



Factors Affecting Employee Job Performance at Le Bel Air Resort Hotel

Phoyphailin DOUANGSAVANH¹, Chahue YANGSENXY² and Oulavieng
SOMSACKXAYSOMPHEENG³

Department of Business Administration, Souphanouvong University, Lao PDR

¹Correspondence: Phoyphailin

DOUANGSAVANH, Department of
Business Administration,
Souphanouvong University, Lao PDR
Tel: +8562058511141,

E-mail: phoyphailindsv@gmail.com,

²Vice-Dean of Faculty of Economics
and Tourism, Souphanouvong
University, Lao PDR.,

Tel: +8562028661502, E-mail:
chahueyang@hotmail.com, ³ Deputy
Head of Department of Financial and
Accounting, Souphanouvong
University, Lao PDR.

Tel: +856 20 77 770 107,

E-mail: oulavieng@su.edu.la

Article Info:

Submitted: June 25, 2026

Revised: July 10, 2026

Accepted: July 13, 2026

Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of factors affecting employee job performance at Le Bel Air Resort; (2) assess the level of employee job performance; and (3) identify the factors influencing employee job performance at the resort. A quantitative research approach was employed using a sample of 99 employees selected from Le Bel Air Resort. Data were collected through a structured questionnaire with a high reliability coefficient (Cronbach's Alpha = 0.979). Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis. The findings indicated that overall factors affecting employee job performance were rated at a moderate level ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.92$). Quality of work life was also evaluated at a moderate level ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.91$), with adequate and fair compensation receiving the highest mean score, followed by social relationships, and career advancement and job security. Similarly, employee attitudes toward job performance were at a moderate level ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.94$), comprising organizational commitment, job satisfaction, and participation in work performance. The overall level of employee job performance was moderate ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.87$), with work quality ranking highest, followed by job knowledge and understanding, and achievement of work objectives. Multiple regression analysis revealed that only three variables significantly and positively influenced employee job performance: adequate and fair compensation, responsibility toward job duties, and organizational commitment, with significance levels of 0.01, 0.01, and 0.05, respectively. In contrast, career advancement and job security, social relationships at work, and job satisfaction did not have a statistically significant effect on employee job performance at the 0.05 level.

Keywords: Factors Affecting, Job Performance, Employee, Le Bel Air Resort Hotel

1. ພາກສະໜີ

ໃນສະພາບການທີ່ອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການມີການຂະຫຍາຍຕົວ ພ້ອມກັບການແຂ່ງຂັນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ທຸລະກິດໂຮງແຮມຈຳເປັນຕ້ອງປັບຕົວຕໍ່ການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບແວດລ້ອມ ເພື່ອຮັກສາມາດຕະຫຼານການບໍລິການ, ສ້າງຄວາມພໍໃຈໃຫ້ແກ່ລູກຄ້າ ແລະ ເສີມສ້າງຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນຢ່າງຍືນຍົງ. ໃນບັນດາປັດໄຈທີ່ກຳນົດຄວາມສຳເລັດຂອງອົງກອນ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຫຼື ພະນັກງານ ຖືວ່າເປັນກົນໄກສຳຄັນທີ່ຂັບເຄື່ອນຄຸນນະພາບການບໍລິການ, ປະສິດທິຜົນການດຳເນີນງານ ແລະ ຜົນການດຳເນີນງານຂອງໂຮງແຮມ. ຜົນການສຶກສາຫຼາຍສະບັບຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າ ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີປະສິດທິຜົນ, ຄວາມພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຜົນດີກຳການໃຫ້ບໍລິການຂອງພະນັກງານມີຄວາມສຳພັນໂດຍກົງກັບຄຸນນະພາບການບໍລິການ, ຄວາມພໍໃຈຂອງລູກຄ້າ ແລະ ຜົນການດຳເນີນງານຂອງໂຮງແຮມ. ດັ່ງນັ້ນ ການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານຈຶ່ງເປັນຕົວຊີ້ວັດສຳຄັນຂອງຄວາມສຳເລັດ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການສ້າງຄວາມໄດ້ປຽບທາງການແຂ່ງຂັນຂອງທຸລະ

ກິດໂຮງແຮມ (Robbins & Judge, 2019; Abu Hussein et al., 2023).

ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ເກີດຈາກຫຼາຍປັດໄຈທີ່ມີຄວາມເຊື່ອມໂຍງກັນ ທັງດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ດ້ານທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານ. ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ເປັນອົງປະກອບສຳຄັນທີ່ສະທ້ອນເຖິງຄວາມເໝາະສົມຂອງສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມເປັນຢູ່ຂອງພະນັກງານ ໂດຍສະເພາະດ້ານຄ່າຕອບແທນທີ່ພຽງພໍ ແລະ ຍຸດຕິທຳ, ຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກ ລວມທັງຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມໃນອົງກອນ. Walton (1973) ໄດ້ອະທິບາຍວ່າ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກເປັນສິ່ງທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມພໍໃຈ ແລະ ມີທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີຕໍ່ອົງກອນ ຊຶ່ງຈະນຳໄປສູ່ການເພີ່ມປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດວຽກ.

ນອກຈາກຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກແລ້ວ ທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານ ຍັງເປັນອົງປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກ. ພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພໍໃຈໃນວຽກງານ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ຈະມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະທຸ່ມເທໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ. Meyer and Allen (1997) ໄດ້ອະທິບາຍວ່າ ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງ

ກອນ ເປັນຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ພະນັກງານມີຕໍ່ອົງກອນ ຊຶ່ງສິ່ງຜິດໃຫ້ພະນັກງານຢາກປະຕິບັດວຽກໃຫ້ດີ ແລະ ຢາກຢູ່ຮ່ວມກັບອົງກອນໃນໄລຍະຍາວ.

ການປະຕິບັດວຽກງານ ເປັນຕົວວັດສຳຄັນຂອງຜົນການດຳເນີນງານ ໂດຍສາມາດພິຈາລະນາໄດ້ຈາກຫຼາຍດ້ານ ເຊັ່ນ ຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານ, ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດວຽກໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ. Armstrong (2020) ກ່າວວ່າ ອົງກອນທີ່ພະນັກງານມີຜົນການປະຕິບັດວຽກທີ່ດີ ຈະສາມາດສ້າງຄວາມໄດ້ປຽບໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ອົງກອນບັນລຸເປົ້າໝາຍຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

ຜ່ານມາ ມີນັກວິຊາການຫຼາຍທ່ານໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ. Herzberg et al. (1959) ໄດ້ສະເໜີທິດສະດີສອງປັດໄຈ ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄຳຕອບແທນ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນວຽກ ເປັນສິ່ງຈຸງໃຈສຳຄັນທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ. ນອກຈາກນັ້ນ Judge and Robbins (2017) ຍັງພົບວ່າ ພະນັກງານທີ່ມີທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີຕໍ່ອົງກອນ ຈະສາມາດປະຕິບັດວຽກໄດ້ດີກວ່າພະນັກງານທີ່ຂາດຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ.

ໃນບໍລິບົດຂອງ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ການບໍລິການທີ່ມີຄຸນນະພາບ ຈຳເປັນຕ້ອງອາໄສພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີໃນການເຮັດວຽກ. ແຕ່ໃນການດຳເນີນງານທີ່ຜ່ານມາ ພະນັກງານອາດຈະປະສົບກັບບັນຫາດ້ານຄຳຕອບແທນ, ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກ, ຄວາມສຳພັນໃນອົງກອນ ຫຼື ການຂາດຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ຊຶ່ງອາດສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ. ດັ່ງນັ້ນ ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈສຶກສາ “ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ” ເພື່ອສຶກສາລະດັບປັດໄຈຕ່າງໆ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກ ແລະ ສຶກສາຄວາມສຳພັນຂອງປັດໄຈເຫຼົ່ານັ້ນກັບການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານນຳໄປປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນຫຼາຍຍິ່ງຂຶ້ນ.

2.2 ກອບແນວຄວາມຄິດໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ກອບແນວຄວາມຄິດການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ໄດ້ກຳນົດຈາກທິດສະດີ ແລະ ບົດວິໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນຂ້າງເທິງມາກຳນົດເປັນກອບແນວຄວາມຄິດຂອງການສຶກສາ.

ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ

ຕົວປ່ຽນຕາມ

ປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ:

- ດ້ານຄຳຕອບແທນທີ່ພໍພຽງ ແລະ ຍຸຕິທຳ (X_1)
- ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ (X_2)
- ດ້ານຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X_3)

ປັດໄຈດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ:

- ດ້ານຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X_4)
- ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X_5)
- ດ້ານຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ (X_6)

ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ:

- ດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານ (Y_1)
- ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ (Y_2)
- ດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ (Y_3)

ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນພະນັກງານໃນໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ທັງໝົດ 99 ຄົນ, ເຫັນໄດ້ວ່າກຸ່ມປະຊາກອນ ຫຼື ພະນັກງານທີ່ປະຕິບັດງານຢູ່ໃນໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ມີປະຊາກອນຈຳນວນໜ້ອຍກວ່າຮ້ອຍ (1-99) ຈຶ່ງກຳນົດເອົາຂະໜາດກຸ່ມຕົວຢ່າງ 100% ມາເປັນເອົາກຸ່ມຕົວຢ່າງໃນການຕອບແບບສອບຖາມຄັ້ງນີ້ທັງໝົດ 99 ຄົນ.

