Vol: 1, Issue: 1, September-December 2026

The Effect of Sales Control on Salespeople's Outcome Performance in Kaysone Phomvihane City, Savannakhet Province

Received: 10.09.26
Revised: 22.09.26
Accepted: 05.10.26

Souksathy LATHSAVONG[a]* Kaysone XAYYALATH[b]
[a]Faculty of Business Administration, Savannakhet University
[b] Faculty of Business Administration, Savannakhet University

Abstract

This study aims to examine the influence of sales control on outcome performance of car sales representatives in Kaysone Phomvihane City, Savannakhet Province. The study sample consisted of managers, assistant sales managers, and sales representatives from automotive sales business units, selected using a multi-stage sampling technique. Data were collected using a questionnaire that underwent rigorous validity and reliability testing. Statistical analyses included descriptive statistics and multiple regression analysis. The research findings revealed that all forms of sales control systems collectively explained the variance in outcome performance with statistical significance. When considering the influence of individual variables, every factor had a statistically significant positive impact on outcome performance. The factor with the highest influence was capability control, followed by activity control, while outcome control had the lowest influence. Furthermore, tests for multicollinearity among the independent variables indicated no high-level interrelationships. These findings suggest that organizations should primarily focus on developing and enhancing the capabilities of sales representatives, alongside effectively managing and supporting work activities, to improve performance efficiency and create a sustainable competitive advantage in business.

Keywords: Activity Control, Capability Control, Outcome Control, Outcome Performance

* **Corresponding Author:** Souksathy LATHSAVONG
e-mail: Souk.6309@gmail.com

ອິດທິພົນຂອງການຄວບຄຸມການຂາຍຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານຂາຍ ໃນ ນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ

ການສົ່ງບົດຄວາມ: 10.09.26
ປັບປຸງສຳເລັດ: 22.09.26
ການຕອບຮັບ: 05.10.26

ສຸກສະຖິ ລາດຊະວົງ[a]* ໄກສອນ ໄຊຍະລາດ[b]
[a] ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ
[b] ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

ບົດຄັດຫຍໍ້

ການຄົ້ນຄວ້ານີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາອິດທິພົນຂອງການຄວບຄຸມການຂາຍ ຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບຂອງພະນັກງານຂາຍລີດໃຫຍ່ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈປະກອບມີ ຜູ້ຈັດການ, ຜູ້ຊ່ວຍຫົວໜ້າຝ່າຍຂາຍ ແລະ ພະນັກງານຂາຍ ຈາກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຈຳໜ່າຍລີດໃຫຍ່ ໂດຍນຳໃຊ້ວິທີການສຸ່ມຕົວຢ່າງແບບຫຼາຍຂັ້ນຕອນ. ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນແມ່ນແບບສອບຖາມ ເຊິ່ງໄດ້ຜ່ານການທົດສອບຄວາມທ່ຽງຕົງ ແລະ ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຢ່າງຮັດກຸມ. ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ປະກອບມີ ສະຖິຕິພັນລະນາ ແລະ ການວິເຄາະການທົດຖອຍພະຫຸຄູນ. ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ: ລະບົບການຄວບຄຸມການຂາຍທຸກຮູບແບບ ສາມາດຮ່ວມກັນອະທິບາຍຄວາມຜັນປ່ຽນຂອງຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ ໄດ້ຢ່າງມີໄນສຳຄັນທາງສະຖິຕິ. ເມື່ອພິຈາລະນາອິດທິພົນຂອງແຕ່ລະຕົວປ່ຽນ ພົບວ່າ ທຸກປັດໄຈສົ່ງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບຢ່າງມີໄນສຳຄັນທາງສະຖິຕິທັງໝົດ. ໂດຍປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນສົ່ງຜົນກະທົບຫຼາຍທີ່ສຸດ ແມ່ນການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ, ຮອງລົງມາແມ່ນການຄວບຄຸມກິດຈະກຳໃນການປະຕິບັດງານ ແລະ ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນສົ່ງຜົນໜ້ອຍທີ່ສຸດ ແມ່ນການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການປະຕິບັດງານ ຕາມລຳດັບ. ນອກຈາກນີ້ ຜົນການທົດສອບຄວາມສຳພັນກັນເອງລະຫວ່າງຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ ພົບວ່າບໍ່ເກີດບັນຫາຄວາມສຳພັນກັນເອງໃນລະດັບທີ່ສູງເກີນໄປ. ຜົນການວິໄຈສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ອົງກອນຄວນມຸ່ງເນັ້ນການພັດທະນາ ແລະ ເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານຂາຍເປັນຫຼັກ ຄຽງຄູ່ກັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ສິ່ງເສີມກິດຈະກຳການເຮັດວຽກຢ່າງເໝາະສົມ ເພື່ອຍົກລະດັບຜົນການປະຕິບັດງານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ສ້າງຄວາມໄດ້ປຽບໃນການແຂ່ງຂັນທາງທຸລະກິດຢ່າງຍືນຍົງ.

ຄຳສຳຄັນ: ການຄວບຄຸມກິດຈະກຳໃນການປະຕິບັດງານ, ການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ, ການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການປະຕິບັດງານ, ຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນລັບ

*** ຜູ້ປະສານງານ: ສຸກສະຖິ ລາດຊະວົງ**
e-mail: Souk.6309@gmail.com

ພາກສະເໜີ

ໃນສະພາບປັດຈຸບັນເສດຖະກິດໂລກກຳລັງປ່ຽນແປງໄປຢ່າງວ່ອງໄວຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ມີການກຳເນີດເກີດຂຶ້ນຂອງບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຕ່າງໆຢ່າງກວ້າງຂວາງທັງຜູ້ປະກອບການພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ, ທັງທຸລະກິດພາກອຸດສາຫະກຳການຄ້າ, ທຸລະກິດທາງພາກກະສິກຳ ແລະ ທຸລະກິດປະເພດບໍລິການ, ເຮັດໃຫ້ເກີດສະພາບແວດລ້ອມທີ່ມີການແຂ່ງຂັນສູງ, ແຕ່ລະອົງກອນຈຶ່ງພະຍາຍາມຫາກົນລະຍຸດຕ່າງໆເພື່ອເຮັດໃຫ້ອົງກອນເກີດຄວາມໄດ້ປຽບທາງການແຂ່ງຂັນສູງສຸດ ແລະ ເພື່ອທີ່ຈະໃຫ້ອົງກອນໄດ້ຮັບສ່ວນແບ່ງທາງການຕະຫຼາດທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດຂອງກຸ່ມທຸລະກິດປະເພດດຽວກັນ (ທັນຍາພອນ ສຸຂະວິເສດ, 2010). ນອກຈາກວິທີການສ້າງຄວາມໄດ້ປຽບທາງການແຂ່ງຂັນທີ່ກ່າວມາຂ້າງຕົ້ນອົງກອນຍັງຈຳເປັນໃຊ້ວິທີການອື່ນໆໃນການເຮັດໃຫ້ອົງກອນເຕີບໂຕຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ວິທີການສົ່ງເສີມການຂາຍ ຫຼື ວິທີການໃຊ້ພະນັກງານຂາຍ (ໂຊຕິອານັນ ພຶດທິພອນຊະນັນ, 2016) ລວມເຖິງການໃຊ້ລະບົບຄວບຄຸມພະນັກງານຂາຍເຂົ້າມາມີສ່ວນຊ່ວຍໃນການປະຕິບັດງານມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຍິ່ງຂຶ້ນ (Anderson and Oliver ,1987) ໂດຍລະບົບຄວບຄຸມການຂາຍຈະມີທັງໝົດ 3 ຮູບແບບຄື: 1) ການຄວບຄຸມກິດຈະກຳໃນການປະຕິບັດງານ (Activity control), 2) ການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ (Capability control), 3) ການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການປະຕິບັດງານ Kohli et al., (1998). ພະນັກງານຂາຍມີບົດບາດຄວາມສຳ

ຄັນໃນຖານະຕົວແທນຂອງອົງກອນທີ່ຕ້ອງປະຕິສຳພັນກັບລູກຄ້າໂດຍກົງຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານການໃຫ້ບໍລິການຂອງພະນັກງານຂາຍຈຶ່ງເປັນປັດໄຈສຳຄັນທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງລູກຄ້າຈາກຫຼັກຖານທີ່ຊັດເຈນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າພະນັກງານທີ່ສາມາດໃຫ້ບໍລິການຢ່າງມີຄຸນນະພາບຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ລູກຄ້າມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະປະເມີນການບໍລິການທີ່ດີນຳໄປສູ່ການເພີ່ມປະລິມານການຊື້ ແລະ ຄວາມຖີ່ຂອງການເຂົ້າໃຊ້ບໍລິການໃນອະນາຄົດ (Amyx and Bhuian, 2009); (Raub and Liao, 2010) ເມື່ອອົງກອນມີພະນັກງານທີ່ມີຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານການໃຫ້ບໍລິການທີ່ດີມີຄຸນນະພາບສູງຖືເປັນຍຸດທະວິທີໃນການຮັກສາຄວາມໄດ້ປຽບໃນການແຂ່ງຂັນທາງທຸລະກິດ (Li et al., 2020). ຈາກເຫດຜົນດັ່ງກ່າວຜູ້ວິໄຈຈຶ່ງສົນໃຈສຶກສາກ່ຽວກັບອິດທິພົນຂອງການຄວບຄຸມການຂາຍຕໍ່ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານຂາຍໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເພື່ອໃຫ້ອົງກອນຕ່າງໆສາມາດນຳຜົນການວິໄຈນີ້ໄປຕໍ່ຍອດເພື່ອປັບປຸງ ຫຼື ພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດພະນັກງານຂາຍຂອງອົງກອນ ຫຼື ເພື່ອໃຫ້ບຸກຄະລາກອນທີ່ເຮັດອາຊີບພະນັກງານຂາຍສາມາດນຳຜົນການວິໄຈນີ້ໄປຕໍ່ຍອດໃນການປັບປຸງ ຫຼື ພັດທະນາຕົນເອງເພື່ອການເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ, ເມື່ອພະນັກງານຂາຍສາມາດພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງໄດ້ຍິ່ງເຮັດໃຫ້ອົງກອນບັນລຸເປົ້າໝາຍໃນການເພີ່ມປະລິມານຍອດຂາຍ ແລະ ກຳໄລ ໃນການຂາຍເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ອົງກອນເກີດຄວາມໄດ້ປຽບທາງການແຂ່ງຂັນ ແລະ ສາມາດນຳພາໃຫ້ອົງກອນປະສົບຄວາມສຳເລັດໄດ້.

ການທົບທວນເອກະສານ

ແນວຄິດ ແລະ ທິດສະດີກ່ຽວກັບຜົນການປະຕິບັດງານ

Cravens et al (1993) ໄດ້ກ່າວກ່ຽວກັບຜົນການປະຕິບັດງານໄວ້ວ່າຜົນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານຂາຍຈະຖືກປະເມີນຢູ່ທຸກຄັ້ງ, ເນື່ອງຈາກເປັນເລື່ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບຕົວຢ່າງເຊັ່ນ:ການເຮັດຍອດຂາຍໄດ້ໃນລະດັບສູງ ຫຼື ການເຮັດໃຫ້ລູກຄ້າລາຍໃໝ່ເພີ່ມຫຼາຍຂຶ້ນເປັນຕົ້ນ ແລະ ຍັງເປັນເລື່ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານພຶດຕິກຳອີກດ້ວຍຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ກິດຈະກຳຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະຂອງພະນັກງານຂາຍ, ນອກຈາກນີ້ການຄວບຄຸມກິດຈະກຳໃນການປະຕິບັດງານ ແລະ ການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດການປະຕິບັດງານໃນລະດັບສູງຍັງກ່ຽວພັນເຖິງພຶດຕິກຳໃນການເຮັດວຽກຢ່າງຊານສະຫຼາດເຊິ່ງມີສ່ວນຊ່ວຍໃຫ້ຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານພຶດຕິກຳດີຂຶ້ນຕາມໄປດ້ວຍ, ໃນທາງກົງກັນຂ້າມການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການປະຕິບັດງານໃນລະດັບສູງຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ພະນັກງານຂາຍມີພຶດຕິກຳທີ່ດຸໝັ້ນເຮັດວຽກຫຼາຍຍິ່ງຂຶ້ນເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບທີ່ກ່າວໄວ້ວ່າ:ຍິ່ງຄວບຄຸມພຶດຕິກຳການຂາຍຈະຍິ່ງເກີດຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານພຶດຕິກຳຫຼາຍຍິ່ງຂຶ້ນໃນຂະນະທີ່ຍິ່ງຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການຂາຍຈະຍິ່ງເກີດຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບຫຼາຍຍິ່ງຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ.

