



Factors Affecting Organizational Commitment of Employees at Lao Friends Hospital for Children in Luang Prabang Province

Southida CHITTAPHON^{*1}, Bounthieng VONGSOUANGTHAM², Dalounny INDAVONG³

¹ MBA student, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Lao PDR,

² Associate Professor, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Lao PDR

³ Lecturer Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Lao PDR

***Correspondence:** Ms. Southida CHITTAPHON, Luang Prabang Province,
Tel: +856-20-5294-9993, E-mail: Southida.chittaphon@gmail.com

Article Info:
Submitted: March 16, 2026
Revised: April 30, 2026
Accepted: July 03, 2026

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of organizational commitment, 2) assess employee perceptions of work environment factors, and 3) factors affecting organizational commitment of employees at Friends Hospital for Children. The sample comprised 138 employees. Data were gathered using a highly reliable structured questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), and Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that 1) The overall organizational commitment was at the "Highest" level ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.57), with continuance commitment scoring the highest mean ($\bar{x} = 4.64$), 2) Employee perceptions of the work environment were also at the "Highest" level ($\bar{x} = 4.21$); at the dimension level, system maintenance and change dimension rated the highest ($\bar{x} = 4.17$, S.D = 0.58), while task orientation (X_5) ($\bar{x} = 4.27$) and peer cohesion (X_2) ($\bar{x} = 4.26$) led at sub-factor level, 3) Multiple regression analysis indicated that work environment factors significantly explained 64.9% of the variance in overall organizational commitment ($R^2 = 0.649$). Five independent variables were found to have statistically significant effects at the 0.10 level. These include task orientation (X_5) ($\beta = 0.482$), peer cohesion (X_2) ($\beta = 0.301$), autonomy (X_4) ($\beta = 0.288$), supervisor support (X_3) ($\beta = 0.215$), and innovation (X_9) ($\beta = 0.148$). Among these, task orientation demonstrated the strongest predictive power, indicating that employees who are more focused on work performance and goal achievement tend to exhibit higher levels of organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Lao Friends Hospital for Child

1. ພາກສະເໜີ

ໃນປັດຈຸບັນ, ກະແສການປ່ຽນແປງຕ່າງໆ ທັງສະພາບແວດລ້ອມພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ ມີການປ່ຽນແປງຢ່າງວ່ອງໄວ ອັນເປັນຜົນມາຈາກຄວາມປ່ຽນແປງຂອງສະພາບເສດຖະກິດ, ສະຖານະການທາງການເມືອງ, ການປ່ຽນແປງຂອງສັງຄົມ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ. ປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ ສົ່ງຜົນໃຫ້ອົງກອນຕ່າງໆ ຕ້ອງມີການປັບຕົວທາງດ້ານນະໂຍບາຍ, ໂຄງສ້າງ ແລະ ຮູບແບບການບໍລິຫານ ເພື່ອໃຫ້ທັນກັບສະຖານະການທີ່ປ່ຽນແປງຢ່າງຕະຫຼອດເວລາ. ການປ່ຽນແປງເຫຼົ່ານີ້ ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ອົງກອນທັງດ້ານບວກ ແລະ ດ້ານລົບ. ຜົນໃນທາງບວກຄື ອົງກອນສາມາດດຳເນີນກິດຈະການໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ມີນະໂຍບາຍ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມກະຕືລືລົ້ນໃນການປະຕິບັດງານຫຼາຍຂຶ້ນ. ແຕ່ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ການປ່ຽນແປງທີ່ເກີດຂຶ້ນຢ່າງວ່ອງໄວເຮັດໃຫ້ມີການປັບປ່ຽນນະໂຍບາຍທີ່ມີຄວາມເຂັ້ມງວດທັງໃນເລື່ອງການເຮັດ

ວຽກ ແລະ ມາດຕະຖານຂອງວຽກ, ລວມເຖິງເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນທີ່ສູງຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ. ພາວະຄວາມກົດດັນດັ່ງກ່າວເຮັດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນເກີດຄວາມຄຽດ ແລະ ມີຜົນໃຫ້ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຫຼຸດລົງ. ຖ້າບຸກຄະລາກອນມີໂອກາດ, ກໍ່ຈະລາອອກໄປຫາອົງກອນທີ່ມີສະພາບສັງຄົມທີ່ດີ, ມີຄວາມກ້າວໜ້າ, ລວມທັງຄ່າຕອບແທນທີ່ດີກວ່າ.

ບັນຫາທີ່ພົບເຫັນຢູ່ໃນໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສຳຫຼັບເດັກນ້ອຍໃນປັດຈຸບັນ ຄື: 1. ການຂາດແຄນບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຊ່ຽວຊານສະເພາະ, ການຂາດແຄນທ່ານໝໍເດັກ (Pediatricians): ໂດຍສະເພາະທ່ານໝໍເດັກທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມສະເພາະທາງສູງ (ເຊັ່ນ: ພະຍາດເລືອດ, ພະຍາດຫົວໃຈ ຫຼື ການດູແລເດັກເກີດໃໝ່), ການຂາດແຄນພະຍາບານທີ່ຊ່ຽວຊານໃນການດູແລເດັກ: ພະຍາບານຈຳນວນຫຼາຍອາດຈະຕ້ອງການການຝຶກອົບຮົມເພີ່ມເຕີມໃນການດູແລເດັກທີ່ປ່ວຍໜັກ ແລະ ເດັກເກີດໃໝ່. 2. ຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ:

ພະນັກງານຈຳນວນໜຶ່ງອາດຈະຕ້ອງການການຝຶກອົບຮົມຢ່າງເປັນລະບົບເພື່ອປັບປຸງຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະໃຫ້ທັນສະໄໝກັບມາດຕະຖານສາກົນ ໂດຍສະເພາະໃນການຮັບມືກັບພະຍາດທີ່ປ້ອງກັນໄດ້ (ເຊັ່ນ: ໄຂ້ຍຸງ, ປອດອັກເສບ, ຖອກທ້ອງ), ການເພິ່ງພາອາໄສອາສາສະໝັກ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານຕ່າງປະເທດ: ໂຮງໝໍຍັງຕ້ອງເພິ່ງພາທ່ານໝໍ ແລະ ພະຍາບານອາສາສະໝັກຈາກຕ່າງປະເທດ, ເຊິ່ງອາດຈະສ້າງຄວາມທ້າທາຍໃນດ້ານການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງຂອງການບໍລິການ, ຕ້ອງມີການວາງແຜນເພື່ອ ເພີ່ມຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກເປັນທີມເພື່ອຮອງຮັບສະມາຊິກໃໝ່ຂອງທີມງານ. ທັງໝົດນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງພະນັກງານໃໝ່, ການປະສານງານ ແລະ ການຮ່ວມມືພາຍໃນທີມຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ. 3. ບັນຫາດ້ານການສື່ສານ ແລະ ວັດທະນະທຳ: ຄວາມທ້າທາຍດ້ານພາສາລະຫວ່າງພະນັກງານທ້ອງຖິ່ນກັບຜູ້ຊ່ຽວຊານຕ່າງປະເທດ ຫຼື ຜູ້ບໍລິຫານຕ່າງປະເທດ, 4. ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ ແລະ ການຮັກສາພະນັກງານ: ຄ່າແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການອາດຈະບໍ່ພຽງພໍ ເຊິ່ງອາດຈະເຮັດໃຫ້ພະນັກງານທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງເລືອກໄປເຮັດວຽກໃນສະຖານທີ່ອື່ນ, ອັດຕາສ່ວນພະນັກງານຕໍ່ຄົນເຈັບທີ່ສູງອາດຈະເຮັດໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມອິດເມື່ອຍ ແລະ ຄວາມກົດດັນສູງ. ໂດຍລວມແລ້ວ, ຄວາມທ້າທາຍຫຼັກແມ່ນກ່ຽວກັບການສ້າງຄວາມສາມາດ, ການຝຶກອົບຮົມສະເພາະທາງ ແລະ ການຮັກສາພະນັກງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ ເພື່ອໃຫ້ພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານສາທາລະນະສຸກສໍາລັບເດັກນ້ອຍ (Lao Friends Hospital for Children, 2024).

