Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development
2026, Vol. 12, No. 02, 95-102
https://doi.org/10.69692/SUJMRD120295

The Relationship Between Quality of work life and Organizational Commitment of Government Staff. A Case Study: The Department Sector in Luang Prabang Province

Thipphavanh Duangvilaykeo[1*], Dalounny Indavong[2], Sangthong Sifongxay[3], Phonepasith Khomthavong[4], Phaphaychit Bounkeomany[5]

Department of Business Administration, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Lao PDR

***Correspondence:** Phaphaychit Bounkeomany, Department of Business Administration, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Lao PDR. Tel: +85620 23886669, Email: paphaychit@su.edu.la*

Article Info:
Submitted: March 25, 2026
Revised: April 10, 2026
Accepted: April 25, 2026

Abstract

At present, for any organization to achieve success according to its goals and objectives, it must rely on many important factors. In particular, human resources are considered a key factor that enables the organization to operate efficiently. They also serve as a vital driving force for the organization's development and for moving forward toward its established goals. This study aims to: 1) investigate the level of quality of work life among civil servants in the provincial departments of Luang Prabang Province; 2) assess the level of organizational commitment among these civil servants; and 3) examine the relationship between quality of work life factors and organizational commitment within this population. The sample comprised 384 civil servants employed across various provincial departments in Luang Prabang Province. Data were collected using a structured questionnaire, with responses measured on a 5-point rating scale. Statistical analyses employed in this study included frequency, percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (SD), and Pearson's correlation coefficient (r) to determine the relationships between variables. The findings of the study revealed the following: 1) The overall quality of work life among the civil servants was found to be at a high level (Mean = 3.73, SD = 0.53). 2) The overall level of organizational commitment among the civil servants was also determined to be high (Mean = 3.80, SD = 0.48). 3) A moderate correlation (r = 0.41 – 0.60) was observed between organizational commitment and the following quality of work life factors: fair and adequate compensation, a safe and health-promoting work environment, and work-life balance. Furthermore, a strong correlation (r = 0.61 – 0.80) was identified between organizational commitment and factors such as employee capacity building, career advancement and professional development, teamwork and interpersonal relations, personal rights and workplace democracy, and the social relevance of the work.

Keywords: *Relational factors, Quality of work life, Organizational commitment, Civil servants*

1. ພາກສະເໜີ

ໃນປັດຈຸບັນອົງກອນໃດໜຶ່ງຈະປະສົບຜົນສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ຈຸດປະສົງທີ່ອົງກອນຕັ້ງໄວ້ນັ້ນຈະຕ້ອງອາໄສປັດໄຈທີ່ສຳຄັນຫຼາຍຢ່າງ ໂດຍສະເພາະຊັບພະຍາກອນມະນຸດກໍ່ຖືວ່າເປັນປັດໄຈສຳຄັນທີ່ຈະຮັດໃຫ້ອົງກອນສາມາດດຳເນີນການຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ກໍ່ເປັນກຳລັງສຳຄັນໃຫ້ອົງກອນໃນການພັດທະນາ ແລະ ຂັບເຄື່ອນໄປທາງໜ້າສູ່ເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດ

*Copyright © 2026 by the Authors. Published by Souphanouvong University. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (*http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

ໄວ້. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງເປັນໜ້າທີ່ຂອງອົງກອນ ແລະ ໜ່ວຍງານທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດເຫຼົ່ານັ້ນໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ມີສັກກະຍະພາບເພີ່ມຂຶ້ນ ເພື່ອໃຫ້ຊັບພະຍາກອນມະນຸດເຫຼົ່ານັ້ນສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ທັນ ແລະ ເໝາະສົມຕໍ່ກັບການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບແວດລ້ອມຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ອົງກອນ ຫຼື ໜ່ວຍງານສາມາດດຳເນີນງານໄປ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເກີດປະສິດທິຜົນ (ມາສີຊົນໄຊ, 2014). ເຊິ່ງບັນດາຫຼາຍປະເທດ, ຫຼາຍອົງກອນໃນໂລກໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ເປັນພິເສດຕໍ່ການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ. ເຊິ່ງຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີແມ່ນຊີວິດທີ່ອາໄສສະພາບແວດລ້ອມທັງປວງເອື້ອອຳນວຍສຸຂະພາບທາງກາຍ ເພື່ອເປັນຮາກຖານຂອງການພັກຜ່ອນທາງຈິດໃຈເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຮູ້ສຶກນຶກຄິດເຕັມທີ່ຕາມສັກກະຍະພາບຂອງມະນຸດ, ມີຄວາມສາມາດສ້າງສັນ ແລະ ຜະລິດຜົນລວມກັນເຂົ້າເປັນສັງຄົມທີ່ໝັ້ນຄົງ, ຜາສຸກ, ສົມບູນ ແລະ ປາສະຈາກຄວາມຂັດແຍ້ງ (Vasy, 1980). ການສ້າງບຸກຄະລາກອນໃຫ້ມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ, ກໍ່ເປັນປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນທີ່ຈະຜັກດັນອົງກອນທຸລະກິດ ແລະ ອົງກອນຕ່າງໆຂອງລັດ ໄປສູ່ເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້. ການເກີດຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນການມີປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຢູ່ຫຼາຍປັດໄຈເຊິ່ງໃນແຕ່ລະປັດໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຜູກພັນກໍ່ມັກຈະເປັນຜົນມາຈາກການສຶກສາຂອງແຕ່ລະຄົນແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມສະພາບແວດລ້ອມຂອງທຸລະກິດ ແລະ ອົງກອນນັ້ນໆໂດຍຕົວຢ່າງປັດໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານເຊັ່ນ: ຮູບແບບປັດໄຈທີ່ຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ແລະ ຜົນລັບຂອງຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນມີ 3 ປັດໄຈຄື: ລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ (Personal characteristics), ລັກສະນະວຽກທີ່ປະຕິບັດ (Job characteristics) ແລະ ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ (Job Experience) (Steers, 1977). ຄວາມພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ຢ່າງວ່ອງໄວຕາມສະພາບການເຮັດວຽກແຕ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນເປັນທັດສະນະຄະຕິທີ່ມີຄວາມໝັ້ນຄົງຫຼາຍກວ່າ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຈຶ່ງມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນກັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນວຽກ. ແຕ່ 4 ປັດໄຈທີ່ຄ້າຍຄືກັນຂອງຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານກັບຄວາມພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກມີດັ່ງນີ້: ເກີດຈາກລັກສະນະວຽກ, ເກີດຈາກໂອກາດໃນການຫາວຽກໃໝ່, ເກີດຈາກລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ເກີດຈາກສະພາບການເຮັດວຽກ (Baron, 1986).

