Factors Affecting Organizational Commitment of Employees at Banque pour le Commerce Exterieur Lao Public (BCEL)

Khantavanh BOUDDAVONG[a]* Khamkeo MANYVONG[b] & Manichanh XAIYAVONG[C]

[a] Department of Commerce, Faculty of Business Administration, Savannakhet University

[b] Faculty of Business Administration, Savannakhet University

[c] Faculty of Business Administration, Savannakhet University

Received: 14.09.26
Revised: 25.09.26
Accepted: *08.10.26*

Abstract (Time New Roman, 10 pt, Bold)

This study examines the factors affecting organizational commitment among employees of Banque pour le Commerce Exterieur Lao Public (BCEL) throughout the system. The objectives were: (1) to analyze the level of organizational commitment among BCEL employees throughout the system, and (2) to analyze the factors affecting organizational commitment among BCEL employees throughout the system. The study employed a quantitative research method, collecting data from a sample of 338 people out of a total population of 2,201, using proportional sampling distribution across 21 units (Head Office and 20 branches) throughout the system. The questionnaire was validated for content consistency (IOC) by experts and tested for reliability (Cronbach's Alpha). Data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and Multiple Regression Analysis, with SPSS statistical software used for computation. Findings: The majority of respondents were male, aged 36–45 years, held a bachelor's degree, had 16–20 years of work experience, and held technical staff positions. Regarding the importance level of factors affecting employees' organizational commitment, employees rated these factors at the highest level overall ($\bar{x}$ = 4.26) , particularly in terms of achievement in work ($\bar{x}$ = 4.38) and job security ($\bar{x}$ = 4.38). Regarding the level of employee commitment, employees showed the highest level of organizational commitment overall ($\bar{x}$ = 4.49), particularly in terms of pride and loyalty to the organization ($\bar{x}$ = 4.60),followed by intention to perform work to achieve organizational objectives ($\bar{x}$ = 4.47) and continued membership and belonging to the organization ($\bar{x}$ = 4.41) The multiple regression analysis found that the independent variables could explain 71.3% of the variance in organizational commitment (R^2 = 0.713), with 7 factors having a statistically significant effect (Sig. < 0.05): achievement, job security, relationships with colleagues, policy and administration, and safety had positive effects on organizational commitment, while recognition and 11–15 years of work tenure had negative effects on organizational commitment. The findings of this study can be used as a basis for formulating human resource management strategies to strengthen employee organizational commitment more effectively.

Keywords: Organizational Commitment, Motivator Factors, Hygiene Factors, Environmental Factors, Banque pour le Commerce Exterieur Lao Public (BCEL).

* Corresponding Author: Khantavanh BOUDDAVONG
e-mail: baebouddavong.bb@gmail.com

ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທ່ອລະບິບ

ຄານຕາວັນ ບຸດດາວົງ[a]* ຄຳແກ້ວ ມະນີວົງ[b] & ມະນີຈັນ ໄຊຍະວົງ[c]

[a] ພາກວິຊາການຄ້າ, ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

[b] ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

[c] ຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

ການສົ່ງບົດຄວາມ: *14.09.26*
ປັບປຸງສຳເລັດ: *25.09.26*
ການຕອບຮັບ: *08.10.26*

ບົດຄັດຫຍໍ້

ຈຸດປະສົງໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ (1) ເພື່ອວິເຄາະລະດັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທ່ອລະບິບ ແລະ (2) ເພື່ອວິເຄາະປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທ່ອລະບິບ. ໂດຍນຳໃຊ້ວິທີການຄົ້ນຄວ້າແບບປະລິມານ, ເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນ 338 ຄົນ ຈາກປະຊາກອນທັງໝົດ 2,201 ຄົນ, ໂດຍນຳໃຊ້ວິທີການແຈກ ຢາຍກຸ່ມຕົວຢ່າງຕາມສັດສ່ວນ ຄອບຄຸມ 21 ພາກສ່ວນ (ສຳນັກງານໃຫຍ່ ແລະ 20 ສາຂາ) ທ່ອລະບິບ ນາໃຊ້ແບບສອບຖາມທີ່ຜ່ານການກວດສອບຄວາມສອດຄ່ອງດ້ານເນື້ອຫາ (IOC) ຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ຜ່ານການທົດສອບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ (Cronbach's Alpha), ວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍສະຖິຕິພັນລະນາ (ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ) ແລະ ສະຖິຕິການຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ (Multiple Regression Analysis), ນຳໃຊ້ໂປຣແກຣມ SPSS ໃນການຄຳນວນຫາຄ່າສະຖິຕິ. ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ເພດຊາຍ, ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 36 - 45 ປີ, ລະດັບການສຶກສາປະລິນຍາຕີ, ອາຍຸການເຮັດວຽກລະຫວ່າງ 16 - 20 ປີ ແລະ ຕຳແໜ່ງພະນັກງານວິຊາການ. ວິເຄາະລະດັບຄວາມສຳຄັນຂອງປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນ ພົບວ່າ ພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{x}$ = 4.26) ໂດຍສະເພາະດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ ($\bar{x}$ = 4.38) ແລະ ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ ($\bar{x}$ = 4.38). ວິເຄາະລະດັບຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານ ພົບວ່າ ພະນັກງານມີລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{x}$ = 4.49) ໂດຍສະເພາະດ້ານຄວາມພູມໃຈ ແລະ ຄວາມຈົງຮັກພັກດີຕໍ່ອົງກອນ ($\bar{x}$ = 4.60), ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານເພື່ອໃຫ້ບັນລຸວັດຖຸປະສົງຂອງອົງກອນ ($\bar{x}$ = 4.47) ແລະ ດ້ານການຄົງຢູ່ເປັນສະມາຊິກ ແລະ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ ($\bar{x}$ = 4.41). ຜົນການວິເຄາະການຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ ພົບວ່າ ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະສາມາດອະທິບາຍຄວາມຜັນແປຂອງຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໄດ້ 71.3% (R^2 = 0.713) ໂດຍມີ 7 ປັດໄຈ ທີ່ສົ່ງຜົນຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ (Sig. < 0.05) ກໍ່ຄື: ດ້ານຄວາມສຳເລັດ, ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ, ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ, ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ແລະ ດ້ານຄວາມປອດໄພ ມີອິດທິພົນທາງບວກຕໍ່ຄວາມຜູກພັນອົງກອນ, ສ່ວນດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ແລະ ອາຍຸການເຮັດວຽກ 11-15 ປີ ມີອິດທິພົນທາງລົບຕໍ່ຄວາມຜູກພັນອົງກອນ, ຜົນການສຶກສານີ້ ສາມາດນຳໄປໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນປະກອບການກຳນົດຍຸດທະສາດການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອເສີມສ້າງຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນ.

ຄຳສຳຄັນ: ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ, ປັດໄຈຈູງໃຈ, ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ, ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມ, ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ

*** ຜູ້ປະສານງານ: ຄານຕາວັນ ບຸດດາວົງ**

e-mail: baebouddavong.bb@gmail.com

ພາກສະເໜີ

ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານເປັນຕົວປ່ຽນສຳຄັນປະການໜຶ່ງທີ່ອົງກອນຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງຢູ່ສະເໝີເຊິ່ງເປັນການສະທ້ອນເຖິງຄວາມຮູ້ສຶກຂອງພະນັກງານທີ່ມີຕໍ່ອົງກອນໄດ້ໃນໄລຍະຍາວ ໂດຍອົງກອນຈະພັດທະນາຢ່າງໃດເພື່ອຈູງໃຈ ແລະ ສິ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໃນອົງກອນເກີດຄວາມຜູກພັນ, ຍອມຮັບເປົ້າໝາຍ, ວັດທະນະ ທຳຂອງອົງກອນ ແລະ ພ້ອມທຸ້ມເທຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດເຂົ້າໃນການປະຕິບັດວຽກງານເພື່ອໃຫ້ບັນລຸວັດຖຸປະສົງຂອງອົງກອນ, ຂະນະດຽວກັນນັ້ນ ກໍ່ພະຍາຍາມຮັກສາໄວ້ການເປັນສະມາຊິກຂອງອົງກອນ. ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຈະກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມເຊື່ອ ແລະ ເກີດພຶດຕິກຳທີ່ສະແດງອອກໃນດ້ານດີຕໍ່ອົງກອນ, ບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຈະປະຕິບັດງານໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ຫຼຸດຜ່ອນພຶດຕິກຳທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ແລະ ປະຕິບັດວຽກງານກັບອົງກອນໃນໄລຍະຍາວນານເທົ່າທີ່ອົງກອນຕ້ອງການ, ດັ່ງນັ້ນ ສິ່ງທີ່ອົງກອນຈະຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງສະເໝີກໍ່ຄືເຮັດແນວໃດຈຶ່ງຈະຫາຄົນດີທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດມາເຮັດວຽກໃນອົງກອນ ແລະ ເມື່ອໄດ້ມາແລ້ວຈະເຮັດແນວໃດຈຶ່ງຈະພັດທະນາໃຫ້ເຂົາໃຫ້ດີຍິ່ງຂຶ້ນພ້ອມທັງຈູງໃຈໃຫ້ເຂົາອຸທິດກຳລັງກາຍ, ກຳລັງໃຈ ແລະ ກຳລັງສະຕິປັນຍາໃຫ້ແກ່ວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍເພື່ອເຮັດໃຫ້ວຽກມີປະສິດທິພາບສູງ ແລະ ບັນລຸ

ຈຸດປະສົງທີ່ຕັ້ງໄວ້ໄດ້ ແລະ ຈະເຮັດແນວໃດເພື່ອຮັກສາພວກເຂົາໄວ້ກັບອົງກອນໃຫ້ໄດ້ດົນນານທີ່ສຸດ, ດ້ວຍເຫດຜົນນີ້ການສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ (Organization Commitment) ຈຶ່ງເປັນສິ່ງທີ່ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ນັກວິຊາການຄວນໃຫ້ຄວາມສົນໃຈ ດ້ວຍເຫດຜົນທີ່ສຳຄັນຄື ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນມີຄວາມສຳຄັນຢ່າງສູງກັບການທີ່ພະນັກງານຈະຍັງຄົງຢູ່ນຳອົງກອນ ຫຼື ລາອອກ ແລະ ສາມາດປະເມີນແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໄດ້.

ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ (ທຄຕລ) ດຳເນີນທຸລະກິດໃນຮູບແບບບໍລິສັດມະຫາຊົນ ແລະ ຈົດທະບຽນຢູ່ໃນຕະຫຼາດຫຼັກຊັບລາວ. ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ໃບອະນຸຍາດສ້າງຕັ້ງທະນາຄານ ເລກທີ 129/ ທຫລ, ລົງວັນທີ 01 ພະຈິກ 1989, ໃນວັນທີ 23 ທັນວາ 2010 ທະນາຄານໄດ້ສຳເລັດການຂາຍຮຸ້ນອອກສູ່ມະຫາຊົນ. ກິດຈະການຫຼັກແມ່ນເພື່ອສະໜອງບໍລິການ ລວມທັງການລະດົມທຶນ, ຮັບຝາກເງິນ, ສະ ໜອງເງິນກູ້, ບໍລິການແລກປ່ຽນເງິນຕາຕ່າງປະເທດ, ບໍລິການຊຳລະສະສາງ, ບໍລິການການຄ້າລະຫວ່າງປະເທດ, ການບໍລິການໜັງສືສິນເຊື່ອ, ການຄ້ຳປະກັນ, ໃຫ້ບໍລິການຊື້ຂາຍອັດຖຸມີຄ່າອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຈາກທະນາຄານແຫ່ງ ສປປ ລາວ ໂດຍສະເພາະແມ່ນບໍລິການປະກັນໄພ, ບໍລິການເປັນນາຍໜ້າຊື້ຂາຍຫຼັກຊັບເປັນຕົ້ນ.