ສອດຄ່ອງກັບຫົວຂໍ້ການວິໄຈນີ້ເຫັນວ່າໄລຍະຜ່ານມານັ້ນໄດ້ມີການປ່ຽນແປງໃນອົງກອນ ເຊິ່ງບັນຫາທີ່ໄດ້ພົບເຫັນແມ່ນ “ການລາອອກຂອງພະນັກງານ” ເຊິ່ງລວມມີໜ່ວຍງານແພດ, ພະຍາບານ ແລະ ໜ່ວຍງານບໍລິຫານ. ການປ່ຽນແປງຂອງພະນັກງານແມ່ນໄດ້ສະແດງເຖິງລະດັບຄວາມຜຸກພັນຕໍ່ອົງກອນ. ອາດລວມໄປເຖິງການທີ່ບໍ່ມີບົດບາດສໍາຄັນ, ຄວາມທຸ້ມເທົ່າໜ້າທີ່, ການຖືກມອງຂ້າມ, ບໍ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ, ການຂາດຄວາມເຂົ້າໃຈໃນລະບົບການເຮັດວຽກເປັນຕົ້ນ. ເຫດຜົນດັ່ງກ່າວຈຶ່ງເປັນທີ່ມາເຮັດໃຫ້ນັກວິໄຈຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈໃນເລື່ອງຄວາມຜຸກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາຫຼັບເດັກນ້ອຍນະຄອນຫຼວງພະບາງ ເຊິ່ງຈະສຶກສາກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜຸກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາຫຼັບເດັກນ້ອຍນະຄອນຫຼວງພະບາງ. ນັກວິໄຈມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າຄວາມຜຸກພັນຕໍ່ອົງກອນເປັນສິ່ງສໍາຄັນຢ່າງຍິ່ງຢູ່ໃນອົງກອນ. ເມື່ອໄດ້ສຶກສາຄວາມຜຸກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຕໍ່ອົງກອນແລ້ວ, ສາມາດນໍາຜົນວິໄຈໄປໃຊ້ເປັນແນວທາງສໍາລັບຜູ້ບໍລິຫານໃນການ ພັດທະນານະໂຍບາຍດ້ານການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ສົ່ງເສີມສ້າງຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ແຮງຈູງໃຈໃນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາ: 1) ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ຄວາມຜຸກພັນຂອງພະນັກງານທີ່ມີຕໍ່ອົງກອນຢູ່ໃນໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ, 2) ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແລະ 3) ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜຸກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ອຸປະກອນ

ກຸ່ມຕົວຢ່າງຂອງການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນພະນັກງານທີ່ສັງກັດຢູ່ໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ. ຈາກການຄິດໄລ່ຕາມສູດຂອງ Yamane (1967) ທີ່ລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນ 0.05 ຈາກປະຊາກອນ 218 ຄົນ, ໄດ້ຂະໜາດກຸ່ມຕົວຢ່າງແມ່ນ 141 ຄົນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຜູ້ວິໄຈສາມາດເກັບຮວບຮວມແບບສອບຖາມທີ່ມີຄວາມສົມບູນຄົບຖ້ວນໄດ້ທັງໝົດ 138 ຊຸດ ເພື່ອນໍາມາໃຊ້ໃນການວິເຄາະ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາ: ແມ່ນບຸກຄະລາກອນສາຍວິຊາສະເພາະ (ໝໍ, ພະຍາບານ) ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຕົວຈິງພາຍໃນໂຮງໝໍ.

2.2 ວິທີການ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ ແມ່ນແບບສອບຖາມ (Questionnaire) ເພາະເປັນວິທີການເກັບກໍາຂໍ້ມູນທາງປະລິມານ (Quantitative Data) ຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງຂະໜາດໃຫຍ່ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ. ມີລັກສະນະເປັນແບບມາດຕາສ່ວນ 5 ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ (Likert Scale) (Likert 1932) ມາດຕະເກນນີ້ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ຕອບສາມາດສະແດງລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ ຫຼື ຄວາມຮູ້ສຶກຂອງຕົນເອງຕໍ່ຂໍ້ຄວາມຕ່າງໆ. ຫຼັງຈາກຜ່ານການກວດສອບຄວາມຖືກຕ້ອງດ້ານເນື້ອໃນ (Content Validity) ຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານແລ້ວ, ຜູ້ວິໄຈໄດ້ນໍາແບບສອບຖາມໄປທົດລອງໃຊ້ (Try out) ກັບພະນັກງານທີ່ມີລັກສະນະໃກ້ຄຽງກັບກຸ່ມຕົວຢ່າງ ຈຳນວນ 30 ຄົນ ເພື່ອວິເຄາະຫາຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ (Reliability) ໂດຍນໍາໃຊ້ວິທີສໍາປະສິດອັນຟາຂອງຄຣອນບັກ (Cronbach's Alpha Coefficient). ຜົນການວິເຄາະພົບວ່າ ຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນລວມຂອງແບບສອບຖາມເທົ່າກັບ 0.67, ເຊິ່ງຖືວ່າຢູ່ໃນເກນທີ່ສາມາດນໍາໄປໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນຕົວຈິງໄດ້.

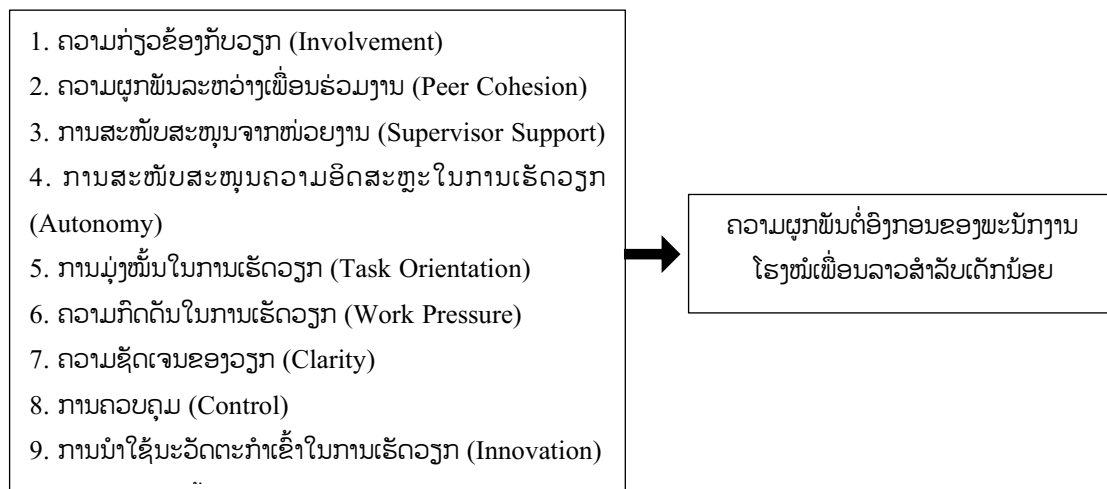
2.3 ວິທີການເກັບກໍາຂໍ້ມູນທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ຜູ້ວິໄຈແມ່ນໄດ້ນໍາໃຊ້ແບບສອບຖາມແຈກຢາຍໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນທີ່ເປັນກຸ່ມຕົວຢ່າງ ຈາກການຄິດໄລ່ຕາມສູດຂອງ Yamane (1967) ທີ່ລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນ 0.05 ຈຳນວນທັງໝົດ 138 ສະບັບ ເຊິ່ງສາມາດເກັບຮວບຮວມຄືນທັງໝົດໄດ້ 100% ແລະ ນໍາຜົນຂໍ້ມູນໄປວິເຄາະຕາມຈຸດປະສົງ. ການຄິດໄລ່ເປີເຊັນ (%) ຂອງການຕອບກັບ ຫຼັງຈາກຫັກກຸ່ມຄັດອອກ

ແລ້ວ, ປະຊາກອນທີ່ເຫຼືອແທ້ໆ (Net Population) ແມ່ນ ປະມານ 141 ຄົນ, ແລ້ວເກັບໄດ້ 138 ຟອມ. ສຸດຄິດໄລ່: $138 / 141 \times 100 = 97.87\%$. ການຕີຄວາມໝາຍແມ່ນ ໃນທາງການ ວິໄຈທາງສັງຄົມສາດ ແລະ ອົງກອນ, ການໄດ້ຮັບແບບສອບຖາມ ຄົນເກີນ 60% ຖືວ່າ "ດີຫຼາຍ" (Good) ສໍາລັບການນໍາໄປ ວິເຄາະຫາຂໍ້ສະຫຼຸບ.

2.5 ຂອບເຂດແນວຄວາມຄິດໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ຂອບເຂດແນວຄວາມຄິດໃນການຄົ້ນຄວ້າ ແມ່ນອີງຕາມທິດສະດີຂອງ Moos (1986), Allen & Meyer (1991).



ຮູບທີ 1: ແບບຈຳລອງກອບແນວຄວາມຄິດຂອງການວິເຄາະ

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຂອງພະນັກງານທີ່ ມີຕໍ່ອົງກອນຢູ່ໃນໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ

ຈາກການສຶກສາພົບວ່າ ລະດັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ ຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງ ພະບາງ ໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ "ຫຼາຍທີ່ສຸດ" ໂດຍມີຄ່າ ສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 4.46 ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະດ້ານ ເຫັນວ່າ ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງທີ່ສຸດແມ່ນ ຄວາມຜູກພັນດ້ານຄວາມຕໍ່ ເນື່ອງ ($\bar{x} = 4.64$), ຮອງລົງມາແມ່ນ ຄວາມຜູກພັນດ້ານຄວາມ ຮູ້ສຶກ ($\bar{x} = 4.49$) ແລະ ຄວາມຜູກພັນດ້ານບັນທັດຖານທາງ ສັງຄົມ ($\bar{x} = 4.24$) ຕາມລຳດັບ ຕາຕະລາງຊ້ອນທ້າຍ 1).

3.2 ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດ ລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວ ສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ

ຜົນການສຶກສາຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມຄິດເຫັນຂອງ ພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານ ໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ "ຫຼາຍທີ່ສຸດ" ໂດຍມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າ ກັບ 4.21 ໂດຍປັດໄຈທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງໂດດເດັ່ນແມ່ນ ດ້ານ ການມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ ($\bar{x} = 4.27$) ແລະ ດ້ານຄວາມ ຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ ($\bar{x} = 4.26$) (ຕາຕະລາງຊ້ອນ ທ້າຍ 2).

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ສະຖິຕິທີ່ນໍາໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນປະກອບມີ: ຄ່າ ຄວາມຖີ່, ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ ($\bar{x}$), ຄ່າຜັນປ່ຽນ ມາດຕະຖານ (S.D.), ໃຊ້ໂປຼແກມສໍາເລັດຮູບທາງສະຖິຕິ SPSS ແລະ ການວິເຄາະການຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນ ໃນລະດັບຄວາມ ສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05.

1) ດ້ານການມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_5) ($\bar{x} = 4.27$): ການທີ່ປັດໄຈນີ້ສູງທີ່ສຸດ ເນື່ອງຈາກລັກສະນະການເຮັດ ວຽກໃນໂຮງໝໍເດັກນ້ອຍ ເປັນວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຊີວິດ ແລະ ສຸຂະພາບ ພາລະກິດຈຶ່ງຕ້ອງມີຄວາມຊັດເຈນ, ມີການ ກຳນົດກົດເກນ ແລະ ແນວທາງການຄວບຄຸມວຽກທີ່ເຂັ້ມງວດ, ພະນັກງານທຸກຄົນຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສໍາຄັນຂອງຂະບວນການເຮັດ ວຽກ ແລະ ເປົ້າໝາຍການບໍລິຫານດ້ານການແພດຢ່າງເປັນ ລະບົບ.

2) ດ້ານຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ (X_2) ($\bar{x} = 4.26$): ຢູ່ໃນລະດັບສູງຫຼາຍ ເຊິ່ງສະທ້ອນເຖິງບັນຍາກາດ ຄວາມເປັນມິດ, ການຮ່ວມມື ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນແລະ ກັນພາຍໃນໜ່ວຍງານ. ເນື່ອງຈາກວຽກງານໂຮງໝໍບໍ່ສາມາດ ເຮັດສໍາເລັດໄດ້ດ້ວຍຕົວຄົນດຽວ ແຕ່ຕ້ອງອາໄສການປະສານງານ ລະຫວ່າງແພດ, ພະຍາບານ ແລະ ຝ່າຍສະໜັບສະໜູນ. ຄວາມ ສາມັກຄີທີ່ດີນີ້ຈຶ່ງເປັນຈຸດແຂງຂອງສະພາບແວດລ້ອມທາງສັງຄົມ ໃນໂຮງໝໍແຫ່ງນີ້.