ດັ່ງນັ້ນ, ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນເປັນກະແຈສຳຄັນທີ່ຈະຜູກມັດບຸກຄະລາກອນໃຫ້ປະຕິບັດງານ ແລະ ຢູ່ກັບອົງກອນໄດ້ດົນ. ປັດໄຈ 7 ປະການທີ່ສ້າງໃຫ້ເກີດຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໄດ້ແກ່: ແບ່ງປັນຄ່ານິຍົມເຂົ້າເຖິງເປົ້າໝາຍ (Shared Values/Sense of Purpose), ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ (Quality of work Life), ລັກສະນະວຽກ (Job tasks, ຄວາມສຳພັນໃນວຽກ (Relationship), ຜົນລວມຄ່າຕອບແທນ (Total Compensation), ໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ (Opportunities for Growth) ແລະ ພາວະຜູ້ນຳ (Leadership) (Gubman, 1998). ພະແນກການອ້ອມຂ້າງໃນແຂວງຫຼວງພະບາງຖືເປັນອົງກອນຂອງລັດ ແລະ ມີບົດບາດຕໍ່ການພັດທະນາປະເທດມີພາລະກິດໃນການບໍລິຫານບໍລິການປະຊາຊົນ. ດັ່ງນັ້ນ, ບັນດາພະແນກການອ້ອມຂ້າງໃນທົ່ວແຂວງຫຼວງພະບາງ ຈຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງມີບຸກຄະລາກອນທີ່ມີລັກສະນະສະເພາະ, ມີຄວາມສາມາດ, ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ມີປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍໃນປັດຈຸບັນທົ່ວແຂວງຫຼວງພະບາງມີພະນັກງານລັດທັງໝົດຈຳນວນ 9,462 ຄົນ ໃນປີ 2023, ຍິງ 4,356 ຄົນ, ທຽບໃສ່ປີ 2022 ລຸດລົງ 494 ຄົນ, ຍິງ 284 ຄົນ (Department of Home Affairs, 2023). ເຊິ່ງຂີດຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນການປະຕິບັດພາລະບົດບາດ, ສິດໜ້າທີ່ທີ່ຖືກມອບໝາຍແມ່ນຈຳນວນໜຶ່ງຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ ເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນບໍ່ທັນສູງ, ການຄົ້ນຄວ້າຊອກຮູ້ຮໍ່າຮຽນນິຕິກຳຕ່າງໆດ້ວຍຕົນເອງ ຍັງບໍ່ທັນກວ້າງຂວາງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງ ຈາກປັດໄຈຂ້າງເທິງເຫຼົ່ານີ້ຈຶ່ງຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການໃຫ້ພະນັກງານທຸກໆຄົນຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ໃນການຄົ້ນຄວ້າ, ວາງແຜນ ແລະ ສ້າງບັນດາປັດໄຈໃນສິ່ງເສີມການເຮັດໃຫ້ຂອງພະນັກງານລັດໃຫ້ມີປະສິທິພາບ, ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານພະນັກງານລັດຖະກອນແຫ່ງຊາດ ແລະ ຈະຕ້ອງມີຄວາມຜູກພັນກັບອົງກອນຢ່າງສະໜິດແໜ້ນ. Watts (2003, as cited in Nadphalung, 2003 P.14) ກ່າວວ່າ ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນປະກອບດ້ວຍປັດໄຈ 2 ປະການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານ ແລະ ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກໂດຍລວມຄື: ປັດໄຈດ້ານວັດຖຸ (Rational Factors) ເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຕົວບຸກຄົນກັບອົງກອນເຊັ່ນ: ຂອບເຂດຂອງວຽກ, ບົດບາດໜ້າທີທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັບເປົ້າໝາຍອົງກອນ, ປັດໄຈທາງອາລົມ (Emotion Factors) ເຊິ່ງຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ຄວາມຮູ້ສຶກຂອງແຮງບັນດານໄຈພ້ອມສະແດງອອກເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງວຽກທີ່ມອບໝາຍ. Watts (2003, as cited in Nadphalung, 2003 P.14). ສະນັ້ນທາງຜູ້ບໍລິຫານຂອງພະແນກການລັດຕ້ອງໄດ້ມີການວາງແຜນເອົາໃຈໃສ່, ສິ່ງເສີມ ແລະ ສ້າງປັດໄຈທີ່ເສີມສ້າງຄວາມມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານໃຫ້ສູງຂຶ້ນ ກໍ່ຄືການພັດທະນາພະນັກງານລັດຖະກອນພາຍໃນຫ້ອງການ ພະແນກການໃຫ້ມີກຳລັງແຮງຜັກດັນໃຫ້ມີຄວາມສາມາດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆໄດ້ດ້ວຍ ກໍ່ຄືການທີ່ພະນັກງານລັດຖະກອນມີຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງການເຮັດວຽກທີ່ດີຂຶ້ນ ເຊິ່ງຈະເປັນການຊ່ວຍສ້າງໃຫ້ພະນັກງານສາມາດມີກຳລັງໃຈໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກຂອງຕົນເອງໄດ້ຢ່າງມີປະສິທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງຂຶ້ນໃນອານາຄົດ.

