

## ແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ ຂອງພະນັກງານວິຊາການຂອງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

*ອານົງ ສິຫາວິໄຈ, ສົມພອນ ແສງດວງຈັນ, ສົມພຽນ ມະຫາພິມ, ທິບພະຈັນ ນຸຖາພອນ<sup>1</sup>  
ນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທ, ສາຂາວິທະຍາສາດການສຶກສາ, ຄະນະສຶກສາສາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ*

### ບົດຄັດຫຍໍ້

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໄດ້ສຶກສາ ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ, ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງ 1) ເພື່ອສຶກສາລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ 2) ເພື່ອປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການທີ່ມີໄວອາຍຸໜຸ່ມນ້ອຍ, ໄວປານກາງ ແລະ ໄວອາຍຸໂສ ຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ 3) ເພື່ອສຶກສາຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ ປະຊາກອນທີ່ສຶກສາຄັ້ງນີ້ມີ ຈຳນວນ 345 ຄົນ, ຈຳນວນກຸ່ມຕົວຢ່າງໄດ້ຈາກການນຳໃຊ້ສຸດ Krejcie & Morgan (1970) ເຊິ່ງເທົ່າກັບ 182 ຄົນ ແລະ ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ແມ່ນແບບສອບຖາມ

ຜົນການສຶກສາລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ. ໃນສ່ວນຂອງແຮງຈູງໃຈ ຈາກການວິເຄາະແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ ເຫັນວ່າມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໃນນັ້ນມີຄວາມຄິດເຫັນຫຼາຍກວ່າໜຸ່ມແມ່ນ ດ້ານສະຖານະພາບທາງສັງຄົມ ຈັດໃນລະດັບຫຼາຍ. ສ່ວນດ້ານປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການພົບວ່າມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໃນນັ້ນມີຄວາມຄິດເຫັນຫຼາຍກວ່າໜຸ່ມແມ່ນ ດ້ານແນວຄິດ, ຫັດສະນະ ແລະ ຄຸນສົມບັດກິລິຍາມາລະຍາດ ຈັດໃນລະດັບຫຼາຍ. ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຄວາມຜັນປ່ຽນທາງດຽວສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນກຸ່ມອາຍຸທີ່ແຕກຕ່າງກັນທັງ 3 ກຸ່ມ ແມ່ນບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິຢູ່ 0.05 ແລະ ເຫັນວ່າຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນກຸ່ມອາຍຸທີ່ແຕກຕ່າງກັນທັງ 3 ກຸ່ມ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິຢູ່ 0.05 ມີຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານອາຍຸໃຫຍ່ກວ່າ 45 ປີ ກັບ ອາຍຸ ນ້ອຍກວ່າ 34 ປີ ມີຄວາມຄິດເຫັນທີ່ແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິຢູ່ 0.05 . ຜົນການວິເຄາະ Pearson Correlation Coefficient ເພື່ອເບິ່ງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກທັງໝົດ ກັບ ປະສິດທິຜົນຂອງການເຮັດວຽກ ຈາກຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການໃນມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກພົບວ່າ ມີຄວາມສຳພັນລະດັບສູງ, ສຳຄັນ ແລະ ເປັນໄປໃນທາງບວກ( $r=0.783, p=0.000, p<0.01$ ). ເພື່ອເບິ່ງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈດ້ານສະຖານະທາງ

<sup>1</sup> ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກ

<sup>2</sup> ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກ

<sup>3</sup> ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກ

<sup>4</sup> ຄະນະສຶກສາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກ

ສັງຄົມ ກັບ ປະສິດທິຜົນຂອງການເຮັດວຽກຈາກຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການໃນມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກ ພົບວ່າ ມີຄວາມສຳພັນລະດັບສູງ, ສຳຄັນ ແລະ ເປັນໄປໃນທາງບວກ ( $r=0.568$ ,  $p=0.000$ ,  $p<0.01$ ).

## Motivation and Operational Effectiveness of the Academic Staff of Champasak University

### Abstract

This study studied the work motivation and effectiveness of the academic staff of Champasak University, the purpose of this study is 1) to study the level of opinions of academic staff regarding the motivation and effectiveness of the work. 2) to compare the opinions of young, middle-aged and senior academic staff towards the motivation and effectiveness of the academic staff. 3) to study the relationship between the motivation and the effectiveness of the academic staff, The population studied in this study is 345 people, the number of sample groups using the Krejcie & Morgan (1970) formula is equal to 182 people and the instrument used is a questionnaire.

The results of the study of the level of opinion of technical staff to work motivation and effectiveness in operation. In terms of motivation, from the analysis of motivation in the operation of technical staff, it is seen that there are opinions at many levels, in which there are more opinions than those regarding social status at many levels. Regarding the effectiveness of the technical staff's operation, it was found that there are many opinions in which there are more opinions than others in terms of thinking, attitude and moral qualities. The results of the one-way regression analysis show that the opinions of people in the three different age groups are not different in terms of work motivation at the level of statistical significance at 0.05 and it is seen that the opinions of people in different age groups in all 3 groups are different in the effectiveness of the operation at the level of statistical significance at 0.05. There is a difference between the age of 45 years old and the age younger than 34 years. There are different opinions in the effectiveness of the operation at the level of statistical significance at 0.05. Pearson Correlation Coefficient analysis results to see the relationship between all work motivation and work effectiveness from the opinions of academic staff in Champasak University found that there is a high, significant and positive relationship ( $r=0.783$ ,  $p=0.000$ ,  $p<0.01$ ). To see the relationship between social status motivation and work effectiveness from the opinion of academic staff in Champasak University found that there is a high, significant and positive relationship ( $r=0.568$ ,  $p=0.000$ ,  $p<0.01$ ).