3) ດ້ານການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານ (X_3) ($\bar{x} = 4.13$): ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍພົບວ່າພະນັກງານໃຫ້ຄວາມ ສໍາຄັນສູງຕໍ່ກັບການທີ່ຜູ້ບໍລິຫານມີຄວາມສາມາດໃນການຕັດສິນ ໃຈທີ່ວ່ອງໄວ, ເດັດຂາດ ($\bar{x} = 4.21$) ແລະ ການສົ່ງເສີມການ ເຮັດວຽກເປັນທີມ ($\bar{x} = 4.20$) ສິ່ງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ໃນ

ພາວະທີ່ອົງກອນມີຄວາມກົດດັນ, ພະນັກງານຄາດຫວັງການນໍາພາ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນທີ່ຊັດເຈນຈາກຄະນະບໍລິຫານ.

4) ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບ (X_{10}) ($\bar{x} = 4.15$): ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍມີຈຸດເດັ່ນໃນເລື່ອງການຈັດສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃຫ້ມີຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ຮູ້ສຶກຜ່ອນຄາຍ ($\bar{x} = 4.19$) ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຂອງ Moos (1986) ທີ່ລະບຸວ່າ ປັດໄຈທາງກາຍະພາບທີ່ດີ ເປັນສ່ວນຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນຄວາມອິດເມື່ອຍ ແລະ ຄວາມຄຽດຈາກການເຮັດວຽກໄດ້ເປັນຢ່າງດີ.

3.3 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ

ຈາກຜົນການວິເຄາະການຖົດຖອຍພະຫຸຄຸນ (Multiple Regression Analysis) ພົບວ່າ ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານທັງໝົດ 11 ຕົວປ່ຽນແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນແບບເສັ້ນຊື່ກັບຄວາມຜູກພັນໂດຍລວມຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແລະມີຄວາມສໍາພັນກັນໃນລະດັບສູງ ໂດຍມີຄວາມສາມາດຮ່ວມກັນອະທິບາຍຄວາມຜັນປ່ຽນຂອງຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມ ໄດ້ຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ເຊິ່ງມີຄ່າສໍາປະສິດການຕັດສິນໃຈ (R^2) ເທົ່າກັບ 0.649 (ຫຼື ຄິດເປັນ 64.9%) ແລະ ໃນການວິເຄາະສໍາປະສິດສະຫະສໍາພັນຖົດຖອຍພະຫຸຄຸນເຫັນວ່າ: ປັດໄຈດ້ານຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກ (X_1) ມີຄ່າ $\beta_1 = 0.072$, ຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ (X_2) ມີຄ່າ $\beta_2 = 0.002$, ການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານ (X_3) ມີຄ່າ $\beta_3 = 0.126$, ການສະໜັບສະໜູນຄວາມອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ (X_4) ມີຄ່າ $\beta_4 = -0.102$, ການມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_5) ມີຄ່າ $\beta_5 = 0.482$, ຄວາມກົດດັນໃນການເຮັດວຽກ (X_6) ມີຄ່າ $\beta_6 = 0.019$, ຄວາມຊັດເຈນຂອງວຽກ (X_7) ມີຄ່າ $\beta_7 = 0.145$, ການຄວບຄຸມ (X_8) ມີຄ່າ $\beta_8 = -0.008$, ການນໍາໃຊ້ນະວັດຕະກຳເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກ (X_9) ມີຄ່າ $\beta_9 = 0.148$, ສະພາບແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບ (X_{10}) ມີຄ່າ $\beta_{10} = 0.131$. ເຊິ່ງໃນການສຶກສາສາມາດສ້າງສົມຜົນການພະຍາກອນຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມ ຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໄດ້ດັ່ງນີ້: $Y = 0.265 + 0.072(X_1) + 0.002(X_2) + 0.126(X_3) - 0.102(X_4) + 0.019(X_6) + 0.145(X_7) - 0.008(X_8) + 0.131(X_{10})$ (ຕາຕະລາງຊ້ອນທ້າຍ 3).

4. ວິພາກຜົນ

ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ ພະນັກງານມີຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມຢູ່ໃນ ລະດັບສູງສຸດ (ຄ່າສະເລ່ຍ 4.46 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.57) ສະທ້ອນເຖິງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການຫຸ້ມເທແຮງກາຍແຮງໃຈ ແລະ ມີແນວໂນ້ມຈະເຮັດວຽກໃນໄລຍະຍາວ. ພາຍໃຕ້ 3 ມິຕິຄວາມຜູກພັນ ສາມາດ

ລຽງລຳດັບຄ່າສະເລ່ຍຈາກສູງຫາຕໍ່າ ໄດ້ດັ່ງນີ້: ຄວາມຜູກພັນດ້ານຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ (Y_2) ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງທີ່ສຸດ, ຮອງລົງມາແມ່ນຄວາມຜູກພັນດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ (Y_1) ແລະ ຄວາມຜູກພັນດ້ານບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ (Y_3) ຕາມລຳດັບ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ Meyer & Allen (1991) ໂດຍສະເພາະດ້ານຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ (Y_2) ທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານຕ້ອງການຢູ່ກັບອົງກອນເນື່ອງຈາກການປະເມີນ “ຕົ້ນທຶນຂອງການລາອອກ” ແລະ “ຄຸນຄ່າ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ” ທີ່ໄດ້ຮັບ ເຊັ່ນ: ຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ໂອກາດກ້າວໜ້າ. ສອດຄ່ອງກັບ (Mowday et al., 1979) ໃນດ້ານຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ, ຄວາມຕັ້ງໃຈເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຄົງຢູ່ໃນອົງກອນ. ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ Dat Bouangeun (2025) ທີ່ພົບວ່າ ລະດັບຄວາມຜູກພັນທີ່ສູງຂອງບຸກຄະລາກອນ ເກີດຈາກປັດໄຈຄ່າຕອບແທນ, ສະຫວັດດີການ, ສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ຄວາມສໍາພັນພາຍໃນທີມ. ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນສູງມີຄື: ຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ (X_2), ການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານ (X_3), ການສະໜັບສະໜູນຄວາມອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ (X_4) ແລະ ການມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_5). ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳການບໍລິຫານຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຜົນກະທົບດ້ານບວກໝາຍເຖິງອົງກອນສາມາດຮັກສາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຫຼຸດອັດຕາການລາອອກ ເພື່ອການພັດທະນາໃນໄລຍະຍາວ. ຂໍ້ທີ່ຄວນພັດທະນາ: ເນື່ອງຈາກຄວາມຜູກພັນດ້ານຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ ມີຄ່າສູງສຸດ (ຢູ່ເພາະຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຄວາມເສຍດາຍ), ອົງກອນຄວນເນັ້ນເພີ່ມ ຄວາມຜູກພັນດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ, ດ້ານການສ້າງວັດທະນະທຳອົງກອນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ເພື່ອສ້າງຄວາມຜູກພັນທີ່ຍືນຍົງ.

ຜົນການວິເຄາະປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານພາບລວມຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານ ໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທັງໝົດ 10 ດ້ານ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ (ຄ່າສະເລ່ຍ 3.86, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.44). ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະດ້ານໂດຍຮຽງລຳດັບຄ່າສະເລ່ຍຈາກສູງຫາຕໍ່າ ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ດັ່ງນີ້: 1. ດ້ານຄວາມຊັດເຈນຂອງວຽກ (X_7): ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ (ຄ່າສະເລ່ຍ 4.54, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.44). ສະທ້ອນເຖິງການມີໂຄງສ້າງອົງກອນ ແລະ ໃບກຳນົດໜ້າທີ່ວຽກ (Job Description) ທີ່ຊັດເຈນ. ຜົນການວິໄຈນີ້ສອດຄ່ອງກັບ Anusone (2023) ທີ່ພົບວ່າການກຳນົດບົດບາດຊັດເຈນຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຂັດແຍ່ງໃນວຽກງານສາທາລະນະສຸກ, ສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດຄວາມຊັດເຈນໃນບົດບາດ (Role Clarity) ຂອງ Rizzo et al. (1970) ທີ່ຊ່ວຍຫຼຸດຄວາມວິຕົກກັງວົນ ແລະ ເພີ່ມທັດສະນະຄະຕິທາງບວກ. 2. ດ້ານຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກ (X_1): ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ (ຄ່າສະເລ່ຍ 4.20, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.46) ສະແດງວ່າພະນັກງານມີສ່ວນຮ່ວມໃນງານທີ່ກົງກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ. ຜົນດັ່ງກ່າວກົງກັບ

Anusone (2023) ທີ່ລະບຸວ່າການໃຊ້ທັກສະກົງວິຊາຊີບສ້າງຄວາມພຽງໃຈ ແລະ ການຮັບຮູ້ຄຸນຄ່າໃນຕົນເອງ, ສອດຄ່ອງກັບທິດສະດີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກ ຂອງ Kanungo (1982) ທີ່ເກີດຂຶ້ນສູງສຸດເມື່ອວຽກຕອບສະໜອງຄວາມກ້າວໜ້າ, ແລະ Blau (1986) ທີ່ກ່າວວ່າພະນັກງານທີ່ຜູກພັນກັບໜ້າທີ່ງານສູງຈະສະແດງພຶດຕິກຳທີ່ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ອົງກອນ. 3. ດ້ານການມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_5): ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ (ຄ່າສະເລ່ຍ 4.09, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.47) ສະທ້ອນເຖິງຄວາມຕັ້ງໃຈຮັກສາມາດຕະຖານການປົນປົວ. ສອດຄ່ອງກັບມີຕິການພັດທະນາຕົນເອງ (Personal Growth Framework) ດ້ານການມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກຂອງ Moos (1986) ທີ່ເນັ້ນປະສິດທິພາບເພື່ອເປົ້າໝາຍອົງກອນ, ລວມທັງ Anusone (2023) ທີ່ຊີ້ວ່າຈິດສານິກວິຊາຊີບແພດຜູກພັນກັບຄວາມປອດໄພຂອງຄົນເຈັບ, ແລະ Day and Bedeian (1991) ທີ່ລະບຸວ່າສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສະໜັບສະໜູນຄວາມມຸ່ງໝັ້ນເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນຜົນງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ. 4. ດ້ານການຄວບຄຸມໂດຍຜູ້ບໍລິຫານ (X_6): ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ (ຄ່າສະເລ່ຍ 4.04, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.48) ບົ່ງບອກເຖິງລະບົບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນທີ່ໄກ້ຊິດ. ຜົນການວິໄຈນີ້ສອດຄ່ອງກັບມີຕິການຮັກສາລະບົບອົງກອນຂອງ Moos (1986) ທີ່ກ່າວວ່າການຄວບຄຸມຊ່ວຍຮັກສາຄວາມເປັນລະບຽບ, ສອດຄ່ອງກັບ Phanthavong (2024) ທີ່ພົບວ່າການຕິດຕາມທີ່ມີປະສິດທິພາບຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຜິດພາດທາງການແພດ (Medical Errors), ແລະ ທິດສະດີການຄວບຄຸມອົງກອນ (Organizational Control) ຂອງ Ouchi (1979) ທີ່ລະບຸວ່າການຄວບຄຸມພຶດຕິກຳ ແລະ ຜົນງານ (Behavioral and Output Control) ຊ່ວຍໃຫ້ການດຳເນີນງານມີຄວາມເປັນເອກະພາບ. 5. ດ້ານຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ (X_2): ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ (ຄ່າສະເລ່ຍ 3.99, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.50) ສະທ້ອນເຖິງບັນຍາກາດຄວາມສາມັກຄີ ແລະ ການເຮັດວຽກເປັນທີມ. ສອດຄ່ອງກັບມີຕິຄວາມສຳພັນ ດ້ານຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງ Moos (1986), ລວມທັງ Anusone (2023) ທີ່ພົບວ່າຄວາມສາພັນທີ່ດີຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນຄວາມເຄັ່ງຄັດໃນຂະແໜງສາທາລະນະສຸກ, ແລະ ທິດສະດີພຶດຕິກຳການເປັນສະມາຊິກທີ່ດີຂອງອົງກອນ (OCB) ຂອງ Podsakoff et al. (2000) ທີ່ວ່າການຊ່ວຍເຫຼືອເກື້ອກຸນກັນ (Altruism) ເປັນຮາກຖານໃຫ້ບຸກຄະລາກອນຮັກອົງກອນໃນໄລຍະຍາວ. 6. ດ້ານການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານ (X_3): ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ (ຄ່າສະເລ່ຍ 3.82, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.48) ຊີ້ວ່າພະນັກງານໄດ້ຮັບການເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ຄຳແນະນຳຈາກຫົວໜ້າ. ສອດຄ່ອງກັບມີຕິຄວາມສຳພັນດ້ານການສະໜັບສະໜູນຂອງ Moos (1986) ທີ່ຊ່ວຍຫຼຸດຄວາມເຄັ່ງຕຶງ, ສອດຄ່ອງກັບ Anusone (2023) ທີ່ພົບວ່າການສະໜັບສະໜູນຈາກຫົວໜ້າມີອິດທິພົນຕໍ່ຂວັນກຳລັງໃຈ, ແລະ ທິດສະດີການ