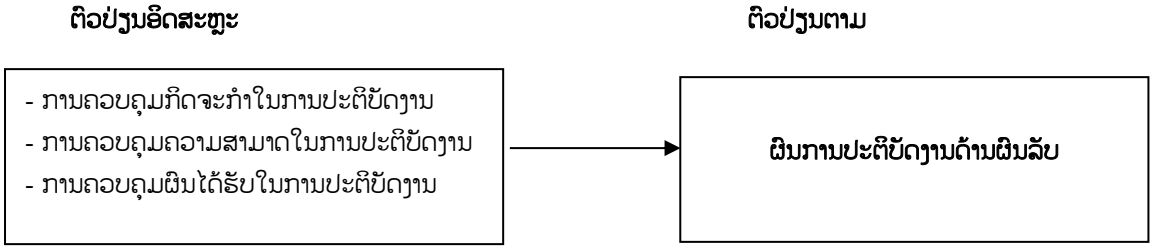
ແນວຄິດ ແລະ ທິດສະດີກ່ຽວກັບການຄວບຄຸມການຂາຍ

Richard Bellman (1964) ທິດສະດີການຄວບຄຸມ, ກໍຄືກັນກັບທິດສະດີອື່ນໆ, ມັນເປັນ ສະພາວະທາງຈິດໃຈ ຫຼາຍກວ່າທີ່ຈະເປັນພຽງການລວບລວມວິທີການທາງຄະນິດສາດ, ວິທະຍາສາດ ຫຼື ເຕັກໂນໂລຢີສະເພາະໃດໜຶ່ງ. ຄຳສັບນີ້ສາມາດນິຍາມໄດ້ວ່າ ລວມເຖິງທຸກແນວທາງທີ່ມີເຫດຜົນທີ່ມະນຸດໃຊ້ເພື່ອເອົາຊະນະຄວາມຜິດປົກກະຕິ ບໍ່ວ່າຈະເປັນຈາກສະພາບແວດລ້ອມທາງທຳມະຊາດ ຫຼື ທາງເທັກໂນໂລຢີຂອງພວກເຂົາ.ຈຸດປະສົງທີ່ກວ້າງຂວາງຂອງທິດສະດີການຄວບຄຸມ,ຄືການເຮັດໃຫ້ລະບົບບໍ່ວ່າຈະເປັນລະບົບຊະນິດໃດກໍຕາມເຮັດວຽກໃນແບບທີ່ຖືກຕ້ອງຫຼາຍຂຶ້ນ: ເພື່ອໃຫ້ມັນມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຫຼາຍຂຶ້ນ, ສະດວກສະບາຍຫຼາຍຂຶ້ນ ຫຼື ປະຢັດງົບຄ່າຫຼາຍຂຶ້ນ. ຫາກລະບົບນັ້ນເປັນລະບົບທາງຊີວະວິທະຍາ, ເປົ້າໝາຍອາດຈະແມ່ນເພື່ອເຂົ້າໃຈວ່າລະບົບນັ້ນເຮັດວຽກແນວໃດ ແລະ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມເຈັບປວດ ແລະ ຄວາມທຸກທໍລະມານ.ໃນບົດຄວາມນີ້, ຂ້າພະເຈົ້າຈະເນັ້ນສົນ ທະນາກ່ຽວກັບທິດສະດີການຄວບຄຸມທີ່ມີເນື້ອຫາທາງຄະນິດສາດທີ່ຊັດເຈນ, ແຕ່ມັນກໍ່ເປັນທີ່ແນ່ນອນວ່າ ບັນຫາການຄວບຄຸມທີ່ໜ້າສົນໃຈທີ່ສຸດບາງຢ່າງແມ່ນເກີດຂຶ້ນໃນສາຂາວິຊາ ເຊັ່ນ: ເສດຖະສາດ, ຊີວະວິສາດ ແລະ ຈິດຕະ ສາດ, ເຊິ່ງຄວາມເຂົ້າໃຈໃນດ້ານເຫຼົ່ານີ້ຍັງຖືວ່າມີຈຳກັດຢູ່,ເພື່ອພິສູດວ່າຕົນເອງເຂົ້າໃຈ, ນັກວິທະຍາສາດຕ້ອງສາມາດ ຄາດຄະເນໄດ້, ແລະ ການທີ່ຈະຄາດຄະເນໄດ້ນັ້ນເຂົາເຈົ້າຈຳເປັນຕ້ອງມີການວັດແທກທາງປະລິມານ.

Li et al (2020) ໄດ້ສຶກສາລະບົບການຄວບຄຸມການຂາຍ ແລະ ຄຳໝັ້ນສັນຍາຂອງພະນັກງານຂາຍທີ່ບົດບາດປານກາງຂອງຄວາມບໍ່ແນ່ນອນຂອງພຶດຕິກຳ ຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜອງຄວາມເຂົ້າໃຈ ຫຼາຍກ່ຽວກັບການພົວພັນລະຫວ່າງລະບົບການຄວບຄຸມການຂາຍ ແລະ ຄຳໝັ້ນສັນຍາຂອງຜູ້ຂາຍໂດຍການຈັດປະເພດການຄວບຄຸມການຂາຍເຂົ້າໄປໃນການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບ, ການຄວບຄຸມກິດຈະກຳ ແລະ ການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດ, ເຊິ່ງລວມມີຄວາມບໍ່ແນ່ນອນຂອງວົງຈອນການຂາຍ ແລະ ຄວາມບໍ່ແນ່ນອນຂອງເນື້ອຫາພຶດຕິກຳ. ຜົນຂອງການສຶກສາພົບວ່າ (1) ຄວາມບໍ່ແນ່ນອນຂອງວົງຈອນການຂາຍຫຼຸດລົງ. ຜົນກະທົບທາງບວກຂອງການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບກ່ຽວກັບຄຳໝັ້ນສັນຍາຂອງພະນັກງານຂາຍ ແລະ ຄວາມສຳພັນທາງລົບລະຫວ່າງການຄວບຄຸມກິດຈະກຳ ແລະ ຄຳໝັ້ນສັນຍາຂອງຜູ້ຂາຍ; (2) ຄວາມບໍ່ແນ່ນອນຂອງເນື້ອຫາທາງດ້ານພຶດຕິກຳສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງການເຊື່ອມໂຍງໃນທາງບວກລະຫວ່າງການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງຜູ້ຂາຍ ແລະ ຜົນກະທົບທາງລົບການຄວບຄຸມກິດຈະກຳກ່ຽວກັບຄຳໝັ້ນສັນຍາຂອງຜູ້ຂາຍ; ແລະ (3) ທັງຄວາມບໍ່ແນ່ນອນຂອງວົງຈອນການຂາຍ ແລະ ພຶດຕິກຳຄວາມບໍ່ແນ່ນອນຂອງເນື້ອຫາເສີມສ້າງຄວາມສຳພັນໃນທາງບວກລະຫວ່າງການຄວບຄຸມ