ດ້ວຍເຫດນີ້, ທາງຄະນະຜູ້ວິໄຈຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະສຶກສາເຖິງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດ

ງານກັບຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາ: 1) ລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ; 2) ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນຂອງພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະ 3) ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງປັດໃຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານກັບຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

ໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ເປັນການຄົ້ນຄວ້າແບບປະລິມານ ໂດຍໃຊ້ຂໍ້ມູນຂັ້ນໜຶ່ງເປັນຫຼັກ ແລະ ເນັ້ນການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນຈາກພະນັກງານລັດຖະກອນທີ່ເຮັດວຽກໃນບັນດາພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ໃນປີ 2023 ແລະ ນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມເປັນເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ ເຊິ່ງຈະວິເຄາະ ແລະ ສະແດງຜົນການຄົ້ນຄວ້າເປັນຄ່າຕ່າງໆ ທາງສະຖິຕິ ຕາມຈຸດປະສົງຂອງການວິໄຈ.

2.2 ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນພະນັກງານລັດຖະກອນ ທີ່ເຮັດວຽກໃນບັນດາພະແນກການອ້ອມຂ້າງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີໜ້າປະຈຳການຕົວຈິງໃນປີ 2023 (Department of Home Affairs, 2023). ມີຈຳນວນ 9,462 ຄົນ. ຂະໜາດຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ ແມ່ນກຳນົດຕາມແບບກໍລະນີທີ່ຮູ້ປະຊາຊກອນແນ່ນອນຂອງ Yamane (1973) ໂດຍກຳນົດຄວາມຄາດເຄື່ອນເທົ່າກັບ 0.05, ໄດ້ຂະໜາດກຸ່ມຕົວຢ່າງແມ່ນ 384 ຄົນ.

2.3 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ແມ່ນນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມເຊິ່ງແບ່ງອອກເປັນ 4 ສ່ວນຄື:

ສ່ວນທີ 1: ເປັນຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມໄດ້ແກ່: ເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານນະພາບ, ລະດັບ, ວິຊາສະເພາະ, ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ, ປະເພດພະນັກງານ, ຕຳແໜ່ງ ແລະ ປະສົບການເຮັດວຽກ.

ສ່ວນທີ 2: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນບັນດາພະແນກການອ້ອມຂ້າງ ແຂວງຫຼວງພະບາງໃນ 1 ປີ ຜ່ານມາເຖິງປັດຈຸບັນ. ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດຄ່າຄະແນນຕາມຮູບແບບມາດຕາສ່ວນ 5 ລະດັບ ຂອງ Likert's Scale.

ສ່ວນທີ 3: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນບັນດາພະແນກການອ້ອມຂ້າງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ. ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດຄ່າຄະແນນຕາມຮູບແບບມາດຕາສ່ວນ 5 ລະດັບ ຂອງ Likert's Scale.

ສ່ວນທີ 4: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ຂໍ້ສະເໜີຕໍ່ແນວທາງໃນການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນບັນດາພະແນກການອ້ອມຂ້າງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ.

