



www.rj.usea.edu.kh



អត្ថបទស្រាវជ្រាវ

ផលប៉ះពាល់នៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតលើការពេញចិត្តការងារ ភក្តីភាពការងារ និងចេតនាចាកចេញ
របស់និយោជិតពីសាលារៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប

The impact of employee empowerment on job satisfaction, job loyalty, and intention to
leave from Private Schools in Siem Reap Province

យ៉េវ៉ិច សុថន៍^១ លេងឿយ កៅ^២ និង សរ ប៊ុនធឿន^{២*}

Sothan Yoeung¹, Pov Chhoeuy², and Bunthoeun Sor^{2*}

^១មហាវិទ្យាល័យ គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្ម និងទេសចរណ៍ នៃសាកលវិទ្យាល័យ ជាតិមានជ័យ
ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

¹Faculty of Business Management and Tourism, National Meanchey University,
Kingdom of Cambodia

^២សាលាក្រោយបរិញ្ញាបត្រ នៃសាកលវិទ្យាល័យ សេរីស៊ីស៊ីអេសសេរី ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

²Graduate School, University of South-East Asia, Kingdom of Cambodia

ទទួលបានអត្ថបទ

Received date: 29 May 2024

កែសម្រួល

Revived date: 10 June 2024

យល់ព្រមឱ្យបោះផ្សាយ

Accepted date: 21 June 2024

មូលដ្ឋានសង្ខេប

ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលរបស់អង្គភាព អាស្រ័យទៅលើការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ធនធានមនុស្ស ក៏ដូចជាការពេញចិត្ត
ការងារ និងភក្តីភាពការងារ ដែលជំរុញឱ្យអត្រាការលាឈប់ពីការងារថយចុះ។ ការស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណងដើម្បីវាយតម្លៃ
ផលប៉ះពាល់នៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតទៅលើការពេញចិត្តការងារ ភក្តីភាពការងារ និងចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់
និយោជិត ព្រមទាំងដើម្បីវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃការពេញចិត្តការងារទៅលើភក្តីភាពការងារ និងចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់
និយោជិត។ បច្ចេកទេសជ្រើសរើសសំណាកពហុជំណាក់កាល ត្រូវបានប្រើដើម្បីជ្រើសរើសអ្នកឆ្លើយប្រមូលចំនួន២៩៥នាក់
ចេញពីនិយោជិតសរុបចំនួន៤០១នាក់ នៃសាលារៀនឯកជនចំនួន៣ ក្នុងខេត្តសៀមរាប។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីអ្នកចូលរួម
ឆ្លើយ ជាទិន្នន័យបែបបរិមាណវិស័យ ហើយត្រូវបានវិភាគដោយប្រើកម្មវិធី SPSS v. ២៦។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាបានបង្ហាញថា
ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតមានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានលើការពេញចិត្តការងារ និងភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត ប៉ុន្តែវាគ្មាន
ទំនាក់ទំនង ជាមួយនឹងចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពឡើយ។ ដូចគ្នាផងដែរ ការពេញចិត្តការងារមានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានទៅលើភក្តី
ភាពការងារ ផ្ទុយទៅវិញវាមានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានទៅលើចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិត។ លទ្ធផលនៃការសិក្សានេះ
ចូលរួមចំណែកក្នុងការស្តារប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ហើយផ្តល់នូវជម្រើសសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងពី
មធ្យោបាយជំរុញការពេញចិត្តការងារ ភក្តីភាព និងកាត់បន្ថយការចាកចេញរបស់និយោជិតពីអង្គភាពតាមរយៈការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច
ដល់និយោជិត។

ពាក្យគន្លឹះ៖ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត ការពេញចិត្តការងារ ភក្តីភាពការងារ ចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព

*អ៊ីម៉ែលអ្នកនិពន្ធទទួលបន្ទុកឆ្លើយតប៖ sorbunthoeun7@gmail.com

Abstract

The efficiency and effectiveness of the organization depend on empowering human resources, as well as on job satisfaction and job loyalty, which help reduce employee turnover. This research article aims to assess the impact of empowering employees on job satisfaction, job loyalty, and intention to leave, as well as to evaluate the effect of job satisfaction on job loyalty and intention to leave. We used a multi-stage sampling technique to select 295 respondents from 401 employees of three private schools in Siem Reap Province. The data obtained from participants was quantitative and analyzed using SPSS v.26. The study's results showed that empowering employees positively affects job satisfaction and loyalty. Still, it doesn't significantly affect the intention to leave. Additionally, job satisfaction has a significant positive effect on job loyalty, while it has a negative significant effect on employees' intention to leave. The findings of this study contribute to the theory of social change and human resource management and provide managers with options on how to promote job satisfaction and loyalty and reduce employees' intentions to leave the organization by empowering them.

Keywords: employee empowerment, job satisfaction, job loyalty, intention to leave

សេចក្តីផ្តើម

ធនធានមនុស្ស ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ស្ថាប័នអប់រំ ហេតុដូច្នេះ សាលារៀនត្រូវមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមួយដ៏ល្អប្រសើរដើម្បីគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលមានលក្ខណៈចម្រុះវប្បធម៌គ្នា អាចឱ្យពួកគេធ្វើ និងសហការគ្នាបានល្អក្នុងបុព្វហេតុសម្រេចគោលដៅរួមរបស់សាលារៀន។ វាមិនមែនជារឿងងាយស្រួលនោះទេក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ជាពិសេសធនធានចម្រុះវប្បធម៌នេះ។ ដូច្នេះសាលារៀនត្រូវមានយុទ្ធសាស្ត្រ ផ្អែកលើគោលដៅរបស់ខ្លួន និងគុណភាពធនធានមនុស្ស (Alfonsus & Atmaja, 2016)។ ការដែលគ្មានតំណភ្ជាប់ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចសម្រាប់ការអនុវត្តនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងតម្លៃវប្បធម៌ នោះវាអាចមានផលជះជាអវិជ្ជមានចំពោះការអនុវត្តការងារក្នុងសាលារៀន ជាហេតុនាំឱ្យមានគម្លាតសិទ្ធិអំណាចយ៉ាងខ្លាំងដែលនិយោជិតក្រោមបង្គាប់ ឬសហការី បានទម្លាប់ខ្លួនទទួលយកការបញ្ជា ឬដាក់បញ្ជាដោយមិនចាំបាច់សូម្បីតែសួរនាំពីថ្នាក់លើ ឬអ្នកគ្រប់គ្រង។ តាមលទ្ធផលស្រាវជ្រាវពី Scholars បានបង្ហាញថាមានភាពបរាជ័យចំពោះការរកឱ្យឃើញនូវភាពគ្រប់គ្រាន់នៃទំនាក់ទំនងរវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចជាមួយនឹងការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត។ ជាឧទាហរណ៍ការសិក្សារបស់ Robert et al. (2000) បានបង្ហាញថាមានទំនាក់ទំនងជាអវិជ្ជមានរវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចជាមួយនឹងការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត ប៉ុន្តែផ្ទុយមកវិញ មានការសិក្សាជាច្រើនដែលបានរកឃើញពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមាននៅពេលដែលមានគម្លាតរវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត (Javed et al., 2014; Onsardi et al., 2017; Zamanan et al., 2020; Yakut & Kara, 2021)។

ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតក្នុងសាលារៀន បង្ហាញពីអាកប្បកិរិយាវិជ្ជមានរបស់អង្គភាព។ ពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថាមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការជះឥទ្ធិពលដល់សិស្ស និងជីវិតសិក្សារបស់ពួកគាត់ ដោយសារតែពួកគាត់ត្រូវបានសិស្សគោរពនិងឱ្យតម្លៃមានឱកាសសម្រាប់ការលូតលាស់ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ មានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលក្នុងការបង្រៀន មានសមត្ថភាព និងមានឥទ្ធិពលលើសិស្សនិងជីវិតសិក្សា (Tindowen et al., 2020)។ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចក៏មានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានផងដែរចំពោះភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត (Onsardi et al., 2017; Darmawan et al., 2020; Wulandari et al., 2021) ប៉ុន្តែមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានមកលើចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព (Zamanan et al., 2020; Ding & Wu, 2023)។ នៅពេលនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិអំណាចសម្រាប់ការងាររបស់ខ្លួន មានន័យថាពួកគាត់មានកាព្វកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវចំពោះការងាររបស់ខ្លួនកាន់តែច្រើន និងកាន់តែធ្ងន់។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កាលណាមាននិយោជិតមានភក្តីភាពការងារ វាជាកត្តាមួយដែលជួយលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃ

ប្រតិបត្តិការរបស់សាលារៀន។ វាជាការនាំមុខដ៏សំខាន់នៃភាពជោគជ័យនៃកំណែទម្រង់អប់រំ និងប្រសិទ្ធភាពរបស់សាលារៀន ពីព្រោះភក្តីភាពការងារនាំឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់និយោជិតកើតឡើងកាន់តែខ្ពស់ ជំរុញការខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀតដើម្បី សម្រេចបាននូវបេសកកម្ម និងគោលដៅរបស់សាលារៀន។ ដូច្នេះ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណនិងកត្តា ដែលរួមចំណែកដល់ភាពពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត។ វាត្រូវបានបញ្ជាក់ថា ការពង្រឹងអំណាចរបស់និយោជិត ជាមធ្យោបាយ ដ៏មានប្រសិទ្ធភាពបំផុតមួយដើម្បីបង្កើនការពេញចិត្ត ភក្តីភាព និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់និយោជិត ហើយជាដំណើរការមុនគេដែល សាលារៀនត្រូវពឹងផ្អែកជាចម្បងដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់ពួកគេ (Muhammad & Hussain-Ch, 2020)។

ការពេញចិត្តការងារ គឺជាបញ្ហាសំខាន់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងលើគ្រប់វិស័យ ហើយការធ្លាក់ចុះនៃការពេញចិត្តការងារអាច បណ្តាលឱ្យមានកំណើនអវត្តមានក្នុងការធ្វើការងារដែលជាហេតុនាំឱ្យមានកំណើនការលាឈប់ពីការងារ (Javed et al., 2014)។ ផ្ទុយទៅវិញការពេញចិត្តការងារ ជាអារម្មណ៍វិជ្ជមានរបស់និយោជិតមកលើការងារ ហើយវាអាចកំណត់បានតាមរយៈទំនាក់ទំនង ការងារល្អជាមួយនិយោជិតគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ប្រាក់ឈ្នួល/ប្រាក់បៀវត្ស ឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍខ្លួន ដែលធ្វើឱ្យនិយោជិតមានភក្តី ភាពការងារ (Nguyen & Ha, 2023) ជាចុងក្រោយអត្រានៃការចាកចេញពីការងារថយចុះ (Ramlawati et al., 2021)។ ជាង នេះទៅទៀត យោងតាមទ្រឹស្តីគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សាលារៀនអាចបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង របៀបរបបការងារ និងការផ្តល់សិទ្ធិ អំណាចតាមឋានៈក្រុមរបស់និយោជិតដើម្បីជំរុញឱ្យមានភាពពេញចិត្តការងារ និងភក្តីភាពការងារ ដែលធានាបានថាការចាក ចេញពីការងាររបស់និយោជិតមានការធ្លាក់ចុះ (Yoeung, 2024)។

សំយោគទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធ

ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត

ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច ឬការផ្ទេរអំណាចដល់និយោជិត គឺធ្វើឱ្យពួកគេមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងស្វ័យភាពក្នុងការងារ ដើម្បីសម្រេចចិត្តក្នុងការអភិវឌ្ឍចង្វាក់ផលលិតកម្ម ឬសេវាកម្មឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ (Wright et al., 2022)។ ស្រដៀងគ្នានេះ ដែរ វាជាដំណើរការនៃការបែងចែកទៅនិយោជិតនៅក្នុងគោលបំណងផ្តល់នូវទំនុកចិត្តលើសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ក្នុងការអនុវត្ត ការងារជូនអង្គភាព (Bateman & Snell, 2022)។ ស្ថាប័នមានភាពជឿជាក់ និងទុកចិត្តទៅលើតែនិយោជិតណាដែលមាន សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារ ទើបសក្តិសមទទួលបាននូវសិទ្ធិអំណាចផ្សេងៗ។ ហេតុនេះ Waqas et al. (2014) បានលើកឡើងថាដើម្បីឱ្យការងារសម្រេចបានលទ្ធផលល្អ និងប្រសិទ្ធភាពថែមទៀត នោះអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែចេះផ្ទេរ សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតក្រោមបង្គាប់ ឬប្រតិបត្តិការនៅក្នុងគោលបំណងឱ្យពួកគេ អាចសម្រេចផលការងារតាមការរំពឹងទុក។

