



Factors Affecting Organizational Commitment Among Employees of the Propaganda and Training Department in Phongsaly Province

Phonexay Singchao¹, Thipphavanh DUANGVILAYKEO², Vilat SITHIRAJVONGSA³, Stamy OUNPHOUVONG⁴

Souphanouvong University, Laos PDR

***Correspondence:** Phonexay Singchao, Souphanouvong University, Tel: +85620 99429789, E-mail: Pxscpsl@gmail.com

Submitted: November 03, 2024

Revised: November 28, 2024

Accepted: December 09, 2024

Abstract

The factors influencing organizational commitment among employees are crucial for the development of an organization. Without strong organizational commitment, the organization's development may be hindered. This study aims to identify the factors that affect the organizational commitment of employees at the Propaganda and Training in Phongsaly Province, in order to promote sustainable development. The target group for this study consists of all 66 employees at the Propaganda and Training in Phongsaly Province. Questionnaires were used as the primary data collection tool. Data analysis was conducted using the SPSS version 2025 statistical program, with Multiple Regression Analysis employed to examine the relationships between the identified factors and employees' organizational commitment. The research findings indicate that factors such as personal responsibilities, management practices, organizational policies, labor costs, salaries, social welfare, and environmental factors (including colleagues) significantly influence the organizational commitment of employees at the Propaganda and Training in Phongsaly Province, with a statistical significance level of $p \leq 0.05$.

Keywords: Organizational commitment, Motivation factor, Maintenance factor, Organization development

1. ພາກສະໜີ

ໃນທຸກໆອົງກອນໃນສັງຄົມ ບໍ່ວ່າຈະເປັນອົງກອນໜ້ອຍ ຫຼື ໃຫຍ່ລ້ວນແລ້ວແຕ່ປະກອບມີໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງເປັນຂອງຕົນເອງ ແຕ່ລະອົງກອນ ມີຈຳນວນພົນທີ່ແຕກຕ່າງການ ແຕ່ທຸກໆອົງກອນຕ້ອງມີຫົວໜ້າເປັນຜູ້ບໍລິຫານນຳພາ ແລະ ມີລູກນ້ອງຮັບຜິດຊອບໜ້າວຽກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຕາມການຈັດແບ່ງໜ້າວຽກທີ່ເໝາະສົມພາຍໃນອົງກອນ. ສະນັ້ນ, ອົງກອນໃດໜຶ່ງຈະດຳເນີນໄປໄດ້ດ້ວຍດີ ຫຼື ມີການພັດທະນາຢ່າງບໍ່ຍຸດຍັງ ແລະ ຍືນຍົງນັ້ນ ບຸກຄະລາກອນພາຍໃນອົງກອນທັງໝົດລວມທັງຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດ ແລະ ພະນັກງານຮັບຜິດຊອບທຸກໆວຽກງານ ຕ້ອງໄດ້ມີຄວາມສາມັກຄີ ມີການຮ່ວມມື ສື່ສານເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ພາຍໃນອົງກອນຢ່າງເປັນປົກແຜ່ນ ແລະ ຕ້ອງມີຄວາມຜູກພັນໃກ້ຊິດເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ເຊັ່ນ: ຄວາມຜູກພັນ ລະ ຫວ່າງໝູ່ເພື່ອນ, ຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງຫົວໜ້າ ກັບລູກນ້ອງ ຫຼື ຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງໜ້າວຽກຕ່າງໆ ເຊິ່ງຄວາມຜູກພັນເຫຼົ່ານີ້ເປັນສູນກາງຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ສົ່ງເສີມການເຮັດວຽກເປັນທີມ ແລະ ສົ່ງເສີມສະພາບແວດລ້ອມໜ້າທີ່ວຽກງານມີການພັດທະນາໃນທາງທີ່ດີຂຶ້ນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ເຖິງແມ່ນວ່າຄວາມຜູກພັນທີ່ໃກ້ຊິດ ຈະຊ່ວຍສົ່ງເສີມດ້ານການຮ່ວມມື ນະ

