



The Employee's Performance Efficiency at Department of public works and Transport Savannakhet Province

Khamparn Somphet^{1*}, Sithixay Xayavong² and Somphone Vongkeo³

^{1,2,3}Department of Commerce, Faculty of Business Administration, Savannakhet University, Lao PDR

*Correspondence:

Khamparn Somphie, Department of
public works and Transport
Savannakhet Province,
Tel: 020 55815665, E-mail:
Khampansomphet@gmail.com

Article Info:

Submitted: July 18, 2026

Revised: August 24, 2026

Accepted: September 3, 2026

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the levels of motivation factors and work efficiency, 2) the influence of demographic factors on work efficiency, and 3) the influence of work motivation factors on the work efficiency of employees at the Department of Public Works and Transport in Savannakhet Province. The sample consisted of 92 employees working in the department. Data were collected using questionnaires and analyzed using mean (μ), standard deviation (σ), and Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that: Levels of Opinions: Overall, the employees' perception towards work motivation factors was at a high level, with the highest means observed in responsibility ($\mu = 3.59$) and the work itself ($\mu = 3.54$). Regarding work efficiency, the overall level was also high, with cost-effectiveness ($\mu = 3.77$) being the highest efficient dimension. Influence of Demographic Factors: Demographic factors collectively explained 28.52% of the variance in work efficiency ($R^2 = 0.2852$). Specifically, two variables had statistically significant influences: job position had a positive influence ($\beta = 0.2845$, $P < 0.01$), whereas income had a negative influence ($\beta = -0.2865$, $P < 0.01$). Influence of Motivation Factors: The five dimensions of work motivation factors could jointly explain 67.53% of the variance in work efficiency ($R^2 = 0.6753$). When considering individual dimensions, two factors significantly and positively influenced work efficiency: responsibility ($\beta = 0.3551$, $P < 0.01$) and the work itself ($\beta = 0.3120$, $P < 0.01$).

Keywords: Work Motivation Factors, Work Efficiency, Responsibility aspect, Job nature aspect.

1. ພາກສະໜີ

ປັດຈຸບັນ ການບໍລິຫານຈັດການ ແລະ ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ມີຄວາມສໍາຄັນເພີ່ມຂຶ້ນເລື້ອຍໆຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ ຕ່າງໆ ທັງໃນພາກທຸລະກິດເອກະຊົນ ແລະ ໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານ ເນື່ອງຈາກການປ່ຽນແປງໃດໆກໍຕາມ ລ້ວນແຕ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບຸກຄະລາກອນ. ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຈຶ່ງເປັນຫົວໃຈສໍາຄັນຕໍ່ຄວາມມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຄວາມສໍາເລັດຂອງອົງກອນ ຍ້ອນມະນຸດມີສະຕິປັນຍາທີ່ສາມາດເລືອກໃຊ້ຊັບພະຍາກອນອື່ນໆ ໄດ້ຢ່າງຄຸ້ມຄໍາ (ຖະນັດຣິບ, 2002; ສຸດຝິພັດ, 2010; Simon, 1947). ຈາກຜົນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນຢ່າງຊັດເຈນວ່າ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ບໍ່ວ່າຈະເປັນດ້ານປະລິມານ, ຄຸນນະພາບ, ຄວາມວ່ອງໄວ ແລະ ການນຳໃຊ້ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ແມ່ນເປັນຕົວຊີ້ວັດຫຼັກທີ່ສະທ້ອນເຖິງຂີດຄວາມສາມາດໃນການຂັບເຄື່ອນພາລະບົດບາດຂອງອົງກອນ ໂດຍສະເພາະໃນໜ່ວຍງານລັດທີ່ມີລັກສະນະເປັນເສນາທິການ ແລະ ບໍລິການສາທາລະນະ. ຖ້າບຸກຄະລາກອນມີປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກສູງ ໂດຍໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ຈາກປັດໄຈຈຸດໃຈທີ່ຖືກຕ້ອງ ເຊັ່ນ: ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ລັກສະນະວຽກງານທີ່ເໝາະສົມ ມັນຈະສົ່ງຜົນບວກໂດຍກົງເຮັດໃຫ້ນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານຖືກຜັນຂະຫຍາຍຢ່າງວ່ອງໄວ, ໂຄງລ່າງພື້ນຖານຖືກພັດທະນາຢ່າງມີມາດຕະຖານ ແລະ ການບໍລິການປະຊາຊົນມີຄວາມໂປ່ງໃສ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຫາກປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຫຼຸດລົງ ຫຼື ພົບຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຄວາມຮູ້

ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມວ່ອງໄວ ຍ່ອມຈະກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມຊັກຊ້າໃນຂັ້ນຕອນທາງລັດຖະການ, ຕົ້ນທຶນການບໍລິຫານເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ກາຍເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງທ້ອງຖິ່ນໃນໄລຍະຍາວ (Millett, 1954; ລັກສະນະ, 2010). ດັ່ງນັ້ນ, ການສຶກສາ ແລະ ວິເຄາະປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ ຈຶ່ງເປັນກຸນແຈສໍາຄັນໃນການຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານວາງແຜນພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໄດ້ຢ່າງຖືກຈຸດ ເພື່ອກ້າວໄປສູ່ຄວາມສໍາເລັດ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງຂອງອົງກອນຢ່າງແທ້ຈິງ.

ປັດຈຸບັນ ການບໍລິຫານຈັດການ ແລະ ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ມີຄວາມສໍາຄັນເພີ່ມຂຶ້ນເລື້ອຍໆຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ ຕ່າງໆ ທັງໃນພາກທຸລະກິດເອກະຊົນ ແລະ ໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານ ເນື່ອງຈາກການປ່ຽນແປງໃດໆກໍຕາມ ລ້ວນແຕ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບຸກຄະລາກອນ. ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຈຶ່ງເປັນຫົວໃຈສໍາຄັນຕໍ່ຄວາມມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຄວາມສໍາເລັດຂອງອົງກອນ ຍ້ອນມະນຸດມີສະຕິປັນຍາທີ່ສາມາດເລືອກໃຊ້ຊັບພະຍາກອນອື່ນໆ ໄດ້ຢ່າງຄຸ້ມຄໍາ (ຖະນັດຣິບ, 2002; ສຸດຝິພັດ, 2010; Simon, 1947). ມະນຸດຈຶ່ງເປັນຜູ້ຊີ້ວັດຄວາມສໍາເລັດແບບຍືນຍົງ; ຫາກອົງກອນໃດຂາດແຄນບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ຫຼື ມີບຸກຄົນທີ່ບໍ່ມີຄຸນນະພາບ ຍ່ອມສົ່ງຜົນໃຫ້ການຈັດການເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍດໍາເນີນໄປໄດ້ຍາກ (Millett, 1954; ລັກສະນະ, 2010). ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຈາກສະພາບຄວາມເປັນຈິງໃນປັດຈຸບັນ ພົບວ່າ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ

ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ (ຍທຂ,ສຂ) ພວມປະເຊີນໜ້າກັບ ບັນຫາທ້າທາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ບໍ່ວ່າຈະເປັນຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງ ພະນັກງານທີ່ຍັງບໍ່ສອດຄ່ອງກັບໜ້າວຽກສະເພາະດ້ານ, ບັນຫາການ ຂາດຄວາມເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ການເລືອກປະຕິບັດ (ໄຊຍະລາດ, 2017) ລວມທັງຂໍ້ຈຳກັດດ້ານງົບປະມານ, ເຄື່ອງມືອຸປະກອນ ແລະ ລະບົບການ ປະສານງານ ເຊິ່ງສິ່ງຜົນກະທົບໂດຍກົງເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບການເຮັດ ວຽກທັງດ້ານປະລິມານ, ຄຸນນະພາບ, ຄວາມວ່ອງໄວ ແລະ ການ ບໍລິຫານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຍັງບໍ່ທັນບັນລຸຕາມຄາດໝາຍທີ່ຄວນຈະເປັນ (Saiyabout, 2025). ຈາກສະພາບການດັ່ງກ່າວ ຈຶ່ງເປັນເຫດຜົນອັນ ຮີບດ່ວນທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ມີການສຶກສາ ແລະ ວິເຄາະລະດັບປັດໄຈຈຸງ ໃຈ ຕະຫຼອດຈົນເຖິງຜົນຂອງປັດໄຈຕ່າງໆ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນ ການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ຍທຂ,ສຂ ເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນຜູ້ຖາມອັນ ສຳຄັນໃນການຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານນຳໄປ ວາງແຜນປັບປຸງ, ພັດທະນາ ແລະ ຍົກລະດັບປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງອົງກອນໃຫ້ມີ ຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນສູງຂຶ້ນໃນຕໍ່ໜ້າ.

ນອກເໜືອຈາກພາລະກິດທີ່ກ່າວມານັ້ນ ທາງພະແນກໂຍທາທິ ການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ຕ້ອງມີບຸກຄະລາກອນທີ່ເຮັດວຽກມີປະສິດທິພາບ ທາງດ້ານວິຊາສະເພາະ ແລະ ວຽກປົນອ້ອມ, ດັ່ງນັ້ນ ໃນການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບນັ້ນ ອາດມີຫຼາຍປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນທີ່ ແຕກຕ່າງກັນໄປແຕ່ລະຄົນ (ຜູ້ນຳກ, 2022; Asari et al., 2025). ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ (ຍທຂ,ສຂ) ຖືເປັນຫົວໃຈຫຼັກ ແລະ ມີ ຄວາມສຳຄັນຢ່າງຍິ່ງຕໍ່ການອຳນວຍຄວາມສະດວກແກ່ສາທາລະນະ, ການພັດທະນາໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ການຄຸ້ມຄອງລະບົບຖະໜົນຫົນທາງ, ຂົວ-ທາງ, ສາທາລະນະປະໂພກ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງການຂົນສົ່ງ ເຊິ່ງລ້ວນ ແຕ່ເປັນພື້ນຖານອັນສຳຄັນຕໍ່ການຂະຫຍາຍຕົວທາງເສດຖະກິດ, ການ ຄ້າ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງພາກພື້ນ. ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການ ປະຕິບັດວຽກງານຕົວຈິງກັບພົບວ່າ ຍທຂ,ສຂ ຍັງປະເຊີນໜ້າກັບບັນຫາ ແລະ ຈຸດອ່ອນທີ່ສຳຄັນຫຼາຍດ້ານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ "ບັນຫາດ້ານບຸກ ຄະລາກອນ": ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານບາງສ່ວນຍັງບໍ່ ທັນສອດຄ່ອງ ຫຼື ຕອບສະໜອງກັບໜ້າວຽກສະເພາະດ້ານທີ່ມີຄວາມ ຊັບຊ້ອນ, ຍັງມີການຂາດຄວາມເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ປະກົດການເລືອກ ປະຕິບັດວຽກງານ (ໄຊຍະລາດ, 2017). ນອກຈາກນີ້, ທາງດ້ານປັດໄຈ ຈຸງໃຈ ແລະ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ ເຊັ່ນ: ພະນັກງານຍັງຂາດໂອກາດໃນການໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເພື່ອຍົກ ລະດັບຄວາມຮູ້, ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈຍັງຕ່ຳ ເນື່ອງຈາກການບໍລິຫານແບບລວມສູນ, ຄວາມສາມາດໃນການ ຮັບຜິດຊອບຫຼາຍໜ້າວຽກພ້ອມກັນຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ, ຕະຫຼອດຄວາມ ວ່ອງໄວໃນການວາງແຜນ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາສະເພາະໜ້າຍັງຊັກ ຊ້າເນື່ອງຈາກຂັ້ນຕອນທາງລັດຖະການ. ບັນຫາ ແລະ ຈຸດອ່ອນເຫຼົ່ານີ້ ບໍ່ ພຽງແຕ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງຜົນງານເທົ່າ ນັ້ນ, ແຕ່ຍັງເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການຂັບເຄື່ອນພາລະບົດບາດຂອງອົງກອນ ໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍຢ່າງມີປະສິດທິຜົນອີກດ້ວຍ. ເຊິ່ງໃນປັດຈຸບັນ ພະ

ແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຍັງພົບ ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຫຼາຍໆດ້ານ ເຊັ່ນ: ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງ ພະນັກງານຍັງບໍ່ຫຼາຍ ແລະ ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບໜ້າວຽກທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ການຂາດຄວາມເອົາໃຈໃສ່, ມີການເລືອກປະຕິບັດວຽກງານ. ຢ່າງໃດກໍ ຕາມ, ບັນຫາສຳຄັນທີ່ເປັນຫົວໃຈຫຼັກ ແລະ ຕ້ອງການການແກ້ໄຂຢ່າງ ຮີບດ່ວນໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ຄື "ບັນຫາປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດ ວຽກງານຂອງພະນັກງານ" ໂດຍຜົນການສຶກສາ ແລະ ສະພາບຄວາມ ເປັນຈິງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານໃນ ຍທຂ,ສຂ ຍັງປະສົບກັບຂໍ້ ຈຳກັດດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທີ່ຍັງບໍ່ທັນສອດຄ່ອງກັບໜ້າວຽກ ສະເພາະດ້ານ, ຂາດຄວາມເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ມີການເລືອກປະຕິບັດ (ໄຊ ຍະລາດ, 2017). ນອກຈາກນີ້, ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກທັງ 4 ດ້ານ ບໍ່ວ່າຈະເປັນດ້ານປະລິມານທີ່ບໍ່ສາມາດຮັບຜິດຊອບຫຼາຍໜ້າວຽກພ້ອມ ກັນໄດ້, ດ້ານຄຸນນະພາບທີ່ຍັງຂາດຄວາມລະອຽດຮອບຄອບ, ດ້ານ ຄວາມວ່ອງໄວໃນການວາງແຜນ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ຍັງຊັກຊ້າ ຍັງມີ ລະດັບຢູ່ໃນເກນປານກາງເທົ່ານັ້ນ. ບັນຫາດ້ານປະສິດທິພາບຂອງ ພະນັກງານເຫຼົ່ານີ້ ເກີດຂຶ້ນຈາກການຂາດປັດໄຈຈຸງໃຈທີ່ເໝາະສົມ ເຊັ່ນ: ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານການຝຶກອົບຮົມ, ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການ ຕອບສະໜອງ ແລະ ການຂາດການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ (Herzberg, 1959; ຜູ້ນຳກ, 2022; Asari et al., 2025). ຫາກ ບັນຫາປະສິດທິພາບນີ້ບໍ່ໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ ຍ່ອມຈະສົ່ງຜົນກະທົບໂດຍ ກົງເຮັດໃຫ້ການຂັບເຄື່ອນວຽກງານໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງຂອງ ແຂວງ ບໍ່ສາມາດບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ບໍ່ມີປະສິດທິຜົນເທົ່າທີ່ ຄວນ. ດັ່ງນັ້ນ, ການສຶກສາວິເຄາະລະດັບປະສິດທິພາບ ແລະ ປັດໄຈຈຸງ ໃຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ຈຶ່ງເປັນກຸນແຈສຳຄັນໃນການຊ່ວຍ ໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານນຳໄປວາງແຜນພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ກົງ ຈຸດ ແລະ ມີປະສິດທິພາບສູງຂຶ້ນ.

ຈາກເຫດຜົນທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ ຈຶ່ງກຳນົດຈຸດປະສົງເພື່ອ:

- 1) ວິເຄາະລະດັບປັດໄຈຈຸງໃຈ ແລະ ລະດັບປະສິດທິພາບໃນການເຮັດ ວຽກຂອງພະນັກງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ.
- 2) ວິເຄາະອິດທິພົນຂອງປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ປັດໄຈຈຸງໃຈ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ

ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນກຳນົດເອົາພະນັກງານ ທີ່ເຮັດວຽກ ໃນພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງ ສະຫວັນນະ ເຂດ ທັງໝົດ ເຊິ່ງອີງຕາມສະຖິຕິຈາກໂຄງຮ່າງຈັດຕັ້ງຂອງພະແນກ ແມ່ນມີທັງໝົດ 92 ຄົນ

2.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາ ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມ ໂດຍແບບສອບຖາມ ແບ່ງອອກເປັນ 3 ພາກສ່ວນ:

ພາກສ່ວນທີ 1 ເປັນແບບສອບຖາມກ່ຽວກັບປັດໄຈສ່ວນ ບຸກຄົນເຊິ່ງປະກອບມີ: ເພດ,ອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ, ສະຖານະພາບ, ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ, ຕຳແໜ່ງວຽກງານ ແລະ ປະສົບການເຮັດວຽກ.

ພາກສ່ວນທີ 2 ເປັນແບບສອບຖາມກ່ຽວກັບລະດັບປັດໄຈຈຸງ ໃຈປະກອບມີ: ຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ, ການໄດ້ຮັບຄວາມ

ຍ້ອງຍໍນັບຖື, ຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ລັກສະນະຂອງວຽກ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

ພາກສ່ວນທີ 3 ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ປະກອບມີ: ປະລິມານການເຮັດວຽກ, ຄຸນນະພາບຂອງວຽກ, ຄວາມວ່ອງໄວໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ.

▪ ວິທີການສ້າງເຄື່ອງມື

- ການສຶກສາຄົ້ນຄ້ວາທົດສະດີ, ເອກະສານ, ປຶ້ມແບບຮຽນ ແລະ ເອກະສານຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຄຸນນະພາບການເຮັດວຽກ ເພື່ອກະກຽມແບບສອບຖາມ ໃຫ້ຄວບຄຸມເຖິງຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາກຳນົດໄວ້.

- ດຳເນີນການສ້າງເຄື່ອງມືຕາມກອບແນວຄິດ ທົດສະດີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຊິ່ງປະກອບມີ:

ຕົວປ່ຽນຕົ້ນ (Independent Variable): ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນເປັນສ່ວນສຳຄັນທີ່ມີຜົນຕໍ່ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ເຊັ່ນ: ເພດ, ອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ, ສະຖານະພາບ, ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ, ຕຳແໜ່ງວຽກງານ, ປະສົບການເຮັດວຽກ, ຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ, ການໄດ້ຮັບຄວາມຍ້ອງຍໍນັບຖືຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ລັກສະນະວຽກງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

ຕົວປ່ຽນຕາມ (Dependent Variable): ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ໃນພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດເຊັ່ນ: ປະລິມານການເຮັດວຽກ, ຄຸນນະພາບຂອງວຽກ, ຄວາມວ່ອງໄວໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ.

▪ ການກວດສອບຄຸນນະພາບຂອງເຄື່ອງມື

- ການການຫາຄ່າ IOC (Index of Item-Objective Congruence) ຂອງແບບປະເມີນແບບສອບຖາມ ຈາກຄ່າຕັດສະນີຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານ (ຝັນໂຍ, 2004) ເຊິ່ງການຫາຄ່າ IOC ມີຄ່າສະເລ່ຍ ເທົ່າ 1.00 ທຸກຂໍ້ຄຳຖາມ ແລະ ການທົດສອບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ (Reliability): ໂດຍນຳແບບສອບຖາມທີ່ໄດ້ຈາກການກວດສອບຈາກອາຈານຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຈາກນັ້ນນຳເອົາແບບຟອມໄປທົດສອບກັບບຸກຄະລາກອນໃນຫ້ອງການການເງິນ ໃນນະຄອນໄກສອນພົມວິຫານ ຊຶ່ງເປັນບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄຸນສົມບັດໃກ້ຄຽງກັບປະຊາກອນກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຶ່ງຈຳນວນ 30 ຄົນ ຈາກນັ້ນນຳມາວິເຄາະຫາຄວາມເຊື່ອໝັ້ນກັບຂໍ້ຄຳຖາມທີ່ເປັນແບບປະເມີນຄວາມຄິດເຫັນໂດຍໃຊ້ວິທີການຫາຄ່າສຳປະສິດອານຟາ (Coefficient of Alpha) ຕາມແບບຂອງ Cronbach (1970) ຜົນການທົດສອບຄ່າ Coefficient of Alpha ເທົ່າກັບ 0.953.

2.3 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ຜູ້ສຶກສາໄດ້ເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນມາຈາກ 2 ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຄື: ເກັບລວບລວມຈາກທົດສະດີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ງານວິໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ຂໍ້ມູນມືສອງ) ແລະ ຂໍ້ມູນມືໜຶ່ງ ໂດຍການນຳເອົາແບບສອບຖາມລົງເກັບຂໍ້ມູນຕົວຈິງຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງເປົ້າໝາຍ ເຊິ່ງນັກຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໄດ້ມີຂະບວນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ມີຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

1. ເຮັດໜັງສືຂໍ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການສຶກສາ ຈາກມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ ສະໜັບສະໜູນໄປຫາທ່ານຫົວໜ້າພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເພື່ອຂໍຄວາມກະລຸນາໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງ.

2. ປະສານງານກັບພະນັກງານ ແລະ ຊື້ແຈງການເຮັດແບບສອບຖາມຢ່າງລະອຽດ ໂດຍສົ່ງແບບສອບຖາມໄປເກັບຂໍ້ມູນກັບພະແນກໃນຊ່ວງເດືອນ ກຸມພາ ກຳນົດໃຫ້ໄລຍະເວລາໃນການຕອບແບບສອບຖາມພາຍໃນໄລຍະເວລາ 1 ຊົ່ວໂມງ ສຳເລັດແລ້ວຮັບຄືນທັນທີ.