ការពេញចិត្តការងារ

ការពេញចិត្តការងារ សំដៅទៅលើអារម្មណ៍រីករាយដែលកើតចេញពីការយល់ឃើញថាការងាររបស់ពួកគេម្នាក់ៗកំពុងធ្វើ ឬ អនុញ្ញាតឱ្យបំពេញនូវតម្លៃស្នូលនៃការងារដ៏សំខាន់ស្របតាមកាលៈទេសៈ ឬស្ថានភាពដែលមានទាំងកម្លាំងជំរុញការពេញចិត្ត ការងារ និងប្រភពនៃការមិនពេញចិត្តការងារ (Wright et al., 2022)។ ស្រដៀងគ្នាដែរ Lussier (2021) បានពន្យល់ថាការ ពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតជាសំណុំនៃអាកប្បកិរិយាចំពោះការងារដែលនិយោជិតភាគច្រើនរំពឹងទុកថាមានស្ថេរភាព ឬ សន្តិសុខការងារ និងប្រាក់បៀវត្សខ្ពស់ដោយពួកគេស្តែងចេញតាមរយៈការចូលរួមការងារឱ្យបានច្រើនមិនសូវអវត្តមានក្នុងការងារ។ យោងតាម Soleimani and Einollahzadeh (2017) បានយល់ឃើញថាការពេញចិត្តការងារ ជាស្ថានភាពនៃការពេញចិត្ត និង អារម្មណ៍វិជ្ជមានដែលបណ្តាលមកពីការវាយតម្លៃរបស់និយោជិតអំពីការងារ ហើយនិងបទពិសោធរបស់ពួកគេដោយស្តែងនូវ អាកប្បកិរិយានៅពេលបំពេញការងារតាមតួនាទី។ បើតាមការស្រាវជ្រាវរបស់ Waqas et al. (2014) បានរកឃើញថាការពេញចិត្ត

ការងារអាចកើតមានឡើងដោយសារតែផ្តល់ឱកាសឱ្យនិយោជិតគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តធ្វើផែនការអ្វីមួយរបស់អង្គភាព។

ភក្តីភាពការងារ

យោងតាម Sharma (2020) បានបង្ហាញថា ភក្តីភាព ឬភាពស្មោះត្រង់ការងាររបស់និយោជិតមានសមាសធាតុរួមបញ្ចូលនូវការប្តេជ្ញាចិត្ត ការទទួលខុសត្រូវលើមុខតំណែង ហើយពួកគេមិនមានអារម្មណ៍ចង់ស្វែងរកឱកាសការងារថ្មីនោះទេ។ ភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត សំដៅលើឆន្ទៈក្នុងការបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពដែលពួកគេកំពុងធ្វើការអស់ពីសមត្ថភាពដើម្បីភាពជោគជ័យរបស់អង្គភាពដោយមូលហេតុពួកគេគិតថាធ្វើការនៅក្នុងអង្គភាពនេះជាជម្រើសល្អបំផុត និងមិនចង់ចាកចេញទៅរកអង្គភាពថ្មីឡើយ (Waqas et al., 2014)។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ភក្តីភាពការងារមិនត្រឹមតែអាចវាស់វែងតាមរយៈការធ្វើការងារដ៏យូរឆ្នាំរបស់និយោជិតប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែយើងក៏អាចដឹងតាមរយៈការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់និយោជិត ដូច្នេះនិន្នាការក្នុងការស្វែងរកការងារ ឬកន្លែងថ្មី ត្រូវបានកាត់បន្ថយដូចគ្នា (Darmawan et al., 2020)។ បើយោងតាម Tomic et al. (2018) បានឱ្យអត្ថន័យថាឥរិយាបថដែលនិយោជិតបានស្វែងចេញតាមរយៈភក្តីភាព វានឹងមានឥទ្ធិពលដល់ទំនាក់ទំនងក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេយ៉ាងធំធេង ហើយនិយោជិតកាន់តែមានសមត្ថភាពខ្លាំងដោយគុណភាពនៃកម្រិតបម្រើសេវាកម្មខ្ពស់ប្រកបដោយភាពជឿទុកចិត្តបាន។

ចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព

ចេតនានៃការចាកចេញរបស់និយោជិត បណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន ឬអាក់អន់ក្នុងស្ថាប័នរួមទាំងដំណើរការផែនការផ្សេងៗ ដោយបាត់បង់ទាំងធនធាន (ហិរញ្ញវត្ថុ ពេលវេលា និងនិយោជិត) ហើយធ្វើឱ្យមានឱនភាពនៃការអនុវត្តការងារ (Xu et al., 2022)។ ចេតនាចាកចេញពីការងារ ជាការសម្រេចចិត្តរបស់និយោជិតក្នុងការចាកចេញពីស្ថាប័ន ហើយស្វែងរកការងារថ្មីជំនួស។ យោងតាម Ramlawati et al. (2021) បានលើកឡើងថាការចាកចេញរបស់និយោជិត ជាសម្រេចចិត្តលាយប់ពីកន្លែងខ្លួនកំពុងបម្រើការនឹងទៅរកក្រុមហ៊ុន ឬស្ថាប័នថ្មីមួយទៀត។ ការសម្រេចចិត្តបែបនេះរបស់និយោជិត ជាការដាក់សម្ពាធដ៏សំខាន់មួយសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង នៅពេលដែលនិយោជិតចាកចេញពីអង្គភាព ដោយត្រូវរកអ្នកជំនួសនិងចំណាយទាំងពេលវេលានិងធនធានសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ផលិតភាពការងារធ្លាក់ចុះ ហើយជួនកាលមិនសូវមានភាពចុះសម្រុងគ្នារវាងនិយោជិតចាស់ និងនិយោជិតថ្មីផងដែរ (Soleimani & Einolahzadeh, 2017)។

ទំនាក់ទំនងរវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត និងការពេញចិត្តការងារ

តាមការស្រាវជ្រាវរបស់ Frempong et al. (2018) បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតលើការពេញចិត្តការងារ អាចកើតមានឡើងលុះត្រាតែទំនាក់ទំនាក់នេះមានរយៈពេលវែងនិងយូរឆ្នាំ ហើយត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ដោយចំណេះដឹង ជំនាញដែលបានផ្តល់ឱ្យដោយអង្គភាព និងសមាជិកក្រុមការងារក្នុងស្ថាប័នផងដែរ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ Kagucia (2022) ក៏បានពន្យល់ថាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត មិនសូវមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានទៅលើការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតនោះទេ ព្រោះតាមទ្រឹស្តីចិត្តសាស្ត្រ នៅពេលដែលនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិអំណាច ពួកគេនឹងខិតខំបញ្ចេញសមត្ថភាពឱ្យអស់ដើម្បីអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃប្រកបដោយភាពជឿជាក់។ ចំណែកឯការអះអាងរបស់ក្រុមផ្សេងទៀត បានលើកឡើងថាការផ្តល់សិទ្ធិ ឬការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត ជាកម្មវិធីដ៏ល្អមួយដែលផ្តល់ឱ្យនិយោជិតនូវចំណុចវិជ្ជមាន បទពិសោធការងារល្អ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ហើយអ្វីដែលពិសេសជាងនេះទៀត គឺនិយោជិតខ្លួនឯងមានភាពពេញចិត្តខ្ពស់លើការងារដែលខ្លួនកំពុងទទួលខុសត្រូវ (Chang et al., 2010)។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវស្រដៀងគ្នានេះដែរ បានរកឃើញថាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត វាពិតជាមានផលជះជាវិជ្ជមានលើការពេញចិត្តការងារតាមរយៈនិយោជិតធ្វើការផ្តល់សេវាកម្មជូនអតិថិជនបានល្អ និងគុណភាពខ្ពស់ (Pelit et al., 2011)។ ដូចគ្នានេះផងដែរ Yakut and Kara (2021) បានយល់ស្របថាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច

ដល់និយោជិតវាពិតជាមានផលជះជាវិជ្ជមានលើការពេញចិត្តការងារ។ ដោយផ្អែកលើហេតុផលដូចបានបកស្រាយខាងលើនេះ សម្មតិកម្មទី១ ត្រូវបានដាក់ស្នើដូចខាងក្រោម៖

សម្មតិកម្មទី១៖ ផលជះជាវិជ្ជមាននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតទៅលើការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតនៅសាលារៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប។

ទំនាក់ទំនងរវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត និងភក្តីភាពការងារ

ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច គឺជាការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីទទួលបានអំណាចនាពេលអនាគតដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់ពួកគេនៅក្នុងទម្រង់នៃសមត្ថភាព សិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវដើម្បីអភិវឌ្ឍអង្គភាព និងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ន (Fitriyana et al., 2023)។ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត អាចត្រូវបានកំណត់ថាជាការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពគ្រប់គ្រង ដែលនិយោជិតត្រូវបានទទួលខុសត្រូវចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក និងទទួលខុសត្រូវចំពោះដំណើរការការងាររបស់ពួកគេ។ ហេតុនេះ នៅពេលនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិអំណាចតាមឋានៈគ្នាទៅវិញទៅមក នោះពួកគេប្រាកដជាមានអារម្មណ៍សប្បាយរីករាយ និងពេញចិត្តការងាររបស់ខ្លួនដែលអាចជួយជំរុញឱ្យពួកគេមានភក្តីភាព និងស្មោះត្រង់ចំពោះការងារដែលខ្លួនកំពុងតែកាន់កាន់។ តាមការសិក្សាមុនៗ បានលើកឡើងពីផលជះនៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតទៅលើភក្តីភាពការងារ។ គួយដឹងដូចជា Wulandari et al. (2021) បានបង្ហាញថា មានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត និងភក្តីភាពការងារ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ Fitriyana et al. (2023) ក៏បានឆ្លុះបញ្ចាំងថា ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតមានផលជះជាវិជ្ជមានទៅលើភក្តីភាពការងារផងដែរ។ នេះមានន័យថា ការកើនឡើងនៃភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត កើតមានឡើងតាមរយៈការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចជូននិយោជិតដើម្បីធ្វើការងាររបស់ខ្លួនដោយរលូន និងឆាប់រហ័ស។ នេះស្របគ្នានឹង Onsardi et al. (2017) ដែលបានបញ្ជាក់ថា ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចមានផលជះជាវិជ្ជមានដោយផ្ទាល់ទៅលើភក្តីភាពនិយោជិត។ គំនិតនេះក៏មានការគាំទ្រពី Osborn (2015) ដែលបញ្ជាក់ថា ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចពិតជាមានឥទ្ធិពលលើកម្រិតភក្តីភាពរបស់និយោជិត ហើយចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពថយចុះ។ នេះមានន័យថា នៅពេលដែលនិយោជិតមានអារម្មណ៍ទទួលបានសិទ្ធិអំណាច ធ្វើឱ្យពួកគេមានគំនិតនៃការត្រួតពិនិត្យ និងសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវរដ្ឋបាល ឬការងារនេះ ដែលជាហេតុនាំនិយោជិតមានចិត្តចង់ធ្វើការងារក្នុងអង្គភាពបន្តទៀត។ ដោយផ្អែកលើហេតុផលដូចបានបកស្រាយខាងលើនេះ សម្មតិកម្មទី២ ត្រូវបានលើកឡើងដូចខាងក្រោម៖

សម្មតិកម្មទី២៖ ផលជះជាវិជ្ជមាននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតទៅលើភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិតនៅសាលារៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប។

ទំនាក់ទំនងរវាងការពេញចិត្តការងារ និងភក្តីភាពរបស់និយោជិត

បើយោងទៅតាមការស្រាវជ្រាវរបស់ Frempong et al. (2018) បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា សមាជិកក្នុងក្រុមការងារមិនបានផ្ដោតទៅលើតែអត្ថប្រយោជន៍ និងប្រាក់ឈ្នួល/ប្រាក់បៀវត្សសមស្របតែមួយមុខនោះទេ ប៉ុន្តែទំនាក់ទំនងបានកសាងឡើង ឬជាអន្តរកម្មរវាងនិយោជិតគ្នាឯងក្នុងក្រុម សមាជិកធ្វើការក្នុងស្ថាប័នតែមួយ អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ក្រោម អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កំពូល ឬអតិថិជនជាដើម។ ហេតុផលត្រង់ថា ពួកគេបម្រើការងារច្រើនឆ្នាំ ធ្វើឱ្យមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការពេញចិត្តការងារ និងភក្តីភាពកើតមានឡើង ហើយការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបំពេញការងារក៏កាន់តែខ្លាំងដែរ។ រីឯលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវរបស់ Waqas et al. (2014) បានរកឃើញថា មានទំនាក់ទំនងខ្លាំងរវាងការពេញចិត្តការងារ និងភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិតដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការវាយតម្លៃ និងជាក់ព័ន្ធខ្ពស់ជាងគេ។ ការពេញចិត្តការងារមានទំនាក់ទំនង និងភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត អាចកើតមានឡើងលុះត្រាតែអង្គភាព មិនត្រូវផ្ដោតតែលើប្រាក់ចំណេញតែមួយមុខប៉ុណ្ណោះទេ គឺត្រូវតំណាងឱ្យបានច្បាស់ពីប្រភេទសេវាកម្មដោយភ្ជាប់ជាមួយគុណភាព ផលិតភាព សមត្ថភាពរបស់និយោជិត ជាហេតុធ្វើឱ្យពួកគេចាប់ផ្តើមមានអារម្មណ៍វិជ្ជមាន នោះភក្តីភាពនឹងកើតមានចំពោះអង្គភាពដូចគ្នាដែរ (Chang et al., 2010)។ យោងតាមលទ្ធផលនៃការ