ປັດຈຸບັນ ການແຂ່ງຂັນທາງທຸລະກິດນັບມື້ນັບສູງຂຶ້ນ ທາງອົງກອນເອງກໍ່ໄດ້ມີການປັບປຸງປ່ຽນແປງ ແລະ ພັດທະນາລະບົບການດຳເນີນງານ ແລະ ການບໍລິການໃນທຸກດ້ານເພື່ອຮັກສາມາດຕະຖານການບໍລິການທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ຄົບວົງຈອນຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງລູກຄ້າ ແລະ ເນື່ອງຈາກເປັນອົງກອນທີ່ມີພະນັກງານຈຳນວນຫຼາຍ, ມີສາຂາ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຢູ່ທົ່ວປະເທດ ແລະ ໜ້າວຽກຫຼາກຫຼາຍປະເພດ ແລະ ວຽກງານທີ່ປະຕິບັດຕ້ອງໃຊ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງ, ພະນັກງານສາມາດເຮັດວຽກພາຍໃຕ້ຄວາມກົດດັນໄດ້, ເພື່ອໃຫ້ປະຕິບັດວຽກງານມີປະສິດທິພາບ ແລະ ໃຫ້ລູກຄ້າມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈສູງສຸດ ຈຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງມີພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ມີສັກກະຍະພາບສູງ ແລະ ສະພາບເສດຖະກິດໃນປັດຈຸບັນມີການປ່ຽນແປງຢ່າງໄວວາ ອັດຕາເງິນເຟີ້ເພີ່ມຂຶ້ນ, ຄ່າຄອງຊີບສູງຂຶ້ນ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຫຼາຍໆດ້ານກໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນເຊັ່ນກັນເຮັດໃຫ້ພະນັກງານບາງສ່ວນຕ້ອງໄດ້ຫາລາຍໄດ້ຫຼາຍຊ່ອງທາງເພີ່ມຕື່ມເພື່ອຈະເຮັດໃຫ້ລາຍຮັບພຽງພໍກັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນປັດຈຸບັນ ເຊິ່ງມີຜົນເຮັດໃຫ້ພະນັກງານຂາດແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ, ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຫຼຸດລົງ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນກິດຈະກຳຂອງອົງກອນບໍ່ເຕັມທີ່ ແລະ ໃນຊ່ວງປີ 2022 ເປັນຕົ້ນມາ ເຫັນວ່າຈຳນວນພະນັກງານຫຼຸດລົງຫຼາຍສົມຄວນ ເນື່ອງມາຈາກການລາອອກຂອງພະນັກງານ (ສະຖິຕິການລາອອກຂອງພະນັກງານ ປີ 2022 ຈຳນວນ 48 ຄົນ, ປີ 2023 ຈຳນວນ 96 ຄົນ ແລະ ປີ 2024 ຈຳນວນ 50 ຄົນ), ເຊິ່ງພະນັກງານທີ່ລາອອກລ້ວນແລ້ວແຕ່ເປັນພະນັກງານທີ່ຊຳນານງານ, ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ໄດ້ຮ່ວມຝຶກອົບຮົມວຽກງານວິຊາສະເພາະຕ່າງໆຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ, ເຊິ່ງໃນການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານໃນແຕ່ລະຄັ້ງຕ້ອງໃຊ້ງົບປະມານຈຳນວນຫຼາຍ, ສ່ວນການຮັບພະນັກງານໃໝ່ກໍ່ປຽບດັ່ງການເລີ່ມຕົ້ນໃໝ່, ຕ້ອງໃຊ້ເວລາ ແລະ ໃຊ້ທຶນຮອນເພີ່ມຂຶ້ນໃນສ່ວນຝຶກອົບຮົມພະນັກງານໃໝ່ອີກ ສິ່ງຜົນເຮັດວຽກງານບໍ່ສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ບໍ່ໄດ້ປະສິດທິພາບເທົ່າທີ່ຄວນ. ໃນໄລຍະທີ່ຜ່ານມາໄດ້ພຽງແຕ່ເກັບກຳຂໍ້ມູນການເຂົ້າ-ລາອອກວຽກຂອງພະນັກງານເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ການຮັບຮູ້ເຖິງເຫດຜົນຂອງຜູ້ທີ່ລາອອກຈາກວຽກ ຫຼື ຜູ້ທີ່ຍັງສືບຕໍ່ເຮັດວຽກໃຫ້ກັບອົງກອນນັ້ນມີສາເຫດມາຈາກໃສ ແລະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຜູກພັນກັບອົງກອນ ຫຼື ບໍ່ ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບຮູ້ຢ່າງຈະແຈ້ງເທື່ອ , ຍ້ອນເຫດນີ້ ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າຈຶ່ງສົນໃຈຢາກສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ເພື່ອສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າຂອງການພັດທະນາອົງກອນ, ບຸກຄະລາກອນ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ອົງກອນໄດ້ຮັບຮູ້ ແລະ ພ້ອມແກ້ໄຂບັນຫາກ່ຽວກັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານ ແລະ ນຳຜົນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໄປໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນໃນການກຳນົດແຜນຍຸດທະສາດການບໍລິຫານຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງອົງກອນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງຕາມວັດຖຸປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ອົງກອນກຳນົດໄວ້, ເຊິ່ງເປັນສິ່ງຈຳເປັນທີ່ຜູ້ບໍລິຫານຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຄົ້ນຫາວິທີທາງແກ້ໄຂຢ່າງແທ້ຈິງ ເພາະຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຫຼາຍທີ່ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານລາອອກຈາກອົງກອນ, ການປ່ຽນວຽກເຮັດງານທຳ, ການຂາດວຽກ ແລະ ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານໃນອົງກອນ.

ຈຸດປະສົງ: (1) ເພື່ອວິເຄາະລະດັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທົ່ວລະບົບ, (2) ເພື່ອວິເຄາະປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທົ່ວລະບົບ.

ການທົບທວນເອກະສານ

ແນວຄວາມຄິດ ແລະ ທິດສະດີທີ່ກ່ຽວກັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ

Steers (1977) ໄດ້ກ່າວວ່າ: ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໝາຍເຖິງ ຄວາມສຳພັນອັນໜັກແໜ້ນຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຕໍ່ອົງກອນ ໂດຍຄວາມຜູກພັນນັ້ນສາມາດກຳນົດຢູ່ໃນ 3 ລັກສະນະຕໍ່ໄປນີ້:

- ມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຢ່າງແຮງກ້າ, ຍອມຮັບໃນເປົ້າໝາຍ ແລະ ຄ່ານິຍົມຂອງອົງກອນ : ພະນັກງານມີຄວາມເຫັນດີ, ຍອມຮັບທິດທາງ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ ພ້ອມທັງເຫັນວ່າເປົ້າໝາຍດັ່ງກ່າວສອດຄ່ອງກັບຄ່ານິຍົມຂອງຕົນເອງ.
- ມີຄວາມເຕັມໃຈທີ່ຈະທຸ້ມເທຄວາມພະຍາຍາມປະຕິບັດວຽກງານເພື່ອປະໂຫຍດຂອງອົງກອນ: ພະນັກງານພ້ອມທຸ່ມເທເຫື່ອແຮງ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມຫຼາຍກວ່າໜ້າທີ່ທີ່ກຳນົດ ເພື່ອໃຫ້ອົງກອນປະສົບຄວາມສຳເລັດ.

- ມີຄວາມມຸ່ງມາດປາດຖະໜາທີ່ຈະຮັກສາການເປັນສະມາຊິກຢູ່ໃນອົງກອນ : ພະນັກງານມີຄວາມຕ້ອງການຢູ່ກັບອົງກອນໃນລະຍະຍາວ ແລະ ມີຄວາມພາກພູມໃຈໃນການເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ.

Herzberg (1959) ທິດສະດີສອງປັດໄຈເປັນທີ່ຮູ້ຈັກ ແລະ ນິຍົມກັນຫຼາຍ, ເຊິ່ງທິດສະດີດັ່ງກ່າວ ມີຊື່ເອີ້ນທີ່ແຕກຕ່າງກັນເຊັ່ນ: Dual Factor Theory, Two-Factor Theory, Motivation-Maintenance Theory, Motivation-Hygiene Theory, ໃນທິດສະດີນີ້ມີປັດໄຈທີ່ສຳຄັນຢູ່ 2 ຢ່າງທີ່ເຮັດໃຫ້ຄົນມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ແລະ ບໍ່ເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ, ປັດໄຈດັ່ງກ່າວສາມາດແຍກອອກເປັນ 2 ກຸ່ມຄື:

1. ປັດໄຈຈູງໃຈ (Motivators factors):

ເປັນປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການເຮັດວຽກ ເພາະເປັນປັດໄຈທີ່ກະຕຸ້ນໃຫ້ພະນັກງານທຸ້ມເທຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມເຮັດວຽກໃຫ້ດີທີ່ສຸດ, ປັດໄຈຈູງໃຈຈະມີຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກງານ, ພະນັກງານຈະເກີດຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນວຽກງານ, ປັດໄຈດັ່ງກ່າວ ຈະມີຜົນຕໍ່ປະສິດທິພາບຂອງການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໂດຍກົງ, ປັດໄຈຈູງໃຈປະກອບມີຄື:

- ຄວາມສຳເລັດ (Achievement): ອົງປະກອບນີ້ຖືວ່າມີຄວາມສຳຄັນທີ່ສຸດ, ການແກ້ໄຂອຸປະສັກບັນຫາໃຫ້ລຸລ່ວງໄປໄດ້ດ້ວຍດີ ສິ່ງຜົນໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ສຶກຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ແລະ ຄວາມພູມໃຈໃນຜົນສຳເລັດຂອງວຽກງານນັ້ນເຮັດໃຫ້ມີກຳລັງໃຈຈະເຮັດວຽກອື່ນໆຕໍ່ໄປ.
- ການໄດ້ຮັບຄວາມຍອມຮັບນັບຖື (Recognition): ຖ້າຜູ້ບັງບັນຊາ, ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ບຸກຄົນທົ່ວໄປໃນອົງກອນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຍົກຍ້ອງຊົມເຊີຍສະແດງຄວາມຊື່ນຊົມຍິນດີໃນຜົນງານ, ຄວາມສາມາດເມື່ອເຮັດວຽກງານບັນລຸຜົນຈະເປັນສິ່ງທີ່ສ້າງຄວາມປະທັບໃຈ ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານນັ້ນເກີດຄວາມພາກພູມໃຈມີຜົນໃນການກະຕຸ້ນແຮງຈູງໃຈໃຫ້ເຮັດວຽກງານໄດ້ດີຂຶ້ນເລື້ອຍໆ.
- ລັກສະນະຂອງວຽກ (Work Itself): ຖ້າເປັນວຽກທີ່ໜ້າສົນໃຈ ແລະ ທ້າທາຍໃນຄວາມສາມາດ, ເປັນວຽກງານສຳຄັນທີ່ມີຄຸນຄ່າ, ເປັນອີກງານທີ່ຕ້ອງໃຊ້ຄວາມຄິດ, ເປັນວຽກປະດິດຄິດຄົ້ນສິ່ງໃຫ່ມໆ ພະນັກງານຈະຮູ້ສຶກເພິ່ງພໍໃຈທີ່ຈະເຮັດວຽກໃນລັກສະນະນີ້.
- ຄວາມຮັບຜິດຊອບ (Responsibility): ຖ້າໄດ້ຮັບກຽດ ແລະ ຄວາມໄວ້ວາງໃຈມອບໝາຍໃຫ້ ຮັບຜິດຊອບວຽກງານນັ້ນໆຢ່າງອິດສະຫຼະເສລີ, ໃຫ້ໂອກາດເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງເຕັມທີ ໂດຍຜູ້ບັງຄັບບັນຊາບໍ່ໄດ້ກວດກາຄວບຄຸມຫຼາຍເກີນໄປ ພະນັກງານຈະມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈເປັນຢ່າງສູງ.
- ຄວາມກ້າວໜ້າ (Advancement): ຖ້າໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາເລື່ອນຂັ້ນເລື່ອນຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ໃນການເຮັດວຽກ, ການຂຶ້ນເງິນເດືອນຄ່າຈ້າງໃຫ້ສູງຂຶ້ນ ຈະເປັນສິ່ງທີ່ຊ່ວຍສົ່ງເສີມກະຕຸ້ນໃຫ້ພະນັກງານຕັ້ງໃຈເຮັດວຽກງານໃຫ້ຫຼາຍຍິ່ງຂຶ້ນ.

2. ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ (Hygiene Factor):

ເປັນປັດໄຈທີ່ປ້ອງກັນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຮູ້ສຶກບໍ່ເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ, ເປັນປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການເຮັດວຽກ, ຖ້າບໍ່ມີປັດໄຈດັ່ງກ່າວຈະເຮັດໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມຮູ້ສຶກບໍ່ເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ ເຖິງແມ່ນວ່າປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ຈະບໍ່ໄດ້ໄດ້ສ້າງແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກໂດຍກົງ, ປັດໄຈຄ້ຳຈູນປະກອບມີຄື:

- ຄ່າຕອບແທນ (Salary): ຄ່າຈ້າງທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການເຮັດວຽກ ແລະ ການເລື່ອນຂັ້ນເງິນເດືອນໃນໜ່ວຍງານນັ້ນໆເປັນທີ່ພໍໃຈຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ເຮັດວຽກ, ພ້ອມນັ້ນ ເງິນເດືອນກໍ່ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດໃນສະພາບສັງຄົມປະຈຸບັນ.
- ນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານອົງກອນ (Company Policy and Administration): ພະນັກງານມີຄວາມຮູ້ສຶກວ່າຝ່າຍບໍລິຫານສື່ສານທີ່ດີກັບພະນັກງານ, ພະນັກງານກໍ່ມີຄວາມຮູ້ສຶກດີຕໍ່ອົງກອນ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງການບໍລິຫານງານຂອງບຸກຄົນ.
- ການຄຸ້ມຄອງບັງຄັບບັນຊາ (Supervision): ຄວາມສາມາດທາງເຕັກນິກຂອງຜູ້ບັງຄັບບັນຊາທີ່ປະກອບໄປດ້ວຍ ຄວາມເໝາະສົມຂອງການມອບໝາຍວຽກ, ການແກ້ໄຂບັນຫາ, ຄວາມສາມາດໃນການແນະນຳ, ສອນວຽກ, ຄວາມສາມາດໃນການຕັດສິນໃຈທີ່ຖືກຕ້ອງຂອງຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ.
- ຄວາມສຳພັນກັບຜູ້ບັງຄັບບັນຊາ (Relationship with Supervisor): ການຮ່ວມມືກັນເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ, ຄວາມເຊື່ອໃຈ ແລະ ຄວາມເຄົາລົບເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ, ເພື່ອໃຫ້ການເຮັດວຽກມີຄວາມຄ່ອງຕົວ ແລະ ບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ.
- ເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກ (Working Condition): ລັກສະນະຂອງວຽກງານ ຫຼື ລັກສະນະທີ່ເປັນອົງ ປະກອບທີ່ເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນເກີດຄວາມຮູ້ສຶກດີຕໍ່ງານສ້າງຄວາມສະດວກສະບາຍໃຫ້ພະນັກງານ.
- ຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ (Interpersonal Relations): ສິ່ງທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ບັນຍາກາດຂອງການເຮັດວຽກດີ, ສ້າງຄວາມສຸກ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ.
- ຊີວິດສ່ວນຕົວ (Personal Life): ສິ່ງທີ່ຊ່ວຍຮອງຮັບ ແລະ ເສີມສ້າງໃຫ້ບຸກຄົນສາມາດດຳລົງຊີວິດຢູ່ໄດ້ຢ່າງມີຄວາມສຸກ ແລະ ໝັ້ນຄົງ.
- ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ (work conditions): ປັດໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະພາບແວດລ້ອມທາງດ້ານວຽກງານ ປະກອບໄປດ້ວຍຄວາມເໝາະສົມຂອງສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ແສງສະຫວ່າງ, ອາກາດ, ພື້ນທີ່, ຄວາມພຽງພໍຂອງອຸປະກອນ, ວັດຖຸຄວາມເປັນ ລະບຽບຮຽບຮ້ອຍສອຍງາມຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຄວາມປອດໄພຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຄວາມເໝາະສົມຂອງປະລິມານວຽກ.

- ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ (Job Security): ການຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານຈະມີວຽກເຮັດງານທຳຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ມີລາຍໄດ້ທີ່ໝັ້ນຄົງ, ສະຫວັດດີການດີ ແລະ ມີການພັດທະນາສີມືແຮງງານວິຊາຊີບໃຫ້ກັບພະນັກງານ.

ປົດຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ເກີດສຸກ (2021) ໄດ້ສຶກສາ ປັດໄຈຈູງໃຈ, ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ແລະ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການປະຕິບັດງານທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານ ສະຖາບັນວິທະຍາສາດ ແລະ ເທັກໂນໂລຢີແຫ່ງປະເທດໄທ, ມີຈຸດປະສົງເພື່ອວິເຄາະປັດໄຈຈູງໃຈ, ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ແລະ ຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ມີຜົນໃນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນ 300 ຄົນ, ນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ການວິເຄາະແມ່ນນຳໃຊ້ ໂປຣແກຣມ SPSS ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໄດ້ແກ່: ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ, ການວິເຄາະຄ່າທີ ແບບ Independent, ການວິເຄາະຄວາມແປງສ່ວນທາງດຽວ ແລະ ການວິເຄາະສົມຜົນຖົດຖອຍແບບພະຫຸຄູນ (Multiple Regression Analysis) ຜົນການວິເຄາະພົບວ່າ: ປັດໄຈຈູງໃຈໃນດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນວຽກງານຢູ່ ໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ ປັດໄຈຄ້ຳຈູນໃນດ້ານຄ່າຕອບແທນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ; ປັດໄຈຈູງໃຈມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນ 3 ດ້ານຈາກ 5 ດ້ານໄດ້ແກ່: ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນງານ, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນງານ ທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ (R^2= 0.479); ປັດໄຈຈົ່ນມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນ 4 ດ້ານໄດ້ແກ່: ດ້ານສະຫວັດດີການ, ດ້ານເງິນຄ່າຕອບແທນ, ດ້ານເງິນເດືອນ, ດ້ານກອງທຶນລ້ຽງຊີບ ທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ (R^2 = 0.466) ທີ່ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

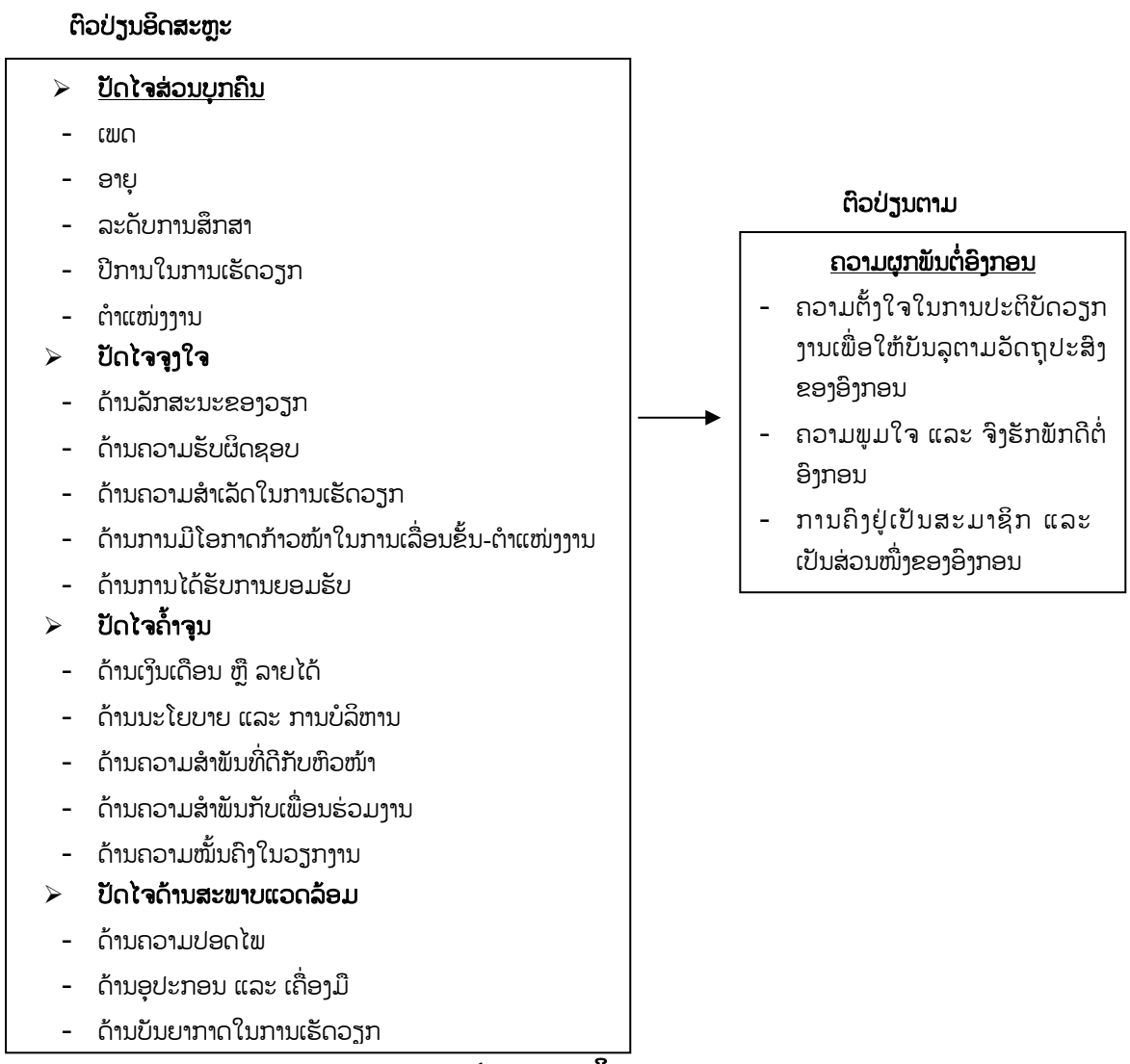
Peerati & Ramdeja (2021) ໄດ້ສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານເທດສະບານໃນອຳເພີເມືອງຈັງຫວັດຊົນບູລີ, ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາ ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະງານ, ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະອົງກອນ ແລະ ປັດໄຈຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດງານທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານ, ກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນ 285 ຄົນ ນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ການວິເຄາະແມ່ນນຳໃຊ້ໂປຣແກຣມ SPSS ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໄດ້ແກ່: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ການວິເຄາະສົມຜົນຖົດຖອຍແບບພະຫຸຄູນ (Multiple Regression Analysis). ຜົນການວິເຄາະພົບວ່າ: ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະງານ ($\bar{X}$ = 4.29) ເຊິ່ງຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະອົງກອນ ($\bar{X}$ = 3.63) ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດງານ ($\bar{X}$ = 3.54) ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານ ($\bar{X}$ = 4.32) ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ. ຜົນການທົດສອບສົມມຸດຖານພົບວ່າ: ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະງານມີພຽງດ້ານຄວາມທ້າທາຍຂອງວຽກງານທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນ (R^2= 0.156), ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະຂອງອົງກອນບໍ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນ (R^2 = 0.013) ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດງານ ມີພຽງດ້ານນະໂຍບາຍອົງກອນທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນ (R^2= 0.032), ສ່ວນດ້ານອື່ນໆແມ່ນບໍ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນທີມ ທີ່ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

