



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

เศรษฐศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรง
ระหว่างประเทศ ในจังหวัดหลวงน้ำทา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
Status and Problems of Personnel Management of Foreign Direct Investment
Organization in Luangnamtha Province, Lao People's Democratic Republic

นามผู้วิจัย นายบุญชนะ แก้ววังลาด

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ชูชีพ พิพัฒน์ศิริ, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์โสมสกา เพชรานนท์, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ชูชีพ พิพัฒน์ศิริ, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศ
ในจังหวัดหลวงน้ำทา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Status and Problems of Personnel Management of Foreign Direct Investment Organization
in Luangnamtha Province, Lao People's Democratic Republic

โดย

นายบุญชนะ แก้ววังลาด

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุญชนะ แก้ววังลาด 2554: สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจ
จากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศ ในจังหวัดหลวงน้ำทา สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว ปรินญาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) สาขาวิชา
เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
รองศาสตราจารย์ชูชีพ พิพัฒน์ศิริ, Ph.D. 166 หน้า

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพทั่วไป อุปสรรค ปัญหา ระเบียบกฎหมาย
ความคิดเห็นของบุคลากรจากภาครัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ และ
2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจ
จากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และ
ข้อมูลปฐมภูมิเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ บุคลากรหน่วยงานของรัฐ จำนวน 15 คน
และบุคลากรองค์กรธุรกิจ จำนวน 166 คน โดยหาความถี่ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ
ปัจจัยโดยหาค่าไคสแควร์ (χ^2) นำเสนอเนื้อหาด้วยการบรรยายพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่าองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่เป็นองค์กรธุรกิจประเภทแบบผสม โดยมี 28 องค์กร
และเป็นองค์กรธุรกิจต่างประเทศทั้งหมด จำนวน 5 องค์กร ความคิดเห็นบุคลากรจากภาครัฐต่อ
ประสิทธิผลในการสร้างงานและการถ่ายทอดเทคโนโลยี เห็นด้วยน้อยมากที่สุด ความคิดเห็นบุคลากร
ขององค์กรธุรกิจต่อปัญหาและการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจเห็นด้วย
ปานกลาง การทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสถิติ ไคสแควร์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและ
ประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร ด้านอายุและประสบการณ์ มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน ด้านสัญชาติและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี และด้านตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการ
ทรัพยากรบุคคล

องค์กรธุรกิจควรเข้มงวดต่อกฎหมาย ประสานงานกับภาครัฐมากกว่าเดิม ควรให้ความสำคัญ
และจัดทำระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ส่วนหน่วยงานของภาครัฐ ควรอำนวยความสะดวก
ให้แก่นักลงทุนตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ควรมีการประสานงานกันเองของหน่วยงานภาครัฐ และเพิ่ม
การตรวจสอบในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจให้มากกว่าเดิม

ลายมือชื่อนิติ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Bounsana Keovungrad 2011: Status and Problems of Personnel Management of Foreign Direct Investment Organization in Luangnamtha Province, Lao People's Democratic Republic. Master of Economics (Business Economics), Major Field: Business Economics, Department of Economics. Thesis Advisor: Associate Professor Chuchee Piputsitee, Ph.D. 166 pages.

The objectives of this study were to study 1) general status, barriers, problems, regulations, laws and opinions of the government staffs regarding personnel management in organizations of Foreign Direct Investment (FDI). And 2) the relationship between personal factors and opinions on personnel management of the FDI organizations in Luang Namtha Province, Lao People's Democratic Republic. The study applied descriptive methodology of chi-square, frequency and percentage by using secondary data and questionnaires obtained from two groups, namely, government related staff (15) and those from enterprises (166).

The questionnaire samples were from 28 joint ventures and 5 FDIs, as a result, the opinions of government officials on efficiency in job creation and technology transfer presented the least satisfactory result. However, the moderate satisfaction was met by the opinions of enterprises on issues on personnel problems and management process of human resources. Moreover, the test by Sam Chi-Square found relationships among analytical variables. Gender and personal experience were found correlating to the structural format of the organization. There was a relation between age and experiences and the effectiveness in creating jobs. Nationalities and educational levels were matched for technology transfer. Finally, the job positioning was shown association with human resource management processes.

This study may draw some recommendations that, on the one hand, enterprises should be stricter to laws, more frequently coordinate with the government authorities, and precisely manage personnel resources. On the other hand, the agencies of government should facilitate investment promotion as stipulated in the legal documents including laws and regulations. Moreover, the coordination among public agencies should be strengthened and monitoring activities should be more often.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จครบถ้วนและบริบูรณ์มาได้ ผู้เขียนต้องขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พิพัฒนศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.โสมสกว เพชรานนท์ และรองศาสตราจารย์จิรพรรณ กุลดิลก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแนวทางการศึกษา และหลักการศึกษารวมทั้งแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงต่างๆ

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ โครงการบัณฑิตศึกษา เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ที่ช่วยเป็นธุระด้านการติดต่อประสานงานต่างๆ รวมทั้งกำหนดเวลา ดำเนินเรื่องยื่นเอกสาร เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณ ผู้ที่สนับสนุนด้านข้อมูลในการวิจัยทั้งหน่วยงานของภาครัฐและองค์กรธุรกิจต่างประเทศที่จังหวัดหลวงน้ำทาทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำการศึกษารวมทั้งผู้ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับ วิธีการวิจัยกระบวนการทางเศรษฐมิติ และเทคนิคการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ น้องชาย น้องสาว และเพื่อนๆ ที่ช่วยเหลือให้ความสนับสนุน และให้กำลังใจในการศึกษา วิจัย รวมทั้งครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งเป็นกำลังใจให้เสมอมา และขอขอบพระคุณ พี่ๆ น้องๆ ร่วมรุ่น เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ รุ่นที่ 16 ที่กรุณา ให้คำแนะนำ บอกกล่าวข่าวสาร รับฟังปัญหา ให้กำลังใจ สนับสนุน และช่วยเหลือเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อไป ไม่นานก็น้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาต้องขออภัยไว้ ณ ที่นี้

บุญชนะ แก้ววังลาด

เมษายน 2554

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตการศึกษา	6
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา	7
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
กรอบแนวคิดในการศึกษา	33
สมมติฐานการศึกษา	39
วิธีการศึกษา	39
บทที่ 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ	44
ประวัติความเป็นมาขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ	44
วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ	46
ประโยชน์ของการลงทุนจากต่างประเทศ	47
แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 6 ของ สปป.ลาว	47
แผนพัฒนาเศรษฐกิจของ สปป.ลาว ในปีค.ศ. 2009-2010	48
สภาพการณ์การลงทุนต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา	49
สภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศอยู่จังหวัดหลวงน้ำทา	51
โครงสร้างการคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ สปป.ลาว	53
ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
อุปสรรคและปัญหา	56
สรุปท้ายบท	57
บทที่ 4 ผลการศึกษา	58
ความคิดเห็นของบุคลากรจากภาครัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลของ องค์กรธุรกิจต่างประเทศ	58
ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุน ทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว	65
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการบริหาร งานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศ	71
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	104
สรุป	104
ข้อเสนอแนะ	106
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	109
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา	114
ภาคผนวก ข ตารางข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	130
ภาคผนวก ค ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	155
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	166

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การลงทุนต่างประเทศ 10 อันดับแรกคิดเป็นประเทศ ปีค.ศ. 2001-2009	47
2	คณะกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจังหวัดหลวงน้ำทา	50
3	บุคลากรขององค์กรลงทุนจากต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทาปี 2009-2010	52
4	ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานของภาครัฐ	59
5	ความถี่และร้อยละของความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ	60
6	ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างองค์กรธุรกิจต่างประเทศ	66
7	ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัย	68
8	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการสร้างงาน	72
9	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	73
10	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อ รูปแบบการจัด โครงสร้างขององค์กร	74
11	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อ กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร	76
13	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการสร้างงาน	77
14	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	78
15	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร	79
16	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล	80
17	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร	81
18	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับประสิทธิผลในการสร้างงาน	82
19	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	83
20	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล	85
22	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร	86
23	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับประสิทธิผลในการสร้างงาน	87
24	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	89
25	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร	90
26	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล	91
27	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร	92
28	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับกับประสิทธิผลในการสร้างงาน	93
29	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับกับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
30	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร	95
31	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล	96
32	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร	97
33	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการสร้างงาน	98
34	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	99
35	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร	100
36	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล	101
37	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร	102
38	สรุปการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นตัวแปรตาม	103

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โอกาสและแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของ สปป. ลาว	4
2	แผนที่เส้นทาง R3A จากกรุงเทพ-คุนหมิง	5
3	กระบวนการของการจัดการงานบุคคล	21
4	กรอบแนวคิดในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1	37
5	กรอบแนวคิดในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2	38
6	โครงสร้างในการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจต่างประเทศตามความเป็นจริง	50
7	สิทธิและหน้าที่ของการคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศของ สปป. ลาว	54
8	โครงสร้างในการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจต่างประเทศตามระเบียบการของ สปป.ลาว	55

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) เป็นประเทศที่มีเสถียรภาพทางการปกครอง วัฒนธรรม และเป็นประเทศที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ เหมืองแร่ มีพลเมืองประมาณ 6 ล้านกว่าคน และมีพรมแดนติดกับ 5 ประเทศคือ ทิศเหนือติดกับสาธารณรัฐประชาชนจีน ทิศตะวันออกติดกับประเทศเวียดนาม ทิศใต้ติดกับกัมพูชา ทิศตะวันตกติดกับประเทศไทย และทิศตะวันตกเฉียงเหนือติดกับประเทศพม่า (ภาพที่ 1) มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจประมาณ ร้อยละ 7.6 ต่อปีในปี ค.ศ. 2009 และคาดว่าจะมีการเจริญเติบโตร้อยละ 8 ในปี ค.ศ. 2010 มีความเหมาะสมทางด้านที่ตั้งทำให้มีการค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น รัฐบาลลาวได้กำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพโอกาสของประเทศ โดยถือเอาการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ-สังคมเป็นหลัก นอกจากนั้นยังมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากภายในและจากต่างประเทศอีกด้วย เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้นักลงทุนต่างประเทศเข้ามาลงทุนมากขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนา สปป. ลาว ก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ โดยปฏิบัติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 มีอัตราเจริญเติบโตเฉลี่ย 5 ปี (ปี ค.ศ. 2006-2010) ทะลุร้อยละ 7.9 ต่อปี รวมยอดผลิตภัณฑ์เฉลี่ยต่อคน ในปี ค.ศ. 2009-2010 ทะลุ 8.7 ล้านกิบ หรือประมาณ 1,069 USD (กองทุนใหญ่พรรคประชาชนปฏิวัติลาวครั้งที่ 9)

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติครั้งที่ 7 (ค.ศ. 2011-2015) ได้มีเป้าหมายรวมยอดผลิตภัณฑ์ภายในให้เพิ่มร้อยละ 8 ต่อปี ถึงปี ค.ศ. 2015 ให้รวมยอดผลิตภัณฑ์เฉลี่ยต่อคนทะลุ 1,700 USD เพื่อให้ สปป.ลาว หลุดพ้นออกจากสถานะภาพด้อยพัฒนาในปี ค.ศ. 2020 (กองทุนใหญ่พรรคประชาชนปฏิวัติลาวครั้งที่ 9, ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติฉบับที่ 7)

จังหวัดหลวงน้ำทาเป็นจังหวัดหนึ่งที่ตั้งอยู่ทางภาคเหนือของลาว ในปีค.ศ. 2009 มีประชากรทั้งหมด ประมาณ 155,000 คน ทิศตะวันออกมีชายแดนติดกับจังหวัดอุดมชัย ทิศตะวันตกติดกับพม่า ทิศเหนือติดกับจีน และทิศใต้ติดกับจังหวัดบ่อแก้วและไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจประมาณร้อยละ 7.5 ต่อปี (อัตราการเจริญเติบโตของภาคเหนือของลาว)

รัฐบาลลาวได้มีแผนพัฒนาจังหวัดหลวงน้ำทาให้กลายเป็นจังหวัดที่ศักยภาพทางด้านการบริการทางผ่านของอนุภาคพื้น โดยมีเส้นทาง R3A จาก คุณหมิง (จีน)–กรุงเทพฯ (ไทย) (ภาพที่ 2) และทางรัฐบาลได้สร้างเป็นพัฒนาเขตเศรษฐกิจสังคมพิเศษของ สปป.ลาว (ภาพที่ 2) เป็นเหตุให้จังหวัดหลวงน้ำทาได้เปิดรับการส่งเสริมการลงทุนจากภายใน และ ต่างประเทศ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 มาถึงปัจจุบัน มีองค์กรธุรกิจลงทุนทั้งเอกชนภายใน และ ต่างประเทศ 75 องค์กรธุรกิจ มูลค่าลงทุนทั้งหมด 60,762,574 USD เป็นการลงทุนจากต่างประเทศ 33 องค์กรธุรกิจ มูลค่าลงทุนทั้งหมด 52,372,009 USD นอกจากนี้ยังมีธุรกิจ การเกษตร เหมืองแร่ ด้านการก่อสร้าง การค้า และ ด้านบริการ เช่น แร่ทองแดง แร่ถ่านหิน ปลูกลายพารา ร้านอาหาร ธุรกิจก่อสร้าง สถาบันการศึกษา คลินิก ตลาด บ้านพัก โรงแรม ด้านท่องเที่ยว การนำเข้า-ส่งออก และ กิจกรรมอื่นๆ การลงทุนจากต่างประเทศส่วนมากจะเป็นการลงทุนจากประเทศจีน และ ไทย เนื่องจากความเหมาะสมทางด้านจุดที่ตั้ง (แผนกการและการลงทุน: รายงานประจำปี ค.ศ. 2010)

รูปแบบการลงทุนจากต่างประเทศที่จังหวัดหลวงน้ำทา มี 3 รูปแบบ (กฎหมายส่งเสริมการลงทุนของ สปป ลาว, 2004) ได้แก่

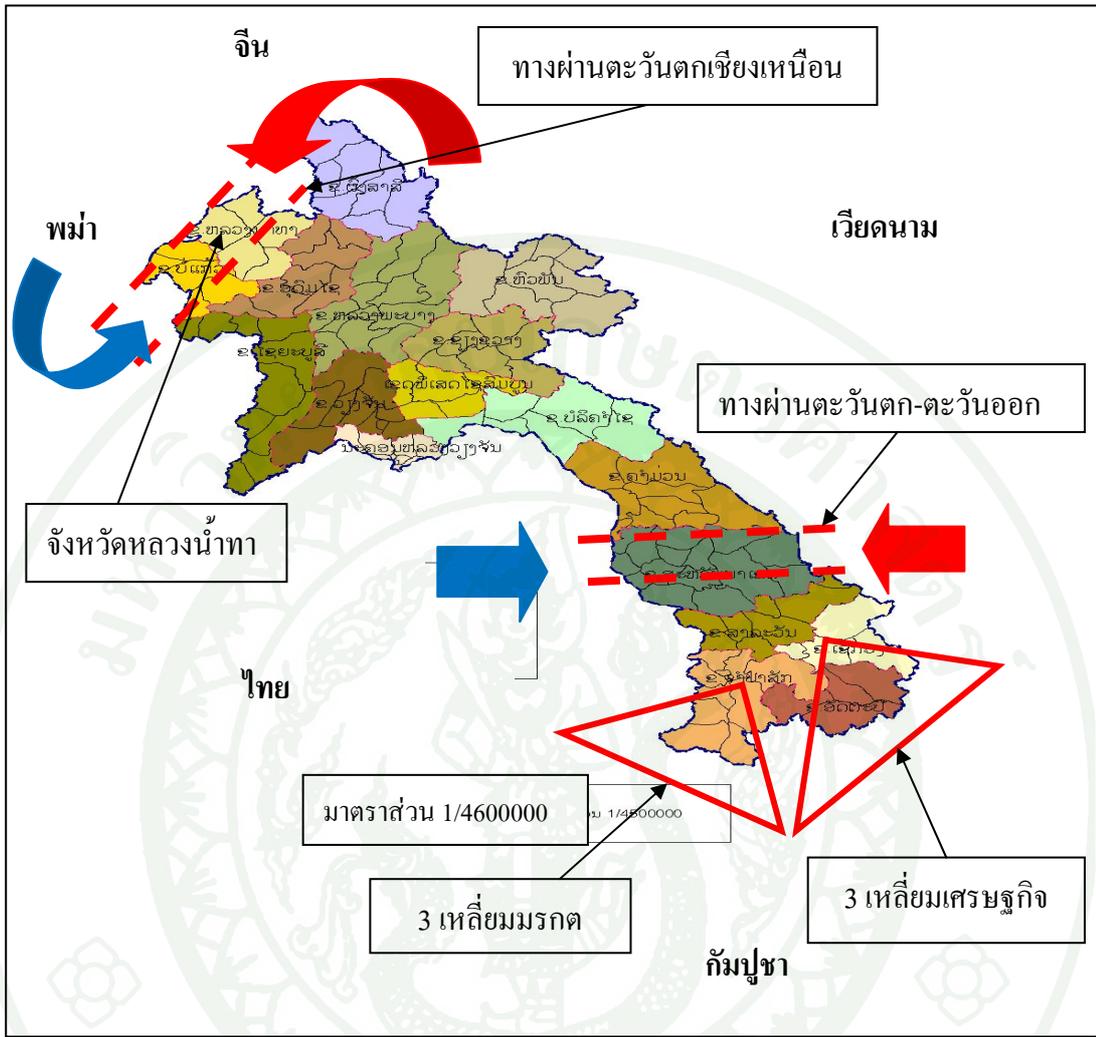
1. ธุรกิจตามสัญญา เป็นการลงทุนร่วมกันโดยไม่จำเป็นต้องจัดตั้งองค์กรธุรกิจขึ้นใหม่
2. ธุรกิจผสมระหว่างผู้ลงทุนต่างประเทศกับผู้ลงทุนภายในประเทศ เป็นการลงทุนร่วมกันโดยจัดตั้งองค์กรธุรกิจใหม่ตามระเบียบกฎหมายของ สปป ลาว โดยผู้ลงทุนจากต่างประเทศต้องประกอบทุนอย่างน้อยร้อยละ 30 ของทุนจดทะเบียน
3. ธุรกิจลงทุนต่างประเทศร้อยละ 100 เป็นการลงทุนจากต่างประเทศฝ่ายเดียว โดยจัดตั้งองค์กรธุรกิจขึ้นใหม่ ถูกต้องตามกฎหมายของ สปป ลาว

ในระหว่างที่ผ่านมาการลงทุนในแต่ละรูปแบบมีการบริหารจัดการองค์กรแตกต่างกันโดยเน้นและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจ หมายความว่า การใช้แรงหรือการประกอบบุคลากร เข้าในองค์กรให้เหมาะสมกับขนาดและรูปแบบการลงทุน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจของ สปป ลาว ได้มีระเบียบกฎหมายเพื่อคุ้มครอง และส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ และเนื่องจากนักลงทุนส่วนมากนั้นเป็นลงทุนจาก สาธารณรัฐประชาชนจีน และจากประเทศไทย ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็เป็นสาเหตุทำให้การบริหารองค์กรธุรกิจของผู้ลงทุนนั้นมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของ สปป ลาว แต่ก็มีผลกระทบด้านลบจากการ

