



Level of Organizational Commitment of Employees of the Propaganda and Training Department in Phongsaly Province

Phonexay Singchao¹, Thippavanh DUANGVILAYKEO², Vilat SITHIRAJVONGSA³, Stamy OUNPHOUVONG⁴

Propaganda and Training Department of Phongsaly Province Laos PDR

***Correspondence:** Phonexay Singchao, Propaganda and Training Department of Phongsaly Province, Tel: +85620 99429789, E-mail: Pxscpsl@gmail.com

Submitted: December 05, 2024

Revised: December 15, 2024

Accepted: December 31, 2024

Abstract

This study aims to assess the level of organizational commitment among employees of the Phongsaly Provincial Propaganda and Training Department. The target group includes all 66 employees, and a questionnaire was used as the primary data collection tool. Data were analyzed by using SPSS statistical software. The results indicated that overall organizational commitment among employees was moderate, with a mean value of 3.02 (SD = 0.20). Several aspects were examined in more detail, revealing varying levels of commitment.

The highest levels of commitment were found in aspects such as equality within the organization (mean = 4.31, SD = 0.46) and justice within the organization (mean = 3.92, SD = 0.66). Employees also reported relatively high commitment to having the autonomy to plan their actions (mean = 3.87, SD = 0.88) and using their knowledge and abilities in their work (mean = 3.81, SD = 0.95). Other positive aspects included mutual respect (mean = 3.77, SD = 0.42) and achieving personal work goals (mean = 3.54, SD = 0.91).

However, several areas revealed lower levels of organizational commitment. These included passion for one's career (mean = 3.46, SD = 0.94), job suitability to professional knowledge (mean = 3.24, SD = 1.15), and solidarity and support within the organization (mean = 3.03, SD = 0.84). Moreover, aspects such as mutual encouragement, punctuality, opportunities for professional development, and satisfaction with office welfare policies all showed lower commitment levels, with mean values ranging from 2.00 to 2.93 and standard deviations between 0.74 and 0.95. These results suggest that while employees feel moderately committed to their organization, there are areas that need improvement to increase overall organizational commitment.

Keywords: Level commitment, organization development, employee, Phongsaly propaganda and training Department

1. ພາກສະໜີ

ໃນປັດຈຸບັນໂລກທີ່ມີການປ່ຽນແປງຢ່າງໄວວາ ບົດບາດຂອງ ພະນັກງານໃນອົງກອນໄດ້ກາຍເປັນປັດໃຈສໍາຄັນໃນການກໍານົດຜົນສໍາເລັດຂອງອົງກອນ ແລະ ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຂອງອົງກອນ ເປັນໂຕກຳນົດ ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມຍືດຫມັ້ນທາງດ້ານຈິດໃຈຕໍ່ອົງກອນຂອງຕົນ ເຮັດວຽກງານຂອງອົງກອນມີປະສິດທິພາບເພີ່ມຂຶ້ນ (Meyer & Allen, 1991). ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ແມ່ນມີຄວາມຊັດເຈນຫຼາຍຂຶ້ນໃນສະຖາບັນພາກລັດ ເຊິ່ງເປັນບ່ອນທີ່ພະນັກງານມັກຈະຖືກມອບໝາຍໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃຫ້ການບໍລິການທີ່ຈໍາເປັນແກ່ຊຸມຊົນ (Meyer & Herscovich, 2001). ໃນສະພາບການຂອງປະເທດລາວ ເປັນປະເທດທີ່ມີການພັດທະນາເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ, ການເມືອງ, ມີການພັດທະນາຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ເຊິ່ງມັນມີຄວາມຈໍາເປັນທີ່ສຸດຕໍ່ກັບການເພີ່ມທະວີຄວາມຜູກພັນຂອງອົງກອນໃຫ້ດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ ເພາະວ່າຄວາມສໍາເລັດຂອງອົງກອນ ແມ່ນມາຈາກ ຄວາມໝູ່ງໝັນ ໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງພະນັກງານຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການຮັບປະກັນນະໂຍບາຍ, ແຜນພັດທະນາ ແລະ ຂໍ້ລິເລີ່ມດ້ານສະຫວັດດີການສັງຄົມທີ່ສໍາຄັນຂອງລັດຖະບານ ໂດຍການປະຕິບັດຕາມມະຕິຄໍາສັ່ງຈາກຂັ້ນເທິງ ແລະ ດໍາເນີນກິດຈະກຳ ສິ່ງເສີມອຸດົມການຂອງພັກ ແລະ ລັດຖະບານຕໍ່ສາທາລະນະ (Hirsch, 1993). ໃນສະພາບການດັ່ງກ່າວ ລະດັບຄວາມຜູກພັນຂອງອົງກອນລະຫວ່າງພະນັກງານແມ່ນສໍາຄັນທີ່ສຸດສໍາລັບການບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ. ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ສາມາດນໍາໄປສູ່ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ໃນອາຊີບ ຂອງພະນັກງານ ພ້ອມທັງເຮັດໃຫ້ລະດັບການປະຕິບັດໜ້າວຽກຂອງສ່ວນບຸກຄົນມີຄຸນຄ່າ ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍຂອງອົງການຈັດຕັ້ງເປັນຢ່າງດີ (Allen & Meyer, 1990). ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຖ້າພະນັກງານມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຕໍ່າ, ມັນອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ແຮງຈູງໃຈ, ຜົນຜະລິດ, ແລະການເກັບຮັກສາ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດມີການຂັດຂວາງປະສິດທິພາບໂດຍລວມຂອງອົງກອນ (Meyer & Allen, 1997).

ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມຜູກພັນຂອງອົງກອນ ໄດ້ຖືກ ຄົ້ນຄວ້າຢ່າງກວ້າງຂວາງໃນຂົງເຂດພຶດຕິກຳຂອງພະນັກງານໃນອົງ ກອນ. ອົງຕາມ Meyer ແລະ Allen (1991), ຄວາມຜູກພັນໃນອົງ ກອນແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮູ້ສຶກທາງຈິດໃຈຂອງພະນັກງານທີ່ກັບ ອົງກອນ ເຊິ່ງມັນສະແດງອອກໃນ 3 ລັກຊະນະທີ່ສຳຄັນ: ຄວາມຜູກພັນ ທີ່ມີຜົນກະທົບ ຊຶ່ງເປັນຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ຕິດພັນກັບອົງກອນຂອງ ພະນັກງານ, ຄວາມຜູກພັນອຸທິດຕົນ ຊຶ່ງເປັນຄວາມຜູກພັນທີ່ຈະຢູ່ ກັບອົງກອນ, ແລະ ຄວາມຜູກພັນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຊຶ່ງເປັນການຮັບຮູ້ຄ່າ ສະຫວັດດີການສັງຄົມທີ່ຈະໄດ້ຮັບເມື່ອອອກຈາກອົງກອນ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຊີ້ ໃຫ້ເຫັນເປັນຈັດຕາງກັນທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ລະດັບຄວາມຜູກພັນຂອງ ພະນັກງານຕໍ່ອົງກອນຂອງພວກເຂົາ. ຄວາມຜູກພັນທີ່ມີຜົນກະທົບ ຫມາຍເຖິງຄວາມຜູກພັນທາງດ້ານຈິດໃຈທີ່ພະນັກງານພັດທະນາໄປສູ່ ອົງກອນຂອງພວກເຂົາ ຊຶ່ງມັກຈະອີງໃສ່ຄຸນຄ່າ ແລະ ເປົ້າຫມາຍຮ່ວມ ກັນ (Allen & Meyer, 1990). ມາດຕະຖານຂອງຄວາມຜູກພັນ ແມ່ນໄດ້ຮັບອິດທິພົນຈາກຄວາມຮູ້ສຶກຂອງພະນັກງານຕໍ່ຫນ້າທີ່ ແລະ ພັນທະຂອງພະນັກງານທີ່ຈະຢູ່ກັບອົງກອນ ແມ່ນເນື່ອງຈາກເຫດຜົນ ທາງດ້ານສັງຄົມ ຫຼື ສິນທຳ (Meyer & Allen, 1997). ສຸດທ້າຍ, ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ເນື່ອງຫມາຍເຖິງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທາງດ້ານການເງິນ, ສັງຄົມ, ຫຼື ວິຊາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຫວັດດີການທີ່ຈະໄດ້ຮັບ ເມື່ອອອກຈາກ ອົງກອນ ເຊິ່ງອາດມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈຂອງພະນັກງານທີ່ຈະຢູ່ ກັບອົງກອນ (Meyer & Herscovich, 2001).

ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ສະແດງອອກໃນ 3 ລັກຊະນະ ຊຶ່ງພຶດຕິກຳຂອງພະນັກງານ ສະແດງອອກຕໍ່ ຜົນກະທົບການ ປະຕິບັດ ແລະ ຄວາມພໍໃຈໂດຍລວມ ຊຶ່ງເປັນປັດໄຈຫນຶ່ງສາມາດມີ ອິດທິພົນຕໍ່ລະດັບຄວາມຜູກພັນຂອງອົງກອນລະຫວ່າງພະນັກງານທີ່ ເຮັດວຽກຢູ່ໃນອົງກອນນີ້. ວັດທະນະທຳອົງກອນ, ແບບຜູ້ນຳ, ຄວາມ ພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ, ແລະ ໂອກາດໃນການພັດທະນາອາຊີບແມ່ນ ບາງອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນທີ່ສາມາດສ້າງທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານຕໍ່ ອົງກອນຂອງເຂົາເຈົ້າ (Schein, 2010). ວັດທະນະທຳອົງກອນທີ່ ສະຫນັບສະຫນູນ ມີລັກສະນະເປັນການສື່ສານເປີດກ້ວາງ ຄວາມໄວ້ ວາງໃຈແລະ ການເຄົາລົບເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ມັກຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບລະດັບ ຄວາມມຸ່ງຫມັ້ນທີ່ສູງຂຶ້ນ (Meyer & Herscovich, 2001). ເຊັ່ນ ດຽວກັນນັ້ນ, ການເປັນຜູ້ນຳມີບົດບາດສຳຄັນໃນການສ້າງທັດສະນະ ຄະຕິຂອງພະນັກງານຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ ຜູ້ນຳທີ່ສະຫນັບສະຫນູນ, ຊຸກຍູ້, ແລະ ໃຫ້ທິດທາງທີ່ຊັດເຈນມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະສົ່ງເສີມຄວາມຮູ້ສຶກຂອງ ຄວາມສັດຊື່ ແລະ ມີຄວາມຜູກພັນ ອຸທິດຕົນ ຂອງພວກເຂົາ ຕໍ່ອົງກອນ ຫຼາຍກວ່າເກົ່າ (Avolio & Bass, 1991). ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ການ ຂາດໂອກາດໃນການພັດທະນາອາຊີບ ຫຼື ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດ ວຽກທີ່ບໍ່ຄືສາມາດເຮັດໃຫ້ລະດັບຄວາມຜູກພັນຂອງອົງກອນຫຼຸດລົງ, ເຊິ່ງໃນທີ່ສຸດອາດຈະເຮັດໃຫ້ພະນັກງານມີແນວຄິດ ມີຄວາມຜູກພັນ ປ່ຽນແປງ ແລະ ການປະຕິບັດວຽກຫຼຸດລົງ (Robinson & Judge, 2013). ນອກຈາກປັດໄຈພາຍໃນທີ່ໄດ້ກ່າວມາແລ້ວ ຍັງມີອິດທິພົນ ຈາກພາຍນອກອີກດ້ວຍເຊັ່ນ: ສະພາບເສດຖະກິດສັງຄົມ, ນະໂຍບາຍ ຂອງລັດຖະບານ ແລະ ສະພາບລວມທາງດ້ານການເມືອງໃນລາວ ຍັງມີ ບົດບາດສຳຄັນໃນການສ້າງຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການຈັດຕັ້ງຂອງພະນັກງານ

ເນື່ອງຈາກແຂວງຜົ້ງສາລີເປັນແຂວງທີ່ຂ້ອນຂ້າງຫ່າງໄກສອກຫຼີກ ທາງ ດ້ານຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳກັດ, ພະນັກງານອາດຈະປະສົບກັບສິ່ງທ້າທາຍ ທີ່ເປັນເອກະລັກສະເພາະທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການເຮັດ ວຽກ. ການເຂົ້າເຖິງການຝຶກອົບຮົມ, ໂອກາດຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານ ອາຊີບ ແລະ ແຮງຈູງໃຈທາງດ້ານການເງິນອາດຈະມີຄວາມຈຳກັດຢູ່ໃນ ເຂດຊົນນະບົດດັ່ງກ່າວ (Hirsch, 1993). ນອກຈາກນັ້ນ, ນະໂຍບາຍ ຂອງລັດຖະບານທີ່ແນໃສ່ການກະຈາຍອຳນາດ ແລະ ການເພີ່ມການມີ ສ່ວນຮ່ວມຂອງທ້ອງຖິ່ນໃນການຕັດສິນໃຈອາດມີອິດທິພົນຕໍ່ວິທີທີ່ ພະນັກງານຮັບຮູ້ຜາລະບົດບາດຂອງເຂົາເຈົ້າພາຍໃນອົງກອນ (Schein, 2010). ສະນັ້ນ, ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບສະພາບການທ້ອງຖິ່ນແມ່ນມີ ຄວາມສຳຄັນຫຼາຍໃນການສຶກສາຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນດັ່ງກ່າວນີ້. ແຕ່ການຄົ້ນຄວ້າທາງດ້ານຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ຢູ່ ສປປ ລາວ ຍັງຄ່ອນຂ້າງຈຳກັດ ຍັງບໍ່ທັນມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ໂດຍ ສະເພາະໃນພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ການສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ (Hirsch, 1993).

