໍານັກງານສັນ ລະພາກອນພາກພື້ນ ທີ່ສະມຸດປຣາການ 1, ສອດຄ່ອງກັບ ການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Pannarai (2021) ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການປະຕິບັດຂອງບຸກຄະລາກອນ ອົງການຈັດຕັ້ງ ອົງການປົກຄອງ ແຂວງສິງຂາ ພົບວ່າ ປັດໄຈ ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການປະຕິບັດ ຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິໃນລະດັບ 0.001 ປະກອບມີການຍອມຮັບ ແລະ ເຄົາລົບ, ຄວາມຮັບ ຜິດຊອບໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນການ ເຮັດວຽກ.

ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດ ວຽກ ແມ່ນມີການພົວພັນກັບ ປະສິດທິພາບດ້ານຄຸນ ນະພາບຂອງວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນ ພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ. ສະນັ້ນ, ເຫັນວ່າ ມີ 2 ປັດ ໄຈ ຄື: ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດ ວຽກ, ໝາຍຄວາມວ່າ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນ ການເຮັດວຽກ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນ ໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ສາມາດອະທິບາຍ ຫຼື ສາມາດ ພະຍາກອນ ປະສິດທິພາບດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ມີ ຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ຂອງ ພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະ ບາງ, ເຊິ່ງຕ່າງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Suwankum (n.d.) ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງບຸກຄະລາກອນ ສໍານັກງານສັນລະພາກອນພາກພື້ນ ທີ່ ສະມຸດປຣາການ 1 ຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ປັດໄຈດ້ານ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນບໍ່ມີຜົນຕໍ່ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງບຸກຄະລາ ກອນ ສໍານັກງານສັນລະພາກອນພາກພື້ນ ທີ່ສະມຸດປຣາ ການ 1 ແລະ ສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Maichan (2560) ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ກຸ່ມອຸດສາຫະກຳຕິດຕັ້ງເຄື່ອງຈັກສາຍການຜະລິດໃນ ແຂວງສິງຂາ, ພົບວ່າ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການ

ເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ໄດ້ແກ່ ສະພາບແວດລ້ອມການ ເຮັດວຽກ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີ 4 ດ້ານ ຄື: ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານທີ່ໄດ້ປະຕິບັດ ຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ວຽກງານ ຈັນຍາບັນ ແລະ ຈັນຍາບັນໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມສຳພັນກັບຄົນໃນ ບ່ອນເຮັດວຽກ.

ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນມີ ການພົວພັນກັບ ປະສິດທິພາບດ້ານເວລາໃນການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງ ພະບາງ. ສະນັ້ນ, ເຫັນວ່າ ມີ 2 ປັດໄຈຄື: ປັດໄຈດ້ານຄວາມ ຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດ ລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບດ້ານເວລາໃນ ການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກ ເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ໝາຍຄວາມວ່າ ປັດໄຈດ້ານ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບ ແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ສາມາດອະທິບາຍ ຫຼື ສາມາດພະຍາກອນ ປະສິດທິພາບດ້ານເວລາໃນການເຮັດ ວຽກ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ. ຖ້າປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນ ວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດ ວຽກ ມີການປ່ຽນແປງ ໄປໃນລະດັບໃດໜຶ່ງ ຈະມີຜົນເຮັດ ໃຫ້ປະສິດທິພາບດ້ານເວລາໃນການເຮັດວຽກ ຂອງ ພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະ ບາງ ປ່ຽນແປງໄປເຊັ່ນກັນ, ເຊິ່ງແຕກຕ່າງກັບການຄົ້ນຄວ້າ ຂອງ Suwankum (n.d.) ໄດ້ ສຶກສາ ກ່ຽວ ກັບ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງບຸກຄະລາ ກອນ ສຳນັກງານສັນລະພາກອນພາກພື້ນ ທີ່ສະມຸດປຣາ ການ 1 ພົບວ່າ ປັດໄຈຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ດ້ານລັກສະນະວຽກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບ ດ້ານໂອກາດຄວາມ ກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ການງານ ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການ ເຮັດວຽກ ແລະ ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນັບຖື ແມ່ນ ບໍ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງບຸກ ຄະລາກອນ ສຳນັກງານສັນລະພາກອນພາກພື້ນ ທີ່ສະ ມຸດປຣາການ 1.