2.3 ແບບຈຳລອງໃນການວິເຄາະ

ແມ່ນວິເຄາະສົມຜົນການວິເຄາະແບບທົດຖອຍ (Regression Analysis Model), ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນພະຫຸ (Multiple Correlation) “R”, ຄ່າ Adjusted R Square, ຄ່າຄາດເຄື່ອນທີ່ເກີດຈາກການໃຊ້ຕົວແປຕົ້ນທັງໝົດໄປພະຍາກອນຕົວແປຕາມ (Std. Error of Estimate) ແລະ ເຮັດການພະຍາກອນຕົວປ່ຽນໃນອະນາຄົດໂດຍໃຊ້ສູດ.

ການທົດຖອຍເຊິ່ງພະຫຸຄຸນຂອງປະຊາກອນ

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

ສົມຜົນການທົດຖອຍເຊິ່ງພະຫຸຄຸນຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງ

$$Y = \beta + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

- ຄ່າຂອງ t ທີ່ມີ P – value < 0.05 ຈຶ່ງປະຕິເສດ H_0 ແລະ ຍອມຮັບ H_1 ສະແດງວ່າຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະປັດໄຈໃດໜຶ່ງ ບໍ່ມີຜົນຕໍ່ຕົວປ່ຽນຕາມດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05.

- ຄ່າຂອງ t ທີ່ມີ P – value > 0.05 ຈຶ່ງຍອມຮັບ H_0 ແລະ ປະຕິເສດ H_1 ສະແດງວ່າຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະປັດໄຈໃດໜຶ່ງມີຜົນຕໍ່ຕົວປ່ຽນຕາມດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05.

2.5 ວິທີການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບທາງສະຖິຕິຈຳແນກໄດ້ 2 ລັກສະນະຄື ການວິເຄາະດ້ວຍສະຖິຕິພັນນາ (Descriptive Statistics) ແລະ ການວິເຄາະປະລິມານດັ່ງນີ້:

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນໄດ້ເກັບກຳບັນດາແບບສອບຖາມຈາກພະນັກງານ ແລ້ວນຳມາກວດສອບຄວາມ ຖືກຕ້ອງ ແລະ ດຳເນີນການບັນທຶກໃສ່ຄອມພິວເຕີເພື່ອປະເມີນຂໍ້ມູນ ໂດຍການນຳໃຊ້ໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບທາງສະຖິຕິ ເພື່ອວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ແມ່ນສະຖິຕິພັນລະນາ ເຊິ່ງໃຊ້ເພື່ອ ອະທິບາຍຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ, ຮູບແບບຂອງຂໍ້ມູນຈະຖືກນຳສະເໜີຜ່ານບັນດາຄວາມຖີ່ (Frequency), ຄ່າເປີເຊັນ (Percentage), ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean), ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ເຫຼົ່ານີ້ເປັນຕົ້ນ, ເຊິ່ງເຄື່ອງມືໃນການວິເຄາະແບບສອບຖາມແບ່ງອອກເປັນ 4 ສ່ວນຄື:

- ສ່ວນທີ 1: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຊັ່ນ : ເພດ, ອາຍຸ , ລະດັບການສຶກສາ, ສະຖານະພາບ, ຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່, ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ ແລະ ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ ໃຊ້ໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບເຂົ້າໃນການວິເຄາະໂດຍການຊອກຫາ ຄວາມຖີ່ (Frequency), ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ (Percentage) ແລະ ອະທິບາຍຜົນການວິເຄາະໂດຍແບບພັນລະນາ.

- ສ່ວນທີ 2: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມ ເລີເບວແອ ຣີສອດ ມີປັດໄຈດ້ານທັດສະນະຄະຕິໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມ Le Bel Air Resort ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງປະກອບມີ 3 ດ້ານໄດ້ແກ່: ດ້ານຄຳຕອບແທນທີ່ພຽງພໍ ແລະ ຍຸຕິທຳ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ, ດ້ານຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມ ສ່ວນປັດໄຈດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານປະກອບມີ 3 ດ້ານໄດ້ແກ່: ດ້ານຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ, ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ດ້ານຄວາມຜຸກພັນຕໍ່ອົງກອນ ໃຊ້ໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບ ສະຖິຕິເຂົ້າໃນການວິເຄາະໂດຍການຊອກຫາ ຄ່າສະເລ່ຍ (μ) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (σ) ແລະ ອະທິບາຍຜົນການສຶກສາດ້ວຍວິທີພັນລະນາ.