ດັ່ງນັ້ນ, ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ຈຶ່ງມີຈຸດປະສົງ ເພື່ອສຶກສາ ໂດຍ ການວິເຄາະຢ່າງເລິກເຊິ່ງເຖິງລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນໃນອົງກອນຂອງ ພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ ຄະນະໂຄສະນາ-ອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ. ຄາດ ວ່າຜົນການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ ຈະມີຜົນສະທ້ອນອັນສຳຄັນຕໍ່ທັງຜູ້ວາງ ນະໂຍບາຍ ແລະ ຜູ້ນຳອົງການຈັດຕັ້ງໃນລາວ. ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບ ລະດັບຄວາມຜູກພັນຂອງອົງກອນລະຫວ່າງພະນັກງານໃນຄະນະ ໂຄສະນາແລະການຝຶກອົບຮົມ ແຂວງຜົ້ງສາລີ ສາມາດຊ່ວຍກຳນົດພື້ນທີ່ ທີ່ສາມາດເຮັດໄດ້ເພື່ອປັບປຸງຄວາມພໍໃຈ ແລະ ການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການສຶກສາດັ່ງກ່າວຍັງຈະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການເປີດກວ້າງສະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ພຶດຕິ ກຳຂອງພະນັກງານໃນອົງກອນ, ໂດຍສະເພາະໃນສະພາບການຂອງ ບັນດາປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ ເຊັ່ນ ສປປລາວ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການແບບປະລິມານ ເພື່ອສຶກ ສາລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານໃນຄະນະໂຄສະນາ- ອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ. ຂໍ້ມູນດ້ານປະລິມານຈະໄດ້ຮັບການເກັບກຳໂດຍ ນຳໃຊ້ການສຳຫຼວດ ເຊິ່ງການສຳຫຼວດຈະຖືກອອກແບບມາເພື່ອເກັບກຳ ປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນຂອງກອນຂອງພະນັກງານ , ລວມທັງການເປັນຜູ້ນຳ, ຄວາມພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ, ແລະ ໂອກາດ ໃນການພັດທະນາອາຊີບ.

2.1 ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນການສຶກສາ

ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນເລືອກກຸ່ມເປົ້າ ໝາຍແບບງ່າຍດາຍ ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດເອົາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຈຳນວນ 66 ຄົນຂອງຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ ເນື່ອງຈາກ ວ່າຈຳນວນຂະໜາດກຸ່ມເປົ້າໝາຍໜ້ອຍ ຈຶ່ງໄດ້ເລືອກເອົາທັງໝົດ 100%.

2.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ເປັນການສຶກສາໃນຮູບແບບປະລິມານ ເຊິ່ງໄດ້ນຳໃຊ້ ແບບສອບຖາມເປັນເຄື່ອງມືຫຼັກໃນການເກັບຂໍ້ມູນ ເຊິ່ງມີວິທີການສ້າງເຄື່ອງມືດັ່ງນີ້:

ພາຍຫຼັງຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ສັງລວມບັນດາເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດແລ້ວ ຄັດຈຳນວນເອົາບັນດາຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າ ເພື່ອມາສ້າງແບບສອບຖາມ. ເມື່ອສ້າງແບບສອບຖາມສຳເລັດແລ້ວ ໄດ້ນຳໄປໃຫ້ຜູ້ຊ່ຽວຊານ 3 ທ່ານ ກວດຄວາມສອດຄ່ອງຂອງແຕ່ລະຄຳຖາມໃນແບບສອບຖາມ ພາຍຫຼັງການປະເມີນທຸກຂໍ້ຄຳຖາມຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານເຫັນວ່າ ທຸກຂໍ້ຄຳຖາມມີຄ່າ $IOC = 0.66-1$. ຈາກນັ້ນໄດ້ນຳແບບສອບຖາມມາປັບຄືນບາງຄຳແນະນຳເພີ່ມເຕີມຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານ ເພື່ອໃຫ້ແບບສອບຖາມມີຄວາມສົມບູນຂຶ້ນ. ຫຼັງຈາກນັ້ນໄດ້ນຳໃຊ້ໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບທາງສະຖິຕິ SPSS ເພື່ອວັດລະດັບຄວາມໝັ້ນຄົງ ຕາມເກນການກຳນົດໄວ້ຂອງ Cronbach's Alpha ເຊິ່ງເຫັນວ່າທຸກຄຳຖາມມີຄ່າສູງກວ່າ 0.927 ຫຼື 92% ຂຶ້ນໄປ.