1. ພາກສະເໜີ

ແຮງຈູງໃຈປຽບເໝືອນກະແຈເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໃນອົງການຈັດຕັ້ງມີປະສິດທິຜົນ (Ganta, 2014; Zlate & Cucui, 2015). ກົງກັນຂ້າມ, ພະນັກງານທີ່ບໍ່ມີແຮງຈູງໃຈມັກຈະໃຊ້ຄວາມພະຍາຍາມໃນການເຮັດວຽກບໍ່ຫຼາຍ ຫຼື ບໍ່ມີຄວາມພະຍາຍາມເລີຍ, ຫຼືກລ່ຽງວຽກໜັກ, ສ້າງຜົນງານທີ່ມີຄຸນຄ່າຕໍ່າ ຫຼື ບໍ່ກ່ອນຈາກວຽກເມື່ອມີໂອກາດ (Ganta, 2014). ນັກວິຊາການໄດ້ອະທິບາຍສາຍພົວພັນລະຫວ່າງຄົນກັບອົງການຈັດຕັ້ງວ່າ: ອົງການຈັດຕັ້ງມີຂຶ້ນເພື່ອສະໜອງ ຫຼື ບໍລິການຄວາມຕ້ອງການຂອງຄົນກັບອົງການຈັດຕັ້ງມີຄວາມຕ້ອງການຊຶ່ງກັນ ແລະ ກັນ. ອົງການຈັດຕັ້ງຕ້ອງການແນວຄິດ, ສະຕິປັນຍາ, ແຮງງານ, ຄວາມສາມາດພິເສດ ຄົນຕ້ອງການວຽກເຮັດງານທຳ-ເງິນເດືອນເພື່ອລ້ຽງຊີບ ແລະ ໂອກາດເມື່ອຄວາມເໝາະສົມດ້ານຜົນປະໂຫຍດລະຫວ່າງອົງການຈັດຕັ້ງກັບຄົນ ຂາດຄວາມສົມດູນຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງ ຫຼື ທັງສອງຝ່າຍພົບກັບຄວາມຫຼົ້ມເຫຼວຫາກອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຄົນມີຜົນປະໂຫຍດຮ່ວມກັນຢ່າງເໝາະສົມ ຄົນໃນອົງການຈັດຕັ້ງຈະມີຄວາມພໍໃຈໃນວຽກເຮັດງານທຳຂອງຕົນ ອົງການຈັດຕັ້ງໄດ້ຮັບສະຕິປັນຍາ, ແຮງງານ ເພື່ອກ້າວສູ່ຜົນສຳເລັດໃນເປົ້າໝາຍຂອງຕົນ. (Bolman ແລະ Deal, 2003)

ຕະຫຼອດໄລຍະທີ່ຜ່ານມາ, ແຮງຈູງໃຈຂອງພະນັກງານໃນອົງການຈັດຕັ້ງໄດ້ເປັນຫົວຂໍ້ທີ່ຜູ້ບໍລິຫານ-ຈັດການ ແລະ ນັກວິໄຈໃຫ້ຄວາມສົນໃຈຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ (Ganta, 2014; Zlate & Cucui, 2015). ທິດສະດີຂອງແຮງຈູງໃຈໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນມາເຊັ່ນ: Need hierarchy theory ໂດຍ Maslow, Bifactorial motivation theory ໂດຍ Herzberg, The X and Y theory ໂດຍ McGregor, The Z theory ໂດຍ Ouchi ແລະ ອື່ນໆອີກ (Zlate & Cucui, 2015). ຈາກນັ້ນ, ກໍມີມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

ປະເພດຕ່າງໆຂອງແຮງຈູງໃຈເຊັ່ນ: ແຮງຈູງໃຈທາງບວກ ຄື: ຍ້ອງຍໍ, ເງິນເດືອນ, ລະບົບຄ່າຕອບແທນ, ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ສະຫວັດດີການຕ່າງໆ (Zlate & Cucui, 2015), ແຮງຈູງໃຈທາງລົບເຊັ່ນ: ການຕັດເງິນເດືອນ, ການລົງຂຶ້ນ, ການຕຳນິ, ການກ່າວເຕືອນ, ການລົງວິໄນໆ (Zlate & Cucui, 2015). ແຮງຈູງໃຈພາຍໃນ (intrinsic) ແລະ ແຮງຈູງໃຈພາຍນອກ (extrinsic) ເຊັ່ນ: ບັນຍາກາດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ, ນະໂຍບາຍບຸກຄະລາກອນ, ການພົວພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ, ສະພາບແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກ, ສິ່ງຕອບແທນອື່ນໆ (Zlate & Cucui, 2015).

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນຕະຫຼອດໄລຍະທີ່ຜ່ານມາ, ຫົວຂໍ້ເລື່ອງກ່ຽວກັບປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານທີ່ກ່ຽວກັບແຮງຈູງໃຈໄດ້ກາຍເປັນປະເດັນທີ່ສຳຄັນກໍໃຫ້ເກີດມີການຄົ້ນຄ້ວາ - ວິໄຈຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນສາຂາການບໍລິຫານອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (Bommer et al., 1995; Lawler & Worley, 2006; Schieman, 2009; Koopmans, et al., 2011; Pradhan & Jena, 2017). ແຕ່ມາສັງລວມເບິ່ງແລ້ວ, ຮອດປະຈຸບັນນີ້ດ້ານປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໃນອົງການຈັດຕັ້ງຍັງບໍ່ທັນມີກອບຊີ້ວັດທີ່ເປັນເອກະພາບກັນ. ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານແມ່ນມີກອບຊີ້ວັດແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມວຽກງານ ແລະ ວັດທະນະທຳທີ່ຕ່າງກັນ. ພ້ອມນັ້ນ, ການຄົ້ນຄວ້າ-ວິໄຈຜ່ານມາສ່ວນຫຼາຍແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໃນອົງການຈັດຕັ້ງທຸລະກິດ, ສ່ວນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງແມ່ນຍັງມີໜ້ອຍ (Jameel & Ahmad, 2019).