ວັດຕະກຳ ແລະ ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງອົງກອນໄດ້ ແຕ່ຄວາມຜູກພັນເຫຼົ່ານີ້ ຍັງກໍ່ໃຫ້ເກີດມີຄວາມທ້າທາຍຫຼາຍຢ່າງ ເຊັ່ນ: ການເລືອກປະຕິບັດ, ການກົດກັ້ນ ແລະ ຄວາມບໍ່ສົມດູນທາງດ້ານອຳນາດຕຳແໜ່ງ ຊຶ່ງການທຳຄວາມເຂົ້າໃຈຄວາມຜູກພັນພາຍໃນອົງກອນເຫຼົ່ານີ້ ຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບຜູ້ນຳ ບຸກຄະລາກອນ ແລະ ພະນັກງານ ໃນການພັດທະນາອົງກອນໃຫ້ປະສິບຜົນສຳເລັດໃນໄລຍະຍາວ (Costa et al, 2021).

ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານຄືຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ດີຕໍ່ກັນ ແລະ ກັນພາຍໃນອົງກອນ ແລະ ໜ້າວຽກທີ່ຕົນຮັບຜິດຊອບ ມີຄວາມຮັກ ມີຄວາມເຕັມໃຈ ຄວາມພາກພູມໃຈ ເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ ມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຍອມຮັບເປົ້າໝາຍ ສາມາດເສຍສະຫຼະຄວາມສຸກສ່ວນຕົວເພື່ອເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ ແລະ ຍອມຮັບຄຳນິຍົມພາຍໃນອົງກອນນັ້ນໆ. ພ້ອມທັງທຸ່ມເທທັງແຮງໃຈ ແຮງກາຍ ແລະ ກຳລັງສະຕິປັນຍາເພື່ອອົງກອນຂອງຕົນເອງຈົນຍອມເສຍໂອກາດບາງຢ່າງເພື່ອອົງກອນ. ແຕ່ຈະໃຫ້ເກີດມີຄວາມຜູກພັນຄືແນວນັ້ນ ຕ້ອງມີສິ່ງບັນດານໃຈ ຫຼື ວ່າແຮງຈູງໃຈຢູ່ 2 ຢ່າງຄື: ປັດໄຈສິ່ງຈູງໃຈ (Motivation Factor) ແລະ ປັດໄຈຄຳຈຸນ (Maintenance Factor) ຕາມທິດສະດີຂອງ (Herzberg, 1968).

ປັດໄຈສິ່ງຈູງໃຈ ຊຶ່ງເປັນປັດໄຈກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກໂດຍກົງ ເພື່ອຈູງໃຈໃຫ້ຄົນມັກ ແລະ ຮັກວຽກງານ ສາມາດກະຕຸ້ນໃຫ້ຄົນເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນເຊັ່ນ: ຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກຂອງບຸກຄົນ, ການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນັບຖືຈາກອົງກອນ ຫຼື ສັງຄົມ, ລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ມີຄວາມກ້າວໜ້າ. ປັດໄຈຄຳຈຸນ ໄດ້ແກ່ ເງິນເດືອນ, ໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບຄວາມກ້າວໜ້າໃນອານາຄົດ, ຄວາມຜູກພັນໃກ້ຊິດກັບ ຫົວໜ້າ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານດ້ວຍກັນ, ສະຖານະຂອງອາຊີບ, ການໄດ້ຮັບນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານວຽກ, ສະພາບການເຮັດວຽກ, ຊີວິດການເປັນຢູ່ສ່ວນຕົວ, ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຮູບແບບວິທີການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຂອງຫົວໜ້າອົງກອນ (Thanchaikon, 2019).