ลงทุนไม่ได้ มีบางองค์กรที่มีการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพเช่น ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย เช่น การนำแรงงานต่างประเทศเข้ามาเกินที่กำหนดไว้ การบุกรุกพื้นที่ ที่ไม่รู้ไม่เข้าใจระเบียบกฎหมายของ สปป ลาว ไม่รายงานผลการเคลื่อนไหวของวิสาหกิจ การดำเนินกิจกรรมไม่เป็นไปตามบทศึกษาความเป็นไปได้และสัญญาที่ได้ทำไว้ และสิ่งสำคัญที่สุดก็คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ท้องถิ่นไม่ยอมมีส่วนร่วมโครงการ (สำหรับ โครงการส่งเสริมประชาชน) ทำให้โครงการดำเนินงานไม่ได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. องค์กรธุรกิจต่างประเทสนำแรงงานต่างประเทศเข้ามาเกินกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้มากกว่า 500 คน
2. องค์กรธุรกิจต่างประเทศบุกรุกพื้นที่ป่าไม้หวงห้าม และเกินกว่าพื้นที่อนุญาต ประมาณ 1,500 เฮกตาร์ (Hectare) หรือ 9,750 ไร่
3. มีพนักงานองค์กรธุรกิจต่างประเทศเข้า-ออกเมืองผิดกฎหมายมากกว่า 1,000 ครั้ง
4. พนักงานองค์กรธุรกิจต่างประเทศมีปัญหาเกี่ยวกับประชาชนท้องถิ่นจำนวน 115 ครั้ง
5. มีการร้องเรียนจากประชาชนท้องถิ่นเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสมของบริษัทจำนวน 150 เรื่อง (แผนกการและการลงทุน: รายงานประจำปี ค.ศ. 2009)

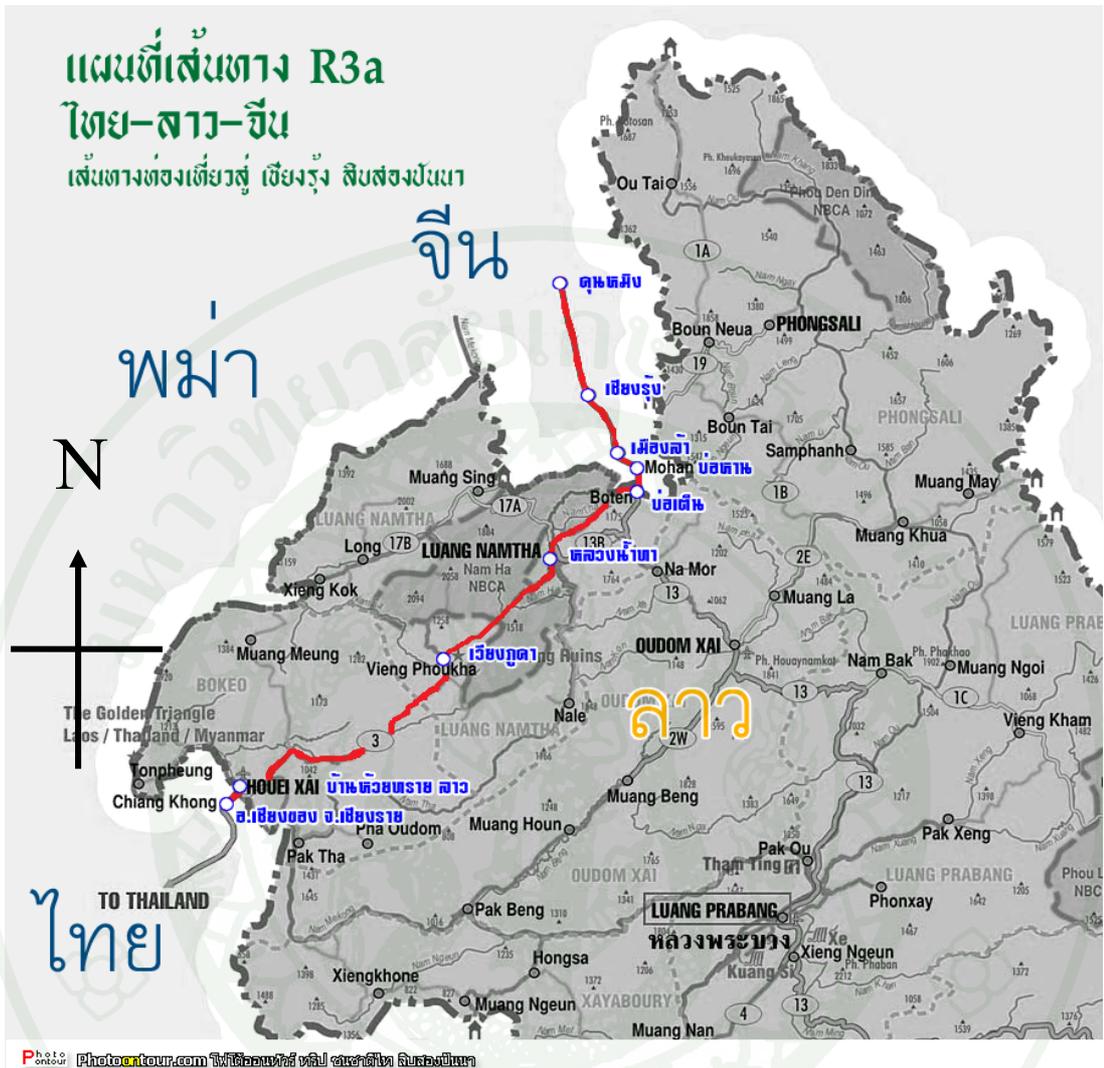
ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นส่วนมากเกิดมาจากการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การบรรจุบุคลากร เช่น ภาษาแปล (ล่าม) บุคลากรไม่มีระดับการศึกษา ผู้บริหารไม่มีประสบการณ์ ไม่ใช้บุคลากรภายใน สปป. ลาว ขาดการฝึกอบรมให้พนักงานแต่ละฝ่าย ขาดการประสานงานกับแผนกการที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ เพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาต่างๆ นั้นให้ดีขึ้น จึงเป็นสาเหตุทำให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจต่างประเทศที่มาลงทุนเกิดมีปัญหา



ภาพที่ 1 โอกาสและแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของ สปป. ลาว
ที่มา: กระทรวงแผนการและการลงทุน (2548)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป อุปสรรค ปัญหา ระเบียบกฎหมาย ความคิดเห็นของบุคลากรจากภาครัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ ในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว



ภาพที่ 2 แผนที่เส้นทาง R3A จากกรุงเทพ-คุนหมิง
ที่มา: องค์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2552)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. จะเป็นข้อมูลที่สำคัญให้นักลงทุนต่างประเทศที่ลงทุนไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานและนักลงทุนที่สนใจจะไปลงทุนในจังหวัดหลวงน้ำทาเพื่อนำไปศึกษาและการตัดสินใจ

2. การศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญเพื่อเสนอให้แก่ภาครัฐเพื่อนำไปปรับปรุงระบบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในการกำหนด ระเบียบนโยบายส่งเสริม และคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

ขอบเขตการศึกษา

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว ช่วง ปี ค.ศ. 2009-2010
2. เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรที่เป็นคนลาวและบุคลากรต่างประเทศที่มีความชำนาญงานขององค์กรธุรกิจลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว ช่วงปี ค.ศ. 2009-2010 เท่านั้น
3. องค์กรธุรกิจลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่นำมาศึกษาต้องเป็นองค์กรธุรกิจที่ได้รับอนุมัติและส่งเสริมลงทุนในช่วงปี ค.ศ. 2005 –2010

นิยามศัพท์

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจต่างประเทศ ที่จังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว

สร้างจังหวัดหลวงน้ำทา หมายถึง การพัฒนาจังหวัดหลวงน้ำทาให้กลายเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพทางการบริการทางผ่าน

แผนการ หมายถึง หน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศ ในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศที่มีต่อองค์กรธุรกิจและเศรษฐกิจ

Dunning (1993) ได้อธิบายว่าการที่องค์กรธุรกิจตัดสินใจไปลงทุนในต่างประเทศนั้น มิใช่ขึ้นอยู่กับเหตุผลที่ว่าองค์กรธุรกิจ มีความได้เปรียบในปัจจัยการผลิตบางประการแต่การที่จะตัดสินใจลงทุนโดยตรงระหว่างประเทศขึ้นอยู่กับปัจจัย หรือเงื่อนไขต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

1. ความได้เปรียบในการเป็นเจ้าของ (Ownership-Specific Advantage) ปกติแล้วองค์กรต้องมีสินทรัพย์อยู่ในครอบครองเพื่อจะนำสินทรัพย์เหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ สินทรัพย์อาจเป็นสินทรัพย์ที่มีตัวตน (Tangible Assets) เช่น สถานที่ทำการ อาคาร โรงงาน เครื่องจักร เป็นต้น และสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Assets) สินทรัพย์พิเศษบางอย่างที่แต่ละองค์กรสร้างขึ้นมาเอง หรือได้มาครอบครองโยวิธีการต่างๆ เช่น โดยการซื้อสิทธิบัตร หรือซื้อสัมปทาน เป็นต้น สินทรัพย์เหล่านั้น ได้แก่ ความรู้ทางเทคโนโลยี การจัดการประสบการณ์ หรือทักษะของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน ซึ่งทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการลงทุน

2. ความได้เปรียบในการทำให้เป็นประโยชน์แก่องค์กรด้วยตนเอง (Internalization - Incentive Advantage) เนื่องจากการที่องค์กรมีสิทธิในการครอบครองสินทรัพย์พิเศษ องค์กรก็ควรสร้างประโยชน์จากสินทรัพย์ดังกล่าวด้วยตนเองแทนที่จะขายหรือให้เช่าความได้เปรียบนั้นให้แก่บุคคลอื่น หรือกิจการภายนอก การขายการประกอบการของตนเองไปต่างประเทศทำให้ได้รับประโยชน์ เช่น เกี่ยวกับการตลาดอาจลดลงได้บ้าง สามารถหลีกเลี่ยงมาตรการการเข้าแทรกแซงของรัฐบาล โดยการตั้งภาษีหรือการกำหนดโควต้า เป็นต้น

3. ความได้เปรียบจากแหล่งที่ตั้ง (Location-Specific Advantage) ความได้เปรียบจากแหล่งที่ตั้งจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับแหล่งทรัพยากร คุณภาพของทรัพยากร และราคาของทรัพยากรของ

ประเทศนั้น ค่าใช้จ่ายในการขนส่งและการสื่อสาร ความแตกต่างของวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และ อีกปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งคือ ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาล การดำเนินนโยบายของ รัฐบาลย่อมมีผลกระทบต่อ การเข้ามาลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ เช่น นโยบายกีดกันทางการค้า ทั้งในรูปของภาษีอากรหรือมิใช่ภาษีอากร การควบคุมการนำเข้าปัจจัยการผลิตพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ที่ประเทศมีอยู่ หรือ รัฐบาลมีนโยบายเพื่อส่งเสริมให้มีการลงทุนจากต่างประเทศใน ประเทศของตนเอง โดยมีการให้สิทธิประโยชน์และ ความช่วยเหลือ ตลอดจนให้ความคุ้มครองในด้านต่างๆ เพราะช่วยอำนวยความสะดวกรวมทั้งช่วยลดต้นทุนในด้านต่างๆ ก็เป็นปัจจัยดึงดูดการลงทุนจาก ต่างประเทศได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่สำคัญคือ ความมั่นคง ระบบการทำงานของหน่วยงานของ ภาครัฐ บรรยากาศทางการเมืองและรัฐบาลมีเสถียรภาพทำให้การบริหารงานและนโยบายต่อเนื่อง ก็เป็นปัจจัยในการตัดสินใจลงทุน เนื่องจากว่าผู้ลงทุนสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ อันจะช่วยความเสี่ยงได้ประการหนึ่ง และบริษัทต่างประเทศหันมาให้ ความสนใจลงทุนโดยตรงใน ประเทศนั้นมากขึ้น

ปัจจัยด้านแรงงาน ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติมาก มักจะดึงดูดเหล่านักลงทุนเข้าไป ลงทุนเพื่อแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรเช่น แร่ธาตุ น้ำมันและก๊าซธรรมชาติ เพราะประเทศเป็น เจ้าของไม่มีความรู้ความสามารถหรือแหล่งเงินทุนที่เพียงพอในการใช้ประโยชน์เอง ก็จำเป็นต้อง เปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติเข้ามาดำเนินการในรูปของการลงทุนโดยตรง หรือ ประเทศนั้นมีแรงงาน อุดมสมบูรณ์ และราคาถูกก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการลงทุนทำการผลิตในประเทศนั้น โดยเฉพาะสินค้าที่ใช้แรงงานจำนวนมาก

ปัจจัยความมีเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจ การตัดสินใจลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศของ ธุรกิจต่างๆ จะพิจารณาจากความมั่นคงของระบบเศรษฐกิจ เช่น อัตราว่างงาน รายได้ประชาชาติ และอื่นๆ

คูวินัย ภรณ์วลัย (2540) กล่าวว่า ในทัศนะของเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก ประสิทธิภาพทาง เศรษฐกิจที่การลงทุนจากต่างประเทศมีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาได้แก่

1. ประสิทธิภาพในการสร้างงาน
2. ประสิทธิภาพในการเพิ่มการส่งออก
3. ประสิทธิภาพในการปรับปรุงดุลชำระเงิน

4. ประสิทธิภาพในการส่งเสริมอุตสาหกรรมข้างเคียง
5. ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

กัตัญญู หิรัญญูสมบุรณ์ (2547) ได้อธิบายผลกระทบของการลงทุนต่างประเทศในทัศนะของรัฐบาลแต่ละประเทศจะแตกต่างกันออกไป แล้วแต่ละบอบการปกครองและแนวความคิดของผู้นำ โดยส่วนมากจะมีการต่อรองเพื่อให้เงื่อนไขที่ดีที่สุดและเกิดผลประโยชน์สูงสุดให้กับประเทศของตนเอง ในกรณีของแนวคิดเสรีนิยมการลงทุนต่างประเทศจะประกอบด้วยด้านที่เป็นประโยชน์และด้านผลเสียที่เกิดขึ้นมีดังนี้

ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ได้แก่

1. การได้รับเงินทุน เทคโนโลยี และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การว่าจ้างแรงงาน
3. การได้เปรียบดุลชำระเงินของประเทศ
4. การกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน เพื่อการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ

ผลเสียที่เกิดขึ้น ได้แก่

1. เกิดการแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรม
2. การขาดดุลชำระเงินของประเทศ

3. การขาดสภาพการบังคับและสูญเสียอธิปไตยของชาติ ประเทศที่เป็นฐานการลงทุนจะไม่สามารถควบคุมธุรกิจข้ามชาติได้สักเท่าใดนัก ในทางตรงกันข้ามธุรกิจข้ามชาติที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจมีอิทธิต่อสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศที่เข้าไปลงทุนได้เป็นอย่างมาก เช่นเรียกร้องให้รัฐบาลช่วยเหลือในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำมีฉะนั้นจะปิด โรงงาน ซึ่งจะทำให้มีคนว่างงานมากมายและภาระให้แก่รัฐบาล

การจัดโครงสร้างขององค์กรธุรกิจ

หมายถึงการจัดระเบียบกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องและเป็นระบบเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้คนที่เชี่ยวชาญแต่ละฝ่าย มีการประสานให้ความร่วมมือ

กระบวนการในการพัฒนาและการปฏิบัติตามโครงสร้าง องค์กรที่เหมาะสม เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับชุดของการตัดสินใจ ซึ่งดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

องค์กรธุรกิจทุกประเภทต้องมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของธุรกิจให้ชัดเจน โดยมีฝ่ายแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจนและมีความสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย (สมยศ นาวิการ, 2542)

สทรยุทธ์ มีนะพันธ์ (2546) องค์กรธุรกิจไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่ หรือ เล็ก จะเป็นธุรกิจที่สลับซับซ้อนหรือแบบง่ายๆ มีรูปแบบโครงสร้างการจัดการองค์กรมี 3 องค์ประกอบใหญ่คือ

1. บุคลากรหรือพนักงาน (Individuals)

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดบุคลากรเป็นลูกจ้าง หรือตัวแทนของเจ้าของและผู้ถือหุ้นขององค์กร ทำหน้าที่ในองค์กรตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ต้องรับผิดชอบพร้อมกับอำนาจการตัดสินใจ (decision authority) ควบคู่กับงาน ตามขั้นของภาระงานในแต่ละส่วน

2. หน่วยงานกิจกรรม (Strategic Business Units)

บางกิจกรรมในองค์กรสามารถใช้บุคลากรเพียงคนเดียวในการทำงานก็เพียงพอแล้ว แต่โดยทั่วไปแล้วกิจกรรมในองค์กรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยทีมงาน ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายคนรวมกันเป็นหน่วยงาน หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ กิจกรรมการสร้างค่าในองค์กรจะประกอบไปด้วยงานหลายๆ งานรวมกันเป็นหน่วยที่มีเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงานนั้นอย่างชัดเจน รวมทั้งอำนาจการตัดสินใจของหน่วยงานนั้นด้วย เพื่อให้บรรลุภารกิจที่หน่วยงานได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการทำงานร่วมกัน ประสานงานระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน การติดตามและวัดผลงานสำหรับบุคลากรแต่ละคน และ ผลงานรวมของหน่วยงาน ต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม เช่นการให้ผลตอบแทนตามผลงาน อาจมีบุคลากรเอารัดเอาเปรียบ (Free riders) ซ่อนเร้นอยู่

3. ชั้นอำนาจสั่งการ (Hierarchy of Authority)

เมื่อองค์กรกิจประกอบไปด้วยหน่วยงานย่อยๆ มีความสัมพันธ์ลดหลั่นกัน และต้องประสานงานระหว่างกันในการสร้างค่าแก่องค์กร องค์กรจึงต้องมีระบบชั้นอำนาจสั่งการเพื่อควบคุมตรวจสอบบุคลากรและหน่วยธุรกิจให้ปฏิบัติงานตามภาระที่รับมอบหมายมีความสอดคล้องซึ่งกันและกันเอื้ออำนวยให้กระเสถียรกรรมขององค์กรไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพแต่ละหน่วยงานจะมีหน่วยหน้าทำหน้าที่ดูแล ควบคุม ตรวจสอบและประเมินกิจกรรม และ บุคลากรของหน่วยงาน

รูปแบบการจัดการองค์กรธุรกิจ

รูปแบบการจัดการองค์กรธุรกิจ (Organization Format) ที่นิยมกันใช้มีอยู่ 5 รูปแบบ คือ (สรยุทธ มินะพันธ์, 2546)

1. รูปแบบตามภาระงาน (Functional, Unitary, or U-form)

เป็นรูปแบบการจัดการองค์กรแบบนี้เป็นรูปแบบพื้นฐาน ที่นิยมกันใช้สำหรับธุรกิจที่ไม่ใหญ่โตมากนัก และ ขอบเขตการผลิต การให้บริการ การตลาด ไม่กว้างขวาง หรือแตกต่างกันมาก ผู้ประกอบเมื่อเริ่มทำธุรกิจและจัดตั้งองค์ในการดำเนินงาน มักใช้การจัดการองค์กรในรูปแบบนี้ ซึ่งการจัดการองค์กรแบบนี้จะจัดภาระงานที่เหมือนกันให้อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน เช่น แผนกการเงินและบัญชี ประกอบด้วยพนักงานทำหน้าที่รวบรวมจัดระบบบัญชีการเงินขององค์กร จากการแบ่งแยกภาระงานตามความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะ บุคลากรถูกจัดให้ไปอยู่ตามหน่วยงานที่ตนเองมีความถนัด และเชี่ยวชาญ ทำให้เกิดความประหยัดจากขนาด และลดต้นทุนการดำเนินงานได้ เพราะหน่วยงานมีประสบการณ์เพิ่มพูนขึ้นจากความเชี่ยวชาญเฉพาะ ปัญหาการจัดการภายในมีน้อย หรือควบคุมได้รวดเร็ว การประสานงานไม่ค่อยมีปัญหา ผู้จัดการใหญ่ หรือผู้บริหารระดับสูงสุด เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งการสูงสุดขององค์กร รับผิดชอบการจัดการภายในองค์กรโดยรวม ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงาน และ ทำการตัดสินใจ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจไปตามเป้าหมายและภารกิจที่เจ้าของผู้ถือหุ้นกำหนดไว้

2. รูปแบบตามประเภทสินค้าหรือตลาด (Multidivisional, or M-form)

รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับการจัดการองค์กรธุรกิจที่มีขนาดใหญ่และการผลิต การให้บริการแก่ผู้ซื้อสินค้าที่มีความสลับซับซ้อน เพราะในรูปแบบ U-form ไม่เหมาะสม มีปัญหา ในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน การผลิตและจำหน่าย ไม่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดที่แตกต่างกันทำให้มีต้นทุนสูงทำให้เกิดความสูญเสียแก่องค์กรอย่างมหาศาล

การจัดการองค์กรแบบ M-form เป็นการจัดการองค์กรธุรกิจแบบโดยแบ่งแยกหน่วยงาน ตามประเภทสินค้า หรือ ตลาดให้บุคลากรประจำอยู่หน่วยงานนั้นๆ มีอำนาจการตัดสินใจในเรื่อง รูปแบบ การผลิต การจัดจำหน่าย การทำการตลาด รวมทั้งการทำบัญชี การเงินเป็นอิสระซึ่งกันและ กัน หน่วยงานจึงเปรียบเสมือนองค์กรย่อยอิสระที่แยกออกจากกัน แต่อยู่ภายใต้การบริหารและการ ภายใต้อำนาจขององค์กรเดียวกัน การจัดรูปแบบเช่นนี้ทำให้หน่วยงานมีความคล่องตัวสูง สามารถ ตัดสินใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ลดค่าใช้จ่ายในการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานลงได้อย่างมาก ผลงานของแต่ละหน่วยงานคือกำไรที่หน่วยงานสามารถทำได้ หน่วยงานที่แบ่งแยกออกไปจะมีสำนักงานกลางที่ดูแลโดยผู้บริหารระดับสูง (Chief Executive officer) มีบุคลากรทำหน้าที่วางแผน กำหนดกลยุทธ์โดยรวมขององค์กรควบคุมแต่ละหน่วยงานให้ ไปตามนโยบายขององค์กร และทำหน้าที่ประสานงานในภาพรวมทั้งหมด

ปัญหาการจัดการองค์กรโดยเน้นประเภทสินค้า หรือตลาด อาจประสบปัญหาถ้าหาก แบ่งแยกหน่วยงานไม่ชัดเจน ทำให้เกิดซ้ำซ้อนกัน ผู้ซื้อคล้ายกัน หรือสินค้าระหว่างหน่วยงาน เป็น สินค้าที่สามารถทดแทนกันหรือรวมกันได้ เกิดการแข่งขันระหว่างหน่วยงานภายใต้อำนาจเดียว หรือ ขาดการใช้ประโยชน์ของธุรกิจที่เอื้ออำนาจระหว่างกัน เพราะผู้จัดการแต่ละหน่วยงานจะรับผิดชอบ เฉพาะหน่วยงานของตนเองเท่านั้น ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานอื่น

3. รูปแบบเมทริกซ์ (Matrix form)

การในรูปแบบนี้เป็นการผสมการจัดรูปแบบตามภาระงานและประเภทของสินค้า โดย ให้รูปแบบภาระงานไปไว้กับรูปแบบประเภทสินค้ากำหนดให้บุคลากรมีภาระหน้าที่ตามหน่วยงานที่ แบ่งแยกตามภาระงาน ทำหน้าที่ในหน่วยงานตามประเภทสินค้าหรือตลาดด้วย เช่น ให้เจ้าหน้าที่ การเงินซึ่งเป็นพนักงานในฝ่ายการเงินตามรูปแบบพนักงาน อยู่ในความดูแลควบคุมของผู้จัดการ

ฝ่ายการเงิน อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายประเภทสินค้า และ อยู่ในความดูแลของจัดผู้จัดการสินค้าด้วย

ความสัมพันธ์ที่ไขว้กันระหว่างหน่วยงานที่แยกตามภาระงานและประเภทสินค้ามีส่วนดีทำให้เกิดการประสานงานที่ใกล้ชิด ความผิดพลาดการทำงานมีน้อย มีการติดตาม และใช้ข้อมูลดี มีประสิทธิภาพ

ปัญหาการจัดที่อาจเกิดขึ้นในรูปแบบนี้ ก็คือ ความสับสนการรายงานและการวัดผลการทำงาน ซึ่งบุคลากรไม่มีความชัดเจนว่าหน่วยงานใดเป็นผู้ประเมินผลการทำงานของตน บุคลากรที่ถูกให้ไปทำงานในหน่วยงานหนึ่งอาจไม่เต็มใจ หรือ ทำงานไม่เต็มที่กับหน่วยงานที่ตนไปประจำ แต่กลับให้ความรับผิดชอบกับหน่วยงานที่ตนเองสังกัดมากกว่า หรือปัญหาอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรที่ถูกส่งไปประจำหน่วยงานหนึ่งเข้าใจว่าตนเองเป็นเองเป็นตัวแทนของหน่วยงานต้นสังกัดเข้ามาตรวจสอบ วัด หรือ ประเมินผลการทำงานของหน่วยงานนั้น ทำให้ขาดความร่วมมือทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้จัดการที่ต้องรับผิดชอบบุคลากรคนเดียวกัน

4. รูปแบบเครือข่าย (Network format)

รูปแบบนี้เน้นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานให้ได้ประสิทธิภาพ ตามลักษณะ ประโยชน์การใช้ข้อมูลของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวลดต้นทุนการไหลเวียนของข้อมูลภายในองค์กร รูปแบบขององค์กรไม่เป็นรูปแบบที่ตายตัว องค์กรแบ่งแยกออกเป็นทีมงานหลาย ทีมงาน บางทีมงานอาจใหญ่เพราะมีภาระงานมาก บางทีมงานมีจำนวนบุคลากรน้อย เพราะภาระงานน้อย หรือภาระงานเป็นเพียงงานประจำสม่ำเสมอ (Routine jobs) เป็นต้น ทีมงานอาจแบ่งแยกตามลักษณะงานที่เหมือนกัน ตามประเภทของงาน ตามประเภทสินค้า แบ่งตามภูมิศาสตร์ หรือตามการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมือนกัน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน หรือทีมงานขึ้นอยู่กับความต้องการและความจำเป็นของการใช้ข้อมูลและกิจกรรมการผลิต ไม่ได้ขึ้นกับระบบอำนาจการสั่งการตามภาระงานหรือประเภทสินค้า รูปแบบนี้จึงมีความคล่องตัวสูง สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ง่ายเพราะทีมงานร่วมกันใช้ข้อมูลตัดสินใจร่วมกันทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

การจัดในรูปแบบนี้อาจเกิดปัญหา ถ้าหากการจัดการภายในไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดต้นทุนซ่อนเร้นขึ้น เช่นหน่วยงานหรือบุคคลใช้ทรัพยากรภายในองค์กรไป

ในทางที่สูญเสีย ไม่เกี่ยวกับการสร้างค่าขององค์กร โดยพยายามทำให้เป็นประโยชน์ให้แก่หน่วยงานของตนเอง ทำให้ต้นทุนในการจัดการธุรกิจเพิ่มขึ้น เกิดความเสียหายในระยะยาว ทำให้เกิดความแตกแยกกันภายในองค์กร

5. รูปแบบไร้ตัวตน(Virtual form)

รูปแบบนี้เป็นการจัดองค์กรธุรกิจที่ไม่มีสำนักงาน แต่มีเพียงบุคลากรที่รับผิดชอบในหน้าที่ต่างๆ เช่นเดียวกับบุคลากรที่ทำงานในสำนักงาน โดยมีการติดต่อสั่งงานระหว่างบุคลากรและผู้จัดการที่รับผิดชอบผ่านเทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัย เช่น ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของบริษัทที่ให้การสื่อสารเป็นทั้งภาพ เสียง และ เอกสารที่ต้องการ องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งสำนักงาน ลดจำนวนบุคลากรลงได้มากกว่ารวมทั้งการผลิต และ จำหน่าย

องค์กรธุรกิจแบบปราศจากตัวตน (Virtual Organization) เหมาะกับธุรกิจเศรษฐกิจสมัยใหม่ หรือ การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic commerce) มีลักษณะกระจายการตัดสินใจสูง สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบสินค้าหรือบริการได้ทันทีตามความต้องการของลูกค้า

โครงสร้างองค์กรธุรกิจข้ามชาติ (MNEs' Organizational Structure)

ชนงกรณ์ กุณฑบุตร (2549) สรุปว่าในการจัดโครงสร้างขององค์กรของบริษัทข้ามชาติ (Multinational Enterprise) โดยทั่วไปแล้วก็พัฒนามาจากการจัดโครงสร้างองค์กรของบริษัทที่ดำเนินกิจกรรมภายในประเทศ (Local Company) นั้นเอง แต่ธุรกิจระหว่างประเทศจะมีขอบเขตการดำเนินงานที่กว้างขวางกว่าเนื่องจากต้องเผชิญกับวัฒนธรรมที่หลากหลายทั้งจากทางด้านบุคลากรและผู้บริโภค นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดทางด้านกฎหมายในประเทศต่างๆ รวมทั้งข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกำหนดวิธีการลงทุน การจัดโครงสร้างองค์กรของธุรกิจระหว่างประเทศในทางปฏิบัติมีหลายแนวทาง ได้แก่ การจัดเป็นแผนกส่งออก (Export Department) ฝ่ายต่างประเทศ (International Division) พิจารณาจากผลิตภัณฑ์ (Product Structure) พิจารณาจากพื้นที่ (Area Structure) พิจารณาจากหน้าที่ (Function Structure) หรือแบบผสม (Mix Structure) และ แบบแมทริกซ์ (Matrix Structure)

โครงสร้างแบบพื้นที่ (Global Area Structure) เป็นการจัดโครงสร้างที่สามารถตอบสนองกลยุทธ์ต่างกันในแต่ละประเทศ (Multidomestic Strategy) หมายถึง บริษัทดำเนินธุรกิจในแต่ละ

ประเทศไม่เหมือนกันแล้วแต่สถานการณ์ของแต่ละประเทศ แต่ละบริษัทย่อยที่อยู่ในแต่ละประเทศ จะมีอิสระในการเลือกวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในประเทศ ปัจจัยสำคัญ ที่ตอบสนองกลยุทธ์ต่างกันในแต่ละประเทศคือ ปัจจัยทางสังคม (social factor) ที่แต่ละประเทศมี วัฒนธรรม จารีตประเพณีที่แตกต่างกัน หากไม่ทำให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของประเทศนั้นจะ ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อการดำเนินการ การจัดโครงสร้างแบบนี้ผู้บริหารในภูมิภาคต่างๆ มีบทบาท คล้ายกับสำนักงานใหญ่และจะรับผิดชอบงานทุกด้านในอาณาเขตที่ตนรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นด้าน การเงิน การตลาด บุคลากร และสามารถปรับรูปแบบของผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของท้องถิ่นได้

โครงสร้างแบบหน้าที่ (Global Function Structure) โดยในทางปฏิบัติการจัดโครงสร้าง แบบนี้ ไม่เหมาะสมกับธุรกิจระหว่างประเทศที่มีขนาดใหญ่เพราะว่ามีสินค้าหลายประเภทและมี ขอบเขตการจำหน่ายในหลายพื้นที่ แต่นิยมใช้ในธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจที่เพิ่งเริ่มต้นกิจการยังมี รายการค้าไม่มาก แต่ก็ยังพบการจัด โครงสร้างแบบนี้ในธุรกิจระหว่างประเทศเช่น ธุรกิจจัดหา วัตถุดิบหรือธุรกิจดำเนินการเกี่ยวกับพลังงาน

โครงสร้างแบบผสม (Mix Structure) การจัดโครงสร้างแบบนี้พิจารณาจากความเป็นจริง ที่ว่าไม่มีวิธีการแบบใดเหมาะสมต่อทุกสถานการณ์ ดังนั้นจึงอาจใช้หลายวิธี (Hybrid) เพื่อให้ โครงสร้างที่เหมาะสมต่อการดำเนินธุรกิจในบางท้องถิ่นและบางผลิตภัณฑ์ เหมาะสมกับธุรกิจที่มี ขนาดใหญ่มากมีหลายผลิตภัณฑ์หลายชนิด และแต่ละชนิดก็มีลักษณะแตกต่างกันเป็นอย่างมาก การ บริหารงานที่ก่อให้เกิดผลดีจึงต้องมีการกระจายการควบคุมสู่ภูมิภาคในขณะที่ยังต้องมีการเน้น ผลิตภัณฑ์อีกด้วย การจัด โครงสร้างทางการจัดการให้เหมาะสมกับการดำเนินงานนี้มีข้อดี เช่น ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายความรับผิดชอบที่สำคัญจากสำนักงานใหญ่สู่สาขาที่มีศักยภาพสูง

โครงสร้างแบบแมทริกซ์ (Matrix Structure) การจัด โครงสร้างแบบนี้เป็นที่นิยมในธุรกิจ ขนาดใหญ่ที่มีผลิตภัณฑ์หลายชนิดในขณะเดียวกันผลิตภัณฑ์เหล่านั้นอาจใช้กิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น กระบวนการผลิตหรือกระบวนการตลาด ดังนั้นกิจการจึงมักมีตั้งผู้จัดการตามหน้าที่ต่างๆ ใน ขณะเดียวกันก็ตั้งผู้จัดการฝ่ายผลิตภัณฑ์รับผิดชอบในสินค้าแต่ละชนิดประสานกันเข้ามา การจัด โครงสร้างแบบนี้ก็ได้ทั้งในรูปแบบสองมิติหรือแบบหลายมิติ (Multidimensional Matrix)

สันติยา เอกอัคร (2553) ได้อธิบายถึงการวิเคราะห์องค์กรธุรกิจจากแนวคิดเศรษฐศาสตร์ ในองค์กร มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ

บทบาทขององค์กร (Roles of Organizations)

1. การประสานเชื่อมโยงผ่านองค์กร (Organizational co-ordination)

1.1 การกำกับดูแลโดยตรง (Direct supervision) เป็นการประสานเชื่อมโยงโดยการมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งออกคำสั่งหรือวิธีปฏิบัติให้คนอื่นที่ทำงานเกี่ยวข้องกัน

1.2 มาตรฐานของกระบวนการทำงาน (Standardization of work processes) เป็นการประสานเชื่อมโยงโดยระบุกระบวนการทำงานของคนที่มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องกัน

1.3 มาตรฐานของความเชี่ยวชาญ (Standardization of skill) เป็นการประสานเชื่อมโยงงานที่แตกต่างกัน โดยลักษณะของการฝึกฝนที่เกี่ยวข้องกันตามที่ได้รับงานมา

1.4 มาตรฐานของความเชื่อหรือค่านิยม (Standardization of norms) เป็นการประสานเชื่อมโยงโดยความเชื่อ และ ค่านิยมร่วม

2. ตลาดผ่านองค์กร (Organization market)

2.1 ตลาดภายในสำหรับสินค้า เช่นการแบ่งงานกันทำ

2.2 ตลาดทุนภายใน เช่นการฝึกอบรม

2.3 ตลาดแรงงานภายใน เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ซูซีพ พิพัฒนศิริ (2544) ได้ให้ความหมายการพัฒนาด้านสถาบัน คือ การเพิ่มขีดความสามารถของสถาบันในการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาให้ชัดเจน และ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับทรัพยากรมนุษย์ นอกจากทรัพยากรอื่นๆ ของโครงการ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

มิติทางการวิเคราะห์โครงการ จะมุ่งประเด็นไปที่การพัฒนาสถาบันให้มีความเข้มแข็ง (Strengthening the institutions) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และการระบุพร้อมกับความพยายามแก้ไขปัญหาทางด้านสถาบัน (Institutional problems) ของโครงการซึ่งสามารถแยกออกพิจารณาประเด็นได้ดังนี้

1. การจัดการที่มีประสิทธิผล (effective management) การลงทุนโครงการใดหนึ่งต้องการการสนับสนุนจากสถาบันที่แข็งแกร่งและคาดหวังว่าโครงการจะสามารถสร้างผลประโยชน์ได้สูงสุด
2. การมีบุคลากรที่เพียงพอ (adequate staff) องค์กรใดที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามโครงการต้องมีการจัดการและจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เพียงพอ
3. โครงสร้างขององค์กร (organizational structure) การวิเคราะห์ด้านสถาบัน โครงสร้างขององค์กรต้องได้รับการเสริมสร้างให้เข้มแข็ง ก่อนที่จะไปปฏิบัติการ และการดำเนินโครงการให้สำเร็จได้
4. นโยบายและระเบียบการ (policies and procedures) มาตรการสร้างความแข็งแกร่งให้กับสถาบัน ควรรวมถึงการเปลี่ยนแปลงแนวนโยบาย และระเบียบการ
5. การฝึกอบรม (training) นอกจากมีการจ้างบุคลากรมาแล้ว อาจจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมในบางหัวข้อเรื่อง
6. นโยบายเศรษฐกิจแห่งชาติ (national economic policies) การดำเนินการ การกำหนดเป้าหมาย หรือ จุดประสงค์ขององค์กรธุรกิจต้องคำนึงถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจ นโยบายระดับชาติ ระเบียบการ กฎหมายต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกัน และสามารถดำเนินโครงการไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หน้าที่ขององค์กรธุรกิจสมัยใหม่ (functions of modern organization) ได้แก่

1. การดำเนินการ (operations) เพื่อผลิตและบำรุงรักษา
2. การตลาด (marketing) เพื่อความสมบูรณ์ในเชิงพาณิชย์ขององค์กร
3. การสนับสนุนการบริหารงาน (administrative support) เพื่อความมีประสิทธิภาพของกรดำเนินการ และการตลาด

4. การบริหารงานบุคคล (personnel management) เพื่อคัดเลือก ว่าจ้าง ฝึกอบรม พัฒนา และชดเชยบุคลากรของหน่วยงาน

แนวคิดและหลักการในการบริหารงานบุคคล

การจัดการทรัพยากรบุคคลระหว่างประเทศ

กัตญญู หิรัญญสมบุรณ์ (2547) ได้อธิบายว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรธุรกิจระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์หลักสองประการคือ เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งและเพื่ออบรมพัฒนาให้บุคลากรที่คัดเลือกเข้ามาเพื่อให้มีความรู้ความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมือนกับองค์กรธุรกิจทั่วไป แต่สภาวะแวดล้อมของธุรกิจระหว่างประเทศซึ่งบุคลากรในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารบุคลากรภายในธุรกิจข้ามชาติหลายประการได้แก่

1. สภาพตลาดแรงงานที่แตกต่างกัน แต่ละประเทศจะมีแรงงานต่างชนิดกันและมีค่าแรงที่แตกต่างกันไปด้วย อย่างไรก็ตามแรงงานที่ต่ำไม่ได้ทำให้ต้นทุนการผลิตรวมต่ำเสมอไป เพราะอาจเป็นค่าแรงของแรงงานไร้ฝีมือมีผลิตภาพ (Productivity) ต่ำ นอกจากนี้ยังธุรกิจข้ามชาติยังมีทางเลือกในการใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์ เมื่อท้องถิ่นมีแรงงานไม่เพียงพอหรือขาดความสามารถขาดความชำนาญตามที่ต้องการ หรือมีกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานในบางกิจกรรม
2. การอพยพเคลื่อนย้ายคนระหว่างประเทศทำได้ยาก เนื่องจากอุปสรรคด้านกฎหมายภูมิประเทศและวัฒนธรรมที่กีดขวางการเข้าเมืองของแรงงานต่างชาติ ธุรกิจข้ามชาติที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความชำนาญในประเทศของบริษัทแม่ จึงต้องใช้วิธีการคัดสรรเลือกแรงงานท้องถิ่นเข้าทำงาน โดยมีการฝึกอบรมเป็นพิเศษซึ่งสามารถถ่ายวิธีการปฏิบัติงานจากบริษัทแม่ได้
3. วิธีการบริหารงานประจำชาติไม่เหมือนกัน ทักษะคติในด้านการบริหารธุรกิจของแต่ละชนชาติจะแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรข้ามชาติและบุคลากรท้องถิ่นในบริษัทสาขา ผู้บริหารที่ถูกส่งตัวมาจากสำนักงานใหญ่อาจทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเต็มที่ แต่ประสบการณ์อาจช่วยให้เขาปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น