ດ້ານແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກເຖິງຈະມີຜົນການຄົ້ນຄວ້າຢ່າງຫຼາຍໃນຕະຫຼອດສະຕະວັດທີ່ຜ່ານມາ, ແຕ່ແຮງຈູງໃຈດັ່ງກ່າວມັນເປັນແນວຄວາມຄິດຄົ້ນພົບໃນ

ສະພາບແວດລ້ອມຂອງອົງການຈັດຕັ້ງທາງທຸລະກິດ. ໃນນັ້ນ, ແຮງຈູງໃຈໃດທີ່ເຫັນວ່າແທດເໝາະກັບພະນັກງານວິຊາການໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງແມ່ນຍັງບໍ່ທັນມີຄວາມຊັດເຈນ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ການວິໄຈຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ການປະຕິບັດງານຢ່າງມີປະສິດທິພາບຂອງພະນັກງານສ່ວນຫຼາຍແມ່ນວິໄຈຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍສະເພາະໃນບັນດາປະເທດທີ່ກໍາລັງພັດທະນາ ແລະ ພັດທະນາແລ້ວ (Abejirinde, 2009; Bennell and Akyeampong, 2007; Popa and Acedo, 2006; Hartmann, 2008; Zlate & Cucui, 2015; Fithri, et al., 2019). ຍັງບໍ່ທັນມີການວິໄຈໃນຫົວຂໍ້ດຽວກັນນີ້ໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນ ສປປ ລາວ ໂດຍສະເພາະແມ່ນມະຫາວິທະຍາໄລຈໍາປາສັກ. ດັ່ງນັ້ນ, ການວິໄຈນີ້ ຈຶ່ງມີຈຸດປະສົງວິໄຈຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດຂອງພະນັກງານໃນມະຫາວິທະຍາໄລຈໍາປາສັກ ເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການພັດທະນາ ມະຫາວິທະຍາໄລຈໍາປາສັກ ມີຄວາມພ້ອມໃນການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຢ່າງມີຄຸນນະພາບສູງ. ການວິໄຈຄັ້ງນີ້, ກອບການຊີ້ວັດກ່ຽວກັບປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃຈແມ່ນອີງໃສ່ການສັງເກດຈາກຜົນການທົບທວນທິດສະດີທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ. ດ້ານປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານໄດ້ແກ່: (1) ດ້ານແນວຄິດການເມືອງ-ຄຸນສົມບັດສິນທໍາປະຕິວັດ (2) ດ້ານວຽກງານວິຊາສະເພາະ (3) ດ້ານການເຄື່ອນໄຫວກິດຈະກໍາ. ແລະ ປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃຈມີຄື: (1) ສະຖານະຂອງສະຖາບັນ (2) ດ້ານພາວະຜູ້ນໍາ ແລະ ການບໍລິຫານ-ຄຸ້ມຄອງ (3) ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກ (4) ດ້ານຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ.

**2. ຈຸດປະສົງ**

- ເພື່ອສຶກສາລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ

- ເພື່ອປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການທີ່ມີໄວອາຍຸໜຸ່ມນ້ອຍ, ໄວປານກາງ ແລະ ໄວອາວຸໂສ ຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການປະຕິບັດງານ.

- ເພື່ອສຶກສາຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ.

**3. ຄໍາຖາມວິໄຈ**

1. ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຢູ່ໃນລະດັບໃດ ?

2. ພະນັກງານວິຊາການທີ່ມີໄວອາຍຸໜຸ່ມນ້ອຍ, ໄວປານກາງ, ແລະ ໄວອາວຸໂສ ມີຄວາມຄິດເຫັນຄືກັນ ຫຼື ຕ່າງກັນຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ ?

3. ແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການມີຄວາມສໍາພັນກັນບໍ່ ?

**4. ສົມມຸດຕິຖານການວິໄຈ**

ເພື່ອຕ້ອງການຕອບຄໍາຖາມວິໄຈຂໍ້ທີ 2 ແລະ 3 ຂ້າງເທິງ ແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ທົດສອບຂໍ້ສົມມຸດຕິຖານ. ບັນດາຂໍ້ສົມມຸດຕິຖານທີ່ຈະຕອບຄໍາຖາມດັ່ງກ່າວແມ່ນໄດ້ຖືກຕັ້ງຂຶ້ນທັງໝົດມີ 3 ສົມມຸດຕິຖານໃຫຍ່ ແລະ 4 ສົມມຸດຕິຖານຍ່ອຍໂດຍມີລາຍລະຄືດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ສົມມຸດຕິຖານທີ 1 ( H1 ) ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການທີ່ມີໄວອາຍຸໜຸ່ມນ້ອຍ, ໄວປານກາງ ແລະ ໄວອາວຸໂສຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ.

ສົມມຸດຕິຖານທີ 2 ( H2 ) ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການທີ່ມີໄວອາຍຸໜຸ່ມນ້ອຍ, ໄວປານກາງ ແລະ ໄວອາວຸໂສຕໍ່ກັບປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານວິຊາການບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ.

ສົມມຸດຕິຖານທີ 3 ( H3 ) ແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການມີຄວາມສຳພັນທີ່ສຳຄັນກັນ.

ສົມມຸດຕິຖານທີ 3.1 ( H3.1 ) ສະຖານະພາບທາງສັງຄົມ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການມີຄວາມສຳພັນທີ່ສຳຄັນກັນ.

ສົມມຸດຕິຖານທີ 3.2 ( H3.2 ) ພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນຳ-ບໍລິຫານ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການມີຄວາມສຳພັນທີ່ສຳຄັນກັນ.