PRAWAT (2021) ໄດ້ສຶກສາ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຂອງບຸກຄະລາກອນໂຮງຫມໍ ສົມເດັດພະມາຣິມມະລາດສະເທວີ ນະສິຣາຊາ, ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາລະດັບຄວາມຜູກພັນ ແລະ ວິເຄາະປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ; ກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນ 337 ຄົນ ນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ການວິເຄາະ ແມ່ນນຳໃຊ້ໂປຣແກຣມ SPSS ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໄດ້ແກ່: ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ທົດສອບສົມມຸດຖານ ໂດຍໃຊ້ T-test, F-test (One-way ANOVA), ການວິເຄາະສົມຜົນຖົດຖອຍແບບພະຫຸຄູນ (Multiple Regression Analysis). ຜົນການວິເຄາະພົບວ່າ: (1) ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງບຸກຄະລາກອນຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ ($\bar{X}$= 3.21); (2) ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນແມ່ນບໍ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນ; (3) ປັດໄຈດ້ານລັກສະນະງານ ທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຂອງບຸກຄະລາກອນ (R^2 = 0.339)ໄດ້ແກ່: ດ້ານຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງວຽກງານ ດ້ານຄວາມທ້າທາຍຂອງວຽກງານ, ດ້ານຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານ, ດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການ ບໍລິຫານງານ ແລະ ດ້ານວຽກງານທີ່ມີໂອກາດພົວພັນກັບບຸກຄົນອື່ນ ຕາມລຳດັບ; (4) ປັດໄຈດ້ານປະສົບ ການໃນການປະຕິບັດງານທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຂອງບຸຄະລາກອນ (R^2 = 0.300) ໄດ້ແກ່: ດ້ານທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ອົງກອນ, ດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກວ່າຕົນສຳຄັນຕໍ່ອົງກອນ ແລະ ດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກວ່າອົງກອນເພິ່ງພາໄດ້ ຕາມລຳດັບທີ່ມີລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

Sidthisone et al. (2022) ໄດ້ສຶກສາ ແຮງຈູງໃຈ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງຄະນະບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ, ວິທະຍາເຂດນາເຊັ້ງ, ສປປ ລາວ, ມີຈຸດປະສົງເພື່ອປະເມີນປັດໄຈຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ, ແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມ ທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ແລະ ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານກັບອົງກອນ. ການຄົ້ນຄວ້ານີ້ໄດ້ດຳເນີນໂດຍໃຊ້ກຸ່ມຕົວຢ່າງແບບສະດວກ, ມີຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທັງໝົດ 39 ຄົນ ຈາກຄະນະວິຊາບໍລິຫານທຸລະກິດ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ, ວິທະຍາເຂດນາເຊັ້ງ, ສປປ ລາວ. ຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກຳໄດ້ ນຳມາວິເຄາະດ້ວຍການວິເຄາະການຖົດຖອຍ (Regression Analysis) ໂດຍໃຊ້ໂປຣແກຣມ SPSS 22.0. ຂໍ້ມູນພື້ນຖານຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຜູ້ຕອບສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດຊາຍ (65.5%) ແລະ ສ່ວນຫຼາຍມີອາຍຸລະຫວ່າງ 31 ຫາ 40 ປີ (59%), ກຸ່ມຕົວຢ່າງສ່ວນໃຫຍ່ມີລະດັບການສຶກສາປະລິນຍາໂທ (48.7%) ໃນຂະນະທີ່ໄລຍະເວລາການເຮັດວຽກສ່ວນຫຼາຍຢູ່ໃນຊ່ວງ 6 ຫາ 9 ປີ (35.9%); ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ຕອບກ່ຽວກັບປັດໄຈຕ່າງໆເຊັ່ນ: ດ້ານແຮງຈູງໃຈ, ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບດີທັງໝົດ. ຈາກການວິເຄາະການຖົດຖອຍ ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບ

ແວດລ້ອມຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ທີ່ລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ $\alpha=0.01$ ແລະ $\alpha=0.05$ ຕາມລຳດັບ ມີພຽງແຕ່ປັດໄຈຄ່າຈູນເທົ່ານັ້ນທີ່ບໍ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ໂດຍມີຄ່າ p-value ເທົ່າກັບ 0.044 ເຊິ່ງສູງກວ່າລະດັບຄວາມສຳຄັນ 5%. ດັ່ງນັ້ນ, ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນແມ່ນ ປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ໝາຍຄວາມວ່າ ເພື່ອເພີ່ມ ຫຼື ເສີມສ້າງຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ, ອົງກອນຄວນປັບປຸງປັດໄຈດ້ານແຮງຈູງໃຈ ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

ກອບແນວຄິດ



ຮູບ 1: ກອບແນວຄິດ

ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

1. ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ການກຳນົດກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງແມ່ນ ພະນັກງານທັງໝົດຂອງທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທີ່ລະບົບຈຳນວນ 2,201 ຄົນ (ທຄຕລ, 2025), ການກຳນົດຂະໜາດກຸ່ມຕົວຢ່າງ ໄດ້ອີງໃສ່ແບບທົດສະດີການກຳນົດຕົວຢ່າງຕາມແບບຂອງ ທ່ານ Yamane (1973) ໄດ້ຈຳນວນ 338 ຕົວຢ່າງ, ເນື່ອງຈາກພະນັກງານຢູ່ໃນແຕ່ລະພາກສ່ວນມີຈຳນວນບໍ່ເທົ່າກັນ, ສະນັ້ນ ຈຶ່ງໃຊ້ວິທີການສຸ່ມຕົວຢ່າງແບບ Stratified Random Sampling ແລະ ແຈກຢາຍກຸ່ມຕົວຢ່າງຕາມສັດສ່ວນ ຊ່ວຍໃຫ້ແຕ່ລະພາກສ່ວນມີຕົວແທນທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ສະທ້ອນພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງປະຊາກອນໄດ້ດີ ເຮັດໃຫ້ຜົນການສຶກສາມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື.

2. ວິທີເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ວິທີເກັບກຳຂໍ້ມູນທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນຂໍ້ມູນປະຖົມພູມ (Primary data) ເຊິ່ງໄດ້ລວບລວມເກັບກຳຂໍ້ມູນແບບສອບຖາມຈາກພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທີ່ລະບົບ ຈົນກວ່າຈະຄົບຈຳນວນ 338 ຄົນ, ການແຈກຢາຍແບບສອບຖາມແມ່ນຜ່ານທາງອອນລາຍ Google Forms.

3. ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

- ວິເຄາະຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ເຊິ່ງສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ແມ່ນ ຄ່າຄວາມຖີ່ (Frequency) ແລະ ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ (Percentage) ເພື່ອອະທິບາຍຂໍ້ມູນສ່ວນບຸກຄົນຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະອື່ນໆ.

- ວິເຄາະລະດັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ແລະ ລະດັບຄວາມຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທ່ວລະບົບ ເຊິ່ງສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ແມ່ນ ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean ຫຼື $\bar{x}$) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Standard deviation: S.D).

- ທົດສອບສົມມຸດຖານດ້ວຍສະຖິຕິສົມຜົນຖົດຖອຍແບບພະຫຸຄູນ (Multiple Regression Analysis) ເພື່ອວິເຄາະປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທ່ວລະບົບ.

ຜົນໄດ້ຮັບ

1. ວິເຄາະລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງປັດໄຈແຕ່ລະດ້ານ

ຈາກຕາຕະລາງ 1 ຜົນການວິເຄາະລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ຕໍ່ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ພົບວ່າ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{x}$ = 4.26, S.D = 0.70) ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ ແລະ ມີຄວາມພໍໃຈຕໍ່ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນໃນລະດັບສູງ ເຊິ່ງສາມາດສົ່ງເສີມຄວາມຜູກພັນ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດວຽກເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ ($\bar{x}$ = 4.38, S.D = 0.60) ແລະ ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ ($\bar{x}$ = 4.38, S.D = 0.67) ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດເທົ່າກັນ ແລະ ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 1 ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະສົບຜົນສຳເລັດໃນວຽກງານ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບເປັນຢ່າງຍິ່ງ, ຮອງລົງມາ ຄື ດ້ານຄວາມປອດໄພ ($\bar{x}$ = 4.36, S.D = 0.67) ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 3, ສ່ວນດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ($\bar{x}$ = 4.33, S.D = 0.69) ແລະ ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ($\bar{x}$ = 4.33, S.D = 0.63) ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັນ ແລະ ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບຮ່ວມທີ 4, ຖັດມາ ຄື ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກ ($\bar{x}$ = 4.32, S.D = 0.67) ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 6, ດ້ານເງິນເດືອນ ຫຼື ລາຍໄດ້ ($\bar{x}$ = 4.30, S.D = 0.69) ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 7, ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ ($\bar{x}$ = 4.27, S.D = 0.67) ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 8 ແລະ ດ້ານອຸປະກອນ ແລະ ເຄື່ອງມື ($\bar{x}$ = 4.23, S.D = 0.71) ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 9 ໂດຍທຸກດ້ານຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍທີ່ສຸດ, ສຳລັບ ດ້ານຄວາມສຳພັນທີ່ດີກັບຫົວໜ້າ ($\bar{x}$ = 4.20, S.D = 0.75) ແລະ ດ້ານບັນຍາກາດໃນການເຮັດວຽກ ($\bar{x}$ = 4.20, S.D = 0.75) ມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັນ ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບຮ່ວມທີ 10 ແລະ ຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ, ຖັດມາ ຄື ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ($\bar{x}$ = 4.17, S.D = 0.69) ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 12 ແລະ ດ້ານການມີໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເລື່ອນຂັ້ນ-ຕຳແໜ່ງງານ ($\bar{x}$ = 3.94, S.D = 0.88) ມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳສຸດ ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 13 ແຕ່ຍັງຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ. ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ ແລະ ມີຄວາມພໍໃຈຢ່າງສູງຕໍ່ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນໂດຍລວມ. ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານເຊິ່ງເປັນປັດໄຈຂັບເຄື່ອນຫຼັກທີ່ສະທ້ອນວ່າ ພະນັກງານມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ ແລະ ຕ້ອງການການໂຕໃນອາຊີບການງານ. ຢ່າງໃດກໍ່ດີ, ເມື່ອພິຈາລະນາດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳສຸດ ຄື ດ້ານການມີໂອກາດກ້າວໜ້າໃນການເລື່ອນຂັ້ນ-ຕຳແໜ່ງງານ ຍັງມີຄ່າສະເລ່ຍໜູດລົງຢ່າງຊັດເຈນເມື່ອທຽບໃສ່ດ້ານອື່ນໆ. ດັ່ງນັ້ນ, ອົງກອນຄວນເພີ່ມຄວາມເອົາໃຈໃສ່ໃນການວາງແຜນເສັ້ນທາງຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ (Career Path), ຈັດລະບົບການເລື່ອນຂັ້ນ-ຕຳແໜ່ງງານໃຫ້ມີຄວາມຈະແຈ້ງ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ເປັນທຳເພື່ອສ້າງແຮງຈູງໃຈ, ຮັກສາບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມສາມາດ ແລະ ເສີມສ້າງຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ອົງກອນໃຫ້ແໜ້ນແຟ້ນຍືນຍົງ.