ແບບສອບຖາມດັ່ງກ່າວແມ່ນໄດ້ຜ່ານການກວດສອບ ແລະ ປະເມີນຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານ 3 ທ່ານ ເພື່ອພິຈາລະນາຄວາມຖືກຕ້ອງໃຫ້ກົງຕາມເນື້ອໃນ ແລະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາ ໂດຍໃຊ້ການຫາຄ່າສຳປະສິດຄວາມສອດຄ່ອງ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ຂອງ (Srisa-ard, 2002) ເຊິ່ງໄດ້ຄ່າດັດສະນີຄວາມສອດຄ່ອງ (IOC) ຢູ່ລະຫວ່າງ 0.67-1.00. ຫຼັງຈາກນັ້ນໄດ້ນຳໄປທົດລອງນຳກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ບໍ່ແມ່ນກຸ່ມໃຊ້ຈິງຈຳນວນ 30 ຕົວຢ່າງ ເພື່ອຫາຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນທັງສະບັບດ້ວຍຄ່າສຳປະສິດຂອງອານຟາຄອນບາດ (Cronbach's alpha) ຂອງ (Taveerat, 1997) ເຊິ່ງມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.910 ແລະ ໄດ້ມີການປັບປຸງບາງສ່ວນຕາມຄຳແນະນຳຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານເພື່ອໃຫ້ໄດ້ແບບສອບຖາມສະບັບສົມບູນ ແລ້ວນຳໄປເກັບຂໍ້ມູນກັບກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນ 384 ສະບັບ.

2.4 ວິທີເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ໄດ້ໃຊ້ແບບສອບຖາມເພື່ອເກັບກຳ ແລະ ລວບລວມຂໍ້ມູນຈາກກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ໂດຍການແຈກຢາຍແບບສອບຖາມໃຫ້ກັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ຍິນຍອມໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນຕາມຄວາມເປັນຈິງ ແລະ ເໝາະສົມ ເຊິ່ງຜູ້ສຶກສາໄດ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງໃນຊ່ວງເດືອນ 4-6 ປີ 2025. ເມື່ອກຸ່ມເປົ້າໝາຍຕອບສຳເລັດແລ້ວ ຜູ້ສຶກສາໄດ້ສັງລວມ ແລະ ນຳເອົາຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວໄປກວດຄວາມຖືກຕ້ອງ ແລະ ຄົບຖ້ວນສຳເລັດແລ້ວຈຶ່ງນຳແບບສອບຖາມເຂົ້າສູ່ຂະບວນການຂັ້ນຕອນວິເຄາະຂໍ້ມູນໃນລຳດັບຖັດໄປ.

2.5 ວິທີວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ສະຖິຕິອ້າງອີງໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໄດ້ແກ່: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Std.Deviation) ແລະ ໃຊ້ສະຖິຕິອ້າງອີງເພື່ອວິເຄາະຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນການຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ ລະຫວ່າງສອງຕົວປ່ຽນ (r) (peasion's Correlatuon Coeffcient). ໂດຍໃຊ້ໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບ SPSS Version 25 ເຂົ້າໃນການຄຳນວນ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ພ້ອມທັງອະທິບາຍ ແລະ ຊີ້ແຈງຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈດ້ວຍເຫດ ແລະ ຜົນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງທີ່ຕັ້ງໄວ້.

ສຳລັບເກນການໃຫ້ຄະແນນໃນດ້ານລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະ ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນຂອງພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ. ແມ່ນໄດ້ກຳນົດຄ່າຄະແນນຕາມຮູບແບບຂອງ Likert's Scale Technique ດັ່ງນີ້:

$$ຊ່ວງຄະແນນສະເລ່ຍ = \frac{ຄະແນນສູງສຸດ - ຄະແນນຕ່ຳສຸດ}{ຈຳນວນຊັ້ນ} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ລຳດັບ	ຄະແນນສະເລ່ຍ	ຄວາມໝາຍ
1	4.21 – 5.00	ມີຄຸນນະພາບຊີວິດດີຫຼາຍທີ່ສຸດ; ມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ;
2	3.41 – 4.20	ມີຄຸນນະພາບຊີວິດດີຫຼາຍ; ມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນໃນລະດັບຫຼາຍ;
3	2.61 - 3.40	ມີຄຸນນະພາບຊີວິດດີ; ມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນໃນລະດັບປານກາງ;
4	1.81 - 2.60	ມີຄຸນນະພາບຊີວິດຕ່ຳ; ມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນໃນລະດັບໜ້ອຍ;
5	1.00 – 1.80	ມີຄຸນນະພາບຊີວິດຕ່ຳຫຼາຍ; ມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນໜ້ອຍທີ່ສຸດ;

