



## Factors Affecting Work Efficiency's Employee of Champalao Deposit Taking Micro Finance Institution

Anonh TAIKASEM<sup>\*1</sup>, Thippavanh DUANGVILAYKEO<sup>2</sup>, Phonepasit KHOMTHAVONG<sup>2</sup>

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

<sup>\*1</sup>Correspondence: Anonh  
TAIKASEM, Champalao  
Deposit Taking micro-finance  
institutions, Tel:  
+856 20 77660009,  
E-mail:  
[anonh.taikasem@gmail.com](mailto:anonh.taikasem@gmail.com)

<sup>2</sup>Department of Economic,  
Faculty of Economic and  
Tourism, Souphanouvong  
University

Submitted: August 01, 2024  
Revised: August 10, 2024  
Accepted: August 21, 2024

### Abstract

This Research aimed to study the motivation, efficiency in the operation of microfinance institution employees who receive deposits in Lao Pagoda and the factors that affect the performance of employees of microfinance institutions who receive deposits in Lao Pagoda. By using 50 sets of questionnaires to collect data from 50 target groups and the program SPSS software was used to analyze all the data. The research results found that the employee's work motivation is the motivation to monitor and evaluate the performance frequently with the value of  $\bar{X}= 4.47$ ;  $SD=0.46$ , job responsibility is appropriate with value  $\bar{X}= 4.23$ ;  $SD=0.57$ , types of work has a value of  $\bar{X}= 4.07$ ;  $SD=0.58$ , Work improvement has value  $\bar{X}= 4.02$ ;  $SD=0.72$  and acceptance of each other within the organization staff has a value of  $\bar{X}= 4.01$ ;  $SD=0.64$ . There is also a good relationship between colleagues with a value of  $\bar{X}= 4.22$ ;  $SD=0.56$ , the level of productivity in the work function, value  $\bar{X}= 4.14$ ;  $SD= 0.60$ , policy and organizational management has a value of  $\bar{X}= 4.01$ ;  $SD= 0.65$ , working environment value  $\bar{X}= 3.96$  ; $SD= 0.71$  and lastly labor cost and welfare value  $\bar{X} = 3.73$ ;  $SD=0.73$ . The efficiency in the performance of the employee's work was in a high levels, such as good time management with a value of  $\bar{X}= 4.37$ ;  $SD= 0.53$ , the quality of work performed  $\bar{X}= 4.31$ ;  $SD= 0.48$ , in terms of the amount of work that can be done, the value of  $\bar{X}= 4.03$ ;  $SD=0.54$ . Factors that affect the performance of microfinance institutions that accept deposits in Laos have only one factor such as job stability (X10) with a statistical significance level of 0.01.

**Key words:** motivation, Work Efficiency, Champalao Deposit Taking micro-finance institutions.

### 1. ພາກສະເໜີ

ອົງກອນທີ່ມີສັກກະຍາພາບຄືອົງກອນທີ່ມີການເຕີບ  
ໂຕຂຶ້ນໄປເລື້ອຍໆ ແລະ ພັດທະນາຕົນເອງຢູ່ສະເໜີເພື່ອ  
ຄວາມຢູ່ລອດພາຍໃຕ້ການປ່ຽນແປງໃໝ່ໂດຍມີການປັບຕົວ  
ຕະຫຼອດເວລາຈົນຮອດການພັດທະນາໃຫ້ກ້າວທັນໂລກໃນ  
ແຕ່ລະຍຸກສະໄໝ. ດັ່ງນັ້ນ, ເປົ້າໝາຍໜຶ່ງຂອງທຸກໆອົງ  
ກອນກໍ່ຄືຄວາມມຸ່ງເນັ້ນ “ການພັດທະນາອົງກອນ

Organization Development “ (OD) ເພື່ອໃຫ້ເກີດ  
ການປ່ຽນແປງທີ່ດີຂຶ້ນເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ເປັນພຽງແຕ່ເປັນການ  
ພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານໃຫ້ມີວິໄສທັດເທົ່ານັ້ນແຕ່ຍັງລວມໄປ  
ເຖິງບຸກຄະລາກອນທຸກໆພ້ອມຈະພັດທະນາ  
ສັກກະຍາພາບໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບການປະຕິບັດ  
ວຽກງານຂອງອົງກອນນັບຕັ້ງແຕ່ການປ່ຽນແປງພຶດຕິກຳ,  
ການປະຕິບັດງານ, ລະບົບໂຄງສ້າງຂອງອົງກອນໄປຈົນ