ໂດຍອີງໃສ່ສະພາບການຂອງໂລກມີການຜັນແປຢ່າງໜັກໜ່ວງບວກກັບການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ 19 ເຊິ່ງເປັນເຫດເຮັດໃຫ້ເສດຖະກິດໂລກມີການເໜັງຕີງຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ແລະ ສິ່ງຜົນເປັນວົງກວາງຕໍ່ສັງຄົມໂລກ ໂດຍສະເພາະ ສປປ ລາວ ທີ່ເປັນປະເທດດ້ອຍພັດທະນາ ການຜະລິດພາຍໃນໜ້ອຍ ເຊິ່ງອາໃສແຕ່ການນຳເຂົ້າເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດໄພເງິນເຝື້ຢ່າງໜັກ ຄ່າເງິນກີບອ່ອນຄ່າ ຄ່າຄອງຊົບຂອງພະນັກງານຂອງອົງກອນຕ່າງໆບໍ່ສົມດຸນກັບສະພາບເສດຖະກິດຕົວຈິງ ສະພາບຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນຕ່າງໆກໍ່ເກີດມີການຜັນປ່ຽນໄປຕາມໆກັນ ພະນັກງານເກີດມີແນວຄິດຄອນແຄນ ດັ່ງບົດລາຍງານ ແລະ ການປະກອບຄຳຄິດເຫັນຂອງບັນດາຜູ້ແທນ ສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດ ໃນກອງປະຊຸມສະໄໝສາມັນເທື່ອທີ VIII ຊຸດທີ IX ໄດ້ລາຍງານສະເໜີວ່າ ເກີດມີພະນັກງານໃນອົງກອນຈັດຕັ້ງຂອງພາກລັດ ອອກຈາກອົງກອນເພື່ອໄປຊອກເຮັດອາຊີບອື່ນແທນ ເຊິ່ງມີທັງປະລະ ແລະ ບຳເນັດຈຳນວນຫຼາຍ (ສະພາແຫ່ງຊາດ, 2024). ພ້ອມກັນນີ້ ຍັງສັງເກດເຫັນບັນດາພະນັກງານໃນອົງກອນຕ່າງໆຈຳນວນຫຼາຍ ຕ່າງກໍຍາດເວລາທັງໃນໂມງການ ແລະ ນອກໂມງການ ເພື່ອດື່ມລົດຊອກເຮັດວຽກເສີມ ຫຼື ສ້າງເສດຖະກິດຄອບຄົວຂອງຕົນເອງ ຊຶ່ງເປັນເຫດເຮັດໃຫ້ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານໃນອົງກອນຕ່າງໆ ຫຼື ຂາດປະສິດທິພາບ.

ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ ເປັນອົງກອນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນຂອງພັກ-ລັດ ເຊິ່ງມີລະບົບໂຄງຮ່າງການຈັດຕັດ ແລະ ມີຜູ້ຮັບຜິດຊອບແຕ່ລະໜ້າວຽກຢ່າງຄົບຖ້ວນ ແຕ່ສັງເກດເຫັນວ່າສະພາບການດ້ານຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນແມ່ນຍັງເຮັດບໍ່ໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວາມເຊັ່ນວ່າ ຍັງມີພະນັກງານຈຳນວນໜຶ່ງມາການຊ້າ ເລີກໄວ, ເຮັດວຽກບໍ່ຈິງຈັງ, ມັກຂາດການ, ຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານຮັບຜິດຊອບຍັງບໍ່ມີຄຸນນະພາບສູງເທົ່າທີ່ຄວາມ, ການທຸ້ມເທ ແຮງໃຈ ແຮງກາຍ ແລະ ສະຕິປັນຍາ ເພື່ອອົງກອນ ຍັງຕ່ຳ ແລ່ນນຳເສດຖະກິດຖືເອົາວຽກສ່ວນຕົວຫຼາຍກວ່າສ່ວນລວມ ແລະ ອື່ນໆ. ຈາກບັນຫາ ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າເທິງນີ້ ຜູ້ຄົນຄວ້າ ຈຶ່ງມີຈຸດປະສົງ ເພື່ອສຶກສາ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານຂອງ ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມ ແຂວງຜົ້ງສາລີ ໃຫ້ມີການພັດທະນາຢ່າງຍືນຍົງ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນການສຶກສາ

ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ກຳນົດເອົາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຈຳນວນ 66 ຄົນຂອງຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ ເນື່ອງຈາກວ່າຈຳນວນຂະໜາດກຸ່ມເປົ້າໝາຍໜ້ອຍ ຈຶ່ງໄດ້ເລືອກເອົາທັງໝົດ 100% ເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້.