4. การครอบงำของลักษณะบุคลิกภาพประจำชาติ วัตถุประสงค์ของบริษัทที่ต้องการการดำเนินงานแบบสากลอาจไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลได้ ถ้าหากบุคลากรทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการยังยึดมั่นกับบุคลิกภาพประจำชาติอย่างแน่นแฟ้น จึงต้องปรับด้วยการอบรมระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

5. กลยุทธ์และการควบคุมการดำเนินงานในแต่ละประเทศย่อมแตกต่างกัน และเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาผ่านไป จะต้องประสานความเป็นสากลกับความเป็นชนชาติเฉพาะเข้าด้วยกันให้สอดคล้องกลมกลืน เพื่อความสำเร็จของธุรกิจระหว่างประเทศโดยรวม

6. ปัญหาในการสื่อสาร การติดต่อสื่อสาร การส่งและรับข้อมูลระหว่างสำนักงานใหญ่ให้กับสาขาเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันแม้ในการปัจจุบันมีการเทคโนโลยีสื่อสารที่ก้าวหน้าและทันสมัยและใช้อย่างแพร่หลาย เช่น การให้เครื่องโทรสาร การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตามการพูดคุยสนทนาก็ยังจำเป็นต้องมีอยู่เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ภาษาเป็นสิ่งสำคัญในการติดต่อสื่อสาร ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่นิยมกันใช้ทั่วโลกมีความจำเป็นมากสำหรับผู้บริหาร แต่อาจไม่เป็นนักสำหรับพนักงาน ภาษาท้องถิ่นก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารและพนักงาน เพราะสามารถช่วยเพิ่มการยอมรับในตัวบุคคลได้มากยิ่งขึ้น ช่วยให้รับรู้ข่าวสารภายในองค์กรธุรกิจได้ดี เช่น การอ่านหนังสือพิมพ์ การพูดคุยกับลูกค้า

สมคิด บางโม (2550) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ระบบ ใหญ่ๆ คือการบริหารบุคคลระบบคุณธรรม (merit system) และการบริหารบุคคลระบบอุปถัมภ์ (patronage system)

1. ระบบคุณธรรม (merit system) เรียกว่าระบบคุณวุฒิ หรือระบบคุณความดี หรือระบบความสามารถ ซึ่งมีหลักการอยู่ 3 ประการดังนี้

1.1 หลักความเสมอภาค (equality of opportunity) เป็นหลักแห่งความเสมอภาค มิใช่ว่าต้องเป็นพรรคพวก หลักการนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นสำคัญ

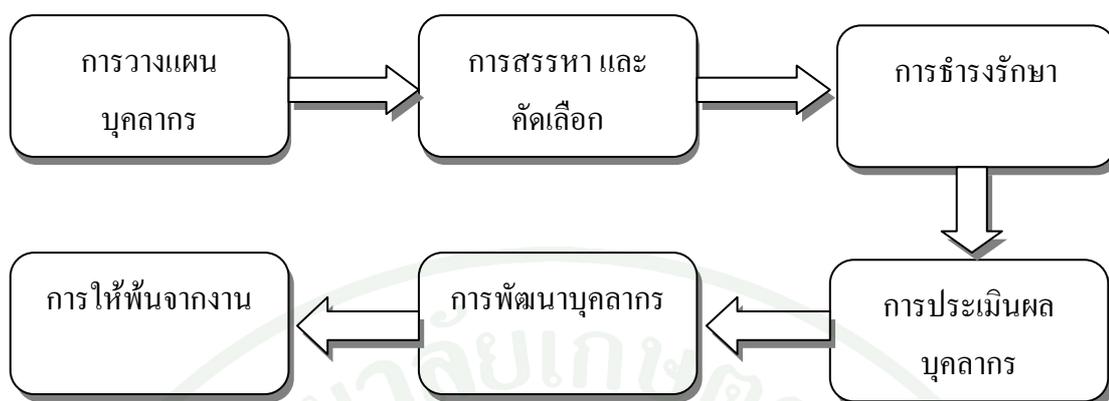
1.2 หลักความมั่นคง (security on tenure) ในระบบคุณธรรมนี้ บุคลากรในองค์กรจะถูกคุ้มครองด้วย ระเบียบ กฎหมาย อย่างชัดเจน เกี่ยวกับการเข้าทำงาน ออกจากงาน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ด้วย

1.3 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (political neutrality) หลักนี้ใช้ในงานราชการ ซึ่งงานราชการประจำเป็นงานที่ต้องกระทำต่อเนื่องกัน จึงต้องมีหลักประกันว่าข้าราชการจะไม่ถูกบีบบังคับจากอิทธิพลฝ่ายการเมือง ถ้าหากฝ่ายการเมืองเข้ามามีอิทธิพลคนใดมีความสามารถก็จะหนีหายไปจากราชการ

2. ระบบอุปถัมภ์ (patronage system) ระบบนี้ เรียกว่าระบบพรรคพวก ระบบเล่นพวก ระบบศักดิ์นา ภาษาอังกฤษมีหลายคำ เช่น spoil system, patronage system, favoritism, nepotism เป็นต้น ซึ่งระบบการบริหารบุคคลตรงกันข้ามกับ ระบบคุณธรรม

กระบวนการของการจัดการงานบุคคล ขอบข่ายของการจัดการงานบุคคลที่สำคัญมีเพียง 6 ลักษณะ คือ การให้ได้มา การธำรงรักษา การพัฒนา และการให้พ้นออกจากงาน รายละเอียดได้แบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้ (ภาพที่ 3)

1. การวางแผนบุคลากร แยกออกเป็นการวางแผนกำลังคน และการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. การสรรหาและคัดเลือก ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุ
3. การธำรงรักษาบุคลากร
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การให้พ้นจากงาน



ภาพที่ 3 กระบวนการของการจัดการงานบุคคล

ที่มา: สมคิด บางโม (2550)

การวางแผนบุคลากร

1. การวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนคือการคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในกรณีที่ธุรกิจขยายตัวเพิ่มขึ้นก็ต้องศึกษาและคาดการณ์ว่าต้องการคนประเภทใดมีความชำนาญด้านใดสามารถหาได้จากแหล่งใด

การวางแผนกำลังคนประกอบด้วยการวิเคราะห์งาน การพรรณนาลักษณะของงานการกำหนด การกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง การประเมินค่าของงานและการกำหนดอัตราค่าจ้าง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดกำลังคนและตำแหน่ง

บุญคง หันจงสิทธิ์ (2549) ได้กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคนที่สำคัญแบ่งออกเป็นสอง 2 ประการ คือ (1) วิเคราะห์แยกแยะให้ทราบว่าในระยะเวลาของการวางแผน เช่น ในช่วง 2 ปี ข้างจะมีบุคลากรที่มีฝีมือ ในองค์กรของเรามีจำนวนเท่าใด มีความเชี่ยวชาญด้านใด และมากน้อยเพียงใดองค์กรเรามีความต้องการต้องบุคลากรด้านใดบ้างและจำนวนเท่าใด (2) วิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวทาง ทิศทางตลอดจน หรือเป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ให้ทันเวลา ต้องศึกษาวิเคราะห์ให้รอบคอบ เช่น การฝึกอบรม และพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมและสอดคล้องในระยะยาวควรจะเป็นอย่างไร จึงประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์กรวางไว้

ทองฟู ศิริวงศ์ (2550) ได้อธิบายการวางแผนกำลังคนว่า คือการประมาณการหรือการคาดคะเนจำนวนและประเภทของบุคลากรที่ต้องการในอนาคตเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ก่อนที่ทรัพยากรมนุษย์จะถูกพยากรณ์ การประมาณการความต้องการสินค้าและบริการจะต้องประมาณการไว้ล่วงหน้าจะทำให้ทราบถึงความต้องการของจำนวนการจ้างงานที่ถูกต้องเพื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย

ปราชญา กล้าพัญญ (2550) ได้ให้ความหมายประโยชน์ของการวางแผนบุคลากรแต่ละองค์กร มีดังต่อไปนี้

- 1.1 ปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างคุ้มค่า
- 1.2 ช่วยให้อิทธิกรรรมต่างๆ ด้านการจัดการบุคลากรในองค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3 ช่วยให้การจ้างคนงานในองค์กรใหม่ เป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
- 1.4 ช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรมีคุณภาพ และสมบูรณ์เป็นประโยชน์ในการจัดการบุคคลในองค์กรอื่นๆ รวมทั้งหน่วยงานย่อยอื่นๆ ภายในองค์กรด้วย
- 1.5 ช่วยให้การสร้างอุปสงค์ของแรงงานในตลาดแรงงานท้องถิ่นประสบผลสำเร็จ
- 1.6 ช่วยขจัดปัญหาพวก “ไม้ตายซาก (Deadwood)” ให้พ้นไปจากองค์กร ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างมาก
- 1.7 ช่วยในการประสานความแตกต่างระหว่างการจัดการบุคลากรในองค์กร เช่น แผนการปฏิบัติงาน และ ความจำเป็นในการจ้างบุคลากรสำหรับองค์กร

2. กำหนดตำแหน่งงาน

เป็นการวางแผนว่าจะรับคนงานเข้ามาจะต้องทำกำหนดตำแหน่งว่าจะให้มาทำงานในตำแหน่งอะไร มีความรับผิดชอบอย่างไร ได้รับค่าจ้างเท่าใด ตำแหน่งประกอบด้วย 3 อย่างคือ หน้าที่รับผิดชอบ คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง และ ค่าจ้าง ทั้งสามอย่างนี้ต้องมีสัดส่วนที่สัมพันธ์กัน

วัตถุประสงค์ในการกำหนดตำแหน่งมี 2 ประการใหญ่ๆ ได้แก่ การสามารถใช้คนงานให้ตรงกับงาน (Put the right man on the right job) และการให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้าง นั่นคือทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อยตามสัดส่วนของงานที่ทำ

การสรรหา และ คัดเลือกบุคลากร

การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นขั้นแรกของกระบวนการจัดคนเข้าทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรโดยมีความหมายดังนี้

กัตัญญุ หิริญญสมบุรณ์ (2547) ได้อธิบายปัจจัยที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรข้ามชาติได้

1. ปัจจัยด้านความสามารถ (Competence Factors) เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง มีทักษะด้านเทคนิคอยู่ในระดับสูงกว่าบุคลากรท้องถิ่น สร้างการยอมรับได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถด้านภาษาสากล และภาษาท้องถิ่นเพราะจะสามารถเกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอย่างเหมาะสมด้วย

2. ปัจจัยความสามารถในการปรับตัว (Adaptability Factors) ความสามารถในการปรับตัวหมายถึงทัศนคติที่เป็นบวกและมีความรู้สึกที่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง พยายามเรียนรู้วัฒนธรรมความเป็นอยู่ของประเทศที่ตนไปทำงานได้อย่างชัดเจน ปรับตนให้เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมได้อย่างกลมกลืน เพราะบางครั้งต้องประสานงานร่วมทีมกับผู้อื่นซึ่งมาจากหลายประเทศทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นจึงต้องอาศัยความสามารถในการปรับตัวค่อนข้างมาก

3. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Factors) มีประสบการณ์การทำงานในระดับหนึ่ง เข้าใจลึกซึ้งถึงวัฒนธรรมองค์กร มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การพิจารณาเลือกเอาผู้ไปทำงานต้องคำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ภูมิหลัง และ เพศด้วย

ทองฟู ศิริวงศ์ (2550) ได้ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากร คือ ต้องทำให้เหมาะกับแต่ละองค์กร ในด้านแหล่งข้อมูลวิธีการที่ใช้รวมถึงตำแหน่งที่ต้องสรรหาคำนึงถึงข้อกำหนดทางกฎหมายควบคุมความเท่าเทียมกันและความหลากหลายจากกลุ่มบุคคล จุดประสงค์เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมคิด บางโม (2550) ได้ให้ความหมาย และ หลักการในการสรรหา และ คัดเลือก คือ หาคคนที่ดีมีความสามารถที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Find the best man available) ทั้งนี้โดยตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเสมอภาค ต้องทำอย่างมีมาตรฐานกระบวนการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การสรรหา (recruitment)

การสรรหาเป็นการ เสาะแสวงหาแหล่งผู้ที่มีความรู้ ชักจูงให้มาสมัคร โดยใช้วิธีต่างๆ เช่น ส่งคนไปชักชวน ปิดประกาศรับสมัครไว้ในที่ชุมชน แหล่งสถานศึกษา โฆษณาทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ จดหมายส่งประกาศรับสมัครไปยังผู้ที่มีความรู้ วิธีสรรหาดังกล่าวเป็นการเปิดวงเลือกให้กว้าง อันเป็นหลักสำคัญของการสรรหา จะทำให้ได้คนที่ดีมีความรู้ความสามารถมาสมัครฯ เพื่อจะได้พิจารณาเลือกเอาคนที่ดี และเหมาะสมที่สุด

2. การเลือกสรร (selection)

การเลือกสรรเป็นขั้นตอนต่อเนืองจากการสรรหามีวัตถุประสงค์ ในการคัดเอาคนดีและเหมาะสมที่สุดมาทำงาน ซึ่งแหล่งที่มาของบุคลากรคือ บุคลากรมาจากภายในองค์กร(insider) หรือจากภายนอกองค์กร (outsider)

3. การคัดเลือก (election)

เมื่อได้สรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครแล้ว จากนั้นคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ ตรวจสอบคุณสมบัติ วัดความรู้ความสามารถ การสัมภาษณ์ ตรวจสอบสุขภาพ การให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่

4. การบรรจุ (placement)

ตามปกติการบรรจุจะเรียงตามที่ได้สอบได้ (rule of one) แต่ในบางกรณีอาจยืดหยุ่นได้ เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และความสอดคล้องยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีให้เลือก 2 หรือ 3 คน แรกเมื่อเรียงบรรจุแล้วให้ทดลองปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เมื่อเห็นว่าผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทำงานให้ได้ตามที่ต้องการจึงบรรจุเป็นการถาวรและเป็นทางการต่อไป

การข้าราชการบุคลากร

เมื่อได้บุคคลเข้ามาทำงานแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องข้าราชการบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด และตลอดระยะเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การข้าราชการบุคลากรจะต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายอย่างที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ควรมอบให้ในโอกาสที่เหมาะสมพร้อมทั้งสรรเสริญถึงคุณงามความดีไปด้วย ที่ใช้กันมากได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนเป็นกรณี พิเศษ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นในบริษัท

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส ให้โอกาสมีชื่อเสียง มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น ได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสไปศึกษาต่อ

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุอย่างอื่นที่แสดงถึงความดีความชอบการให้สวัสดิการต่างๆ ตามความจำเป็นด้วย

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานแต่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า หรือ ทะเลาะกันทุกคนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และ การศึกษา

5. การบำรุงขวัญ หรือก่อสร้างกำลังใจในการทำงาน ให้พนักงานทุกคนเกิดมีความรักองค์กร เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียง และ กำไรให้แก่บริษัท ให้แก่หน่วยงาน เมื่อบริษัทมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยังมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

นอกจากนี้ก็ต้องมีสวัสดิการต่างๆ ให้ด้วยเช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินทุนกู้ยืม ให้ทุนการศึกษา หรือทุนฝึกอบรม จัดกองทุนช่วยเหลือคนงานในคราวเดือดร้อน ช่วยรักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต และ สวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมอีกด้วย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นนำเอาระบบคุณธรรมซึ่งประกอบด้วยหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมืองมาใช้ในการจัดการบุคคล และ มันจะแสดงออกในเวลาประเมินผลงาน การประเมินผลมี สองแบบ คือ ตามระดับความมากน้อย พอใจหรือไม่พอใจ และ ประเมินผลแบบการให้คะแนน หลังจากประเมินผลแล้วใครทำได้ดีก็เลื่อนตำแหน่งให้

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคคล เป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ให้มีกำลังใจรักงาน และ ให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กัตญญู หิรัญญสมบุรณ์ (2547) ได้อธิบายแนวทางการอบรมพัฒนาบุคลากรข้ามชาติควรมีการอบรมใน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การอบรมด้านวัฒนธรรม โดยเฉพาะวัฒนธรรมของชาติท้องถิ่น เพราะการเรียนรู้นี้มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรข้ามชาติ

2. การอบรมภาษา ส่วนใหญ่แล้วมักจะอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลักแม้ในองค์กรจะมีบุคลากรหลายเชื้อชาติอยู่ด้วย แต่ก็ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางได้ดี ส่วนภาษาท้องถิ่นจะช่วยทำให้สามารถปรับตัว และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การอบรมด้านการปฏิบัติ โดยมีการจัดระเบียบในองค์กรท้องถิ่นให้เป็นระบบ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ มีขั้นตอนที่แน่นอน บุคลากรข้ามชาติจะได้ทุ่มเทความพยายามในการพัฒนาและขยายธุรกิจให้เต็มที่

การให้พ้นจากงาน

การให้บุคคลที่ทำงานไม่ได้ หรือ ขาดประสิทธิภาพ ขาดการขวนขวาย ขาดการปรับปรุงตัวเองพ้นจากงานเป็นสิ่งปกติที่ทำกันอยู่ทั่วไป สำหรับในองค์กรธุรกิจเอกชน โดยมีหลายกรณีของการให้พ้นจากงานดังนี้

1. ออกโดยสมัครใจของบุคคลเอง เช่น ลาออก ออกก่อนเกษียณ
2. ให้ออกเพราะองค์กรไม่มีเงินจ้าง (economic separation)
3. ออกตามวาระเมื่อครบตามสัญญาจ้าง เช่น 3 ปี 5 ปี หรือออกเมื่ออายุครบ 60 ปี
4. ให้ออกเพราะมีความผิด (discharge separation) เช่น มีความผิดต้องโทษทางวินัยหมดความสามารถเป็นต้น

กฎหมายส่งเสริม และ คุ้มครองการลงทุนต่างประเทศของ สปป ลาว ฉบับลงวันที่ 22 ตุลาคม ปี ค.ศ. 2004 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าการบริหารองค์กรธุรกิจต่างประเทศที่ลงทุนอยู่ สปป ลาว ต้องปฏิบัติตาม กฎหมายแรงงาน กฎหมายการจัดตั้งองค์กรธุรกิจ และ ระเบียบการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของ สปป ลาว คือสามารถนำเข้าแรงงานที่เป็นวิชาการ หรือ มีความชำนาญเฉพาะด้านจากต่างประเทศ ไม่เกินร้อยละ 10 ของแรงงานทั้งที่ใช้ในโครงการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำราญ สอนผึ้ง (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในภาคบริการ : กรณีศึกษาการค้าบริการสาขาการให้การรับรองการวัดการมาตรฐานสำหรับสินค้าและบริการในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา (1) ลักษณะทั่วไป (2) ปัจจัยที่กำหนดการลงทุน (3) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจต่อประเทศเมื่อผู้ประกอบการต่างชาติที่เข้ามา และ (4) คุณภาพการให้บริการตลอดจนวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการ ของผู้ประกอบการต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในธุรกิจบริการการให้การรับรองระบบมาตรฐานสำหรับสินค้าและบริการในประเทศไทย

โดยมีวิธีการของการศึกษาคือสร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็นสองชุดคือ ชุดที่ 1 เก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในธุรกิจบริการการให้การรับรองระบบมาตรฐานสำหรับสินค้าและบริการในประเทศไทยจำนวน 25 บริษัท เพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3 ชุดที่ 2 เก็บข้อมูลจากผู้ผลิตสินค้าและบริการที่ใช้บริการการให้การรับรองระบบมาตรฐานจากผู้ประกอบการต่างชาติจำนวน 1,153 บริษัท ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมความคิดเห็นจากแบบสอบถามเป็นตารางเพื่อประกอบในการอธิบาย