- ສ່ວນທີ 3: ລະດັບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດມີ 3 ດ້ານໄດ້ແກ່ :ດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານ, ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ແລະ ດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ ໃຊ້ໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບສະຖິຕິເຂົ້າໃນການວິເຄາະໂດຍການຊອກຫາ ຄ່າສະເລ່ຍ (μ) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (σ) ແລະ ອະທິບາຍຜົນການສຶກສາດ້ວຍວິທີພັນລະນາ.

- ສ່ວນທີ 4: ຂໍ້ສະເໜີແນະ ຫຼື ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ເປັນຄຳຖາມປາຍເປີດເພື່ອໃຫ້ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສະແດງຄວາມຄິດເຫັນໃນການພັດທະນາ ແລະ ປັບປຸງປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ສູງຂຶ້ນ.

ການທົດສອບສົມມຸດຖານ: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມ ເລີເບວແອ ຣີສອດ ແມ່ນຈະໃຊ້ວິທີການວິເຄາະຫາຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນແບບເພຍຊັນ (Pearson's correlation coefficient) ເພື່ອໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນຜົນຖານຂອງການວິເຄາະລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມ ເລີເບວແອ ຣີສອດ ດ້ວຍສົມຜົນການວິເຄາະແບບທົດຖອຍແບບພະຫຸ ຜົດ (Multiple Regression Analysis Model), ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນພະຫຸ ຜົດ (Multiple Correlation) “R”, ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນທະວິຄຸນທີ່ປັບແກ້ແລ້ວ (Adjusted R Square) ແລະ ຄ່າຄາດເຄື່ອນທີ່ເກີດຈາກການໃຊ້ຕົວແປຕົ້ນທັງໝົດໄປພະຍາກອນຕົວປ່ຽນຕາມ (Std. Error of Estimate), ໂດຍໃຊ້ເຕັກນິກການວິເຄາະແບບ Enter Selection Multiple regression ເຊິ່ງປະກອບມີການກວດສອບສຳປະສິດສະຫະສຳພັນແບບເພຍຊັນ (Pearson correlation), ສຳປະສິດໃນການຕັດສິນໃຈ (R2) ແລະ F-test.

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ.

3.1.1 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ.

ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດ ຍິງ, ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 25-35 ປີ, ສະຖານະພາບແຕ່ງງານແລ້ວ, ລະດັບການສຶກສາແມ່ນສາມັນສຶກສາ, ມີຕຳແໜ່ງເປັນພະນັກງານເສີບ, ລາຍໄດ້ ຕ່ຳກວ່າ 5,000,000 ກີບ, ມີປະສົບການໃນການເຮັດວຽກໃນລະຫວ່າງ 1-3 ປີ.

3.1.2 ລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ

ລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ (ຕາຕະລາງ 1) ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.04$; $\sigma = 0.92$), ໃນນັ້ນ, ປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດວຽກງານມີຜົນໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.01$; $\sigma = 0.91$) ປະກອບມີ: ດ້ານຄ່າຕອບແທນທີ່ພຽງພໍ ແລະ ຍຸຕິທຳ ($\mu = 3.21$; $\sigma = 0.93$), ຮອງລົງມາດ້ານຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມ ($\mu = 2.99$; $\sigma = 0.89$), ຖັດມາແມ່ນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກ ($\mu = 2.81$; $\sigma = 0.90$) ແລະ ປັດໄຈດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ($\mu = 3.08$; $\sigma = 0.94$) ປະກອບມີ: ດ້ານຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ($\mu = 3.12$; $\sigma = 0.94$), ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ($\mu = 3.06$; $\sigma = 0.97$) ແລະ ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ($\mu = 3.04$; $\sigma = 0.94$) ຕາມລຳດັບ.

3.2 ລະດັບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ

ລະດັບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ (ຕາຕະລາງ 2) ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.05$; $\sigma = 0.87$), ໃນນັ້ນ, ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ($\mu = 3.20$; $\sigma = 0.89$), ຮອງລົງມາດ້ານຄວາມຮູ້ ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານ ($\mu = 3.03$; $\sigma = 0.82$ ແລະ ດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ ($\mu = 2.93$; $\sigma = 0.88$) ຕາມລຳດັບ.