ສົມມຸດຕິຖານທີ 3.3 ( H3.3 ) ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການມີຄວາມສຳພັນທີ່ສຳຄັນກັນ.

ສົມມຸດຕິຖານທີ 3.4 ( H3.4 ) ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການມີຄວາມສຳພັນທີ່ສຳຄັນກັນ.

## 5. ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

### 5.1 ປະຊາກອນ ແລະ ຈຳນວນກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນ ຄູ-ອາຈານທີ່ເປັນພະນັກງານວິຊາການທັງໝົດພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກຊຶ່ງມີຈຳນວນທັງໝົດ 345 ຄົນ. ກຸ່ມປະຊາກອນໂດຍລວມແມ່ນພະນັກງານວິຊາການໃນມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກ ແຕ່ກໍມີລັກສະນະແຕກຕ່າງກັນຫຼາຍ ເພາະມີຫຼາຍຄະນະວິຊາ, ພາກວິຊາ, ສູນຕ່າງໆ, ຜູ້ມີຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ ແລະ ເປັນອາຈານສອນໃນສາຂາວິຊາທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ສະນັ້ນ, ການວິໄຈນີ້, ການສຸ່ມກຸ່ມຕົວຢ່າງແມ່ນໃຊ້ແບບໃຊ້ຄວາມໜ້າຈະເປັນ (Probability Random Sampling) ແບບແບ່ງຊັ້ນ (Stratified sample).

ປະຊາກອນທີ່ສຶກສາຄັ້ງນີ້ ຈຳນວນ 345 ຄົນ, ໃນນັ້ນ, ຈຳນວນກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນຄິດໄລ່ໂດຍມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

ການນຳໃຊ້ສູດ Krejcie & Morgan (1970). ສະນັ້ນ, ຈຳນວນກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ ແມ່ນ 182 ຄົນ.

### 5.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການລວບລວມຂໍ້ມູນທີ່ເປັນແບບສອບຖາມ ( Questionnaire ) ທີ່ຖາມເຖິງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງ ກັບ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ ຂອງພະນັກງານວິຊາການໃນມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ.

### 5.3 ຂັ້ນຕອນໃນການກວດສອບເຄື່ອງມື

ແບບສອບຖາມທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນແລ້ວ ເບື້ອງຕົ້ນແມ່ໄດ້ນຳເອົາແບບສອບຖາມ ໄປຫາຜູ້ຊ່ຽວຊານຈຳນວນ 3 ທ່ານເພື່ອກວດສອບຄວາມທ່ຽງຕົງທາງດ້ານເນື້ອຫາ ( Content Validity) ຂອງແບບສອບຖາມໂດຍຄຳນວນຫາ ຄ່າຄວາມສອດຄ່ອງຂອງ Index of item objective congruence (IOC). ແບບສອບຖາມທີ່ສາມາດນຳໄປເກັບຂໍ້ມູນຈົນນຳກຸ່ມຕົວຢ່າງຕ້ອງມີຄ່າ IOC ຕັ້ງແຕ່ 0.50 ຂຶ້ນໄປ.

ຜົນຈາກການເຮັດ Reliability Analysis, ແບບສອບຖາມດ້ານແຮງຈູງໃຈ ມີຄ່າ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) ແມ່ນແຕ່ 0.883 ຫາ 0.954 ສ່ວນແບບສອບຖາມປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານແມ່ນມີຄ່າ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) ແຕ່ 0.820 ຫາ 0.952 ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ແມ່ນມີຄ່າ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) ທີ່ຍອມຮັບໄດ້.

### 5.4 ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍສະຖິຕິພັນລະນາ (Descriptive Statistics) ແລະ ການວິເຄາະດ້ວຍສະຖິຕິອ້າງອີງ (Inferential Statistics) ສະຖິຕິພັນລະນາແມ່ນໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອອັດແທກອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍ (Percentage) ແລະ ຄວາມຖີ່ (Frequency)

ການວິໄຈນີ້ການວິເຄາະຈຶ່ງໄດ້ນຳໃຊ້ສະຖິຕິອ້າງອີງເອີ້ນວ່າ: ວັນເວອາໂນວາ (One-way-ANOVA) ໂດຍກຳນົດລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິຢູ່ທີ່ 0.05. ຈາກຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການ ການວິໄຈນີ້ການວິເຄາະດ້ວຍໃຊ້ສະຖິຕິ Pearson Moment Correlation Coefficient Analysis ແມ່ນໄດ້ຖືກນຳໃຊ້. Field (2009) ກ່າວວ່າຫນຶ່ງໃນການນຳໃຊ້ການວິເຄາະຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນຂອງເພຍສັນ (Pearson)

6. ຜົນໄດ້ຮັບ

6.1 ການວິເຄາະແຕ່ລະດ້ານຂອງແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານວິຊາການ

ຕາຕະລາງ 6.1 ການວິເຄາະແຕ່ລະດ້ານຂອງແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານວິຊາການ

ລ/ດ	ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ	$\bar{x}$	<i>S.D</i>	ແປຜົນ
1	ດ້ານສະຖານະທາງສັງຄົມ	4.14	0.54	ຫຼາຍ
2	ດ້ານພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ບໍລິຫານ	3.66	0.68	ຫຼາຍ
3	ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ	3.48	0.74	ຫຼາຍ
4	ດ້ານຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ	3.49	0.66	ຫຼາຍ
ລວມ		3.69	0.54	ຫຼາຍ

ຈາກຕາຕະລາງ 3.1 ການວິເຄາະແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ ເຫັນວ່າມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍ ( $\bar{x}$  =3.69, *SD*=0.54) ໃນນັ້ນມີຄວາມຄິດເຫັນຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນ ດ້ານສະຖານະທາງສັງຄົມ ມີຄ່າສະເລ່ຍມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

ເທົ່າກັບ ( $\bar{x}$  = 4.14, *SD*=0.54 ) ຈັດໃນລະດັບຫຼາຍ, ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ບໍລິຫານ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ( $\bar{x}$ =3.66, *SD*=0.68 ) ຈັດໃນລະດັບຫຼາຍ, ແລະ ມີຄວາມຄິດເຫັນໜ້ອຍກວ່າໝູ່ແມ່ນ ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ( $\bar{x}$  =3.48, *SD*=0.74 ) ຈັດໃນລະດັບຫຼາຍ ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ( $\bar{x}$  =3.49, *SD*=0.66 ) ຈັດໃນລະດັບຫຼາຍ.