ຕາຕະລາງທີ 1 ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານແຕ່ລະດ້ານຂອງປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ

ລຳດັບ	ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນ	ຄ່າສະເລ່ຍ	ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ	ລະດັບຄວາມສຳຄັນ	ອັນດັບ
1	ດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກ	4.32	0.67	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	6
2	ດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ	4.27	0.67	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	8
3	ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ	4.38	0.60	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	1
4	ດ້ານມີໂອກາດກ້າວໜ້າເລື່ອນຂັ້ນ-ຕຳແໜ່ງງານ	3.94	0.88	ຫຼາຍ	13
5	ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ	4.17	0.69	ຫຼາຍ	12
6	ດ້ານເງິນເດືອນ ຫຼື ລາຍໄດ້	4.30	0.69	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	7
7	ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ	4.33	0.69	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	4
8	ດ້ານຄວາມສຳພັນທີ່ດີກັບຫົວໜ້າ	4.20	0.75	ຫຼາຍ	10
9	ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ	4.33	0.63	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	4

10	ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ	4.38	0.67	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	1
11	ດ້ານຄວາມປອດໄພ	4.36	0.67	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	3
12	ດ້ານອຸປະກອນ ແລະ ເຄື່ອງມື	4.23	0.71	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	9
13	ດ້ານບັນຍາກາດໃນການເຮັດວຽກ	4.20	0.75	ຫຼາຍ	10
	ສະເລ່ຍລວມ	**4.26**	**0.70**	**ຫຼາຍທີ່ສຸດ**	

2. ວິເຄາະລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ

ຈາກຕາຕະລາງ 2 ສະແດງໃຫ້ເຫັນລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ໂດຍລວມພົບວ່າ ຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{x}$ = 4.49, S.D = 0.61) ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບສູງ ທັງໃນດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ, ພຶດຕິກຳ ແລະ ຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະຮ່ວມພັດທະນາອົງກອນ, ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງທີ່ສຸດ ຄື ຄວາມພູມໃຈ ແລະ ຄວາມຈົງຮັກພັກດີຕໍ່ອົງກອນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{x}$ = 4.60, S.D = 0.55) ເປັນອັນດັບ 1 ສະແດງວ່າ ພະນັກງານມີຄວາມພາກພູມໃຈໃນການເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ ມີຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ຄຳນຶງເຖິງຜົນປະໂຫຍດຂອງອົງກອນເປັນສຳຄັນ, ຮອງລົງມາ ຄື ຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານເພື່ອໃຫ້ບັນລຸວັດຖຸປະສົງຂອງອົງກອນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{x}$ = 4.47, S.D = 0.58) ເປັນອັນດັບ 2 ສະແດງວ່າ ພະນັກງານມີຄວາມມຸ່ງມັ່ນ ແລະ ພ້ອມທຸ່ມເທໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ເພື່ອໃຫ້ວຽກງານບັນລຸເປົ້າໝາຍ ແລະ ສຳເລັດຕາມວັດຖຸປະສົງຂອງອົງກອນ, ສ່ວນ ການຄົງຢູ່ເປັນສະມາຊິກ ແລະ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ ມີຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{x}$ = 4.41, S.D = 0.70) ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ເປັນອັນດັບ 3 ເຊິ່ງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານມີຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະຢູ່ປະຕິບັດວຽກກັບອົງກອນໃນໄລຍະຍາວ ຮູ້ສຶກເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນກິດຈະກຳຕ່າງໆ ຂອງອົງກອນຢ່າງສະໝ່ຳສະເໝີ. ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ໂດຍລວມພະນັກງານມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໃນລະດັບສູງຫຼາຍ. ພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ ແລະ ມີຄວາມຜູກພັນດ້ານຈິດໃຈ (Affective Commitment) ສູງສຸດ ເຊິ່ງສະທ້ອນຈາກຄວາມພູມໃຈ ແລະ ຄວາມຈົງຮັກພັກດີຕໍ່ອົງກອນ ເປັນແຮງຂັບເຄື່ອນຕົ້ນຕໍ ທີ່ສົ່ງຜົນໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມຕັ້ງໃຈ ແລະ ທຸ່ມເທໃນການປະຕິບັດວຽກງານຢ່າງເຕັມຄວາມສາມາດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ດີ, ດ້ານການຄົງຢູ່ເປັນສະມາຊິກຂອງອົງກອນ ມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳສຸດເມື່ອທຽບໃສ່ດ້ານອື່ນໆ. ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ເຖິງວ່າພະນັກງານຈະຮັກ ແລະ ຈົງຮັກພັກດີຕໍ່ອົງກອນຫຼາຍ, ແຕ່ການຕັດສິນໃຈຄົງຢູ່ໄລຍະຍາວຍັງມີຄວາມອ່ອນໄຫວຕໍ່ປັດໄຈພາຍນອກ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ. ດັ່ງນັ້ນ, ອົງກອນຄວນຮັກສາຈຸດແຂງດ້ານວັດທະນະທຳອົງກອນ ແລະ ຄວາມພູມໃຈໃນອົງກອນໄວ້ ຄວບຄູ່ກັບການພັດທະນາລະບົບຜົນຕອບແທນ, ສິ່ງຈູງໃຈ, ສະຫວັດດີການ ແລະ ເສັ້ນທາງຄວາມກ້າວໜ້າໃນຕຳແໜ່ງງານ ເພື່ອຮັກສາບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມສາມາດໃຫ້ຄົງຢູ່ກັບອົງກອນຢ່າງຍືນຍົງ.

ຕາຕະລາງທີ 2 ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານຂອງຄວາມຜູກພັນ

ລຳດັບ	**ຄວາມຜູກພັນ**	**ຄ່າສະເລ່ຍ**	**ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ**	**ລະດັບຄວາມສຳຄັນ**	**ອັນດັບ**
1	ຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຕາມວັດຖຸປະສົງຂອງອົງກອນ	4.47	0.58	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	2
2	ຄວາມພູມໃຈ ແລະ ຈົງຮັກພັກດີຕໍ່ອົງກອນ	4.60	0.55	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	1
3	ການຄົງຢູ່ເປັນສະມາຊິກ ແລະ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ.	4.41	0.70	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	3
	ສະເລ່ຍລວມ	**4.49**	**0.61**	**ຫຼາຍທີ່ສຸດ**	

3. ທົດສອບສົມມຸດຖານດ້ວຍສະຖິຕິສົມຜົນຖົດຖອຍແບບພະຫຸຄູນ(Multiple Regression Analysis) ເພື່ອວິເຄາະປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທົ່ວລະບົບ.

ຈາກຕາຕະລາງ 3 ການວິເຄາະການຖົດຖອຍແບບພະຫຸຄູນ (Multiple Regression Analysis) ເພື່ອທົດສອບອິດທິພົນຂອງປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ, ປັດໄຈຈູງໃຈ, ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ແລະ ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທົ່ວລະບົບ, ຜົນການວິເຄາະໃນຕາຕະລາງພົບວ່າ ມີ 7 ປັດໄຈ ທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຢ່າງຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 (Sig. < 0.05) ໂດຍສາມາດລຽງລຳດັບອິດທິພົນຈາກຫຼາຍໄປຫາໜ້ອຍ ໄດ້ດັ່ງນີ້:

1) ກຸ່ມປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນໃນທາງບວກ (+) ສົ່ງຜົນຊ່ວຍເພີ່ມຄວາມຜູກພັນ:

- ອັນດັບທີ 1: ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ ມີອິດທິພົນທາງບວກສູງທີ່ສຸດ (β = 0.275, Sig.= 0.000) ໝາຍຄວາມວ່າ ຖ້າພະນັກງານໄດ້ຮັບຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກເພີ່ມຂຶ້ນ ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນເພີ່ມຂຶ້ນ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງ

ສະຖິຕິ 0.05. ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ: ເມື່ອພະນັກງານສາມາດປະຕິບັດງານໄດ້ສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍ ຈະເກີດຄວາມຮູ້ສຶກພູມໃຈ, ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນວຽກງານ ເຊິ່ງເປັນແຮງຈູງໃຈພາຍໃນ ທີ່ສຳຄັນ ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມທຸ່ມເທ ແລະ ມີຄວາມຜູກພັນກັບອົງກອນຫຼາຍຂຶ້ນ.

- ອັນດັບທີ 2: ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ ມີອິດທິພົນທາງບວກ (β = 0.239, Sig.= 0.000) ໝາຍຄວາມວ່າ ຖ້າອົງກອນມີຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານໃຫ້ແກ່ພະນັກງານສູງຂຶ້ນ ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນເພີ່ມຂຶ້ນ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05. ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ: ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມແນ່ນອນຂອງສິດທິໃນອາຊີບ ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ ເຊິ່ງຊ່ວຍສ້າງຄວາມອຸ່ນໃຈ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງດ້ານຄວາມບໍ່ແນ່ນອນໃນການຈ້າງງານ. ເມື່ອພະນັກງານມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນວ່າ ອົງກອນມີຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ສາມາດດຳເນີນກິດຈະການໄດ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນໄລຍະຍາວ ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມສັດທາ, ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຢ່າງແໜ້ນແຟ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ອົງກອນຄວນຮັກສາມາດຕະຖານຄວາມໝັ້ນຄົງ, ຄຸ້ມຄອງສິດທິຂອງພະນັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ ແລະ ສ້າງຄວາມຈະແຈ້ງດ້ານນະໂຍບາຍການຈ້າງງານ ເພື່ອຮັກສາຖານຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານໃຫ້ຍືນຍົງ.

- ອັນດັບທີ 3: ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ມີອິດທິພົນທາງບວກ (β = 0.226, Sig.= 0.000) ໝາຍຄວາມວ່າ ການມີຄວາມສຳພັນທີ່ດີກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຊ່ວຍສົ່ງເສີມໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນສູງຂຶ້ນ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05. ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ: ການສະໜັບສະໜຸນທາງສັງຄົມ ແລະ ການມີສຳພັນທະພາບທີ່ດີພາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ ເຊິ່ງຊ່ວຍສ້າງບັນຍາກາດການເຮັດວຽກທີ່ດີ, ເກີດຄວາມສາມັກຄີ, ການປະສານງານທີ່ເປັນມິດ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ. ເມື່ອພະນັກງານຮູ້ສຶກເຖິງຄວາມອົບອຸ່ນ ແລະ ຄວາມເປັນມິດໃນກຸ່ມຮ່ວມງານ ຈະຫຼຸດຜ່ອນຄວາມເຄັ່ງຕຶງ ແລະ ເພີ່ມຄວາມສຸກໃນການປະຕິບັດງານ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ. ດັ່ງນັ້ນ, ອົງກອນຄວນສົ່ງເສີມກິດຈະກຳສ້າງຄວາມສາມັກຄີ ແລະ ສ້າງວັດທະນະທຳການເຮັດວຽກແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ເພື່ອເພີ່ມພະລັງຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານໃຫ້ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນ.