ຮອດທັດສະນະຄະຕິໃນການເຮັດວຽກເຊິ່ງປັດຈຸບັນການພັດທະນາອົງກອນກາຍເປັນເຄື່ອງມືທີ່ຖືກນຳມາໃຊ້ໃນການບໍລິຫານເພາະສາມາດຂັບເຄື່ອນອົງກອນໃຫ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າ, ກ້າວທັນເຖິງການປ່ຽນແປງ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ກັບອົງກອນຢ່າງເປັນລະບົບເຊິ່ງເປັນທີ່ຮູ້ຈັກກັນດີວ່າປັດໄຈສຳຄັນໃນການດຳເນີນງານເພື່ອໃຫ້ເກີດປະສິດທິຜົນຕໍ່ອົງກອນຕ່າງໆທາງພາກລັດ, ອົງກອນທຸລະກິດ ແລະ ອົງກອນຂອງເອກະຊົນນັ້ນກໍຄື “ ຄົນ ” ເພາະຄົນເປັນສຸດຍອດຂອງຊັບສິນທີ່ມີຄ່ານອກເໜືອຈາກເງິນ, ວັດຖຸ, ອຸປະກອນ, ການຕະຫຼາດ ແລະ ການຈັດການທີ່ດີຫາກອົງກອນໃດສາມາດພັດທະນາຄົນໃຫ້ເປັນຊັບສິນທີ່ມີຄຸນຄ່າໄດ້ກໍຈະສິ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ອົງກອນນັ້ນຈະເລີນກ້າວ ໜ້າຢ່າງບໍ່ຢຸດຢັ້ງ. ການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ຫຼື ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດກໍຄືການບໍລິຫານງານທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໂດຍເລີ່ມຕັ້ງແຕ່ການຄັດເລືອກພະນັກງານ, ການພັດທະນາ ເຊິ່ງເປັນຂະບວນການທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດມີທັກສະໃນການເຮັດວຽກ ຫຼື ຄວາມຊຳນານຊຳນານ, ມີທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີໃນການປະຕິບັດວຽກງານລວມເຖິງຄວາມສາມາດໃນການປັບປ່ຽນພຶດຕິກຳຂອງຕົນໃຫ້ເໝາະສົມກັບບົດບາດໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານໃນປັດຈຸບັນຈົນຮອດອະນາຄົດໃຫ້ເປັນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນ (Ekkasit Sanamthong Ramkhamhaeng University, 2021).

ຕະຫລອດໄລຍະເວລາ 14 ປີ ຫລັງຈາກໄດ້ຮັບອະນຸຍາດສ້າງຕັ້ງຢ່າງເປັນທາງການຈາກທະນາຄານແຫ່ງສປປ ລາວ ໃນວັນທີ 24 ເດືອນ 6 2009 ສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ກໍໄດ້ເລີ່ມໃຫ້ບໍລິການຢ່າງເປັນທາງການ ແລະ ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ປະຕິບັດພາລະກິດຂອງຕົນຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ໃນການຂະຫຍາຍການບໍລິການທາງການເງິນໄປສູ່ພາກສ່ວນທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຂອງທະນາຄານໃຫ້ໄດ້ເຂົ້າເຖິງການບໍລິການການເງິນທີ່ ເໝາະສົມກັບຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າໂດຍຮັບປະກັນການບໍລິການທີ່ເຂົ້າ

ງ່າຍ ແລະ ມີຈັນຍາບັນແນໃສ່ບັນລຸວິໄສທັດຂອງການເປັນສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ເຂົ້າໃຈວິຖີຊີວິດຂອງຄົນລາວ, ເຂົ້າເຖິງງ່າຍ ແລະ ມີຈັນຍາບັນ (ສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກປະຈຳປີ, 2023).