ស្រាវជ្រាវរបស់ Godfrey (2014) បានរកឃើញថា មាននិយោជិតចំនួន៤០% យល់ឃើញថាផលប៉ះពាល់លើការពេញចិត្តការងារ មានឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានទៅការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ ព្រោះមានកត្តាសំខាន់ចូលរួមដូចជាសុវត្ថិភាពការងារ និងបរិយាកាស ការងារ ហើយនិយោជិតចំនួន៦០% ទៀតមានការយល់ស្របទៅលើការពេញចិត្តការងារ។ នេះវាពិតជាមានផលវិជ្ជមានមកលើការ អនុវត្តការងារយ៉ាងពិតប្រាកដមែន។ ដូចគ្នានេះផងដែរ Abdullah et al. (2009) បានរកឃើញថា ការកើនឡើងនៃការពេញចិត្ត របស់និយោជិត អាចបណ្តាលឱ្យមានការកើនឡើងនៃការចូលរួមរបស់និយោជិត និងមានសក្តានុពលក្នុងការធ្វើឱ្យទាំងនិយោជិត និងនិយោជកមានភក្តីភាពដូចគ្នាចំពោះអង្គភាព។ តាមរយៈ Trinh et al. (2023) បានរកឃើញថាការពេញចិត្តការងារ គឺជា កម្លាំងចលករដែលជំរុញកំណើនភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិតក្នុងអង្គភាព។ ស្របគ្នានេះផងដែរ Nguyen and Ha (2023) ក៏បានបង្ហាញក្នុងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួនថា វាពិតជាមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងការពេញចិត្តការងារ និងភក្តីភាព ការងាររបស់និយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានៅប្រទេសវៀតណាម។ ដោយផ្អែកលើហេតុផលដូចបានបកស្រាយខាងលើនេះ សម្មតិកម្មទី៣ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

សម្មតិកម្មទី៣៖ ផលជះជាវិជ្ជមាននៃការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតទៅលើភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិតនៅសាលា រៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប។

ទំនាក់ទំនងរវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត និងចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព

ការស្រាវជ្រាវរបស់ Javed et al. (2014) បានរកឃើញថាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត ពិតជាមានទំនាក់ទំនងជា អវិជ្ជមានមកលើចេតនានៃការចាកចេញរបស់និយោជិតយ៉ាងពិតប្រាកដមែន ព្រោះកាលណាបើនិយោជិតមិនមានអារម្មណ៍ល្អលើ ការងារ ឬបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះ ចេតនាការចាកចេញពីការងារនឹងកើតមានឡើងជាក់ជាមិនខាន។ យោងតាម Ahmed et al. (2016) ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា មានទំនាក់ទំនងជាអវិជ្ជមានរវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត និងចេតនា ការចាកចេញពីអង្គភាព គឺពិតជាកើតមានឡើង។ រីឯ Ganji et al. (2021) ក៏បានអះអាងផងដែរថា ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ និយោជិតពិតជាមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដោយផ្ទាល់ និងប្រយោលទៅលើចេតនានៃការចាកចេញរបស់និយោជិតដែលឥទ្ធិពល អវិជ្ជមានកាន់តែខ្លាំង នោះជំរុញឱ្យនិយោជិតចាកចេញពីអង្គភាព ឬក៏ចូលនិវត្តន៍កាន់តែឆាប់។ និយោជិតមានភាពមិនពេញចិត្ត លើការអនុវត្តការងារ ពីព្រោះបរិមាណការងារច្រើន ឬការបន្ថែមការងារដែលនាំឱ្យធ្វើការហួសកម្លាំង ហើយលទ្ធផលការងារចុះថយ ដែលទាំងអស់នេះហើយជាមូលហេតុធ្វើឱ្យមានឥទ្ធិពលមិនល្អលើទំនាក់ទំនងខាងលើ (Amridha et al., 2019)។ យោងតាម ទ្រឹស្តីការផ្លាស់ប្តូរសង្គម (Social Exchange Theory) ជាចិត្តសាស្ត្រ នៅពេលដែលនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដោយ អង្គភាព នោះពួកគេនឹងព្យាយាមប៉ះប៉ូវដោយធ្វើការងារបន្តជាមួយនឹងអង្គភាព។ នេះមានន័យថា និយោជិតដែលទទួលបានសិទ្ធិ អំណាចហើយ គឺមានទំនោរកម្រិតទាបទៅរកការបោះបង់ ឬចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព (Ganji et al., 2021)។ តាមរយៈការ សិក្សាពីមុនៗ បានបង្ហាញថា ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតមានផលជះជាអវិជ្ជមានទៅលើចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព ព្រោះតែ វាកើនមាននូវការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជិតសម្រាប់សកម្មភាព និងឥរិយាបថរបស់ពួកគេដោយអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេបានចូលរួម ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត (Zamanan et al., 2020)។ ដូចគ្នានេះដែរ Ding and Wu (2023) បានរកឃើញថាការផ្តល់ សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតមានផលជះជាអវិជ្ជមានលើចេតនាចាកចេញរបស់និយោជិត។ ដោយផ្អែកលើហេតុផលដូចបាន បកស្រាយខាងលើនេះ នោះសម្មតិកម្មទី៤ ត្រូវបានលើកជាសំណើដូចខាងក្រោម៖

សម្មតិកម្មទី៤៖ ផលជះជាអវិជ្ជមាននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតទៅលើចេតនាការចាកចេញពីអង្គភាពរបស់ និយោជិតនៅសាលារៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប។

ទំនាក់ទំនងរវាងការពេញចិត្តការងារ និងចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព

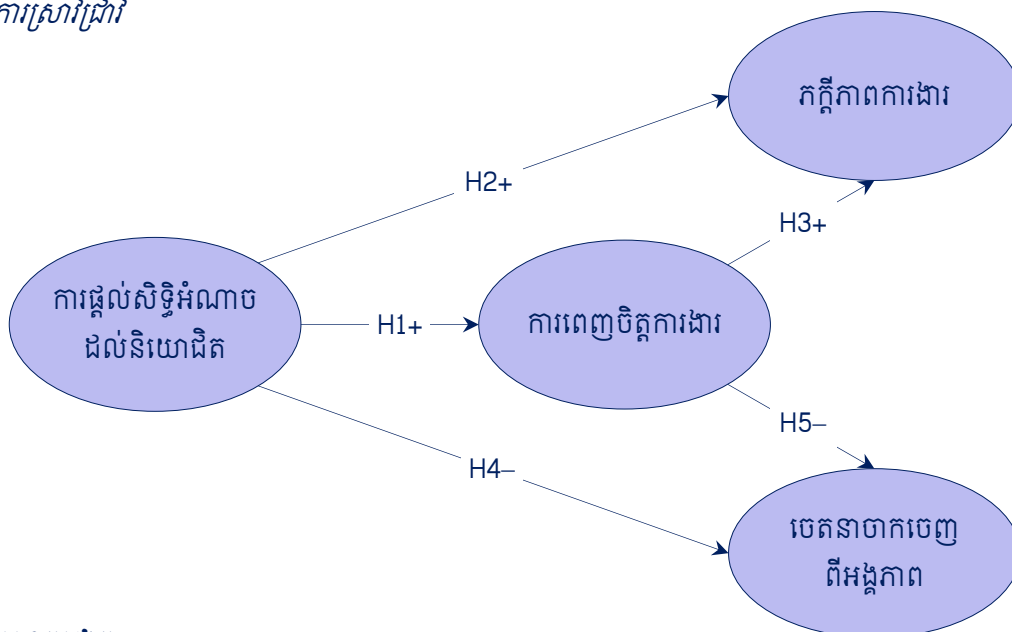
ភាពតានតឹងក្នុងការងារ ឬការធ្លាក់ទឹកចិត្ត និងបង្ហាញតាមរយៈអារម្មណ៍មិនសូវពេញចិត្តលើការងារ ជាហេតុដែលនាំឱ្យនិយោជិតមានចេតនាចាកចេញពីការងារ (Li et al., 2021)។ នៅពេលដែលនិយោជិតពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ពួកគេ នោះកម្រិតចេតនានៃការចាកចេញរបស់និយោជិតនឹងថយចុះ។ ផ្ទុយទៅវិញបើនិយោជិតមិនត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិសម្រាប់មាតិកាការងាររបស់ពួកគេទេ នោះចេតនានៃការចាកចេញពីការងាររបស់ពួកគេនឹងកើនឡើង (Javed et al., 2014)។ មានភាពជាក់ស្តែងដែលការអនុវត្តការងារ និងការពេញចិត្តការងារ មានទំនាក់ទំនងជាអវិជ្ជមានទៅនឹងចេតនាចាកចេញរបស់ពួកគេ។ ជាឧទាហរណ៍ Mobley et al. (1979) និយោជិតដែលមានកម្រិតទាបនៃការពេញចិត្តការងារ ទំនងជានឹងលាលែងពីមុខតំណែង។ នេះត្រូវបានបញ្ជាក់ដោយការសិក្សារបស់ Ding and Wu (2023) ដែលពិនិត្យមើលទំនាក់ទំនងរវាងការពេញចិត្តការងារ និងទំនោរនៃការលាលែងពីការងាររបស់និយោជិត។ បើតាមការសិក្សានេះបានឱ្យដឹងថា ប្រសិនបើការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតមានកម្រិតទាប នោះវាមានលទ្ធភាពច្រើនដែលគាត់នឹងចាកចេញពីមុខតំណែងរបស់ខ្លួន។ នេះមានន័យថាក្នុងកាលៈទេសៈបែបនេះ និយោជិតងាយនឹងអវត្តមានពីការងារ។ បន្ថែមពីនេះ Chen et al. (2023) និង Malik (2023) បានរកឃើញផងដែរថា ការពេញចិត្តការងារពិតជាមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានទៅលើចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព។ ផ្អែកលើហេតុផលដូចបានបកស្រាយខាងលើនេះ នោះសម្មតិកម្មទី៥ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

សម្មតិកម្មទី៥៖ ផលជះជាអវិជ្ជមាននៃការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតទៅលើចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិតនៅសាលារៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប។

ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការរំលឹកទ្រឹស្តីដែលទាក់ទងនឹងអថេរព្យាករណ៍ និងអថេរលទ្ធផលខាងលើ នោះអ្នកស្រាវជ្រាវទាញបានដ្យាក្រាមម៉ូដែលនៃការស្រាវជ្រាវ ដូចមានបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី១។

រូបភាពទី១

ម៉ូដែលនៃការស្រាវជ្រាវ



វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ប្រភេទនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះ ជាការស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យ ដោយប្រើគោលវិធីតាមបែបហេតុ និងផល (Cause-and-effect Approach) ដែលធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានពីទំនាក់ទំនងហេតុនាំឱ្យមានផលដោយប្រើអនុម័ត (Yoeung, 2021)។

ទីតាំងសិក្សាគោលដៅ និងទំហំសំណាក

ការស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់តែគ្រឹះស្ថានសិក្សាឯកជនកម្រិតមធ្យមសិក្សាចំនួន៣ ដែលមានទីតាំងស្ថិតក្នុងខេត្តសៀមរាបតែប៉ុណ្ណោះ។ ទីតាំងទី១៖ អ្នកស្រាវជ្រាវស្រាវជ្រាវបានកំណត់កូដថា “សាលារៀនឯកជនទី១” ស្ថិតនៅភូមិថ្មី សង្កាត់ស្វាយដង្កំ ក្រុង-ខេត្តសៀមរាប។ ទីតាំងទី២៖ អ្នកស្រាវជ្រាវស្រាវជ្រាវបានកំណត់កូដថា “សាលារៀនឯកជនទី២” ស្ថិតនៅភូមិជន្លង់ សង្កាត់សាលាកំរើក ក្រុង-ខេត្តសៀមរាប។ ទីតាំងទី៣៖ អ្នកស្រាវជ្រាវស្រាវជ្រាវបានកំណត់កូដថា “សាលារៀនឯកជនទី៣” ស្ថិតនៅភូមិវត្តបូណ៌ សង្កាត់សាលាកំរើក ក្រុង-ខេត្តសៀមរាប។

