



Factors Influencing Organizational Commitment of Employees in BCEL Bank: A Case Study of Oudomxay Branch

Dat Bouangeun, Soudtida Hoongsengpha*, Souksamone Sengchanh

Souphanouvong University, Lao PDR

*Correspondence: Dat Buangeun,
BANQUE POUR LE COMMERCE
EXTERIEUR LAO PUBLIC
Oudomxay Branch, Tel: +856
2093331119, Email: Dath@bcel.com
1 Confucius institute of
Souphanouvong University

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the organizational commitment of employees in BCEL bank, to study the most important factor of employee organizational commitment and to study the factors influencing organizational commitment of employees in BCEL Bank: A case study of Oudomxay Branch, the research was conducted by using a questionnaire as an instrument for collecting data from 46 staffs in BCEL bank at Oudomxay branch. The Cronbach alpha reliability coefficient was 0.908 and IOC was higher than 0.6, the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Multiple Regression analysis. The results revealed that:

1) The organizational commitment of the Banque pour le commerce extérieur Lao public employees that in overall the organizational commitment was at highest level. In this, the employee to keep staff in organizations and operations in the organization, the desire to stay in the organization and independence in the organization was intended to stay at high level.

2) The most important factor of employee organizational commitment was included: the compensation, leadership, the job advancement expectation, the attitudes toward colleagues and the career development respectively.

3) The factors effecting organization commitment of employees at BCEL banks at Oudomxay branch findings revealed that: the career development factor, the leadership factor and the compensation factors. There was a relationship in the same direction and affected towards the organizational commitment at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: *Organizational commitment, Employee, Banque pour le commerce extérieur Lao public*

Article Info:

Submitted: March 03, 2025

Revised: March 20, 2025

Accepted: March 31, 2025

1. ພາກສະໜີ

ໃນປັດຈຸບັນທຸກໆອົງກອນບໍ່ວ່າຈະເປັນອົງກອນພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນຕ່າງໆກໍປະເຊີນກັບບັນຫາສະພາບແວດລ້ອມທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກມີການປ່ຽນແປງຢ່າງວ່ອງໄວ ອັນເນື່ອງມາຈາກຄວາມ ຜັນຜວນຂອງສະພາບເສດຖະກິດ, ສະຖານະການທາງການເມືອງທີ່ຂາດ ຄວາມໝັ້ນຄົງ, ການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບສັງຄົມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ແຕ່ລະອົງກອນບໍ່ວ່າຈະເປັນພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ຕ້ອງໄດ້ມີການປັບປ່ຽນນະໂຍບາຍ, ຮູບແບບການບໍລິຫານ, ໂຄງສ້າງອົງ

ກອນ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະຖານະການທີ່ມີການປ່ຽນແປງຢ່າງຕະຫຼອດ ເວລາ ເຊິ່ງການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວສົ່ງຜົນໃນທາງບວກ ແລະ ທາງລົບຕໍ່ ອົງກອນ ໂດຍຜົນທາງດ້ານບວກແມ່ນເຮັດໃຫ້ອົງກອນສາມາດດຳເນີນ ກິດຈະການໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ສະຖານະການຕ່າງໆທີ່ມີການ ປ່ຽນແປງຕະຫຼອດເວລານັ້ນອົງກອນຈະມີນະໂຍບາຍການເຮັດວຽກທີ່ ເຂັ້ມງວດ ຫັດຖຸມ ແລະ ມີເປົ້າໝາຍທີ່ຊັດເຈນ ບຸກຄະລາກອນຈະມີ ຄວາມກະຕືລືລົ້ນໃນການປະຕິບັດງານຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸວັດຖຸ ປະສົງສູງສຸດຂອງອົງກອນ ສ່ວນໃນດ້ານລົບຈາກການປ່ຽນແປງທີ່

ວ່ອງໄວນັ້ນ ບຸກຄະລາກອນຜູ້ປະຕິບັດງານຈະເກີດມີຄວາມກົດດັນໃນການປະຕິບັດງານຫຼາຍຂຶ້ນ ອັນເປັນຜົນມາຈາກອົງກອນຕ້ອງມີການປັບປ່ຽນນະໂຍບາຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການປ່ຽນແປງທີ່ເກີດຂຶ້ນ ສິ່ງຜົນໃຫ້ນະໂຍບາຍໃນການເຮັດວຽກຕ້ອງມີຄວາມເຂັ້ມງວດ ທັງໃນເລື່ອງມາດຕະຖານຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນທີ່ສູງຂຶ້ນກວ່າເດີມ ເຊິ່ງຄວາມກົດດັນຕ່າງໆອາດຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຫຼຸດລົງເລື້ອຍໆ ແລະ ເມື່ອມີໂອກາດທີ່ດີກວ່າບຸກຄະລາກອນຜູ້ປະຕິບັດງານກໍ່ອາດຈະລາອອກເພື່ອໄປສູ່ອົງກອນທີ່ໃຫ້ຄວາມກ້າວໜ້າ, ຜົນຕອບແທນທີ່ດີກວ່າ ແລະ ສະພາບສັງຄົມທີ່ດີກວ່າ (Moontongtip, 2013). ດັ່ງນັ້ນ, ການທີ່ອົງກອນຕ່າງໆ ຈະສາມາດຮັກສາບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບໃຫ້ຢູ່ກັບອົງກອນໄດ້ນັ້ນຈຳເປັນຢ່າງຍິ່ງທີ່ອົງກອນຈະຕ້ອງມຮຽນສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ສ້າງຄວາມຜູກພັນທີ່ດີຕໍ່ອົງກອນ ເຊິ່ງເມື່ອບຸກຄະລາກອນໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນທີ່ດີ ກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກທີ່ຈະສ້າງສັນຜົນງານທີ່ດີເພື່ອໃຫ້ບັນລຸວັດຖຸປະສົງຂອງອົງກອນຕໍ່ໄປໄດ້.

ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນມີຄວາມສຳພັນກັບແນວໂນ້ມໃນການລາອອກ ແລະ ພຶດຕິກຳການລາອອກໂດຍສະເພາະຄວາມຜູກພັນທາງດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກຈະມີຄວາມສຳພັນຫລາຍທີ່ສຸດຄວາມຜູກພັນທາງຄວາມຮູ້ສຶກມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕັ້ງໃຈຂາດວຽກຂອງພະນັກງານ ແຕ່ບໍ່ພົບຄວາມຜູກພັນນີ້ດ້ານການຄົງຢູ່ກັບອົງກອນແຕ່ຈະພົບລະຫວ່າງການຂາດງານຢ່າງຈິງໃຈກັບປະຕິກິລິຍາລະຫວ່າງຄວາມຜູກພັນທາງດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກກັບດ້ານການຄົງຢູ່ກັບອົງກອນ ແລະ ພົບວ່າມີຄວາມສຳພັນກັບດ້ານບັນທັດຖານພຽງໜ້ອຍດຽວເທົ່ານັ້ນໂດຍ ເມເຢີ ແລະ ເອເລນ ມີແນວຄິດທີ່ວ່າພະນັກງານມີຄວາມຜູກພັນທາງດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກສູງຈະເຮັດວຽກ ແລະ ມີຜົນປະຕິບັດງານຫລາຍກວ່າພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຜູກພັນທາງດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກຕ່ຳ ແລະ ມີຄວາມສຳພັນດ້ານບວກກັບຄວາມຜູກພັນດ້ານບັນທັດຖານທາງສັງຄົມແຕ່ບໍ່ພົບຄວາມສຳພັນດ້ານການຄົງຢູ່ກັບອົງກອນ, ພະນັກງານມີຄວາມຜູກພັນທາງດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ ແລະ ດ້ານບັນທັດຖານທາງສັງຄົມສູງຈະມີພຶດຕິກຳເປັນສະມາຊິກທີ່ດີຂອງອົງກອນໂດຍພົບໃນຄວາມຜູກພັນດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກສ່ວນຄວາມຜູກພັນຄວາມຄົງຢູ່ກັບອົງກອນມີທັງຄວາມສຳພັນເຊິ່ງລົບ ແລະ ບໍ່ມີຄວາມສຳພັນ (Meyer and Allen, 1991). ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງເຫັນໄດ້ວ່າ ຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານໃນອົງກອນ ເປັນຂໍ້ກະແຈທີ່ສຳຄັນໃນການຜູກພັນພະນັກງານໃນອົງກອນໃຫ້ປະຕິບັດງານ ແລະ ຮ່ວມງານກັບອົງກອນໄປດົນນານ. ນອກນັ້ນ, ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຍັງມີຄວາມໝັ້ນຄົງຫລາຍກວ່າຄວາມພໍໃຈໃນວຽກງານ ເພາະມັນຈະຄ່ອຍໆພັດທະນາໄປຢ່າງຊ້າໆແຕ່ຈະຄົງຢູ່ຢ່າງໝັ້ນຄົງ ໂດຍຈະເຮັດໜ້າທີ່ພັກດັນ ແລະ ຈູງໃຈໃຫ້ພະນັກງານ ຫລື ບຸກຄະລາກອນປະຕິບັດງານຢ່າງອຸທິດຕົນເພື່ອອົງກອນ, ແຕ່ໃນທາງກົງກັນຂ້າມກັນຖ້າ

ພະນັກງານ ຫລື ບຸກຄະລາກອນເກີດຄວາມຮູ້ສຶກອິດອັດໃຈ ຫລື ບໍ່ພໍໃຈຕໍ່ວຽກທີ່ຕົນເອງເຮັດພະນັກງານເຫລົ່ານັ້ນກໍ່ຈະບໍ່ມີຄວາມຮູ້ສຶກຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ກໍ່ຈະມີຜົນເຮັດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນເຫລົ່ານັ້ນລາອອກໄປຈາກອົງກອນຜົນກະທົບທີ່ຕາມມາກໍ່ຄືເຮັດໃຫ້ໜ້າວຽກນັ້ນໆເກີດຄວາມຫລ້າຊ້າ, ຂາດຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຫາກຝຳລະນາໃນອີກດ້ານໜຶ່ງການທີ່ອົງກອນມີອັດຕາການລາອອກຂອງບຸກຄະລາກອນສູງກໍ່ຈະເປັນການເສຍພາບພົດທີ່ດີຂອງອົງກອນທີ່ຈະມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມເຊື່ອຫມັ້ນຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ມາສະຫມັກວຽກກັບອົງກອນ (Hongxeang & Kulis, 2013).

ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວມະຫາຊົນເປັນອົງກອນທີ່ມີການດຳເນີນທຸລະກິດ ແລະ ເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວມາໄດ້ 35 ປີ ແລະ ມີຜົນການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ມີຜົນກຳໄລຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເຊິ່ງປັດຈຸບັນທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວມະຫາຊົນມີ 1 ສຳນັກງານໃຫຍ່, 6 ບໍລິສັດຮ່ວມທຶນ, ມີທັງໝົດ 20 ສາຂາ, 99 ໜ່ວຍບໍລິການ ແລະ 12 ຫ້ອງແລກປ່ຽນເງິນຕາໃນທົ່ວ ສປປ ລາວ (ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ, 2024) ດຳເນີນທຸລະກິດດ້ານການເງິນ-ການທະນາຄານ, ຮັບຝາກ-ຖອນ-ໂອນເງິນ, ປ່ອຍສິນເຊື້ອ ແລະ ມີບັນດາຜະລິດຕະພັນຕ່າງໆໄວ້ບໍລິການລູກຄ້າ, ເປັນທະນາຄານທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກສັງຄົມ ແລະ ລູກຄ້າ. ຈາກຜົນງານທີ່ກ່າວມານັ້ນ, ສ່ວນສຳຄັນອັນໜຶ່ງກໍ່ແມ່ນມາຈາກການຄຸ້ມຄອງອົງກອນທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ວິໄສທັດຂອງຝ່າຍຜູ້ບໍລິຫານທີ່ເນັ້ນໃສ່ການພັດທະນາລະບົບການເຮັດວຽກໄປຄຽງຄູ່ກັບການຂະຫຍາຍການຕະຫຼາດ ແລະ ການພັດທະນາພະນັກງານໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ຄວາມຊຳນານ ສະເພາະດ້ານໃນການໃຫ້ບໍລິການແກ່ລູກຄ້າ, ເຊິ່ງໃນນີ້ມາໃນປີ 2022-2024 ໄດ້ມີບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຊຳນານງານໄດ້ລາອອກຈາກວຽກເປັນຈຳນວນໜ້ອຍ, ໂດຍເຫັນໄດ້ຈາກສະຖິຕິໃນປີ 2022 ມີພະນັກງານລາອອກທັງໝົດ 62 ຄົນ, ໃນປີ 2023 ມີພະນັກງານລາອອກທັງໝົດ 114 ຄົນ ເພີ່ມຂຶ້ນ 83.87% ໃນນີ້ເຫັນວ່າບຸກຄະລາກອນທີ່ລາອອກລ້ວນແຕ່ເປັນກຳລັງສຳຄັນໃນການພັດທະນາ ແລະ ການໃຫ້ບໍລິການຂອງອົງກອນ ເພາະເປັນບຸກຄະລາກອນທີ່ມີທັກສະ, ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ແລະ ມີປະສົບການ ຈາກການລາອອກຂອງພະນັກງານດັ່ງກ່າວ ສິ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຄວາມສາມາດໃນການໃຫ້ບໍລິການຂອງອົງກອນຫຼຸດລົງເຮັດໃຫ້ການບໍລິການແກ່ລູກຄ້າເກີດການລ່າຊ້າ ແລະ ບໍ່ພຽງພໍຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງລູກຄ້າ ຕະຫຼອດເຖິງການສ້າງຄວາມອິດເມື່ອຍຕໍ່ພະນັກງານເພີ່ມຂຶ້ນ ອັນຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ພະນັກງານຕ້ອງການລາອອກເພີ່ມຂຶ້ນເລື້ອຍໆ (ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ, 2023). ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອທີ່ຈະຮັກສາພະນັກງານບໍ່ໃຫ້ມີການລາອອກເພີ່ມຂຶ້ນນັ້ນຜູ້ບໍລິຫານທຸກລະດັບໃນທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດມະຫາຊົນ ຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ວຽກງານພັດທະນາ

ຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນຂົງເຂດໜ່ວຍງານຕ່າງໆຂອງຕົນ ໂດຍຕ້ອງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ບຸກຄະລາກອນ ຫຼືພະນັກງານຂອງຕົນໃນການຍົກສູງຄຸນນະພາບດ້ານຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ການສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ສ້າງຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ອົງກອນໜັ້ນນັ້ນສູງຂຶ້ນ ແລະ ມີຄວາມພໍໃຈຕໍ່ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ ແລະ ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການບັນລຸຕາມແຜນຍຸດທະສາດຂອງອົງກອນໃນອານາຄົດຢ່າງຍືນຍົງ.

ຈາກບັນດາເຫດຜົນຂ້າງເທິງນີ້, ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະສຶກສາກ່ຽວກັບ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວມະຫາຊົນ ສາຂາອຸດົມໄຊ ເພື່ອນຳຜົນຂອງການສຶກສາໄປໃຊ້ປະໂຫຍດໃນການຊອກຫາແນວທາງການປັບປຸງ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບພາບການທີ່ປ່ຽນແປງ ແລະ ຫຼີກລ້ຽງການສູນເສຍພະນັກງານ, ພ້ອມທັງເປັນການຊອກຫາວິທີການເພື່ອປັບປຸງ ແລະ ກະຕຸ້ນໃຫ້ພະນັກງານໃຫ້ມີຄວາມຮັກ, ຄວາມຜູກພັນ ແລະ ຕ້ອງການທີ່ຈະຢູ່ໃນອົງກອນ, ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ແລະ ທຸ່ມເທຢ່າງເຕັມທີ່ໃນການປະຕິບັດງານ.

ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາ: 1) ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ສາຂາອຸດົມໄຊ, 2) ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ແລະ 3) ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ສາຂາອຸດົມໄຊ.

2. ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

2.1 ເຄື່ອງມືໃນການເກັບຂໍ້ມູນ

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ເປັນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າແບບສຳຫຼວດທາງປະລິມານ ໂດຍເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ປະກອບດ້ວຍ ແບບສອບຖາມ ໂດຍມີຂໍ້ຄຳຖາມທີ່ເປັນແບບເລືອກຕອບຕາມລາຍການ ແລະ ມີຄຳຖາມເປັນແບບມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າ 5 ລະດັບຄວາມສຳຄັນ ຕາມແບບ Likerts Scales ແລະ ໄດ້ໃຊ້ເກນໃນການແປຜົນໂດຍນຳຄ່າຄະແນນສະເລ່ຍມາຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງ ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ແລະ ລະດັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໃນແຕ່ລະດ້ານ ໃຫ້ເປັນໄປຕາມຄວາມກວ້າງຂອງຊ່ວງຄ່າຄະແນນ (Best, 1977) ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ຄ່າຄະແນນ	ຄະແນນສະເລ່ຍ	ການແປຜົນຄວາມໝາຍຂອງຄ່າຄະແນນສະເລ່ຍ
1	4.21 – 5.00	ມີຄວາມສຳຄັນ; ມີຄວາມຜູກພັນໃນລະດັບໜ້ອຍທີ່ສຸດ
2	3.41 – 4.20	ມີຄວາມສຳຄັນ; ມີຄວາມຜູກພັນໃນລະດັບໜ້ອຍ
3	2.61 – 3.40	ມີຄວາມສຳຄັນ; ມີຄວາມຜູກພັນໃນລະດັບກາງ
4	1.81 – 2.60	ມີຄວາມສຳຄັນ; ມີຄວາມຜູກພັນໃນລະດັບສູງ
5	1.00 – 1.80	ມີຄວາມສຳຄັນ; ມີຄວາມຜູກພັນໃນລະດັບໜ້ອຍທີ່ສຸດ

ຜົນການທົບສອບເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນໄດ້ວິເຄາະຫາຄ່າຄວາມສອດຄ່ອງຂອງເນື້ອໃນຄຳຖາມ ຂອງແບບສອບຖາມ ໂດຍນຳແບບສອບຖາມໄປຜ່ານການປະເມີນຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານທາງການທ່ອງທ່ຽວຈຳນວນ 3 ທ່ານ ເຊິ່ງສາມາດຄິດໄລ່ຄ່າ IOC ໄດ້ມີຄ່າສູງກວ່າ 0.6 ຈຳນວນ 35 ຄຳຖາມ, ຫຼັງຈາກນັ້ນແມ່ນໄດ້ປັບປຸງເນື້ອໃນຄຳຖາມໃຫ້ສົມບູນ ແລະ ນຳໄປທົດສອບກັບພະນັກງານທະນາຄານອື່ນທີ່ມີສະຖານທີ່ໃຫ້ຄຽງກັນ ໃນເມືອງອຸດົມໄຊ ແລະ ມີລັກສະນະຄ້າຍຄືກັນກັບກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ຈຳນວນ 30 ຄົນ ໂດຍສາມາດຄິດໄລ່ໄດ້ຄ່າຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື Cronbach's Alpha Coefficient ເທົ່າກັບ 0.908 ເຊິ່ງແບບສອບຖາມປະກອບມີ 3 ສ່ວນຄື:

- ສ່ວນທີ 1: ແມ່ນຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ
- ສ່ວນທີ 2: ແມ່ນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບລະດັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານ
- ສ່ວນທີ 3: ແມ່ນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ມີຕໍ່ປັດໄຈສຳຄັນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານ

2.2 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ

ກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນພະນັກງານທີ່ມີໜ້າຕົວຈິງໃນການປະຕິບັດງານຢູ່ທີ່ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ສາຂາອຸດົມໄຊ ຈຳນວນ 46 ຄົນ ໂດຍໄດ້ກຳນົດຂະໜາດຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງ 100% ຂອງປະຊາກອນທັງໝົດ (Cochran, 1963) ແລະ ແບບສອບຖາມທີ່ສາມາດໃຊ້ເຂົ້າໃນການວິເຄາະ ຕົວຈິງແມ່ນມີ 46 ສະບັບ ເນື່ອງຈາກ 5 ທ່ານ ແມ່ນຍັງເປັນພະນັກງານສັນຍາຈ້າງ (ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບເງື່ອນໄຂໃນການສຶກສາໃນຫົວຂໍ້ນີ້) ແລະ ແບບສອບຖາມອີກ 3 ສະບັບແມ່ນເປັນແບບສອບຖາມຕາຍ (ການຕອບຄຳຖາມບໍ່ຄົບຖ້ວນ ເຊິ່ງບໍ່ສາມາດໃຊ້ເຂົ້າໃນການວິເຄາະໄດ້).

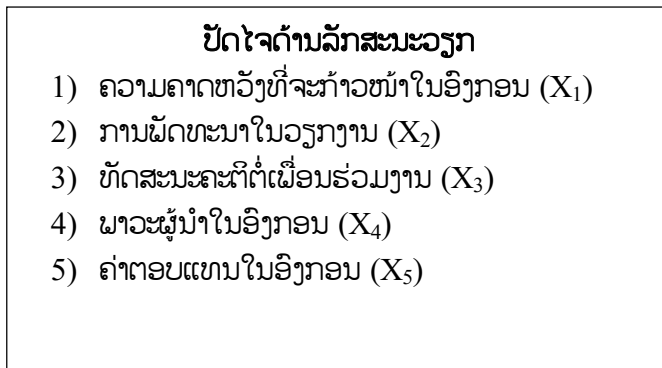
2.3 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນໂດຍໃຊ້ການແຈກແບບສອບຖາມໃຫ້ພະນັກງານທີ່ມີໜ້າຕົວຈິງໃນການປະຕິບັດງານຢູ່ທີ່ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ສາຂາອຸດົມໄຊ ຈຳນວນ 54 ສະບັບ ໂດຍເລີ່ມເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແຕ່ເດືອນ ທັນວາ 2024 - ເມສາ 2024 ເຊິ່ງສາມາດເກັບ ແລະ ລວບລວມຄືນໄດ້ທັງໝົດ 46 ສະບັບ ຄິດເປັນ 85.19%.

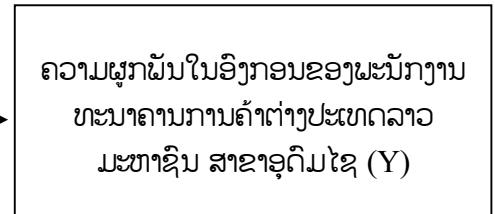
Deviation) ແລະ ສຳປະສິດສະຫະສຳພັນຖືກຖອຍຜະຫຼຸດ (Linear Regression Analysis) ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05.