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (2546) วิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต โดยมุ่งเน้นศึกษาสภาพและปัญหาด้าน การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร เงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ซึ่งดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารของฝ่ายนิติการ และเจ้าหน้าที่ ฐานข้อมูลบุคลากร การสัมภาษณ์เบื้องต้นจากแบบสอบถามสองชุดคือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล วิเคราะห์บริบทสภาพของการบริหารบุคคล จากบุคลากรระดับบริหารจำนวน 54 คน และบุคลากรระดับปฏิบัติ จำนวน 663 คน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา และข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัญหาของระบบบริหารงานบุคคล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ใช้ค่าสถิติจำนวน และร้อยละสรุปผลการศึกษาสภาพและปัญหาแต่ละด้านที่ศึกษา จากตรวจเอกสารสามารถสรุปผลของการศึกษาได้ดังนี้

สภาพรวมของการบริหารงานบุคคล โดยแบ่งเป็น โดยแบ่งเป็นแต่ละด้าน นั้นทางสถาบัน ได้มีระเบียบข้อบังคับของสถาบันเอง และตามกฎหมายของของรัฐบาล ผู้บริหารได้แสดงความเห็นต่อปัญหาของระบบบริหารงานบุคคล คือ ด้านการวางแผนกำลังคน มีปัญหาด้านการวางแผนระยะ

ยาว การจัดบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน การวิเคราะห์กำลังคน และการวางแผนจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ด้านการสรรหาบุคลากร มีปัญหาทำในเรื่องวิธีการ และช่วงเวลาในการดำเนินการสรรหา ด้านการคัดเลือกบุคลากร มีปัญหาในการคัดเลือกบุคลากรให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการ และกระบวนการคัดเลือกให้ทันเวลา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีปัญหาในเรื่องจ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าจ้างรายชั่วโมง ด้านสวัสดิการ มีปัญหาในเรื่องความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่ามีปัญหา เรื่องแบบประเมิน วิธีการประเมิน การทำความเข้าใจการใช้แบบประเมิน การใช้และการยอมรับผลการประเมิน ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีปัญหาน้อย ส่วนบุคลากรระดับปฏิบัติได้แสดงความเห็นต่อปัญหาของระบบบริหารงานบุคคลคือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก และ ด้านภาระงาน ไม่มีปัญหา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความเห็นว่ามีปัญหาค่อนข้างมาก คือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การกำหนดอัตราเงินเดือน การกำหนดอัตราค่าตอบแทน และการให้รางวัลใจ ด้านสวัสดิการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีปัญหา มีบางส่วนเห็นว่ามีปัญหาด้านการสำรวจความต้องการการพัฒนาของ บุคลากร การศึกษาคุณงาน นโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร และ การฝึกอบรมสัมมนาภายนอก และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เห็นว่าไม่มีปัญหา

เพ็ชร ฐปวิเชตร (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจไทยต่อการบริหารจัดการธุรกิจไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจไทยต่อลักษณะการบริหารจัดการธุรกิจไทย ลักษณะที่ควรเปลี่ยนแปลง และ ลักษณะที่ควรรักษาไว้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจไทยอันได้แก่ เจ้าของกิจการ ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และผู้ปฏิบัติงานทั่วไป จากองค์กรธุรกิจประเภทต่างๆ คือ การพาณิชย์ อุตสาหกรรม การเกษตรเพื่อธุรกิจ และการให้บริการภายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้การศึกษาคือ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ด้วย ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอเนื้อหาด้วยการบรรยายพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจไทยมีความคิดสอดคล้องกับนักวิชาการและนักธุรกิจไทย โดยมีข้อสรุปลักษณะการบริหารจัดการธุรกิจไทยได้ดังนี้ คือ (1) การบริหารจัดการแบบครอบครัว (2) การบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ (3) การบริหารจัดการที่เคารพผู้อาวุโสหรือมีตำแหน่ง (4) การบริหารจัดการที่มีลักษณะเกื้อกูลช่วยเหลือกัน (5) การบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (6) การบริหารจัดการแบบพึ่งพาการตัดสินใจ (7) การบริหารจัดการที่ให้

ความสำคัญกับกฎระเบียบน้อย (8) การบริหารจัดการที่ไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรมให้
 องค์กร และ (10) การบริหารจัดการที่ไม่เห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่ดี ส่วนผู้ปฏิบัติงาน
 ในองค์กรธุรกิจไทยมี 4 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าของกิจการ ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง หัวหน้าและ
 ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเสนอแนะลักษณะการบริหารจัดการที่ควรเปลี่ยนแปลง และรักษาไว้
 คล้ายๆ กันซึ่งลักษณะที่ควรเปลี่ยนแปลงและรักษาไว้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันแทบแยกไม่ออก
 เช่น การเคารพผู้อาวุโสหรือผู้มีตำแหน่งหน้าที่เป็นทั้งลักษณะที่ควรเปลี่ยนแปลงและรักษาไว้
 ลักษณะที่เป็นแบบครอบครัวอาจเหมาะสมกับองค์กรขนาดเล็กแต่ไม่เหมาะสมกับองค์กรขนาดใหญ่
 การบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ในการทำงานจะสะท้อนการบริหารจัดการ
 เป็นทั้งลักษณะที่ควรเปลี่ยนแปลงและรักษาไว้ทั้งนี้จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นต่อการบริหาร
 จัดการที่มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลหรือแบบอุปถัมภ์นั้นว่าควรเปลี่ยนแปลงหรือรักษาไว้ ขึ้นอยู่กับ
 การได้รับประโยชน์จากปฏิบัตินั้นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

วันชัย พิริยะประภากุล (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหาร
 บุคคล โรงเรียนอุดมวิทยานุกูลอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและ
 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานบริหารงานบุคคล และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน
 บริหารงานบุคคล ของโรงเรียนอุดมวิทยานุกูลอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เป็นการศึกษาในเชิง
 คุณภาพ คือศึกษาข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ จากหัวหน้าฝ่ายจำนวน 4 คน
 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 8 คน และครูสอนจำนวน 21 คน รวม 33 คน

ผลการศึกษาสามารถสรุปปัญหาได้แก่ 6 ด้านคือ (1) ด้านการวางแผนกำหนดความต้องการ
 บุคลากร ปัญหาคือ ยังขาดครูผู้สอนที่ตรงกับสาขา การวางแผนใช้กำลังคนยังไม่เหมาะสม ขาดการ
 แจกแจงงาน ไม่ค่อยมีน้ำใจช่วยกันทำงาน (2) ด้านการแสวงหาบุคลากร ปัญหาคือ ครูสอนที่จบ
 เฉพาะทางที่รับเข้ามาทำงานส่วนมากจะอยู่ได้ไม่นาน และจะลาออกบ่อยมาก ผู้สมัครเข้าทำงานมี
 ให้เลือกน้อยจึงมีความจำเป็นต้องรับเข้าทำงานแต่ไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการเท่าไร ส่วนใหญ่ขาด
 ประสบการณ์ ได้ค่อยศึกษาเรียนรู้งาน (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัญหาคือ การนิเทศและ การให้
 คำปรึกษาแนะนำมีน้อยมาก การพัฒนาด้านต่างๆ ของครูในโรงเรียนยังมีน้อย และ ได้ไม่ค่อยได้รับ
 มอบหมายแต่ละงาน ขาดการฝึกอบรม ครูเองก็ขาดปัจจัยเกื้อกูลในการพัฒนาตนเอง (4) ด้านการ
 บำรุงรักษาบุคลากร มีปัญหาคือ ครูขาดแคลนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โอกาสของการเพิ่มขึ้น
 ของเงินเดือนมีน้อย และได้น้อยไม่เหมาะสมกับเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทนพิเศษเบิกจ่ายล่าช้า
 ครูบางคนมีตำแหน่งงานมากเกินไป อำนาจการสั่งการเพื่อให้ได้งานอาจไปขัดกับความรูสึกของ
 ครูบางคน ความสามัคคีไม่ค่อยได้รับความสำเร็จ (5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัญหา คือ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังขาดการแจกแจงงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดข้อผิดพลาด มีการแก้ไขบ่อยครั้ง ไม่มีความแน่นอนเท่าที่ควร ซึ่งเป็นการสร้างแรงกดดันให้กับครูที่ปฏิบัติงาน รายงานการประเมินตนเองไม่มีรูปแบบที่แน่นอน เกณฑ์ที่ใช้มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ทำให้เกิดการเบื้อหน่ย เกิดการท้อแท้ในการทำงาน และด้านการให้บุคลากรพ้นออกจากงาน ปัญหา คือ ยังไม่เคยเห็นการปฏิบัติตัวจริง เพราะอยู่กันอย่างพี่น้องเพื่อนร่วมงาน ทำให้บางท่านทำผิดเสมอ แม้จะถูกตักเตือน แต่ก็พอระยะหนึ่งก็กลับมาทำอีก ส่วนที่มีปัญหาร้ายแรง และ รู้ตัวเองว่าผิดจะชิงลาออกก่อน

นันทิ สุวจิราธ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนซึ่งประกอบไปด้วย บรูไน กัมพูชา อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา (1) สถานะการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศของกลุ่มประเทศอาเซียน (2) ปัจจัยในการดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเข้ามาในกลุ่มประเทศอาเซียน มีวิธีการศึกษาวิเคราะห์โดยประมาณค่าด้วยวิธีกำลังสองน้อยสุด (Ordinary Least Squares - OLS) ด้วยโปรแกรม E-view และ วิเคราะห์โดยใช้วิธี SWOT

ผลพบว่าประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนนั้นมีความหลากหลายโดยที่แต่ละประเทศมีความเหลื่อมล้ำในด้านเทคโนโลยี ทักษะฝีมือแรงงาน ระบบคมนาคม สาธารณูปโภค และ เสถียรภาพทางการเมือง ส่งผลให้การจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียนไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร เพราะฉะนั้นประเทศสมาชิกในอาเซียนควรดำเนินมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการค้าเสรีอาเซียน เพื่อดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

อรวรรณ คงปรีชา (2551) ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการใช้บริการและความพึงพอใจของลูกค้า ที่มีต่อการบริหารร้านถ่ายภาพ(สตูดิโอ)ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคิดเห็นของลูกค้าที่มีต่อการบริหารจัดการร้านถ่ายภาพ (สตูดิโอ) (2) พฤติกรรมของลูกค้าที่มาใช้บริการ (3) ความพึงพอใจของลูกค้าที่มาใช้บริการ (4) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของลูกค้าที่มีต่อการบริหารจัดการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เปรียบเทียบระดับความพอใจของลูกค้าโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ พฤติกรรมของลูกค้าที่มาใช้บริการ (6) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการใช้บริการ และ (7) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจของลูกค้ากับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการร้านถ่ายภาพ (สตูดิโอ) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ลูกค้าในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 384 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, χ^2 และ Correlation ผลการวิจัยพบว่า (1) ลูกค้ามีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการร้านถ่ายภาพ (สตูดิโอ) โดยภาพรวมเป็นด้วยต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก (2) ลูกค้าที่มาใช้บริการร้านถ่ายภาพ (สตูดิโอ) ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการมาใช้บริการเดือนละ 1-2 ครั้ง ค่าใช้จ่ายในการบริการต่อครั้งไม่เกิน 500 บาท ช่วงเวลาที่มาใช้บริการมากที่สุดอยู่ระหว่าง 13.00-16.00 น. และใช้ถ่ายภาพคู่รักมากที่สุด เพื่อต้องการเก็บไว้เป็นที่ระลึก (3) ลูกค้าที่มาใช้บริการร้านถ่ายภาพ (สตูดิโอ) โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากในการผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านสถานที่ และด้านส่งเสริมการตลาด (4) ลูกค้าที่มีอายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 (5) เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน ตลอดจนความถี่ที่มาใช้บริการ ประเภทบริการที่เลือกใช้ และเหตุผลที่มาใช้บริการของลูกค้า ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 (6) เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสของลูกค้ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้บริการของลูกค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 (7) ความพึงพอใจของลูกค้าในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านบริการ ด้านสถานที่ และด้านการส่งเสริมการตลาด มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการร้านถ่ายภาพ (สตูดิโอ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากแนวคิด ทฤษฎี และการตรวจเอกสาร ได้ประเด็นสำคัญโดยสรุปดังนี้

ได้แนวคิดที่เกี่ยวข้องเข้าที่ใช้ในการศึกษา คือ แนวคิดการตัดสินใจลงทุนระหว่างประเทศของคณินง แนวคิดการลงทุนจากต่างประเทศมีต่อประเทศกำลังพัฒนา แนวคิดรูปแบบการจัด โครงสร้างขององค์กร แนวคิดเกี่ยวกับมิติการวิเคราะห์โครงการด้านสถาบัน แนวคิดการจัดการบุคลากรระหว่างประเทศ แนวคิดเกี่ยวกับ โครงสร้างขององค์กรธุรกิจข้ามชาติ แนวคิดการจัดการจัดการทรัพยากรบุคคล ได้รู้ถึงระบบการบริหารงานบุคคลรวมถึงปัญหาต่างๆ ของการบริหารงานบุคคลขององค์กร ได้ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ ของกลุ่มตัวอย่าง และใช้ตัวแปรสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างคือ ความสามารถของบุคลากรจากต่างประเทศ ความสามารถของบุคลากรภายในประเทศ การสื่อสารสภาพเศรษฐกิจภายในประเทศ ระบบการปกครอง ประสิทธิภาพในการสร้างงาน ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี รูปแบบการการจัด โครงสร้างองค์กร กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและการตรวจเอกสารได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา สภาพทั่วไป อุปสรรค ปัญหา ระเบียบกฎหมาย ความคิดเห็นของบุคลากรจากหน่วยงานของภาครัฐ ต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ ในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว สามารถกำหนดจาก แนวคิดการตัดสินใจลงทุนระหว่างประเทศ แนวคิดการลงทุนจากต่างประเทศมี ต่อประเทศกำลังพัฒนา แนวคิดรูปแบบการจัด โครงสร้างขององค์กร แนวคิดเกี่ยวกับมิติการ วิเคราะห์โครงการด้านสถาบัน และการตรวจเอกสารของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต เพ็ชรี รูปวิเชตร ดั่งปรากฏ (ภาพที่ 4)

1. สภาพทั่วไป อุปสรรค ปัญหา ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรบุคคล ขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ

- 1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติครั้งที่ 6 ปีค.ศ. 2006-2010 ของ สปป ลาว
- 1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติครั้งที่ 7 ปีค.ศ. 2011-2015 ของ สปป ลาว
- 1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติปีค.ศ. 2009-2010
- 1.4 กฎหมายส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศ
- 1.5 สภาพทั่วไป อุปสรรค ปัญหา
- 1.6 ระเบียบการภายในจังหวัดหลวงน้ำทา

2. ความคิดเห็นของบุคลากรจากภาครัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจ ต่างประเทศ ในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป.ลาว

- 2.1 เพศของกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 อายุของกลุ่มตัวอย่าง
- 2.3 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง
- 2.4 ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง

- 2.5 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง
- 2.6 รัฐบาลในระดับจังหวัดได้เกื้อหนุนการลงทุนจากต่างประเทศมาก
- 2.7 รัฐบาลในระดับกระทรวงได้เกื้อหนุนการลงทุนจากต่างประเทศมาก
- 2.8 กฎหมายคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ ของ สปป.ลาว มีความเหมาะสมกับการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศมาก
- 2.9 ระเบียบการและข้อกำหนดต่างๆ ที่ออกโดยแผนกตรวจคนออก-เข้าเมืองมีความสอดคล้องกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศ
- 2.10 ระเบียบการและข้อกำหนดต่างๆ ที่ออกโดยแผนกแรงงานและสวัสดิการสังคมมีความสอดคล้องกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศ
- 2.11 แผนกการต่างๆ ภาครัฐ ได้มีการประสานงานกันเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ
- 2.12 การอนุญาตให้องค์กรธุรกิจนำแรงงานต่างประเทศเข้ามาทำงานโดยหน่วยงานของภาครัฐมีความเหมาะสม
- 2.13 องค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของ สปป. ลาว
- 2.14 การลงทุนจากต่างประเทศได้สร้างอาชีพให้แก่แรงงานภายในประเทศ โดยเฉพาะแรงงานภายในจังหวัดหลวงน้ำทา
- 2.15 การลงทุนจากต่างประเทศได้ทำให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างงาน
- 2.16 การลงทุนจากต่างประเทศมีการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.17 การลงทุนจากต่างประเทศได้ทำการฝึกอบรม ถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานท้องถิ่นทำให้การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.18 การจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน วางแผนบุคลากรมีปัญหา

2.19 การจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีปัญหา

2.20 การจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน การชำระรักษาบุคลากรมีปัญหา

2.21 การจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้านการประเมินผลบุคลากรมีปัญหา

2.22 การจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน การพัฒนาบุคลากรมีปัญหา

2.23 การจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้านการให้พ้นออกจากงานมีปัญหา

2.24 องค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้มีการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพความอยู่ตลอดเวลา

กรอบแนวคิดการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว สามารถกำหนดจาก แนวคิดการตัดสินใจลงทุนระหว่างประเทศ แนวคิดการลงทุนจากต่างประเทศที่มีต่อประเทศกำลังพัฒนา แนวคิดการจัดการบุคลากรระหว่างประเทศ แนวคิดโครงสร้างของธุรกิจข้ามชาติ แนวคิดกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล และจากการตรวจเอกสารของ วันชัย พิริยะประภากุล และ สำราญ สอนผึ้ง ดังปรากฏ (ภาพที่ 5)