3. ນຳແບບສອບຖາມທີ່ໄດ້ຮັບຄືນມາກວດຄວາມສົມບູນ ແລະ ດຳເນີນການລົງລະຫັດ (Coding) ເພື່ອກຽມສຳລັບການວິເຄາະຂໍ້ມູນຕໍ່ໄປ.

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

1. ການວິເຄາະຂໍ້ມູນສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຄັ້ງນີ້ ແບ່ງການວິເຄາະອອກເປັນ 2 ສ່ວນຄື: ການວິເຄາະຂໍ້ມູນເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ການວິເຄາະຂໍ້ມູນເພື່ອຕອບຄຳຖາມວິໄຈ ເຊິ່ງວິທີວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ໃຊ້ສະຖິຕິໃນການວິເຄາະດັ່ງນີ້: ວິເຄາະພາກສ່ວນຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ: ເພດ, ອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ, ສະຖານະພາບ, ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ, ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຕຳແໜ່ງວຽກ: ແມ່ນເປັນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໂດຍໃຊ້ສະຖິຕິຜັນລະນາ ໂດຍໃຊ້ສະຖິຕິການຫາຄ່າຄວາມຖີ່ (Frequency) ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ (Percentages).

2. ວິເຄາະຈຸດປະສົງທີ 1: ວິເຄາະລະດັບແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໃນພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ: ຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ, ການໄດ້ຮັບຄວາມຍ້ອງຍໍນັບຖື, ຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ລັກສະນະວຽກງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ໂດຍໃຊ້ຄ່າສະເລ່ຍ (μ) ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (σ).

3. ວິເຄາະຈຸດປະສົງທີ 2: ວິເຄາະລະດັບປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ: ປະລິມານການເຮັດວຽກ, ຄຸນນະພາບຂອງວຽກ, ຄວາມວ່ອງໄວໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ແມ່ນວິເຄາະຂໍ້ມູນ ເພື່ອຫາຄ່າສະເລ່ຍ (μ) ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (σ)

4. ການວິເຄາະປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.ດ້ວຍການວິເຄາະ ການຖົດຖອຍພະຫຸຄຸນ (Multiple Regression).

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ຜົນການວິເຄາະລະດັບປັດໄຈຈູງໃຈ ແລະ ລະດັບປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ມີບ່ວນ:

3.1.1 ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ

ຜົນການວິເຄາະລະດັບປັດໄຈຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກດ້ານຄວາມສຳເລັດ ຂອງພະນັກງານພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ມີບ່ວນ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.13$) ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍຊື່ມີບ່ວນ ທຸກຕົວຊີ້ວັດມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍເຊັ່ນດຽວກັນ; ໂດຍຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນ ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍ ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.80$), ຮອງລົງມາແມ່ນ ຄວາມຮູ້ສຶກພາກພູມໃຈ

ເມື່ອສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາໃນການເຮັດວຽກໄດ້ ($\mu = 3.99, \sigma = 0.95$) ແລະ ຄວາມກະຕືລືລົ້ນທີ່ຈະເຮັດວຽກໃໝ່ ໃຫ້ສໍາເລັດຢ່າງມີຄຸນນະພາບ ($\mu = 3.86, \sigma = 1.11$) ຕາມລຳດັບ. ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນ ຜົນງານເປັນທີ່ຍອມຮັບ ແລະ ສ້າງຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ກັບອົງກອນ ($\mu = 3.58, \sigma = 0.92$).

3.1.2 ດ້ານການໄດ້ຮັບຄວາມຍ້ອງຍໍນັບຖື

ຜົນການວິເຄາະປັດໄຈຈຸດໃຈໃນການເຮັດວຽກດ້ານການໄດ້ຮັບຄວາມຍ້ອງຍໍນັບຖື ຂອງພະນັກງານພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.02, \sigma = 0.07$). ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍຂໍ້ພົບວ່າ ທຸກຕົວຊີ້ວັດມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບປານກາງເຊັ່ນດຽວກັນ; ໂດຍຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນ ເພື່ອນຮ່ວມງານໃຫ້ການຍອມຮັບແລະເຊື່ອໝັ້ນໃນຄວາມສາມາດ ($\mu = 3.15, \sigma = 1.27$) ຮອງລົງມາແມ່ນ ການໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍຈາກຫົວໜ້າເມື່ອມີຜົນງານດີ ($\mu = 3.13, \sigma = 1.27$) ແລະ ອົງກອນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກັບຄວາມຄິດເຫັນ ຫຼື ຂໍ້ສະເໜີແນະ ($\mu = 3.00, \sigma = 1.20$) ຕາມລຳດັບ. ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນ ການໄດ້ຮັບການປະກາດກຽດຕິຄຸນ ຫຼື ລາງວັນຕ່າງໆ ຈາກການເຮັດວຽກ ($\mu = 2.80, \sigma = 1.37$). ຜົນການສຶກສາສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ປັດໄຈຈຸດໃຈພາຍນອກ (Extrinsic Motivation) ດ້ານການຍ້ອງຍໍນັບຖືຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານທີ່ສູງບົ່ງບອກເຖິງຄວາມເຫັນທີ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງກຸ່ມພະນັກງານ. ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ບໍລິຫານຄວນພິຈາລະນາສ້າງກົນໄກການຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍ ແລະ ມອບລາງວັນທີ່ມີຄວາມເປັນຮູບປະທຳ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ກະຈາຍຢ່າງທົ່ວເຖິງທຸກລະດັບຊັ້ນຕໍ່າແຫ່ງ ເພື່ອຍົກລະດັບຂວັນກຳລັງໃຈ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ.

3.1.3 ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ

ຜົນການວິເຄາະປັດໄຈຈຸດໃຈໃນການເຮັດວຽກດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ ຂອງພະນັກງານພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.24, \sigma = 0.07$) ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍຂໍ້ພົບວ່າ ທຸກຕົວຊີ້ວັດມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບປານກາງເຊັ່ນດຽວກັນ; ໂດຍຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນ ການເຫັນເສັ້ນທາງການເຕີບໂຕໃນອາຊີບທີ່ຊັດເຈນໃນພະແນກ ($\mu = 3.47, \sigma = 1.13$) ຮອງລົງມາແມ່ນ ວຽກໃນປັດຈຸບັນຊ່ວຍໃຫ້ໄດ້ພັດທະນາທັກສະໃໝ່ໆ ($\mu = 3.42, \sigma = 1.20$) ແລະ ໂອກາດໄດ້ຮັບການເລື່ອນຊັ້ນ ຫຼື ເລື່ອນຕຳແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ ($\mu = 3.18, \sigma = 1.11$) ຕາມລຳດັບ. ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນ ການໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ໄປເຝິກອົບຮົມ ຫຼື ສຶກສາຕໍ່າ ($\mu = 2.87, \sigma = 1.27$) ຜົນການສຶກສາສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ປັດໄຈດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ (Career Advancement) ຍັງເປັນຈຸດທີ່ສາມາດປັບປຸງໄດ້ອີກຫຼາຍ ໂດຍສະເພາະໂອກາດໃນການເຝິກອົບຮົມ. ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ບໍລິຫານພະແນກຄວນມີການວາງແຜນພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (HRD Plan) ທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ເປີດໂອກາດໃຫ້ພະນັກງານໄດ້ຮັບການ

ເຝິກອົບຮົມທາງເຕັກນິກວິຊາການຢ່າງເທົ່າທຽມ ເພື່ອຍົກລະດັບຂວັນກຳລັງໃຈ ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານໃນໄລຍະຍາວ.

3.1.4 ດ້ານລັກສະນະວຽກງານ

ຜົນການວິເຄາະປັດໄຈຈຸດໃຈໃນການເຮັດວຽກດ້ານລັກສະນະວຽກງານ ຂອງພະນັກງານພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\mu = 3.54, \sigma = 0.06$) ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍຂໍ້ພົບວ່າ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນ ຄວາມສຸກແລະຄວາມເພິ່ງພໍໃຈກັບເນື້ອໃນວຽກທີ່ເຮັດໃນປັດຈຸບັນ ($\mu = 3.76, \sigma = 1.10$) ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ຮອງລົງມາແມ່ນ ວຽກມີຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ມີຄຸນຄ່າຕໍ່ການພັດທະນາແຂວງ ($\mu = 3.58, \sigma = 1.21$) ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ຖັດມາແມ່ນ ວຽກມີຄວາມທ້າທາຍແລະບໍ່ໜ້າເປື້ອນຫຼາຍ ($\mu = 3.43, \sigma = 1.08$) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ. ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນ ການໄດ້ນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທີ່ຮຽນມາເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກຕົວຈິງ ($\mu = 3.40, \sigma = 1.19$) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ. ຜົນການສຶກສາສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານມີທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີຫຼາຍຕໍ່ຄຸນຄ່າຂອງວຽກງານ; ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຂໍ້ຈຳກັດໃນການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ວິຊາສະເພາະເຂົ້າໃນການປະຕິບັດງານຕົວຈິງ ເປັນຈຸດທີ່ຄວນປັບປຸງ. ດັ່ງນັ້ນ, ພະແນກຄວນທົບທວນການຈັດວາງຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ມອບໝາຍວຽກງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບວິຊາສະເພາະ (Put the right man on the right job) ເພື່ອຍົກລະດັບປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ສູງຂຶ້ນ.

3.1.5 ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ

ຜົນການວິເຄາະປັດໄຈຈຸດໃຈໃນການເຮັດວຽກດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຂອງພະນັກງານພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\mu = 3.59, \sigma = 0.02$) ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍຂໍ້ພົບວ່າ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນ ຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງຕໍ່ຜົນໄດ້-ຜົນເສຍຂອງວຽກທີ່ຕົນເອງເຮັດ ($\mu = 3.88, \sigma = 1.19$) ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ຮອງລົງມາແມ່ນ ມີອິດສະຫຼະໃນການວາງແຜນ ແລະ ຈັດລຳດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງວຽກ ($\mu = 3.66, \sigma = 1.15$) ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ຖັດມາແມ່ນ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບວຽກທີ່ຕົນຮັບຜິດຊອບ ($\mu = 3.46, \sigma = 1.15$) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ. ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດແມ່ນ ຫົວໜ້າໃຫ້ຄວາມໄວ້ວາງໃຈມອບ ໝາຍວຽກງານທີ່ສໍາຄັນໃຫ້ເຮັດ ($\mu = 3.36, \sigma = 1.17$) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ.

3.1.6 ດ້ານປະລິມານການເຮັດວຽກ

ຜົນການວິເຄາະລະດັບປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກງານດ້ານປະລິມານການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.44, \sigma = 0.12$) ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍຂໍ້ພົບວ່າ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ ແລະ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍມີພຽງຂໍ້ດຽວ ຄື ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກໄດ້ສໍາເລັດຕາມຈຳນວນ ຫຼື ເປົ້າໝາຍທີ່ມອບໝາຍ ($\mu = 3.77, \sigma = 0.94$), ຮອງລົງມາຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ຄື ຄວາມສາມາດຈັດສັນເວລາເພື່ອໃຫ້ໄດ້ເນື້ອໃນວຽກຄົບຖ້ວນຕາມແຜນການ ($\mu = 3.40, \sigma = 1.15$) ແລະ ປະລິມານຜົນງານມີຄວາມສະໜໍາສະເໝີ

ໝີແລະເພີ່ມຂຶ້ນຕາມຄວາມເໝາະສົມ ($\mu = 3.34, \sigma = 1.16$) ຕາມລຳດັບ. ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳສຸດແມ່ນ ຄວາມສາມາດ ຮັບຜິດຊອບວຽກງານໄດ້ຫຼາຍໜ້າວຽກຜ່ອມງ່າຍກັນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ($\mu = 3.26, \sigma = 1.19$) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ. ຜົນການສຶກສາສະທ້ອນໃຫ້ ເຫັນວ່າ ຜະນິດງານສາມາດບັນລຸເປົ້າໝາຍງານຫຼັກໄດ້ດີ ແຕ່ມີຂໍ້ຈຳກັດ ໃນການແບກຮັບຫຼາຍໜ້າວຽກຜ່ອມກັນເນື່ອງຈາກລັກສະນະງານມີ ຄວາມຊັບຊ້ອນ ແລະ ເປັນເຕັກນິກສະເພາະດ້ານ.

3.1.7 ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກ

ຜົນການວິເຄາະລະດັບປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກງານດ້ານ ຄຸນນະພາບຂອງວຽກ ຂອງຜະນິດງານພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.47, \sigma = 0.08$) ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍຂໍ້ພົບວ່າ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າ ສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນ ການກວດກາ ແລະ ປັບປຸງຄຸນນະພາບວຽກງານໃຫ້ ດີຂຶ້ນເລື້ອຍໆ ($\mu = 3.62, \sigma = 1.19$) ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ຮອງລົງມາ ແມ່ນ ຜົນງານມີຄວາມຖືກຕ້ອງຕາມມາດຕະຖານເຕັກນິກ ແລະ ລະບຽບການ ($\mu = 3.55, \sigma = 1.30$) ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ຖັດມາແມ່ນ ຜົນງານເປັນທີ່ຍອມຮັບ ແລະ ສ້າງຄວາມພໍໃຈໃຫ້ຜູ້ມາໃຊ້ບໍລິການ ($\mu = 3.41, \sigma = 1.16$) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ. ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳ ສຸດແມ່ນ ວຽກມີຄວາມລະອຽດຮອບຄອບ ແລະ ມີຂໍ້ຜິດພາດໜ້ອຍທີ່ ສຸດ ($\mu = 3.30, \sigma = 1.13$) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ. ຜົນການສຶກສາ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ຜະນິດງານມີຄວາມພະຍາຍາມໃນການຮັກສາ ມາດຕະຖານ ແລະ ປັບປຸງຄຸນນະພາບວຽກໄດ້ດີ ແຕ່ຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານ ຄວາມຮອບຄອບ ແລະ ການຫຼຸດຂໍ້ຜິດພາດເນື່ອງຈາກຄວາມກົດດັນ ຂອງປະລິມານງານ ແລະ ຂັ້ນຕອນທາງລັດຖະການ. ດັ່ງນັ້ນ, ພະແນກ ຄວນນຳໃຊ້ລະບົບດິຈິຕອນ (Digitalization) ເຂົ້າມາຊ່ວຍໃນການ ຈັດເກັບ ແລະ ກວດສອບຂໍ້ມູນ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຂໍ້ຜິດພາດ ແລະ ຍົກ ລະດັບຄວາມພໍໃຈຂອງຜູ້ໃຊ້ບໍລິການໃຫ້ສູງຂຶ້ນ.