2.5 ກອບແນວຄິດຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ



ຕົວປ່ຽນຕາມ



ຮູບທີ 1: ສະແດງກອບແນວຄິດຂອງການວິເຄາະ

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ລະດັບຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊຸມ ສາຂາອຸດົມໄຊ ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນມີຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{X}=4.23$ ແລະ $S.D=0.368$). ໃນນັ້ນ, ດ້ານການຮັກສາພະນັກງານໄວ້ໃນອົງກອນ ($\bar{X}=4.44$ ແລະ $S.D=0.471$) ແລະ ການປະຕິບັດງານໃນອົງກອນ ($\bar{X}=4.37$ ແລະ $S.D=0.479$) ເຊິ່ງຈັດເປັນກອນຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ; ສ່ວນດ້ານຄວາມປາຖະໜາທີ່ຈະຢູ່ຕໍ່ໃນອົງກອນ ($\bar{X}=4.13$ ແລະ $S.D=0.531$) ແລະ ຄວາມມີອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກໃນອົງກອນ ($\bar{X}=3.97$ ແລະ $S.D=0.540$) ເຊິ່ງຈັດເປັນຄວາມຜຸກພັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

3.2 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ຄວາມຜຸກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊຸມ ສາຂາອຸດົມໄຊ ໂດຍລວມ ແມ່ນມີຄວາມເຫັນດີຕໍ່ກັບບັນດາປັດໄຈດ້ານຄຳຕອບແທນໃນອົງກອນ ($\bar{X}=4.43$ ແລະ $S.D=0.392$); ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານພາວະຜູ້ນຳ ($\bar{X}=4.31$ ແລະ $S.D=0.471$); ຖັດລົງມາແມ່ນ ດ້ານຄວາມຄາດຫວັງທີ່ຈະກ້າວໜ້າໃນອົງກອນ ($\bar{X}=4.30$ ແລະ $S.D=0.427$); ດ້ານທັດສະນະຄະຕິຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ ($\bar{X}=4.25$ ແລະ $S.D=0.472$) ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນດ້ານການພັດທະນາໃນວຽກງານ ($\bar{X}=4.24$ ແລະ $S.D=0.409$) ເຊິ່ງພະນັກງານມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າເປັນປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍທີ່ສຸດຕໍ່ການເກີດຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ.

3.3 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ສາຂາອຸດົມໄຊ ໂດຍນຳໃຊ້ 5 ປັດໄຈ 16 ດ້ານເຫັນວ່າບັນດາປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ແລະ ສົ່ງຜົນຕໍ່ການ

ພະຍາກອນຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນໃນລະດັບສູງ ($R = 0.780$) ແລະ ມີຄວາມສາມາດອະທິບາຍ ຫຼືພະຍາກອນຄວາມຜຸກພັນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊຸມ ສາຂາອຸດົມໄຊໄດ້ເຖິງ 60.8% ($R^2 = 0.680$) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 39.2% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນດ້ານອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳມາວິເຄາະໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ດ້ວຍລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນຂອງການປະເມີນ 0.24472 ($SE_{EST} = 0.24472$) ແລະ ຜົນວ່າ: ປັດໄຈຄວາມຄາດຫວັງທີ່ຈະກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ວຽກງານ (X_1) ມີຄ່າ $\beta_1 = -0.064$, ປັດໄຈການພັດທະນາໃນການປະຕິບັດວຽກງານ (X_2) ມີຄ່າ $\beta_2 = 0.327$, ປັດໄຈທັດສະນະຄະຕິຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ (X_3) ມີຄ່າ $\beta_3 = 0.133$, ປັດໄຈພາວະຜູ້ນຳໃນອົງກອນ (X_4) ມີຄ່າ $\beta_4 = 0.357$, ປັດໄຈຄຳຕອບແທນໃນອົງກອນ (X_5) ມີຄ່າ $\beta_5 = 0.348$, ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ສາມາດຂຽນສົມຜົນພະຍາກອນຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ສາຂາອຸດົມໄຊ (Y) ໂດຍລວມ ຄື:

$$Y = 1.044 - 0.064 X_1 + 0.327 X_2 + 0.133 X_3 + 0.357 X_4 + 0.348 X_5$$

$$t \quad (2.088)^{**} \quad (-0.577)^{ns} \quad (2.557)^{**} \quad (1.162)^{ns}$$

$$(3.305)^{**} \quad (3.367)^{**}$$

ໝາຍເຫດ: ** ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ns ບໍ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ

4. ວິພາກຜົນ

4.1 ຈາກການສຶກສາລະດັບຄວາມຜຸກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊຸມ ສາຂາອຸດົມໄຊ ຜົນວ່າ: ພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊຸມ ສາຂາອຸດົມໄຊ ມີຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງປະກອບມີດ້ານການຮັກສາພະນັກງານໄວ້ໃນອົງກອນ ແລະ ການປະຕິບັດ

ງານໃນອົງກອນ, ສ່ວນດ້ານຄວາມປາຖະໜາທີ່ຈະຢູ່ຕໍ່ໃນອົງກອນ ແລະ ຄວາມມີອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກໃນອົງກອນ ແມ່ນມີຄວາມຜູກພັນ ໃນລະດັບຫຼາຍ ເນື່ອງຈາກວ່າທາງທະນາຄານມີນະໂຍບາຍໃນການ ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ດີຫຼາຍ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ພະນັກງານເກີດມີ ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ການເຮັດວຽກໃນອົງກອນໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງຜົນການ ຄົ້ນຄວ້ານີ້ ຍັງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Chandrangam (2016) ທີ່ຜົນຂອງການສຶກສາຟົບວ່າ ພະນັກງານ ທະນາຄານອອມສິນ ມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍກ່ວ ັກັບດ້ານຄວາມປາຖະໜາທີ່ຈະຢູ່ໃນອົງກອນ ແລະ ຍັງມີຄວາມ ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Visadospha (2020) ໂດຍຜົນຂອງ ການສຶກສາຟົບວ່າ ພະນັກງານທະນາຄານກຸງໄທ ສໍານັກງານໃຫຍ່ມີ ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນໃນດ້ານຄວາມປາຖະໜາທີ່ຈະຢູ່ໃນອົງກອນ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ, ສ່ວນຄວາມເປັນອິດສະຫຼະໃນອົງກອນ ແລະ ດ້ານການຮັກສາພະນັກງານແມ່ນມີຄວາມຜູກພັນໃນລະດັບຫຼາຍ ນອກຈາກນີ້ຍັງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ Khamavath (2018) ໄດ້ສຶກ ສາກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດ ອີທີແອວ ຈຳກັດ ສາຂາແຂວງຫລວງພະບາງ ເຊິ່ງຜົນການ ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າພະນັກງານບໍລິສັດອີທີແອວ ຈຳກັດ ແຂວງຫຼວງພະບາງມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໃນລະດັບຫລາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງໃນນີ້ມີຄວາມຜູກພັນໃນລະດັບຫລາຍທີ່ສຸດໃນລຳດັບທຳອິດແມ່ນ: ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ກັບວຽກທີ່ປະຕິບັດ, ຮອງລົງມາແມ່ນມີຄວາມຜູກພັນ ກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ, ມີຄວາມຜູກພັນກັບຫ້ອງການ ແລະ ສະຖານທີ່ ເຮັດວຽກ, ມີຄວາມຜູກພັນກັບຫົວໜ້າ, ມີຄວາມຜູກພັນກັບເຄື່ອງມື ແລະ ອຸປະກອນໃນການເຮັດວຽກ, ມີຄວາມຜູກພັນກັບລະດັບຕໍ່າ ແຫ່ງ, ມີຄວາມຜູກພັນກັບຄຳຕອບແທນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆ.