ການອອກແບບສອບຖາມແມ່ນໄດ້ປັບຕາມຮູບແບບການຕອບແບບການໃຫ້ຄະແນນປະມານຄ່າຂອງ Likert Scale 5-4-3-2-1 (Likert, 1932). ເຊິ່ງຄະແນນມີຄວາມໝາຍດັ່ງນີ້:

ຄະແນນ	ຄວາມໝາຍ
5	= ລະດັບຄວາມຜູກພັນຫຼາຍທີ່ສຸດ
4	= ລະດັບຄວາມຜູກພັນຫຼາຍ
3	= ລະດັບຄວາມຜູກພັນປານກາງ
2	= ລະດັບຄວາມຜູກພັນໜ້ອຍ
1	= ລະດັບຄວາມຜູກພັນໜ້ອຍທີ່ສຸດ

2.3 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ການເກັບຂໍ້ມູນເພື່ອການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນເກັບແບບງ່າຍດາຍ ໂດຍການນຳແບບສອບຖາມຈຳນວນ 66 ສະບັບໄປຢາຍໃຫ້ພະນັກງານກຸ່ມເປົ້າໝາຍຕອບ ໂດຍໃຫ້ເວລາ 3 ວັນຈຶ່ງເກັບແບບສອບຖາມຄືນ ເຊິ່ງສາມາດເກັບແບບສອບຖາມຄືນໄດ້ທັງໝົດ 100%.

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ບັນດາຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ໄດ້ຈາກແບບສອບຖາມແມ່ນໄດ້ນຳມາວິເຄາະດ້ວຍໂປຣແກຣມ SPSS version 2025 ເພື່ອວິເຄາະຫາຄ່າສະເລ່ຍ (Mean) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຖານ (S.D).

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ຜົນການສຶກສາຜົບວ່າ ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ຂອງພະນັກງານ ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມ ແຂວງຜົ້ງສາລີ ໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ເຊິ່ງມີຄ່າ $Mean = 3.02$, $SD = 0.20$, ໃນນີ້ຫຼາຍກວ່າໜຸ່ມແມ່ນ ລະດັບ ຄວາມສະເໝີພາບພາຍໃນອົງກອນ $Mean = 4.31$, $SD = 0.46$, ທັດມາແມ່ນລະດັບຄວາມຍຸດຕິທຳພາຍໃນອົງກອນຂອງຕົນ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບກາງ $Mean = 3.92$, $SD = 0.66$, ຕໍ່ມາແມ່ນລະດັບຄວາມສາມາດກຳນົດແນວທາງ ແລະ ວາງແຜນການປະຕິບັດງານຂອງຕົນເອງຢູ່ໃນລະດັບກາງ $Mean = 3.87$, $SD = 0.88$, ຈາກນີ້ ລະດັບການໃຊ້ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຢ່າງເຕັມທີ່ ຢູ່ໃນລະດັບກາງ $Mean = 3.81$, $SD = 0.95$, ທັດ