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 เพศ

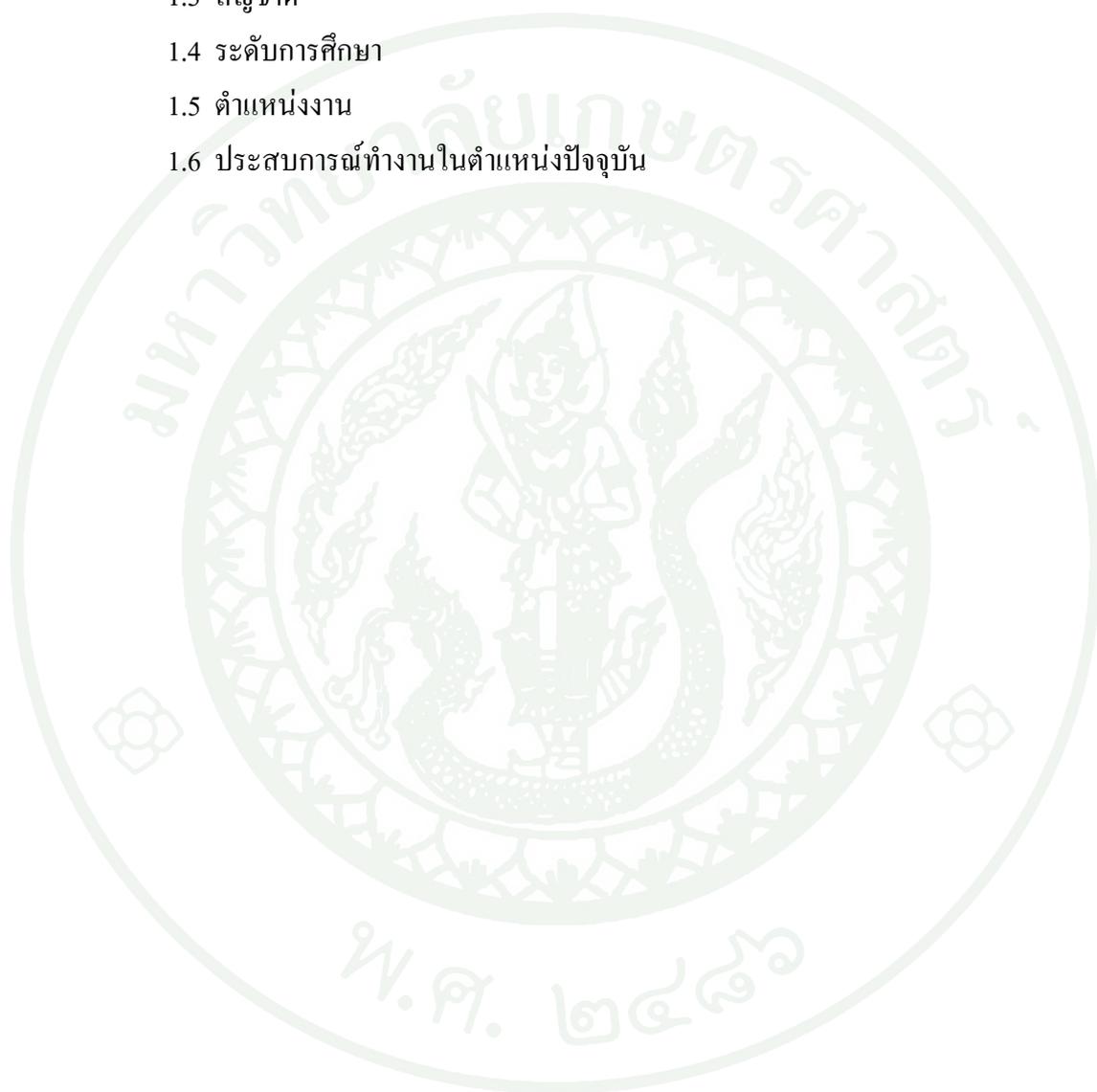
1.2 อายุ

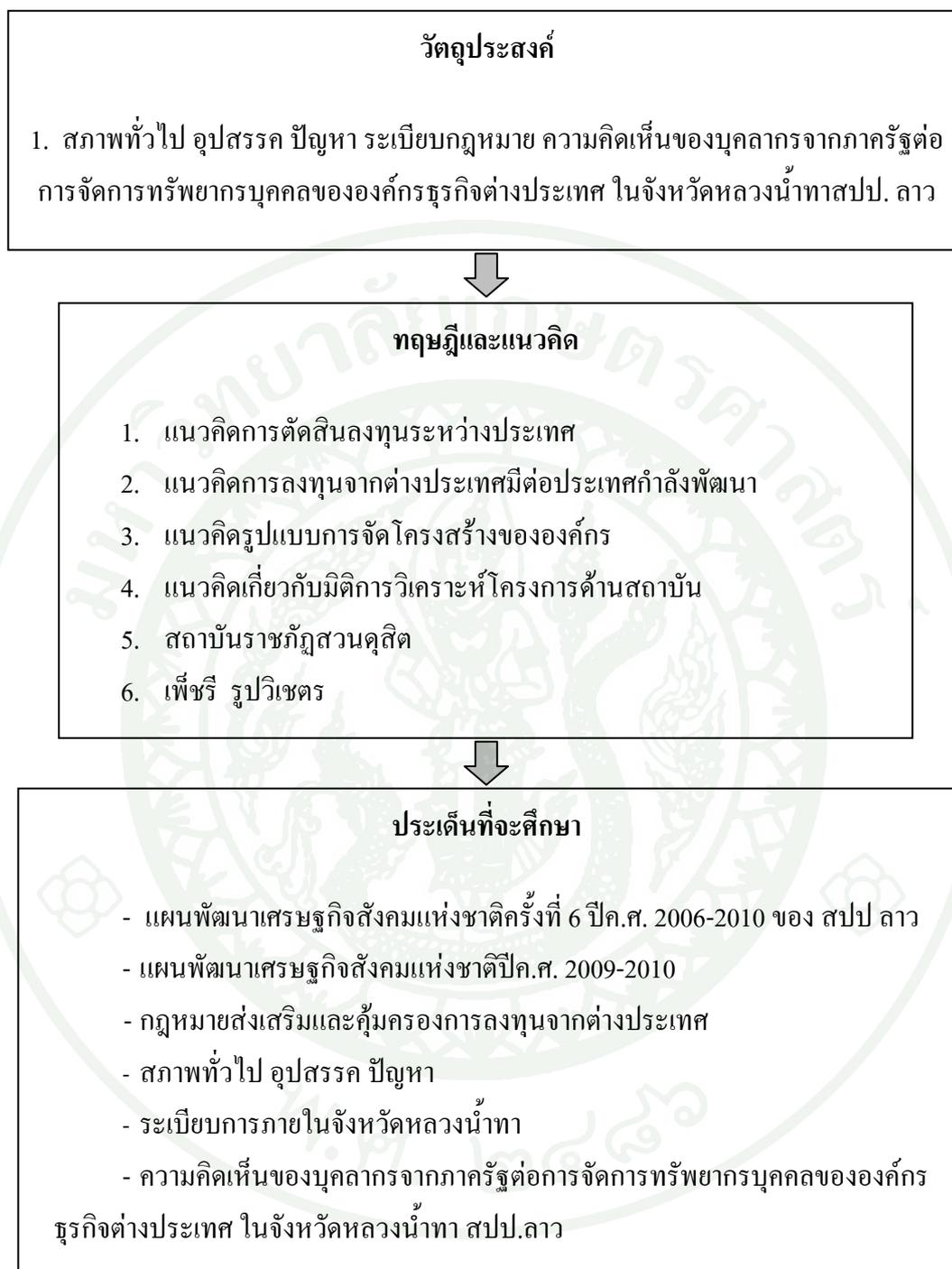
1.3 สัญชาติ

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 ตำแหน่งงาน

1.6 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน





ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ที่มา: จากแนวคิดทฤษฎีและการตรวจเอกสาร



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ที่มา: จากแนวคิดทฤษฎีและการตรวจเอกสาร

2. ความคิดเห็นในกานบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว

- 2.1 ประสิทธิภาพในการสร้างงาน
- 2.2 ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี
- 2.3 รูปแบบการการจัดโครงสร้างองค์กร
- 2.4 กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล
- 2.5 แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจ

สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรจากองค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป.ลาว ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว ได้แก่ ประสิทธิภาพในการสร้างงาน ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี รูปแบบการการจัดโครงสร้างองค์กร กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล แนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ประกอบด้วยประชากร 2 กลุ่มคือ

1.1.1 กลุ่มที่ 1 พนักงานระดับวิชาการและระดับผู้บริหารที่ทำงานอยู่แผนกการหน่วยงานต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศของภาครัฐอยู่จังหวัดหลวงน้ำทาจำนวน 20 แผนก มี 43 คน

1.1.2 กลุ่มที่ 2 คือ บุคลากรที่เป็นคนลาวและบุคลากรจากต่างประเทศที่มีความชำนาญงานขององค์กรธุรกิจลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว จำนวน 33 บริษัท มี 282 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 พนักงานระดับวิชาการและระดับผู้บริหารที่ทำงานอยู่แผนกการ หน่วยงานต่างๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศของภาครัฐใน จังหวัดหลวงน้ำทา โดยใช้วิธีเลือกตัวแทน 15 ท่าน นายอำเภอ 5 อำเภอ จำนวน 5 ท่าน และใช้วิธีการสุ่มแบบ Random sampling ในแผนกการที่เกี่ยวข้องโดยเอาระดับวิชาการ 5 ท่านและระดับผู้บริหาร 5 ท่าน

1.2.2 ทั้งบุคลากรที่เป็นคนลาวและบุคลากรต่างประเทศที่มีความชำนาญงานขององค์กรธุรกิจลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว ดังนี้

กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดยที่
 n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด

$$n = \frac{282}{1 + 282(0.05)^2}$$

$$n = 165.39$$

$$n = 166$$

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 166 คน จากประชากร 282 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นสอบถามความคิดเห็นจาก 2 กลุ่มตัวอย่าง

สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบไปด้วย 2 ชุด

ชุดที่ 1 สำหรับบุคลากรขององค์กรธุรกิจลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว (รายละเอียดจะปรากฏในภาคผนวก ก) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ จำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ชุดที่ 2 สำหรับพนักงานระดับวิชาการและผู้บริหารที่ทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว (รายละเอียดจะปรากฏในภาคผนวก ก) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เกณฑ์ในการวัดความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
 ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด

เกณฑ์สำหรับแปลความหมายสำหรับคะแนนเฉลี่ย (สรชัย พิศาลบุตร, 2552) ดังนี้

$$\text{ค่าช่วงชั้นคะแนนของคำถามแต่ละข้อ} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด
 ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
 ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
 ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
 ระดับคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด

หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งสองชุดไปทำการทดลองเก็บข้อมูล (Try out) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach อ้างใน สรชัย พิศาลบุตร, 2552) แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับสำหรับบุคลากรขององค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศจำนวน 20 คน ได้ความเชื่อมั่น 0.75 และแบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับหน่วยงานของภาครัฐ จำนวน 10 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.83 (รายละเอียดจะปรากฏในภาคผนวก ก)

$$\text{ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา}(\alpha) = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

α แทนความเชื่อถือ หรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 k แทนจำนวนคำถามในแบบสอบถาม
 S_i^2 แทนความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละคำถาม

S_i^2 แทนความแปรปรวนของคะแนนในทุกคำถาม

2.2 ข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทเอกสาร ระเบียบกฎหมาย ข้อมูลสถิติ รายงานประจำปีค.ศ. 2009-2010 จากแผนกการและหน่วยงานต่างๆ ได้รวบรวมไว้

2.2.1 กฎหมายคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศของ สปป.ลาว

2.2.2 กระทรวงแผนการและการลงทุน

2.2.3 แผนกแผนการและการลงทุนจังหวัดหลวงน้ำ

2.2.4 แผนกการเงินจังหวัดหลวงน้ำ

2.2.5 แผนกอุตสาหกรรมและการค้าจังหวัดหลวงน้ำ

2.2.6 แผนกกลไกกรรมและป่าไม้จังหวัดหลวงน้ำ

2.2.7 แผนกสัมพันธ์ระหว่างประเทศจังหวัดหลวงน้ำ

2.2.8 แผนกการและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุน จากต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป อุปสรรค ปัญหา ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ ในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่รวบรวมได้ (ข้อที่ 2.2) เช่น รายงานประจำปี ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานภาครัฐที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามชุดที่ 2 โดยหาความถี่ และค่าร้อยละ

3.2 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามชุดที่ 1 โดยใช้ ค่าทางสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าไคสแควร์ χ^2 (Chi-Square Test) สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว

บทที่ 3

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ

ในการศึกษาข้อมูลทั่วไปเป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ประวัติความเป็นมา วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ประโยชน์ ของการลงทุนจากต่างประเทศใน สปป.ลาว แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 6 ของ สปป.ลาว สภาพทั่วไปของการลงทุนต่างประเทศ และการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจ ต่างประเทศในจังหวัดน้ำทา โครงสร้างการคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศ ใน สปป.ลาว ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อุปสรรคและปัญหา

ประวัติความเป็นมาขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ

ประเทศลาวได้ประกาศเอกราชเป็นประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในวันที่ 2 ธันวาคม ปี ค.ศ. 1975 เป็นประเทศที่มีระบบการเมืองปกครองและนำพาแบบพรรคเดียว และรัฐบาลเดียวคือ พรรคประชาชนปฏิวัติลาว และรัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หลังจากได้เป็นเอกราชแล้ว สปป. ลาว เนื่องจากประชาชนที่ไม่มีงานทำ ประชาชนในเขตชนบทมีความยากจนลำบากยังมีจำนวนมาก ทางผู้นำของลาวก็ได้เริ่มสร้างแผนการพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมฉบับที่หนึ่งขึ้นเพื่อพัฒนาประเทศโดยเน้นใส่การแก้ไขความลำบากยากจนให้แก่ประชาชนทั่วประเทศ แล้วปฏิบัติ และปรับปรุงเป็นระยะ และสร้างเป็นแผนการพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคม เป็นฉบับต่อๆ มา

สปป. ลาวได้มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ-สังคม พอสมควรแต่ก็ยังมีครอบครัวยากจนจำนวนมาก ถึง ร้อยละ 70 ของประชากรทั้งหมดในปี ค.ศ. 1985 อันเกิดเนื่องมาจากหลายๆ ด้านยังไม่พร้อม เช่น ด้านบุคลากร โดยเฉพาะด้านการฝีมือแรงงาน ระดับการศึกษายังต่ำ ไม่มีประสบการณ์ นอกจากนั้นยังขาด เครื่องจักรเทคโนโลยีที่ทันสมัยอีก เครื่องใช้อุปโภคบริโภคและสินค้าประเภทต่างๆ จะเป็นการนำเข้าทั้งหมดทำให้ สปป. ลาว ขาดดุลเป็นจำนวนมาก

ในปีค.ศ. 1990 รัฐบาล สปป. ลาว ได้ก่อตั้งองค์กรของรัฐขึ้นเรียกว่าคณะกรรมการแผนการและการเงิน โดยเป็นหน่วยหลักและสำคัญของรัฐบาลซึ่งทำหน้าที่สร้างแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคม คุ้มครองและวางแผนทางการเงิน รัฐบาลได้เห็นและให้ความสำคัญในการพัฒนาประเทศเพื่อ

แก้ไขปัญหาค่าเงินบาทของประชาชนให้โอกาสของที่ตั้งของประเทศโดยเริ่มเปิดประเทศและอนุญาตให้มีการค้ากับต่างประเทศมากขึ้น ให้คณะกรรมการแผนการและการเงินสร้างนิติกรรมต่างๆ คือ กฎหมายส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนต่างประเทศ(Law on the Promotion of Foreign Investment) ฉบับแรก ในปีค.ศ. 1994 กฎหมายการลงทุนภายใน (Law on the Domestic Investment) ในปีค.ศ. 1995 กฎหมายธุรกิจ (The Business Law) ในปีค.ศ. 1994 กฎหมายศุลกากร(The Customs Law) ในปีค.ศ. 1994 กฎหมายธุรกิจ (The Business Law) ในปีค.ศ. 1994 กฎหมายภาษี (The Tax Law) ในปีค.ศ. 1995 บรรดานิติกรรมดังกล่าวเป็น เป้าหมายเพื่อส่งเสริมการลงทุนจากภายในและต่างประเทศมากขึ้น

ในปีค.ศ. 1995 รัฐบาล สปป. ลาว ได้แยกคณะกรรมการแผนการและการเงิน ออกเป็นสององค์กรคือ กระทรวงการเงิน และคณะกรรมการแผนการและการลงทุน โดยแบ่งแยกภาระบทบาทหน้าที่ออกจากกันอย่างชัดเจน ส่วน คณะกรรมการแผนการและการลงทุนมีหน้าที่รับผิดชอบการสร้างแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคม คุ้มครองการลงทุนของภาครัฐ และส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนภายในและจากต่างประเทศ โดยได้ก่อตั้งเป็นหน่วยงานบริการลงทุนผ่านประตูเดียว (One Stop Service) โดยหน่วยงานบริการและอนุญาตลงทุนอยู่แต่ละจังหวัดตามสิทธิ ประเภทและขนาดของโครงการ มาในปี ค.ศ. 2004 ได้ออกกฎหมายส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศฉบับที่สอง ซึ่งมีเป้าหมายดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศให้มากขึ้นกว่าเดิม บรรดาผู้ที่ได้รับการส่งเสริมให้ลงทุนมีคือ

1. กิจการการผลิตสินค้าเพื่อส่งออก
2. กิจการด้านเกษตรกรรม-ป่าไม้ ผลิตภัณฑ์เกษตร-ป่าไม้ และ หัตถกรรม
3. กิจการอุตสาหกรรมปรุ่่งแต่ง อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. กิจการค้นคว้าวิจัยและพัฒนา กิจการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพืชพันธุ์พันธ์
5. กิจการด้านการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ฝีมือแรงงาน และด้านสาธารณสุข
6. กิจการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน
7. กิจการผลิตวัตถุดิบ อุปกรณ์เพื่อสนองให้อุตสาหกรรมที่สำคัญ
8. กิจการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และบริการทางผ่าน

เนื่องจาก สปป. ลาว มีนิติกรรมด้านการลงทุนมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนที่ชัดเจน พร้อมกับมีการมีทรัพยากรที่สมบูรณ์ เช่น แร่ทอง แร่ทองแดง แร่ถ่านหิน ความเหมาะสมทางด้านที่ตั้งภูมิศาสตร์ ค่าแรงงานถูก เป็นเหตุจูงใจให้นักลงทุนต่างประเทศไปลงทุนใน สปป. ลาวเป็นจำนวนมาก

มาก ทำมีบริษัท หรือองค์กรธุรกิจต่างประเทศเกิดขึ้นทั่วประเทศก็คือในแต่ละจังหวัดเป็นต้น ได้สร้างงานทำให้ประชาชนลาวในจำนวนไม่น้อย สร้างรายได้ให้กับประเทศแสดงออกคือ ผลิตภัณฑ์ภายในประเทศ (GDP) เพิ่มขึ้นร้อยละ 7 ในปีค.ศ. 2005 ซึ่งเป็นระดับสูงที่สุดในรอบ 5 ปี (ปีค.ศ. 2000 - 2005 ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง) รายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้นจาก 322 ดอลลาร์ สรอ. เป็น 491 ดอลลาร์ สรอ. ในระหว่างปี ค.ศ. 2001-2005 ได้สร้างแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติ 5 ปี ฉบับที่ 6 ปีค.ศ. 2006-2010 การปฏิรูปตามแผนนี้รัฐยังมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจ แม้ว่าแผนจะเน้นการพัฒนาและส่งเสริมร่วมมือทางเศรษฐกิจของภาครัฐและประชาชน ดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ ผลิตสินค้าเพื่อส่งออก

ในปีค.ศ. 2007 รัฐบาล สปป. ลาว ได้ยกระดับคณะกรรมการแผนการและการลงทุนแล้วก่อตั้งเป็นกระทรวงแผนการและการลงทุนมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างแผนคั่นคว้าวิจัยและพัฒนา การลงทุนสร้าง โครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐ รวมทั้ง สร้างนโยบายส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนภายในและต่างประเทศ โดยอนุญาตให้ผู้ว่าราชการแต่ละจังหวัดมีสิทธิออกอนุมัติโครงการลงทุนภายในและต่างประเทศได้ตามกรอบบทบาท ตามขนาดของทุน ประเภทของ โครงการ เช่น ผู้ว่าราชการอนุญาตโครงการลงทุนภายในและต่างประเทศได้ ในขนาดของทุนสูงสุด 3 ล้านดอลลาร์ สรอ. และการเข้ามาของนักลงทุนต่างประเทศมีหลายโครงการก็สอดคล้องกับนิติกรรมแต่มีหลายโครงการยังไม่สอดคล้องกับนิติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน เช่น รูปแบบการบริหารองค์กร นำใช้พนักงาน การนำเข้าแรงงานต่างประเทศผิดกฎหมาย หรือเกินกว่ากฎหมาย สปป. ลาวได้กำหนดไว้ บางองค์กรได้รับอนุมัติลงทุนไปแล้วแต่ดำเนินงานไปไม่ได้หรือไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพได้ดึงดูดนักลงทุนต่างประเทศเข้ามาลงทุนในลาวเริ่มแต่ปี 2000-2009 ได้มากพอสมควรดังตารางที่ 1

วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศใน สปป. ลาว รัฐบาลได้เน้นให้มีสร้างงานทำและแก้ไขความยากจนให้แก่ประชาชน เพื่อเสริมสร้างสายสัมพันธ์ การร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจกับต่างประเทศ เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภาระหนักเป็นอุตสาหกรรม เพิ่ม ประโยชน์ และความสำคัญของการลงทุนต่างประเทศต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมของชาติ ให้เติบโต ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

ตารางที่ 1 การลงทุนต่างประเทศ 10 อันดับแรกคิดเป็นประเทศ ปีค.ศ. 2000-2009

อันดับ	ประเทศ	จำนวนโครงการ	มูลค่าการลงทุน (USD)
1	ไทย	241	2,649,624,157
2	จีน	340	2,585,616,604
3	เวียดนาม	211	2,163,124,657
4	ฝรั่งเศส	68	454,083,746
5	เกาหลีใต้	142	445,332,515
6	ญี่ปุ่น	42	433,442,363
7	อินเดีย	6	352,807,000
8	ออสเตรเลีย	32	334,453,528
9	มาเลเซีย	43	151,317,974
10	สิงคโปร์	29	113,240,650

ที่มา: กระทรวงแผนการและการลงทุน (2553)