2.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ເປັນການສຶກສາໃນຮູບແບບປະລິມານ ເຊິ່ງໄດ້ນຳໃຊ້ ແບບສອບຖາມເປັນເຄື່ອງມືຫຼັກໃນການເກັບຂໍ້ມູນ ເຊິ່ງມີວິທີການສ້າງເຄື່ອງມືດັ່ງນີ້:

ພາຍຫຼັງຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ສັງລວມບັນດາເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດແລ້ວ ຄັດຈຳນວນເອົາບັດຄຳຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າ ເພື່ອມາສ້າງແບບສອບຖາມ. ເມື່ອສ້າງແບບສອບຖາມສຳເລັດແລ້ວ ໄດ້ນຳໄປໃຫ້ຜູ້ຊ່ຽວຊານ 3 ທ່ານ ກວດຄວາມສອດຄ່ອງຂອງແຕ່ລະຄຳຖາມໃນແບບສອບຖາມ ພາຍຫຼັງການປະເມີນທຸກຂໍ້ຄຳຖາມຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານເຫັນວ່າ ທຸກຂໍ້ຄຳຖາມມີຄ່າ $IOC = 0.6-1$. ຈາກນັ້ນໄດ້ນຳແບບສອບຖາມມາປັບຄືນບາງຄຳແນະນຳເພີ່ມເຕີມຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານ ເພື່ອໃຫ້ແບບສອບຖາມມີຄວາມສົມບູນຂຶ້ນ. ຫຼັງຈາກນັ້ນໄດ້ນຳໃຊ້ໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບທາງສະຖິຕິ SPSS ເພື່ອວັດລະດັບຄວາມໝ້າເຊື່ອຖື ຕາມເກນການກຳນົດໄວ້ຂອງ Cronbach's Alpha ເຊິ່ງເຫັນວ່າທຸກຄຳຖາມມີຄ່າສູງກວ່າ 0.927 ຫຼື 92% ຂຶ້ນໄປ.

2.3 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ການເກັບຂໍ້ມູນເພື່ອການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນເກັບແບບງ່າຍດາຍ ໂດຍການນຳແບບສອບຖາມຈຳນວນ 66 ສະບັບໄປຢາຍໃຫ້ພະນັກງານກຸ່ມເປົ້າໝາຍຕອບ ໂດຍໃຫ້ເວລາ 3 ວັນຈຶ່ງເກັບແບບສອບຖາມຄືນ ເຊິ່ງສາມາດເກັບແບບສອບຖາມຄືນໄດ້ທັງໝົດ 100%.

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ບັນດາຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ໄດ້ຈາກແບບສອບຖາມແມ່ນໄດ້ນຳມາວິເຄາະໂດຍໃຊ້ສົມຜົນຂອງການຖົດຖອຍແບບພະຫຸຜົດ (Multiple Linear Regression Analysis) ດ້ວຍໂປຣແກຣມ SPSS version 2025 ເພື່ອຊອກຫາປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມ ແຂວງຜົ້ງສາລີ ດ້ວຍໄລຍະສຳຄັນທາງສະຖິຕິ $p \leq 0.05$.

ໂດຍມີຕົວຊີ້ວັດປັດໄຈທີ່ຈະນຳມາວິເຄາະມີດັ່ງນີ້:

- ຕົວຊີ້ວັດປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃຈ ມີດັ່ງນີ້:

- X1 ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ
- X2 ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ
- X3 ປັດໄຈດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື
- X4 ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ
- X5 ປັດໄຈດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ

- ຕົວຊີ້ວັດປັດໄຈດ້ານການບຳລຸງຮັກສາ:

- X6 ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະການບໍລິຫານງານອົງກອນ
- X7 ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ
- X8 ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ

ໂດຍມີການວິເຄາະແບບຈຳລອງດັ່ງນີ້:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \varepsilon_i$$