3.1.8 ດ້ານຄວາມວ່ອງໄວໃນການເຮັດວຽກ

ຜົນການວິເຄາະລະດັບປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກງານດ້ານ ຄວາມວ່ອງໄວໃນການເຮັດວຽກ ຂອງຜະນິດ ງານພະແນກໂຍທາທິ ການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ໂດຍລວມຢູ່ໃນ ລະດັບປານກາງ ($\mu = 3.42, \sigma = 0.04$) ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍຂໍ້ພົບວ່າ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ ແລະ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍມີພຽງຂໍ້ດຽວ ຄື ຄວາມ ສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ສຳເລັດຕາມກຳນົດເວລາ ($\mu = 3.51, \sigma = 1.07$), ຮອງລົງມາຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ຄື ຄວາມສາ ມາດຕອບສະ ໜອງຕໍ່ຄຳສັ່ງ ຫຼື ການປະສານງານໄດ້ຢ່າງທັນການ ($\mu = 3.40, \sigma = 1.17$) ແລະ ຄວາມວ່ອງໄວໃນການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນເວລາ ເຮັດວຽກ ($\mu = 3.39, \sigma = 1.11$) ຕາມລຳດັບ. ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍ ຕ່ຳສຸດແມ່ນ ການວາງແຜນວຽກລ່ວງໜ້າເພື່ອບໍ່ໃຫ້ວຽກຄ້າງຄາ ຫຼື ຊັກ ຊ້າ ($\mu = 3.36, \sigma = 1.14$) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ. ຜົນການສຶກສາ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ຜະນິດງານມີຄວາມພະຍາຍາມສົ່ງມອບງານທັນກຳ ນົດໄດ້ດີ ແຕ່ຄວາມວ່ອງໄວໃນການວາງແຜນ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາ ສະເພາະໜ້າຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດຈາກຂັ້ນຕອນທາງເອກະສານ ແລະ ການ ອະນຸມັດຕາມລຳດັບຂັ້ນຂອງພາກລັດ.

3.1.9 ດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ

ຜົນການວິເຄາະປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ຂອງຜະນິດງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະ ເຂດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\mu = 3.77, \sigma = 0.08$). ລາຍຂໍ້ທີ່ ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດແມ່ນ ການນຳໃຊ້ອຸປະກອນຫ້ອງການຢ່າງປະຢັດ ($\mu = 0.03, \sigma = 1.09$) ຮອງລົງມາແມ່ນ ການຮັກສາຊັບສິນແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ($\mu = 3.88, \sigma = 1.25$), ແລະ ການບໍລິຫານ ງົບປະມານລົງວຽກຕົວຈິງບໍ່ໃຫ້ເກີນແຜນ ($\mu = 3.70, \sigma = 1.16$) ຕາມລຳດັບ ເຊິ່ງທັງໝົດຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ. ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳສຸດ ແມ່ນ ການໃຊ້ເວລາຢ່າງກຸ້ມຄ່າເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນງານຊ້ຳຊ້ອນ ($\mu = 3.48, \sigma = 1.28$) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ. ສຶກສາສະທ້ອນວ່າ ຜະນິດງານມີ ປະສິດທິພາບສູງດ້ານການປະຢັດ (Cost-effectiveness) ສອດຄ່ອງ ກັບນະໂຍບາຍລັດ ແຕ່ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານການບໍລິຫານເວລາຈາກຂັ້ນຕອນ ງານທີ່ທັບຊ້ອນ. ດັ່ງນັ້ນ, ພະແນກຄວນທົບທວນ ແລະ ຕັດຂັ້ນຕອນ ງານພາຍໃນທີ່ບໍ່ຈຳເປັນອອກ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການເຮັດວຽກຊ້ຳຊ້ອນ ແລະ ປະຢັດຕົ້ນທຶນດ້ານເວລາ.

3.2 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງຜະນິດງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

ຜົນການວິເຄາະອິດທິພົນຂອງປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນຕໍ່ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຂອງຜະນິດງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ໂດຍລວມມີອິດທິພົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກໃນລະດັບຄວາມ ສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ($F = 4.96, p = 0.001$). ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງ 7 ດ້ານ ສາມາດອະທິບາຍຄວາມຜັນປ່ຽນຂອງປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ ໄດ້ລວມ 28.52% ($R^2 = 0.2852$). ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍຕົວປ່ຽນ ພົບ ວ່າມີ 2 ຕົວປ່ຽນທີ່ມີອິດທິພົນໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ຄື: 1) ຕຳແໜ່ງງານ ມີອິດທິພົນໃນທິດທາງບວກ ($\beta = -0.2845, p = 0.000$) ໝາຍຄວາມວ່າ ຜະນິດງານທີ່ມີຕຳແໜ່ງງານສູງຂຶ້ນ ຈະມີ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກສູງຂຶ້ນ; 2) ລາຍໄດ້ ມີອິດທິພົນໃນທິດ ທາງລົບ ($\beta = -0.2865, P = 0.001$) ສ່ວນປັດໄຈດ້ານ ເພດ, ອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ, ສະຖານະພາບ ແລະ ປະສົບການເຮັດວຽກ ພົບວ່າບໍ່ ມີອິດທິພົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງ ສະຖິຕິ ($P > 0.05$) ແລະ ຜົນການວິເຄາະອິດທິພົນຂອງປັດໄຈຈຸງໃຈຕໍ່ ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຂອງຜະນິດງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ພົບວ່າ ປັດໄຈຈຸງໃຈໂດຍລວມມີ ອິດທິພົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງ ສະຖິຕິ ($F = 42.75, p = 0.000$). ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງ 5 ດ້ານ ສາມາດອະທິບາຍຄວາມຜັນປ່ຽນຂອງປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກໄດ້ ສູງເຖິງ 67.53% ($R^2 = 0.6753$).. ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ມີ 2 ດ້ານທີ່ມີອິດທິພົນໃນທິດທາງບວກ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງ ສະຖິຕິ ໂດຍຮຽງລຳດັບຈາກຫຼາຍໄປຫນ້ອຍ ຄື: 1) ດ້ານຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ ($\beta = -0.3551, P = 0.001$) ແລະ 2) ດ້ານລັກສະນະ ວຽກງານ ($\beta = 0.3120, P = 0.009$). ສ່ວນປັດໄຈດ້ານຄວາມ ສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານການໄດ້ຮັບຄວາມຍ້ອງຍໍນັບຖື ແລະ

ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ ພົບວ່າບໍ່ມີອິດທິພົນໂດຍກົງຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ ($P > 0.05$).