ຮັບຮູ້ການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງກອນ (POS) ຂອງ Eisenberger et al. (1986) ທີ່ອະທິບາຍວ່າເມື່ອອົງກອນເຫັນຄວາມສຳຄັນຂອງສະຫວັດດີພາບ ພະນັກງານຈະທຸ້ມເທຕອບແທນຫຼາຍຂຶ້ນ. 7. ດ້ານຄວາມກົດດັນໃນການເຮັດວຽກ (X_6): ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ (ຄ່າສະເລ່ຍ 3.49, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.53) ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າປະລິມານຂອງວຽກ ແລະ ຄວາມຕຶງຄຽດຢູ່ໃນລະດັບທີ່ເໝາະສົມ. ສອດຄ່ອງກັບ Moos (1986) ທີ່ວ່າຄວາມກົດດັນໃນລະດັບທີ່ເໝາະສົມ (Optimal Stress) ຈະຊ່ວຍກະຕຸ້ນການເຮັດວຽກ, ສອດຄ່ອງກັບ Anusone (2023) ທີ່ພົບວ່າການເຮັດວຽກເປັນທີມໃນໂຮງໝໍຊ່ວຍກະຈາຍຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຫຼຸດຄວາມກົດດັນ, ລວມທັງທິດສະດີຄວາມກົດດັນໃນງານ (Job Demand Control Model) ຂອງ Karasek (1979) ທີ່ລະບຸວ່າປະລິມານຂອງວຽກ (Job Demands) ລະດັບປານກາງຈະບໍ່ສົ່ງຜົນເສຍຫາກມີລະບົບຮອງຮັບ ແລະ ຂອບເຂດງານທີ່ຊັດເຈນ. 8. ດ້ານຄວາມອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ (X_4): ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ (ຄ່າສະເລ່ຍ 3.45, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.54) ສະແດງເຖິງຄວາມຍືດຍຸ່ນໃນການຕັດສິນໃຈພາຍໃຕ້ຈັນຍາບັນແພດ. ສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດດ້ານຄວາມອິດສະຫຼະຂອງ Moos (1986) ທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນຕົນເອງ, ສອດຄ່ອງກັບ Phanthavong (2024) ທີ່ຊີ້ວ່າຄວາມອິດສະຫຼະໃນໂຮງໝໍຖືກຈຳກັດດ້ວຍຄູ່ມືການປົນປົວ (SOPs) ເພື່ອຄວາມປອດໄພ, ແລະ ທິດສະດີລັກສະນະງານ (Job Characteristics Theory) ຂອງ Hackman and Oldham (1976) ທີ່ວ່າໃນວິຊາຊີບຄວາມສ່ຽງສູງ ຄວາມອິດສະຫຼະຕ້ອງດຳເນີນຄວບຄູ່ກັບການຄວບຄຸມເພື່ອປ້ອງກັນຄວາມຜິດພາດ. 9. ດ້ານການນຳໃຊ້ນະວັດຕະກຳເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກ (X_9): ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ (ຄ່າສະເລ່ຍ 3.43, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.57) ຊີ້ໃຫ້ເຫັນໂອກາດໃນການພັດທະນາເຕັກໂນໂລຢີໃນອະນາຄົດ. ສອດຄ່ອງກັບມີຕິການປ່ຽນແປງຂອງລະບົບ ດ້ານນະວັດຕະກຳ ຂອງ Moos (1986), ສອດຄ່ອງກັບ Phanthavong (2024) ທີ່ລະບຸວ່າການຫັນເປັນດິຈິຕອນທາງການແພດ (Healthcare Digitalization) ຕ້ອງໃຊ້ເວລາຝຶກອົບຮົມ ແລະ ງົບປະມານສູງ, ລວມທັງ West and Anderson (1996) ທີ່ກ່າວວ່ານະວັດຕະກຳໃນສາທາລະນະສຸກເປັນຂະບວນການຄ່ອຍເປັນຄ່ອຍໄປ (Incremental Innovation) ທີ່ຕ້ອງການໂຄງສ້າງສະໜັບສະໜູນ. 10. ດ້ານສະພາບແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບ (X_{10}): ມີຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳສຸດ ແລະ ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ (ຄ່າສະເລ່ຍ 3.31, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.51) ສະທ້ອນເຖິງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ຫ້ອງພັກຜ່ອນທີ່ຄວນປັບປຸງ. ສອດຄ່ອງກັບມີຕິຄວາມສະດວກສະບາຍທາງກາຍະພາບ (Physical Comfort) ຂອງ Moos (1986), ສອດຄ່ອງກັບ Sittiphorn (2022) ທີ່ພົບວ່າປັດໄຈກາຍະພາບໃນສາທາລະນະສຸກມັກໄດ້ຄ່າສະເລ່ຍຕ່ຳ ຍ້ອນຂໍ້ຈຳກັດງົບປະມານ ແລະ ຄວາມແອອັດ, ລວມທັງທິດສະ

ດີສອງປັດໄຈ (Two Factor Theory) ຂອງ Herzberg (1966) ທີ່ຈັດໃຫ້ສະພາບແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບເປັນປັດໄຈຄ້ຳຈຸນ (Hygiene Factors) ເຊິ່ງທາງກາຍະພາບພ້ອມຈະກາຍເປັນສາເຫດຫຼັກທີ່ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານເກີດຄວາມບໍ່ພຶ້ງພໍໃຈ ແລະ ສິ່ງຜິດກະທົບຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໃນໄລຍະຍາວ.

ຜົນການວິໄຈ ພົບວ່າ ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ສາມາດອະທິບາຍຄວາມຜັນປ່ຽນຂອງຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໄດ້ໃນລະດັບສູງ ໂດຍມີຄ່າ $R^2 = 0.649$ ຫຼື 64.9% ຊຶ່ງຖືວ່າເປັນຄ່າທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ, ໃນບັນດາປັດໄຈທັງ 10 ຕົວ ພົບວ່າ ປັດໄຈສຳຄັນທີ່ສິ່ງຜິດກະທົບຕໍ່ຄວາມຜູກພັນປະກອບມີ: ດ້ານການມຸ່ງໝັ້ນໃນວຽກ (X_5) ມີອິດທິພົນສູງສຸດ ($\beta = 0.482$), ດ້ານຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມວຽກ (X_2) ($\beta = 0.301$), ດ້ານການສະໜັບສະໜູນອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ (X_4) ($\beta = 0.288$), ດ້ານການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານ (X_3) ($\beta = 0.215$), ດ້ານນະວັດຕະກຳ (X_9) ($\beta = 0.148$) ຜົນວິໄຈນີ້ພົບວ່າ ປັດໄຈທາງດ້ານພຶດຕິກຳ ແລະ ຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມມີບົດບາດສູງໃນການກໍ່ເກີດຄວາມຜູກພັນ. ຜົນການວິໄຈນີ້ສອດຄ່ອງກັບ Moos (1986) ທີ່ແບ່ງປັດໄຈເປັນ 3 ມິຕິ ຄື: ມິຕິດ້ານຄວາມສຳພັນ, ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ການງານ, ດ້ານການບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ການປ່ຽນແປງລະບົບການເຮັດວຽກ ໂດຍຜົນການວິໄຈພົບວ່າ ດ້ານຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມວຽກ (X_2), ດ້ານການສະໜັບສະໜູນອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ (X_4) ແລະ ດ້ານການມຸ່ງໝັ້ນໃນວຽກ (X_5) ມີອິດທິພົນສູງ ສະແດງວ່າ ມີຕິດຄວາມສຳພັນ ແລະ ການເຕີບໃຫຍ່ໃນວຽກ ເປັນຕົວກຳນົດສຳຄັນຂອງຄວາມຜູກພັນ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງສອດຄ່ອງກັບ Meyer & Allen (1991) ທີ່ອະທິບາຍວ່າ ປັດໄຈດ້ານການເຮັດວຽກ ແລະ ປະສົບການໃນອົງກອນ ມີອິດທິພົນຕໍ່ການສ້າງຄວາມຜູກພັນດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ. ຜົນການສຶກສານີ້ສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈຂອງ Hackman & Oldham (1976) ທີ່ພົບວ່າລັກສະນະຂອງວຽກ (Job Characteristics) ເຊັ່ນ: ດ້ານການສະໜັບສະໜູນອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ (Autonomy autonomy) ແລະ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງວຽກ (task variety) ສິ່ງຜິດຕໍ່ແຮງຈູງໃຈ (motivation) ແລະ ຄວາມຜູກພັນ (commitment). Eisenberger et al. (1986) ທີ່ກ່າວວ່າ ການຮັບຮູ້ເຖິງການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງກອນ (Perceived Organizational Support) ສາມາດເພີ່ມຄວາມຜູກພັນໄດ້. Mayo (1933) ທີ່ເນັ້ນເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງຄວາມສຳພັນໃນພາຍໃນທີມ ຜົນຂອງດ້ານຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ດ້ານການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານ ມີອິດທິພົນ ສະແດງວ່າ ຄວາມສຳພັນໃນອົງກອນເປັນປັດໄຈສຳຄັນ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບງານວິໄຈເຫຼົ່ານີ້. ຜົນຂອງດ້ານການມຸ່ງໝັ້ນໃນວຽກ (X_5) ເປັນປັດໄຈສູງສຸດ ($\beta = 0.482$) ສາມາດອະທິບາຍໄດ້ວ່າ ວຽກໃນໂຮງໝໍມີລັກສະນະມີຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງ, ຕ້ອງໃຊ້ຄວາມຊຳນານ, ມີ