ສະຫຼຸບແລ້ວ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນ ການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດ

ວຽກ ແມ່ນມີການພົວພັນກັບ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງ ພະບາງ. ສະນັ້ນ, ເຫັນວ່າ ມີ 3 ປັດໄຈຄື: ປັດໄຈດ້ານ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມ ຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າ ຕອບແທນໃນການເຮັດວຽກ ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການ ເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ໝາຍຄວາມວ່າ ປັດໄຈດ້ານສະພາບ ແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດ ຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບ ແທນໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ສາມາດອະທິບາຍ ຫຼື ສາມາດ ພະຍາກອນ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານ. ຖ້າປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ປັດ ໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານ ການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດວຽກ ມີການ ປ່ຽນແປງ ໄປໃນລະດັບໃດໜຶ່ງ ຈະມີຜົນເຮັດໃຫ້ ປະສິດທິພາບດ້ານເວລາໃນການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ປ່ຽນແປງໄປເຊັ່ນກັນ, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Maichan (2560) ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ກຸ່ມອຸດສາຫະກຳຕິດຕັ້ງເຄື່ອງຈັກສາຍການຜະລິດໃນ ແຂວງສິງຂາ, ຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ ປັດໄຈໃນການ ເຮັດວຽກ ທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດ ວຽກງານ ແມ່ນຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນ ວຽກງານ.

5. ສະຫຼຸບ

1) ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງ ພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ໃນແຕ່ລະດ້ານ ໂດຍລວມແລ້ວ ແມ່ນມີປະສິດທິພາບໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊັ່ນ ວ່າ ປະສິດທິພາບດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ, ດ້ານ ປະລິມານຂອງວຽກງານ ແລະ ດ້ານເວລາໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນມີປະສິດທິພາບຫຼາຍ.

2) ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ພະນັກງານ ໃນແຕ່ລະດ້ານ ໂດຍລວມແລ້ວ ຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ, ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ດ້ານການໄດ້ ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກ ງານ, ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານ

ຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ ແລະ ດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

3) ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ ປັດໄຈແຮງຈູງໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ກັບ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັນໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ ເຊິ່ງໄດ້ແກ່ ແຮງຈູງໄຈດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກງານສູງ, ແຮງຈູງໃຈຈາກການໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື, ແຮງຈູງໃຈຈາກຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ຈາກສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຈາກຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແມ່ນລ້ວນແລ້ວແຕ່ມີຄວາມສຳພັນກັນກັບ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ.

4) ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນມີການພົວພັນກັບ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ. ສະນັ້ນ, ເຫັນວ່າ ມີ 3 ປັດໄຈ ຄື: ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນການເຮັດວຽກ ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິບັດຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ສຸວັນນະສີ, ກ. (2018). *ວິຊາການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ: ຄວາມເຂົ້າໃຈເບື້ອງຕົ້ນກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.*

<http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/pdf>

ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ຫຼວງພະບາງ. (2023). *ປະຫວັດ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ຫຼວງພະບາງ.*

Becker & Nuhaanser. (1975). *Creates inefficiencies, organizations in turbulent enviroments would.* New York: Nichols.

Booncharoen, M. (2560). *A Study of the Personal Characteristics, Leadership Types, Transformational Leadership and Leader Behaviors Affecting Employees' Organizational Commitment in Bangkok Metropolitan Area.* From:

http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2685/1/matsee_boon.pdf

Kittipongwarakarn, W. (2020). *Factors affecting work efficiency of a state enterprise employees.*

<http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/975/1/g601130402.pdf>

Konkaew, W. (2558). *Motivation factors effecting needs for self-development of academic supporting personnel,* Faculty of Medicine, Chiang Mai University.

Maichan, A. (2560). *The factors affecting performance efficiency among employees in machine installed production line,* Songkhla Province.

<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/ml10/6114962074.pdf>

Moura, F.T., (2020). *Likert Scales: How to Use it to Measure Perceptions and Behaviors.* <https://liveinnovation.org/likert-scales-how-to-use-it-to-measure-perceptions-and-behaviors/>

Nimkaew, K. (2011). *Relating factors toward the relationship among the staffs in the organization: Case study at the Office of Project Management, The Royal Irrigation Department, Sam Sen District, Bangkok.* <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/bitstream/123456789/993/1/132374.pdf>

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

Pannarai, T. (2022). *Factors affecting work efficiency of employees in Songkhla Provincial Administrative Organization.* <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17458/1/1/%E0%B8%98%E0%B8%99%E0%B8%A0%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%>

8C%20%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0
%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%A3%
E0%B8%B2%E0%B8%A2.pdf

- 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.
- Peungcharoen, P. (n.d.). *Efficiency operation of Employees of Lopburi provincial cooperative office and Singburi provincial cooperative office*. Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University. From: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-2/6114993337.pdf>
- Suwankum, K. (n.d.). *The Performance Efficiency of Public Servant's Samutprakarn 1 Area Revenue Office*. Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University. From: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154652.pdf>.
- Yooto, T. (2022). *Factors Related to the Efficiency of Personnel Performance of Rayong Provincial Administrative Organization*.