ការស្រាវជ្រាវនេះ ក៏បានកំណត់ទំហំសំណាកតាមរយៈការគណនារូបមន្តរបស់ Yamane ដូចខាងក្រោម៖

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

ដែលទំហំសាកលសិក្សាគោលដៅមានចំនួននិយោជិតសរុប៤០១ នាក់ (N=401) ហើយការស្រាវជ្រាវនេះបានកំណត់យកកម្រិតលម្អៀង៣% (e=3%)។ លទ្ធផលក្រោយការគណនាទំហំសំណាកដែលត្រូវសិក្សាមានចំនួន២៩៥ នាក់ (n=295)។

ការជ្រើសរើសសំណាក

អ្នកស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសសំណាកតាមគោលវិធីពហុដំណាក់កាល (Multi-stage Sampling)។ ដំណាក់កាលទី១ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់ជ្រើសរើសយកសាលារៀនឯកជនចំនួន៣ ដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រុង-ខេត្តសៀមរាប។ ដំណាក់កាលទី២ អ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើសមាមាត្រស្រទាប់ (Proportionate Stratified Sampling) ដើម្បីកំណត់ទំហំសំណាករងតាមស្រទាប់ដូចមានបង្ហាញក្នុងតារាងទី១។ ដំណាក់កាលទី៣ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើបច្ចេកទេសជ្រើសរើសសំណាកចៃដន្យសាមញ្ញ (Sample Random Sampling) តាមតារាងលេខចៃដន្យ ដើម្បីជ្រើសរើសនិយោជិតគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់សរុប២៩៥ នាក់ ចេញពី៤០១ នាក់នៃសាលារៀនឯកជនទាំងបី។

តារាងទី១

ទីតាំងសិក្សាគោលដៅ និងទំហំសំណាក

លេខរៀង	ឈ្មោះស្ថាប័ន	សាកលសិក្សាគោលដៅ	ទំហំសំណាកសិក្សា
1	សាលារៀនឯកជនទី១	206 នាក់	152 នាក់
2	សាលារៀនឯកជនទី២	135 នាក់	99 នាក់
3	សាលារៀនឯកជនទី៣	60 នាក់	44 នាក់
សរុប		401 នាក់	295 នាក់

ឧបករណ៍ និងវិធីវិប្បបូលទិន្នន័យ

ឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យ ត្រូវបានរចនាឡើងក្នុងទម្រង់ជាសំណួរបិទ ដែលក្នុងនោះមាន៥ ផ្នែក គឺផ្នែកទី១៖ បរិយាយពីព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកឆ្លើយមាន៨ Items (ឧ. “ភេទ”) ផ្នែកទី២៖ បរិយាយពីការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតមាន៤ Items (ឧ. “ខ្ញុំមានសិទ្ធិអំណាចគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាប្រចាំថ្ងៃ”) ផ្នែកទី៣៖ បរិយាយពីការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតមាន៦ Items (ឧ. “ខ្ញុំមានភាពសប្បាយរីករាយក្នុងការបម្រើការងារប្រចាំថ្ងៃ”) ផ្នែកទី៤៖ បរិយាយពីភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិតមាន៦ Items (ឧ. “ខ្ញុំមិនចង់ចាកចេញពីកន្លែងកំពុងបម្រើការងារនេះទេ”) និងផ្នែកទី៥៖ បរិយាយពីចេតនាការចាកចេញពីការងារមាន៤ Items (ឧ. “ជារឿយៗខ្ញុំតែងតែគិតអំពីការលាឈប់ពីការងារ”)។ ផ្នែកទី២ ដល់ទី៥ ត្រូវបានរចនាជាមាត្រដ្ឋានប្រាំកម្រិតរបស់ Likert (5-point Likert scale) គឺពី “កម្រិត៥=យល់ស្របខ្លាំង” ទៅ “កម្រិត១=មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ”។

កម្រងសំណួរនេះ ត្រូវបានឆ្លងកាត់វាយតម្លៃដោយអ្នកត្រួតពិនិត្យជំនាញចំនួន៥ រូប ដែលមានបទពិសោធពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដើម្បីធានាបានថាកម្រងសំណួរនេះមានសុពលភាពផ្ទៃមុខ (Yoeung, 2021)។ នេះមានន័យថាកម្រងសំណួរ មានភាពត្រឹមត្រូវអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ។ បន្ទាប់មកទៀត អ្នកស្រាវជ្រាវបានយកកម្រងសំណួរនេះទៅធ្វើការសិក្សាសាកល្បងចំពោះនិយោជិតចំនួន២៦ នាក់នៃសាលារៀនមួយ (ត្រូវបានតាងកូដថា “សាលារៀនឯកជន XYZ”) ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិប្រហាក់ប្រហែលគ្នាទៅនឹងទីតាំងសិក្សាគោលដៅ។ ដើម្បីវាស់ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន (Reliability) នៃកម្រងសំណួរនេះ នោះអ្នកស្រាវជ្រាវបានវិភាគកមេគុណ Cronbach's Alpha (α)។ លទ្ធផលនៃការធ្វើតេស្តភាពអាចជឿទុកចិត្តបាននៃកម្រងសំណួរ គ្រប់ផ្នែកទាំងបួននៃមាត្រដ្ឋានរង្វាស់មានមេគុណ Cronbach's Alpha ធំជាង 0,៧០ ($\alpha > 0.70$) (Hair et al., 2019) ដែលបញ្ជាក់ថា កម្រងសំណួរសម្រាប់ការសិក្សានេះ មានភាពអាចជឿទុកចិត្តបានដែលអាចយកទៅប្រើប្រាស់បានក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការសិក្សានេះ (សូមមើលតារាងទី២)។

តារាងទី២

តេស្តលើភាពអាចជឿទុកចិត្តបាននៃកម្រងសំណួរ (N=២៦ នាក់)

កម្រងសំណួរស្ទង់មតិរបស់និយោជិត	N of Items	កម្រិតភាពជឿជាក់	
		Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items
ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត	4	0.808	0.819
ការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត	6	0.693	0.727
ភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត	6	0.783	0.790
ចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព	4	0.846	0.846

នីតិវិធីប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវជាក់ស្តែង គឺអ្នកស្រាវជ្រាវបានដាក់លិខិតស្នើសុំតាមបែបផែនរដ្ឋបាលទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនឯកជនទាំងបី។ ក្រោយពីបានអនុញ្ញាតពីអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនឯកជនទាំងបីហើយ អ្នកស្រាវជ្រាវបានចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈការដាក់កម្រងសំណួរដោយផ្ទាល់ទៅកាន់បុគ្គលិកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃសាលារៀនឯកជនទាំងបី ដោយប្រើរយៈពេលបួនខែ គឺចាប់ថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានពន្យល់ពីគោលបំណងនៃការប្រមូលទិន្នន័យ និងខ្លឹមសារនានាក្នុងកម្រងសំណួរយ៉ាងច្បាស់លាស់ទៅកាន់អ្នកចូលរួមឆ្លើយតបកម្រងសំណួរ។

វិធីសាស្ត្រវិភាគ និងបកស្រាយទិន្នន័យ

ដំណាក់កាលបន្ទាប់នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើវិធីសាស្ត្រវិភាគ និងបកស្រាយទិន្នន័យដែលទទួលបានមកពីការដាក់កម្រងសំណួរ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានជាទិន្នន័យបែបបរិមាណវិស័យ ហើយដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងវត្ថុបំណង និងសម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់វិធានស្ថិតិវិទ្យាជាពីរបែបដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធី SPSS Version 26 ជាជំនួយក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ៖ (១) ការវិភាគស្ថិតិបែបពណ៌នា (Descriptive Statistics Analysis)៖ ការប្រើគោលវិធីនេះ គឺដើម្បីវិភាគចរិតលក្ខណៈនៃអថេរនីមួយៗសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ។ ស្ថិតិបែបពណ៌នា ដែលនឹងត្រូវប្រើសម្រាប់ការវិភាគ រួមមានប្រេកង់ ឬចំនួន (Frequencies) ភាគរយ (Percent) មធ្យម (Mean) គម្លាតស្តង់ដា (Standard Deviation) និង (២) ការវិភាគស្ថិតិបែបសន្និដ្ឋាន (Inferential Statistics Analysis)៖ ការវិភាគកំណត់សមាសភាគ (Exploratory Factor Analysis, EFA) ដើម្បីជម្រុះសូនាករ ឬ Item តាមរយៈមេគុណសមាសភាគ (Factor Loading) និងមេគុណ KMO and Bartlett's Test។ មេគុណ

Cronbach's Alpha (α) និងមេគុណ Composite Reliability (CR) ត្រូវប្រើដើម្បីវាស់ពីកម្រិតជឿទុកចិត្តបាននៃអថេរបញ្ញតិ (Construct Reliability)។ បម្រែបម្រួលរួមជាមធ្យម (Average Variance Extracted, EVA) ត្រូវបានប្រើដើម្បីវាស់សុពលភាព រួមវិស័យ (Convergent Validity) នៃកម្រងសំណួរ។ ចំពោះមេគុណសហព័ន្ធភាពនៃអថេរ (Coefficient Correlation) ត្រូវបាន ប្រើក្នុងគោលបំណងវាយតម្លៃពីទំនាក់ទំនងរវាងអថេរក្នុងម៉ូដែល។ បន្ទាប់មក ការធ្វើតេស្តសម្មតិកម្ម (Hypothesis Test) ត្រូវ បានប្រើប្រាស់ការវិភាគនិស្ស័យភាព (Regression Analysis) ដើម្បីព្យាករណ៍ពីកម្រិតផលជះនៃអថេរឯករាជ្យនីមួយៗលើអថេរ អាស្រ័យដែលបានសិក្សា។ ជាចុងក្រោយលទ្ធផលនៃការវិភាគ ត្រូវបានយកទៅបកស្រាយដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសរសេរបែប ពិពណ៌នាក្នុងទម្រង់បរិមាណធិប្បាយ។

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា

ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរ

តារាងទី៣

ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរ (n=២៩៥ នាក់)

	ប្រេកង់	%	%	ប្រេកង់		
ភេទ						មុខតំណែង
ប្រុស	109	36.95	89.15	263	និយោជិត	
ស្រី	186	63.05	5.42	16	អនុប្រធានផ្នែក	
អាយុ						
១៨-២៥ ឆ្នាំ	140	47.46	5.08	15	ប្រធានផ្នែក	
២៦-៣៥ ឆ្នាំ	123	41.69	0.34	1	អ្នកគ្រប់គ្រង	
៣៦-៤៥ ឆ្នាំ	26	8.81	29.83	88	តិចជាង១ ឆ្នាំ	រយៈពេលធ្វើការ
៤៦-៥០ ឆ្នាំ	3	1.02	40.34	119	១-៣ ឆ្នាំ	
ច្រើនជាង៥០ ឆ្នាំ	3	1.02	26.44	78	៤-១០ ឆ្នាំ	
ស្ថានភាពគ្រួសារ						
នៅលីវ	192	65.08	2.71	8	១១-១៩ ឆ្នាំ	
រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍	98	33.22	0.68	2	២០ ឆ្នាំឡើង	
លែងលះ	5	1.69	70.17	207	ពេញម៉ោង	រយៈពេលធ្វើការ
កម្រិតវប្បធម៌						
ថ្នាក់ទី៩	19	6.44	29.83	88	មិនពេញម៉ោង	ក្នុង១ ថ្ងៃ
ថ្នាក់ទី១២	26	8.81	64.75	191	អង់គ្លេស	ការប្រើប្រាស់
បរិញ្ញាបត្ររង	26	8.81	8.47	25	ចិន	ភាសា
បរិញ្ញាបត្រ	205	69.49	0.68	2	បារាំង	
បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	18	6.1	1.69	5	ជប៉ុន	
បណ្ឌិត	1	0.34	24.41	72	ផ្សេងៗ	

អ្នកចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរចំនួន២៩៥ នាក់ បានផ្តល់ចម្លើយចំពោះ “ព័ត៌មានទូទៅរបស់និយោជិត” ច្រើនជាងគេ រួមមានភេទស្រី (៦៣,០៥%) អាយុចន្លោះពី១៨ ទៅ២៥ ឆ្នាំ (៤៧,៤៦%) នៅលីវ (៦៥,០៨%) រៀនចប់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ (៦៩,៤៩%) អ្នកធ្វើការក្នុងមុខតំណែងនិយោជិតប្រតិបត្តិការ (៨៩,១៥%) រយៈពេលធ្វើការរបស់និយោជិតចន្លោះពី១ ទៅ៣ ឆ្នាំ

(៤០,៣៤%) អ្នកធ្វើការពេញម៉ោង (៧០,១៧%) និងការប្រើប្រាស់ភាសាអង់គ្លេស (៦៤,៧៥%)។ ភាពពិស្តារស្តីពីព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរ មានបង្ហាញក្នុងតារាងទី៣។