ຕັ້ງແຕ່ຕົ້ນປີ 2022 ເປັນຕົ້ນມາ ໄດ້ມີພະນັກງານລາອອກຈາກອົງກອນ ຈຳນວນ 13 ຄົນ ໃນນັ້ນມີພະນັກງານທີ່ຮັບເຂົ້າໃໝ່ ຈຳນວນ 09 ຄົນ ແລະ ພະນັກງານທີ່ຊານານງານຮອດຂັ້ນຮອງຜູ້ອຳນວຍການ ຈຳນວນ 04 ຄົນ ເຊິ່ງບຸກຄະລາກອນຊຳນານງານທີ່ລາອອກໄປນັ້ນ ລ້ວນແຕ່ເປັນກຳລັງສຳຄັນໃນການພັດທະນາອົງກອນ ເພາະເປັນບຸກຄະລາກອນທີ່ມີທັກສະຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ແລະ ໃນປະຈຸບັນຍັງເຕັກໂນໂລຊີທີ່ສາມາດນຳມາພັດທະນາໃຊ້ແຮງງານແທນມະນຸດເພື່ອລຸດຕົ້ນທຶນໃນອົງກອນ ເຊິ່ງສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຮູ້ສຶກໃນດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໃນອົງກອນອີກດ້ວຍ ຖ້າໃນອານາຄົດໃນຕໍ່ໜ້ານີ້ ຍັງມີທ່າງອ່ຽງການລາອອກຂອງພະນັກງານໃນອົງກອນເພີ່ມຂຶ້ນອີກອາດຈະສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການພັດທະນາ ແລະ ເຕີບໂຕຂອງອົງກອນໄດ້ (ສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກປະຈຳປີ, 2023).

ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງສິນໃຈຈະສຶກສາໃນຫົວຂໍ້ນີ້ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອ 1) ສຶກສາ ແຮງຈູງໃຈ ໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ, 2) ສຶກສາ ປະສິດທິພາບໃນປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ແລະ 3) ສຶກສາປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ.

## 2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການການ

### 2.1 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ການກຳນົດກຸ່ມຕົວຢ່າງຄັ້ງນີ້ ຜູ້ສຶກສາໄດ້ອີງຕາມທິດສະດີຂອງທ່ານ Gay & Airasian (2003) ໂດຍມີການລະບຸໃຫ້ເອົາປະຊາກອນທັງໝົດ ໂດຍປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນພະນັກງານຂອງສະຖາບັນການເງິນ

ຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ທັງໝົດ ຈຳນວນ 50 ຄົນ.

### 2.3 ເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໃຊ້ແບບສອບຖາມ ເຊິ່ງແບບສອບຖາມແມ່ນໄດ້ອອກແບບມາດຕາສ່ວນປະເມີນຄ່າ (Rating Scale) ຕາມວິທີຂອງ Likert Scale (Likert, 1932).

ພາຍຫຼັງສ້າງແບບສອບຖາມ ສຳເລັດແລ້ວ ໄດ້ນາແບບສອບຖາມ ແລະ ແບບສຳພາດໄປຜ່ານຜູ້ຊ່ຽວຊານ 3 ທ່ານເພື່ອປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຂໍ້ຄຳຖາມໃນແບບສອບຖາມ ຫາຄ່າ IOC ຂອງເຄື່ອງມື ເຊິ່ງຜ່ານການປະເມີນເຫັນວ່າທຸກໆຄຳຖາມໃນແບບສອບຖາມ ມີຄ່າ IOC=0.97 ເຊິ່ງມີຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້.

### 2.4 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ຜູ້ສຶກສາໄດ້ນຳເອົາແບບສອບຖາມຢາຍໃຫ້ພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ຈຳນວນ 50 ຊຸດ ພ້ອມທັງອະທິບາຍ ແນະນາວິທີການຕອບໃຫ້ແຕ່ລະທ່ານ ແລ້ວ ເກັບແບບສອບຖາມຄືນພາຍຫຼັງທີ່ຕອບສຳເລັດ.

### 2.5 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ພາຍຫຼັງເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກແບບສອບຖາມມາແລ້ວ ໄດ້ນຳຂໍ້ມູນທັງໝົດໄປວິເຄາະໂດຍການນຳໃຊ້ໂປຣແກຣມ SPSS version 20 ເພື່ອຫາຄ່າສະເລ່ຍ (Mean) ແລະ ຜັນປ່ຽນມາດຖານ (SD). ແລະ ສົມຜົນການວິເຄາະແບບຫົດຖອຍແບບພະຫຸພິດ (Multiple Regression Analysis Model) ເພື່ອວິເຄາະໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ.

