Factors Affecting the Work Efficiency of Government Employees in Xayphouthong District, Savannakhet Province

Pakaysith SATHOUPHANH[a]* Khoun SAKBOUAVONG[b] & Thongsa TOUNMANISONE[C],
Faculty of Business Administration, Savannakhet University
Ex. [a] Department of Commerce, Faculty of Business Administration, Savannakhet University
[b] Department of Accounting, Faculty of Business Administration, Savannakhet University

Received: 08.09.26
Revised: 18.09.26
Accepted: 02.10.26

Abstract

The objectives of this study were to: 1) examine the level of work efficiency of civil servants in Xayphouthong District, Savannakhet Province; 2) compare opinions on work efficiency classified by personal factors; and 3) analyze the influence of motivation and hygiene factors on work efficiency. The population comprised 592 civil servants in Xayphouthong District, with a sample size of 239 respondents using Taro Yamane's formula. The data collection instrument was a questionnaire with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.916. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The results revealed that: Overall, the level of work efficiency was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.25). When considering each aspect, the highest mean was found in the quantity of work ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.22), followed by time management ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.34), budget management ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.40), and quality of work ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.31). The comparison of work efficiency indicated that civil servants with different ages, educational levels, position types, and work durations had statistically significant differences in their opinions on work efficiency at the 0.05 level, except for gender, which showed no statistically significant difference (p = 0.198). Regarding the analysis of influence, motivation factors overall significantly influenced and jointly predicted work efficiency by 49.00% (R^2 = 0.490), with the work itself having the strongest effect (β = 0.313), followed by achievement (β = 0.226). Meanwhile, hygiene factors overall significantly influenced and jointly predicted work efficiency by 57.90% (R^2 = 0.579), with interpersonal relationships having the strongest effect (β = 0.434), followed by welfare and compensation (β = 0.169).

Keywords: Motivation Factors, Hygiene Factors, Work Efficiency, Civil Servants

*** Corresponding Author: Pakaysith SATHOUPHANH**
e-mail: Sathouphanh12@gmail.com

ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນ ຢູ່ໃນເມືອງໄຊພູທອງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ

ການສົ່ງບົດຄວາມ: 08.09.26
ປັບປຸງສຳເລັດ: 18.09.26
ການຕອບຮັບ: 02.10.26

ປະກາຍສິດ ສາທຸພັນ[a]* ຄຸນ ສັກບົວວົງ[b] & ທອງສາ ຕຸ່ນມະນີສອນ[C]
ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ
ຕົວຢ່າງ. [a] ພາກວິຊາການຄ້າ, ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ
[b] ພາກວິຊາບັນຊີ, ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

ບົດຄັດຫຍໍ້

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອ: 1) ສຶກສາລະດັບປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນຢູ່ໃນ ເມືອງໄຊພູທອງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, 2) ປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ 3) ວິເຄາະອິດທິພົນຂອງປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ທີ່ມີຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ. ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ຄື ພະນັກງານລັດຖະກອນຢູ່ໃນເມືອງໄຊພູທອງ ຈຳນວນ 592 ທ່ານ ແລະ ກຳນົດກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນ 239 ທ່ານ ໂດຍໃຊ້ສູດຂອງ Taro Yamane. ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນແມ່ນແບບສອບຖາມ ທີ່ມີຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ Cronbach's Alpha ເທົ່າກັບ 0.916. ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ໄດ້ແກ່: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ, ການທົດສອບຄ່າ t (t-test), ການທົດສອບຄ່າ F (One-way ANOVA) ແລະ ການວິເຄາະການຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ (Multiple Regression Analysis). ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ: ລະດັບປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ໂດຍພາບລວມທຸກດ້ານແມ່ນຈັດຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.25). ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານພົບວ່າ ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດຄື ດ້ານປະລິມານວຽກງານ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.22), ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານໄລຍະເວລາ ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.34), ດ້ານການບໍລິຫານງົບປະມານ ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.40) ແລະ ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.31). ຜົນການປຽບທຽບພົບວ່າ ພະນັກງານລັດຖະກອນທີ່ມີອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ, ປະເພດຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ໄລຍະເວລາໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປະສິດທິພາບ ໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ແຕກຕ່າງກັນ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05, ຍົກເວັ້ນປັດໄຈດ້ານເພດ ທີ່ບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ (p = 0.198). ປັດໄຈຈູງໃຈ ໂດຍພາບລວມມີອິດທິພົນ ແລະ ສາມາດຮ່ວມກັນພະຍາກອນປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ໄດ້ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ຮ້ອຍລະ 49.00 (R^2 = 0.490) ໂດຍດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກມີອິດທິພົນຫຼາຍທີ່ສຸດ (β = 0.313), ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກງານ (β = 0.226). ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ໂດຍພາບລວມມີອິດທິພົນ ແລະ ສາມາດຮ່ວມກັນພະຍາກອນປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ຮ້ອຍລະ 57.90 (R^2 = 0.579) ໂດຍດ້ານຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບຫຼາຍທີ່ສຸດ (β = 0.434), ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ (β = 0.169).

ຄຳສຳຄັນ: ປັດໄຈຈູງໃຈ, ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ, ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ, ພະນັກງານລັດຖະກອນ

* **ຜູ້ປະສານງານ: ປະກາຍສິດ ສາທຸພັນ**
e-mail: Sathouphanh12@gmail.com

ພາກສະເໜີ

ໃນສະພາບປັດຈຸບັນທີ່ໂລກກ້າວເຂົ້າສູ່ຍຸກໂລກາພິວັດ ແລະ ການຫັນປ່ຽນທາງດ້ານດິຈິຕອນ (Digital Transformation), ສະພາບແວດລ້ອມໃນການບໍລິຫານຈັດການທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ມີການປ່ຽນແປງຢ່າງວ່ອງໄວ ແລະ ມີການແຂ່ງຂັນທີ່ຮຸນແຮງຂຶ້ນ. ໃນສະພາບການດັ່ງກ່າວ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຖືເປັນປັດໄຈທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດໃນການຂັບເຄື່ອນອົງກອນໄປສູ່ຄວາມສຳເລັດ. Dessler (2020) ໄດ້ກ່າວເນັ້ນໜັກວ່າ ເຖິງແມ່ນວ່າອົງກອນຈະມີງົບປະມານ ຫຼື ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ທັນສະໄໝພຽງໃດກໍ່ຕາມ, ແຕ່ຫາກຂາດບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ຂາດປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກແລ້ວ, ອົງກອນນັ້ນກໍຍາກທີ່ຈະບັນລຸເປົ້າໝາຍໄດ້. ສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ Armstrong (2014) ທີ່ລະບຸວ່າ ການຍົກລະດັບປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ (Work Efficiency) ບໍ່ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ເອງ, ແຕ່

ຕ້ອງອາໄສການບໍລິຫານຈັດການທີ່ດີ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍການສ້າງແຮງຈູງໃຈ (Motivation) ແລະ ການຈັດສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ (Hygiene Factors) ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານສາມາດນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດອອກມາໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ.