- ອັນດັບທີ 4: ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ມີອິດທິພົນທາງບວກ (β = 0.209, Sig.= 0.002) ໝາຍຄວາມວ່າ ລະບົບບໍລິຫານ ແລະ ນະໂຍບາຍອົງກອນທີ່ດີ ມີສ່ວນຊ່ວຍເພີ່ມຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05. ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ: ນະໂຍບາຍອົງກອນທີ່ຊັດເຈນ, ມີຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ການບໍລິຫານງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ ເຊິ່ງຊ່ວຍສ້າງຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ແລະ ເປັນຮາກຖານໃນການດຳເນີນງານຂອງອົງກອນ. ເມື່ອອົງກອນມີນະໂຍບາຍທີ່ເອື້ອອຳນວຍ, ມີຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ໃຫ້ຄວາມສົນໃຈຕໍ່ສະຫວັດດີພາບຂອງພະນັກງານ ຈະຫຼຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ ເພີ່ມຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຕໍ່ຄະນະຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ສົ່ງຜົນໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ດັ່ງນັ້ນ, ອົງກອນຄວນຮັກສາ ແລະ ພັດທະນານະໂຍບາຍການບໍລິຫານງານໃຫ້ມີຄວາມໂປ່ງໃສ, ຍຸຕິທຳ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງພະນັກງານໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

- ອັນດັບທີ 5: ດ້ານຄວາມປອດໄພ ມີອິດທິພົນທາງບວກ (β = 0.196, Sig.= 0.001) ໝາຍຄວາມວ່າ ມາດຕະການ ແລະ ສະພາບຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີ ສົ່ງຜົນໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນເພີ່ມຂຶ້ນ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05. ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ: ສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ມາດຕະການຄວາມປອດໄພໃນການປະຕິບັດງານ ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ ເຊິ່ງຊ່ວຍສ້າງຄວາມອຸ່ນໃຈ ແລະ ຄວາມໄວ້ວາງໃຈໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ. ເມື່ອອົງກອນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບສະຫວັດດີພາບ, ສຸຂະອະນາໄມ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ຈະຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນຄວາມເຄັ່ງຕຶງ, ປ້ອງກັນຄວາມສ່ຽງຈາກການປະຕິບັດງານ ແລະ ສະທ້ອນເຖິງຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຂອງຜູ້ບໍລິຫານທີ່ມີຕໍ່ພະນັກງານ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ສົ່ງຜົນໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ແລະ ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຢ່າງໝັ້ນຄົງ. ດັ່ງນັ້ນ, ທະນາຄານຄວນຮັກສາ ແລະ ປັບປຸງມາດຕະການຄວາມປອດໄພ ທັງດ້ານສະຖານທີ່, ລະບົບເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ມີມາດຕະຖານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

2) ກຸ່ມປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນໃນທາງລົບ (-) ສົ່ງຜົນຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຜູກພັນ:

- ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ມີອິດທິພົນໃນທາງລົບ (β = -0.165, Sig.= 0.012) ໝາຍຄວາມວ່າ ໃນກຸ່ມຕົວຢ່າງນີ້ ປັດໄຈດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບມີທິດທາງກົງກັນຂ້າມກັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05. ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ: ການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ຫຼື ການຍົກຍ້ອງໃນການເຮັດວຽກທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ແຕ່ສົ່ງຜົນໃຫ້ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານຫຼຸດລົງ. ປະກົດການນີ້ອາດເກີດຈາກຫຼາຍສາເຫດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ເຊັ່ນ:

1. ຄວາມກົດດັນ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ: ເມື່ອພະນັກງານໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ຫຼື ຍົກຍ້ອງ ມັກຈະມາພ້ອມກັບຄວາມຄາດຫວັງ, ພາລະງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນ ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມເຄັ່ງຕຶງ ແລະ ຄວາມອິດເມື່ອຍໃນການເຮັດວຽກ (Burnout).

2. ຄວາມບໍ່ສົມດຸນກັບຜົນຕອບແທນ: ການໄດ້ຮັບພຽງຄຳຍົກຍ້ອງ ຫຼື ການຍອມຮັບ ແຕ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການສະ ໜັບສະໜຸນດ້ານລາຍໄດ້, ຕຳແໜ່ງງານ ຫຼື ສະຫວັດດີພາບທີ່ສອດຄ່ອງກັນ ອາດເຮັດໃຫ້ພະນັກງານຮູ້ສຶກວ່າຖືກເອົາປຽບ.

3. ການເພີ່ມໂອກາດໃນການຍ້າຍງານ (Marketability): ພະນັກງານທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບວ່າເກັ່ງ ຫຼື ມີຄວາມສາມາດສູງ ມັກຈະມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນຕົນເອງ ແລະ ເປັນທີ່ຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ເຮັດໃຫ້ມີທາງເລືອກໃນການຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ອົງກອນອື່ນຫຼາຍຂຶ້ນ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນໃຫ້ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນເດີມຫຼຸດລົງ.

ດັ່ງນັ້ນ, ອົງກອນຄວນພິຈາລະນາຮູບແບບການຍ້ອງຍໍໃຫ້ຄວບຄູ່ໄປກັບການສະໜັບສະໜູນດ້ານຊັບພະຍາກອນ, ການຮັກສາຄວາມສົມດຸນໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການໃຫ້ຜົນຕອບແທນທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອບໍ່ໃຫ້ການຍອມຮັບນັ້ນກາຍເປັນຄວາມກົດດັນຕໍ່ພະນັກງານ.

- ອາຍຸການເຮັດວຽກ 11 - 15 ປີ ມີອິດທິພົນໃນທາງລົບ (β = -0.146, Sig.= 0.043) ໝາຍຄວາມວ່າ ພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸການເຮັດວຽກໃນຊ່ວງ 11 - 15 ປີ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະມີຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນນ້ອຍກວ່າກຸ່ມອື່ນໆ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05. ເນື່ອງຈາກພະນັກງານໃນກຸ່ມນີ້ເປັນກຸ່ມທີ່ມີປະສົບການເຮັດວຽກມາໄລຍະໜຶ່ງ (Mid-career Stage) ເຊິ່ງມັກຈະເລີ່ມເກີດຄວາມອິດເມື່ອຍ, ຮູ້ສຶກເຖິງຄວາມຖືດຖອຍ, ອິ່ມຕົວໃນຕຳແໜ່ງງານ (Career Plateau) ຫຼື ຕ້ອງການຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຜົນຕອບແທນທີ່ສູງຂຶ້ນ. ເມື່ອອົງກອນບໍ່ສາມາດຕອບສະໜອງໂອກາດການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ຫຼື ສິ່ງຈູງໃຈທີ່ຄາດຫວັງໄດ້, ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຫຼຸດລົງ.

3) ສົມຜົນການຖົດຖອຍ

$$Y = 0.918*** + 0.264(X_8)*** + 0.193(X_{15})*** + 0.188(X_{14})*** + 0.161(X_{12})*** + 0.147(X_{16})*** - 0.132(X_{10})** - 0.159(X_4)**$$

ຕາຕະລາງທີ 3 ສະແດງຜົນການວິເຄາະການທົດສອບສົມຜົນຖົດຖອຍແບບພະຫຸຄູນ

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.918	0.149		6.147	**0.000*** **
ອາຍຸການ 11 - 15 ປີ	-0.159	0.078	-0.146	-2.028	**0.043** **
ດ້ານຄວາມສຳເລັດ	0.264	0.055	0.275	4.827	**0.000*** **
ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ	-0.132	0.052	-0.165	-2.524	**0.012** **
ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ	0.161	0.053	0.209	3.070	**0.002*** **
ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ	0.188	0.044	0.226	4.308	**0.000*** **
ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ	0.193	0.043	0.239	4.477	**0.000*** **
ດ້ານຄວາມປອດໄພ	0.147	0.043	0.196	3.393	**0.001*** **
R^2 Square = 0.713	Adjusted R^2 = 0.687	F = 27.836	Sig. = 0.000		

ອະພິປາຍຜົນ

ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທ່ອລະບົບ ມີລະດັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍທີ່ສຸດ ($\bar{x}$ = 4.49, S.D = 0.61) ເຊິ່ງເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານ ພົບວ່າ ດ້ານຄວາມພູມໃຈ ແລະ ຈົງຮັກພັກດີຕໍ່ອົງກອນ ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ ($\bar{x}$ = 4.60) ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານເພື່ອບັນລຸວັດຖຸປະສົງຂອງອົງກອນ ($\bar{x}$ = 4.47) ແລະ ດ້ານການຄົງຢູ່ເປັນສະມາຊິກ ແລະ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ ($\bar{x}$ = 4.41) ຕາມລຳດັບ, ຜົນການສຶກສານີ້ສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ Allen & Meyer (1990) ທີ່ໄດ້ອະທິບາຍວ່າ ພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຈະສະແດງອອກຜ່ານສາມດ້ານຫຼັກ ຄື ຄວາມຜູກພັນດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ, ຄວາມຜູກພັນດ້ານການຄົງຢູ່ ແລະ ຄວາມຜູກພັນດ້ານບັນທັດຖານ, ໂດຍຜົນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ (ຄວາມພູມໃຈ-ຈົງຮັກພັກດີ) ເປັນດ້ານທີ່ໂດດເດັ່ນທີ່ສຸດ ເຊິ່ງຖືເປັນຮູບແບບຄວາມຜູກພັນທີ່ໜັກແໜ້ນ ແລະ ຍືນຍົງທີ່ສຸດ ຍ້ອນເປັນຄວາມຜູກພັນທີ່ເກີດຈາກຈິດໃຈ ບໍ່ແມ່ນຈາກຄວາມຈຳເປັນ, ນອກຈາກນີ້ ຜົນການສຶກສາຍັງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ Steers (1977) ແລະ Mowday et al. (1979) ທີ່ລະບຸວ່າ ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນປະກອບດ້ວຍ 3 ອົງປະກອບ ຄື ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ຍອມຮັບເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ, ຄວາມເຕັມໃຈທຸ້ມເທຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອອົງກອນ ແລະ ຄວາມປາຖະໜາທີ່ຈະຮັກສາການເປັນສະມາຊິກ ເຊິ່ງທັງສາມອົງປະກອບນີ້ຢູ່ໃນຜົນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ຢ່າງຄົບຖ້ວນ, ເມື່ອປຽບທຽບກັບບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຜົນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ມີທິດທາງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ ອຸດົມສິນ (2023) ທີ່ພົບວ່າ ລະດັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານຫວຽດຕິນລາວ ຈຳກັດ ສຳນັກງານໃຫຍ່ ໂດຍລວມຈັດຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງສະທ້ອນວ່າ ຂະແໜງທະນາຄານໂດຍທົ່ວໄປ ມີແນວໂນ້ມສ້າງຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານໄດ້ໃນລະດັບສູງ ເນື່ອງຈາກລັກສະນະຂອງອາຊີບທີ່ເນັ້ນຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື, ນອກຈາກນີ້ຍັງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ ຈັນທະວົງ (2023) ທີ່ພົບວ່າ ລະດັບຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານພາຍໃນສຳນັກງານອະທິການບໍດີ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດເຊັ່ນກັນ ໂດຍສະເພາະດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ ຄືກັນກັບຜົນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ ເຊິ່ງຢືນຢັນວ່າ ດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ (ຄວາມພູມໃຈ ແລະ ຈົງຮັກພັກດີ) ມັກເປັນດ້ານທີ່ພັດທະນາໄດ້ດີທີ່ສຸດ ເມື່ອອົງກອນສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການພື້ນຖານ ແລະ ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ດີໃຫ້ແກ່ພະນັກງານໄດ້. ຜົນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຢ່າງຊັດເຈນວ່າ ພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ ທ່ອລະບົບ ມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຢູ່ໃນລະດັບສູງຫຼາຍ ເຊິ່ງເປັນຜົນດີຕໍ່ອົງກອນ ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານຂອງການຮັກສາບຸກຄະລາກອນ

ແລະ ຄວາມພ້ອມທຸ້ມເທຂອງພະນັກງານໃນການບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ, ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ຄ່າຜົນປ່ຽນມາດຕະຖານ ທີ່ສູງໃນດ້ານການຄົງຢູ່ເປັນສະມາຊິກ ແລະ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງອົງກອນ (S.D = 0.70) ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຍັງມີພະນັກງານບາງກຸ່ມທີ່ມີຄວາມຄິດເຫັນແຕກຕ່າງອອກໄປ ເຊິ່ງອົງກອນຄວນເອົາໃຈໃສ່ເປັນພິເສດ ເພື່ອປ້ອງກັນຄວາມສ່ຽງດ້ານການລາອອກໃນອະນາຄົດ.