## 3. ຜົນໄດ້ຮັບ

### 3.1 ແຮງຈູງໃຈ ໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ

ຈາກຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ພົບວ່າ ການກະຕຸ້ນຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນງານເລື້ອຍໆ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້

ພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນຄວາມສຳເລັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ຫຼາຍທີ່ສຸດ  $\bar{X} = 4.47$  ແລະ  $SD=0.46$  ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ເໝາະສົມ ເປັນແຮງຈູງໃຈໃຫ້ພະນັກງານເຊິ່ງມີຄ່າ  $\bar{X} = 4.23$  ແລະ  $SD=0.57$ , ຕໍ່ມາແມ່ນ ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດກໍ່ເປັນແຮງຈູງໃຈອີກອັນໜຶ່ງຕໍ່ກັບພະນັກງານເຊິ່ງມີຄ່າ  $\bar{X} = 4.07$  ແລະ  $SD=0.58$ , ຫັດມາແມ່ນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າກໍ່ເປັນແຮງຈູງໃຈອີກອັນໜຶ່ງຕໍ່ກັບພະນັກງານ ມີຄ່າ  $\bar{X} = 4.02$  ແລະ  $SD=0.72$  ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນ ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖືເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນພາຍໃນອົງກອນຊຶ່ງເປັນແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານເຊິ່ງມີຄ່າ  $\bar{X} = 4.01$  ແລະ  $SD=0.64$  (ຕາຕະລາງ 1).

ດ້ານຄວາມສຳພັນອັນດີລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານເປັນແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ມີຄ່າ  $\bar{X} = 4.22$  ແລະ  $SD=0.56$ , ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໜ້າທີ່ວຽກງານ ຄ່າ  $\bar{X} = 4.14$  ແລະ  $SD= 0.60$ , ຕໍ່ມາແມ່ນ ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານອົງກອນ ມີຄ່າ  $\bar{X} = 4.01$  ແລະ  $SD= 0.65$ , ຫັດມາແມ່ນ ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກຄ່າ  $\bar{X} = 3.96$  ແລະ  $SD= 0.71$  ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນ ດ້ານຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການມີຄ່າ  $\bar{X} = 3.73$  ແລະ  $S.D=0.73$ (ຕາຕະລາງ 2).

### 3.2 ປະສິດທິພາບໃນປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ

ຈາກຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ພົບວ່າ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງການປະຕິບັດເວລາໄດ້ດີ ມີຄ່າ  $\bar{X} = 4.37$  ແລະ  $SD= 0.53$ , ຮອງລົງມາແມ່ນ ຄຸນນະພາບຂອງງານທີ່ປະຕິບັດໄດ້  $\bar{X} = 4.31$  ແລະ  $SD= 0.48$ , ຕໍ່ມາແມ່ນ ດ້ານປະລິມານວຽກງານທີ່ປະຕິບັດໄດ້ ຄ່າ  $\bar{X} = 4.03$  ແລະ  $SD=0.54$  (ຕາຕະລາງ 3).

### 3.3 ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ

ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ມີທັງໝົດ 10 ຕົວ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັບປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ( $R = 0.814$ ) ແລະ 10 ປັດໄຈ ສາມາດອະທິບາຍ ຫຼື

ພະຍາກອນປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານດ້ານຄຸນນະພາບຂອງງານ ໂດຍລວມໄດ້ເຖິງ 62.2% ( $R^2 = 0.662$ ) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 37.8% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳມາວິເຄາະໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ດ້ວຍລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນຂອງການປະເມີນ 0.275 ເຊິ່ງໝາຍເຖິງຄວາມຜິດພາດທີ່ເກີດຈາກການພະຍາກອນໂດຍສະເລ່ຍ ແລະ ພົບວ່າມີພຽງ 1 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນ ແລະ ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ຄື: ປັດໄຈດ້ານຄວາມຫມັ້ນຄົງໃນຫນ້າວຽກ ( $X_{10}$ ) ມີຄ່າ  $\beta = 0.249$ . ສະນັ້ນ, ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ມີສົມຜົນພະຍາກອນປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ຄື:

ສົມຜົນການພະຍາກອນປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ໃນຮູບຂອງການນຳໃຊ້ຄ່າຄະແນນດິບມີດັ່ງນີ້:

$$Y = 1.232 + 0.249 X_{10}$$

ສົມຜົນສົມຜົນພະຍາກອນປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ໃນຮູບຂອງການນຳໃຊ້ຄ່າຄະແນນມາດຕະຖານ ມີດັ່ງນີ້:

$$Z_Y = 0.249 X_{10}$$

ຈາກຜົນການວິເຄາະສົມຜົນການທົດຖອຍແບບພະຫຸຄຸນ ສາມາດອະທິບາຍສົມຜົນພະຍາກອນ ຂອງປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ໄດ້ດັ່ງນີ້:

1) ສຳປະສິດຄົງທີ່ ມີຄ່າເທົ່າກັບ 1.232 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ແມ່ນດຳເນີນການໄດ້ໃນ 1.232 ລະດັບ (ລະດັບ

ໜ້ອຍທີ່ສຸດ) ໂດຍບໍ່ຈຳເປັນມີ ປັດໄຈອື່ນເຂົ້າມາກ່ຽວຂ້ອງໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05.

2) ສຳປະສິດຂອງປັດໄຈດ້ານຄວາມຫມັ້ນຄົງໃນຫນ້າວຽກ  $X_{10}$  ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.249 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າຖ້າພະນັກງານ ໃຫ້ລະດັບຄວາມສຳຄັນໃນປັດໄຈດ້ານຄວາມຫມັ້ນຄົງໃນຫນ້າວຽກ  $X_{10}$  ເພີ່ມຂຶ້ນ 1 ລະດັບ ໂດຍປັດໄຈອື່ນໆຄົງທີ່ ຈະເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ເພີ່ມຂຶ້ນ 0.249 ລະດັບ, ແຕ່ໃນກົງກັນຂ້າມຖ້າຫາກປັດໄຈດ້ານຄວາມຫມັ້ນຄົງໃນຫນ້າວຽກ  $X_{10}$  ປ່ຽນແປງລົງ 1 ລະດັບ ກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ປ່ຽນແປງລົງ 0.249 ລະດັບເຊັ່ນກັນໃນຂະນະທີ່ປັດໄຈດ້ານອື່ນບໍ່ປ່ຽນແປງ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05.

#### 4. ວິພາກຜົນ

ຈາກຜົນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ພົບວ່າແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກຈຳປາລາວມີຄວາມຄວາມມຸ່ງໝັ້ນສູ່ຄວາມສຳເລັດແມ່ນການໃຊ້ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຢ່າງເຕັມທີ່ ແລະ ຮູ້ສຶກດີໃຈໃນຜົນງານທີ່ໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້, ລັກສະນະຂອງໜ້າວຽກທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍມີຄວາມເໝາະສົມກັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ. ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖືການປະຕິບັດທີ່ດີຕໍ່ກັນຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ ມີການໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການປະຕິບັດງານໃນອົງກອນເປັນຢ່າງດີ ມີຄວາມກ້າວໜ້າດ້ານອົງກອນໄດ້ຝຶກອົບຮົມພັດທະນາທັກສະ ຄວາມຮູ້ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ ແລະ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕາມຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ, ດ້ານຄວາມຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນຄວາມສຳເລັດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ. ນອກນີ້ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ຍັງພົບວ່າແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນ

ການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກຈຳປາລາວ ມີຄື ເລື່ອງ ການນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານອົງກອນທີ່ດີ ມີ ການປະເມີນ ແລະ ຕິດຕາມຜົນງານຢູ່ເລື້ອຍໆ, ເພື່ອນຮ່ວມ ງານມີຄວາມສຳພັນກັນທີ່ດີ ສາມາດປະຕິບັດວຽກງານພາຍ ໄດ້ໃນທິດທາງເປົ້າ ໝາຍດຽວກັນ, ມີສະພາບແວດລ້ອມ ໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີ, ມີຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການ ເງິນເດືອນທີ່ເໝາະສົມ ກັບໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ , ມີຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງອົງກອນ ແລະ ມີ ຄວາມເປັນທີ່ໜ້າເຊື່ອຖືໃນສັງຄົມ. ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດ ຄົ້ນຄວ້າຂອງທ່ານ Kittiphongwarakarn (2020) ໄດ້ ສຶກສາຫົວຂໍ້ “ປັດໃຈທີ່ມີຜົນປະສິດທະພາບໃນການ ປະຕິບັດງານຂອງລັດວິສາຫະກິດແຫ່ງໜຶ່ງໃນ ປະເທດໄທ” ພົບວ່າ ປັດໃຈສະພາບແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກ ໂດຍ ສະເພາະປັດໃຈສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທາງ ສັງຄົມໄດ້ສ້າງແຮງຈູງໃຈໃຫ້ພະນັກງານ ຢູ່ໃນລະດັບສູງ ເຊິ່ງມີຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ມີປະສິດທິ ພາບ ຢູ່ໃນລະດັບສູງ. ໃນນີ້ປັດໃຈປະຊາກອນລວມທັງ ລະດັບການສຶກສາ, ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ, ພື້ນທີ່ ເຮັດວຽກ ແລະ ສາຍການເຮັດວຽກທີ່ແຕກຕ່າງກັນມີ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ປັດໃຈ ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ ດ້ານຮ່າງກາຍ, ສັງຄົມ, ແລະ ຈິດໃຈຂອງການເຮັດວຽກມີຜົນກະທົບຕໍ່ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ. ປັດໃຈແຮງຈູງໃຈໃນການ ເຮັດວຽກໃນແງ່ຂອງຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ ໃນ ດ້ານການຮັບເອົາແລະເຄົາລົບ,ຄວາມຮັບຜິດຊອບວຽກເຮັດ ງານທຳ ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານອາຊີບ ລັກສະນະຂອງ ການເຮັດວຽກທີ່ຖືກປະຕິບັດມີຜົນກະທົບປະສິດທິພາບ ການເຮັດວຽກ. ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ Phomsamone (2016) ໄດ້ສຶກສາຫົວຂໍ້: “ການຈູງໃຈໃນ ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານ ຮ່ວມທຸລະ ກິດ ລາວ-ຫວຽດ ສາຂາ ແຂວງຫຼວງພະບາງ.” ເຫັນວ່າ ນະໂຍບາຍທາງດ້ານສະຫວັດດີການເງິນເດືອນ, ການ ບໍລິຫານງານທີ່ດີ ແລະ ໜ່ວຍງານມີຄວາມສາມັກຄີກັນດີ

ເປັນແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ພະນັກງານ ທະນາຄານ ຮ່ວມທຸລະກິດລາວ-ຫວຽດ ສາຂາ ແຂວງຫຼວງ ພະບາງ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

ການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ພົບວ່າປະສິດທິພາບໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະ ພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກຈຳປາລາວ ໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ ເຊັ່ນການປະຕິບັດເວລາໄດ້ດີ, ຄຸນນະພາບຂອງວຽກ ງານທີ່ປະຕິບັດໄດ້ດີ, ດ້ານປະລິມານວຽກງານທີ່ປະຕິບັດໄດ້ ດີ. ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ Pannarai (2022)ໄດ້ສຶກສາ ພົບວ່າ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດ ງານຂອງບຸກຄະລາກອນອົງການປົກຄອງແຂວງສິງຂາ ຢູ່ໃນ ລະດັບສູງ ໂດຍປະລິມານການເຮັດວຽກ ໄດ້ສະເລ່ຍສູງສຸດ, ຄຸນນະພາບວຽກງານ ແລະ ການປະຕິບັດເວລາໄດ້ຢູ່ໃນ ລະດັບສູງ.

ປັດໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກ ງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນ ຝາກ ຈຳປາລາວ ພົບວ່າ ປັດໃຈດ້ານຄວາມຫມັ້ນຄົງໃນຫນ້າ ວຽກຄື ( $X_{10}$ ). ເຊິ່ງແຕກຕ່າງກັບບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ Suwan (2017) ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບ ປັດໃຈທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການ ປະຕິບັດຂອງພະນັກງານທະນາຄານບາງກອກ ຈຳກັດ ສາຂາ ອຳເພີເມືອງ ແຂວງຊຽງໃໝ່ ປະເທດໄທ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ໄດ້ພົບເຫັນວ່າ ປັດໃຈສະໜັບສະໜູນທີ່ມີອິດທິພົນ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານຂອງ ທະນາຄານບາງກອກ ຈຳກັດ ປະຈຳເມືອງ ແຂວງຊຽງໃໝ່ ປະກອບດ້ວຍຄວາມປອດໄພວຽກເຮັດງານທຳ. ເງິນເດືອນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ນະໂຍບາຍການບໍລິຫານອົງ ການຈັດຕັ້ງ.

**5. ສະຫຼຸບ**

ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງ ພະນັກງານສະ ຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ມີຄື ການກະຕຸ້ນການເຮັດວຽກ, ຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນ ຜົນງານເລື້ອຍໆ, ການຊັບຊ້ອນໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ເໝາະສົມ, ລັກສະນະຂອງວຽກງານ, ຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ, ແລະ ພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນຕ້ອງຍອມຮັບນັບຖືເຊິ່ງ

ກັນ ແລະ ກັນ. ນອກຈາກນີ້ ຍັງມີ ໜ້າວຽກຕ້ອງມີຄວາມ ໝັ້ນຄົງ, ອົງກອນຕ້ອງມີນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານ ອົງກອນ ດີ,ສະພາບແວດລ້ອມບ່ອນເຮັດວຽກ, ແລະ ສຸດ ທ້າຍຕ້ອງມີຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການຕໍ່ພະນັກງານ ທີ່ດີ.

ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ ເຫັນວ່າມີປະສິດທິພາບສູງເຊັ່ນວ່າ ການປະຕິບັດ ຕໍ່ເວລາ ໃນການເຮັດວຽກ, ປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງ ໜ້າວຽກເຫັນວ່າຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດ ວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໄດ້ແກ່ປັດໄຈດ້ານຄວາມ ຫມັ້ນຄົງໃນໜ້າວຽກເທົ່ານັ້ນ ຊຶ່ງອາດມີປັດໄຈອື່ນໆອີກທີ່ ບໍ່ໄດ້ນຳມາສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້.

## 6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍ ປະຕິບັດຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການ ດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບ ພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນ ໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີ ມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດ ໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ ດຽວ.

## 7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ສະພາແຫ່ງຊາດ. (2013). *ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ເລກທີ 43/ສພຊ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, 02/24/2013*. ແຫຼ່ງທີ່ມາ:

<http://www.na.gov.la>

ສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ. (2013). *ບົດລາຍງານຄວາມເປັນມາຂອງສະຖາບັນ ການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ (ສປງ)*.

Gay, L., & Airasian, P. (2003). *Educational research: Competencies for analysis and application* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson International Edition.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22, 140, 55.

Yamchoo, W. (2020). *Factors affecting the motivation of employees of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Thailand*.

Phomsamone, S. (2016). *The motivation of the employees of the Lao-Vietnamese joint venture bank branch in Luang Prabang province*.

Yiamachang, P. (2020). *Factors affecting the success of policy bank employees in Luang Prabang Branch*.

Suwan, S. (2017). *Factors that affect the performance of employees of Bangkok Bank Limited, Muang District, Chiang Mai Province, Thailand*.

Kittiphongwarakarn, W. (2020). *Effective factors in the operation of a state-owned enterprise in Thailand*.

Pannarai, T. (2022). *Factors affecting the performance of administrative personnel in Songkha Province, Thailand*.

Moet, T., Kungwansupaphan, C., & Suwannaputit, U. (2021). *The external business environment that affects the entrepreneurial intention of students at Buildbright University, Cambodia*.

Jeerakan, K. (2016). *The study of the motivation and relationship of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Pattani Province with out-of-state resources in operation*.

Jeerakan, K. (2016). *Study of Motivations toward Organizational Commitment: A Case Study of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Pattani Province*.

Chulerntakroun, O. (2021). *Factors affecting the performance motivation of channel employees in Bangkok. Thai land*.