ສຳລັບ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ພັກ ແລະ ລັດຖະບານ ໄດ້ຖືເອົາວຽກງານການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດເປັນບຸລິມະສິດຫຼັກ ໂດຍໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແຕ່ລະໄລຍະ ເພື່ອແນໃສ່ສ້າງຖັນແຖວພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ມີຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິວັດ ແລະ ມີຄວາມເປັນມືອາຊີບ. ເມືອງໄຊຜູທອງ ເປັນເມືອງໜຶ່ງທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ມີການຂະຫຍາຍຕົວຂອງວຽກງານບໍລິຫານລັດ ແລະ ການໃຫ້ບໍລິການປະຊາຊົນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ດັ່ງນັ້ນ, ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນ ຈຶ່ງເປັນປັດໄຈສຳຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນແຜນພັດທະນາຂອງເມືອງໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ.

ແນວໃດກໍຕາມ, ຈາກການສັງເກດ ແລະ ຕີລາຄາສະພາບການຕົວຈິງໃນໄລຍະຜ່ານມາ ພົບວ່າ ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນຢູ່ໃນເມືອງໄຊຜູທອງ ຍັງມີບາງດ້ານທີ່ເປັນຂໍ້ຄົງຄ້າງ ແລະ ບໍ່ທັນຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງໜ້າທີ່ການເມືອງໃນໄລຍະໃໝ່. ບັນຫາທີ່ພົບເຫັນຫຼາຍຄັ້ງ ໄດ້ແກ່: ຄວາມລ່າຊ້າໃນການໃຫ້ບໍລິການ, ການປະສານງານລະຫວ່າງພາກສ່ວນທີ່ຍັງຂາດຄວາມກົມກຽວ, ການນຳໃຊ້ງົບປະມານທີ່ຍັງບໍ່ທັນເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ ແລະ ການຂາດແຮງກະຕືລືລົ້ນໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານບາງຈຳນວນ. ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ ບຸນເພັງ ວິໄລຈິດ (2018) ທີ່ຄົ້ນພົບວ່າ ຂໍ້ຈຳກັດຂອງພະນັກງານລັດ ໃນລະດັບຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ມັກເກີດຈາກປັດໄຈດ້ານສະຫວັດດີການທີ່ບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ຂາດແຄນເຄື່ອງມືອຸປະກອນທີ່ທັນສະໄໝ.

ດ້ວຍເຫດຜົນ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນດັ່ງກ່າວ, ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈຢ່າງຍິ່ງທີ່ຈະສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນຢູ່ເມືອງໄຊຜູທອງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ໂດຍປະຍຸກໃຊ້ທິດສະດີ 2 ປັດໄຈ (Two-Factor Theory) ຂອງ Herzberg ເພື່ອວິເຄາະຫາອົດທິພົນ ແລະ ສະເໜີແນວທາງໃນການປັບປຸງປະສິດທິພາບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນໃຫ້ດີຂຶ້ນເລື້ອຍໆ ຢ່າງມີວິທະຍາສາດ.

ການທົບທວນເອກະສານ

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ທົບທວນເອກະສານ, ແນວຄິດ, ທິດສະດີ ແລະ ບົດຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໂດຍມີລາຍລະອຽດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1) ແນວຄິດກ່ຽວກັບປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ **(Work Efficiency):** ໝາຍເຖິງ ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດ ວຽກງານໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ, ແຜນການ ຫຼື ຕົວຊີ້ວັດ (KPIs) ທີ່ອີງການກຳນົດໄວ້ຢ່າງຄົບຖ້ວນ, ໂດຍໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ, ງົບປະມານ ແລະ ເວລາຢ່າງປະຢັດ ແລະ ຄຸ້ມຄ່າທີ່ສຸດ. Peterson & Plowman (1989) ໄດ້ສະເໜີອົງປະກອບການວັດແທກປະສິດທິພາບ ໃນ 4 ດ້ານຫຼັກ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຢ່າງກວ້າງຂວາງໃນການປະເມີນຜົນງານພາກລັດ ຄື: ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງງານ (Quality), ດ້ານປະລິມານງານ (Quantity), ດ້ານໄລຍະເວລາ (Time) ແລະ ດ້ານການບໍລິຫານງົບປະມານ (Budget). ແນວຄິດນີ້ສອດຄ່ອງກັບການສັງເຄາະຂອງນັກວິຊາການ ແລະ ບົດຄົ້ນຄວ້າ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ເຊັ່ນ: ທັນຍາຣັດ ສາຣິກາ, 2023; ອາພາວີ ເຮືອງຮຸ່ງ, 2023).

2) ທິດສະດີສອງປັດໄຈ ຂອງ **Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory):** Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) ໄດ້ແບ່ງປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມພໍໃຈໃນງານອອກເປັນ 2 ກຸ່ມປັດໄຈຫຼັກ ຄື:

- ປັດໄຈຈູງໃຈ (Motivation Factors) ເປັນປັດໄຈພາຍໃນ (Intrinsic) ທີ່ກະຕຸ້ນໃຫ້ເກີດຄວາມພໍໃຈ ແລະ ສ້າງແຮງຊຸກຍູ້ ໃຫ້ບຸກຄົນມີຄວາມກະຕືລືລົ້ນ ທຸ່ມເທແຮງກາຍແຮງໃຈເຮັດວຽກໃຫ້ດີຂຶ້ນ ປະກອບດ້ວຍ 4 ດ້ານ ຄື: ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ, ດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນັບຖື.