4.2 ຈາກການສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ຄວາມຜູກ ພັນໃນອົງກອນຂອງທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ສາຂາອຸດົມໄຊ ຟົບວ່າ: ພະນັກງານແມ່ນໃຫ້ຄວາມເຫັນດີຕໍ່ກັບປັດໄຈ ດ້ານຄຳຕອບແທນໃນອົງກອນ, ດ້ານພາວະຜູ້ນຳ, ດ້ານຄວາມຄາດຫວັງ ທີ່ຈະກ້າວໜ້າໃນອົງກອນ, ດ້ານທັດສະນະຄະຕິຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ດ້ານການພັດທະນາໃນວຽກງານມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນ ຂອງຕົນຕໍ່ອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ໂດຍສາມາດອະທິບາຍໄດ້ຄື: ເນື່ອງຈາກວ່າທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວມະຫາຊາຊົນ ເປັນສະ ຖາບັນການເງິນທີ່ມີຄວາມໜັ້ນຄົງ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມ ພູມໃຈ ແລະ ເຊື່ອໝັ້ນຕໍ່ການເຮັດວຽກຢູ່ໃນອົງກອນແຫ່ງນີ້ ເຮັດໃຫ້ ເກີດຄວາມຄາດຫວັງທີ່ຈະມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນອົງກອນນີ້ຕະຫຼອດໄປ, ແລະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນໄດ້ວ່າການທີ່ພະນັກງານໄດ້ຮັບການສະໜັບ ສະນູນ ແລະ ການໄດ້ຮັບຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກ ງານຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ ແມ່ນເຮັດໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມຮູ້ສຶກ

ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ຂອງພະນັກງານ ເຊິ່ງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ ການສຶກສາຂອງ Chongakson (2016) ຟົບວ່າ: ພະນັກງານຢູ່ໃນ ອົງກອນຂອງ ບໍລິສັດ ອາຍີໂນະໂມະໂຕ້ະ (ປະເທດໄທ) ຈຳກັດ ສໍານັກງານໃຫຍ່ ແມ່ນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ກັບປັດໄຈດ້ານຄຳຕອບແທນ ໃນອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກງານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບ ການສຶກສາຂອງ Soradet (2017) ໄດ້ຄົ້ນຟົບວ່າ: ບຸກຄະລາກອນສາຍ ສະໜັບສະໜູນໃນມະຫາວິທະຍາໄລ ລັງສິດ ແມ່ນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນໃນ ລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດຕໍ່ກັບປັດໄຈດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນສາຍງານ, ເງິນເດືອນ-ຜົນຕອບແທນ ແລະ ສະຫວັດດີການ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບ ການສຶກສາຂອງ Visadospha (2020) ໄດ້ຄົ້ນຟົບວ່າ: ພະນັກງານ ທະນາຄານກຸງໄທ ສໍານັກງານໃຫຍ່ ແມ່ນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຂອງປັດໄຈ ດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ອົງກອນ ແລະ ດ້ານທັດສະນະຄະຕິຂອງເພື່ອນ ຮ່ວມງານ ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ, ສ່ວນດ້ານຄຳຕອບແທນລາງວັນ ແລະ ການຍ້ອງຍໍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

4.3 ຈາກການວິເຄາະ ແລະ ການພະຍາກອນກ່ຽວກັບປັດໄຈ ທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າ ຕ່າງປະເທດລາວມະຫາຊົນ ສາຂາອຸດົມໄຊ ມີພຽງ 3 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສໍາ ຄັນກັນໃນທິດທາງດຽວກັນ ແລະ ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ຄື: ປັດໄຈພາວະຜູ້ນຳໃນອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານການພັດທະນາໃນວຽກງານ ປັດໄຈຄຳຕອບແທນໃນອົງກອນ ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າ ຖ້າທາງອົງກອນ ໂດຍສະເພາະຜູ້ບໍລິຫານ ຫຼື ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານໃຫ້ສິດສະໝັພາບ, ຄວາມ ເປັນທຳ, ຮັບຝັງຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍສະເໜີຂອງພະນັກງານທີ່ດີຫຼາຍຂຶ້ນ, ທະນາຄານມີການພັດທະນາແຫຼ່ງການຮຽນຮູ້-ແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້ເພື່ອ ພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ ແລະ ທາງທະນາຄານມີການວາງ ແຜນໃນການໃຫ້ລາງວັນ, ການຍ້ອງຍໍຜົນງານ-ສະຫວັດດີການໃນການ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ ເປັນທຳ ແກ່ພະນັກງານຈະ ເປັນປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ຈະເພີ່ມຄວາມຜູກພັນໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ໃນອົງກອນສູງຂຶ້ນ, ນອກຈາກນີ້ຜົນການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນມີຄວາມ ສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Singchao et al (2024) ເຊິ່ງຟົບ ວ່າປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານຄະນະ ໂຄສະນາອົບຮົມ ແຂວງຜົ້ງສາລີ ປະກອບມີ: ປັດໄຈດ້ານໜ້າທີ່ຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຂອງບຸກຄົນ, ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ງານອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ເພື່ອນ ຮ່ວມງານ, ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄຳແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເຊິ່ງບັນດາປັດໄຈດັ່ງກ່າວ ນີ້ເປັນໝາກຫົວໃຈໃນການຂັບເຄື່ອນ ພັດທະນາຂອງອົງກອນໃຫ້ມີຄວາມຍືນຍົງໄດ້ ແລະ ຍັງມີຄວາມສດ ຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Sengchanh (2019) ເຊິ່ງໄດ້ສຶກສາ

ພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນຳມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານໂຮງແຮມສືບສອງຜັນນາ ໂດຍຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ ພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນຳໃນດ້ານຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ນຳແມ່ນສິ່ງຜົນ ແລະ ສາມາດພະຍາກອນຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານໄດ້ 24.4%. ໃນນີ້, ຍັງສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Chandrangam (2016) ທີ່ຜົນຂອງການສຶກສາພົບວ່າ: ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນປະກອບມີ: ການພັດທະນາໃນການເຮັດວຽກງານ, ທັດສະນະຄະຕິຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ, ພາວະຜູ້ນຳໃນອົງກອນ ແລະ ຄຳຕອບແທນໃນອົງກອນ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Visadospha (2020) ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ: ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນປະກອບມີ: ຄຳຕອບແທນລາງວັນ ແລະ ການຊື່ນຊົມ, ດ້ານປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ.

5. ສະຫຼຸບ

5.1 ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວມະຫາຊຸມ ສາຂາອຸດົມໄຊໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງໃນນີ້ດ້ານການຮັກສາພະນັກງານໄວ້ໃນອົງກອນ ແລະ ການປະຕິບັດງານໃນອົງກອນ ແມ່ນມີຄວາມຜູກພັນຫຼາຍທີ່ສຸດໃນລຳດັບທຳອິດ, ສ່ວນດ້ານຄວາມປາຖະໜາທີ່ຈະຢູ່ຕໍ່ໃນອົງກອນ ແລະ ຄວາມມີອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກໃນອົງກອນ ແມ່ນມີຄວາມຜູກພັນໃນລະດັບຫຼາຍ.

5.2 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊຸມ ສາຂາອຸດົມໄຊ ພົບວ່າພະນັກງານໃຫ້ຄວາມເຫັນດີວ່າເປັນປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ດ້ານຄຳຕອບແທນໃນອົງກອນ, ດ້ານພາວະຜູ້ນຳ, ດ້ານຄວາມຄາດຫວັງທີ່ຈະກ້າວໜ້າໃນອົງກອນ, ດ້ານທັດສະນະຄະຕິຂອງຕໍ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ດ້ານການພັດທະນາໃນການປະຕິບັດງານ ຕາມລຳດັບ.

5.3 ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ສາຂາອຸດົມ ພົບວ່າ: ມີ 2 ປັດໄຈຄື: ປັດໄຈການພັດທະນາໃນວຽກງານ, ປັດໄຈພາວະຜູ້ນຳໃນອົງກອນ ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄຳຕອບແທນໃນອົງກອນ ທີ່ສິ່ງຜົນໃນທາງບວກ ແລະ ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ສະນັ້ນ, ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ສາຂາອຸດົມໄຊ ຄວນມີການສົ່ງເສີມ ພັດທະນາ ຫຼື ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການພັດທະນາໃນລະບົບວຽກງານ ໂດຍຄວນມີການສ້າງແຫຼ່ງການຮຽນຮູ້ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເກີດການແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານຫຼາຍຂຶ້ນ, ນອກຈາກນີ້ຜູ້ບໍລິຫານຄວນມີການປັບປຸງໃນດ້ານການໃຫ້ສິດສະເໝີພາບ, ຄວາມເປັນທຳ, ມີການຮັບຟັງຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີຂອງ

ພະນັກງານຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ເຂົ້າໃຈຮັບຮູ້ຄວາມຮູ້ສຶກ ແລະ ຄວາມເຫັນອີກເຫັນໃຈພະນັກງານໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະ ເຂົ້າຊ່ວຍເຫຼືອ ແນະນຳໄດ້ຢ່າງທັນການເວລາພະນັກງານເກີດການທີ່ຖອຍໃຈຕໍ່ການເຮັດວຽກ; ສຳລັບໃນດ້ານການໃຫ້ຄຳຕອບແທນໃນອົງກອນ ໂດຍສະເພາະຜູ້ບໍລິຫານຄວນມີການວາງແຜນໃນການໃຫ້ລາງວັນ, ຍ້ອງຍໍ ແລະ ສະຫວັດດີການໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຢ່າງເໝາະສົມກັບສະພາບການປ່ຽນແປງໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ເປັນທຳ ເພື່ອເປັນການສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ຂວັນກຳລັງໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມຮູ້ສຶກ ຮັກ ແລະ ຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ແລະ ຍືດໜັ້ນທີ່ຈະສືບຕໍ່ຕັ້ງໜ້າປະຕິບັດງານ ແລະ ປາຖະໜາທີ່ຈະຢູ່ກັບອົງກອນຕະຫຼອດໄປໃນອານາຄົດ. ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ເປັນການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊຸມ ແນວໃດກໍ່ຕາມເພື່ອເຮັດໃຫ້ເປັນປະໂຫຍດສູງສຸດໃຫ້ແກ່ສະຖານບັນການເງິນ -ການທະນາຄານ ຄວນມີການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໄປຍັງທະນາຄານທຸລະກິດອື່ນໆ ເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາໃນໃນອານາຄົດກ່ຽວກັບບັນຫາການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ໃນອານາຄົດຄວນມີການສຶກສາບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກ ຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານໃນດ້ານຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ອົງກອນສາມາດນຳບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນນຳໄປປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາຕໍ່ໄປ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດໜຶ່ງຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊຸມ. (2023). *ບົດສະຫຼຸບປະຈຳປີຂອງທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊຸມ ປະຈຳປີ 2023*.

ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊຸມ. (2024). *ບົດລາຍງານການເຄື່ອນໄຫວທຸລະກິດ*. ໜ້າ 4.

Best, J.W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice hall Inc.

Cochran, W. (1963). *Sampling techniques*. (2nd ed). New York: John Wiley and Sons, Inc.

Chandrangam, L. (2016). *Influencing of Quality of Working Life to Intention to Job Retention: The Mediating Effect of Career Commitment among*

Lecturer in Autonomous University. Electronic Journal of Open and Distance Innovative Learning: e-JODIL. 6 (1): 114-132.

Chongakson, P. (2016). *The factors that influence employee's retention of Ajinomoto co., (Thailand) Ltd., Head Office*. Master Dissertation. Mahidol University.

Hongxeang, P., & kulis, N. (2013). The human resource management affecting branch staff' organizational commitment in government saving bank in Bangkok metropolitan area. *Srinakharinwirot Business Journal*, 2(2), 98–117.

Khamsavath, P. (2018). *The factor affecting organizational commitment of employees in ETL company limited at Luangprabang province*. [Final Report]. Faculty of Economic and Tourism. Souphanouvong University.

Moontongtip, S. (2013). *Organizational Commitment of operational personnel in secondary school district Thamaka*. [Master thesis]. Public and Private Management, Silpakorn University.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, Human Resource Management

Review, 1(1), 61–89.

[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Siljiru, T. (2010). *Research and Statistical data analysis by SPSS and AMOS*. (11th Ed). Bangkok: business R and D ordinary partnership.

Soradet, P. (2017). *Work Motivation Influencing an Organizational Commitment of Support Staff at Rangsit University*. The 12th RSU National Graduate Research Conference Vol.12.

Sengchanh, C. (2019). *The leadership affect to commitment of the staff in Xishuangbanna hotel*. [Final Report]. Faculty of Economic and Tourism. Souphanouvong University.

Singchao, P., Duangvilaykeo, T., & Sithirajvongsa, V. (2024). Factors Affecting Organizational Commitment Among Employees of the Propaganda and Training Department in Phongsaly Province. *Souphanouvong Journal: Multi-disciplinary Research*. 9(2). 223–233. Retrieved from www.su-journal.com/index.php/su/article/view/896/584

Visedospha, V. (2020). *Factors Effecting Organization Commitment of Employees at Krung Thai Bank (Head Office)*. Ph.D. Dissertation. Mahidol University.

ຕາຕະລາງທີ 1: ສະແດງລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງຜະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ສາຂາອຸດົມໄຊ

ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ຄວາມປາຖະໜາທີ່ຈະຢູ່ຕໍ່ໃນອົງກອນ YA	46	2.75	5.75	4.1359	.53152
ການປະຕິບັດງານໃນອົງກອນ YB	46	3.50	5.50	4.3750	.47944
ການຮັກສາຜະນັກງານໃນອົງກອນ YC	46	3.00	5.00	4.4420	.47169
ຄວາມມີອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກໃນອົງກອນ	46	3.00	5.00	3.9728	.54065
Y	46	3.31	5.00	4.2314	.36849
Valid N (listwise)	46				

ຕາຕະລາງທີ 2: ສະແດງລະດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງປັດໄຈລັກສະນະຂອງວຽກງານຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງຜະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດ ມະຫາຊົນ ສາຂາອຸດົມໄຊ

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ການພັດທະນາໃນການປະຕິບັດວຽກງານX2FB	46	3.50	5.00	4.3043	.42789

ການພັດທະນາໃນການປະຕິບັດວຽກງານX2FB	46	3.25	4.75	4.2446	.40991
ທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ເຜື່ອນຮ່ວມງານX3FC	46	3.25	5.00	4.2554	.47284
ພາວະຜູ້ນຳໃນອົງກອນX4FD	46	3.25	5.00	4.3098	.47195
ຄຳຕອບແທນໃນອົງກອນX5FE	46	3.75	5.00	4.4348	.39241
TotalXF	46	3.60	4.95	4.3098	.33460
Valid N (listwise)	46				

ຕາຕະລາງທີ 3: ສະແດງຄ່າປະສິດທິພາບໃນການວິເຄາະການຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນລະຫວ່າງປັດໄຈລັກສະນະວຽກງານ ແລະ ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດ ມະຫາຊົນສາຂາອຸດົມໄຊ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.559	.24472

a. Predictors: (Constant), X5FE, X1FA, X4FD, X2FB, X3FC

ຕາຕະລາງທີ 4: ສະແດງວິເຄາະຄ່າຄວາມແປບວນຂອງຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດ ມະຫາຊົນສາຂາອຸດົມໄຊ

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.715	5	.743	12.406	.000 ^b
Residual	2.396	40	.060		
Total	6.110	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5FE, X1FA, X4FD, X2FB, X3FC

ຕາຕະລາງທີ 5: ສະແດງການວິເຄາະຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນຖືກຖອຍຂອງຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດ ມະຫາຊົນສາຂາອຸດົມໄຊ

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.044	.500		2.088	.043
	ການພັດທະນາໃນການປະຕິບັດວຽກງານX2FB	-.064	.111	-.074	-.577	.567
	ການພັດທະນາໃນການປະຕິບັດວຽກງານX2FB	.327	.128	.364	2.557	.014
	ທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ເຜື່ອນຮ່ວມງານX3FC	.133	.115	.171	1.162	.252
	ພາວະຜູ້ນຳໃນອົງກອນX4FD	.357	.108	.458	3.305	.002
	ຄຳຕອບແທນໃນອົງກອນX5FE	.348	.115	.449	3.367	.047

a. Dependent Variable: Y