ຄວາມສາມາດ ແລະ ຂາຍຄຳໝັ້ນສັນຍາຂອງພະນັກງານຂາຍ ແລະ ຜົນການວິໄຈຂອງ Makoto Fujii (2023) ພົບວ່າ SSA ມີຜົນ ບົດບາດເປັນຕົວປ່ຽນກາງ ລະຫວ່າງຄວາມສຳພັນທາງບວກຂອງການຄວບຄຸມຂະບວນການ ແລະ ຜົນງານຂອງພະນັກງານຂາຍ ເຊິ່ງ ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ Zhimei Zang et al (2019) ໄດ້ສຶກສາການປະສົມປະສານລະບົບຄວບຄຸມການຂາຍມີອິດທິພົນຕໍ່ ປະສິດທິພາບການຂາຍຢ່າງໃດບົດບາດໃນການເປັນຕົວກາງຂອງພຶດຕິກຳທີ່ມຸ້ງເນັ້ນລູກຄ້າທີ່ແຕກຕ່າງກັນ,ຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາວ່າການ ແຍກພຶດຕິກຳທີ່ມີຈຸດມຸ່ງໝາຍຕໍ່ລູກຄ້າ (customer-oriented behaviors) ອອກເປັນ 2 ປະເພດຄື: ດ້ານການປະຕິບັດ ແລະ ດ້ານຄວາມ ສຳພັນ, ການສຶກສານີ້ໄດ້ເປີດເຜີຍໃຫ້ເຫັນວ່າ ການປະສົມປະສານຂອງລະບົບການຄວບຄຸມການຂາຍ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຊຶ່ງປະກອບມີການ ຄວບຄຸມກິດຈະກຳ, ການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບ, ແລະ ການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດ ແລະ ຜົນການສຶກສາຂອງ Natnicha Thalearngpol (2016) ພົບວ່າ:ການຄວບຄຸມກິດຈະກຳໃນການເຮັດວຽກມີອິດທິພົນດ້ານບວກຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານພຶດຕິກຳ ແລະ ມີອິດທິພົນ ດ້ານບວກຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ,ການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການເຮັດວຽກມີອິດທິພົນດ້ານບວກຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານ ດ້ານພຶດຕິກຳ ແລະ ມີອິດທິພົນດ້ານບວກຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານພຶດຕິກຳມີອິດທິພົນດ້ານ ບວກຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ.ໂດຍສາມາດນຳຜົນວິໄຈນີ້ໄປຕໍ່ຍອດເພື່ອພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານຂາຍ ແລະ ອົງກອນຍັງສາມາດນຳໄປປັບປຸງນະໂຍບາຍໃຫ້ເໝາະສົມກັບພະນັກງານອີກດ້ວຍ.