ការវាស់វែងមាត្រដ្ឋានតាមស្ថិតិបែបពណ៌នា

ការវាស់វែងមាត្រដ្ឋានតាមស្ថិតិបែបពណ៌នា ធ្វើឡើងតាមការវាស់គម្លាតតម្លៃពិន្ទុមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារ ដើម្បីវាយតម្លៃពីការយល់ឃើញរបស់អ្នកចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរ ថាមានកម្រិតស្របដូចគ្នា/ប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ឬខុសគ្នាចំពោះសូចនាករ ឬ Item នីមួយៗនៃកម្រងសំណួរ។

តារាងទី៤

លទ្ធផលនៃការវិភាគស្ថិតិបែបពណ៌នា (n=២៩៥ នាក់)

កូដ	ការពិពណ៌នាអថេរបញ្ញតិ និងសូចនាករ ឬItems	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដារ	លទ្ធផល
<i>ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត (M= 3.64; SD= 0.612)</i>				
EME1	ខ្ញុំមានសិទ្ធិអំណាចគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាប្រចាំថ្ងៃ។	3.41	0.823	ខ្លាំង
EME2	ខ្ញុំត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យដោះស្រាយបញ្ហាប្រចាំថ្ងៃដោយខ្លួនឯង។	3.67	0.806	ខ្លាំង
EME3	ខ្ញុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា។	3.66	0.841	ខ្លាំង
EME4	ខ្ញុំអាចធ្វើទំនាក់ទំនងបានជាមួយផ្នែកដទៃ និងសង្គមខាងក្រៅ។	3.83	0.806	ខ្លាំង
<i>ការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត (M= 3.88; SD= 0.451)</i>				
JBS1	បៀវត្សរ៍គោលរបស់ខ្ញុំសមស្របជាមួយម៉ោងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ និងតួនាទី បើធៀបជាមួយសាលារៀនផ្សេងៗ។	3.52	0.799	ខ្លាំង
JBS2	ខ្ញុំមានចិត្តសប្បាយរីករាយពេលបានដំឡើងបៀវត្សរ៍។	4.14	0.745	ខ្លាំង
JBS3	ខ្ញុំមានភាពសប្បាយរីករាយក្នុងការបម្រើការងារប្រចាំថ្ងៃ។	3.95	0.717	ខ្លាំង
JBS4	ខ្ញុំជឿថាអ្នកដែលប្រឹងប្រែងធ្វើការ នឹងសម្រេចបានលទ្ធផលល្អ ហើយទទួលបានការដំឡើងឋានៈ។	4.11	0.727	ខ្លាំង
JBS5	វាអាចទៅរួចសម្រាប់ការឡើងឋានៈក្នុងការងាររបស់ខ្ញុំ។	3.83	0.809	ខ្លាំង
JBS6	ខ្ញុំរីករាយ និងចំណាយពេលវេលាសម្រាប់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនសាលារៀន។	3.74	0.848	ខ្លាំង
<i>ភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត (M= 3.80; SD= 0.524)</i>				
JBL1	ខ្ញុំមិនចង់ចាកចេញពីកន្លែងកំពុងបម្រើការងារនេះទេ។	3.50	0.816	ខ្លាំង
JBL2	ខ្ញុំចង់ណែនាំមិត្តភក្តិរបស់ខ្ញុំឱ្យមកធ្វើការនៅក្នុងសាលារៀននេះ។	3.76	0.778	ខ្លាំង
JBL3	ខ្ញុំនឹងនិយាយការពារវិញភ្លាមៗ នៅពេលដែលនរណាម្នាក់និយាយមិនល្អអំពីសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ។	4.01	0.745	ខ្លាំង
JBL4	ខ្ញុំគាំទ្រស្ទើរគ្រប់ផែនការ គោលនយោបាយ និងចក្ខុវិស័យរបស់សាលារៀនដែលបានដាក់ចេញ។	3.78	0.829	ខ្លាំង
JBL5	មិនថាវាផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់ខ្ញុំ ឬអត់ទេ ក៏ខ្ញុំសុខចិត្តបន្តធ្វើការនៅក្នុងសាលារៀននេះ។	3.61	0.959	ខ្លាំង
JBL6	ខ្ញុំមានអារម្មណ៍មោទកភាពនៅពេលនរណា និយាយល្អ ឬសរសើរអំពីសាលារៀនដែលខ្ញុំកំពុងធ្វើការ។	4.13	0.686	ខ្លាំង

កូដ	ការពិពណ៌នាអថេរបញ្ញតិ និងសូចនាករ ឬ Items	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	លទ្ធផល
<i>ចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិត (M= 2.56; SD= 0.659)</i>				
ITL1	ជារឿយៗខ្ញុំតែងតែគិតអំពីការលាឈប់ពីការងារ។	2.37	0.831	ខ្សោយ
ITL2	ខ្ញុំប្រហែលសម្រេចចិត្តថា នឹងទៅស្វែងរកការងារថ្មីនៅឆ្នាំក្រោយ។	2.44	0.894	ខ្សោយ
ITL3	ខ្ញុំគិតថា កន្លែងថ្មីអាចនឹងមានការប្រសើរជាងនេះ។	2.54	0.910	ខ្សោយ
ITL4	ខ្ញុំចង់ចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ដើម្បីចំណាយពេលជាមួយគ្រួសារឱ្យបានច្រើនជាងមុន និងថែរក្សាសុខភាព។	2.90	1.164	មធ្យម

កំណត់សម្គាល់៖ គម្លាតតម្លៃពិន្ទុមធ្យម៖ 1.00 – 1.80 = ខ្សោយបំផុត; 1.81 – 2.60 = ខ្សោយ; 2.61 – 3.20 = មធ្យម; 3.21 – 4.20 = ខ្លាំង; 4.21 – 5.00 = ខ្លាំងបំផុត (Yoeung, 2021)

តារាងទី៤ ខាងលើនេះ គឺវិភាគគម្លាតតម្លៃពិន្ទុមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដានៃសូចនាករនីមួយៗ និងអថេរបញ្ញតិដោយវាយតម្លៃទៅលើ 5-point Likert Scale។ ជាលទ្ធផលបានបង្ហាញថាក្នុងអថេរបញ្ញតិនៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត មានតែសូចនាករ “ខ្ញុំអាចធ្វើទំនាក់ទំនងបានជាមួយផ្នែកដទៃ និងសង្គមខាងក្រៅ” ទទួលបានកម្រិតវាយតម្លៃខ្ពស់ជាងគេ (M=៣,៨៣; SD=0,៨០៦) ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង៤។ អថេរបញ្ញតិនៃការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត មានតែសូចនាករ “ខ្ញុំមានចិត្តសប្បាយរីករាយពេលបានដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស” ដែលទទួលបានពិន្ទុមធ្យមខ្ពស់ជាងគេ (M=៤,១៤; SD= 0,៧៤៥) ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង៦។ អថេរបញ្ញតិនៃភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត មានតែសូចនាករ “ខ្ញុំមានអារម្មណ៍មោទកភាពនៅពេលនរណានិយាយឬ ឬសរសើរអំពីសាលារៀនដែលខ្ញុំកំពុងធ្វើការ” ទទួលបានពិន្ទុមធ្យមខ្ពស់ជាងគេ (M=៤,១៣; SD=0,៦៨៦) ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង៦។ អថេរបញ្ញតិនៃចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិត មានតែសូចនាករ “ខ្ញុំចង់ចូលនិវត្តន៍មុនអាយុ ដើម្បីចំណាយពេលជាមួយគ្រួសារឱ្យបានច្រើនជាងមុន និងថែរក្សាសុខភាព” មានពិន្ទុមធ្យមខ្ពស់ជាងគេ (M=២,៩០; SD=១,១៦៤) ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង៤។

សរុបជារួមមក អថេរបញ្ញតិនៃ “ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត” មានពិន្ទុមធ្យមខ្លាំង (M=៣,៦៤; SD=0,៦១២) “ការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត” មានពិន្ទុមធ្យមខ្លាំង (M=៣,៨៨; SD=0,៤៥១) “ភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត” មានពិន្ទុមធ្យមខ្លាំង (M=៣,៨០; SD=0,៥២៤) និង “ចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិត” មានពិន្ទុមធ្យមខ្សោយ (M=២,៥៦; SD=0,៦៥៩)។ នេះមានន័យថាគ្រប់ពិន្ទុមធ្យម គឺមានកម្រិតខ្ពស់ ដែលបានបង្ហាញថាការយល់ឃើញរបស់អ្នកចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរ មានគំនិតយល់ស្របគ្នាជាដ្ឋានទៅលើមាត្រដ្ឋានរង្វាស់នៃអថេរបញ្ញតិ “ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត” “ការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត” និង “ភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត”។ ផ្ទុយមកវិញ សំណាកមានគំនិតយល់ស្របគ្នាកម្រិតទាបទៅលើមាត្រដ្ឋានរង្វាស់នៃអថេរបញ្ញតិ “ចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិត”។ លទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យនេះ មិនសូវមានបម្រែបម្រួលខ្លាំងនៅក្នុងទិន្នន័យ ហើយតម្លៃគម្លាតស្តង់ដាកូច មានន័យថាទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន មានកម្រិតបម្រែបម្រួលតិចបញ្ជាក់ថាលទ្ធផលនៃការវិភាគមានភាពត្រឹមត្រូវក្នុងការធ្វើឱកាសកម្មខ្ពស់។

ការវិភាគសុពលភាព និងភាពរោចចៀនកម្មវិធីនៃមាត្រដ្ឋានរង្វាស់

តាមលទ្ធផលនៃការវិភាគភាគ EFA ក្នុងតារាងទី៥ បានបង្ហាញថា មានតែអថេរបញ្ញតិ “ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត” តែមួយគត់ដែលគ្រប់សូចនាករមានមេគុណសមាសភាគ (Factors Loading) ធំជាង០.៧០ ($\lambda > 0.70$) ត្រូវបានផ្តល់ការណែនាំដោយ (Hair et al., 2019)។ ដោយឡែក អថេរបញ្ញតិ “ការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត” មានសូចនាករចំនួន២ (JBS2; JBS4) “ភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត” មានសូចនាករចំនួន២ (JBL3; JBL6) និង “ចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិត” មានសូចនាករចំនួន១ (ITL4) មានមេគុណសមាសភាគតូចជាង០,៧០ ($\lambda < 0.70$) ដែលតម្រូវឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវជម្រុះចោល ហើយគណនាសារជាថ្មីដោយទទួលបានលទ្ធផលនៃសូចនាករទាំងអស់សុទ្ធតែមានតម្លៃធំជាង៧០%។

តារាងទី៥

ការធ្វើតេស្តលើភាពអាចជឿជាក់ទុកចិត្តបាននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត ការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត ភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត និងចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិត ($n=២៩៥$ នាក់)

អថេរបញ្ញតិ	សូចនាករ	Factor		
		Loading	KOM	Sig.
ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត ($\alpha=0.736$; CR= 0.835; AVE= 0.559)	EME1	0.783	0.726	<0.001
	EME3	0.768		
	EME2	0.758		
	EME4	0.677		
ការពេញចិត្តការងារ ($\alpha=0.631$; CR= 0.783; AVE= 0.475)	JBS3	0.703	0.713	<0.001
	JBS6	0.702		
	JBS1	0.679		
	JBS5	0.670		
	JBS4	0.523	ជម្រុះចោល	
	JBS2	0.282	ជម្រុះចោល	
ភក្តីភាពការងារ ($\alpha=0.726$; CR= 0.830; AVE= 0.549)	JBL5	0.780	0.747	<0.001
	JBL4	0.771		
	JBL2	0.715		
	JBL1	0.696		
	JBL3	0.604	ជម្រុះចោល	
	JBL6	0.451	ជម្រុះចោល	
ចេតនាការចាកចេញពីអង្គភាព ($\alpha=0.703$; CR=0.835; AVE= 0.628)	ITL1	0.815	0.663	<0.001
	ITL2	0.815		
	ITL3	0.746		
	ITL4	0.465	ជម្រុះចោល	

ចំណែក KMO ប្រើដើម្បីវាស់ភាពត្រឹមត្រូវនៃការធ្វើសំណាក (Measure of Sampling Adequacy) គឺជាវិធានស្ថិតិវិទ្យាដែលចង្អុលបង្ហាញថាសមាមាត្រនៃបម្រែបម្រួល (Proportion of Variance) នៅក្នុងអថេរដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានបម្រែបម្រួលដោយចំនួនសមាសភាគ (Underlying Factors)។ ជាទូទៅ លទ្ធផលវិភាគនៃតម្លៃ KMO គឺធំជាង ០,៥ ដែលអាចទទួលយកបាន (Hair et al., 2019)។ អាស្រ័យហេតុនេះ សំណាកនៃការសិក្សា មានភាពសមស្រប (Adequate)។ ចំណែក Bartlett's Test of Sphericity Test គឺមានន័យតាមស្ថិតិកម្រិតតូចជាង ០.០០១ ($p < 0,00១$)។ ដូច្នេះ តាមរយៈលទ្ធផលក្នុងតារាងទី៥ មានន័យថា និន្នន័យមានភាពសមស្របសម្រាប់ការវិភាគសមាសភាគ (EFA)។ បន្ថែមពីនេះ មេគុណ Cronbach's Alpha (α) និងមេគុណ Composite Reliability (CR) ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីបញ្ជាក់ពីមាត្រដ្ឋានរង្វាស់ថាមានសង្គតភាពផ្ទៃក្នុងនៃមាត្រដ្ឋានរង្វាស់ (Internal Consistency of Measurement Scales) និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាននៃអថេរបញ្ញតិនីមួយៗ (Research