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າຜົບວ່າປັດໄຈແຮງຈູງໃຈ ຈາກ 5 ດ້ານທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ (Y) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($R = 0.685$) ແລະ ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈກະຕຸ້ນໃນການເຮັດວຽກ ທັງ 5 ຕົວສາມາດອະທິບາຍ ຫຼື ພະຍາກອນຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ໂດຍລວມໄດ້ເຖິງ 47% ຫຼື ມີຜົນພຽງແຕ່ 47% ($R^2 = 0.470$) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 53% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳມາວິເຄາະໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ດ້ວຍລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນຂອງການປະເມີນ 0.295 ເຊິ່ງໝາຍເຖິງຄວາມຜິດພາດທີ່ເກີດຈາກການພະຍາກອນໂດຍສະເລ່ຍ ແລະ ຜົບວ່າມີພຽງ 1 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັນໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ຄື: ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ (X4) ມີຄ່າ $\beta=0.598$; Sig = 0.000 ກວມ 68% (ຕາຕະລາງ 1). ໝາຍຄວາມວ່າ ບຸກຄະລາກອນທຸກຄົນມີຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບເປັນຂອງຕົນເອງໃນອົງກອນຢາກໃຫ້ມີຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈຈາກອົງກອນ ແລະ ມອບໜ້າທີ່ອັນສຳຄັນໃຫ້ບຸກຄົນຮັບຜິດຊອບໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສາຍວິຊາສະເພາະຄວາມຊ່ຽວຊານ ຄວາມຊຳນານ ແລະ ຄວາມມັກຮັກໃນໜ້າວຽກສະເພາະດ້ານໃຫ້ມີຄວາມຍຸດຕິທຳ ພ້ອມກັນນັ້ນບຸກຄະລາກອນຕ້ອງການໃຫ້ອົງກອນມີການກຳສ້າງ ພັດທະນາພະນັກງານ ໄດ້ມີໂອກາດເພື່ອພັດທະນາຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໜ້າວຽກທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃນລະດັບສູງຂຶ້ນ.

ປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ຈາກ 5 ຕົວຊີ້ວັດ ທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ (Y) ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ($R = 0.845$) ແລະ ແຮງຈູງໃຈດ້ານປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາໃນການເຮັດວຽກ ທັງ 5 ຕົວປ່ຽນແມ່ນສາມາດອະທິບາຍ ຫຼື ພະຍາກອນຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ໂດຍລວມໄດ້ເຖິງ 71.4% ຫຼື ມີຜົນພຽງແຕ່ 71.4% ($R^2 = 0.714$) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 28.6% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳມາວິເຄາະໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້. ດ້ວຍລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນຂອງການປະເມີນ 0.216 ເຊິ່ງໝາຍເຖິງຄວາມຜິດພາດທີ່ເກີດຈາກການພະຍາກອນໂດຍສະເລ່ຍ ແລະ ຜົບວ່າມີ 3 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັນໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ຄື: 1) ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານອົງກອນ ມີຄ່າ $\beta=0.451$; Sig = 0.000 ກວມ 63.8%, 2) ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກມີຄ່າ $\beta=0.151$; Sig = 0.006 ກວມ 20.7% , 3) ປັດໄຈດ້ານຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການ ມີຄ່າ $\beta=0.114$; Sig = 0.009 ກວມ 20.3% (ຕາຕະລາງ 2). ໝາຍຄວາມວ່າ ພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນ ຕ້ອງການໃຫ້ອົງກອນມີການບໍລິຫານ ແລະ ມີນະໂຍບາຍທີ່ດີ ເພາະມັນເປັນປັດໄຈກະຕຸ້ນທີ່ສຳຄັນໃຫ້ພະນັກງານໄດ້ມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນການບໍລິຫານຂອງອົງກອນ ແລະ ເມື່ອພະນັກງານໄດ້ສຸມເຫື່ອແຮງ ທຸ່ມເທທຸກສະຕິປັນຍາເພື່ອພາລະກິດຂອງອົງກອນແລ້ວ ຖ້າເກີດເຫດສຸດວິໄສທີ່ບໍ່ຄາດຄິດຕ່າງໆ ຫຼື ຫາກເຮັດໜ້າທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍທີ່