ກອບແນວຄິດ



ຮູບ1: ກອບແນວຄິດ

ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ຜູ້ວິໄຈໄດ້ກຳນົດປະຊາກອນແມ່ນຜູ້ຈັດການ ຫຼື ຫົວໜ້າຝ່າຍຂາຍ,ຜູ້ຊ່ວຍຫົວໜ້າຝ່າຍຂາຍ ແລະ ພະນັກງານຂາຍ ລິດໃຫຍ່ຈາກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດເອກະຊົນຢູ່ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຈຳນວນ 26 ຫົວໜ່ວຍ ທີ່ດຳເນີນທຸລະ ກິດຈຳໜ່າຍ ແລະ ຂາຍລິດໃຫຍ່. ໃນການກຳນົດຂະໜາດຕົວຢ່າງຄັ້ງນີ້ຜູ້ວິໄຈໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການສຸ່ມຕົວຢ່າງແບບຫຼາຍຂັ້ນຕອນ (Multi-stage Sampling) ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ມີຄວາມເໝາະສົມ. ໃນຂັ້ນຕອນທຳອິດ, ຜູ້ວິໄຈ ໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການສຸ່ມຕົວ ຢ່າງແບບກຸ່ມ (Cluster Sampling) ໂດຍການຄັດເລືອກບໍລິສັດທີ່ຢູ່ໃນຂອບເຂດການສຶກສາຈຳນວນ 26 ບໍລິສັດ ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ໃນຂັ້ນຕອນທີສອງ ໄດ້ ດຳເນີນການຄັດເລືອກບຸກຄະລາກອນພາຍໃນບໍລິສັດທີ່ຖືກເລືອກ ບໍລິສັດລະ 3 ຄົນ ດ້ວຍວິທີການສຸ່ມແບບເຈາະຈົງ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ໄດ້ກຸ່ມ ຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ທັງໝົດຈຳນວນ 78 ຄົນ ເພື່ອເປັນຕົວແທນໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນ ແລະ ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ເຊິ່ງ ເຄື່ອງມືທີ່ນຳມາໃຊ້ໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ຄືແບບສອບຖາມເຊິ່ງມີການນຳແບບສອບຖາມຂອງ Eric Fanga, Kenneth R. Evansb, ແລະ Shaoming Zou (2005) ມາປະຍຸກໃນການສ້າງເຄື່ອງມືໃນການລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນເຊິ່ງຜູ້ວິໄຈມີການສ້າງແບບສອບຖາມຂຶ້ນໂດຍອາໃສທິດ ສະດີຕ່າງໆທັງແບບເອກະສານເຫຼັ້ມປຶ້ມ ຫຼື ອອນໄລ ແລະ ງານວິໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການສ້າງແບບສອບຖາມຂຶ້ນມາໂດຍແບບສອບຖາມນີ້ມີ ການນຳໄປປຶກສາຜູ້ຊ່ຽວຊານກ່ອນທີ່ຈະນຳໃຊ້ໃນການທົດລອງຕົວຈິງເພື່ອກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງ, ຄວາມສົມບູນ ແລະ ຄວາມເໝາະສົມ ຂອງເນື້ອໃນວ່າຖືກຕ້ອງ ຫຼື ສາມາດໃຊ້ວັດໄດ້ຈິງ ຫຼື ບໍ່ ຫຼັງຈາກນັ້ນຜູ້ວິໄຈກໍ່ນຳແບບສອບຖາມທີ່ໄດ້ຈາກການປັບປຸງນັ້ນມາຈັດລະບຽບໃຫ້ ເໝາະສົມກັບການວິໄຈ ແລະ ມີການນຳມາກວດສອບຄວາມທ່ຽງຕົງໂດຍໃຊ້ການວັດຄ່າດັດສະນີຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຂໍ້ຄຳຖາມແຕ່ລະຂໍ້ ກັບຈຸດປະສົງ (Index of Item – objective congruence: IOC) ແລະ ເພື່ອທົດສອບວ່າຄວາມເຊື່ອຂອງແບບສອບຖາມມີຄວາມໜ້າ ເຊື່ອຖືພຽງໃດຜູ້ວິໄຈໄດ້ກຳນົດໃຫ້ມີການທົດສອບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໂດຍການນຳແບບສອບຖາມທີ່ມີການປັບປຸງແກ້ໄຂຮຽບຮ້ອຍແລ້ວໄປ ທົດສອບຫາຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ (Pre-test) ກັບກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນ 30 ຊຸດ ແລະ ໄດ້ຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ Cronbach's alpha coefficient = 0.958 ສະແດງວ່າແບບສອບຖາມສາມາດນຳໄປໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນໄດ້. ໃນການວິເຄາະອິດທິພົນຂອງການຄວບຄຸມການຂາຍລິດໃຫຍ່ ຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານຂາຍລິດໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານແຂວງສະຫວັນນະເຂດ,ໂດຍໃຊ້ການວິເຄາະການທົດຖອຍ ພະຫຸຄູນ (Multiple regression analysis) ທີ່ໃຊ້ເພື່ອທົດສອບສົມມຸດຖານກ່ຽວກັບອິດທິພົນຂອງຮູບແບບການຄວບຄຸມໃນການ ປະຕິບັດງານ ຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານ (OP) ມີສົມຜົນດັ່ງນີ້:

$$OP = \beta_0 + \beta_0 AC + \beta_0 CC + \beta_0 OC + \epsilon$$

ເຊິ່ງວ່າ:

OP	Outcome Performance	ແທນຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ
AC	Activity Control	ແທນການຄວບຄຸມກິດຈະກຳໃນການປະຕິບັດງານ
CC	Capability Control	ແທນການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ
OC	Outcome Control	ແທນການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການປະຕິບັດງານ
ϵ	Error term	ຄ່າຄວາມຄາດເຄື່ອນ

ຜົນໄດ້ຮັບ

ຈາກການດຳເນີນການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນຢ່າງເປັນລະບົບ, ໃນພາກນີ້ຈະສະເໜີຜົນການວິເຄາະອິດທິພົນຂອງການຄວບຄຸມການຂາຍລິດໃຫຍ່ຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານຂາຍ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ, ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ. ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໄດ້ນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມທີ່ຜ່ານການກວດສອບຄຸນນະພາບຢ່າງເຂັ້ມງວດ, ໂດຍມີຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ Cronbach's alpha ເຖິງ 0.958 ເຊິ່ງຖືວ່າຢູ່ໃນລະດັບດີຫຼາຍ. ຂໍ້ມູນທັງໝົດໄດ້ຖືກເກັບຮວບຮວມຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ເປັນຜູ້ຈັດການ, ຫົວໜ້າຝ່າຍຂາຍ, ຜູ້ຊ່ວຍຫົວໜ້າຝ່າຍຂາຍ ແລະ ພະນັກງານຂາຍ ຈຳນວນ 78 ຄົນ ຈາກ 26 ບໍລິສັດຈຳໜ່າຍລິດໃຫຍ່ເອກະຊົນ ເຊິ່ງໄດ້ມາຈາກການສຸ່ມຕົວຢ່າງແບບສະເພາະເຈາะຈົງ. ຜົນການວິເຄาะจะถูกนำสะเสนอโดยการใช้สะถิติพันละนา และ การวิเคาะการทดถอย (Regression Analysis) ເພື່ອທົດສອບສົມມຸດຕິຖານ ແລະ ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງທິດທາງ, ຂະໜາດອິດທິພົນ ລວມທັງຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິຂອງປັດໄຈການຄວບຄຸມການຂາຍ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ການເພີ່ມປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ. ລາຍລະອຽດຂອງຜົນການວິເຄาะข้อมูล และ การอะพิปายผล จะถูกสะเสนอตามลำดับจุดประสงค์ดังต่อไปนี้:

ตาตะลาง1: สะแดงค่าสะเล่ย และ ค่าผันป่ยนมาดถานของแต่ละตือป่ยน

ตือป่ยน	μ	σ	Skewness	Kurtosis
AC	4.0590	0.60053	-0.930	0.809
CC	4.0192	0.66054	-0.701	0.219
OC	4.0872	0.57261	-0.583	0.376
OP	3.9128	0.69551	-0.893	1.484