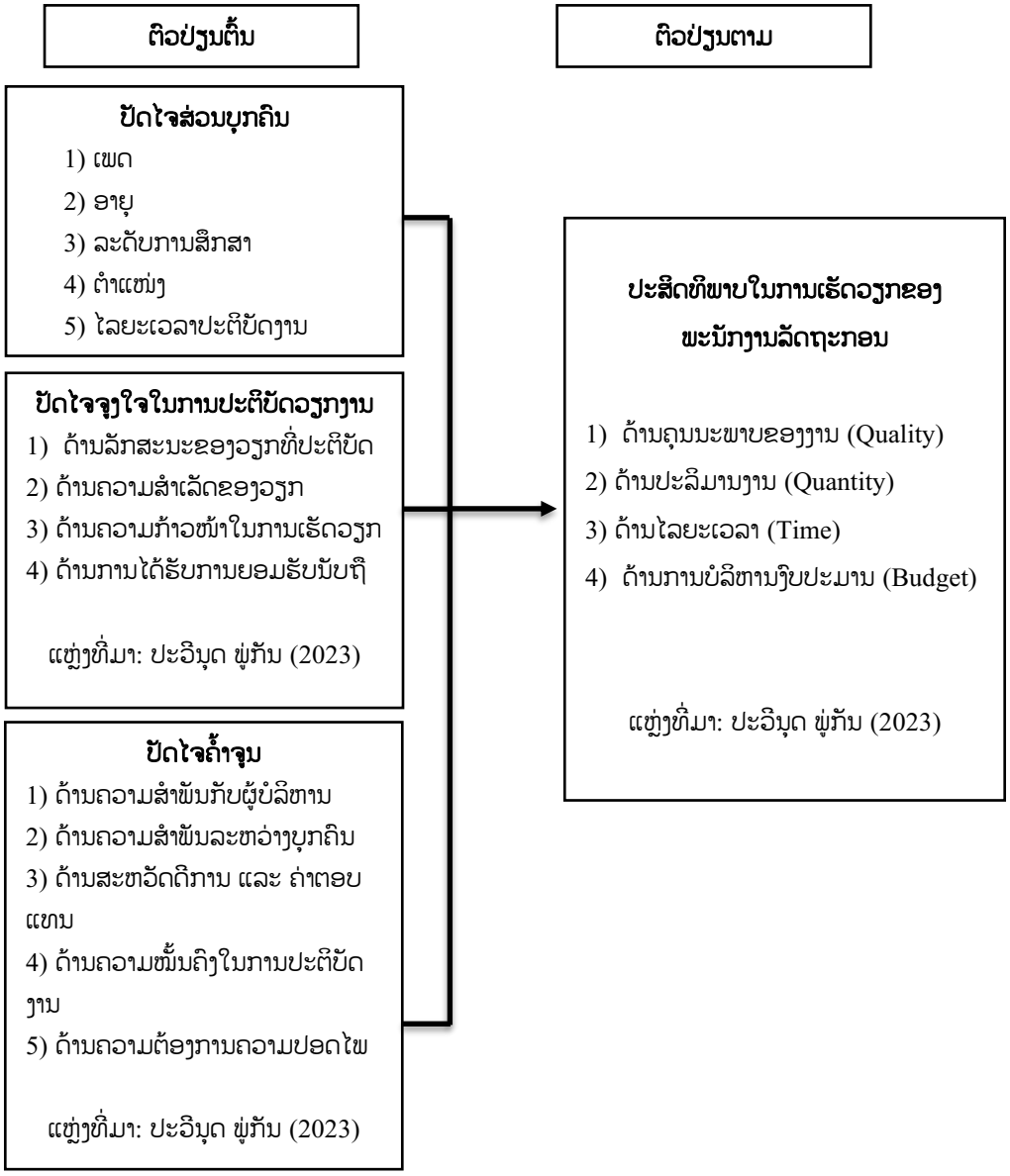
- ປັດໄຈຄ້ຳຈຸນ (Hygiene Factors) ເປັນປັດໄຈພາຍນອກ (Extrinsic) ຫຼື ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ຄ້ຳຈຸນ ຮັກສາໃຫ້ພະນັກງານເຮັດວຽກຢູ່ຕໍ່ໄປໄດ້ ໂດຍຫາກອີງການຈັດສັນປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ດີ ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມບໍ່ພໍໃຈໃນວຽກງານຢ່າງຮຸນແຮງ ປະກອບດ້ວຍ 5 ດ້ານ ຄື: ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບໍລິຫານ, ດ້ານຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ, ດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ, ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ດ້ານຄວາມຕ້ອງການຄວາມປອດໄພ (ທາງດ້ານກາຍະພາບ ແລະ ຈິດໃຈ).

3) ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ**:** ກົດໝາຍສະບັບນີ້ຂອງ ສປປ ລາວ (ສະບັບປັບປຸງ ປີ 2015) ມາດຕາ 40, 42 ແລະ 43 ໄດ້ລະບຸຫຼັກການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງລັດຖະກອນໃນ 5 ລະດັບ (ດີຫຼາຍ, ດີ, ກາງ, ອ່ອນ, ອ່ອນຫຼາຍ) ໂດຍຜົນການປະເມີນຈະຖືກນຳໄປໃຊ້ໃນການເລື່ອນຊັ້ນ, ເລື່ອນຕຳແໜ່ງ, ການຍ້ອງຍໍ ແລະ ການໃຫ້ລາງວັນ. ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ປະສິດທິພາບຂອງລັດຖະກອນ ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນກັບຄວາມສາມາດພຽງຢ່າງດຽວ ແຕ່ຍັງຂຶ້ນກັບການໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນ (ປັດໄຈຄ້ຳຈຸນ) ແລະ ການໄດ້ຮັບການ

ຍ້ອງຍໍຍົກຍ້ອງ (ປັດໄຈຈູງໃຈ) ຢ່າງຍຸຕິທຳຕາມທີ່ກົດໝາຍກຳນົດໄວ້.