ວາງໄວ້ ຄົບເຖື່ອນກໍຄວນໄດ້ຮັບນະໂຍບາຍທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບສະພາບຕົວຈິງ. ນອກຈາກນີ້ພະນັກງານຍັງຕ້ອງການດ້ານຄ່າແຮງງານ ເງິນເດືອນ ແລະ ສະຫວັດດີການທີ່ເໝາະສົມກັບສະພາບເສດຖະກິດຕົວຈິງ ເນື່ອງຈາກວ່າເລື່ອງປາກທ້ອງ ປັດໄຈ 4 ຂອງຄົນເປັນສິ່ງສຳຄັນ ຖ້າຫາກວ່າຄ່າແຮງງານ ເງິນເດືອນຂອງພະນັກງານບໍ່ສອດຄ່ອງກັບສະພາບເສດຖະກິດ ຄອບຄົວທຸກຍາກ ອີກຫົວ ຈະເຮັດໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມເດືອດຮ້ອນ ວົງເຕັ້ນຊອກຫາຊ່ອງທາງເພື່ອເອົາຕົວລ່ອດ ເກີດມີແນວວິດສັລາດບັງຫຼວງ ເຫັນຊ່ອງທາງໃດ ທັນເອົາອັນໃດກະເອົາອັນນັ້ນໄປ ລວມທັງຊົ່ນຜູ້ໃຫຍ່ ແລະ ຜູ້ນ້ອຍ ໄປຕາມໆກັນ. ພ້ອມກັນນັ້ນພະນັກງານຕ້ອງການສະພາບແວດລ້ອມບ່ອນເຮັດວຽກເພື່ອນຮ່ວມງານທີ່ດີ, ມີຄວາມສາມັກຄີປ່ອງດອງ ປຸ່ມລຸ່ມກັນ, ຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ, ບໍ່ເອົາລັດ-ເອົາປຽບ ບໍ່ກ່າວຂວັນນິນທາເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ຕ່າງຄົນຕ່າງເຮັດວຽກຢ່າງມີຄວາມສຸກ.

4. ວິພາກຜົນ

ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ ມີຄື ປັດໄຈດ້ານໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບຸກຄົນ, ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ເພື່ອນຮ່ວມງານ, ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ Rhoades & Eisenberger (2002) ແລະ Meyer & Allen (1991) ຜົບວ່າພະນັກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ມີເປົ້າໝາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງອົງກອນ ເຊິ່ງມັນໄດ້ສ້າງສິ່ງທ້າທາຍໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນຮັບຜິດຊອບມັນໄດ້ສ້າງໃຫ້ພະນັກງານເກີດມີຄວາມກະຕືລືລົ້ນ ມີຄວາມພາກພູມໃຈທີ່ໄດ້ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ ແລະ ນຳໄປສູ່ຄວາມສຳເລັດອັນຍິ່ງໃຫຍ່ກວ່າເກົ່າ. Hackman & Oldham (1976) ຍັງຜົບວ່າພະນັກງານທີ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໄດ້ດຳເນີນວຽກຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດມີຄວາມມັກ ຮັກ ແລະ ມີຄວາມພໍໃຈ ທັງເຮັດໃຫ້ປະສິດຕິພາບຂອງວຽກເພີ່ມຂຶ້ນອີກດ້ວຍ ແຕ່ອົງກອນຕ້ອງສ້າງ ແລະ ພັດທະນາຜູ້ທີ່ຈະໄດ້ຮັບມອບໝາຍໜ້າທີ່ວຽກງານນັ້ນ ສິ່ງເສີມໃຫ້ມີການພັດທະນາຍົກລະດັບຂີດຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັກສະການເຮັດວຽກຂອງຕົນໃຫ້ສູງຂຶ້ນ (CHITTAPHONE et al, 2023). Herzberg (1968) ແລະ Souvanhnasi (2010) ຜົບວ່າປັດໄຈດ້ານຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ເງິນເດືອນ, ນະໂຍບາຍການຈັດຕັ້ງ, ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ເພາະມັນເປັນຕົວກະຕຸ້ນຫຼັກສຳລັບບຸກຄະລາກອນເກີດຄວາມພໍໃຈ ແລະ ຫ້າວຫັນ ອຸທິດຕົນໃນການເຮັດວຽກໃນອົງກອນ. Robbins & Judge (2013); Maslow (1943) ແລະ Vroom (1964) ຍັງຜົບວ່າ ປັດໄຈດ້ານສະຫວັດດີການສັງຄົມເຊັ່ນ: ຄ່າແຮງງານ, ນະໂຍບາຍການຈັດຕັ້ງ, ຄວາມປອດໄພໃນໜ້າວຽກແມ່ນເຫັນວ່າມີອິດທິພົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານຫຼາຍທີ່ສຸດ ເພາະມັນເຮັດໃຫ້ພະນັກງານເຫັນໄດ້ຄວາມສຳຄັນຂອງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ໝັ້ນຄົງ