แห่งที่มา: จากผลการวิเคาะครั้งล้นที่ 25/7/2026

จากผลการวิเคาะสะถิติพันละนา ของตือป่ยน AC, CC, OC และ OP ที่สะแดงในตาตะลาง เชิ่งปะกอบมีค่าสะเล่ย (μ), ค่าผันผ่อนมาดตะถาน (σ), ค่าถอามเบ้ (Skewness) และ ค่าถอามโด่ง (Kurtosis) สามาดอะทิบายผลได้ว่า: ตือป่ยน AC มักมีค่าสะเล่ยเท่ากับ 4.0590 เชิ่งจัดยู่ในละดับหญาย โดยมีค่าผันผ่อนมาดตะถานเท่ากับ 0.60053 สะแดงเถิงการกะจายของข้อมูนที่ข้อนข้างต่ำ และ มีถอามสอดถ่องกันดี, ค่า Skewness = -0.930 บิ่งบอกว่าข้อมูนมีการเบ้ไปทางซ้าย (Negative Skewness) และ ค่า Kurtosis = 0.809 สะแดงว่ารูบร่างการแจกแจงของข้อมูนมีถอามโด่งกว่าการแจกแจงปักกะติเล็กน้อย (Leptokurtic). ต่อมา ตือป่ยน CC มีค่าสะเล่ย = 4.0192 จัดยู่ในละดับหญาย, มีค่าผันผ่อนมาดตะถานเท่ากับ 0.66054, ค่า Skewness เท่ากับ -0.701 (เบ้ยซ้าย) และ ค่า Kurtosis = 0.219 เชิ่งมีค่าเป็นบอกเล็กน้อย หมายถอามว่าการแจกแจงของข้อมูนมีถอามแหงมใก้เถงงกับเส้นโค้งปักกะติ. ผ่านมา ตือป่ยน OC มีค่าสะเล่ยสูงสุดเท่ากับ 4.0872 จัดยู่ในละดับหญาย, มีค่าผันผ่อนมาดตะถานต่ำสุด = 0.57261 สะแดงว่าข้อมูนมีถอามเอกะพาบ และ กะจุกตือยู่ใก้ค่าสะเล่ยหญาย, ค่า Skewness เท่ากับ -0.583 (เบ้ยซ้าย) และ ค่า Kurtosis = 0.376. และ ตือป่ยน OP มีค่าสะเล่ย = 3.9128 จัดยู่ในละดับหญาย, มีค่าผันผ่อนมาดตะถานสูงสุด = 0.69551 สะแดงให้เห็นว่าคำตอบมีการกะจายตือหญายกว่าตือป่ยนอื่น, ค่า Skewness = -0.893 (เบ้ยซ้าย) และ ค่า Kurtosis = 1.484 เชิ่งสูงสุดในกุ่ม. เมื่อพิจาละนาโดยธอม ค่า Skewness ของทุกตือป่ยนยู่ละหว่าง -0.583 หา -0.930 (ยู่ในช่อง -1 หา +1) และ ค่า Kurtosis ยู่ละหว่าง 0.219 หา 1.484 (ยู่ในช่อง -2 หา +2) เชิ่งสะแดงให้เห็นว่าข้อมูนของทุกตือป่ยนมีการแจกแจงเป็นไปตามโค้งปักกะติ (Normal Distribution) ที่สามาดนำไปใช้ในการวิเคาะสะถิติขั้นสูงต่อไปได้.

ตาตะลาง2: สะแดงผลการทดสอบสมมุดติถาน

Model	B	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
ຄ່າຄົງທີ່	1.33	2.343	0.022		
ການຄວບຄຸມກິດຈະກຳໃນການປະຕິບັດງານ	0.191	1.338	0.018	0.510	1.960
ການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ	0.245	1.874	0.005	0.609	1.642
ການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການປະຕິບັດງານ	0.131	0.996	0.032	0.602	1.661
$R^2 = 0.623$, F = 7.450, p-value = 0.00					

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຈາກຜົນການວິເຄາະຄັ້ງວັນທີ 25/7/2026

ຈາກຕາຕະລາງ2 ສະແດງເຖິງການວິເຄາະປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ ໂດຍໃຊ້ສະຖິຕິການວິເຄາະຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ, ຜົນການວິເຄາະພົບວ່າຕົວແບບດັ່ງກ່າວມີຄວາມເໝາະສົມທາງສະຖິຕິຢ່າງຊັດເຈນ ເນື່ອງຈາກຄ່າສະຖິຕິ F ເທົ່າກັບ 7.450 ແລະ ມີຄ່າ p-value ເທົ່າກັບ 0.00 ເຊິ່ງໜ້ອຍກວ່າລະດັບ 0.05 ໝາຍຄວາມວ່າຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງໝົດສາມາດຮ່ວມກັນອະທິບາຍຄວາມຜັນປ່ຽນຂອງຜົນການປະຕິບັດງານດ້ານຜົນໄດ້ຮັບໄດ້ຢ່າງມີໄນສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ໂດຍມີຄ່າສຳປະສິດການຕັດສິນໃຈ (R-square) ເທົ່າກັບ 0.623 ແປວ່າປັດໄຈທັງ 3 ຕົວສາມາດອະທິບາຍການປ່ຽນແປງຂອງຜົນການປະຕິບັດງານໄດ້ເຖິງ 62.3 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນຂະນະທີ່ອີກ 37.7 ສ່ວນຮ້ອຍແມ່ນເກີດຈາກປັດໄຈອື່ນທີ່ບໍ່ໄດ້ສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້. ເມື່ອພິຈາລະນາເບິ່ງແຕ່ລະປັດໄຈພົບວ່າ ທັງ 3 ປັດໄຈລ້ວນແລ້ວແຕ່ມີອິດທິພົນທາງບວກຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານຢ່າງມີໄນສຳຄັນທາງສະຖິຕິເນື່ອງຈາກມີຄ່າ Sig. ໜ້ອຍກວ່າ 0.05 ທຸກຕົວ ໂດຍປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນ ການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ ເຊິ່ງມີຄ່າສຳປະສິດ (B) ສູງສຸດເທົ່າກັບ 0.245 ແລະ ຄ່າ Sig. ເທົ່າກັບ 0.005 ຮອງລົງມາແມ່ນ ການຄວບຄຸມກິດຈະກຳໃນການປະຕິບັດງານ ມີຄ່າ B ເທົ່າກັບ 0.191 (Sig. = 0.018) ແລະ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນໜ້ອຍທີ່ສຸດໃນກຸ່ມແມ່ນ ການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການປະຕິບັດງານ ທີ່ມີຄ່າ B ເທົ່າກັບ 0.131 (Sig. = 0.032). ນອກຈາກນີ້, ຜົນການທົດສອບບັນຫາຄວາມສຳພັນກັນເອງລະຫວ່າງຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ (Multicollinearity) ພົບວ່າ ຄ່າຄວາມທົນທານ (Tolerance) ຂອງທຸກຕົວປ່ຽນມີຄ່າຫຼາຍກວ່າ 0.1 ເຊິ່ງຢູ່ລະຫວ່າງ 0.510 ຫາ 0.609 ແລະ ຄ່າ VIF ຂອງທຸກຕົວປ່ຽນແມ່ນມີຄ່າໜ້ອຍກວ່າ 10 ຄືຢູ່ລະຫວ່າງ 1.642 ຫາ 1.960 ເຊິ່ງຂໍ້ມູນນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງ 3 ຕົວນັ້ນບໍ່ມີບັນຫາຄວາມສຳພັນກັນເອງໃນລະດັບທີ່ສູງເກີນໄປ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຜົນການວິເຄາະຕົວແບບການຖົດຖອຍໃນຕາຕະລາງນີ້ມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືສູງ ແລະ ສາມາດນຳໄປໃຊ້ອ້າງອີງເພື່ອນຳໃຊ້ເປັນແນວທາງໃນການວາງແຜນພັດທະນາການປະຕິບັດງານຂອງອົງກອນໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງແລະມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຜູ້ວິໄຈໄດ້ໃຊ້ການທົດສອບ robust check ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຄ່າຄວາມແປປ່ວນຂອງຄວາມຄາດເຄື່ອນທີ່ບໍ່ຄົງທີ່.