4. ວິພາກຜົນ

ຈາກຜົນການສຶກສາໃນຫົວຂໍ້: ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເຊິ່ງມີຫຼາຍຈຸດທີ່ສາມາດມາວິພາກຜົນກັບຜົນງານການວິໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ທົດສະດີບາງຈຸດດັ່ງນີ້:

4.1 ລະດັບປັດໄຈຈຸງໃຈ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກງານ

- ດ້ານປັດໄຈຈຸງໃຈ: ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບ "ຫຼາຍ". ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ ສ່ວນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດ. ຜົນການຄົ້ນພົບນີ້ສອດຄ່ອງກັບ Mahamontri (2021) ທີ່ສຶກສາໃນນິຄົມອຸດສາຫະກຳອາມາຕະຊິຕີ. ສິ່ງນີ້ສະທ້ອນວ່າໃນບໍລິບົດວຽກງານພາກລັດ, ພະນັກງານມີຄວາມຕື່ນຕົວຕໍ່ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບເປັນຫຼັກ ແຕ່ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານໂຄງສ້າງອົງກອນທີ່ເຮັດໃຫ້ຮັບຮູ້ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໄດ້ໜ້ອຍ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຜົນວິໄຈນີ້ແຕກຕ່າງກັບ Phunark (2022) ທີ່ສຶກສາໃນບໍລິສັດເອກະຊົນ ເຊິ່ງພົບປັດໄຈຈຸງໃຈຢູ່ໃນລະດັບ "ສູງຫຼາຍ" ເນື່ອງຈາກລະບົບແຮງຈູງໃຈຂອງເອກະຊົນມີຄວາມຍືດຫຍຸ້ນກວ່າ.

- ດ້ານປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ: ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບ "ຫຼາຍ". ດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ (ການປະຢັດອຸປະກອນ) ມີປະສິດທິພາບສູງສຸດ ຍ້ອນພະແນກ ຍທຂ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມມາດຕະການປະຢັດມັດທະຍົດຂອງລັດຢ່າງເຂັ້ມງວດ. ສ່ວນດ້ານຄວາມວ່ອງໄວມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າສຸດເນື່ອງຈາກຂັ້ນຕອນເອກະສານພາກລັດ. ຜົນການວິໄຈນີ້ ໂຕ້ແຍ້ງກັບ Maichan (2017) ທີ່ສຶກສາໃນກຸ່ມອຸດສາຫະກຳເອກະຊົນ ເຊິ່ງເນັ້ນການແຂ່ງຂັນດ້ານເວລາ ແລະ ພົບປະສິດທິພາບດ້ານຄວາມວ່ອງໄວສູງທີ່ສຸດ.

4.2 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໃນພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງແຂວງສະຫວັນນະເຂດ

- ຈາກຜົນການສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໃນພະແນກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ (ຍທຂ,ສຂ) ພົບວ່າ ປັດໄຈດ້ານຕຳແໜ່ງງານສົ່ງຜົນທາງບວກຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ Maichan (2017) ຍ້ອນວ່າຕຳແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນມາພ້ອມກັບອຳນາດການຕັດສິນໃຈທີ່ຊ່ວຍກະຕຸ້ນປະສິດທິພາບ; ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຜົນວິໄຈທີ່ພົບວ່າລາຍໄດ້ມີອິດທິພົນທາງລົບ ແລະ ອາຍຸບໍ່ສົ່ງຜົນນັ້ນ ແມ່ນໂຕ້ແຍ້ງກັບ Racharak (2021) ທີ່ສຶກສາກຸ່ມ Gen Y ລວມທັງງານວິໄຈຂອງ ໄຊຍະລາດ (2017) ຢູ່ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ທີ່ພົບວ່າອາຍຸ ແລະ ປະສົບການສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບ. ເມື່ອພິຈາລະນາ ປັດໄຈແຮງຈູງໃຈ ພົບວ່າ ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ດ້ານລັກສະນະວຽກງານ ສົ່ງຜົນສະທ້ອນທາງບວກຕໍ່ປະສິດທິພາບຢ່າງມີນ້ຳໜັກ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ໄຊຍະລາດ (2017), Asari et al. (2025) ທີ່ຢືນຢັນວ່າແຮງຈູງໃຈເປັນປັດໄຈຫຼັກ (Dominant Factor) ໃນການເພີ່ມປະສິດທິພາບ ແລະ

ສອດຄ່ອງກັບ Chen (2024) ທີ່ສະຫຼຸບວ່າການອອກແບບລັກສະນະວຽກງານຄືປັດໄຈອິດທິພົນຫຼັກ. ໃນສ່ວນຂອງ ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ ຜົນວິໄຈພົບວ່າບໍ່ສົ່ງຜົນໂດຍກົງ ເຊິ່ງໂຕ້ແຍ້ງກັບ Phunark (2022), ໄຊຍະລາດ (2017) ແລະ ທຳມະຣັດ (2020) ທັງນີ້ອາດເນື່ອງມາຈາກລັກສະນະວຽກງານຂອງ ຍທຂ ສ່ວນໃຫຍ່ເປັນໂຄງການໄລຍະຍາວ (ເຊັ່ນ: ການສ້າງທາງ, ການຈັດຕັ້ງຜັງເມືອງ) ເຮັດໃຫ້ຄວາມສຳເລັດບໍ່ໄດ້ເກີດຂຶ້ນໃນທັນທີ ພະນັກງານຈຶ່ງຫັນມາເນັ້ນໃສ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບປະຈຳວັນເປັນຫຼັກ. ສຸດທ້າຍ, ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນ ເມື່ອທຽບກັບ Orissa & Shahrom (2022) ທີ່ພົບວ່າການສະໜັບສະໜູນຂອງອົງກອນບໍ່ສົ່ງຜົນນັ້ນສາມາດອະທິບາຍໄດ້ວ່າປະສິດທິພາບຂອງພະນັກງານ ຍທຂ ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນກັບປັດໄຈດ້ານວັດຖຸ ແຕ່ຫາກຂຶ້ນກັບການມອບໝາຍຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ Yin & Tarndamrong (2023) ທີ່ສະຫຼຸບວ່າ ປັດໄຈຈຸງໃຈຈະສົ່ງອິດທິພົນສູງສຸດຜ່ານຄວາມພໍໃຈໃນວຽກເພື່ອປ່ຽນໄປ

5. ສະຫຼຸບ

ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ພະນັກງານມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ປັດໄຈຈຸງໃຈ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບປານກາງຫຼາຍ. ໂດຍປັດໄຈຈຸງໃຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ດ້ານລັກສະນະວຽກງານ ແມ່ນດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງທີ່ສຸດ, ໃນຂະນະທີ່ປະສິດທິພາບດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງກວ່າດ້ານອື່ນໆ.