Warnitkomonnan, W. (2016). *Factors affecting the performance motivation of employees*

ຕາຕະລາງ 1: ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ ທີ່ຮັບເງິນຝາກຈຳປາລາວ

ລ/ດ	ດ້ານແຮງຈູງໃຈພາຍໃນ	ຈຳນວນ (N)	$\bar{X}$	S.D	ລະດັບຄວາມສຳຄັນ
1	ດ້ານຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນຄວາມສຳເລັດ	50	4.47	0.46	ຫຼາຍ
2	ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ	50	4.07	0.58	ຫຼາຍ
3	ດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື	50	4.01	0.64	ຫຼາຍ
4	ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ	50	4.23	0.57	ຫຼາຍ
5	ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ	50	4.02	0.72	ຫຼາຍ
ຄ່າສະເລ່ຍລວມ		50	4.16	0.59	ຫຼາຍ

ຕາຕະລາງ 2 ແຮງຈູງໃຈພາຍນອກ ໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກ ງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ

ລ/ດ	ດ້ານປັດໄຈພາຍນອກ	ຈຳນວນ (N)	$\bar{X}$	S.D	ລະດັບຄວາມສຳຄັນ
1	ນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານອົງກອນ	50	4.01	0.65	ຫຼາຍ
2	ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ	50	4.22	0.56	ຫຼາຍ
3	ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ	50	3.96	0.71	ຫຼາຍ
4	ດ້ານຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການ	50	3.73	0.73	ຫຼາຍ
5	ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໜ້າທີ່ວຽກງານ	50	4.14	0.60	ຫຼາຍ
ຄ່າສະເລ່ຍລວມ		50	4.01	0.65	ຫຼາຍ

ຕາຕະລາງ 3 ປະສິດທິພາບທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດງານໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກທີ່ຮັບເງິນຝາກ ຈຳປາລາວ

ລ/ດ	ປະສິດທິພາບທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດງານ	ຈຳນວນ (N)	$\bar{X}$	S.D	ລະດັບຄວາມສຳຄັນ
1	ຄຸນນະພາບຂອງງານ	50	4.31	0.48	ຫຼາຍ
2	ປະລິມານງານ	50	4.03	0.54	ຫຼາຍ
3	ດ້ານເວລາ	50	4.37	0.53	ຫຼາຍ
4	ດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ(ຕົ້ນທຶນ)	50	4.11	0.48	ຫຼາຍ
ຄ່າສະເລ່ຍລວມ		50	4.20	0.42	ຫຼາຍ

ຕາຕະລາງ 4 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.232	0.465		2.646	0.012*

1	ປັດໄຈດ້ານຄວາມສໍາເລັດຂອງວຽກ ( $X_1$ )	0.054	0.130	0.060	0.415	0.681
	ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ ( $X_2$ )	0.073	0.114	0.102	0.639	0.527
	ປັດໄຈດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື ( $X_3$ )	0.168	0.103	0.257	1.625	0.112
	ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ ( $X_4$ )	0.114	0.129	0.156	0.884	0.382
	ປັດໄຈດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ( $X_5$ )	0.038	0.099	0.066	0.385	0.702
	ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະການບໍລິຫານງານອົງກອນ ( $X_6$ )	-0.021	0.111	-0.032	-0.185	0.854
	ປັດໄຈດ້ານຄວາມສໍາພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ( $X_7$ )	0.018	0.145	0.024	0.122	0.904
	ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ( $X_8$ )	0.075	0.073	0.127	1.028	0.310
	ປັດໄຈດ້ານຄ່າແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການ ( $X_9$ )	-0.052	0.080	-0.091	-0.651	0.519
	ປັດໄຈດ້ານຄວາມຫມັ້ນຄົງໃນໜ້າວຽກ ( $X_{10}$ )	0.249	0.116	0.356	2.150	0.038*
R =0. 814 <sup>a</sup> R <sup>2</sup> = 0.662   Adjusted R <sup>2</sup> =0.575   Std. Error = 0.27553						

ໝາຍເຫດ: \* ມີລະດັບສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ ທີ່ລະດັບ 0.05; \*\* ມີລະດັບສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ ທີ່ລະດັບ 0.01.