3.3 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ

ຜົນການວິເຄາະເຫັນວ່າ: ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ (ຕາຕະລາງ 5) ທັງໝົດ 6 ຕົວ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັບ ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ (Y) ຢູ່ໃນລະດັບສູງຫຼາຍ ($R = 0.860$) ແລະ ສາມາດອະທິບາຍ ຫຼື ພະຍາກອນ ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ ໂດຍລວມໄດ້ເຖິງ 86% ຫຼື ມີຜົນພຽງແຕ່ 86% ($R^2 = 0.739$) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 26.1% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳມາວິເຄາະໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ດ້ວຍລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນຂອງການປະມົນ 0.45801 ເຊິ່ງໜ້າຍາຍເຖິງຄວາມຜິດພາດທີ່ເກີດຈາກການພະຍາກອນໂດຍສະເລ່ຍ ແລະ ພົບວ່າມີພຽງ 3 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັນໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ຄື: ປັດໄຈດ້ານຄ່າຕອບແທນທີ່ພໍພຽງ ແລະ ຍຸຕິທຳ (X_1) ມີຄ່າ $\beta = 0.314$, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ

(X_4) ມີຄ່າ $\beta = 0.244$, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ (X_6) ມີຄ່າ $\beta = 0.167$. ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ມີສົມຜົນພະຍາກອນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ ມີສົມຜົນດັ່ງນີ້:

ສົມຜົນການພະຍາກອນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ ໃນຮູບຂອງການນຳໃຊ້ຄ່າຄະແນນດິບມີດັ່ງນີ້:

$$Y = 0.233 + 0.314X_1 + 0.244X_4 + 0.167X_6$$

ສົມຜົນສົມຜົນພະຍາກອນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ ໃນຮູບຂອງການນຳໃຊ້ຄ່າຄະແນນມາດຕະຖານມີຄື:

$$Z_Y = 0.314X_1 + 0.244X_4 + 0.167X_6 \\ (3.966)^{**} \quad (2.963)^{**} \quad (2.285)^{*}$$

ສະຫຼຸບ: ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ ປະກອບມີພຽງ 3 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນໃນທາງບວກ ຄື: ປັດໄຈດ້ານຄ່າຕອບແທນທີ່ພໍພຽງ ແລະ ຍຸຕິທຳ (X_1), ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ (X_4), ປັດໄຈດ້ານຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ (X_6) ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01, 0.01 ແລະ 0.05 ຕາມລຳດັບ. ສ່ວນປັດໄຈດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ (X_2), ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X_3), ປັດໄຈດ້ານຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X_5) ແມ່ນບໍ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

4. ວິພາກຜົນ

4.1 ລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣິສອດ.

4.1.1 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ.

ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດ ຍິງ, ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 25-35 ປີ, ສະຖານະພາບແຕ່ງງານແລ້ວ, ລະດັບການສຶກສາແມ່ນສາມັນສຶກສາ, ມີຕຳແໜ່ງເປັນພະນັກງານເສີບ, ລາຍໄດ້ ຕ່ຳກວ່າ 5,000,000 ກີບ, ມີປະສົບການໃນການເຮັດວຽກໃນລະຫວ່າງ 1-3 ປີ ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ ວິກສະນິຍຸດທະນາກັນ (2017) ສຶກສາປັດໄຈປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິຜົນການປະຕິບັດງານ ຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມລະດັບ 5 ດາວ ທີ່ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດຍິງ ແລະ ມີປະສົບການໃນການເຮັດວຽກໃນລະຫວ່າງ 1-3 ປີ. ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ ສັກສຣິຍັກ (2016) ໄດ້ສຶກສາ “ການສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັບປະສິດທິຜົນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານຊາວໄທໃນອຸດສາຫະກຳບໍລິການທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດສິງກະໂປ” ພົບວ່າ ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດຍິງ ອາຍຸລະຫວ່າງ 25-35 ປີ.