Construct)។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ បានរកឃើញថាទាំងមេគុណ Coefficient Alpha និងមេគុណ Composite Reliability ធំជាង ០,៧០ ($\alpha > 0,៧០$; $CR > 0,៧០$) ត្រូវបានគាំទ្រដោយ Hair et al. (2019)។ ដូចគ្នានេះផងដែរ សុពលភាពរួមវិស័យ (Convergent Validity) ត្រូវបានបង្ហាញជាតម្លៃនៃបម្រែបម្រួលរួមជាមធ្យម (Average Variance Extracted) សម្រាប់គ្រប់អថេរបញ្ញត្តិដែលមានតម្លៃធំជាង ០,៥០ ($AVE > 0,៥០$) ដែលត្រូវបានស្នើឡើងដោយ Fornell and Larcker (1981)។ ដូច្នេះការសិក្សានេះមានភាពអាចជឿទុកចិត្តបាននៃអថេរបញ្ញត្តិ (Construct Reliability) និងមានសុពលភាពរួមវិស័យ។

យោងទៅតាមតារាងទី៦ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជាមួយការពេញចិត្តការងារ និងភក្តីភាពការងារក្នុងកម្រិតមធ្យម ($r=0,៥១០$; $p<0,០០១$; $r=0,៤៤៩$; $p<0,០០១$) រៀងគ្នា ប៉ុន្តែគ្មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងចេតនាចាកចេញឡើយ ($r=-0,០២៨$; $p>0,០៥$)។ ដូចគ្នានេះដែរ ការពេញចិត្តការងារមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជាមួយភក្តីភាពការងារក្នុងកម្រិតខ្លាំង ($r=0,៦៨០$; $p<0,០០១$) និងអវិជ្ជមានជាមួយនឹងចេតនាចាកចេញក្នុងកម្រិតខ្សោយ ($r=-0,២៣១$; $p<0,០០១$)។

តារាងទី៦

ស្ថិតិបែបពិពណ៌នា និងទំនាក់ទំនងម៉ាទ្រីសក្នុងចំណោមអថេរ ($n=២៩៥$ នាក់)

អថេរបញ្ញត្តិ	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដារ	១	២	៣	៤
១. ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច	3.644	0.612	-	0.510**	0.449**	-0.028
២. ការពេញចិត្តការងារ	3.758	0.546	0.510**	-	0.680**	-0.231**
៣. ភក្តីភាពការងារ	3.664	0.628	0.449**	0.680**	-	-0.176**
៤. ចេតនាចាកចេញ	2.451	0.695	-0.028	-0.231**	-0.176**	-

Note: ** $p < 0.001$; $p > 0.05$. Pearson's correlation method was conducted.

ការធ្វើតេស្តសម្មតិកម្ម

តារាងទី៧

ការធ្វើតេស្តសម្មតិកម្មនៃការសិក្សាតាមគោលវិធីនិទស្សភាព ($n=២៩៥$ នាក់)

អថេរឯករាជ្យ	អថេរអាស្រ័យ				
	ការពេញចិត្តការងារ	ភក្តីភាពការងារ	ចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព		
	β_{H1}	β_{H2}	β_{H3}	β_{H4}	β_{H5}
ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច	0.510**	0.449**	-	-0.028	-
ការពេញចិត្តការងារ	-	-	0.680**	-	-0.231**
p-Value	0.000	0.000	0.000	0.633	0.000
t-Value	10.139	8.603	15.889	-0.478	-4.071
R ²	0.260	0.199	0.463	0.001	0.054
Adjusted R ²	0.257	0.562	0.461	-0.003	0.050

Note: ** $p < 0.001$; $p > 0.05$. Enter method was employed.

អ្នកស្រាវជ្រាវកំណត់ ប្រើវិធីសាស្ត្រវិភាគ Enter ក្នុងការវិភាគនិទស្សភាពរវាងអថេរឯករាជ្យ និងអថេរអាស្រ័យដើម្បីកំណត់មេគុណ Standardized Coefficients (Beta)។ តាមតារាងទី៧ បង្ហាញថាមានផលជះជាវិជ្ជមាននៃ “ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់

និយោជិត" ទៅលើ "ការពេញចិត្តការងារ" ($\beta_{H1}=0,590$; $t=90,911$; $p < 0,009$) និង "ភក្តីភាពការងារ" ($\beta_{H2}=0,449$; $t=8,603$; $p < 0,009$) ហើយគ្មានផលជះ (no significant effect) លើ "ចេតនាចាកចេញ" ($\beta_{H4}= -0,028$; $t= -0,478$; $p > 0,05$)។ នេះមានន័យថាមានបម្រែបម្រួលកើនឡើងស្របគ្នារវាងអថេរព្យាករណ៍ និងអថេរលទ្ធផល។ ឧបមាថាប្រសិនបើមានការកើនឡើងក្នុង១ ឯកតា (1 unit) នៃ "ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត" នោះនឹងមានការកើនឡើង០,៥១០ (៥១%) នៅក្នុង "ការពេញចិត្តការងារ" និង០,៤៤៩ (៤៤,៩%) ក្នុង "ភក្តីភាពការងារ"។ ប៉ុន្តែគ្មានបម្រែបម្រួលអ្វីទាំងអស់រវាង "ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត" និង "ចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិត"។ ហេតុដូច្នេះ សម្មតិកម្មទី១ និងទី២ ត្រូវបានគាំទ្រ ប៉ុន្តែត្រូវបានបដិសេធសម្មតិកម្មទី៤ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ។

ដូចគ្នានេះផងដែរ វាមានផលជះជាវិជ្ជមាននៃ "ការពេញចិត្តការងារ" ទៅលើ "ភក្តីភាពការងារ" ($\beta_{H2}=0,680$; $t= 95,889$; $p < 0,009$) និងផលជះជាអវិជ្ជមានលើចេតនាចាកចេញ ($\beta_{H4}= -0,231$; $t= -4,071$; $p < 0,009$)។ ប្រសិនបើមានការកើនឡើង១ ឯកតា (1 unit) នៃ "ការពេញចិត្តការងារ" នោះនាំឱ្យមានការកើនឡើងស្របគ្នា០,៦៨០ (៦៨%) នៃ "ភក្តីភាពការងារ"។ ផ្ទុយមកវិញប្រសិនបើមានការកើនឡើង១ ឯកតា (1 unit) នៃ "ការពេញចិត្តការងារ" នោះនាំឱ្យមានការថយចុះ -០,២៣១ (-២៣,១%) នៃ "ចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិត"។ ហេតុដូច្នេះ សម្មតិកម្មទី៣ និងទី៥ ត្រូវបានគាំទ្រសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ។

R^2 ត្រូវបានប្រើសម្រាប់កេរ្តបកគំហើញនៃអថេរឯករាជ្យ អាចព្យាករណ៍លើអថេរអាស្រ័យ ឬទេ។ $R^2 > 0,90$ ជាម៉ូដែលទាបបំផុត ហើយអាចទទួលយកបានសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវសង្គម (Gaur & Gaur, 2009)។ ជាលទ្ធផលបង្ហាញថាសម្មតិកម្មទី១ ទី២ និងទី៤ ដែលមានអថេរ "ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត" ព្យាករណ៍ទៅលើអថេរលទ្ធផល "ការពេញចិត្តការងារ" "ភក្តីភាពការងារ" និង "ចេតនាចាកចេញ" មាន R^2 ($0,260$; $0,989$) $> 0,90$ រៀងគ្នា និង R^2 ($0,009$) $< 0,90$ ហើយមាន Adjusted R^2 ($0,257$; $0,982$) និង Adjusted R^2 ($-0,003$)។ នេះអាចមានន័យថាលើអែរនិទស្សភាពជាមួយអថេរឯករាជ្យ "ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត" បានធ្វើឱ្យសម្រេចបានបម្រែបម្រួលក្នុងអថេរលទ្ធផល "ការពេញចិត្តការងារ" "ភក្តីភាពការងារ" ចំនួន២៦% និង៩៩,៩០% ជាមួយនឹង Adjusted R^2 ($25,70\%$; $99,90\%$) រៀងគ្នា។ ប៉ុន្តែវាគ្មានឥទ្ធិពលបន្តិចសោះ ដែលអាចធ្វើមានបម្រែបម្រួលក្នុងអថេរលទ្ធផលនៃ "ចេតនាចាកចេញ" ($R^2 = 0,00\%$; Adjusted $R^2 = -0,00\%$)។ ដូចគ្នានេះដែរ សម្មតិកម្មទី៣ និងទី៥ ដែលមានអថេរព្យាករណ៍ "ការពេញចិត្តការងារ" លើអថេរលទ្ធផល "ភក្តីភាពការងារ" និង "ចេតនាចាកចេញ" មាន R^2 ($0,453$; $0,90$); ($0,054$ $< 0,90$) បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាមានបម្រែបម្រួលក្នុងអថេរលទ្ធផលបានចំនួន៤៦,៣០%; $5,40\%$ និង Adjusted R^2 ($46,90\%$; $0,50\%$) រៀងគ្នា។

ការពិភាក្សាលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

សម្មតិកម្មទី១៖ ផលជះជាវិជ្ជមាននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតទៅលើការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតនៅសាលារៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប។

យោងទៅតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ បានបង្ហាញថាពិតជាមានផលជះជាវិជ្ជមាននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតទៅលើការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត។ តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ គឺថាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតមានឥទ្ធិពល ឬចូលរួមចំណែកច្រើនជាង៥០% ទៅលើការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត។ នេះប្រសិនបើសាលារៀនបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចជូននិយោជិតកាន់ច្រើនឡើងៗ នោះវាប្រាកដជាជួយជំរុញឱ្យនិយោជិតកាន់តែមានការពេញចិត្តការងាររបស់ខ្លួនដែលកំពុងតែទទួលខុសត្រូវ ហើយអាចជួយឱ្យមានការខិតខំអនុវត្តការងារបានកាន់តែខ្លាំង ព្រោះថាមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះការងារតាមសិទ្ធិអំណាចដែលបានប្រគល់ឱ្យ។ នេះមានសង្គតិភាពជាមួយអ្នកស្រាវជ្រាវមុនៗដូចជា Yakut and Kara (2021) បានបង្ហាញថា កាលណាសិទ្ធិអំណាចដែលនិយោជិតទទួលបានកាន់តែច្រើន នាំឱ្យកើតមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានកាន់តែខ្លាំងទៅលើ

ការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត។ ដូចគ្នាផងដែរ Ganji et al. (2021) ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា ការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតកាន់តែកើនឡើង លុះត្រៃនិយោជិតទទួលបានការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចកាន់តែច្រើនដើម្បីប្រើប្រាស់សិទ្ធិក្នុងការអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាព។ នេះមានការយល់ស្របជាមួយ Akbar et al. (2011) ដែលបានរកឃើញថាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតនាំទៅរកការពេញចិត្តការងារកាន់តែមានកម្រិតខ្ពស់។

សម្មតិកម្មទី២៖ ផលជះជាវិជ្ជមាននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតទៅលើភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិតនៅសាលារៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប។

យោងទៅតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ បានបង្ហាញថា ពិតជាមានផលជះជាវិជ្ជមាននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតទៅលើភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត។ ការចូលរួមចំណែកនៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត បានជួយជំរុញឱ្យមានការកើនឡើងនៃភក្តីភាពការងារពីសំណាក់និយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពច្រើនជាង៤៤%។ លទ្ធផលនៃការរកឃើញនេះ មានភាពស្របគ្នាជាមួយនឹងអ្នកស្រាវជ្រាវស្រាវជ្រាវមុនៗផងដែរ (Fitriyana et al., 2023; Wulandari et al., 2021)។ បន្ថែមពីនេះ Onsardi et al. (2017) បានបញ្ជាក់ថា នៅពេលនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិអំណាចកាន់តែច្រើន នោះនាំឱ្យមានភក្តីភាពរបស់និយោជិតកាន់តែកើនឡើងខ្លាំងផងដែរ។ និយោជិតណាដែលទទួលបានសិទ្ធិអំណាចកាន់តែច្រើន នោះជំរុញឱ្យពួកគាត់មានភក្តីភាពចំពោះអង្គភាព និងមានឆន្ទៈទទួលយកកិច្ចការ ឬការងារបន្ថែម ប្រសិនបើវាចាំបាច់ និងតម្រូវដោយនិយោជក។ នេះមានការឯកភាពពី Fitriyana et al. (2023) បានពន្យល់ថា វាពិតជាមានផលជះសំខាន់រវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងភក្តីភាពចំពោះអង្គភាព។