ເປົ້າໝາຍຊັດເຈນ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ພະນັກງານທີ່ມີ ດ້ານການມຸ່ງໝັ້ນໃນວຽກ (X_5) ສູງ ມີຄວາມຜູກພັນກັບອົງກອນ. ໃນຂະນະດຽວກັນ, ດ້ານຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມວຽກ (X_2) ແລະ ດ້ານການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານ (X_3) ຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຕຶງຄຽດ ດ້ານການສະໜັບສະໜູນອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ (X_4), ແຮງຈູງໃຈ, ດ້ານການນຳໃຊ້ນະວັດຕະກຳເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກ ກະຕຸ້ນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານ ເຊິ່ງທັງໝົດນີ້ເປັນອົງປະກອບສຳຄັນຂອງຄວາມຜູກພັນ. ຜົນການສຶກສາຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ອົງກອນຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບການພັດທະນາທັກສະ ແລະ ການມຸ່ງໝັ້ນໃນວຽກ, ການສ້າງການເຮັດວຽກເປັນທີມ ແລະ ວັດທະນະທຳອົງກອນ, ການໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ, ການພັດທະນາຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການນຳໃຊ້ນະວັດຕະກຳເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກ ເພື່ອສ້າງຄວາມຜູກພັນທີ່ຍືນຍົງ.

5. ສະຫຼຸບ

ຈາກຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ສາມາດສະຫຼຸບປະເດັນສຳຄັນຕາມຈຸດປະສົງຂອງການວິໄຈໄດ້ດັ່ງນີ້:

1) ສະຫຼຸບຜົນຕາມຈຸດປະສົງທີ 1: ລະດັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານທີ່ມີຕໍ່ອົງກອນ ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ ລະດັບຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສຳລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ "ສູງສຸດ" ($\bar{x} = 4.46$, S.D = 0.57), ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນປັດໄຈຍ່ອຍ ພົບວ່າ ຄວາມຜູກພັນດ້ານຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ (Y_2) ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງທີ່ສຸດ ($\bar{x} = 4.46$), ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານສ່ວນໃຫຍ່ມີຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະປະຕິບັດງານຮ່ວມກັບອົງກອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຍ້ອນການຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ຈະໄດ້ຮັບຈາກອົງກອນ.

2) ສະຫຼຸບຜົນຕາມຈຸດປະສົງທີ 2: ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍເພື່ອນລາວສຳລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ "ສູງສຸດ" ເຊັ່ນກັນ ($\bar{x} = 4.21$), ເມື່ອພິຈາລະນາໃນລະດັບມິຕິ ພົບວ່າ ມິຕິດ້ານການບຳລຸງຮັກສາລະບົບ ແລະ ການປ່ຽນແປງ ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງທີ່ສຸດ ($\bar{x} = 4.17$, S.D = 0.58) ຫາກພິຈາລະນາໃນລະດັບປັດໄຈຍ່ອຍ ພົບວ່າ ປັດໄຈດ້ານການມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_5) ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດ ($\bar{x} = 4.27$), ຖັດລົງມາແມ່ນປັດໄຈດ້ານຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ (X_2) ມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບສູງສຸດ

ເຊັ່ນກັນ ($\bar{x} = 4.26$). ສິ່ງນີ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກັບສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເນັ້ນປະສິດທິພາບ ແລະ ມີຄວາມສາມັກຄີກົມກຽວໃນໝູ່ຄະນະ.

3) ສະຫຼຸບຜົນຕາມຈຸດປະສົງທີ 3: ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານ ຜົນການວິໄຈພົບວ່າ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍ ເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ຈາກການວິເຄາະການຖືກຖອຍພະຫຸຄຸນ ພົບວ່າ ປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທັງ 10 ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ ສາມາດຮ່ວມກັນອະທິບາຍຄວາມຜັນປ່ຽນຂອງຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນໂດຍລວມຂອງພະນັກງານ ໄດ້ຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິເຖິງ 64.9% ($R^2 = 0.649$).

ເມື່ອພິຈາລະນາຕົວປ່ຽນປັດໄຈຍ່ອຍ ພົບວ່າ ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນໃນການພະຍາກອນ ແລະ ມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິສູງສຸດຕໍ່ຄວາມຜູກພັນໂດຍລວມ ແມ່ນ ດ້ານການມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ ($X_5, \beta_5 = 0.482$) ແລະ ດ້ານການນໍາໃຊ້ນະວັດຕະກຳເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກ ($X_9, \beta_9 = 0.148$). ນອກຈາກນີ້, ປັດໄຈດ້ານຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ ($X_2, \beta_2 = 0.301$), ດ້ານການສະໜັບສະໜູນຄວາມອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ ($X_4, \beta_4 = 0.288$), ແລະ ດ້ານການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານ ($X_3, \beta_3 = 0.215$) ກໍເປັນປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນທາງກົງທາງບວກ ຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ.

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

1. ຂໍ້ສະເໜີແນະໃນການນໍາຜົນການວິໄຈໄປປັບໃຊ້

1) ການສົ່ງເສີມ ແລະ ຮັກສາມາດຕະຖານດ້ານການມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ (X_5): ເນື່ອງຈາກປັດໄຈດ້ານນີ້ມີອິດທິພົນສູງສຸດຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນ, ຝ່າຍບໍລິຫານຂອງໂຮງໝໍຄວນສ້າງລະບົບການປະເມີນຜົນງານທີ່ໂປ່ງໃສ, ກຳນົດຕັດສະນີວັດແທກຜົນງານ (KPIs) ທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ເໝາະສົມ, ພ້ອມທັງມີການຍົກຍ້ອງຊົມເຊີຍ ຫຼື ໃຫ້ລາງວັນແກ່ພະນັກງານທີ່ມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ ເພື່ອຮັກສາແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກໄລຍະຍາວ.