4.1.2 ລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ

ລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.04$; $\sigma = 0.92$), ໃນນັ້ນ, ປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານມີຜົນໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.01$; $\sigma = 0.91$) ປະກອບມີ: ດ້ານຄ່າຕອບແທນທີ່ພຽງພໍ ແລະ ຍຸດຕິທຳ ($\mu = 3.21$; $\sigma = 0.93$), ຮອງລົງມາດ້ານຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມ ($\mu = 2.99$; $\sigma = 0.89$), ຖັດມາແມ່ນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກ ($\mu = 2.81$; $\sigma = 0.90$) ແລະ ປັດໄຈດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການ ປະຕິບັດວຽກງານ ($\mu = 3.08$; $\sigma = 0.94$) ປະກອບມີ: ດ້ານຄວາມຜູກ ພັນຕໍ່ອົງກອນ ($\mu = 3.12$; $\sigma = 0.94$), ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມ ພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ($\mu = 3.06$; $\sigma = 0.97$) ແລະ ດ້ານ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ($\mu = 3.04$; $\sigma = 0.94$) ຕາມລຳດັບ. ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ ວິກສະນີຍຸດທະນາກັນ (2017) ສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິຜົນການປະຕິບັດງານ ຂອງ ພະນັກງານໂຮງແຮມລະດັບ 5 ດາວ ແລະ ສັກພິສານ (2013) (2013) ໄດ້ສຶກສາຫົວຂໍ້ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກທີ່ມີຜົນຕໍ່ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດ ອິນເຕີ ຣຽວຕີ້ ແມ່ນເນດເມັ້ນ ຈຳກັດ ເນື່ອງຈາກຜົນການສຶກສາລະດັບປັດໄຈ ທີ່ສົ່ງຜົນຂອງເຂົ້າແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

4.2 ລະດັບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວ ແອ ຣີສອດ

ລະດັບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວ ແອ ຣີສອດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.05$; $\sigma = 0.87$), ໃນນັ້ນ, ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ($\mu = 3.20$; $\sigma = 0.89$), ຮອງ ລົງມາດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານ ($\mu = 3.03$; $\sigma = 0.82$ ແລະ ດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ ($\mu = 2.93$; $\sigma = 0.88$) ຕາມລຳດັບ. ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງວິກສະນີຍຸດທະນາ ກັນ (2017) ໄດ້ສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິຜົນການປະຕິບັດງານ ຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມລະດັບ 5 ດາວ ແລະ ສັກພິສານ (2013) ໄດ້ ສຶກສາຫົວຂໍ້ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບ ໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດ ອິນເຕີ ຣຽວຕີ້ ແມ່ນ ເນດເມັ້ນ ຈຳກັດ ເນື່ອງຈາກຜົນການສຶກສາລະດັບການປະຕິບັດງານ ຂອງເຂົ້າແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ແຕ່ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈ ຂອງສິດທະວົງ (2025) ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ພະນັກງານພະແນກການເງິນ ປະຈຳແຂວງໄຊຍະບູລີດ້ານຄວາມຄິດເຫັນ ຕໍ່ລະດັບຄວາມສຳຄັນປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ພະນັກງານພະແນກການເງິນ ປະຈຳແຂວງໄຊຍະບູລີ ໄດ້ໃຫ້ຄວາມ ສຳຄັນ ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງງານກວ່າໝູ່.

4.3 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ

4.3.1 ການທົດສອບສົມມຸດຖານປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກ ງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ

ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ປະກອບມີພຽງ 3 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນໃນທາງ ບວກ ຄື: ປັດໄຈດ້ານຄ່າຕອບແທນທີ່ພຽງພໍ ແລະ ຍຸດຕິທຳ (X_1), ປັດ ໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ (X_4), ປັດໄຈດ້ານຄວາມ ຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ (X_6) ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01, 0.01 ແລະ 0.05 ຕາມລຳດັບ. ສ່ວນປັດໄຈດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ (X_2), ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳພັນທາງ ສັງຄົມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X_3), ປັດໄຈດ້ານຄວາມພໍໃຈໃນ ການປະຕິບັດວຽກງານ (X_5) ແມ່ນບໍ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນ ທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ ວິກສະນີ ຍຸດທະນາກັນ (2017) ພົບວ່າ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງ ພະນັກງານ 2 ດ້ານ ຈາກ 3 ດ້ານ ໄດ້ແກ່ ປັດໄຈດ້ານຄ່າຕອບແທນທີ່ ພຽງພໍ ແລະ ຍຸດຕິທຳ ແລະ ດ້ານປະຕິສຳພັນທາງສັງຄົມໃນການເຮັດ ວຽກ ມີອິດທິພົນຕໍ່ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານ ຢ່າງມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ. ຖ້າພະນັກງານໄດ້ຮັບຄ່າຕອບ ແທນທີ່ພຽງພໍ ແລະ ຍຸດຕິທຳ ພ້ອມທັງມີປະຕິສຳພັນທາງສັງຄົມທີ່ດີ ກັບທັງເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຫົວໜ້າງານ ກໍຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ການປະຕິບັດ ວຽກມີປະສິດທິຜົນດີຂຶ້ນ. ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ ສິດທະວົງ (2025) ພົບວ່າ ຜົນການວິເຄາະປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນປະຈຳແຂວງໄຊຍະບູ ລີດ້ານຄຸນນະພາບຂອງງານ ປະກອບມີ 5 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນໃນທາງບວກ ໃນນັ້ນແມ່ນ ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ ເອ (2014) ພົບວ່າ ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງ ກອນມີຄວາມສຳພັນທາງບວກກັບຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ຢ່າງມີນິຍາມສຳຄັນໃນທຸກດ້ານ ($P < 0.01$). ນອກຈາກນັ້ນ ໃນໂຮງແຮມ ລະດັບ 3 ດາວ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍສະເພາະດ້ານ ຄວາມພຽງພໍ ແລະ ຄວາມຍຸດຕິທຳຂອງຄ່າຕອບແທນ ມີຄວາມສຳພັນ ທາງບວກກັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ແລະ ຄວາມຕັ້ງໃຈອຸທິດຕົນເພື່ອ ອົງກອນຢ່າງເຕັມທີ່ ($P = 0.05$).

