



ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน สปป.ลาว  
ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ ในประเทศ สปป.ลาว

THE INFLUENCE OF CLAUSAL FACTORS TO LAOS EMPLOYEE RETENTION IN  
MULTINATIONAL CORPORATION (MNC) IN LAO PDR.

เศรษฐ์ วัฒนมาศ\* และธีทัต ตรีศิริโชติ\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน สปป.ลาวที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติในประเทศ สปป.ลาว” งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นห้าระดับแบบลิเคิร์ตสเกล เก็บตัวอย่างจากกับพนักงาน สปป.ลาวที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอย่างน้อย 3 ปี ขึ้นไป จำนวน 571 คน ด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุด (Partial Least Squares Structural Equation Modeling: PLS-SEM)

ผลวิจัยได้ค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน สปป.ลาว ที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติในประเทศ สปป.ลาว มากที่สุดตามลำดับ นั่นหมายความว่า การที่จะทำให้พนักงาน สปป.ลาว ที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติในประเทศ สปป.ลาว จะต้องสร้างความผูกพันด้านจิตใจ โดยทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ และให้ความสำคัญกับพนักงาน ในการทำงานในองค์กร และจะต้องสร้างความผูกพันอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีสวัสดิการที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงต้องสร้างบรรทัดฐานด้านความผูกพันในองค์กร โดยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านที่สองการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ให้พนักงานพอใจด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับงานและความรู้ ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ โอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้แสดงความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าที่ผ่านมา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงาน พร้อมให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาของมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจงานเป็นอย่างดี ด้านความพึงพอใจในลักษณะของงานและเงื่อนไขในการทำงาน ได้แก่ ความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน การคงอยู่ของพนักงาน สปป.ลาว

\* นิสิต หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\* อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรนานาชาติ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



## ABSTRACT

This study aimed to investigate the " Factors effecting for Laos Employee Retention in Multinational Corporation (MNC) in LAO PDR.". This study was a survey research by using a questionnaire for surveying the opinion as called the Likert Scale with five-point scale. The sample group was composed of 571 Lao employees who worked in Multinational Corporation for at least 3 years. With the analysis of Partial Least Squares Structural Equation Modeling: PLS-SEM.

Research has found something new that Organizational engagement and job satisfaction have the most influence on the existence of Lao PDR employees working with multinational companies in the Lao PDR, respectively. This means that in order to enhance retention of Lao employee in Multinational Corporation in Lao PDR. there must be a creation of mental engagement by making employees be happy, be proud and pay attention to them for working in the organization and must create a continuous employee engagement by providing good welfare, appropriate compensation and good colleagues including create employee engagement norms in the organization by creating employee loyalty to organization. The second aspect on creating employee satisfaction consisted of the compensation satisfaction by making the employee satisfied in their compensation, which is suitable for their works and knowledge. The satisfaction in career advancement included the career advancement opportunities, the fact that the employees are encouraged to develop their skills and that supervisors support them to show their knowledge and capabilities, and their achievements in the past. The satisfaction of the supervisor's performance included a good relationship between employees and supervisors, the fact that supervisor understood in employee's operational problems, gave them advice and support at work, and the fact that employees got the fairness from supervisors and that employee's supervisors had knowledge, capability and understanding on work well. The employee satisfaction on nature and conditions of work included the satisfaction with the assigned tasks.

**Keywords:** *Employee Engagement, Employee Satisfaction, Lao Employee Retention*