ແລະ ເພີ່ມຄວາມສັດຊື່ຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບອົງກອນໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ. ດ້ານປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ Herzberg et al, (1959) ແລະ Luthans (2006) ພົບວ່າສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກລັກສະນະຂອງວຽກງານທີ່ປະຕິບັດ ແລະ ລະດັບຄວາມເຄົາລົບນັບຖືຄວາມສາມັກຄີພາຍໃນ ເປັນປັດໄຈສໍາຄັນທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ມີປະສິດທິພາບເພີ່ມຂຶ້ນ. ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມເພື່ອນຮ່ວມງານກໍເປັນປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມ ແຂວງຜົ້ງສາລີ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ Cropanzano & Mitchell (2005) ພົບວ່າປັດໄຈການພົວພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງ ໃນທາງບວກ ຈະພາໃຫ້ພະນັກງານ ແລະ ເພື່ອນມິດຂອງພວກເຂົາສາມາດເພີ່ມຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນການເກີດຂໍ້ຂັດແຍ້ງພາຍໃນອົງກອນ ພ້ອມທັງເປັນການສົ່ງເສີມການເຮັດວຽກຢ່າງມີຄວາມສຸກຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ພ້ອມທີ່ຈະສະໜັບສະໜູນອົງກອນຂອງຕົນຢ່າງເຕັມທີ່ໄດ້. ຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ຜູກພັນກັບອົງການແມ່ນໄດ້ຮັບການກະຕຸ້ນຫຼາຍຂຶ້ນໂດຍເນັ້ນໄປທີ່ການໃຫ້ໃນສິ່ງທີ່ພະນັກງານຕ້ອງການ ແລະ ການສ້າງຄວາມປອດໄພທາງດ້ານສຸຂະພາບຈິດ ແທນທີ່ຈະເປັນຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກທາງດ້ານຮ່າງກາຍ (Hackman & Oldham, 1976).

5. ສະຫຼຸບ

ຈາກການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ສາມາດເຫັນໄດ້ວ່າປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ ມີຄື ປັດໄຈດ້ານໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບຸກຄົນ, ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານງານອົງກອນ, ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ເພື່ອນຮ່ວມງານ, ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເຊິ່ງບັນດາປັດໄຈດັ່ງກ່າວນີ້ເປັນໜ້າກົວໃຈໃນການຂັບເຄື່ອນພັດທະນາຂອງອົງກອນໃຫ້ມີຄວາມຍືນຍົງໄດ້. ດັ່ງນັ້ນການແປງໜ້າຄວາມຮັບຜິດຊອບໃຫ້ຖືກຕາມຄວາມສາມາດ ແລະ ຖືກຕາມສາຍວິຊາສະເພາະ ຄວາມຖະນັດຂອງບຸກຄົນເປັນສິ່ງສໍາຄັນ ທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ໜ້າວຽກບັນລຸໄປຢ່າງລາບລັ້ນ ແລະ ມີຄຸນນະພາບ. ຄຽງຄູ່ກັນນັ້ນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານອົງກອນ ແລະ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ເຖິງເດືອນຕ້ອງມີຄວາມເໝາະສົມກັບສະພາບເສດຖະກິດຄວາມເປັນຢູ່ໃນຕົວຈິງ ເພາະສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ມັນແມ່ນປັດໄຈຈຸງໃຈ ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມກະຕືລືຼ້ນ ມີຄວາມຮັກ ມີຄວາມຫວັງແຫນ ໃນໜ້າທີ່ການງານເພື່ອບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນທີ່ວາງໄວ້. ພ້ອມກັນນັ້ນ ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມເພື່ອນຮ່ວມງານດ້ວຍກັນ ໃຫ້ມີຄວາມສາມັກຄີປອງດອງ ເຮັດວຽກຢ່າງມີຄວາມສຸກ ບໍ່ມີການສຽດສີນິນທາ ມີຄວາມເຕັມໃຈໃນການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ຊຶ່ງສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ເປັນປັດໄຈ ກະຕຸ້ນໃຫ້ພະນັກງານໃນອົງກອນສາມາດພ້ອມກັນບຸກທະລູຜ່ານຜ່ານທຸກຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງອົງກອນ ແລະ ພາໃຫ້ອົງກອນມີການພັດທະນາຢ່າງຍືນຍົງໄດ້.