ເມື່ອວິເຄາະອິດທິພົນ ພົບວ່າ ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນສາມາດຮ່ວມກັນອະທິບາຍປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກໄດ້ 28.52% ໂດຍຕຳແໜ່ງງານສົ່ງຜົນໃນທິດທາງບວກ ແຕ່ລາຍໄດ້ສົ່ງຜົນໃນທິດທາງລົບ. ສ່ວນປັດໄຈຈຸງໃຈສາມາດຮ່ວມກັນອະທິບາຍປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກໄດ້ສູງເຖິງ 67.53% ໂດຍມີ 2 ດ້ານທີ່ສົ່ງຜົນອິດທິພົນໃນທິດທາງບວກຢ່າງມີໂນສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ຄື: ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ດ້ານລັກສະນະວຽກງານ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ້ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ້ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ຜູນາກ, ກ. (2022). *ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດ ວິດຄ໌ອບ ໂປຣດັກ ຈຳກັດ* [ບົດຄົ້ນຄວ້າອິດສະຫຼະ ປະລິນຍາບໍລິຫານທຸລະກິດມະຫາວິທະຍາໄລ ມະຫາວິທະຍາ ໄລຮາມຄຳແຫງ]. ຄັງປັນຍາມະຫາວິທະຍາໄລຮາມຄຳແຫງ.

ທຳມະຣັດ, ກ. (2020). *ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ຄະນະວິທະຍາສາດ ແລະ ເທັກໂນໂລຢີ ມະຫາວິທະຍາໄລເທັກໂນໂລຢີຣາຊະມັງຄະລະພຣະນະຄອນ. ມະຫາວິທະຍາໄລເທັກໂນໂລຢີຣາຊະມັງຄະລະພຣະນະຄອນ.*

- ຖະນັດຣົບ, ນ. (2002). *ການພັດທະນາອົງກອນ ແລະ ປະສິດທິພາບການທຳງານ*. ບາງກອກ: ເອດິສັນ ເພຣດ.
- ສຸດຝິພັດ, ບ. (2010). *ທິດສະດີ ແລະ ແນວຄິດການບໍລິຫານງານ ແລະ ການຈັດອົງກອນ*. ບາງກອກ: ສຳນັກພິມ ແຫ່ງຈຸລາລົງກອນມະຫາວິທະຍາໄລ.
- ຝິນໂຢ, ບ. (2004). *ການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນການສຶກສາ: ແນວຄິດ ແລະ ວິທີການໃໝ່*. ສູນຕຳລາ ແລະ ເອກະສານທາງວິຊາການຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລສິນະຄະລິນວິໄຮດ.
- ໄຊຍະລາດ, ອ. (2017). *ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ: ກໍລະນີສຶກສາ ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ [ບົດວິທະຍານິພົນປະລິນຍາໂທ, ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ]. ຄັງປັນຍາ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ.*
- ລັກສະນະ ແສງສາຍ. (2010). ຫຼັກການບໍລິຫານ ແລະ ການຈັດການພາຄະລັດ. ບັງກອກ: ສຳນັກພິມມະຫາວິທະຍາໄລທຳມະສາດ
- Asari, R. F., Respati, H., & Natsir, M. (2025). Workplace factors influencing employee performance: The role of motivation, discipline, and environment. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 8(4), 106-112. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2025.v08i04.001>
- Chen, X. (2024). Exploring the factors that affect employee performance. *SHS Web of Conferences*, 181(01038), 1. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202418101038>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Mahamontri, R. (2021). *The factors effecting to employee efficiency of automotive company in Amata City Industrial Estate Chonburi* [Independent study, Master of Business Administration Program for Executive]. Burapha University.
- Maichan, A. (2017). *The factors affecting performance efficiency among employees in machine installed production line, Songkhla Province*. Songkhla University.
- Millett, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*. McGraw-Hill.
- Orissa, N. A. B., & Shahrom, M. (2022). Factors affecting Employees performance in connection with the work from home requirements. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 14(4), 27-36.
- Racharak, K. (2021). *Factors effecting on employee performance for Y generation in Bangkok and metropolitan*. College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University.
- Saiyabout, S. (2025). *Public sector administration and development in Laos*. Vientiane Publishing.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization*. Macmillan.
- Yin, H., & Tarndamrong, P. (2023). Factors influencing employee performance: A case of FANGGUANG (BEIJING) International Exhibition Service CO., LTD. *Suvarnabhumi Institute of Technology Academic Journal*, 9(2), 341.

ຕາຕະລາງ 1 ສັງລວມລະດັບປັດໄຈຈຸງໃຈຂອງພະນັກງານ

ລ/ດ	ເນື້ອໃນ	μ	σ	ລະດັບຄວາມສຳຄັນ
1	ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ	3.86	0.13	ຫຼາຍ
2	ດ້ານໄດ້ຮັບຄວາມຍ້ອງຍໍນັບຖື	3.02	0.07	ປານກາງ
3	ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ	3.24	0.07	ປານກາງ
4	ດ້ານລັກສະນະວຽກງານ	3.54	0.06	ຫຼາຍ
5	ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ	3.59	0.02	ຫຼາຍ
ລວມ		3.86	0.13	ຫຼາຍ

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ວິເຄາະຂໍ້ມູນຈາກແບບສອບຖາມ, 2026

ຕາຕະລາງ 2 ສັງລວມ ຄຸນນະພາບການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ

ລ/ດ	ເນື້ອໃນ	μ	σ	ລະດັບຄວາມສໍາຄັນ
1	ດ້ານປະສົມການເຮັດວຽກ	3.44	0.12	ຫຼາຍ
2	ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງວຽກ	3.47	0.08	ຫຼາຍ
3	ດ້ານຄວາມວ່ອງໄວໃນການເຮັດວຽກ	3.42	0.04	ຫຼາຍ
4	ດ້ານຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ	3.77	0.08	ຫຼາຍ
ລວມ		3.44	0.12	ຫຼາຍ

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ວິເຄາະຂໍ້ມູນຈາກແບບສອບຖາມ, 2026

ຕາຕະລາງ 3 ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ

ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ	Robust			
	Coef	Std Err	t	P>t
ເຜດ	0.1681119	.215605	0.78	0.438
ອາຍຸ	-0.0618952	.133875	-0.46	0.645
ລະດັບການສຶກສາ	0.2378844	.1360105	1.75	0.084
ສະຖານະພາບ	0.0672411	.1546598	0.43	0.665
ລາຍໄດ້	-0.2864944	.0856772	-3.34	0.001***
ປະສົບການເຮັດວຽກ	0.0821958	.2060069	0.40	0.691
ຕຳແໜ່ງງານ	0.2844592	.0558431	5.09	0.000***
ຄຳຄົງທີ່	3.246687	.8803715	3.69	0.000

P* <0.1; P** < 0.05; P***< 0.01

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຈາກການກວດສອບປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກດ້ວຍໂປຼແກຼມ STATA

ຕາຕະລາງ 4 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ.

ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ	Robust			
	Coef	Std Err	t	P>t
ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ	.183345	.1410508	1.30	0.197
ດ້ານການໄດ້ຮັບຄວາມຍ້ອງຍໍນັບຖື	.0936572	.0647438	1.45	0.152
ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ	-.0185766	.1267173	-0.15	0.884
ດ້ານລັກສະນະວຽກງານ	.3120449	.1159125	2.69	0.009***
ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ	.3550686	.0995358	3.57	0.001***
ຄຳຄົງທີ່	.235034	.3415778	0.69	0.493

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຈາກການກວດສອບປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກດ້ວຍໂປຼແກຼມ STATA