ໃນດ້ານ ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານກັບຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ. ແມ່ນໃຊ້ການວິເຄາະລະດັບອິດທິພົນຂອງຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ ແລະ ຕົວປ່ຽນຕາມ ແມ່ນການພິຈາລະນາວ່າຕົວປ່ຽນ 2 ຕົວ ມີຄວາມສຳພັນກັນ ຫຼື ບໍ່, ສຳພັນໄປທິດທາງໃດ ແລະ ຈະວັດເຖິງລະດັບຂອງການມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ກັນ ໂດຍຜູ້ສຶກສາຈະພິຈາລະນາຕາມຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນລະຫວ່າງສອງຕົວປ່ຽນ (r) (peasion's Correlatuon Coeffcient) ເຊິ່ງກຳນົດເປັນລະດັບຕາມເກນ (Hinkle, Wiersma and Rurs) (Sinlacharu, 2010). ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ລຳດັບ	ຊ່ວງຄະແນນ ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນ (r)	ຄວາມໝາຍ
1	0.90 – 1.00 (-0.90 – 1.00)	ມີຄວາມສຳພັນທາງບວກ (ທາງລົບ) ຢູ່ໃນລະດັບສູງຫຼາຍ
2	0.70 – 0.90 (0.70 – 0.90)	ມີຄວາມສຳພັນທາງບວກ (ທາງລົບ) ຢູ່ໃນລະດັບສູງ
3	0.50 – 0.70 (0.50 – 0.70)	ຄ່າຄວາມສຳພັນທາງບວກ (ທາງລົບ) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ
4	0.30 – 0.50 (0.30 – 0.50)	ມີຄວາມສຳພັນທາງບວກ (ທາງລົບ) ຢູ່ໃນລະດັບລະດັບຕ່ຳ
5	0.01 – 0.30 (0.01 – 0.30)	ມີຄວາມສຳພັນທາງບວກ (ທາງລົບ) ຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳຫຼາຍ
6	r = 0	ບໍ່ມີຄວາມສຳພັນກັນເລີຍ

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຫັນວ່າ ພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ມີຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍລວມແລ້ວຢູ່ໃນລະດັບດີ ($\overline{X}$=3.73 ແລະ SD=0.53) ເມື່ອພິຈາລະນາໃນດ້ານຍ່ອຍແລ້ວເຫັນວ່າ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານທີ່ຢູ່ໃນລະດັບດີໃນລຳດັບທຳອິດໄດ້ແກ່: ຄວາມເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສັງຄົມຂອງວຽກງານ ($\overline{X}$=34.02 ແລະ SD=0.59), ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ສົ່ງເສີມດ້ານສຸຂະພາບ ($\overline{X}$=3.99 ແລະ SD=0.66), ຖັດມາແມ່ນຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງວຽກງານກັບຊີວິດສ່ວນຕົວ ($\overline{X}$=3.88 ແລະ SD=0.64), ສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ປະຊາທິປະໄຕໃນການເຮັດວຽກ ມີຄ່າ ($\overline{X}$=3.80 ແລະ SD=0.61), ດ້ານການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ແລະ ຄວາມສຳພັນກັບບຸກຄົນອື່ນ ($\overline{X}$=3.79 ແລະ SD=0.61), ດ້ານພັດທະນາສັກກະຍະພາບຂອງພະນັກງານ ມີຄ່າ ($\overline{X}$=3.64 ແລະ SD=0.69), ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ ມີຄ່າ ($\overline{X}$=3.58 ແລະ SD=0.71) ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນທຳ ແລະ ພຽງພໍ ມີຄ່າ ($\overline{X}$=3.17 ແລະ SD=0.69). (ຕາຕາລາງ 1).

3.2 ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນຂອງພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຫັນວ່າ ພະນັກງານລັດໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມ ແມ່ນມີຄວາມຜູກພັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ($\overline{X}$=3.80 ແລະ SD=0.48) ເຊິ່ງໃນນີ້ປະກອບມີຄື: ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ ($\overline{X}$=3.89 ແລະ SD=0.53), ຮອງລົງມາແມ່ນຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນດ້ານຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ ($\overline{X}$=3.88 ແລະ SD=0.52) ແລະ ລຳດັບສຸດທ້າຍແມ່ນຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນດ້ານບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ($\overline{X}$=3.64 ແລະ SD=0.56). (ຕາຕາລາງ 2).

3.3 ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານກັບຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຫັນວ່າ: ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນ Chi-Square ຂອງປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດ

ໃນການປະຕິບັດງານດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນທຳ ແລະ ພຽງພໍ, ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ສິ່ງເສີມດ້ານສຸຂະພາບ, ດ້ານພັດທະນາສັກກະຍະພາບຂອງພະນັກງານ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ, ດ້ານການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ແລະ ຄວາມສຳພັນກັບບຸກຄົນອື່ນ, ປັດໄຈດ້ານສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ປະຊາທິປະໄຕໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງວຽກງານກັບຊີວິດສ່ວນຕົວ ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄວາມເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສັງຄົມຂອງວຽກງານ ທັງໝົດແມ່ນມີຄ່າ Sig. ເທົ່າ 0.00 ທຸກຕົວ ເຊິ່ງສັງເກດເຫັນວ່າຄ່າ Sig. ເປັນຄ່າທີ່ນ້ອຍກວ່າ 0.05 ສະນັ້ນໃນການສຶກສາແມ່ນຈະປະຕິເສດສົມມຸດຖານຫຼັກ H_0 ແລະ ຍອມຮັບສົມມຸດຖານຮອງ H_1 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າ: ປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານໃນດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນທຳ ແລະ ພຽງພໍ, ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ສິ່ງເສີມດ້ານສຸຂະພາບ, ດ້ານພັດທະນາສັກກະຍະພາບຂອງພະນັກງານ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ, ດ້ານການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ແລະ ຄວາມສຳພັນກັບບຸກຄົນອື່ນ, ປັດໄຈດ້ານສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ປະຊາທິປະໄຕໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງວຽກງານກັບຊີວິດສ່ວນຕົວ ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄວາມເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສັງຄົມຂອງວຽກງານ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດໃນຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມ (Y) ທີ່ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01. ເຊິ່ງໃນການວິເຄາະເຫັນໄດ້ວ່າ:

1) ຄວາມສຳພັນຂອງຕົວປ່ຽນທີ່ມີຄວາມສຳພັນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງໂດຍມີຄ່າ r ເທົ່າ 0.41 – 0.60 (-0.41 ຫາ -0.60) ໄດ້ແກ່: ໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນທຳ ແລະ ພຽງພໍ ມີຄ່າ r = 0.513, ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ສິ່ງເສີມດ້ານສຸຂະພາບ ມີຄ່າ r =0.565 ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງວຽກງານກັບຊີວິດສ່ວນຕົວ ມີຄ່າ r = 0.497.

2) ຄວາມສຳພັນຂອງຕົວປ່ຽນທີ່ມີຄວາມສຳພັນຢູ່ໃນລະດັບສູງ ໂດຍມີຄ່າ r ເທົ່າ 0.61 – 0.80 (-0,61 ຫາ -0,80) ໄດ້ແກ່: ປັດໄຈດ້ານພັດທະນາສັກກະຍະພາບຂອງພະນັກງານ ມີຄ່າ r = 0.642, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ ມີຄ່າ r = 0.743, ດ້ານການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ແລະ ຄວາມສຳພັນກັບບຸກຄົນອື່ນ ມີຄ່າ r = 0.637, ປັດໄຈດ້ານສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ປະຊາທິປະໄຕໃນການເຮັດວຽກ ມີຄ່າ r =635 ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄວາມເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສັງຄົມຂອງວຽກງານ ມີຄ່າ r =0.597. (ຕາຕາລາງ 3).

4. ວິພາກຜົນ

ຈາກການສຶກສາລະລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຫັນວ່າພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ມີຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບດີຫຼາຍ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຜົນການວິໄຈ ຂອງ Indavong et al. (2020) ທີ່ໄດ້ສຶກສາແນວທາງການພັດທະນາຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ ຄູອາຈານໃນມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ: ລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບດີຫຼາຍ, ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພະນັກງານ - ຄູອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງແມ່ນປັດໄຈດ້ານຄຸນສົມບັດ ແລະ ອຸປະນິໄສສະເພາະຕົວຂອງຕົນເອງ, ປັດໄຈອິດທິພົນສັງຄົມ, ປັດໄຈຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ, ປັດໄຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານຄອບຄົວ ແລະ ປັດໃຈຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຢ່າງມີຄວາມສຳພັນກັນໃນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01.

ຈາກການສຶກສາລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນຂອງພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຫັນວ່າພະນັກງານລັດໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມແມ່ນມີຄວາມຜູກພັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາ ຂອງ ບັນທະວົງ (2018) ທີ່ຄົ້ນຄວ້າປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວມະຫາຊົນ ສາຂາຊຽງຂວາງ ຜົນການວິໄຈ ພົບວ່າ ລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນໂດຍລວມແລ້ວເຫັນວ່າ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍສ່ວນດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຫຼາຍທີ່ສຸດ ແມ່ນດ້ານຄວາມຄາດຫວັງຕໍ່ອົງກອນ, ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຄວາມຍຸດຕິທຳຂອງຜູ້ບໍລິຫານ, ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດກິດຈະກຳຂອງອົງກອນ ແລະ ດ້ານຄວາມພາກພູມໃຈ ແລະ ການຍອມຮັບໃນອົງກອນ. ສອດຄ່ອງກັບ Khamchu (2017) ການວິໄຈຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກກັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານທີ່ສູນຝຶກ ແລະ ອົບຮົມເດັກ ແລະ ເຍົາວະຊົນຊາຍ ບ້ານກະຣຸນາ ຜົນການວິໄຈ ພົບວ່າ ລະດັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເມື່ອພິຈາລະນາໃນແຕ່ລະດ້ານແລ້ວພົບວ່າຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງການ ດ້ານການໃຊ້ຄວາມສາມາດຕໍ່ອົງການຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຮອງລົງມາຄື ດ້ານການຍອມຮັບອົງກອນ. ສອດຄ່ອງກັບ Boonmung (2020) ວິໄຈຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງບຸກຄະລາກອນມະຫາວິທະຍາໄລເທັກໂນໂລຊີລາດສະມົງຄຸນຕາເວັນອອກ, ຈັງຫວັດ