ประโยชน์ของการลงทุนจากต่างประเทศ

การลงทุนจากต่างประเทศเป็นมีประโยชน์อย่างมหาศาลให้แก่ประเทศลาวเช่น การนำเงินทุน การถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่แรงงานภายในประเทศ โดยมีการฝึกอบรม เป็นโอกาสของประเทศลาวที่จะได้มีการพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมของประเทศ ภายหลังจากมีการเปิดส่งเสริมการลงทุนภายในและต่างประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 6 ของ สปป.ลาว

พัฒนาจังหวัดหลวงน้ำทาให้เป็นเขตอุตสาหกรรมเหมืองแร่ เช่น เหมืองถ่านหิน เกลือ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ไม้ ปุ๋ยชีวภาพ อาหารกระป๋อง อาหารสัตว์เลี้ยง และพัฒนาให้เป็นศูนย์กลาง ในด้านการบริการ การค้า และเป็นเขตเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีนโยบายส่งเสริมและนำใช้แรงงานต่างประเทศที่มีความสามารถสูงอย่างมีกำหนดเวลา เช่น แรงงานต่างประเทศ หรือแรงงานที่เป็นคนลาวอยู่

ต่างประเทศ เข้าในแขนงเศรษฐกิจที่สำคัญในแต่ละเขตและท้องถิ่น วิชาการที่ควบคุม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และผสมผสานกับการพัฒนาวิชาการที่เป็นคนลาวที่ละก้าว เพื่อให้ทันกับสภาพการณ์การขยายตัวของสากล และสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมของประเทศในระยะยาว โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขความยากจนให้แก่ประชาชนบรรดาเผ่า สนับสนุนการปรับปรุง และยกระดับเทคโนโลยี ในด้านแขนงการผลิตและด้านการบริการ โดยเน้นเอาการผลิตสินค้าเป็นสำคัญ ปฏิบัติสัญญาเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน การเนินธุรกิจ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ให้มีความสำคัญในการถ่ายทอดเทคโนโลยี และความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ให้แก่ชนบท และท้องถิ่น

จะต้องสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่การลงทุนจากต่างประเทศ เพราะเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจและเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยภาพรวมแล้วการดึงดูดการลงทุนต่างประเทศยังมีข้อจำกัดมากเนื่องจาก ยังขาดหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการพัฒนาในด้านนี้ ต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอาจต้องใช้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาช่วย นโยบายเกี่ยวกับแรงงานที่ชัดเจนจะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการลงทุนต่างประเทศโดยเฉพาะ โครงการลงทุนที่ใช้แรงงานมาก และจะทำให้ผลผลิตมากขึ้น ดังนั้น การเตรียมความพร้อมด้านแรงงานที่มีทักษะ และเทคนิค เป็นนุริมสิทธิ์ หนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อตอบสนองความต้องการของนักลงทุนต่างประเทศให้ได้ตามมาตรฐาน โดยปรับปรุงระบบ กลไกระเบียบการ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศให้เหมาะสมและมีประสิทธิผล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจของ สปป.ลาว ในปี ค.ศ. 2009-2010

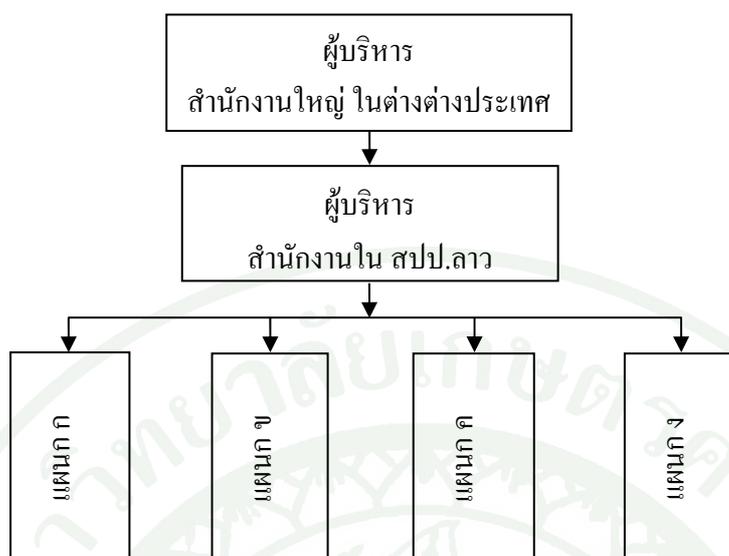
เพิ่มการสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศโดยสร้างและปรับปรุงระบบ กลไกการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุน สืบต่อปฏิบัติการบริการการลงทุนต่างประเทศผ่านประตูเดียวให้มีประสิทธิภาพ ผลักดันการลงทุนเข้าไปในแขนงที่เป็น โอกาส และความพร้อม สร้างนิติกรรมเกี่ยวกับการแบ่งปันความรับผิดชอบระหว่างรัฐบาลระดับกระทรวงและท้องถิ่นให้มีความชัดเจนมากกว่าเดิม

ปฏิบัตินโยบายและระเบียบด้านแรงงานต่างประเทศเพื่อเป็นการพัฒนาของแรงงานในประเทศให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากต่างประเทศ

สภาพการณ์การลงทุนต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา

ทางรัฐบาลได้กำหนดพัฒนาอำเภอหลวงน้ำทาซึ่งติดกับ สปป. จีนให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษของ สปป. ลาว เป็นสาเหตุทำให้นักลงทุนต่างประเทศมีความสนใจและไปลงทุนมาถึงปัจจุบัน มีบริษัทลงทุนทั้งเอกชนภายใน และต่างประเทศ 75 บริษัท มูลค่าลงทุนทั้งหมด 60,762,574 USD เป็นการลงทุนจากต่างประเทศ 33 บริษัท มูลค่าลงทุนทั้งหมด 52,372,009 USD ในนั้นเป็นลงทุนจาก ประเทศจีน 30 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 90.90 รองลงมาเป็นจากประเทศไทย 2 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 6.07 และ จากประเทศญี่ปุ่น 1 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 3.03 เป็นธุรกิจ ประเภทภาคเกษตรเหมืองแร่ ด้านการก่อสร้าง การค้า และ ด้านบริการ เช่น แร่ทองแดง แร่ถ่านหิน ปศุขยายพารา ร้านอาหาร ธุรกิจก่อสร้าง สถาบันการศึกษา คลินิก ตลาด บ้านพัก โรงแรม ด้านท่องเที่ยว การนำเข้า-ส่งออก ด้านการขนส่ง และกิจการอื่นๆ จะเป็นนักลงทุนจาก สปป. จีน และไทย ในปัจจุบันได้มีนักลงทุนสนใจลงทุนด้านการบริการและโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง

การคุ้มครองของภาครัฐทางจังหวัดได้มีการสร้างตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนภายในและต่างประเทศประกอบด้วยตัวแทน 2 ท่าน ในระดับผู้บริหาร 1 ท่าน และ ระดับวิชาการ 1 ท่าน จากแผนกการและทุกอำเภอที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 43 คน เป็นผู้บริหาร 20 คน ดังระบุไว้ใน (ตารางที่ 2) มีหน้าที่ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์พิจารณาการลงทุน และประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทลงทุนต่างประเทศ องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่เป็นองค์กรธุรกิจประเภทแบบผสม โดยมี 28 องค์กร และเป็นองค์กรธุรกิจต่างประเทศ จำนวน 5 องค์กร



ภาพที่ 6 โครงสร้างในการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจต่างประเทศตามความเป็นจริง
ที่มา: จากการสำรวจ และวิเคราะห์

จากโครงสร้างในภาพที่ 6 เห็นว่าการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศนั้นส่วนมากจะขึ้นกับผู้บริหารระดับสูงใน หรือสำนักงานใหญ่ในประเทศของตนเองเป็นหลัก ทำให้ขาดการประสานงานกับหน่วยของภาครัฐ

ตารางที่ 2 คณะกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจังหวัดหลวงน้ำทา

อันดับ	ชื่อแผนกการ/อำเภอ	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	
		ระดับผู้บริหาร	ระดับวิชาการ
1	แผนกแผนการและการลงทุนจังหวัด	1	4
2	แผนกว่าการปลัดจังหวัด	1	1
3	แผนกการเงินจังหวัด	1	1
4	แผนกภาษีจังหวัด	1	1
5	แผนกอุตสาหกรรมและการค้าจังหวัด	1	1
6	แผนกโยธาธิการและขนส่งจังหวัด	1	1
7	แผนกท่องเที่ยวจังหวัด	1	1
8	แผนกยุติธรรมจังหวัด	1	1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

อันดับ	ชื่อแผนกการ/อำเภอ	จำนวนผู้เข้าร่วม(คน)	
		ระดับผู้บริหาร	ระดับวิชาการ
9	แผนกแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด	1	1
10	แผนกเกษตร และป่าไม้จังหวัด	1	1
11	องค์การคุ้มครองที่ดินจังหวัด	1	1
12	แผนกทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	1	1
13	แผนกพลังงานและเหมืองแร่	1	1
14	แผนกสัมพันธ์ต่างประเทศจังหวัด	1	1
15	กองบัญชาการป้องกันความสงบสุขจังหวัด	1	1
16	อำเภอหลวงน้ำทา	1	1
17	อำเภอลอง	1	1
18	อำเภอเวียงพูกา	1	1
19	อำเภอเวียงพูกา	1	1
20	อำเภอนาแล	1	1
รวม		20	23

ที่มา: แผนกแผนกการและการลงทุน (2550)

สภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศอยู่จังหวัดหลวงน้ำทา

การบริหารจัดการองค์กรธุรกิจต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา แตกต่างกันโดยเน้น และให้ความสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจเอง และ การใช้แรงงานหรือการบรรจุบุคลากร ให้เหมาะสมกับขนาดขององค์กร การสรรหาบุคลากรเพื่อเข้าทำงานในองค์กร ยังไม่มีหลักการและระบบการสรรหาอย่างชัดเจนส่วนมากจะเป็นการประกอบบุคลากรตามความจำเป็นของงานเท่าตามแต่ละช่วงเท่านั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมของจังหวัดหลวงน้ำทาเพื่อสร้างงานทำ และลดพ้อความยากจนให้ให้แก่ประชาชนดังนั้นจึงให้องค์กรธุรกิจนำใช้แรงงานภายในจังหวัดมากที่สุด การลงทุนของบริษัทต่างประเทศได้สร้างงานทำให้แก่ประชาชนมากพอสมควร โดยมีทั้งหมด 33 องค์กรธุรกิจ ใช้แรงงานทั้งหมด 848 คน ในนั้นเป็นแรงงานต่างประเทศ 275 คน แต่เป็นบุคลากรที่มีความชำนาญงาน หรือมีทักษะทั้งหมดแค่ 282 คน เท่านั้นดังตาราง 3 ในบางองค์กร

ที่ใช้บุคลากรจากต่างประเทศมากกว่าแรงงานภายในและตามกฎหมายกำหนดอาจเนื่องมาจากแรงงานลาวยังไม่มีฝีมือ ไม่มีประสบการณ์ และไม่เหมาะสมกับงาน

ตารางที่ 3 บุคลากรขององค์กรลงทุนจากต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทาปี 2009-2010

อันดับ	ชื่อองค์กรธุรกิจ	แรงงาน ภายใน (คน)	แรงงาน ต่างประเทศ (คน)	รวม แรงงาน (คน)
1	บริษัทส่งการเกษตรชวานชิงการคำ จำกัด	4	8	12
2	บริษัทการค้าเส้นหวา จำกัด	3	4	7
3	บริษัทเชิงลียงพารา จำกัด	3	5	8
4	บริษัท Lao Power biological จำกัด	4	5	9
5	บริษัท เจียชวงส่งเสริมปลูกยางพารา จำกัด	2	5	7
6	บริษัท การลงทุนยางพาราขุนนาน จำกัด	3	6	9
7	บริษัท ตียวนส่งเสริมพัฒนายางพารา ชา จำกัด	2	4	6
8	บริษัท ลาว-จีนลุยผง จำกัด	2	3	5
9	บริษัท ไทเจียงส่งเสริมปลูกพารา จำกัด	2	2	4
10	บริษัท การค้าลิซิง 12 ปีบนปลูกยางพารา จำกัด	1	1	2
11	บริษัท ยางพาราฮอร์ลีลาว-จีน จำกัด	2	3	5
12	บริษัท ยางพาราเปาหลง จำกัด	3	4	7
13	บริษัท ชวนยียางพารา จำกัด	3	3	6
14	บริษัท ฟุเจียนยางพารา จำกัด	3	2	5
15	บริษัท เตอร์ชานพัฒนาเกษตร จำกัด	2	5	7
16	บริษัท โกโจวอาหารธรรมชาติ จำกัด	2	4	6
17	โรงงาน ผลิตยาสมุนไพร จีนเซียง	5	3	8
18	บริษัท ลาว KG เหล็กกล้า จำกัด	3	7	10
19	บริษัท ฮงหลง จำกัด	2	3	5
20	โรงงานปรุแต่งไม้ครึ่งสำเร็จรูปสิงดง	7	5	12
21	โรงงานปรุแต่งยางพาราซินลี	5	3	8
22	โรงงานปรุแต่งยางพารา ขุนนาน จำกัด	12	8	20
23	โรงงานผลิตบุรีเทียนหลง จำกัด	2	6	8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

อันดับ	ชื่อองค์กรธุรกิจ	แรงงาน ภายใน (คน)	แรงงานต่าง ประเทศ (คน)	รวม แรงงาน (คน)
24	โรงงานผลิตบุรี สายน้ำทา จำกัด	1	4	5
25	โรงงานผลิตออยแก๊ซ และถ่านโคก	4	7	11
26	บริษัท ขุดค้นแร่ถ่านหินเวียงพูคา จำกัด	4	8	12
27	บริษัท ลาวจนพัฒนาแร่ธาตุตะวันออกไกล จำกัด	5	15	20
28	บริษัท cable TV หลวงน้ำทา จำกัด	5	3	8
29	โรงแรมหลวงน้ำทาฮวงจิง	5	10	15
30	บริษัท พัฒนาชีวะศาสตร์หลวงน้ำทา จำกัด	1	4	5
31	บริษัท เจยช่วงส่งเสริมปลูกข้าวโพด จำกัด	2	3	5
32	ท่าน จิวเจียนหัวปลูกยางพารา	2	4	6
33	บริษัท พัฒนาสิ่งทอ จำกัด	3	2	5
	รวม	110	172	282

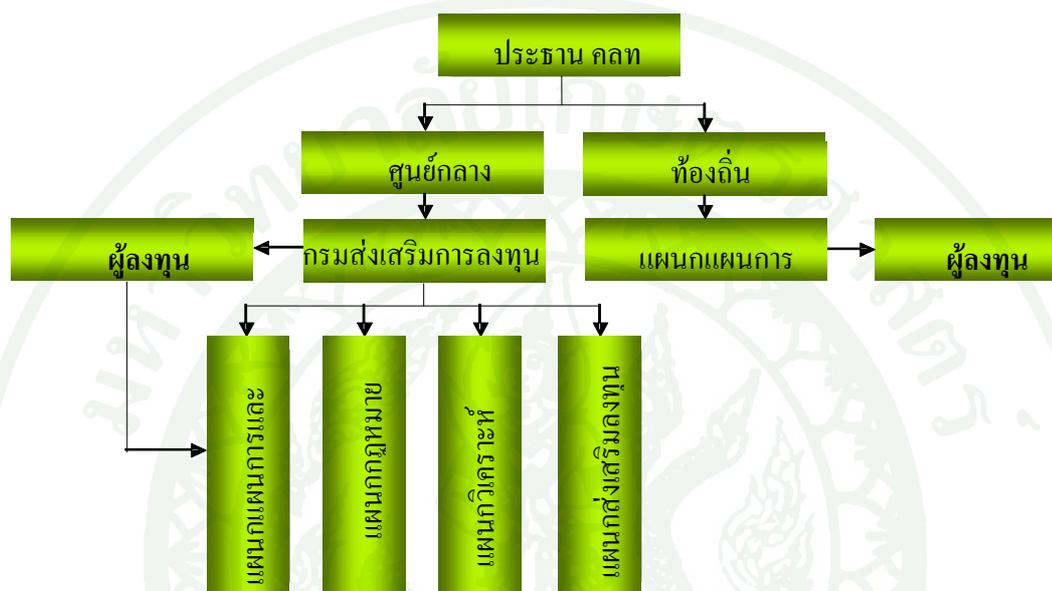
ที่มา: แผนกแผนการและการการลงทุน (2553)

โครงสร้างการคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ สปป. ลาว

รัฐบาลแห่ง สปป. ลาว ได้สร้างตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุน หรือเรียกว่าย่อว่า “คลท” อยู่ขึ้นกระทรวง หรือ ศูนย์กลาง และขึ้นท้องถิ่นหรือจังหวัด (ดังปรากฏในภาคผนวก ก) คือ

1. “คลท” อยู่ขึ้นกระทรวง (ศูนย์กลาง) โดยท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแผนการและการการลงทุนเป็นประธาน “คลท” โดยตำแหน่งและถือเอากรมส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนภายในและต่างประเทศ (DDFI) เป็นห้องการประจำการ ซึ่งหน่วยงานบริการลงทุนผ่านประตูเดียว (One Stop Service) ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ดังภาพที่ 7

2. ชั้นท้องถิ่น (ชั้นจังหวัด) โดยท่านผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน “คลท” โดยตำแหน่ง และ ถือเอาแผนกแผนการและการลงทุน เป็นห้องการประจำการ ซึ่งหน่วยงานบริการลงทุนผ่าน ประชูดเดียว (One Stop Service) เป็นจุดศูนย์รวมการประสานงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากแผนก การที่เกี่ยวข้องของจังหวัด ดังภาพที่ 7



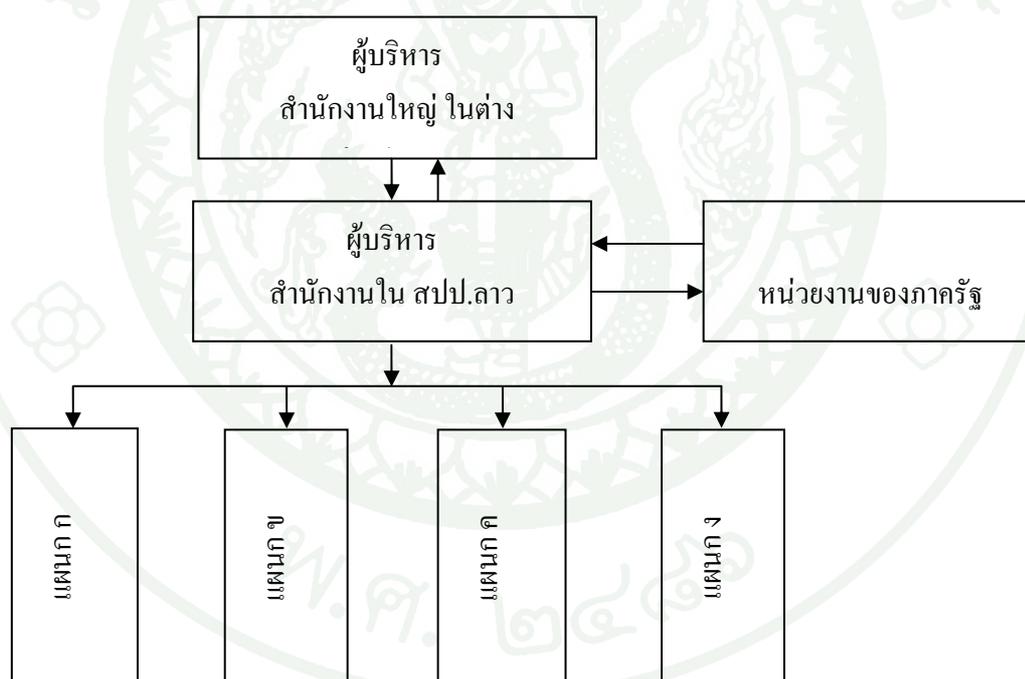
ภาพที่ 7 สิทธิและหน้าที่ของการคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศของ สปป ลาว
ที่มา: กระทรวงแผนการและการการลงทุน (2005)