ກອບແນວຄິດ

ອີງຕາມການທົບທວນເອກະສານ ແລະ ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ກຳນົດກອບແນວຄວາມຄິດໃນການຄົ້ນຄວ້າ ໂດຍແບ່ງອອກເປັນ ຕົວປ່ຽນຕົ້ນ (Independent Variables) ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ 5 ດ້ານ, ປັດໄຈຈູງໃຈ 4 ດ້ານ ແລະ ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ 5 ດ້ານ, ພົວພັນກັບ ຕົວປ່ຽນຕາມ (Dependent Variable) ຄື ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນ 4 ດ້ານ ດັ່ງສະແດງໃນແຜນວາດລຸ່ມນີ້:



ຮູບ1: ກອບແນວຄິດ

ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ເປັນການວິໄຈແບບປະລິມານ (Quantitative Research) ເຊິ່ງມີວິທີການດຳເນີນການສຶກສາດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1) ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ**:** ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ຄື ພະນັກງານລັດຖະກອນທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຢູ່ໃນ 18 ຫ້ອງການອ້ອມຂ້າງເມືອງໄຊພູທອງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຈຳນວນທັງໝົດ 592 ທ່ານ (ຂໍ້ມູນຈາກຫ້ອງການຈັດຕັ້ງເມືອງ, 2026). ກຳນົດຂະໜາດກຸ່ມຕົວຢ່າງໂດຍໃຊ້ສູດຄຳນວນຂອງ Taro Yamane (1973) ທີ່ລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ 95% ແລະ ຄວາມຄາດເຄື່ອນ 0.05 ໄດ້ຂະໜາດກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນ 239 ທ່ານ. ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ດຳເນີນການສຸ່ມຕົວຢ່າງແບບແບ່ງຊັ້ນ (Stratified Random Sampling) ໂດຍແບ່ງຕາມສັດສ່ວນຂອງພະນັກງານໃນແຕ່ລະຫ້ອງການ ແລະ ນຳໃຊ້ອຸປະກອນການສຸ່ມຢ່າງງ່າຍ (Simple Random Sampling) ດ້ວຍການຈັບ

ສະຫຼາກເພື່ອໃຫ້ໄດ້ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ເປັນຕົວແທນຢ່າງແທ້ຈິງ.

2) ເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ**:** ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ແມ່ນ ແບບສອບຖາມ (Questionnaire) ທີ່ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າສ້າງຂຶ້ນ ປະກອບດ້ວຍ 5 ພາກ ຄື: ພາກທີ 1: ຂໍ້ມູນສ່ວນບຸກຄົນ (Checklist), ພາກທີ 2: ແບບສອບຖາມປັດໄຈຈູງໃຈ, ພາກທີ 3: ແບບສອບຖາມປັດໄຈຄ້ຳຈູນ, ພາກທີ 4: ແບບສອບຖາມປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ພາກທີ 5: ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳ (ແບບສອບຖາມປາຍເປີດ). ສຳລັບພາກທີ 2, 3 ແລະ 4 ມີລັກສະນະເປັນແບບມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າ 5 ລະດັບ (Likert Scale) ໂດຍມີເກນການແປຜົນຄ່າສະເລ່ຍ ຄື: 4.21 - 5.00 (ຫຼາຍທີ່ສຸດ), 3.41 - 4.20 (ຫຼາຍ), 2.61 - 3.40 (ປານກາງ), 1.81 - 2.60 (ໜ້ອຍ) ແລະ 1.00 - 1.80 (ໜ້ອຍທີ່ສຸດ).

3) ການກວດສອບຄຸນນະພາບເຄື່ອງມື**:** ແບບສອບຖາມໄດ້ຜ່ານການກວດສອບຄວາມທ່ຽງຕົງດ້ານເນື້ອໃນ (Validity) ແລະ ຄວາມສອດຄ່ອງລະຫວ່າງຂໍ້ຄຳຖາມກັບຈຸດປະສົງ (IOC) ຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຈຳນວນ 3 ທ່ານ ພົບວ່າຂໍ້ຄຳຖາມທັງໝົດມີຄ່າ IOC ຢູ່ລະຫວ່າງ 0.67 ຫາ 1.00 ເຊິ່ງຜ່ານເກນມາດຕະຖານ (0.50 ຂຶ້ນໄປ). ຈາກນັ້ນ, ໄດ້ນຳໄປທົດລອງໃຊ້ (Try-out) ກັບກຸ່ມຕົວຢ່າງ 30 ຄົນ ແລະ ວິເຄາະຫາຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ (Reliability) ໂດຍໃຊ້ສູດສຳປະສິດແອລຟາ ຂອງ Cronbach ພົບວ່າ ຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ຂອງແບບສອບຖາມທັງສະບັບເທົ່າກັບ 0.916 ເຊິ່ງສະແດງວ່າເຄື່ອງມືມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນສູງຫຼາຍ ແລະ ມີຄຸນນະພາບພຽງພໍ.

4) ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ສະຖິຕິ**:** ຂໍ້ມູນຖືກວິເຄາະດ້ວຍໂປຣແກຣມຄອມພິວເຕີສຳເລັດຮູບທາງສະຖິຕິ ໂດຍສະຖິຕິພັນລະນາ (ຄ່າຄວາມຖີ່, ສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ) ໃຊ້ພັນລະນາຂໍ້ມູນທົ່ວໄປ ແລະ ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ. ສະຖິຕິອ້າງອີງ ໄດ້ແກ່ t-test ໃຊ້ປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ 2 ກຸ່ມ (ເພດ), One-Way ANOVA (Welch's F) ໃຊ້ປຽບທຽບຄວາມ ແຕກຕ່າງທີ່ມີຫຼາຍກວ່າ 2 ກຸ່ມ (ອາຍຸ, ການສຶກສາ, ຕຳແໜ່ງ, ປະສົບການ) ພ້ອມທົດສອບຄວາມແຕກຕ່າງ ເປັນລາຍຄູ່ດ້ວຍ Tukey Post-Hoc Test, ແລະ ການວິເຄາະການຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ (Multiple Linear Regression Analysis) ເພື່ອຫາອິດທິພົນຂອງປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ທີ່ມີຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ ທີ່ລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05.

ຜົນໄດ້ຮັບ

ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມຈຳນວນ 239 ທ່ານ ພົບວ່າ: ກຸ່ມຕົວຢ່າງສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດຊາຍ ຈຳນວນ 123 ຄົນ (ຮ້ອຍລະ 51.50) ແລະ ເພດຍິງ ຈຳນວນ 116 ຄົນ (ຮ້ອຍລະ 48.50). ສ່ວນໃຫຍ່ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 31 - 40 ປີ ຈຳນວນ 174 ຄົນ (ຮ້ອຍລະ 72.80). ລະດັບການສຶກສາສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນລະດັບປະລິນຍາຕີ ຈຳນວນ 191 ຄົນ (ຮ້ອຍລະ 79.90). ດຳລົງຕຳແໜ່ງງານປະເພດວິຊາການ ຈຳນວນ 184 ຄົນ (ຮ້ອຍລະ 77.00) ແລະ ມີໄລຍະເວລາໃນການປະຕິບັດວຽກງານ 15 ປີຂຶ້ນໄປ ຫຼາຍທີ່ສຸດ ຈຳນວນ 116 ຄົນ (ຮ້ອຍລະ 48.50) ດັ່ງສະແດງໃນຕາຕະລາງທີ 1:

ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ	ລັກສະນະຂໍ້ມູນ	ຈຳນວນ **(n=239)**	ສ່ວນຮ້ອຍ **(%)**
ເພດ	ຊາຍ	123	51.5%
	ຍິງ	116	48.5%
ອາຍຸ	ຕ່ຳກວ່າ 30 ປີ	3	1.3%
	31-40 ປີ	174	72.8%
	41-50 ປີ	50	20.9%
	51 ປີຂຶ້ນໄປ	12	5.0%
ລະດັບການສຶກສາ	ຊັ້ນສູງ	43	18.0%
	ປະລິນຍາຕີ	191	79.9%
	ປະລິນຍາໂທ	5	2.1%
ຕຳແໜ່ງງານ	ວິຊາການ	184	77.0%
	ຮອງຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ	24	10.0%

	ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ	17	7.1%
	ຜູ້ບໍລິຫານ	14	5.9%
ປະສົບການເຮັດວຽກ	ຕ່ຳກວ່າ 5 ປີ	3	1.3%
	5-10 ປີ	11	4.6%
	11-15 ປີ	109	45.6%
	15 ປີຂຶ້ນໄປ	116	48.5%

ຕາຕະລາງທີ 1: ຈຳນວນ ແລະ ສ່ວນຮ້ອຍຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ

ຜົນການວິເຄາະລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈຈູງໃຈ, ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ພົບວ່າ: ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈຈູງໃຈໂດຍພາບລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.24). ປັດໄຈຄ້ຳຈູນໂດຍພາບ ລວມ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.27). ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານໂດຍພາບລວມທຸກ ດ້ານແມ່ນຈັດຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.25). ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດຄື ດ້ານປະລິມານວຽກງານ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.25), ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານໄລຍະເວລາ ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.34) ດັ່ງລາຍລະອຽດສະແດງໃນຕາຕະລາງທີ 2:

ກຸ່ມຕົວປ່ຽນ ແລະ ອົງປະກອບ	ຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{X}$)	**S.D.**	ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ	ອັນດັບ
1. ປັດໄຈຈູງໃຈ **(Motivation Factors)**				
- ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ	4.66	0.26	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	1
- ດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ	4.47	0.33	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	2
- ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ	4.39	0.37	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	3
- ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນັບຖື	4.38	0.32	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	4
ພາບລວມປັດໄຈຈູງໃຈ	**4.48**	**0.24**	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	-
2. ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ **(Hygiene Factors)**				
- ດ້ານຄວາມຕ້ອງການຄວາມປອດໄພ	4.52	0.35	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	1
- ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບໍລິຫານ	4.43	0.38	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	2
- ດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ	4.39	0.33	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	3
- ດ້ານความมั่นคงในการเรัดวຽก	4.35	0.40	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	4
- ດ້ານຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ	4.27	0.43	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	5
ພາບລວມປັດໄຈຄ້ຳຈູນ	**4.39**	**0.27**	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	-
3. ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ **(Dependent Variable)**				
- ດ້ານປະລິມານວຽກງານ	4.60	0.25	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	1
- ດ້ານໄລຍະເວລາ	4.58	0.34	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	2
- ດ້ານການບໍລິຫານງົບປະມານ	4.53	0.40	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	3

- ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ	4.49	0.31	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	4
ພາບລວມປະສົບທິພາບໃນການເຮັດວຽກ	**4.55**	**0.25**	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	-

ຕາຕະລາງທີ **2:** ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາ໓ຕະຖານ ແລະ ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນໃນພາບລວມ ແລະ ລາຍດ້ານ

ຜົນການທົດສອບສົມມຸດຖານທີ **1:** ປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປະສົບທິພາບໃນການເຮັດວຽກ ຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ພົບວ່າ:

- ດ້ານເພດ: ພະນັກງານລັດຖະກອນເພດຊາຍ ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.25) ແລະ ເພດຍິງ ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.24) ບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ໂດຍມີຄ່າ p-value ເທົ່າກັບ 0.198 (t = 1.29, df = 237) ເຊິ່ງສູງກວ່າລະດັບ 0.05.

- ດ້ານອາຍຸ: ພົບຄວາມແຕກຕ່າງຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ (Welch's F = 51.2, p < 0.001) ໂດຍກຸ່ມພະນັກງານ ທີ່ມີອາຍຸ 41-50 ປີ ($\bar{X}$ = 4.75) ແລະ ອາຍຸ 51 ປີຂຶ້ນໄປ ($\bar{X}$ = 4.88) ມີຄ່າສະເລ່ຍປະສົບທິພາບການເຮັດວຽກສູງ ກວ່າກຸ່ມອາຍຸ 31-40 ປີ ($\bar{X}$ = 4.47) ແລະ ກຸ່ມຕ່ຳກວ່າ 30 ປີ ($\bar{X}$ = 4.35) ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ.

- ດ້ານລະດັບການສຶກສາ: ພົບຄວາມແຕກຕ່າງຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ (p < 0.001) ໂດຍກຸ່ມທີ່ມີລະດັບການສຶກສາປະ ລິນຍາໂທ ($\bar{X}$ = 5.00) ແລະ ປະລິນຍາຕີ ($\bar{X}$ = 4.58) ມີປະສົບທິພາບສູງກວ່າກຸ່ມຊັ້ນສູງ ($\bar{X}$ = 4.37) ຢ່າງມີລະດັບສຳຄັນ.

- ດ້ານຕຳແໜ່ງງານ: ພົບຄວາມແຕກຕ່າງຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ (Welch's F = 57.0, p < 0.001) ໂດຍກຸ່ມຜູ້ບໍລິ ຫານ ($\bar{X}$ = 4.85), ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ ($\bar{X}$ = 4.79) ແລະ ຮອງຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ ($\bar{X}$ = 4.74) ມີຄ່າສະເລ່ຍປະສົບທິພາບການເຮັດວຽກ ສູງກວ່າ ກຸ່ມ ວິຊາການ ($\bar{X}$ = 4.48) ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ.

- ດ້ານປະສົບການເຮັດວຽກ: ພົບຄວາມແຕກຕ່າງຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ (Welch's F = 11.7, p = 0.002) ໂດຍກຸ່ມທີ່ມີ ປະສົບການ 15 ປີຂຶ້ນໄປ ($\bar{X}$ = 4.49) ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງກວ່າກຸ່ມປະສົບການອື່ນໆ.