ອະພິປາຍຜົນ

ຈາກຜົນການວິເຄາະສົມຜົນຖົດຖອຍພະຫຸ (Multiple Regression Analysis) ສາມາດອະທິບາຍໄດ້ວ່າ ແບບຈຳລອງນີ້ມີຄ່າສຳປະສິດການຕັດສິນໃຈ (R^2) ເທົ່າກັບ 0.623 ໝາຍຄວາມວ່າ ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງ 3 ຕົວ ເຊິ່ງໄດ້ແກ່ ການຄວບຄຸມກິດຈະກຳໃນການປະຕິບັດງານ, ການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ ແລະ ການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການປະຕິບັດງານ ສາມາດຮ່ວມກັນອະທິບາຍການປ່ຽນແປງຂອງຕົວປ່ຽນຕາມໄດ້ 62.3% ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 37.7% ເປັນຜົນມາຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳມາວິເຄາະໃນແບບຈຳລອງນີ້. ເມື່ອພິຈາລະນາຄວາມເໝາະສົມຂອງແບບຈຳລອງ ພົບວ່າຄ່າ F-statistic ເທົ່າກັບ 7.450 ແລະ ມີຄ່າ p-value ເທົ່າກັບ 0.000 ($p < 0.05$) ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ແບບຈຳລອງການຖົດຖອຍນີ້ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ແລະ ມີຄວາມເໝາະສົມໃນການນຳໃຊ້ທຳນາຍ. ສຳລັບການກວດສອບບັນຫາ Multicollinearity ພົບວ່າ ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທຸກຕົວມີຄ່າ Tolerance ຢູ່ລະຫວ່າງ 0.510 ຫາ 0.609 ເຊິ່ງສູງກວ່າ 0.10 ແລະ ມີຄ່າ VIF ຢູ່ລະຫວ່າງ 1.642 ຫາ 1.960 ເຊິ່ງຕ່ຳກວ່າ 10 (ໂດຍການຄວບຄຸມກິດຈະກຳມີ VIF = 1.960, ການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດມີ VIF = 1.642, ແລະ ການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບມີ VIF = 1.661) ເຊິ່ງຢືນຢັນວ່າ ບໍ່ເກີດບັນຫາຄວາມສຳພັນກັນເອງລະຫວ່າງຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ. ເມື່ອພິຈາລະນາອິດທິພົນຂອງຕົວປ່ຽນແຕ່ລະຕົວ ພົບວ່າ: ຄ່າຄົງທີ່ (Constant) ມີຄ່າ B = 1.33, t = 2.343, p-value = 0.022 ($p < 0.05$) ສະແດງວ່າເມື່ອຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທຸກຕົວມີຄ່າເທົ່າກັບ 0 ຕົວປ່ຽນຕາມຈະມີຄ່າເລີ່ມຕົ້ນເທົ່າກັບ 1.33. ດ້ານການຄວບຄຸມກິດຈະກຳໃນການປະຕິບັດງານ ມີຄ່າ B = 0.191, t = 1.338, p-value = 0.018 ($p < 0.05$)

ສິ່ງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ຕົວປ່ຽນຕາມຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ໂດຍການເພີ່ມຂຶ້ນ 1 ຫົວໜ່ວຍ ຈະເຮັດໃຫ້ຕົວປ່ຽນຕາມເພີ່ມຂຶ້ນ 0.191 ຫົວໜ່ວຍເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ (Sihag & Rijsdijk, 2018). ດ້ານການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ ມີຄ່າ B = 0.245, t = 1.874, p-value = 0.005 (p < 0.01) ສິ່ງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ຕົວປ່ຽນຕາມຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ເຊິ່ງເປັນຕົວປ່ຽນທີ່ມີອິດທິພົນຫຼາຍທີ່ສຸດ ໂດຍການເພີ່ມຂຶ້ນ 1 ຫົວໜ່ວຍ ຈະເຮັດໃຫ້ຕົວປ່ຽນຕາມເພີ່ມຂຶ້ນ 0.245 ຫົວໜ່ວຍເຊິ່ງ ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ (Cravens et al., 1993). ດ້ານການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບໃນການປະຕິບັດງານ ມີຄ່າ B = 0.131, t = 0.996, p-value = 0.032 (p < 0.05) ສິ່ງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ຕົວປ່ຽນຕາມຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ (Natnicha Thalearngpol, 2016) ໂດຍການເພີ່ມຂຶ້ນ 1 ຫົວໜ່ວຍ ຈະເຮັດໃຫ້ຕົວປ່ຽນຕາມເພີ່ມຂຶ້ນ 0.131 ຫົວໜ່ວຍ. ສາມາດຂຽນສົມຜົນການຖົດຖອຍໄດ້ດັ່ງນີ້: $Y = 1.330 + 0.191(X_1) + 0.245(X_2) + 0.131(X_3)$. ສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ການຄວບຄຸມຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານ ເປັນປັດໄຈທີ່ມີຜົນກະທົບຫຼາຍທີ່ສຸດ ຮອງລົງມາແມ່ນການຄວບຄຸມກິດຈະກຳ ແລະ ການຄວບຄຸມຜົນໄດ້ຮັບ ຕາມລຳດັບ.