ໂດຍອີງຕາມຜົນການຄົ້ນຄວ້ານີ້, ຄະນະຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຈຶ່ງສະໜີໃຫ້ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ ເພີ່ມທະວີຄວາມສໍາຄັນໃນການສ້າງພາວະຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານ ໂດຍຄວນໃຫ້ບຸລິມະສິດໃນການປັບປຸງເລື່ອງສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເຖິງເດືອນໃຫ້ແທດເໝາະກັບສະພາບເສດຖະກິດໃນແຕ່ລະໄລຍະ, ຮັບປະກັນການຈັດໜ້າວຽກຮັບຜິດຊອບໃຫ້ພະນັກງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບວິຊາສະເພາະຂອງບຸກຄົນຢ່າງທ່ຽງທໍາ, ເສີມສ້າງຄວາມສາມັກຄີພາຍໃນໃຫ້ແໜ້ນແຜ່ນ. ເຊິ່ງສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານ ຫຼື ການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານມີປະສິດທິພາບເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ອົງກອນມີການພັດທະນາຢ່າງຍືນຍົງ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ້ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕີນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງ ກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ້ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີ ມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍືນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

8. ເອກະສານອ້າງອີງ

ສະພາແຫ່ງຊາດ. (2024). *ກອງປະຊຸມສະໄໝສາມັນເທື່ອທີ VIII ຊຸດທີ IX*

CHITTAPHONE, S., Keoboulapheth, S., & Indavong, D. (2023). Factors influencing human resource development of the Tax Department in Luang Prabang Province. *Souphanouvong University Journal Multidisciplinary Research and Development*, 9(2), 223–233. Retrieved from <http://www.su-journal.com/index.php/su/article/view/396>

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

- 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)
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Souvanhnasi, K. (2010). *Factors affecting organizational commitment of employees of Lao Foreign Trade Bank Public Company Limited*, Xiengkhouang Branch. National University.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within teams: The relation with performance effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 225–244. <https://doi.org/10.1080/13594320143000750>
- Thanchaikon, A. (2019). The close-relation in organizational according, *Journal of Roi Kaensarn Academi* 4(1), 32–46

ຕາຕະລາງ 1 ສະແດງເຖິງຜົນການວິເຄາະຫາຄ່າສຳປະສິດປັດໄຈຈູງໃຈ (Motivation Factor) ທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.676	.368		4.553	.000
1 ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ (X ₁)	-.158	.120	-.197	-1.314	.194
ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ປະຕິບັດ (X ₂)	.159	.121	.183	1.317	.193
ປັດໄຈດ້ານການຍອມຮັບນັບຖື (X ₃)	-.148	.101	-.213	-1.463	.149
ປັດໄຈດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ວຽກງານ (X ₄)	.598	.135	.680	4.417	.000**
ປັດໄຈດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ (X ₅)	.135	.091	.219	1.492	.141

R = 0.685^a R² = 0.470 Adjusted R² = 0.690 Std. Error = 0.295

ໝາຍເຫດ: * ມີລະດັບສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ທີ່ລະດັບ 0,05; ** ມີລະດັບສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ທີ່ລະດັບ 0,01.

ຕາຕະລາງ 2 ສະແດງເຖິງຜົນການວິເຄາະຫາຄ່າສຳປະສິດປັດໄຈບຳລຸງຮັກສາ (Maintenance Factor) ທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	1.100	.297		3.701	.000
X ₆ ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະການບໍລິຫານ ງານອົງກອນ	.451	.064	.638	7.005	.000 **
X ₇ ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ອື່ນຮ່ວມ ງານ	-.060	.062	-.081	-.968	.337
¹ X ₈ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດ ວຽກ	.151	.053	.207	2.838	.006*
X ₉ ປັດໄຈດ້ານຄ່າແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີ ການ	.114	.042	.203	2.721	.009*
X ₁₀ ປັດໄຈດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໜ້າວຽກ	.100	.065	.133	1.526	.132
R =.845 ^a R ² = .714 Adjusted R ² =0.690 Std. Error = 0. 21686					

ໝາຍເຫດ: * ມີລະດັບສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ທີ່ລະດັບ 0,05; ** ມີລະດັບສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ທີ່ລະດັບ 0,01.