ມາແມ່ນລະດັບການໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບນັບຖື ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ພາຍໃນອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບກາງ $Mean = 3.77$, $SD = 0.42$, ລະດັບຜົນສຳເລັດໃນໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງຕົນເອງຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ຢູ່ໃນລະດັບກາງ $Mean = 3.54$, $SD = 0.91$, ລະດັບ ຄວາມມັກຮັກໃນອາຊີບຂອງຕົນ ຢູ່ໃນລະດັບກາງ $Mean = 3.46$, $SD = 0.94$, ລະດັບຄວາມເໝາະສົມຂອງວຽກທີ່ຕົນເອງ ຮັບຜິດຊອບ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຮູ້ວິຊາສະເພາະ ກໍຢູ່ໃນລະດັບກາງ $Mean = 3.24$, $SD = 1.15$, ທັດມາ ລະດັບຄວາມສາມັກຄີຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ບໍ່ອິດສາບັງບຽດເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ພາຍໃນອົງກອນ ຢູ່ໃນລະດັບກາງ $Mean = 3.03$, $SD = 0.84$. ສ່ວນລະດັບການຊຸກຍູ້ສົ່ງເສີມເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ຂອງພະນັກງານ ພາຍໃນອົງກອນ, ລະດັບການມາປະຈຳການ ແລະ ເລີກການ ຂອງຕົນເອງຕົງກັບໂມງເວລາ ທີ່ກຳນົດ , ລະດັບໂອກາດໃນການພັດທະນາຄວາມຮູ້ ວິຊາສະເພາະຂອງຕົນເອງຢູ່, ລະດັບຄວາມສອດຄ່ອງລະຫວ່າງໜ້າວຽກ ກັບວິຊາສະເພາະຂອງຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກ, ລະດັບຄວາມພໍໃຈໃນໜ້າທີ່ຕຳແໜ່ງ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນເອງ, ລະດັບ ນະໂຍບາຍຂອງຫ້ອງການ ດ້ານສະຫວັດດີການ ມີຄວາມສອດຄ່ອງເໝາະສົມ, ລະດັບນະໂຍບາຍຂອງລັດທະບານ ດ້ານເງິນເດືອນ ສອດຄ່ອງພຽງພໍກັບເສດຖະກິດຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງພະນັກງານ, ລະດັບ ການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານຢ່າງມີຄວາມສຸກ, ລະດັບການກະຈາຍອຳນາດ ເດັດຂາດ ໃຫ້ແຕ່ລະພາກສ່ວນ ແລະ ບຸກຄົນມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ລະດັບ ການຈັດແບ່ງໜ້າວຽກໃຫ້ບຸກຄົນຮັບຜິດຊອບ ພາຍໃນຫ້ອງການ ດ້ວຍຄວາມຍຸດຕິທຳ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍ ໂດຍມີຄ່າ $Mean$ ຢູ່ໃນລະຫວ່າງ 2.00 ຫາ 2.93 ແລະ ຄ່າ SD ຢູ່ໃນລະຫວ່າງ 0.74 ຫາ 0.95. (ຕາຕະລາງ 1)

4. ວິພາກຜົນ

ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມແຂວງຜົ້ງສາລີ ໃນທຸກດ້ານແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍ ຫາປານກາງ ເນື່ອງມາຈາກຜົນກະທົບຫຼາຍດ້ານເຊັ່ນຄ່າຄອງຊີບແພງ ເງິນເດືອນໜ້ອຍບໍ່ພໍກຸ້ມຄອບຄົວ ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ແລ່ນນຳເສດຖະກິດ ຈົນເຮັດໃຫ້ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນໜ້ອຍລົງ ປະສິດຕິພາບໃນການເຮັດວຽກບໍ່ເຕັມເມັດເຕັມໜ່ວຍ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດລາຍງານໃນກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດສະໄໝທີ 8 ຊຸດທີ 9 ສະເໜີແກ້ໄຂບັນຫາອັດຕາຄ່າຄອງຊີບແພງ ເງິນເດືອນຂອງພະນັກງານໜ້ອຍ ໂດຍຈະມີການເພີ່ມເງິນເດືອນຜື້ນຖານໃຫ້ພະນັກງານ ຈາກ 1,800,000 ເປັນ 2,200,000 ພ້ອມທັງເພີ່ມເງິນບໍລິຫານ ແລະ ນ້ຳມັນລົດ ບັດໂທລະສັບໃຫ້ພະນັກງານໃນທຸກຂັ້ນ ເຊິ່ງຈະເລີ່ມປະຕິບັດໃນປີ 2025 (ສະພາແຫ່ງຊາດ, 2024). ພ້ອມດຽວກັນນີ້ Herzberg (1968) ແລະ Souvanhnasi (2010) ຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ເງິນເດືອນ, ນະໂຍບາຍການຈັດຕັ້ງ, ສາມາດເພີ່ມລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ເພາະມັນເປັນຕົວກະຕຸ້ນຫຼັກສຳລັບບຸກຄະລາກອນເກີດຄວາມພໍໃຈ ແລະ ຫ້າວຫັນ ອຸທິດຕົນໃນການເຮັດວຽກໃນອົງກອນ. ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ

ງານອົງກອນດ້ວຍຄວາມຍຸດຕິທຳ, ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ເພື່ອນຮ່ວມງານທີ່ດີ ກໍຍັງສາມາດສ້າງລະດັບຄວາມຜູກພັນຂອງ ຜະນັກງານໃນອົງກອນໄດ້ (Rhoades & Eisenberger, 2002), ການມ່ອນໝາຍໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບທີ່ບໍ່ເໝາະສົມກັບວິຊາສະເພາະຂອງ ບຸກຄົນກໍ່ເຮັດໃຫ້ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງຜະນັກງານ ໜ້ອຍລົງ (Meyer & Allen, 1991), ການສົ່ງເສີມຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ຜະນັກງານ ພາຍໃນອົງກອນ ມີການວາງແຜນ ກໍ່ສ້າງຜະນັກງານລຸ້ນສືບທອດ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງ ກອນຂອງຜະນັກງານເພີ່ມຂຶ້ນ (Hackman & Oldham, 1976); (CHITTAPHONE et al, 2023). Robbins & Judge (2013); Maslow (1943) ແລະ Vroom (1964) ຍັງລະບຸວ່າ ຄຳສະຫວັດດີ ການສັງຄົມ, ຄຳແຮງງານ, ຄຳນະໂຍບາຍການຈັດຕັ້ງ, ຄວາມປອດໄພໃນ ໃນໜ້າວຽກແມ່ນເຮັດໃຫ້ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງ ຜະນັກງານຫຼາຍທີ່ສຸດ ເພາະມັນເຮັດໃຫ້ຜະນັກງານເຫັນໄດ້ຄວາມສຳ ຄັນຂອງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ໜັ້ນຄົງ ແລະ ເພີ່ມຄວາມສັດຊື່ຂອງ ຜະນັກງານຕໍ່ກັບອົງກອນໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ.

5. ສະຫຼຸບ

ໂດຍອີງຕາມການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໃນຄັ້ງນີ້ເຫັນວ່າ ລະດັບຄວາມ ຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງຜະນັກງານ ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົບແຂວງຜົ້ງສາລີ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍ ຫາ ປານກາງ ເນື່ອງມາຈາກຜົນກະທົບຫຼາຍ ດ້ານເຊັ່ນ ສະພາບເສດຖະກິດສັງຄົມບໍ່ສົມດຸນກັບລາຍຮັບເງິນເດືອນ, ຄຳສະຫວັດດີການສັງຄົມບໍ່ສອດຄ່ອງກັບໜ້າວຽກ, ຄວາມຍຸດຕິທຳ ພາຍໃນຍັງເຮັດບໍ່ທັນໄດ້ດີ, ການຈັດແບ່ງໜ້າວຽກໃຫ້ບຸກຄົນ ຮັບຜິດຊອບຍັງບໍ່ທັນສອດຄ່ອງເທົ່າທີ່ຄວນ ສະນັ້ນຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ ຜະນັກງານຊັ້ນຜູ້ນ້ອຍເກີດມີແນວຄິດຄອນແຄນ ໝົດກຳລັງໃຈໃນການ ເຮັດວຽກ ເຮັດວຽກບໍ່ເຕັມທີ່ ເຮັດໃຫ້ລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ຂອງຜະນັກງານຫຼຸດລົງ ເຮັດໃຫ້ຜະນັກງານຈຳນວນໜຶ່ງປະລະ ຫຼື ອອກບຳເນັດ ໄປປະກອບອາຊີບອື່ນແທນ.

ໂດຍອີງຕາມຜົນການຄົ້ນຄວ້ານີ້, ຄະນະຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຈຶ່ງສະ ໜີໃຫ້ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ເພີ່ມທະວີຄວາມສຳຄັນໃນການສ້າງພາວະ ຄວາມຜູກພັນຂອງຜະນັກງານ ໂດຍຄວນໃຫ້ບຸລິມະສິດໃນການປັບປຸງ ເລື່ອງສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເງິນເດືອນໃຫ້ແທດເໝາະກັບສະພາບ ເສດຖະກິດໃນແຕ່ລະໄລຍະ, ຮັບປະກັນການຈັດໜ້າວຽກຮັບຜິດຊອບ ໃຫ້ຜະນັກງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບວິຊາສະເພາະຂອງບຸກຄົນຢ່າງທ່ຽງທຳ, ເສີມສ້າງຄວາມສາມັກຄີພາຍໃນໃຫ້ແໜ້ນແຟ້ນ. ເຊິ່ງສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຈະຊ່ວຍ ໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານ ຫຼື ການເຮັດວຽກຂອງຜະນັກງານມີປະສິດຕິ ພາບເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ອົງກອນມີການພັດທະນາຢ່າງຍືນຍົງ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງ ກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບ ພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີ ມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

8. ເອກະສານອ້າງອີງ

- ສະພາແຫ່ງຊາດ. (2024). *ບົດລາຍງານກອງປະຊຸມ ສະໄໝທີ viii ຊຸດ ທີ່ ix ຂອງສະພາແຫ່ງຊາດ*
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The full range of leadership development: Basic principles and applications*. Sage Publications.
- Hirsch, A. (1993). *The politics of economic reform in Laos: Democracy, governance, and development*. Routledge.
- 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)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(01\)00022-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(01)00022-2)
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Likert, R. (1932). "A Technique for the Measurement of Attitudes." *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- Herzberg, F. (1968). How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Souvanhnasi, K. (2010). *Factors affecting organizational commitment of employees of Lao Foreign Trade Bank Public Company Limited, Xiengkhouang Branch*. National University.
- 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>
- 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)