ຊົນບູລີ ຜົນການວິໄຈ ພົບວ່າ ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງການຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ຜົນການທົດສອບສົມມຸດຖານເພື່ອຫາຄວາມສຳພັນ ພົບວ່າໃນພາບລວມບໍ່ມີຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຄຸນນະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກກັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ໃນນັ້ນເມື່ອພິຈາລະນາຫຼາຍດ້ານພົບວ່າລັກສະນະວຽກທີ່ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສັງຄົມ ມີຄວາມສຳພັນຢ່າງມີໄລຍະສຳຄັນກັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງການຂອງພະນັກງານ ມະຫາວິທະຍາໄລເຕັກໂນໂລຊີລາດສະມົງຄຸນຕາເວັນອອກ ວິທະຍາເຂດບາງພຣະ ແຂວງຊົນບູຣີ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບ Ongkunna (2021) ວິໄຈຄຸນນະພາບຊີວິດການເຮັດວຽກສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ນິໂອທອນນິກ້າ ປະເທດໄທຈຳກັດ ຜົນການວິໄຈ ພົບວ່າ ປັດໄຈຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ພະນັກງານທີ່ມີເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລາຍໄດ້ ແລະ ອາຍຸການເຮັດວຽກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ມີປັດໄຈຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານບໍລິສັດນິໂອທອນນິກ້າບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ພະນັກງານທີ່ມີລະດັບການສຶກສາທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ມີປັດໄຈຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານບໍລິສັດ ນິໂອທອນນິກ້າແຕກຕ່າງກັນ.

ຈາກຜົນການວິເຄາະຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານກັບຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຫັນວ່າ ຄວາມສຳພັນຂອງຕົວປ່ຽນທີ່ມີຄວາມສຳພັນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ໄດ້ແກ່: ປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນທຳ ແລະ ພຽງພໍ, ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ສົ່ງເສີມດ້ານ ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງວຽກງານກັບຊີວິດສ່ວນຕົວ. ຄວາມສຳພັນຂອງຕົວປ່ຽນທີ່ມີຄວາມສຳພັນຢູ່ໃນລະດັບສູງ ໄດ້ແກ່: ປັດໄຈດ້ານພັດທະນາສັກກະຍະພາບຂອງພະນັກງານ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມ, ດ້ານການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ແລະ ຄວາມສຳພັນກັບບຸກຄົນ, ປັດໄຈດ້ານສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ປະຊາທິປະໄຕໃນການເຮັດ ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄວາມເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສັງຄົມຂອງວຽກງານ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Khamchu (2017) ທີ່ສຶກສາ ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກກັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານທີ່ສູນຝຶກ ແລະ ອົບຮົມເດັກ ແລະ ເຍົາວະຊົນຊາຍ ບ້ານກະຣຸນາ ຜົນການວິໄຈ ພົບວ່າ ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນເຍົາວະຊົນຊາຍ ບ້ານກະຣຸນາ ຈາກຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກກັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມຂອງບຸກຄະລາກອນສູນຝຶກ ແລະ ອົບຮົມເດັກ ແລະ ເຍົາວະຊົນຊາຍບ້ານກະຣຸນາ ໃນພາບລວມມີຄວາມສຳພັນໃນທາງບວກ ໃນລະດັບປານກາງ.

5. ສະຫຼຸບ

1) ລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຫັນວ່າ ພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ມີຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍລວມແລ້ວຢູ່ໃນລະດັບດີ.

2) ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນຂອງພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຫັນວ່າ ພະນັກງານລັດໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມ ແມ່ນມີຄວາມຜູກພັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

3) ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານກັບຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນພະແນກການອ້ອມຂ້າງແຂວງຫຼວງພະບາງ ເຫັນວ່າ ຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນ Chi-Square ຂອງປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນທຳ ແລະ ພຽງພໍ, ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ສົ່ງເສີມດ້ານສຸຂະພາບ , ດ້ານພັດທະນາສັກກະຍະພາບຂອງພະນັກງານ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ, ດ້ານການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ແລະ ຄວາມສຳພັນກັບບຸກຄົນອື່ນ, ປັດໄຈດ້ານສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ປະຊາທິປະໄຕໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດ້ານຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງວຽກງານກັບຊີວິດສ່ວນຕົວ ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄວາມເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສັງຄົມຂອງວຽກງານ ທັງໝົດແມ່ນມີຄ່າ Sig. ເທົ່າ 0.00 ທຸກຕົວ ເຊິ່ງສັງເກດເຫັນວ່າຄ່າ Sig. ເປັນຄ່າທີ່ນ້ອຍກວ່າ 0.05 ສະນັ້ນໃນການສຶກສາແມ່ນຈະປະຕິເສດສົມມຸດຖານຫຼັກ H_0 ແລະ ຍອມຮັບສົມມຸດຖານຮອງ H_1 ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າ ຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານລັດໃນຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມ (Y) ທີ່ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ້ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດໜຶ່ງຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ບັນທະວົງ, ຫ. (2018). *ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າ ຕ່າງປະເທດລາວມະຫາຊົນ ສາຂາຊຽງຂວາງ.*

ມາສີຊົນໄຊ, ອ. (2014). *ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.*

Baron, R. A. (1986). *Organizational commitment and job satisfaction.* Cited in Kidsawan Nawakun (2004).