ຜົນການວິເຄາະອິດທິພົນຂອງປັດໄຈຈູງໃຈ **(Motivation Factors)** ທີ່ມີຕໍ່ປະສົດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ**:** ຜົນການ ວິເຄາະ ການຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ (Multiple Linear Regression) ພົບວ່າ ປັດໄຈຈູງໃຈທັງ 4 ດ້ານ ສາມາດຮ່ວມກັນພະຍາກອນ ປະສິດ ທິພາບໃນ ການປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ຮ້ອຍລະ 49.00 (R^2 = 0.490, Adjusted R^2 = 0.481, F = 56.2, p < 0.001). ເມື່ອພິຈາລະນາອິດທິພົນລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ ສິ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບຫຼາຍທີ່ສຸດ (β = 0.313, p < 0.001), ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ (β = 0.226, p < 0.001), ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມ ຮັບນັບຖື (β = 0.206, p = 0.001) ແລະ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນວຽກງານ (β = 0.184, p = 0.004) ຕາມລຳດັບ ດັ່ງສະແດງ ໃນຕາຕະລາງທີ 3:

ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ (ປັດໄຈຈູງໃຈ)	**B**	**S.E.**	**Beta (β)**	**t**	**Sig.**
ຄ່າຄົງທີ່ (Constant)	1.150	0.236	---	4.88	<.001
1. ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ	0.300	0.049	0.313	6.09	<.001
2. ດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ	0.170	0.043	0.226	3.95	<.001
3. ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນັບຖື	0.160	0.049	0.206	3.28	0.001
4. ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນວຽກງານ	0.124	0.042	0.184	2.93	0.004

ຕາຕະລາງທີ **3:** ຜົນການວິເຄາະສຳປະສິດການຖົດຖອຍພະຫຸຄູນຂອງປັດໄຈຈູງໃຈ **(R^2 = 0.490)**

ຜົນການວິເຄາະອິດທິພົນຂອງປັດໄຈຄ້ຳຈູນ **(Hygiene Factors)** ທີ່ມີຕໍ່ປະສົດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ**:** ຜົນການວິເຄາະການຖົດ ຖອຍພະຫຸຄູນ ພົບວ່າ ປັດໄຈຄ້ຳຈູນທັງ 5 ດ້ານ ສາມາດຮ່ວມກັນພະຍາກອນປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກ ງານໄດ້ ຮ້ອຍລະ 57.90 (R^2 = 0.579, Adjusted R^2 = 0.570, F = 64.0, p < 0.001). ເມື່ອພິຈາລະນາອິດທ ົ ພົນລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ດ້ານຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ ບຸກຄົນ ສິ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບຫຼາຍທີ່ສຸດ (β = 0.434, p < 0.001), ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານສະຫວັດ ດີການ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ (β =

0.169, p = 0.002), ດ້ານຄວາມຕ້ອງການຄວາມປອດໄພ (β = 0.160, p < 0.001), ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (β = 0.130, p = 0.012) ແລະ ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບໍລິຫານ (β = 0.124, p = 0.012) ຕາມລຳດັບ ດັ່ງສະແດງໃນຕາຕະລາງທີ 4:

ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ (ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ)	B	S.E.	Beta (β)	t	Sig.
ຄ່າຄົງທີ່ (Constant)	1.732	0.186	---	9.31	<.001
1. ດ້ານຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ	0.247	0.031	0.434	8.03	<.001
2. ດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ	0.124	0.041	0.169	3.06	0.002
3. ດ້ານຄວາມຕ້ອງການຄວາມປອດໄພ	0.113	0.034	0.160	3.36	<.001
4. ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການປະຕິບັດວຽກງານ	0.080	0.032	0.130	2.53	0.012
5. ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບໍລິຫານ	0.081	0.032	0.124	2.52	0.012

ຕາຕະລາງທີ **4:** ຜົນການວິເຄາະສຳປະສິດການຖົດຖອຍພະຫຸຄູນຂອງປັດໄຈຄ້ຳຈູນ **(R^2 = 0.579)**

ອະພິປາຍຜົນ

1) ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ**:** ໂດຍພາບລວມແມ່ນຈັດຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.25). ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດຄື ດ້ານປະລິມານວຽກງານ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.22). ຜົນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ສອດຄ່ອງຢ່າງຍິ່ງກັບບົດຄົ້ນຄວ້າ ຂອງ ທະນະພອນ ພັນນະຣາຍ (2022) ທີ່ສຶກສາ ບຸກຄະລາກອນອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດສີງະ ເຊິ່ງພົບວ່າ ດ້ານປະລິມານງານມີຄ່າ ສະເລ່ຍສູງທີ່ສຸດເຊັ່ນດຽວກັນ. ສິ່ງນີ້ອະທິບາຍໄດ້ວ່າ ພະນັກງານລັດຖະກອນເມືອງໄຊຜູທອງ ມີຄວາມທຸ່ມເທ ແລະ ສາມາດແບກຫາບພາລະ ໜ້າທີ່ ຮັບຜິດຊອບໃນດ້ານປະລິມານວຽກງານໄດ້ຄົບຖ້ວນ. ແນວໃດກໍຕາມ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ຂັດແຍ້ງກັບ ກັນຍະພັດ ຜ໋ອສະອາດ (2024) (ສຶກ ສາກົມເຈົ້າທ່າ ພາກລັດ) ທີ່ພົບວ່າ ດ້ານຄຸນນະພາບ ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ ແລະ ດ້ານປະລິມານຢູ່ໃນອັນດັບທີ 3. ສິ່ງນີ້ສະທ້ອນ ໃຫ້ເຫັນວ່າ ສະພາບການຕົວຈິງໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນຂອງເມືອງໄຊຜູທອງ ແມ່ນເນັ້ນໜັກການຕອບສະໜອງຕໍ່ປະລິມານວຽກງານ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດ ຜົນສຳເລັດສະເພາະໜ້າເປັນຫຼັກ.

2) ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ**:** ຜົນການປຽບທຽບພົບວ່າ ພະນັກງານເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ ມີຄວາມຄິດເຫັນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ເຊິ່ງ ສອດຄ່ອງກັບ ທະນະພອນ ພັນນະຣາຍ (2022) ແຕ່ຂັດແຍ້ງກັບ ພອນວິໄລ ພົມມະນີ (2013) ທີ່ພົບວ່າເພດແຕກຕ່າງກັນມີຄວາມ ຄິດເຫັນ ແຕກຕ່າງກັນ. ສິ່ງນີ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າອົງກອນພາກລັດຢູ່ໃນເມືອງໄຊຜູທອງ ມີການຈັດວາງລະບົບງານ ແລະ ໃຫ້ໂອກາດແກ່ພະ ນັກງານ ທັງສອງເພດ ຢ່າງສະເໝີພາບ ແລະ ເທົ່າທຽມກັນ. ສຳລັບປັດໄຈດ້ານອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ, ຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ປະສົບການ ທີ່ພົບຄວາມ ແຕກຕ່າງກັນ ຢ່າງມີໄນສຳຄັນນັ້ນ ເປັນເພາະຜູ້ທີ່ມີອາຍຸ, ຄຸນວຸດທິການສຶກສາ ແລະ ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານສູງ ກວ່າ ຈະມີອົງຄວາມຮູ້, ທັກ ສະການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ຄວາມຊຳນານງານໃນລະບົບລັດຖະກອນຫຼາຍກວ່າ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ມີປະສິດທິພາບການ ເຮັດວຽກທີ່ສູງກວ່າ.

3) ອິດທິພົນຂອງປັດໄຈຈູງໃຈ**:** ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຫຼາຍທີ່ສຸດ (β = 0.313, p < 0.001). ສອດຄ່ອງກັບບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ ປະວິນຸດ ຜຸ່ກັນ (2023) ແລະ ອາພາວີ ເຮືອງຮຸ່ງ (2023) ທີ່ພົບວ່າປັດໄຈຈູງໃຈ ດ້ານລັກສະນະ ວຽກ ທີ່ປະຕິບັດມີອິດທິພົນສູງສຸດ. ນີ້ແມ່ນຍ້ອນວ່າວຽກທີ່ກົງກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ມີຄວາມທ້າທາຍ ແລະ ມີຂອບເຂດຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ ທີ່ຊັດເຈນ ເປັນແຮງຈູງໃຈພາຍໃນ (Intrinsic Motivation) ທີ່ກະຕຸ້ນໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມພໍໃຈ ແລະ ຢາກພັດທະນາ ວຽກງານ ໃຫ້ດີຂຶ້ນເລື້ອຍໆ ໂດຍກົງ.

4) ອິດທິພົນຂອງປັດໄຈຄ້ຳຈູນ**:** ດ້ານຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບຫຼາຍທີ່ສຸດ (β = 0.434, p < 0.001) ໂດຍມີຄ່າ Beta ສູງທີ່ສຸດ ໃນທຸກດ້ານ. ສອດຄ່ອງກັບ ທັນຍາຣັດ ສາຣິກາ (2023) ທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າດ້ານຄວາມ ສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນມີ ຄວາມສຳພັນກັບປະສິດທິພາບ. ເນື່ອງຈາກລະບົບການເຮັດວຽກຂອງລັດຖະກອນລະດັບທ້ອງຖິ່ນໃນ ສປປ ລາວ ຕ້ອງອາໄສການປະສານ ງານ, ການເຮັດວຽກເປັນທີມ ແລະ ການສື່ສານທີ່ດີລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ. ບັນຍາກາດການເຮັດວຽກທີ່ອົບອຸ່ນ, ການໃຫ້ກຽດ ແລະ ການ ຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນແລະກັນ ຈຶ່ງເປັນແຮງຍູ້ພື້ນຖານທີ່ຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງງານໄດ້ດີທີ່ສຸດ. ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ (β = 0.169, p = 0.002) ເຊິ່ງເຖິງວ່າຈະມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳສຸດ ($\bar{X}$ = 4.16) ແຕ່ກໍຍັງສົ່ງຜົນທາງບວກຢ່າງມີໄນສຳຄັນ,

ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າລະບົບສະຫວັດດີການ ແລະ ຄ່າຕອບແທນຍັງຄົງເປັນປັດໄຈພື້ນຖານ ທີ່ສຳຄັນໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມກັງວົນດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ຮັກສາບຸກຄະລາກອນໄວ້ໃນລະບົບ.

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

ອີງຕາມຂໍ້ຄົ້ນພົບ ແລະ ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້, ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສະເໜີຂໍ້ສະເໜີແນະນຳ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳໃນການນຳໄປໃຊ້ (ສຳລັບຜູ້ບໍລິຫານເມືອງໄຊພູທອງ):

- ດ້ານລັກສະນະວຽກ: ຜູ້ບໍລິຫານຄວນເອົາໃຈໃສ່ຈັດວາງຕຳແໜ່ງງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ສາຍວິຊາຊີບ ແລະ ຄວາມຖະໜັດຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນ (Put the right man on the right job) ພ້ອມທັງກຳນົດຂອບເຂດໜ້າທີ່ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃຫ້ມີຄວາມຈະແຈ້ງ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມຄິດລິເລີ່ມສ້າງສັນ ເພື່ອສ້າງຄວາມພໍໃຈໃນລັກສະນະວຽກງານ.

- ດ້ານຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ: ຄວນສົ່ງເສີມບັນຍາກາດການເຮັດວຽກທີ່ສາມັກຄີ, ເປີດກວ້າງໃຫ້ມີການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ຈັດກິດຈະກຳສ້າງຄວາມສາມັກຄີພາຍໃນ ແລະ ລະຫວ່າງຫ້ອງການຕ່າງໆ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮ່ວມມືໃນການປະສານງານ ແລະ ການເຮັດວຽກເປັນທີມ.

- ດ້ານສະຫວັດດີການ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ: ເນື່ອງຈາກດ້ານນີ້ມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳສຸດ, ຜູ້ບໍລິຫານຄວນພິຈາລະນາປັບປຸງລະບົບສະຫວັດດີການພາຍໃນຫ້ອງການຕາມເງື່ອນໄຂຕົວຈິງ, ເຊັ່ນ: ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ, ການໃຫ້ລາງວັນຍ້ອງຍໍ ແລະ ການຄັດເລືອກລັດຖະກອນດີເດັ່ນປະຈຳປີຢ່າງຍຸຕິທຳ ແລະ ໂປ່ງໃສ ເພື່ອສ້າງຂວັນກຳລັງໃຈໃນການເຮັດວຽກ.

2. ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງຕໍ່ໄປ:

- ຄວນສຶກສາປັດໄຈອື່ນໆ ທີ່ມີແນວໂນ້ມສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນສະພາບການປັດຈຸບັນ ເຊັ່ນ: ພາວະຜູ້ນຳດິຈິຕອນ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ, ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງການ ຫຼື ການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີດິຈິຕອນ ແລະ ປັນຍາປະດິດ (AI) ເຂົ້າໃນການບໍລິຫານລັດຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ.

- ຄວນມີການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າແບບປະສົມປະສານ (Mixed Methods) ຫຼື ເນັ້ນການຄົ້ນຄວ້າແບບຄຸນນະພາບ (Qualitative Research) ໂດຍການສຳພາດແບບເຈາะເລິກ (In-depth Interview) ກຸ່ມຜູ້ບໍລິຫານເມືອງ ແລະ ພະນັກງານລັດຖະກອນ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ ມູນ ລຶງເລິກກ່ຽວກັບບັນຫາ, ອຸປະສັກ ແລະ ແນວທາງການແກ້ໄຂບັນຫາການບໍລິຫານງານພາກລັດໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນຢ່າງແທ້ຈິງ.

ຄຳຈາລຶກບຸນຄຸນ

ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າ ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈ ແລະ ຮູ້ບຸນຄຸນຢ່າງສູງມາຍັງ ທ່ານ ສາດສະດາຈານກິດຕິມະສັກ ປອ. ຄູນ ສັກບົວວົງ (ອາຈານທີ່ປຶກສາຫຼັກ) ແລະ ທ່ານ ອຈ. ທອງສາ ຕຸ່ນມະນີສອນ (ທີ່ປຶກສາຮ່ວມ) ທີ່ໄດ້ສະຫຼະເວລາອັນມີຄ່າໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ຄຳແນະນຳ, ຊີ້ທິດເຍືອງທາງ ແລະ ກວດກາປັບປຸງບົດຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ໃຫ້ມີຄວາມສົມບູນ ແລະ ຖືກຕ້ອງຕາມຫຼັກການວິທະຍາສາດ. ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມາຍັງ ຜູ້ອຳນວຍການ, ຄູ-ອາຈານ ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ ທຸກທ່ານ ທີ່ໄດ້ຖ່າຍທອດອົງຄວາມຮູ້ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ຕະຫຼອດໄລຍະການສຶກສາ.

ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈຢ່າງຈິງໃຈມາຍັງ ທ່ານຫົວໜ້າຫ້ອງວ່າການເມືອງ, ບັນດາຫົວໜ້າຫ້ອງການ ແລະ ພະນັກງານລັດຖະກອນ ທຸກທ່ານ ຢູ່ໃນເມືອງໄຊພູທອງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມື, ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການລົງພື້ນທີ່ ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ມີຄຸນຄ່າ ໃນການຕອບແບບສອບຖາມ ເຮັດໃຫ້ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ ແລະ ລຸລ່ວງໄປດ້ວຍດີ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

ກັນຍະພັດ ຜິວສະອາດ. (2024). ປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ປັດໄຈຄ້ຳຈູນທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນສ່ວນກາງ ກົມເຈົ້າທ່າ [ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ, ມະຫາວິທະຍາໄລຣາມຄຳແຫງ].

ກິດຕິພາຄົນ ມິ່ງໂສພາ, & ນິບພະດົນ ສຸວັນນະຊັບ. (2021). ແຮງຈູງໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນສາຍສະໜັບສະໜູນ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລເອກະຊົນແຫ່ງໜຶ່ງ ໃນແຂວງປະທຸມທານີ. ວາລະສານວິຊາການມະຫາວິທະຍາໄລທົນບຸຣີ, 15(1), 1–15.

ທະນະພອນ ພັນນະຣາຍ. (2022). ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດສີງ ຂາ [ການຄົ້ນຄວ້າອິດສະຫຼະ, ມະຫາວິທະຍາໄລຣາດຊະພັດສີງຂາ].

ທັນຍາຣັດ ສາຣິກາ. (2023). ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງຜູ້ປະຕິບັດງານດ້ານການເງິນ-ການຄັງ ມະຫາວິທະຍາໄລເຕັກໂນໂລຊີຣາດຊະມົງຄົນສຸວັນນະພູມ [ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ, ມະຫາວິທະຍາໄລເຕັກໂນໂລຊີຣາດຊະມົງ ຄົນສຸວັນນະພູມ].

ນະວົນດາ ກິດຕິສຸພະທິຣະດາ. (2020). ແຮງຈູງໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານ ກໍລະນີສຶກສາ ສຳນັກງານຄະນະກຳມະການ ຂ້າລາຊະການຄູ ແລະ ບຸກຄະລາກອນທາງການສຶກສາ [ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ, ມະຫາວິທະຍາໄລຣາມຄຳແຫງ].

ພອນວິໄລ ພິມມະນີ. (2013). ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ພະແນກແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ ແຂວງສາລະວັນ [ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ, ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ].

ພິຣະດາ ສິນລະປະໄຊ, & ນັດຊາ ທຳຣົງໂຊດ. (2018). ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຂອງບຸກ ຄະລາກອນພາຍໃນໜ່ວຍງານດ້ານຊຸມຊົນສຳພັນ ຂອງລັດວິສາຫະກິດແຫ່ງໜຶ່ງ. ວາລະສານມະນຸດສາດ ແລະ ສັງຄົມສາດ, 9(2), 55–68.

ວະຣາພອນ ຄົງສະມາ. (2022). ແຮງຈູງໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ກະຊວງການເງິນ [ການ ຄົ້ນຄວ້າອິດສະຫຼະ, ມະຫາວິທະຍາໄລຣາມຄຳແຫງ].

ສະພາແຫ່ງຊາດ. (2015). ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ *(ສະບັບປັບປຸງ)*. ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ສາວິຕາ ສຸວັນ. (2017). ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານທະນາຄານກຸງເທບ ຈຳກັດ *(ມະຫາຊົນ)* ໃນ ເຂດອຳເພີເມືອງ ຈັງຫວັດຊຽງໃໝ່ [ການຄົ້ນຄວ້າອິດສະຫຼະ, ມະຫາວິທະຍາໄລຣາດຊະພັດຊຽງໃໝ່].

ສາຍຊົນ ສີຣິພົງ. (2017). ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກເປັນທີມຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ສຳນັກງານສັນ ພາກອນ ພາກ *3* [ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ, ມະຫາວິທະຍາໄລຣາດຊະພັດພິບູນສົງຄາມ].

ອາພາວີ ເຮືອງຣຸ່ງ. (2023). ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ເທດສະບານຕຳບົນໂຄກສຳ ໂຮງ [ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ, ມະຫາວິທະຍາໄລຣາດຊະພັດເທບສະຕີ].

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (1998). *Human resource management: An experiential approach* (2nd ed.). Irwin/McGraw-Hill.

Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Prentice-Hall.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Irwin.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.