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

- ຈັດໃຫ້ມີແຜນການຝຶກອົບຮົມ, ການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້-ຄວາມສາມາດ (Upskilling & Reskilling) ທີ່ສອດຄ່ອງກັບພາລະກິດງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ສິ່ງເສີມການຈັດຫາເຄື່ອງມື, ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ໂດຍການປະເມີນສົມຮູບແບບຄວາມສາມາດ (Competency Assessment) ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າບຸກຄະລາກອນມີຄວາມສາມາດພຽງພໍໃນການປະຕິບັດງານໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ.
- ການກຳນົດມາດຕະຖານການເຮັດວຽກ (SOPs): ຈັດເຮັດຄູ່ມືການປະຕິບັດງານ ແລະ ຂັ້ນຕອນການເຮັດວຽກທີ່ຊັດເຈນ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຊ້ຳຊ້ອນ, ການຕິດຕາມ ແລະ ເຝົ້າລະວັງ (Process Monitoring): ສ້າງລະບົບການນິເທດ, ການຕິດຕາມ ແລະ ການກວດສອບການປະຕິບັດງານໃນແຕ່ລະໄລຍະຢ່າງສະໝ່ຳສະເໝີ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາໃນຂະບວນການເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງທັນທ່ວງທີ.
- ໃນການວິໄຈຄັ້ງຕໍ່ໄປ ຄວນສຶກສາເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບຕົວປ່ຽນອື່ນໆ ເຊັ່ນ: ພາວະຜູ້ນຳ (Leadership), ວັດທະນະທຳອົງກອນ (Organizational Culture), ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ (Work Motivation), ຫຼື ການສະໜັບສະໜຸນດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ເຄື່ອງມື.
- ການວິໄຈໃນຄັ້ງຕໍ່ໄປຄວນນຳໃຊ້ວິທີການວິໄຈແບບປະສົມປະສານ (Mixed Methods Research) ໂດຍການເພີ່ມການວິໄຈເຊີງຄຸນນະພາບ (Qualitative Research) ເຊັ່ນ: ການສຳພາດເຊິງເລິກ (In-depth Interview) ຫຼື ການສົນທະນາກຸ່ມ (Focus Group Discussion) ກັບຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ບຸກຄະລາກອນ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນເຊິງເລິກກ່ຽວກັບບໍລິບົດ ແລະ ບັນຫາອຸປະສັກໃນການຈັດດຳເນີນລະບົບການຄວບຄຸມແຕ່ລະດ້ານ

ເອກະສານອ້າງອີງ

ໂຊຕິອະນັນ ພຶດທິພອນຊະນັນ. (2016). *ການວາງແຜນຍຸດທະສາດການຕະຫຼາດສະໄໝໃໝ່: ການປະຍຸກໃຊ້ກົນລະຍຸດ 8P's ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ກັບທຸລະກິດໃນຍຸກສະໄໝໃໝ່.* ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫາສາລະຄາມ. http://simandson.com/th-article03.php

ທັນຍາພອນ ສຸຂະວິເສກ. (2010). *ຍຸດທະສາດການເສີມສ້າງສັກກະຍະພາບພະນັກງານຂາຍຂອງບໍລິສັດຊິງເກີປະເທດໄທ ຈຳກັດ (ມະຫາຊົນ): ກໍລະນີສຶກສາພື້ນທີ່ການຂາຍເຂດ 6* [ການຄົ້ນຄວ້າອິດສະຫຼະ ປະລິນຍາສິລະປະສາດມະຫາບັນດິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລລາຊະພັດພະນະຄອນສີອາຍຸດທະຍາ].

Amyx, D., & Bhuian, S. (2009). SALESPERF: The salesperson service performance scale. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *29*(4), 367–376. https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134290405

Anderson, E., & Oliver, R. L. (1987). Perspectives on behavior-based versus outcome-based salesforce control systems. *Journal of Marketing*, *51*(4), 76–88.

Bellman, R. (1964). Control theory. *Scientific American*, *211*(3), 186–201. [suspicious link removed]

Cravens, D. W., Ingram, T. N., LaForge, R. W., & Young, C. E. (1993). Behavior-based and outcome-based salesforce control systems. *Journal of Marketing*, *57*(4), 47–59.

Fang, E., Evans, K. R., & Zou, S. (2005). The moderating effect of goal-setting characteristics on the sales control systems–job performance relationship. *Journal of Business Research*, *58*(9), 1214–1222.

Fujii, M. (2024). Do sales control systems affect service–sales ambidexterity and salesperson performance? A job demands–resources perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *77*, Article 103640.

Kohli, A. K., Shervani, T. A., & Challagalla, G. N. (1998). Learning and performance orientation of salespeople: The role of supervisors. *Journal of Marketing Research*, *35*(2), 263–274.

Li, M., Peng, L., & Zhuang, G. (2020). Sales control systems and salesperson commitment: The moderating role of behavior uncertainty. *Sustainability*, *12*(7), Article 2589. https://doi.org/10.3390/su12072589

Raub, S., & Liao, H. (2010). *Antecedents and outcomes of proactive customer service: A cross-level model* [Poster presentation]. University of Maryland.

Sihag, V., & Rijsdijk, S. A. (2018). Organizational controls and performance outcomes: A meta-analytic assessment and extension. *Journal of Management Studies*, *56*(1), 91–133.

Thalearngpol, N. (2016). *The influence of sales control systems that affects salesperson's performance in Bangkok* [Master's thesis/Independent study, University Name].

Zang, Z., Liu, D., Zheng, Y., & Chen, C. (2019). How do the combinations of sales control systems influence sales performance? The mediating roles of distinct customer-oriented behaviors. *Industrial Marketing Management*, *81*, 161–175.