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>

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.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

ຕາຕະລາງ 1: ລະດັບຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນ ຂອງພະນັກງານ ຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມ ແຂວງຜົ້ງສາລີ

ລ/ດ	ລະດັບຄວາມຜຸກພັນໃນອົງກອນ	ຈຳນວນ (N)	ຄ່າ Mean	ຄ່າຜັນປ່ຽນ ມາດຕະຖານ SD	ລະດັບ ຄວາມເຫັນດີ
1	ລະດັບການໃຊ້ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຢ່າງເຕັມທີ່	66	3.81	0.95	ປານກາງ
2	ລະດັບຄວາມສະເໝີພາບພາຍໃນອົງກອນ	66	4.31	0.46	ຫຼາຍ
3	ລະດັບຜົນສຳເລັດໃນໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງຕົນເອງຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້	66	3.54	0.91	ປານກາງ
4	ລະດັບຄວາມສາມາດກຳນົດແນວທາງ ແລະ ວາງແຜນການປະຕິບັດງານຂອງຕົນເອງ	66	3.87	0.88	ປານກາງ
5	ລະດັບຄວາມພໍໃຈໃນໜ້າທີ່ຕໍາແໜ່ງ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນເອງ	66	2.16	0.73	ໜ້ອຍ
6	ລະດັບ ຄວາມເໝາະສົມຂອງວຽກທີ່ຕົນເອງ ຮັບຜິດຊອບ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຮູ້ວິຊາສະເພາະ	66	3.24	1.15	ປານກາງ
7	ລະດັບ ໂອກາດໃນການພັດທະນາຄວາມຮູ້ ວິຊາສະເພາະຂອງຕົນເອງ	66	2.72	1.35	ໜ້ອຍ
8	ລະດັບ ຄວາມຍຸດຕິທຳພາຍໃນອົງກອນຂອງຕົນ	66	3.92	0.66	ປານກາງ
9	ລະດັບຄວາມສອດຄ່ອງລະຫວ່າງໜ້າວຽກ ກັບວິຊາສະເພາະຂອງຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກ	66	2.65	1.29	ໜ້ອຍ
10	ລະດັບການມາປະຈຳການ ແລະ ເລີກການ ຂອງຕົນເອງຕີງກັບໂມງເວລາ ທີ່ກຳນົດ	66	2.77	0.95	ໜ້ອຍ
11	ລະດັບຄວາມມັກຮັກໃນອາຊີບຂອງຕົນ	66	3.46	0.94	ປານກາງ

12	ລະດັບຄວາມສາມັກຄີຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ບໍ່ອິດສາບັງບຽດ ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ພາຍໃນອົງກອນ	66	3.03	0.84	ປານກາງ
13	ລະດັບການຊຸກຍູ້ສົງເສີມເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ຂອງພະນັກງານ ພາຍໃນ ອົງກອນ	66	2.93	0.95	ໜ້ອຍ
14	ລະດັບ ການໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບນັບຖື ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ພາຍໃນອົງ ກອນ	66	3.77	0.42	ປານກາງ
15	ລະດັບ ນະໂຍບາຍຂອງຫ້ອງການ ດ້ານສະຫວັດດີການ ມີຄວາມ ສອດຄ່ອງເໝາະສົມ	66	2.00	0.74	ໜ້ອຍ
16	ລະດັບນະໂຍບາຍຂອງລັດທະບານ ດ້ານເງິນເດືອນ ສອດຄ່ອງພຽງພໍ ກັບເສດຖະກິດຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງພະນັກງານ	66	1.74	0.44	ໜ້ອຍສຸດ
17	ລະດັບ ການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານຢ່າງມີຄວາມສຸກ	66	2.30	0.46	ໜ້ອຍ
18	ລະດັບການກະຈາຍອຳນາດ ເດັດຂາດ ໃຫ້ແຕ່ລະພາກສ່ວນ ແລະ ບຸກຄົນມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ	66	2.68	0.82	ໜ້ອຍ
19	ລະດັບ ການຈັດແບ່ງໜ້າວຽກໃຫ້ບຸກຄົນຮັບຜິດຊອບ ພາຍໃນ ຫ້ອງການ ດ້ວຍຄວາມຍຸດຕິທຳ	66	2.45	0.99	ໜ້ອຍ
	ຄຳສະເລ່ຍລວມ	66	3.02	0.20	ປານກາງ