5. ສະຫຼຸບ

5.1 ລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ

ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດ ຍິງ, ມີອາຍຸ ລະຫວ່າງ 25-35 ປີ, ສະຖານະພາບແຕ່ງງານແລ້ວ, ລະດັບການສຶກສາ ແມ່ນສາມັນສຶກສາ, ມີຕຳແໜ່ງເປັນພະນັກງານເສີບ, ລາຍໄດ້ ຕ່ຳກວ່າ 5,000,000 ກີບ, ມີປະສົບການໃນການເຮັດວຽກໃນລະຫວ່າງ 1-3 ປີ.

ລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.04$; $\sigma = 0.92$), ໃນນັ້ນ, ປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານມີຜົນໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.01$; $\sigma = 0.91$)

ປະກອບມີ: ດ້ານຄ່າຕອບແທນທີ່ພຽງພໍ ແລະ ຍຸດຕິທຳ ($\mu = 3.21$; $\sigma = 0.93$), ຮອງລົງມາດ້ານຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມ ($\mu = 2.99$; $\sigma = 0.89$), ຖັດມາແມ່ນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກ ($\mu = 2.81$; $\sigma = 0.90$) ແລະ ປັດໄຈດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ($\mu = 3.08$; $\sigma = 0.94$) ປະກອບມີ: ດ້ານຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ($\mu = 3.12$; $\sigma = 0.94$), ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ($\mu = 3.06$; $\sigma = 0.97$) ແລະ ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ($\mu = 3.04$; $\sigma = 0.94$) ຕາມລຳດັບ.

5.2 ລະດັບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ

ລະດັບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.05$; $\sigma = 0.87$), ໃນນັ້ນ, ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ ($\mu = 3.20$; $\sigma = 0.89$), ຮອງລົງມາດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານ ($\mu = 3.03$; $\sigma = 0.82$) ແລະ ດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ ($\mu = 2.93$; $\sigma = 0.88$) ຕາມລຳດັບ.

5.3 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ

ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ປະກອບມີພຽງ 3 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນໃນທາງບວກ ຄື: ປັດໄຈດ້ານຄ່າຕອບແທນທີ່ພໍພຽງ ແລະ ຍຸດຕິທຳ (X_1), ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ (X_4), ປັດໄຈດ້ານຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ (X_6) ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01, 0.01 ແລະ 0.05 ຕາມລຳດັບ. ສ່ວນປັດໄຈດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ (X_2), ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X_3), ປັດໄຈດ້ານຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X_5) ແມ່ນບໍ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

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

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ສັກສະນີຍັກ, ອ. (2016). *ການສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັບປະສິດທິຜົນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານຊາວໄທໃນອຸດສາຫະກຳບໍລິການທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດສິງກະໂປ*. [ບົດ

ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ], ມະຫາວິທະຍາໄລກຸງເທບ. ພາສາໄທ

ສັກສິດສານ, ຍ. (2013). *ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດອິນເຕີ ຮຽວຕີ້ ແມນເນດເມັນ ຈຳກັດ*. ວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ, ມະຫາວິທະຍາໄລເທັກໂນໂລຊີຣາຊະມົງຄົນທັນຍະບຸລີ. ພາສາໄທ

ສິດທາວົງ, ວ. (2025). *ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກການເງິນ ປະຈຳແຂວງໄຊຍະບູລີ*. ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ

ວິກສະນິຍຸດທະນາກັນ, ມ. (2017). *ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິຜົນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມລະດັບ 5 ດາວ*. ມະຫາວິທະຍາໄລກຸງເທບ. ພາສາໄທ

ເອ, ຕ. (2014). ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມໃນເຂດກຸງເທບມະຫານະຄອນ. *ວາລະສານເກສິມບັນດິດ*, 14(2), 1–21. ພາສາໄທ

Abu Hussein, A. M., Mohammad, A. M., Alheet, A., Abu Joma, M. H., & Abu Lehyeh, S. (2023). Relationships between human resource management practices, employee satisfaction, service quality, and employee service behavior in the hotel industry. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 242–252. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.21](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.21)

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

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

Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.

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

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

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21

Wongsawan, W., & Sanon, R. (2021). Factors affecting the work efficiency of life insurance company employees: A case study of life insurance company employees in Silom and Bang Rak areas.

ຕາຕະລາງ 1 ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານຂອງລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ໂດຍລວມ

ລ/ດ	ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ	μ	σ	ແປຜົນ
	ປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ	3.01	0.91	ປານກາງ
1	ດ້ານຄ່າຕອບແທນທີ່ຟຽງພໍ ແລະ ຍຸດຕິທຳ	3.21	0.93	ປານກາງ
2	ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກ	2.81	0.90	ປານກາງ
3	ດ້ານຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມ	2.99	0.89	ປານກາງ
	ປັດໄຈດ້ານທັດສະນະຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ	3.08	0.94	ປານກາງ
4	ດ້ານຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ	3.06	0.97	ປານກາງ
5	ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ	3.04	0.90	ປານກາງ
6	ດ້ານຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ	3.12	0.94	ປານກາງ
	ລວມ	3.04	0.92	ປານກາງ

ຕາຕະລາງ 2 ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານຂອງລະດັບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ ໂດຍລວມ

ລ/ດ	ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ	μ	σ	ແປຜົນ
1	ດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານ	3.03	0.82	ປານກາງ
2	ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ	3.20	0.89	ປານກາງ
3	ດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ	2.93	0.88	ປານກາງ
	ລວມ	3.05	0.87	ປານກາງ

ຕາຕະລາງ 3 ສະແດງເຖິງ ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນຂອງຕົວປ່ຽນ ແລະ ກຸ່ມຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະດ້ວຍກັນ ດ້ວຍວິທີ Pearson Correlations.

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
X ₁	1	0.662**	0.639**	0.700**	0.639**	0.635**	0.779**
X ₂		1	0.639**	0.756**	0.624**	0.595**	0.684**
X ₃			1	0.632**	0.633**	0.633**	0.662**
X ₄				1	0.633**	0.630**	0.761**
X ₅					1	0.646**	0.677**
X ₆						1	0.701**
Y							1

**ໝາຍເຖິງລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01

ຕາຕະລາງ 4 ສະແດງເຖິງ ຜົນການວິເຄາະຂອງຄວາມແປປ່ວນຂອງປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.734	6	9.122	43.487	0.000b
	Residual	19.299	92	0.210		
	Total	74.032	98			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₆ , X ₂ , X ₅ , X ₃ , X ₁ , X ₄						

ຕາຕະລາງ 5 ສະແດງເຖິງຜົນການວິເຄາະທາຄຳສຳປະສິດສະຫະສຳຜັນທົດຖອຍພະຫຸຄຸນຂອງການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ໂຮງແຮມເລີເບວແອ ຣີສອດ (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.233	0.188		1.237	0.219
	ປັດໄຈດ້ານຄຳຕອບແທນທີ່ພໍພຽງ ແລະ ຍຸຕິທຳ (X ₁)	0.314	0.079	0.336	3.966**	0.000
	ປັດໄຈດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ (X ₂)	0.030	0.071	0.038	0.428	0.669
	ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X ₃)	0.067	0.079	0.069	0.858	0.393
	ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ (X ₄)	0.244	0.082	0.273	2.963**	0.004
	ປັດໄຈດ້ານຄວາມພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X ₅)	0.083	0.064	0.104	1.298	0.198
	ປັດໄຈດ້ານຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ (X ₆)	0.167	0.073	0.182	2.285*	0.025
R =0.860 ^a R ² = 0.739 Adjusted R ² =0.722 Std. Error = 0.45801						

ໝາຍເຫດ: **ໝາຍເຖິງລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01

*ໝາຍເຖິງລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05

^aໝາຍເຖິງບໍ່ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