ຜົນການວິເຄາະການສົມຜົນຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ (Multiple Regression Analysis) ພົບວ່າ ໃນຈຳນວນຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງໝົດ 18 ຕົວປ່ຽນ ມີ 7 ປັດໄຈ ທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05, ເຊິ່ງສາມາດອະທິບາຍຜົນຕາມກຸ່ມປັດໄຈ ໄດ້ດັ່ງນີ້:

ກຸ່ມປັດໄຈຈູງໃຈ (Motivators) ຕາມທິດສະດີສອງປັດໄຈຂອງ Herzberg (1959) ພົບວ່າ ດ້ານຄວາມສຳເລັດ (β = 0.275) ເປັນປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນທາງບວກສູງທີ່ສຸດ, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ Herzberg ທີ່ລະບຸວ່າ ຄວາມສຳເລັດແມ່ນອົງປະກອບທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທີ່ສຸດໃນກຸ່ມປັດໄຈຈູງໃຈ ເນື່ອງຈາກການແກ້ໄຂບັນຫາໃຫ້ລຸລ່ວງໄປໄດ້ດ້ວຍດີ ຈະສ້າງຄວາມພູມໃຈ ແລະ ເປັນກຳລັງໃຈໃນການເຮັດວຽກອື່ນໆຕໍ່ໄປ, ຜົນການສຶກສານີ້ຍັງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Kumwong & Trisakhon (2025) ທີ່ພົບວ່າ ພະນັກງານກຸ່ມ Gen Y ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນສູງສຸດກັບຄວາມສຳເລັດໃນໜ້າທີ່ການງານເຊັ່ນກັນ, ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ ດ້ານການໄດ້ຮັບການ ຍອມຮັບ (β = -0.165) ເປັນປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນທາງລົບຕໍ່ຄວາມຜູກພັນອົງກອນ ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ ຈັນທະວົງ (2023) ທີ່ພົບວ່າ ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບນັບຖືມີຄວາມສຳພັນທາງບວກກັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ, ເຊິ່ງສາມາດອະທິບາຍໄດ້ຕາມ ທິດສະດີຄວາມສະເໝີພາບ (Equity Theory) ຂອງ Adams (1965) ທີ່ອະທິບາຍວ່າ ເມື່ອພະນັກງານໄດ້ຮັບການຍອມຮັບໃນຜົນງານ (Input/Performance) ແຕ່ຜົນຕອບແທນດ້ານສິ່ງຈູງໃຈ ຫຼື ສະຫວັດດີພາບຍັງບໍ່ສອດຄ່ອງກັນ ຈະສ້າງຄວາມຮູ້ສຶກບໍ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຜູກພັນລົງ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບ ທິດສະດີແຮງຈູງໃຈ ຂອງ Herzberg et al. (1959) ເຊິ່ງອະທິບາຍວ່າ ການຍອມຮັບທີ່ຂາດການສະໜັບສະໜູນຈາກປັດໄຈຈຸນ (Hygiene factors) ທີ່ດີ ຈະບໍ່ສາມາດສ້າງຄວາມຜູກພັນທີ່ຍືນຍົງໄດ້ ແລະ ທິດສະດີຂອງທ່ານ Etzioni (1975) ທີ່ກ່າວວ່າ ຄວາມຜູກພັນແບບແບ່ງແຍກ ຫຼື ຖືກບັງຄັບ ເປັນຄວາມຜູກພັນໃນລະດັບລຶບ ຖ້າຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງຖືກບັງຄັບໃຫ້ຢູ່ ຫຼື ຖືກຄວບຄຸມຢ່າງເຂັ້ມງວດ ພະນັກງານໃນກຸ່ມນີ້ຈະບໍ່ມີຄວາມເຕັມໃຈໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຕໍ່ຕ້ານອົງກອນເມື່ອມີໂອກາດ, ເຊິ່ງເປັນປະເດັນທີ່ອົງກອນຄວນພິຈາລະນາປັບປຸງລະບົບການໃຫ້ການຍອມຮັບໃຫ້ມີຄວາມເປັນທຳຫຼາຍຂຶ້ນ. ນອກຈາກນີ້, ຜົນການວິໄຈຍັງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ Trevor (2001) ທີ່ອະທິບາຍວ່າ ພະນັກງານທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ແລະ ມີຜົນງານໂດດເດັ່ນ ມັກຈະມີຄຸນຄ່າໃນຕະຫຼາດແຮງງານສູງ (External Marketability) ເຮັດໃຫ້ມີທາງເລືອກ ແລະ ໂອກາດໃນການຍ້າຍງານໄປສູ່ອົງກອນອື່ນຫຼາຍຂຶ້ນ ເຊິ່ງສິ່ງຜົນໃຫ້ຄວາມຜູກພັນທີ່ຈະຢູ່ຮ່ວມກັບອົງກອນເດີມຫຼຸດລົງ.

ກຸ່ມປັດໄຈຄ້ຳຈູນ (Hygiene Factors) ພົບວ່າ ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ (β = 0.239) ເປັນປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນທາງບວກສູງເປັນອັນດັບ 2 ຮອງຈາກດ້ານຄວາມສຳເລັດ ເຊິ່ງອີງຕາມແນວຄິດຂອງ Herzberg (1959) ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ (Job Security) ຈັດເປັນອົງປະກອບໜຶ່ງຂອງປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ Walton (1973) ທີ່ໄດ້ລະບຸໃຫ້ ຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ (Opportunity for Continued Growth and Security) ເປັນອົງປະກອບໜຶ່ງຂອງຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ຜົນການສຶກສານີ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ໃນອາຊີບທະນາຄານ ເຊິ່ງພະນັກງານມັກມີຄວາມຄາດຫວັງດ້ານຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບສູງ, ການທີ່ອົງກອນສ້າງຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ ເຊັ່ນ: ສັນຍາການວ່າຈ້າງທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ນະໂຍບາຍການເລີກຈ້າງທີ່ເປັນທຳ ຈຶ່ງເປັນປັດໄຈສຳຄັນອັນດັບຕົ້ນໆໃນການຮັກສາພະນັກງານໄວ້ກັບອົງກອນ, ນອກຈາກນີ້ ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ (β = 0.226) ແລະ ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ (β = 0.209) ກໍ່ພົບວ່າມີອິດທິພົນທາງບວກຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ເຊັ່ນກັນ, ເຊິ່ງຕາມທິດສະດີຂອງ Herzberg ຈະຈັດປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ເປັນປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ທີ່ໂດຍທົ່ວໄປມີໜ້າທີ່ພຽງແຕ່ປ້ອງກັນຄວາມບໍ່ພໍໃຈ, ແຕ່ຜົນການສຶກສາໃນບໍລິບົດຂອງທະນາຄານລາວຄັ້ງນີ້ ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ປັດໄຈດັ່ງກ່າວມີບົດບາດເປັນປັດໄຈຈູງໃຈທາງບວກໂດຍກົງ ເຊິ່ງອາດເປັນຍ້ອນລັກສະນະວັດທະນະທຳການເຮັດວຽກແບບເອເຊຍ ທີ່ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບຄວາມສຳພັນສ່ວນຕົວ ແລະ ບັນຍາກາດການເຮັດວຽກເປັນອັນດັບຕົ້ນໆ ຜົນການສຶກສານີ້ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ ບຸນຍະສິດ (2023) ທີ່ພົບວ່າ ປັດໄຈດ້ານຄວາມສຳພັນໃນວຽກງານຈັດຢູ່ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນຫຼາຍທີ່ສຸດ.

ກຸ່ມປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ (Work Environment Factors) ພົບວ່າ ດ້ານຄວາມປອດໄພ (β = 0.196, Sig. = 0.001) ມີອິດທິພົນທາງບວກຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດທິດສະດີຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງ Walton (1973) ທີ່ໄດ້ລະບຸໃຫ້ ສະພາບການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ຖືກສຸຂະລັກສະນະ (Safe and Healthy Working Conditions) ເປັນໜຶ່ງໃນອົງປະກອບຫຼັກຂອງຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍ Walton ໄດ້ອະທິບາຍວ່າ ອົງກອນຄວນຈັດສະພາບແວດລ້ອມທີ່ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຕໍ່ອຸປະຕິເຫດ ແລະ ບັນຫາສຸຂະພາບ ເນື່ອງຈາກເປັນປັດໄຈສຳຄັນທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຮູ້ສຶກໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Kumwong & Trisakhon (2025) ທີ່ພົບວ່າ ດ້ານຄວາມປອດໄພ ເປັນປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05, ຜົນການສຶກສານີ້ ຈຶ່ງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ໃນອາຊີບທະນາຄານ ເຊິ່ງພະນັກງານຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຊັບສິນ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວ ຄວາມຮັບຮູ້ວ່າຕົນເອງ ແລະ ວຽກງານມີຄວາມປອດໄພ ຈຶ່ງເປັນພື້ນຖານສຳຄັນທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມໝັ້ນໃຈ ແລະ ພ້ອມທຸ້ມເທໃຫ້ອົງກອນຫຼາຍຂຶ້ນ, ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ຕົວປ່ຽນອື່ນໆໃນກຸ່ມນີ້ ເຊັ່ນ: ດ້ານອຸປະກອນ ແລະ ເຄື່ອງມື (Sig. = 0.984) ແລະ ດ້ານບັນຍາກາດ

ໃນການເຮັດວຽກ (Sig. = 0.148) ບໍ່ພົບອິດທິພົນຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິເຊິ່ງອາດອະທິບາຍໄດ້ວ່າ ອົງກອນສາມາດຕອບສະໜອງ ອົງປະກອບເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຢູ່ໃນລະດັບພຽງພໍແລ້ວ ຈຶ່ງບໍ່ໄດ້ເປັນປັດໄຈທີ່ສ້າງຄວາມແຕກຕ່າງເພີ່ມເຕີມຕໍ່ລະດັບຄວາມຜູກພັນ, ໃນຂະນະທີ່ດ້ານຄວາມປອດໄພຍັງເປັນອົງປະກອບທີ່ພະນັກງານໃຫ້ນ້ຳໜັກຄວາມສຳຄັນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ສ່ວນດ້ານອາຍຸການເຮັດວຽກ 11-15 ປີ (β = -0.146) ພົບວ່າມີອິດທິພົນທາງລົບຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນເມື່ອທຽບໃສ່ກຸ່ມອື່ນໆ ເຊິ່ງອາດອະທິບາຍໄດ້ດ້ວຍແນວຄິດຂອງ Baron (1989) ທີ່ລະບຸວ່າ ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ໂດຍພະນັກງານທີ່ຢູ່ໃນຊ່ວງກາງຂອງອາຊີບ ອາດເປັນຊ່ວງທີ່ມີການທົບທວນເສັ້ນທາງອາຊີບຂອງຕົນເອງ ຫຼື ອາດຮັບຮູ້ວ່າໂອກາດຄວາມກ້າວໜ້າຍັງບໍ່ທັນສອດຄ່ອງກັບຄວາມຄາດຫວັງ, ເຊິ່ງພະນັກງານໃນກຸ່ມອາຍຸການເຮັດວຽກ 11 – 15 ປີ ເປັນກຸ່ມທີ່ຢູ່ໃນໄລຍະກາງຂອງຊີວິດການເຮັດວຽກ (Mid-Career Stage) ເຊິ່ງມັກຈະປະເຊີນກັບປະກົດການອີ່ມຕົວໃນອາຊີບ, ເມື່ອໂອກາດໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ຫຼື ການເຕີບໂຕໃນອົງກອນເລີ່ມຊ້າລົງ, ປະກອບກັບການມີທຶນປະສົບການ ແລະ ທັກສະສູງ (Movement Capital) ຕາມແນວຄິດຂອງ Trevor (2001), ຖ້າອົງກອນບໍ່ມີແຮງຈູງໃຈໃໝ່ໆ ຫຼື ເສັ້ນທາງຄວາມກ້າວໜ້າ (Career Path) ທີ່ຊັດເຈນ, ພະນັກງານກຸ່ມນີ້ຈະມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະແນມຫາໂອກາດໃໝ່ພາຍນອກ ເຮັດໃຫ້ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຫຼຸດລົງ.