6.2 ການວິເຄາະແຕ່ລະດ້ານຂອງປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານວິຊາການ

ຕາຕະລາງ 6.2 ການວິເຄາະແຕ່ລະດ້ານຂອງປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານວິຊາການ

ລ/ດ	ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ	$\bar{x}$	<i>S.D</i>	ແປຜົນ
1	ດ້ານແນວຄິດ, ທັດສະນະ ແລະ ຄຸນສົມບັດກິລິຍາມາລະຍາດ	4.08	0.59	ຫຼາຍ
2	ດ້ານວຽກງານວິຊາສະເພາະ	3.87	0.48	ຫຼາຍ
3	ດ້ານການເຄື່ອນໄຫວກິດຈະກຳຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ສັງຄົມ	3.98	0.52	ຫຼາຍ
ລວມ		3.98	0.45	ຫຼາຍ

ຈາກຕາຕະລາງ 6.2 ການວິເຄາະແຕ່ລະດ້ານກ່ຽວກັບປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ ເຫັນວ່າມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີຄ່າສະເລ່ຍ ( $\bar{x}$  =3.98, *SD*=0.45 ) ໃນນັ້ນມີຄວາມຄິດເຫັນຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນ ດ້ານແນວຄິດ, ທັດສະນະ ແລະ ຄຸນສົມບັດກິລິຍາມາລະຍາດ

ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ( $\bar{x} = 4.08, SD=0.59$ ) ຈັດໃນລະດັບຫຼາຍ, ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານການເຄື່ອນໄຫວກິດຈະກຳຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ສັງຄົມ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ( $\bar{x} = 3.98, SD=0.52$ ) ຈັດໃນລະດັບຫຼາຍ, ແລະ ມີຄວາມຄິດເຫັນໜ້ອຍກວ່າໝູ່ແມ່ນ ດ້ານວຽກງານວິຊາສະເພາະ ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ( $\bar{x} = 3.87, SD=0.48$ ) ຈັດໃນລະດັບຫຼາຍ.

**6.3. ການວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການທີ່ມີໄວອາຍຸໜຸ່ມນ້ອຍ, ໄວປານກາງ ແລະ ໄວອາວຸໂສ ຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານ**

**ຕາຕະລາງ 3.3 ການວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການທີ່ມີໄວອາຍຸໜຸ່ມນ້ອຍ, ໄວປານກາງ ແລະ ໄວອາວຸໂສ ຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານ**

**ANOVA**

**QBM**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ລະຫວ່າງກຸ່ມ	1.715	2	0.857	2.97	0.054
ໃນກຸ່ມ	51.617	179	0.288		
Total	53.332	181			

ຈາກຕາຕະລາງທີ 6.3 ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຄວາມແປປ່ວນທາງດຽວສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນກຸ່ມອາຍຸທີ່ແຕກຕ່າງກັນທັງ 3 ກຸ່ມ ແມ່ນບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິຢູ່ 0.05 ( ຄ່າ f-test=2.973 ແລະ sig=0.054 ເຊິ່ງຄ່າ sig ມີຫຼາຍກວ່າ 0.05 ) ເມື່ອພິຈາລະນາຄ່າສະເລ່ຍຂອງກຸ່ມອາຍຸຈະເຫັນວ່າຢູ່ໃນລະດັບ 3.69 ທີ່ໃກ້ຄຽງກັນດັ່ງຕາຕະລາງ 4.5 ຊຶ່ງສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຂໍ້ສົມມຸດຕິຖານທີ່ H1 ຖືກປະຕິເສດ ດັ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ: ອາຍຸທີ່ແຕກຕ່າງກັນແມ່ນບໍ່ມີມູມມອງຕ່າງກັນຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ໃນມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

**ຕາຕະລາງ 6.4 ການວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການທີ່ມີໄວອາຍຸໜຸ່ມນ້ອຍ, ໄວປານກາງ ແລະ ໄວອາວຸໂສ ຕໍ່ກັບປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ**

**ANOVA**

**QCESP**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ລະຫວ່າງກຸ່ມ	1.510	2	0.755	3.76	0.025
ໃນກຸ່ມ	35.894	179	0.201		
Total	37.403	181			

ຈາກຕາຕະລາງທີ 6.4 ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຄວາມແປປ່ວນທາງດຽວສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນກຸ່ມອາຍຸທີ່ແຕກຕ່າງກັນທັງ 3 ກຸ່ມ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິຢູ່ 0.05 ( ຄ່າ f-test=3.764 ແລະ sig=0.025 ເຊິ່ງຄ່າ sig ມີນ້ອຍກວ່າ 0.05 ) ເພື່ອກວດສອບວ່າກຸ່ມໃດທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນນັ້ນ ຜູ້ວິໄຈຈຶ່ງທົດສອບດ້ວຍເທັກນິກ Scheffe ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

**ຕາຕະລາງທີ 6.5 ດ້ານຄວາມຄິດເຫັນເປັນລາຍຄ່າຂອງລະດັບກຸ່ມອາຍຸຕໍ່ກັບປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານດ້ວຍວິທີ Scheffe**

Scheffe				
(I) ອາຍຸ	(J) ອາຍຸ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
<34	35-44	0.07255	0.07818	0.651
>45	35-44	0.15298	0.08543	0.204
>45	<34	0.22554*	0.08267	0.026