Boonmung, N. (2020). *The Relationship Between Quality of Working Life and Organizational Commitment, Rajamangala University of Technology Eastern, Bang Phra Campus, Chonburi Province* [Unpublished doctoral thesis] , Rajamangala University of Technology Eastern.

Gubman, E. L. (1998). *The talent solution: Aligning strategy and people to achieve extraordinary results*. McGraw-Hill.

Indavong, D., Hoongsengpha S., Khomthavong P., Phumma S (2020). The Guidelines on the Improvement in the Staff – Lecturers' Quality of Life in Souphanouvong University. *Souphanouvong University Journal Multi-disciplinary Research and Development, 6*(Issue 2), 149–160. https://www.su-journal.com/index.php/su/article/view/275.

Khamchu, K. (2017). The Relationship between Quality of Working Life and Organizational Commitment of Employees at Baan Karuna Training and Rehabilitation Center for Boys.

Ongkunna, S. (2021). Quality of working life affects organizational commitment of employees at Neotronics Thailand Co., Ltd.

Sinlacharu, T. (2010). Research and statistical analysis with SPSS

Srisa-ard, B. (2002). Introduction to Research (Revised Edition). (7thed). Bangkok: Sueviriyasarn. (Original language is in Thai).

Department of Home Affairs. (2023). *Staff statistics*. Luang Prabang Province.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46–56. https://doi.org/10.2307/2391745.

Taveerat, P. (1997). *Behavioral and Social Science Research Methods*. (7thed). Bangkok: Srinakharinwirot University, Prasarnmit Campus.(Original language is in Thai)

Vasy, P. (1980). Quality of life.

Nadphalung, S. (2003). *Employee engagement*. Towers Perrin.

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

ຕາຕະລາງ 1 ສະແດງລະດັບຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ

ລຳດັບ	ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໂດຍລວມ	N	$\bar{X}$	SD.	ຄຸນນະພາບ
1	ດ້ານການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນທຳ ແລະ ພຽງພໍ	384	3.17	0.88	ປານກາງ
2	ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ສົ່ງເສີມດ້ານສຸຂະພາບ	384	3.99	0.66	ດີ
3	ດ້ານພັດທະນາສັກກະຍະພາບຂອງພະນັກງານ	384	3.64	0.69	ດີ
4	ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ	384	3.58	0.71	ດີ
5	ດ້ານການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ແລະ ຄວາມສຳພັນກັບບຸກຄົນອື່ນ	384	3.79	0.61	ດີ
6	ສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ປະຊາທິປະໄຕໃນການເຮັດວຽກ	384	3.80	0.61	ດີ
7	ຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງວຽກງານກັບຊີວິດສ່ວນຕົວ	384	3.89	0.64	ດີ
8	ຄວາມເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສັງຄົມຂອງວຽກງານ	384	4.02	0.59	ດີ
ຄ່າສະເລ່ຍລວມ		**384**	**3.73**	**0.53**	**ດີ**

ຕາຕະລາງ 2 ສະແດງລະດັບຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານລັດ

ລຳດັບ	ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມ	N	$\bar{X}$	SD.	ລະດັບຄວາມຜູກພັນ
1	ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ	384	3.89	0.53	ຫຼາຍ
2	ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນດ້ານຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ	384	3.88	0.52	ຫຼາຍ

3	ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນດ້ານບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ	384	3.64	0.56	ຫຼາຍ
ຄ່າສະເລ່ຍລວມ		**384**	**3.80**	**0.48**	**ຫຼາຍ**

ຕາຕະລາງ 3 ສະແດງຄ່າສຳປະສິດສະຫະສຳພັນ Chi-Square ຂອງປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານ ແລະ ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ

Chi-Square Tests						
No	ປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານ		Pearson Correlation	Df	Sig.	ຄວາມສຳພັນ
1	X1	ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ໂດຍລວມ (Y)	0.513		0.00**	ມີຄວາມສຳພັນ
2	X2		0.565		0.00**	ມີຄວາມສຳພັນ
3	X3		0.642		0.00**	ມີຄວາມສຳພັນ
4	X4		0.743		0.00**	ມີຄວາມສຳພັນ
5	X5		0.637		0.00**	ມີຄວາມສຳພັນ
6	X6		0.635		0.00**	ມີຄວາມສຳພັນ
7	X7		0.497		0.00**	ມີຄວາມສຳພັນ
8	X8		0.597		0.00**	ມີຄວາມສຳພັນ
* Correlation is significant at the 0.05 level. ** Correlation is significant at the 0.01 level.						