សម្មតិកម្មទី៣៖ ផលជះជាវិជ្ជមាននៃការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតទៅលើភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិតនៅសាលារៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប។

យោងទៅតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ បានបង្ហាញថា ការពេញចិត្តការងារមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិត គឺវាបានជំរុញឱ្យមានភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិតកើតមានឡើងកម្រិតខ្លាំង៦៨%។ នេះមានន័យថាកាលណាមានការកើនឡើងនៃការពេញចិត្តការងារ នោះភក្តីភាពការងារក៏កើនឡើងស្របគ្នាផងដែរ។ ការរកឃើញថ្មីនេះ មានសង្គតិភាពជាមួយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវរបស់ Nguyen and Ha (2023) ប៉ុន្តែការពេញចិត្តការងារ និងភក្តីភាពការងារមានទំនាក់ទំនងគ្នាជាវិជ្ជមានកម្រិតមធ្យម។ ទន្ទឹងនឹងនោះ មានការគាំទ្រពី Heng et al. (2023) បានរកឃើញផងដែរថាការពេញចិត្ត និងភក្តីភាពការងារពិតជាមានទំនាក់ទំនងគ្នាជាវិជ្ជមាន។ ដូចគ្នាដែរ Sari and Salim (2023) ក៏បានបង្ហាញផងដែរថា ភក្តីភាពការងារ និងការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតពិតជាមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានលើគ្នាយ៉ាងពិតប្រាកដ។

សម្មតិកម្មទី៤៖ ផលជះជាអវិជ្ជមាននៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតទៅលើចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិតនៅសាលារៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប។

យោងទៅតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ បានបង្ហាញថាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតគ្មានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានទៅលើចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិតឡើយ។ នេះមានន័យថា ទោះបីជាមានការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ចូលរួមចំណែកយ៉ាងច្រើនត្រឹមតែ -២,៨០% ប៉ុណ្ណោះដែលធ្វើឱ្យចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិតថយចុះ។ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតដែលមានឋានៈគួរនាំ មិនបានរារាំងចេតនាចាកចេញពីគួរនាំ ឬមុខងាររបស់និយោជិតនៅក្នុងសាលារៀនដែលពួកគាត់កំពុងតែបម្រើការងារឡើយ។ ជាមួយគ្នា វាគ្មានទំនាក់ទំនងអ្វីទាល់តែសោះរវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត និងចេតនាចាកចេញរបស់និយោជិត។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ មានការយល់ស្របពី Ganji et al. (2021) ដោយបញ្ជាក់ថា ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត គឺគ្មានឥទ្ធិពលទៅលើចេតនាចាកចេញពីការងាររបស់និយោជិតឡើយ។ ផ្ទុយមកវិញ មានអ្នកស្រាវជ្រាវស្រាវជ្រាវមុនៗមួយចំនួន បានច្រានចោលទាំងស្រុងនូវលទ្ធផលនៃសម្មតិកម្មដែលបាន

ស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ។ Suifan et al. (2020) បានបដិសេធទៅលើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះថា ចិត្តសាស្ត្រនៃផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតពិតជាមានឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានទៅលើចេតនាចាកចេញពីការងាររបស់និយោជិត។ ព្រោះថាកាលណានិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិអំណាចពេញដៃតាមឋានៈតួនាទីរបស់ខ្លួនហើយ នោះនាំឱ្យពួកគាត់ នឹងនៅបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពជាបន្តទៀត ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានការថមថយចុះនៃការចាកចេញពីអង្គភាព។ ចំណែកឯ Yakut and Kara (2021) បានបង្ហាញថា ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើចេតនាចាកចេញពីការងារទៅវិញ។ នេះបានបង្ហាញថាមានការផ្ទេរ ឬផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតកាន់តែច្រើន នោះនាំឱ្យការលាឈប់ ឬការចាកចេញពីការងាររបស់និយោជិត ក៏កាន់តែច្រើនដូចគ្នា។ នេះមានន័យថាមានការកើនឡើងស្របគ្នារវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការចាកចេញពីការងាររបស់និយោជិត។ នេះស្របគ្នានឹង Chen et al. (2023) បានបញ្ជាក់ថា ផលជះនៃការពេញចិត្តការងារដែលជាអថេរព្យាករណ៍ទៅលើចេតនាចាកចេញ គឺមិនគួរត្រូវបានមើលរំលងនោះឡើយ។ នេះមានន័យថា ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចបានជួយជំរុញឱ្យការចាកចេញរបស់និយោជិតកើនឡើងទៅវិញ។

សម្មតិកម្មទី៥៖ ផលជះជាអវិជ្ជមាននៃការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតទៅលើចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិតនៅសាលារៀនឯកជនក្នុងខេត្តសៀមរាប។

យោងទៅតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ បានបង្ហាញថាការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតពិតជាមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានទៅលើចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិតពិតប្រាកដមែន។ នេះមានន័យថា ការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតមានឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន ឬចូលរួមចំណែកត្រឹមតែ -២៣,១០% ដែលធ្វើចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិតថយចុះកម្រិតទាប ហើយមានសង្គតិភាពជាមួយនឹង Ganji et al. (2021) និង Yakut and Kara (2021)។ ព្រោះថាកាលណាការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិតកើនឡើងខ្លាំង នោះចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិតមានការថយចុះខ្លាំងផងដែរ (Gessesse & Premanandam, 2023)។ កាលណាមានការពេញចិត្តការងារហើយ គឺនិយោជិតនឹងមានភក្តីភាពចំពោះអង្គភាព ដោយមិនងាយនឹងលាឈប់ ឬចាកចេញពីអង្គភាពដោយប្រការណាមួយឡើយ (Nurtjahjono et al., 2023)។ ហេតុដូច្នេះហើយអ្នកគ្រប់គ្រង ក៏ដូចជាក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់សាលារៀន គួរកំណត់នូវគោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឱ្យបានល្អ ដែលអាចធ្វើឱ្យនិយោជិតពេញចិត្ត ស្មោះស្ម័គ្រ ខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការជូនអង្គភាពអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត ហើយនៅបន្តដំណើរជាអង្គភាពតទៅទៀត។ ដូច្នេះ តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ វាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងថែរក្សានិយោជិតមិនឱ្យចាកចេញទៅធ្វើការងារនៅអង្គភាពផ្សេងតាមរយៈការជំរុញឱ្យនិយោជិតពេញចិត្តការងាររបស់ខ្លួននេះឯង។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

របកគំហើញនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ បញ្ជាក់ថានិយោជិតរបស់សាលារៀនឯកជននៅក្នុងខេត្តសៀមរាប បន្ទាប់ពីនិយោជិតទទួលបាននូវសិទ្ធិអំណាច បានធ្វើឱ្យកើតមានការពេញចិត្តការងារ និងជំរុញឱ្យមានភក្តីភាពការងាររបស់ពួកគេកាន់តែខ្លាំង។ យើងអាចនិយាយបានថាពួកគេមានភាពសប្បាយរីករាយជាមួយមុខតំណែង តួនាទី និងសិទ្ធិអំណាចនៅក្នុងអង្គភាពកំពុងបម្រើការ និងអាចចូលរួមសម្រេចតាមផែនការសម្មភាពនានារបស់សាលារៀនដែលបានដាក់ចេញ។ អង្គភាពបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចគ្រប់គ្រាន់ទៅឱ្យនិយោជិត ជាហេតុធ្វើឱ្យមានឥទ្ធិពលលើការពេញចិត្ត និងភក្តីភាពការងាររបស់និយោជិតជាវិជ្ជមាន ហើយទំនាក់ទំនងរវាងអថេរទាំងពីរនេះ ក៏កើតមានឡើងស្ថិតក្នុងទិសដៅស្របគ្នា។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការចាកចេញពីអង្គភាព គឺហាក់បីដូចជាមិនទទួលបានឥទ្ធិពលពីការទទួលបាន ឬមិនទទួលបាននូវសិទ្ធិអំណាចឡើយ។ និយោជិតទទួលបានសិទ្ធិអំណាចគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បំពេញកិច្ចការងារផ្សេងៗដែលស្របទៅតាមតួនាទី និងមុខតំណែង ជាហេតុធ្វើឱ្យពួកគេអនុវត្តការងារបានកាន់តែល្អ ប្រកបដោយភាពជឿជាក់ខ្លួនឯង។ ក្រៅពីនេះដែរ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិតបង្ហាញពីការផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការទំនាក់ទំនងការងារទាំងផ្នែកខាង

ក្នុង និងខាងក្រៅអង្គភាព ហើយនិងជំរុញការបញ្ជូនព័ត៌មានសំខាន់ៗឱ្យឆាប់បានទៅដល់អ្នកដែលទទួលបន្ទុកការសម្រេចចិត្តធំៗ ដូចជាប្រធានផ្នែក អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កំពូលបានដោះស្រាយទាន់ពេលវេលាផងដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ពួកគេមានភាពពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ខ្លួនកាន់តែខ្លាំង នោះមានភក្តីភាព ឬភាពស្មោះត្រង់ចំពោះការងារក៏កាន់តែខ្លាំងដូចគ្នា។ ត្រង់ចំណុចនេះបានធ្វើឱ្យអង្គភាពមានការប្រសើរឡើងខាងធនធានមនុស្ស ព្រោះកាលណានិយោជិតមានការពេញចិត្តការងារខ្លាំង ហើយបន្ទាប់មកទៀតភក្តីភាពការងារក៏កើតមានឡើងទៀត នោះប្រាកដណាស់ថា ពួកគេនឹងមិនងាយសម្រេចចិត្តចាកចេញ ឬ លាលយបំរើអង្គភាពឡើយ។ បន្ថែមពីនេះ អង្គភាពអាចរក្សាបាននូវភាពខ្លាំងរបស់ខ្លួនបានដោយក្នុងបរិយាកាសការងារសម្បូរទៅ និយោជិតចាស់ៗបម្រើការងារយូរឆ្នាំ បង្កើននូវភាពស្និទ្ធស្នាលរវាងគ្នានឹងគ្នាកាន់តែខ្លាំង។ អង្គភាពពិតបានធ្វើឱ្យនិយោជិតមានការ ពេញចិត្តការងាររបស់ពួកគេ និងឥទ្ធិពលនេះ ក៏បានធ្វើឱ្យកើតមានឡើងនូវទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានទៅលើភក្តីភាព ឬភាពស្មោះត្រង់ ការងាររបស់និយោជិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ថែមទៀត ហើយឥទ្ធិពលនេះ បានធ្វើឱ្យអថេរទាំងពីរមានទំនាក់ទំនងលើគ្នាទៅវិញទៅមក យ៉ាងពិតប្រាកដមែន។ ចំណែកឯ ចេតនាចាកចេញពីការងាររបស់និយោជិត មិនមានការប្រែប្រួលនោះទេ គឺនិយោជិតមិនទាន់ មានបំណងចង់លាលយបំរើ ព្រោះលទ្ធផលដែលទទួលបានពីការដាក់កម្រងសំណួរស្ទង់មតិឱ្យពួកគាត់បំពេញ គឺចាកចេញមានកម្រិត ទាបបំផុត ឬក៏អាចមានការចាកចេញតិចតួចបំផុត ដែលមិនសូវបង្កើតជាបញ្ហាសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្សឡើយ។ ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជិតតែងតែមានការចូលនិវត្តដែលមិនអាចប្រកែកបានឡើយ។ អង្គភាពបានធ្វើឱ្យនិយោជិត មានការពេញចិត្តជាមួយការងាររបស់ពួកគេ ជាហេតុធ្វើឱ្យនិយោជិតមិនចង់ចាកចេញពីការងារ ព្រោះអថេរទាំងពីរនេះមានទិសដៅមិន ស្របគ្នាដែលបង្កើតបានជាទំនាក់ទំនងអវិជ្ជមាន។ លទ្ធផលនៃការរកឃើញនេះ ចូលរួមចំណែកក្នុងទ្រឹស្តីផ្លាស់ប្តូរសង្គម និងការ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