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

1. ຂໍ້ສະເໜີແນະສຳລັບອົງກອນ

1) ດ້ານຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກ: ເນື່ອງຈາກເປັນປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນສູງທີ່ສຸດ ອົງກອນຄວນມອບໝາຍວຽກງານທີ່ທ້າທາຍແຕ່ສາມາດບັນລຸໄດ້ ໃຫ້ພະນັກງານ, ກຳນົດເປົ້າໝາຍວຽກງານທີ່ຊັດເຈນໃນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ຈັດໃຫ້ມີການຮັບຮູ້ ຫຼື ສະຫຼອງຄວາມສຳເລັດຂອງທີມ ຫຼື ບຸກຄົນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ເພື່ອສ້າງຄວາມພູມໃຈ ແລະ ກຳລັງໃຈໃນການເຮັດວຽກຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

2) ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກງານ: ອົງກອນຄວນສ້າງຄວາມຊັດເຈນດ້ານນະໂຍບາຍຕ່າງໆ, ເງື່ອນໄຂການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ, ຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ເປັນທຳ ພ້ອມທັງສື່ສານທິດທາງການພັດທະນາຂອງອົງກອນໃນໄລຍະຍາວໃຫ້ພະນັກງານຮັບຊາບຢ່າງສະໝ່ຳສະເໝີ ເພື່ອສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມກັງວົນກ່ຽວກັບອະນາຄົດການເຮັດວຽກ.

3) ດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ: ອົງກອນຄວນສົ່ງເສີມກິດຈະກຳການສ້າງທີມ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ, ສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳການເຮັດວຽກແບບຮ່ວມມື ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ລະຫວ່າງພະນັກງານແຕ່ລະພາກສ່ວນ ເພື່ອສ້າງບັນຍາກາດການເຮັດວຽກທີ່ອົບອຸ່ນ ແລະ ເປັນມິດ.

4) ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ: ອົງກອນຄວນທົບທວນ ແລະ ປັບປຸງນະໂຍບາຍພາຍໃນໃຫ້ມີຄວາມຊັດເຈນ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ ພ້ອມທັງເປີດຊ່ອງທາງໃຫ້ພະນັກງານສາມາດສະເໜີຄວາມຄິດເຫັນ ຫຼື ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປັບປຸງນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຮັດວຽກຂອງຕົນ.

5) ດ້ານຄວາມປອດໄພ: ອົງກອນຄວນສືບຕໍ່ຮັກສາ ແລະ ຍົກລະດັບມາດຕະການຄວາມປອດໄພຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຄວາມປອດໄພຂອງຂໍ້ມູນ ແລະ ລະບົບການເງິນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ ເນື່ອງຈາກເປັນປັດໄຈພື້ນຖານທີ່ຊ່ວຍສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ພະນັກງານໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່.

6) ດ້ານການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ (ຈຸດທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂເປັນບູລິມະສິດ): ເນື່ອງຈາກປັດໄຈນີ້ມີອິດທິພົນທາງລົບຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຄວນທົບທວນ ແລະ ປັບປຸງລະບົບການປະເມີນຜົນງານ ແລະ ການໃຫ້ການຍອມຮັບໃຫ້ມີຄວາມເປັນທຳ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ອີງໃສ່ຜົນງານທີ່ແທ້ຈິງ ແທນທີ່ຈະອີງໃສ່ຄວາມສຳພັນສ່ວນຕົວ ພ້ອມທັງກຳນົດເກນການປະເມີນທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ສື່ສານໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນເຂົ້າໃຈຢ່າງທົ່ວເຖິງ.

7) ດ້ານກຸ່ມພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸການເຮັດວຽກ 11-15 ປີ ອົງກອນຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບການສ້າງເສັ້ນທາງອາຊີບ ທີ່ຊັດເຈນສຳລັບພະນັກງານກຸ່ມນີ້ເປັນພິເສດ ເຊັ່ນ ການຝຶກອົບຮົມທັກສະໃໝ່, ການໝຸນວຽນງານ ຫຼື ການເປີດໂອກາດຮັບຜິດຊອບວຽກງານສຳຄັນ ເພື່ອສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງດ້ານການລາອອກໃນຊ່ວງກາງຂອງອາຊີບ.

2. ຂໍ້ສະເໜີແນະໃນການສຶກສາຄັ້ງຕໍ່ໄປ

1) ເນື່ອງຈາກການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ເປັນການສຶກສາສະເພາະກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ເປັນພະນັກງານທະນາຄານການຄ້າຕ່າງປະເທດລາວ ມະຫາຊົນ, ດັ່ງນັ້ນ ຜົນຂອງການສຶກສານີ້ອາດເປັນຈິງສະເພາະໃນອົງກອນນີ້ເທົ່ານັ້ນ ສະນັ້ນ ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງຄວນຄັດເລືອກທິດສະດີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຜູກພັນໃນອົງກອນຂອງພະນັກງານທີ່ມີລັກສະນະໃກ້ຄຽງກັບອົງກອນຂອງທ່ານເພື່ອນຳໄປໃຊ້ເຂົ້າໃນການສຶກສາ ແລະ ສາມາດປຽບທຽບກັນຫາຄວາມສອດຄ່ອງລະຫວ່າງບົດວິໄຈ, ແນວຄິດ ແລະ ທິດສະດີ.

2) ຄວນສຶກສາເພີ່ມຕື່ມໃນປັດໄຈອື່ນໆທີ່ຄາດວ່າມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນອົງກອນ ເຊັ່ນ: ປັດໄຈດ້ານອົງກອນທີ່ມີນະວັດຕະກຳ, ດ້ານອົງກອນທີ່ມີຄວາມຄິດສ້າງສັນ, ດ້ານຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນຄ່າຕອບແທນ, ດ້ານຄວາມກົດດັນໃນວຽກ ເປັນຕົ້ນ ເຊິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ກອບແນວຄວາມຄິດໃນການວິໄຈກວ້າງອອກ ແລະ ລະອຽດຫຼາຍຂຶ້ນ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

ຄຳປະສິງ ສຸພັດຕາ. (2023). *ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານກອງຈະລາຈອນທາງອາກາດລາວ*. 70–72.

ຈັນທະວົງ ລັດດາວອນ. (2023). *ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານພາຍໃນສຳນັກງານອະທິການບໍດີ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ*. *17*, 139–141.

ຈັນທິດາ ອຸດົມສິນ. (2023). *ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານທະນາຄານ ຫວຽດຕິນ ລາວ ຈຳກັດ (ສຳນັກງານ ໃຫຍ່)*. 138–139.

ສຸຕິມາ ເກີດສຸກ. (2021). *ປັດໄຈຈູງໃຈ ປັດໄຈຄ້ຳຈູນ ແລະ ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງ ພະນັກງານສະຖາບັນວິໄຈວິທະຍາສາດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຢີ ແຫ່ງປະເທດໄທ*. *18*(1), 333–344.

ທຄຕລ. (2025). *ສະຖິຕິພະນັກງານ ທຄຕລ ປະຈຳປີ 2025*.

ທຳມະວົງ ທິບທິດາ. (2023). *ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດ ຫົວເຫວີຍເຕັກໂນໂລຊີລາວ*. 117.

ບຸນຍະສິດ ສົມພາວັນ. (2023). *ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນອົງກອນຂອງພະນັກງານ ບໍລິສັດ ບີເອັມ ວິສາວະກຳກໍ່ສ້າງ ແລະ ທີ່ປຶກສາ*. 118–119.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Elsevier.

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

Baron, R. A. (1989). Personality and organizational conflict: Effects of the Type A behavior pattern and self-monitoring. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *44*(2), 281–296.

BCEL. (2025). *Report Business Performance Period 9 Months Of 2025*.

Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public Administration Review*, 339–347.

Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. john wiley & sons.

Etzioni, A. (1975). *Comparative analysis of complex organizations, rev*. Simon and Schuster.

Faijaidee, W., Tlepthong, S., & Sapsanguanboon, W. (2023). A study of factors affecting organizational engagement and the influence of organizational engagement on work effectiveness : A case study of a state enterprise in Thailand. *Kasetsart Business Applied Journal Vol. 17 No. 27 July – December 2023 (71-87)*, *17*(March 30, 2023), 82–84.

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: answers to selected exercises. *A Simple Guide and Reference*, *63*(1), 1461–1470.

Greenberg, J., & Baron, R. A. . (1997). *Behavior in organizations : understanding and managing the human side of work*. 636. https://books.google.com/books/about/Behavior_in_Organizations.html?hl=th&id=5vdWAAAACAAJ

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2019). *Multivariate data analysis*. Cengage learning Hampshire.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley. https://books.google.la/books?id=J3lgAAAAIAAJ

Herzberg, F., Mausner, B., & Snydermann, B. (1959). The Motivation to Work, 2nd (ed.) John Wiley & Sons. *New York*.

Hewitt, A. (2012). 2012 Trends in global employee Engagement. *Aon Corporation, Available at: Https://Www. Sigmoidcurve. Com/Assets/Uploads/2015-Trends-Inglobal-Employee-Engagement-Sigmoid-Connect. Pdf (Accessed February 7, 2020)*.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 499–517.

Kumwong, S., & Trisakhon, C. (2025). WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT FACTORS

INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SUPPORT STAFF AT KASETSART UNIVERSITY. *Journal of Value Chain Management and Business Strategy*, *4*(2 SE), 63–90. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/VCMBS/article/view/4832

Likert, R. (1932). *A Technique for the Measurement of Attitudes* (Issues 136–165). Columbia university. https://books.google.la/books?id=9rotAAAAYAAJ

Luthans, F., Wahl, L. V. K., & Steinhaus, C. S. (1992). The importance of social support for employee commitment: A quantitative and qualitative analysis of bank tellers. *Organization Development Journal*.

Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 57–75.

Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*.

McElroy, J. C., Morrow, P. C., Power, M. L., & Iqbal, Z. (1993). Commitment and insurance agents' job perceptions, attitudes, and performance. *Journal of Risk and Insurance*, 363–384.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 538.

Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M., & Warr, P. (2013). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press. https://books.google.la/books?id=f_FFBQAAQBAJ

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224–247.

Peerati, P., & Ramdeja, D. (2021). *Factors Affecting the Engagement of Municipality Employees in Muang District Chonburi Province*. *10*(2), 21–49.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *59*(5), 603.

PRAWAT, R. (2021). *Factors Affecting Organizational Engagement of Personnel at Queen Savang Vadhana Memorial Hospital*.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 143–150.

Sidthisone, C., Seeluanglath, H., Thonlamee, K., Keobounmi, T., & Vilaiphone, H. (2022). Motivation And Workplace Environment Affecting Organizational Commitment Of The Faculty Of Business Administration , Savannakhet University , Naxeng Campus, Lao PDR. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH AND PUBLICATIONS (IJARP)*, *5*(8), 1–6.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46–56.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill. https://books.google.la/books?id=MFVHAAAAMAAJ

Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, *44*(4), 621–638.

Turner, R. C., & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing*, *3*(2), 163–171.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review (Pre-1986)*, *15*(1), 11.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Harper & Row. https://books.google.la/books?id=gmRdAAAAIAAJ