ຈາກຕາຕະລາງທີ 6.5 ຜົນການວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານຄວາມຄິດເຫັນເປັນລາຍຄ່າຂອງລະດັບອາຍຸຕໍ່ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ມີຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານອາຍຸໃຫຍ່ກວ່າ 45 ປີ ກັບອາຍຸ ນ້ອຍກວ່າ 34 ປີ ມີຄວາມຄິດເຫັນທີ່ແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ ໃນລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິຢູ່ 0.05 (ຄ່າ sig=0.026 ເຊິ່ງຄ່າ sig ມີນ້ອຍກວ່າ 0.05). ຊຶ່ງສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຂໍ້ສົມມຸດຕິຖານທີ 2 (H2) ແມ່ນຖືກຍອມຮັບ ດັ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ: ອາຍຸທີ່ແຕກຕ່າງກັນແມ່ນບໍ່ມີຄວາມຄິດເຫັນຕ່າງກັນຕໍ່ກັບປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດວຽກ ສາເຫດຍ້ອນວ່າ ຜູ້ທີ່ມີອາຍຸທີ່ຫ່າງກັນເກີນໄປອາດມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ກັບປະສິດທິພາບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ

6.6 ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

ຕາຕະລາງ 6.6 ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

		ປະສິດທິຜົນຂອງການເຮັດວຽກ
ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ	Pearson Sig. (2-tailed) ລະດັບຄວາມສໍາພັນ	0.783** 0.000 ສູງ
ແຮງຈູງໃຈດ້ານສະຖານະທາງສັງຄົມ	Pearson Sig. (2-tailed) ລະດັບຄວາມສໍາພັນ	0.568** 0.000 ສູງ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

ແຮງຈູງໃຈດ້ານພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນໍາ-ບໍລິຫານ	Pearson Sig. (2-tailed) ລະດັບຄວາມສໍາພັນ	0.641** 0.000 ສູງ
ແຮງຈູງໃຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ	Pearson Sig. (2-tailed) ລະດັບຄວາມສໍາພັນ	0.721** 0.000 ສູງ
ແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ	Pearson Sig. (2-tailed) ລະດັບຄວາມສໍາພັນ	0.623** 0.000 ສູງ

Note:\*\*Correlation is significant at the level of 0.01 (2tailed)

ຈາກຕາຕະລາງ 6.6 ຜົນການສຶກສາຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ, ອີງໃສ່ຜົນການວິເຄາະ Pearson Product Moment Correlation Coefficient Analysis, ຈາກຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການພົບວ່າ: ສາຍສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ກັບ ປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດວຽກ ພົບວ່າມີຄວາມສໍາພັນລະດັບສູງ, ສໍາຄັນ ແລະ ເປັນໄປໃນທາງບວກ ( $r=.783, p=0.000, p<0.01$ ). ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈດ້ານສະຖານະທາງສັງຄົມ ກັບ ປະສິດທິຜົນຂອງການເຮັດວຽກພົບວ່າ ມີຄວາມສໍາພັນລະດັບສູງ, ສໍາຄັນ ແລະ ເປັນໄປໃນທາງບວກ ( $r=0.641, p=0.000, p<0.01$ ). ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈດ້ານພາວະຜູ້ນໍາ-ການບໍລິຫານ ກັບ ປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດວຽກແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນ

ລະດັບ  $\alpha = 0.01$  ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກ ກັບ ປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດວຽກແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນລະດັບ  $\alpha = 0.01$  ສຸດທ້າຍຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ດ້ານຄວາມເພິ່ງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ກັບ ປະສິດທິຜົນ ໃນການເຮັດວຽກກໍມີຄວາມສໍາພັນລະດັບ  $\alpha = 0.01$

## 7. ວິພາກຜົນ

ຜົນການສຶກສາຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ວິຊາການ; ອີງໃສ່ຜົນການວິເຄາະ Pearson Product Moment Correlation Coefficient Analysis, ຈາກຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການພົບວ່າ: ສາຍສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ກັບ ປະສິດທິຜົນໃນ ການເຮັດວຽກ ພົບວ່າມີຄວາມສໍາພັນລະດັບສູງ , ສໍາ ຄັນ ແລະ ເປັນໄປໃນທາງບວກ ເຊິ່ງມີຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ກົງກັບງານວິໄຈ GHAYUR QADIR, et al. (2017) ສຶກສາກ່ຽວກັບ ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງ ໃຈ ແລະ ປະສິດທິພາບການປະຕິບັດຂອງພະນັກງານ

ການສຶກສານີ້ ແມ່ນກ່ຽວກັບການສໍາຫຼວດ ຄວາມສໍາພັນ ລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການເຮັດວຽກທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ຈາກມຸມມອງ ຂອງພະນັກງານວິຊາການ ໃນມະຫາວິທະຍາໄລຈໍາປາ ສັກ ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນຕະຫຼອດໄລຍະທີ່ຜ່ານມາ, ຫົວຂໍ້ກ່ຽວກັບປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດວຽກຂອງ ພະນັກງານທີ່ກ່ຽວກັບແຮງຈູງໃຈແມ່ນມີການຄົ້ນຄ້ວາ - ວິໄຈຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ(Bommer et al., 1995; Lawler & Worley, 2006; Schiemann, 2009; Koopmans, et al., 2011; Pradhan & Jena, 2017). ແຕ່ຮອດປະຈຸບັນນີ້ດ້ານປະສິດທິຜົນໃນການ ປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໃນອົງການຈັດຕັ້ງຍັງບໍ່ທັນ ມີກອບຊື້ວັດທີ່ເປັນເອກະພາບ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າ- ວິໄຈຜ່ານມາສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຢູ່ໃນຂົງເຂດອົງການຈັດຕັ້ງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈໍາປາສັກ

ທຸລະກິດ, ສ່ວນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາ ການໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງແມ່ນຍັງມີໜ້ອຍ (Jameel & Ahmad, 2019). ໃນນັ້ນ, ແຮງຈູງໃຈໃດ ທີ່ເຫັນວ່າແທດ ເໝາະກັບພະນັກງານວິຊາການໃນສະ ຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງແມ່ນຍັງບໍ່ທັນມີຄວາມຊັດເຈນ (Abejirinde, 2009; Bennell and Akyeampong, 2007; Simona, & Acedo, 2006; Hartmann, 2008; Zlate & Cucui, 2015; Fithri, et al., 2019). ສະນັ້ນ, ການຄົ້ນພົບຂອງການ ສຶກສານີ້ຈຶ່ງໄດ້ປະກອບສ່ວນອັນສໍາຄັນ, ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນການຂະຫຍາຍທິດສະດີຂອງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາ ການໃນສະພາບແວດລ້ອມຂອງການສຶກສາຊັ້ນສູງ.

ອີກປະການໜຶ່ງ ຜົນການວິໄຈນີ້ແມ່ນໄດ້ ປະກອບສ່ວນຢ່າງສໍາຄັນ, ເນື່ອງຈາກວ່າຜ່ານມາການ ວິໄຈດ້ານແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດ ວຽກສ່ວນຫຼາຍແມ່ນການວິໄຈທີ່ດໍາເນີນຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍສະເພາະໃນບັນດາປະເທດທີ່ກໍາລັງພັດທະນາ ແລະ ພັດທະນາແລ້ວ. ບໍ່ທັນມີການວິໄຈແບບດຽວກັນນີ້ໃນ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງປະເທດລາວ. ສະນັ້ນ, ການຄົ້ນພົບຂອງການສຶກສານີ້ຈຶ່ງໄດ້ປະກອບສ່ວນ ອັນສໍາຄັນໃຫ້ແກ່ທິດສະດີຂອງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະ ສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາການ ໃນສະພາບແວດລ້ອມຂອງການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງ ສ.ປ.ປ ລາວ.

## 8. ສະຫຼຸບ

ຜົນການວິໄຈໂດຍອີງໃສ່ຈຸດປະສົງຂອງການວິໄຈ ທີ່ກ່າວມານັ້ນແມ່ນໄດ້ສັງລວມໂດຍຫຍໍ້ດັ່ງ ລຸ່ມນີ້:

ສຶກສາລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານ ວິຊາການຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປະ ສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານ. ໃນສ່ວນຂອງແຮງຈູງໃຈ ຈາກການວິເຄາະແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງ ພະນັກງານວິຊາການ ເຫັນວ່າມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນ

ລະດັບຫຼາຍ ໃນນັ້ນມີຄວາມຄິດເຫັນຫຼາຍກວ່າໜູ່ແມ່ນ ດ້ານພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ບໍລິຫານ. ສ່ວນດ້ານ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາ ການພົບວ່າມີຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໃນນັ້ນມີ ຄວາມຄິດເຫັນຫຼາຍກວ່າໜູ່ແມ່ນ ດ້ານແນວຄິດ, ຫັດສະນະ ແລະ ຄຸນສົມບັດກິລິຍາມາລະຍາດ ຈັດໃນ ລະດັບຫຼາຍ.

ຜົນປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານ ວິຊາການທີ່ມີໄວອາຍຸໜູ່ມ້ອຍ, ໄວປານກາງ ແລະ ໄວ ອາວຸໂສ ຕໍ່ກັບແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປະ ສິດທິຜົນຂອງການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານວິຊາ ການ. ອີງໃສ່ຜົນການວິເຄາະ One-Way Anova, ໃນ ສ່ວນຂອງກຸ່ມອາຍຸ ກັບ ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ, ໂດຍຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຄວາມຜັນປ່ຽນທາງດຽວ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນກຸ່ມ ອາຍຸທີ່ແຕກຕ່າງກັນທັງ 3 ກຸ່ມ ແມ່ນບໍ່ມີຄວາມແຕກ ຕ່າງກັນທາງດ້ານແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ໃນລະດັບ ຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິຢູ່ 0.05 ( ຄ່າ f-test=2.973 ແລະ sig=0.054 ເຊິ່ງຄ່າ sig ມີຫຼາຍກວ່າ 0.05 ) ເມື່ອ ພິຈາລະນາຄ່າສະເລ່ຍຂອງກຸ່ມອາຍຸຈະເຫັນວ່າຢູ່ໃນ ລະດັບທີ່ໃກ້ຄຽງກັນ. ໃນສ່ວນຂອງກຸ່ມອາຍຸ ກັບປະ ສິດທິຜົນຂອງການເຮັດວຽກ, ໂດຍຜົນການວິເຄາະຂໍ້ ມູນຄວາມຜັນປ່ຽນທາງດຽວສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄວາມ ຄິດເຫັນຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນກຸ່ມອາຍຸທີ່ແຕກຕ່າງກັນທັງ 3 ກຸ່ມ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານປະສິດທິຜົນ ໃນການປະຕິບັດງານ ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງ ສະຖິຕິຢູ່ 0.05 (ຄ່າ f-test=3.764 ແລະ sig=0.025 ເຊິ່ງຄ່າ sig ມີນ້ອຍກວ່າ 0.05). ຜົນການທົດສອບ ດ້ວຍເທັກນິກ Scheffe ເຫັນວ່າກຸ່ມອາຍຸໃຫຍ່ກວ່າ 45 ປີ ກັບ ອາຍຸ ນ້ອຍກວ່າ 34 ປີມີຄວາມຄິດເຫັນທີ່ແຕກ ຕ່າງກັນທາງດ້ານປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານໃນ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

ລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິຢູ່ 0.05 ( ຄ່າ sig=0.026 ເຊິ່ງຄ່າ sig ມີນ້ອຍກວ່າ 0.05).

ຜົນການສຶກສາຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ວິຊາການ; ອີງໃສ່ຜົນການວິເຄາະ Pearson Product Moment Correlation Coefficient Analysis, ຈາກຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານວິຊາການພົບວ່າ: ສາຍສຳພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈ ກັບ ປະສິດທິຜົນໃນ ການເຮັດວຽກ ພົບວ່າມີຄວາມສຳພັນລະດັບສູງ, ສຳຄັນ ແລະ ເປັນໄປໃນທາງບວກ ( $r=.783$ ,  $p=0.000$ ,  $p<0.01$ ). ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈດ້ານ ສະຖານະທາງສັງຄົມ ກັບ ປະສິດທິຜົນຂອງການເຮັດ ວຽກພົບວ່າ ມີຄວາມສຳພັນລະດັບສູງ, ສຳຄັນ ແລະ ເປັນໄປໃນທາງບວກ ( $r=0.641$ ,  $p=0.000$ ,  $p<0.01$ ). ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈດ້ານພາວະຜູ້ນຳ-ການ ບໍລິຫານ ກັບ ປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດວຽກແມ່ນມີ ຄວາມສຳພັນລະດັບ  $\alpha = 0.01$  ຄວາມສຳພັນ ລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມຂອງການ ເຮັດວຽກ ກັບ ປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດວຽກແມ່ນມີ ຄວາມສຳພັນລະດັບ  $\alpha = 0.01$  ສຸດທ້າຍຄວາມສຳພັນ ລະຫວ່າງແຮງຈູງໃຈດ້ານຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດ ວຽກ ກັບ ປະສິດທິຜົນໃນການເຮັດວຽກກໍ່ມີຄວາມ ສຳພັນລະດັບ  $\alpha = 0.01$

## 9. ຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນ

ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມາຍັງບັນດາການນຳ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ ທຸກຂັ້ນ ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນພະນັກງານຄູ - ອາຈານທຸກຄົນທີ່ໄດ້ໃຫ້ການ ສິດສອນ ແລະ ຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ໃຫ້ກັບຜູ້ວິໄຈ, ຜູ້ ວິໄຈຍືນຍັນວ່າຈະນຳເອົາບົດຮຽນ, ຄຳອົບຮົມສັ່ງສອນ ດັ່ງກ່າວນັ້ນໄປນຳໃຊ້ ແລະ ຜັນຂະຫຍາຍເຂົ້າໃນຊີວິດ ປະຈຳວັນ ແລະ ການເຮັດວຽກຢ່າງຖືກຕ້ອງ ຂໍຂອບໃຈ ແລະ ຮູ້ບຸນຄຸນເປັນຢ່າງສູງມາຍັງ ທ່ານ ປອ ສິມພອນ

ແສງດວງຈັນ ທີ່ໄດ້ເປັນອາຈານປົກສາໄດ້ໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ, ຊື່ແນະ, ແນະນຳ, ນຳພາຜູ້ວິໄຈໃນການຂຽນບົດຈົນສຳເລັດລົງໄດ້ ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມາຍັງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ພະນັກງານ ພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກ ທຸກທ່ານທີ່ໄດ້ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ, ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ເສຍສະຫຼະເວລາອັນມີຄ່າຂອງພວກທ່ານ ເພື່ອຕອບແບບສອບຖາມໃຫ້ກັບຜູ້ວິໄຈນອກນີ້ຍັງໄດ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກທາງດ້ານເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ກັບຜູ້ວິໄຈ, ຜູ້ວິໄຈຈະຈິດຈຳບຸນຄຸນອັນລິ້ນເຫຼືອນີ້ໄວ້ຕະຫຼອດໄປ.

### 10. ເອກະສານອ້າງອີງ

Abejirinde, A.A. (2009), Motivation and Workers Performance within Public and Private Enterprises in Nigeria, *Lapai International Journal of Management and Social Sciences*, 2(2), 101-112.

Bennell, Paul, and Kwame Akyeampong. Teacher Motivation in Sub-Saharan Africa and South Asia. *Researching the Issues* 71, Department for International Development: Education Papers, 2007.

Bolman , L., & Deal, T. (2003). *Reframing Organizations*, United States of America: John Wiley & Sons.

Bommer, W.H., Johnson, J.L., Rich, G.A., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (1995). On the interchange ability of objective and subjective measures of employee performance. *Personnel Psychology*, 48(1), 587–605.

Field, A. (2009). *Discovering Statistic using SPSS*, 3rd ed., London: SAGE Publications Ltd.

ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ

Ganta, V.C. (2014). Motivation in the Workplace to Improve the Employee Performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230.

Hartmann, S. (2008). The Informal Market of Education in Egypt: Private Tutoring and its Implications. Working Papers, Institute for Ethnologies and Africa studies.

Jameel, A., & Ahmad, A.R. (2019). Leadership and Performance of Academic Staff in Developing Countries. [Online] Availableat:

<https://www.researchgate.net/publication/335302202>. [Assessed on 4 May 2023].

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856-866.

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

Lawler, E.E., & Worley, C.G. (2006). *Built to change: How to achieve sustained organizational effectiveness*. New York: Wiley.

Masron, T.A., Ahmad, Z., & Rahim, N.B. (2012). Key Performance Indicators vs Key Intangible Performance among Academic Staff: A case study of a public university in Chamapasak University

Malaysia. *Social and Behavioural Sciences*, 56, 494-503

Zlatea, S., & Cucui, G. (2015). Motivation and performance in higher education. *Social and Behavioral Sciences*, 180 (2015), 468 – 476

Schiemann, W. A. (2009). Aligning performance management with organizational strategy, values, and goals. *Performance management: Putting research into action*, 45-87.