ការផ្តល់អនុសាសន៍

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ បង្ហាញពីទំនាក់ទំនងដែលកើតមានឡើងរវាងអថេរឯករាជ្យ និងអថេរអាស្រ័យរួមមាន ការផ្តល់ សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត ការពេញចិត្តការងារ ភក្តីភាពការងារ និងចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពរបស់និយោជិត។ ហេតុដូច្នេះ ការ ស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ ត្រូវបានផ្តល់អនុសាសន៍ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រង ឬក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃសាលារៀនឯកជន គួរពិនិត្យស្វ័យភាពសិទ្ធិ អំណាចបន្ថែមទៀតជូននិយោជិតតាមឋានៈក្រុម ដើម្បីប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះក្នុងការសម្រេចចិត្តលើការងាររបស់ខ្លួន ដោយមានការ ទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។ ការបង្កើនការពេញចិត្តការងារ និងភក្តីភាពការងារបន្ថែមទៀតតាមរយៈកត្តាផ្សេងៗ (ការជំរុញលើទឹកចិត្ត ខាងក្នុង និងខាងក្រៅ ប្រាក់រង្វាន់លើទឹកចិត្តខាងក្នុង និងខាងក្រៅ ភាពអស់កម្លាំងកាយចិត្តជាដើម) ដើម្បីជួយជំរុញឱ្យនិយោជិត កាត់បន្ថយចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព ហើយថែរក្សានិយោជិតឱ្យបម្រើការងារបានយូរជាមួយអង្គភាព។ អង្គភាព នឹងមាន និយោជិតដែលមានបទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាពជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ដោយមិនចាំបាច់ធ្វើការជ្រើសរើសនិយោជិតថ្មីជំនួសឡើយ ដែល ហេតុធ្វើអង្គភាពចំណេញបានច្រើន។

ដែនកំណត់នៃការសិក្សា និងអនុសាសន៍សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពេលអនាគត

ការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ មានដែនកំណត់មួយចំនួន៖ (១) ត្រូវបានធ្វើការសិក្សាតែទៅលើសាលារៀនឯកជនចំនួន៣ ប៉ុណ្ណោះ នៅខេត្តសៀមរាប ដោយសារតែមានពេលវេលាកំណត់ និងធនធានមានកម្រិត នោះធ្វើឱ្យការសិក្សាមានទំហំសិក្សាគោលដៅ និង ទំហំសំណាកតូចដែលត្រូវសិក្សា។ ដើម្បីទទួលបានឱកាសកម្មលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ នោះការសិក្សាស្រាវជ្រាវពេលអនាគត គួរតែ បន្ថែមទំហំសាកលសិក្សាគោលដៅ និងទំហំសំណាកឱ្យបានធំ ឬច្រើនជាងនេះ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងសាលារៀនមានទីតាំងប្លង់នៅ ក្នុងខេត្តផ្សេងៗ ក្រៅពីខេត្តសៀមរាប។ (២) ការសិក្សានេះពឹងផ្អែកតែទៅលើទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការវាយតម្លៃកម្រងសំណួរ គ្រប់គ្រងផ្ទាល់ខ្លួន (Rating Questionnaire Self-Administration) ដូច្នេះដើម្បីយល់កាន់តែស៊ីជម្រៅពីចេតនានៃការចាកចេញ របស់និយោជិត នោះការស្រាវជ្រាវអនាគត គួរតែប្រើប្រាស់គ្រោងការណ៍សម្ភាសបែបស៊ីជម្រៅជាមួយនិយោជិតបន្ថែមទៀត។

(៣) ការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ រកមិនទាន់ឃើញពីទំនាក់ទំនងរវាងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់និយោជិត និងចេតនាចាកចេញពីអង្គភាពនៅឡើយទេ ថាតើមានផលជះជាវិជ្ជមាន ឬអវិជ្ជមាន ? នោះការសិក្សាអនាគត គួរយកទៅសិក្សាសាងក្នុងបរិបទដដែរ ឬបរិបទថ្មីបន្ថែមទៀត។ (៤) ការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ នៅមិនទាន់សិក្សាពីទំនាក់ទំនងរវាងកត្តាភាពងារនឹងចេតនាចាកចេញនៅឡើយទេ ថាតើមានផលជះជាវិជ្ជមាន ឬអវិជ្ជមាន ហេតុដូច្នេះការសិក្សាអនាគតអាចសាកល្បងពីទំនាក់ទំនងរបស់វានៅវិស័យអប់រំ ឬវិស័យផ្សេងៗ។ (៥) ប្រធានបទនេះ គួរត្រូវបានយកទៅសិក្សានៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗ ក្រៅពីវិស័យអប់រំ (វិស័យធនាគារ វិស័យទេសចរណ៍ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច វិស័យកសិឧស្សាហកម្ម វិស័យ សំណង់ និង/ឬអចនទ្រព្យ...)។ ជាចុងក្រោយ គឺការស្រាវជ្រាវអនាគត គួរតែរិះរកនូវកត្តាផ្សេងៗទៀតដែលនឹងអាចជះឥទ្ធិពលទៅចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព ដូចជាការជំរុញលើទឹកចិត្តខាងក្នុង និងខាងក្រៅប្រាក់រង្វាន់លើទឹកចិត្តខាងក្នុងនិងខាងក្រៅ ភាពអស់កម្លាំងកាយចិត្តជាដើម។

ឯកសារយោង

- Abdullah, M. M., Uli, J., & Parasuraman, B. (2009). Job satisfaction among secondary school teachers. *Jurnal Kemanusiaan*, 13, 11–18.
- Ahmed, N. O. A., Rabbi, F., Farrukh, M., & Waheed, A. (2016). Role of empowerment and leadership in turnover intentions among the Generation Y academicians in Saudi Arabian Higher Educational Institutes. *Journal for Studies in Management and Planning*, 1(11), 719–133.
- Akbar, S. W., Yousaf, M., Haq, N. U., & Hunjra, A. I. (2011). Impact of employee empowerment on job satisfaction: An empirical analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary Journal of Contempporary Research in Business*, 2(11), 680–685.
- Alfonsus, Y., & Atmaja, M. T. (2016). Influence of empowerment towards turnover intention, with job attitude mediation (study at Mitramas Jangkar Laksana Company). *Artualita Manajemen*, 10(2), 77–84.
- Amridha, Y., Heryanto, M. A., Saefudin, B. R., & Awaliyah, F. (2019). The analysis of the employee's job satisfaction and performance in private agricultural company (A case on PT Trisna Naga Asih, Subang). *Mahatani*, 2(2), 122–130.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2022). *Management: Leading and collaborating in a competitive world* (15th ed.). McGraw Hill.
- Chang, C. C., Chiub, C. M., & Chena, C. A. (2010). The effect of TQM practices on employee satisfaction and loyalty in government. *Total Quality Management & Business Excellence*, 21(12), 1299–1314.
- Chen, X., MamunID, A. A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Shami, S. S. A. A. (2023). *Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy*. 1–21.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., Hakim, Y. R. A., & Issalillah, F. (2020). The quality of human resource, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592.
- Ding, J., & Wu, Y. (2023). The mediating effect of job satisfaction and emotional exhaustion on the relationship between psychological empowerment and turnover intention among Chinese nurses during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 1–10.

- Fitriyana, Astuti, H. W., Rahman, A., Werdiningsih, R., & Idrus, S. (2023). Servant leadership and perceived organizational support for lecturer loyalty through empowerment. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(1), 113–127.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation modes with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 39–50.
- Frempong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). The impact of job satisfaction on employees' loyalty and commitment: A comparative study among some selected sectors in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 10(12), 29–105.
- Ganji, S. F. G., Johnson, L. W., Sorkhan, V. B., & Banejad, B. (2021). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311–329.
- Gaur, A. S., & Gaur, S. S. (2009). *Statistical methods for practice and research: A guide to data analysis using SPSS* (2nd ed.). SAGE Publications India Pvt Ltd.
- Gessesse, K. T., & Premanandam, P. (2023). The mediating role of affective commitment on the relationship between job satisfaction and turnover intention using structural equation modeling: Empirical evidence from Higher Education Institutions in Addis Ababa, Ethiopia. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 1–16.
- Godfrey, Ss. (2014). *Factors influencing employee job satisfaction and its impact on employee performance: A case of Unilever Kenya* [Master's Thesis]. United States International University.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning EMEA.
- Herng, L. L., Balaraman, L. A., Ceng, L. C., Lin, L. H., Rahmasari, E. D. A., Ramadhani, F. P., Srivastava, S., Sharma, J., & Yusof, R. (2023). I am proud working at Mcdonald's: Are you a satisfied and loyal employee? *International Journal of Tourism and Hospitality in Asia Pacific*, 6(2), 40–50.
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120–140.
- Kagucia, C. N. (2022). *Employee empowerment and job performance in National Polytechnics in Kenya* [Doctoral dissertation]. Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology.
- Li, J., Liu, H., Heijden, B. van der, & Guo, Z. (2021). The role of filial piety in the relationships between work stress, job satisfaction, and turnover intention: A moderated mediation model. *Environmental Research Public Health*, 18(2), 1–14.
- Lussier, R. N. (2021). *Human relations in organizations: Applications and skill building* (12th ed.). McGraw Hill.
- Malik, A. (2023). An investigation on turnover intention antecedents amongst the academicians in universities. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 373–383.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Muhammad, N., & Hussain-Ch, A. (2020). Relationship of teachers' empowerment and organizational commitment at secondary school level in Punjab. *Bulletin Of Education and Research*, 42(2), 69–80.

- Nguyen, C. M. A., & Ha, M.-T. (2023). The interplay between internal communication, employee engagement, job satisfaction, and employee loyalty in higher education institutions in Vietnam. *Humanities and Social Sciences Communications*, 1–13.
- Nurtjahjono, G. E., Setyono, L., Sugiasuti, R. H., & Fisabilillah, R. J. (2023). Predicting turnover intention through employee satisfaction and organizational commitment in Local Banks in East Java. *Journal Administrasi Bisnis*, 17(1), 94–102.
- Onsardi, Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), |7590-7599.
- Osborn, J. S. (2015). Components of empowerment and how they differentially relate to employee job satisfaction, organizational commitment, and intent to leave the job. *Educational Journal*, 7, 22–32.
- Pelit, E., Öztürk, Y., & Arslanturk, Y. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 784–802.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511–518.
- Robert, C., Probst, T. M., Martocchio, J. J., Drasgow, F., & Lawle, J. J. (2000). Empowerment and continuous improvement in the United States, Mexico, Poland, and India: Predicting fit on the basis of the dimensions of power distance and individualism. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 643–658.
- Sari, E. N., & Salim, A. (2023). Factors affecting employee loyalty at PT. Permodalan Nasional Madani Tangerang Branch. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(5), 756–763.
- Sharma, M. (2020). Job satisfaction and employee loyalty: A study of working professionals in Noida NCR. *Gurukul Business Review*, 15, 36–43.
- Soleimani, A. G., & Einolahzadeh, H. (2017). The mediating effect of leader–member exchange in relationship with emotional intelligence, job satisfaction, and turnover intention. *Cogent Business & Management*, 4, 1–14.
- Suifan, T., Diab, H., Alhyari, S., & Sweis, R. J. (2020). Does ethical leadership reduce turnover intention ? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(3), 1–19.
- Tindowen, D. J., Bautista, J. A., Echalar, H. J., & Parallag, E. S. (2020). Senior high school teachers’ professional and organizational commitment and their job satisfaction. *International Journal of Arts Humanities and Social Sciences Studies*, 5(9), 142–150.
- Tomic, I., Tesic, Z., Kuzmanovic, B., & Tomic, M. (2018). *An empirical study of employee loyalty, service quality, cost reduction and company performance*. 31, 827–846.
- Trinh, H. P., Van, D. H., & Nguyen, T. K. (2023). What determines employees’ job satisfaction and loyalty ? Evidence from Vietnamese enterprises. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 10(2), 67–76.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., & Abdullah, H. M. (2014). Factors influencing job satisfaction and its impact on job loyalty. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 141–161.

- Wright, P., Gerhart, B., Hollenbeck, J., & Noe, R. (2022). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw Hill eBook.
- Wulandari, N., Arifin, A., Khoiriyah, M., Pujiningtiyas, R. A. I., & Arifin, M. (2021). Effect of empowerment and compensation on employee loyalty. *Science and Technology Publications*, 259–263.
- Xu, Y., Jie, D., Wu, H., & Shi, X. (2022). Reducing employee turnover intentions in tourism and hospitality sector: TheNmediating effect of quality of work life and intrinsic motivation. *Environmental Research and Public Health*, 19(18), 1–18.
- Yakut, E., & Kara, E. (2021). Determining role of employee empowerment and perceived organizational support in the effect of shrm on job satisfaction and turnover intention. *EGE Academic CADEMIC Review*, 17–31.
- Yoeung, S. (2021). វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវសម្រាប់សរសេរសារណា ឬនិក្ខេបបទ [Research methodology for writing thesis/dissertation] (1st ed.). Khmer Books Edition.
- Yoeung, S. (2024). ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព [Human resource management in organization]. (1st ed.). Khmer Books Edition.
- Zamanan, M. S., Alkhaldi, M. H., Almajroub, A. S., Alajmi, A. S., Alshammari, J. M., & Aburumman, O. J. (2020). The influence of HRM practices and employees’ satisfaction on intention to leave. *Management Science Letters*, 10, 1887–1894.