2) ການເພີ່ມຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານ (X_1): ຄວນເປີດໂອກາດໃຫ້ພະນັກງານໃນການໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມສະເໜີແນວຄິດສ້າງສັນໃນການວາງແຜນວຽກ, ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແກ້ໄຂບັນຫາພາຍໃນໜ່ວຍງານ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ພະນັກງານຮັບຮູ້ເຖິງຄຸນຄ່າຂອງຕົນເອງ ແລະ ເພີ່ມຄວາມຮູ້ສຶກເປັນເຈົ້າການຮ່ວມກັບອົງກອນ.

3) ການບໍລິຫານຈັດການສະພາບແວດລ້ອມເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນອັດຕາການລາອອກ: ຈາກສະພາບບັນຫາທີ່ອົງກອນປະເຊີນກັບອັດຕາການລາອອກ (Turnover Rate), ໂຮງໝໍຄວນນຳເອົາປັດໄຈດ້ານສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ພະນັກງານໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນ ເຊັ່ນ: ດ້ານການບຳລຸງຮັກສາ, ຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ, ແລະ ການສະໜັບສະໜູນຄວາມອິດສະຫຼະ ມາປັບໃຊ້ໃນການສ້າງ "ຍຸດທະສາດການຮັກສາຄົນເກັ່ງ" (Talent Retention Strategies) ເພື່ອຫຼຸດຜູກຕົ້ນທຶນໃນການບໍລິຫານ ແລະ ສ້າງຄວາມຕໍ່ເນື່ອງໃນການບໍລິຫານປົນປົວຄົນເຈັບ.

2. ຂໍ້ສະເໜີແນະໃນການວິໄຈຄັ້ງຕໍ່ໄປ

1) ຄວນມີການສຶກສາວິໄຈແບບຄຸນນະພາບ (Qualitative Research) ເພີ່ມເຕີມເຊັ່ນ: ການສຳພາດແບບເລິກເຊິ່ງ (In-depth Interview) ຫຼື ການສົນທະນາແບບກຸ່ມ (Focus Group) ຮ່ວມກັບກຸ່ມພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸການເຮັດວຽກໜ້ອຍ ຫຼື ພະນັກງານໃໝ່ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນແບບເລິກເຊິ່ງກ່ຽວກັບຄວາມຄາດຫວັງ ແລະ ປັດໄຈການຊຸກຍູ້ອື່ນໆທີ່ບໍ່ໄດ້ປະກົດໃນການວິໄຈແບບປະລິມານ.

2) ຄວນມີການຂະຫຍາຍຂອບເຂດການສຶກສາ ໂດຍການສຶກສາປຽບທຽບປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນລະຫວ່າງກຸ່ມວິຊາຊີບທີ່ແຕກຕ່າງກັນພາຍໃນໂຮງໝໍ ເຊັ່ນ: ກຸ່ມໝໍ, ພະຍາບານ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານ ເພື່ອນຳຜົນໄດ້ຮັບມາພັດທະນານະໂຍບາຍການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ຍືນຍົງໃນແຕ່ລະພາກສ່ວນ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າ ຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Anusone. (2023). *Work environment factors influencing employee performance in healthcare organizations* (Unpublished thesis).
- Blau, G. J. (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*, 12(4), 577–584.
- Bouangeun, D. (2025). *Factors influencing organizational commitment in Lao public sector organizations*.

- Day, D. V., & Bedeian, A. G. (1991). Predicting job performance across organizations. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 28–36.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- 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.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: *Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Moos, R. H. (1986). *Work environment scale manual*. Consulting Psychologists Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Ouchi, W. G. (1979). A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. *Management Science*, 25(9), 833–848.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of theoretical and empirical literature. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Phanthavong. (2024). *Healthcare workforce development and organizational management in Lao PDR*.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.
- Sittiphorn. (2022). *Physical work environment and employee satisfaction in healthcare systems*.
- West, M. A., & Anderson, N. R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 680–693.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.
- Lao Friends Hospital for Children. (2024). *Annual report 2024*.

ຕາຕະລາງ 1 ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານຂອງລະດັບຄວາມຜູກພັນໃນການປະຕິບັດຂອງພະນັກງານ

ລຳດັບ	ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຜູກພັນຕໍ່ອົງກອນຂອງພະນັກງານ	ຈຳນວນ (ຄົນ)	ຄ່າສະເລ່ຍ	S.D	ລະດັບ ຄວາມສຳຄັນ
1	ດ້ານຄວາມຮູ້ສຶກ	138	4.46	0.57	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
2	ດ້ານຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ	138	4.20	0.63	ຫຼາຍ
3	ດ້ານບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ	138	4.34	0.53	ຫຼາຍ
	ຄ່າສະເລ່ຍລວມ	138	4.33	0.51	ຫຼາຍ

ຕາຕະລາງ 2 ສະແດງຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານຂອງລະດັບຄວາມສຳຄັນຂອງປັດໄຈສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານ

ລຳດັບ	ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດງານ	ຈຳນວນ (ຄົນ)	ຄ່າສະເລ່ຍ	S.D	ລະດັບ ຄວາມສຳຄັນ
1	ດ້ານຄວາມສຳພັນ	138	4.11	0.57	ຫຼາຍ
2	ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ການງານ	138	4.10	0.466	ຫຼາຍ
3	ດ້ານການບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ການປ່ຽນແປງລະບົບການເຮັດງານ	138	4.17	0.58	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
	ຄ່າສະເລ່ຍລວມ	138	4.13	0.49	ຫຼາຍ

ຕາຕະລາງ 3 ສະແດງຜົນການວິເຄາະສໍາປະສິດສະຫະສໍາພັນຖືກຖອບພະຫຸຄຸນຂອງຄວາມຜູກພັນໃນການປະຕິບັດໂດຍລວມຂອງພະນັກງານໂຮງໝໍ ເພື່ອນລາວສໍາລັບເດັກນ້ອຍ

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.265	0.349		0.760	0.449
X1 ຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກ	0.072	0.053	0.099	1.357	0.177
X2 ຄວາມຜູກພັນລະຫວ່າງເພື່ອນຮ່ວມງານ	0.002	0.063	0.002	0.026	0.979
X3 ການສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານ	0.126	0.068	0.168	1.840	0.068
X4 ການສະໜັບສະໜູນຄວາມອິດສະຫຼະໃນການເຮັດວຽກ	- 0.102	0.080	- 0.128	-1.287	0.200
X5 ການມຸ່ງໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກ	0.482	0.125	0.300	3.866***	0.000
X6 ຄວາມກົດດັນໃນການເຮັດວຽກ	0.019	0.061	0.024	0.319	0.750
X7 ຄວາມຊັດເຈນຂອງວຽກ	0.145	0.077	0.174	1.887	0.061
X8 ການຄວບຄຸມ	- 0.008	0.078	- 0.010	- 0.100	0.921
X9 ການນໍາໃຊ້ນະວັດຕະກຳເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກ	0.148	0.073	0.201	2.034*	0.044
X10 ສະພາບແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບ	0.131	0.067	0.165	1.948	0.054
R = 0.805 R ² = 0.649 Std. Error = 0.31677					

a. Dependent Variable: Total Y