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาบรรดากฎหมาย ระเบียบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรบุคคลของ องค์กรธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมให้ลงทุน ในการนำเข้าแรงงานต่างประเทศ ในมาตรา 28 ของคำตัดสิน นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติกฎหมายคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ (ฉบับลง วันที่ 12 ตุลาคม 2549) ได้ระบุไว้ว่าแรงงานต่างประเทศที่ทำงานประจำไม่ให้ ร้อยละ 10 ของ แรงงานทั้งหมดในองค์กรธุรกิจ ส่วนแรงงานชั่วคราวต้องผ่านการพิจารณาจากภาครัฐ (แผนก แผนการและการลงทุน และ แผนกแรงงานและสวัสดิการสังคม) องค์กรธุรกิจมีสิทธิ์ในการเช่น สัญญาว่าจ้างงานกับ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ตามความต้องการใน องค์กรของตน และปฏิบัตินโยบาย หรือมาตรการต่อผู้ออกแรงงานให้เสมอภาพกัน(กฎหมาย ส่งเสริมการลงทุน ฉบับลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2552) ในมาตรา 25 ของกฎหมายแรงงาน (ฉบับลง

วันที่ 7 ธันวาคม 2550) ได้ระบุไว้ว่าสามารถนำเข้าแรงงานต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านร่างกายได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของแรงงานทั้งหมด และแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านความคิด ได้ไม่เกิน ร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมด แรงงานที่นำเข้ามานั้นต้องมีกำหนดเวลา และมีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการให้แก่แรงงานลาว

นอกจากนั้นแผนกแรงงาน-สวัสดิการสังคมจังหวัด ยังได้ออกระเบียบ (ฉบับลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2551) ว่าด้วยเงื่อนไขและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างประเทศ คือ ต้องเป็นคนที่มีความรู้ดี สุขภาพแข็งแรง สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ-เทคนิคให้แก่แรงงานลาว และการนำเข้าแต่ละครั้งต้องจัดทำแผนความต้องการประจำปีโดยเสนอผ่านแผนกแผนการและการลงทุนจังหวัด จึงสามารถนำเข้าได้ ตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดคือ ร้อยละ 10 และร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมด ในองค์กร โครงสร้างในการบริหารองค์กรธุรกิจต่างประเทศควรมีโครงสร้างดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โครงสร้างในการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจต่างประเทศตามระเบียบการของ สปป.ลาว

ที่มา: จากการสำรวจ และวิเคราะห์

อุปสรรคและปัญหา

เนื่องจากโครงการส่วนมากเป็นบริษัทการลงทุนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็กการบริหารจัดการขององค์กรดังกล่าว ส่วนมากจะเป็นรูปแบบพื้นฐาน (U-form) นอกจากนั้นการบริหารองค์กรธุรกิจต่างประเทศ ยังมีอุปสรรค เพราะว่าแรงงานภายในจังหวัดยังมีระดับการศึกษาต่ำ ความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ทำงานยังน้อย การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรก่อนการเริ่มลงทุนยังไม่ชัดเจน ความเข้าใจของผู้ลงทุนต่อประเพณี วัฒนธรรมของในแต่ละท้องถิ่นยังน้อย การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การประกอบเข้าทำงานยังไม่เป็นไปตาม กฎหมายของ สปป.ลาว กำหนด ไว้ ทำให้เกิดปัญหาตามมามากมาย คือ การนำใช้บุคลากรไม่เหมาะกับงานทำให้การดำเนินโครงการไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาของจังหวัด ไม่เป็นไปตามการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ และสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้ในขั้นต้น บุคลากรส่วนมากไม่เข้าใจไม่มีความรู้ด้านกฎหมายของ สปป.ลาว ผู้บริหารไม่มีประสบการณ์ ไม่มีความรู้ด้านภาษาลาว หรือ ภาษาอังกฤษ การนำใช้ภาษาแปล (ล่าม) ไม่มีระดับการศึกษา จึงเป็นเหตุให้เกิดมีการบุกรุกพื้นที่ตัดไม้ ไม่เคารพจารีตประเพณีของท้องถิ่น ไม่ส่งรายงานผลการเคลื่อนไหวขององค์กรให้ และสิ่งสำคัญที่สุดก็คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ของดำเนินโครงการ ไม่อยากเข้ามีส่วนร่วมโครงการ (สำหรับโครงการส่งเสริมประชาชน) ทำให้โครงการดำเนินงานไม่ได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นยังเป็นปัญหาส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมของ สปป.ลาว โดยเฉพาะจังหวัดหลวงน้ำทา เป็นปัญหาที่ต้องรีบแก้ไขโดยด่วน

สรุปท้ายบท

องค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศได้ก่อตั้งขึ้นในหลังจาก สปป.ลาว ได้เปิดประเทศรับส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ในปี ค.ศ. 1994 ในจังหวัดหลวงน้ำทามีองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศ 33 องค์กร เป็นการลงทุนรูปแบบผสม 28 โครงการ เป็นองค์กรธุรกิจจากต่างประเทศทั้งหมด จำนวน 5 องค์กร เป็นโครงการขนาดกลาง และขนาดเล็กทำให้มีการบริหารจัดการแบบครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจ โดยมีแรงงานทั้งหมดอยู่ในองค์กรธุรกิจจำนวน 848 คน เป็นแรงงานจากต่างประเทศ 275 คน แรงงานที่มีทักษะมี 282 คน เป็นแรงงานต่างประเทศ จำนวน 172 คน ระเบียบ กฎหมายได้กำหนดไว้ว่าสามารถนำเข้าแรงงานต่างประเทศที่มีความสามารถไม่เกิน ร้อยละ 10 ของแรงงานทั้งหมด อุปสรรคและปัญหา คือ แรงงานภายในหรือแรงงานท้องถิ่นที่มีความสามารถไม่เพียงพอ บางองค์กรธุรกิจไม่มีบุคลากร

ที่เป็นคนลาวเลย มีแต่ในนามเท่านั้น การปฏิบัติระเบียบกฎหมายขององค์กรธุรกิจไม่เข้มงวดเท่าที่ควร ระบบหรือว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจยังไม่ชัดเจน



บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลของการศึกษานี้จะเป็นการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามชุดที่ 1 และแบบสอบถามชุดที่ 2 วิเคราะห์หาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าไคลสแควร์ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง เพื่อประกอบในการอธิบายพรรณนา

ความคิดเห็นของบุคลากรจากภาครัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานของภาครัฐ จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่งาน เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา คือ นายอำเภอ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอทอง อำเภอสิง อำเภอหลวงน้ำทา อำเภอนาแล และอำเภอเวียงพูกา จำนวน 5 ท่าน หัวหน้าแผนกการ 5 แผนกการ จำนวน 5 ท่าน และวิชาการแต่ละแผนกการ จำนวน 5 คน โดย สุ่มตามความสะดวก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 48-58 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคืออายุระหว่าง 37-47 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ อายุระหว่าง 26-36 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปริญญาตรีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ตำแหน่งระดับผู้บริหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และตำแหน่ง ระดับวิชาการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันส่วนมาก จะอยู่ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 60 อยู่ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และ มากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานของภาครัฐ

	คน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	86.70
หญิง	2	13.30
รวม	15	100.00
อายุ		
26-36 ปี	4	26.70
37-47 ปี	5	33.30
48-58 ปี	6	40.00
รวม	15	100.00
การศึกษา		
ปริญญาตรี	11	73.30
สูงกว่าปริญญาตรี	4	26.70
รวม	15	100.00
ตำแหน่งงาน		
ระดับผู้บริหาร	10	66.70
ระดับวิชาการ	5	33.30
รวม	15	100.00
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
1-2 ปี	3	30.00
3-5 ปี	9	40.00
มากกว่า 5 ปี	3	00.00
รวม	15	100.00

ที่มา: จากการคำนวณ

ความถี่และร้อยละของความคิดเห็นจากหน่วยงานภาครัฐต่อการบริหารงานบุคคลของ
องค์กรธุรกิจต่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา

จะเป็นความคิดเห็นของบุคลากรจากหน่วยงานของภาครัฐโดยรวบรวมได้จากแบบสอบถาม
ชุดที่ 1

ตารางที่ 5 ความถี่และร้อยละของความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ

	ระดับความคิดเห็น(ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
1.รัฐบาลในระดับจังหวัดได้ เกื้อหนุนการลงทุนจาก ต่างประเทศมาก	0 (0.00)	0 (0.00)	5 (33.33)	0 (0.00)	10 (66.67)	15 (100.00)
2.รัฐบาลในระดับกระทรวง ได้เกื้อหนุนการลงทุนจาก ต่างประเทศมาก	0 (0.00)	0 (0.00)	6 (40.00)	0 (0.00)	9 (60.00)	15 (100.00)
3.กฎหมายคุ้มครองและ ส่งเสริมการลงทุน ต่างประเทศ ของ สปป.ลาว มีความเหมาะสมกับการ จัดการทรัพยากรบุคคลของ องค์กรธุรกิจต่างประเทศ มาก	1 (6.70)	0 (0.00)	10 (66.70)	0 (0.00)	4 (26.70)	15 (100.00)
4.ระเบียบการและ ข้อกำหนดต่างๆ ที่ออกโดย แผนกตรวจคนออก-เข้า เมืองมีความสอดคล้องกับ การส่งเสริมและคุ้มครอง การลงทุนจากต่างประเทศ มาก	8 (553.30)	0 (0.00)	7 (46.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (100.00)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น(ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
5.ระเบียบการและ ข้อกำหนดต่างๆ ที่ออก โดยแผนกแรงงานและ สวัสดิการสังคมมีความ สอดคล้องกับการส่งเสริม และคุ้มครองการลงทุน จากต่างประเทศมาก	8 (53.30)	0 (0.00)	7 (46.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (100.00)
6.แผนกการต่างๆ ภาครัฐ ได้มีการประสานงานกัน เกี่ยวกับการแก้ปัญหาใน การบริหารจัดการของ องค์กรธุรกิจต่างประเทศ มาก	6 (40.00)	0 (0.00)	9 (60.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (100.00)
7.การอนุญาตให้องค์กร ธุรกิจนำแรงงาน ต่างประเทศเข้ามาทำงาน โดยหน่วยงานของภาครัฐ มีความเหมาะสมตาม กฎหมายมาก	11 (73.30)	0 (0.00)	4 (26.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (100.00)
8.องค์กรธุรกิจลงทุนจาก ต่างประเทศได้ปฏิบัติตาม ระเบียบกฎหมายของ สปป. ลาว มาก	3 (20.00)	0 (0.00)	12 (80.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (100.00)
9.การลงทุนจาก ต่างประเทศได้สร้างอาชีพ ให้แก่แรงงาน ภายในประเทศโดยเฉพาะ แรงงานภายในจังหวัด หลวงน้ำทา มาก	5 (33.30)	0 (0.00)	10 (66.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (100.00)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น(ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
10.การลงทุนจาก						
ต่างประเทม่มีการบริหาร						
จัดการองค์กรโดยใช้	6	0	9	0	0	15
เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาก	(40.00)	(0.00)	(60.00)	(0.00)	(0.00)	(100.00)
11.การลงทุนจาก						
ต่างประเทม่ได้ทำการ						
ฝึกอบรม ถ่ายทอด						
เทคโนโลยีให้แก่แรงงาน						
ท้องถิ่นทำให้การ						
ดำเนินงานไปอย่างมี	9	0	6	0	0	15
ประสิทธิผลมาก	(60.00)	(0.00)	(40.00)	(0.00)	(0.00)	(100.00)
12.การจัดการทรัพยากร						
บุคคลขององค์กรธุรกิจ						
ต่างประเทม่ด้าน วางแผน						
บุคลากรมีปัญหา	0	0	5	0	10	15
	(00.00)	(0.00)	(33.30)	(0.00)	(66.70)	(100.00)
13.การจัดการทรัพยากร						
บุคคลขององค์กรธุรกิจ						
ต่างประเทม่ด้าน สรรหา						
และคัดเลือกบุคลากรมี	0	0	7	0	8	15
ปัญหา	(00.00)	(0.00)	(46.70)	(0.00)	(53.30)	(100.00)
14.การจัดการทรัพยากร						
บุคคลขององค์กรธุรกิจ						
ต่างประเทม่ด้าน การธำรง						
รักษาบุคลากรมีปัญหา	0	0	8	0	7	15
	(00.00)	(0.00)	(53.30)	(0.00)	(46.70)	(100.00)
15.การจัดการทรัพยากร						
บุคคลขององค์กรธุรกิจ						
ต่างประเทม่ด้านการ						
ประเมินผลบุคลากรมี	0	0	6	0	9	15
ปัญหา	(00.00)	(0.00)	(40.00)	(0.00)	(60.00)	(100.00)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					รวม
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
16.การจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจ						
ต่างประเทศด้านการพัฒนา	0	0	1	0	14	15
บุคลากรมีปัญหา	(00.00)	(0.00)	(6.70)	(0.00)	(93.30)	(100.00)
18.การจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจ						
ต่างประเทศด้านการให้						
พ้นออกจากงานมีปัญหา	0	0	10	0	5	15
มาก	(00.00)	(0.00)	(66.70)	(0.00)	(33.30)	(100.00)
19.องค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้มีการ						
ปรับปรุงแนวทางการ						
พัฒนาการบริหาร						
ทรัพยากรบุคคลให้						
สอดคล้องกับสภาพความ	3	0	12	0	0	15
อยู่ตลอดเวลา	(20.00)	(0.00)	(80.00)	(0.00)	(0.00)	(100.00)

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตาราง 5 เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อรัฐบาลในระดับจังหวัดได้เกื้อหนุนการลงทุนจากต่างประเทศมากที่สุดส่วนเห็นด้วยมากที่สุด สูงสุด ร้อยละ 66.70 รองลงมาเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 33.30 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อรัฐบาลในระดับกระทรวงได้เกื้อหนุนการลงทุนจากต่างประเทศมากที่สุดส่วนเห็นด้วยมากที่สุด สูงสุด ร้อยละ 60.00 รองลงมาเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 40.00 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อกฎหมายคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ ของ สปป.ลาว มีความเหมาะสมกับการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศมากที่สุดส่วนเห็นด้วยปานกลาง สูงสุด ร้อยละ 66.67 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 26.67 และ ร้อยละ 6.67 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อระเบียบการและข้อกำหนดต่างๆ ที่ออกโดยแผนกตรวจคนออก-เข้าเมือง และ ระเบียบการและข้อกำหนดต่างๆ ที่

ออกโดยแผนกแรงงานและสวัสดิการสังคมมีความสอดคล้องกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศ มีความสอดคล้องกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศมาก มีความคิดเห็นที่เหมือนกันคือมีส่วนเห็นด้วยน้อยที่สุด สูงสุด ร้อยละ 53.33 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 46.67 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อแผนกการต่างๆ ภาครัฐ ได้มีการประสานงานกันเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจต่างประเทศมาก มีส่วนเห็นด้วยปานกลาง สูงสุด ร้อยละ 60.00 รองลงมาเห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 26.67 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการอนุญาตให้องค์กรธุรกิจนำแรงงานต่างประเทศเข้ามาทำงาน โดยหน่วยงานของภาครัฐได้มีการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายมาก มีส่วนเห็นด้วยน้อยที่สุด สูงสุด ร้อยละ 73.33 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 26.67 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของ สปป. ลาว มาก มีส่วนเห็นด้วยปานกลาง สูงสุด ร้อยละ 80.00 รองลงมาเห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 20.00

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการลงทุนจากต่างประเทศได้สร้างอาชีพให้แก่แรงงานภายในประเทศโดยเฉพาะแรงงานภายในจังหวัดหลวงน้ำทา มาก มีส่วนเห็นด้วยปานกลาง สูงสุด ร้อยละ 66.67 รองลงมาเห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 33.33 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการลงทุนจากต่างประเทศได้ทำให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างงานมาก มีส่วนเห็นด้วยปานกลาง สูงสุด ร้อยละ 66.67 รองลงมาเห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 33.33 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการลงทุนจากต่างประเทศมีการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาก มีส่วนเห็นด้วยปานกลาง สูงสุด ร้อยละ 60.00 รองลงมาเห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 40.00 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการลงทุนจากต่างประเทศได้ทำการฝึกอบรมถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานท้องถิ่นทำให้การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนเห็นด้วยน้อยที่สุด สูงสุด ร้อยละ 60.00 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 40.00 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน วางแผนบุคลากรมีปัญหา มาก มีส่วนเห็นด้วยมากที่สุด สูงสุด ร้อยละ 66.67 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 33.33 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีปัญหา มาก มีส่วนเห็นด้วยมากที่สุด สูงสุด ร้อยละ 53.33 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 46.67 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ

ด้านการชำระรักษาบุคลากรมีปัญหา มาก มีสัดส่วนเห็นด้วยปานกลาง สูงสุด ร้อยละ 53.33 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 46.67 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้านการประเมินผลบุคลากรมีปัญหา มาก มีสัดส่วนเห็นด้วยมากที่สุด สูงสุด ร้อยละ 60.00 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 40.00 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน การพัฒนาบุคลากรมีปัญหา มาก มีสัดส่วนเห็นด้วยมากที่สุด สูงสุด ร้อยละ 93.33 รองลงมาเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 6.67 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้านการให้พ้นออกจากงานมีปัญหา มาก มีสัดส่วนเห็นด้วยปานกลาง สูงสุด ร้อยละ 66.67 รองลงมาเห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 33.33 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานของรัฐต่อองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้มีการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพความอยู่ตลอดเวลา มีสัดส่วนเห็นด้วยปานกลาง สูงสุด ร้อยละ 80.00 รองลงมาเห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 20.00

ความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุน ทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว

การศึกษาความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว จะอธิบายถึงลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ความคิดเห็น และรวมทั้งอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่มีความชำนาญงานในองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศ 33 บริษัท จำนวน 166 คน โดยสุ่มตัวอย่างใน อำเภอ 5 อำเภอ ตามความสะดวก ได้แก่ อำเภอลอง อำเภอสิง อำเภอหลวงน้ำทา อำเภอนาแล และอำเภอเวียงพูคา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 มีสัญชาติ ต่างประเทศ 124 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 เป็นสัญชาติลาว จำนวน 42 คิดเป็นร้อยละ 25.30 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-36 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 รองลงมาคืออายุระหว่าง 37-47 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50

อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 18 คิดเป็นร้อยละ 10.80 อายุระหว่าง 48-58 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา/ปวส จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 สูงกว่าระดับปริญญาตรี 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 จะเป็นระดับวิชาการจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 และ ตำแหน่งระดับผู้บริหารจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมามีประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างองค์กรธุรกิจต่างประเทศ

	คน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	121	72.90
หญิง	45	27.10
รวม	166	100.00
สัญชาติ		
ลาว	42	25.30
ต่างประเทศ	124	74.7
รวม	166	100.00
อายุ		
ไม่เกินหรือเท่ากับ 25 ปี	15	10.80
26-36 ปี	95	57.20
37-47 ปี	39	23.50
48-58 ปี	14	8.40
59 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	166	100.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	2	1.20
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	5	3.00
อนุปริญญา/ปวส	41	24.70
ปริญญาตรี	103	62.00
สูงกว่าปริญญาตรี	15	9.00
รวม	166	100.00
ตำแหน่งงาน		
ระดับผู้บริหาร	38	22.90
ระดับวิชาการ	128	77.10
รวม	166	100.00
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
1-2 ปี	19	11.40
3-5 ปี	89	53.60
มากกว่า 5 ปี	58	34.90
รวม	166	100.00

ที่มา: จากการคำนวณ

ตารางที่ 7 ความถี่ และร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
1.การจัดการบุคลากร ขององค์กรธุรกิจต่าง ประเทศได้พิจารณาถึง เพศชายและเพศหญิง มาก	0 (00.00)	7 (4.20)	83 (50.00)	69 (41.60)	7 (4.20)	166 (100.00)
2.การจัดการบุคลากร ขององค์กรธุรกิจต่าง ประเทศได้พิจารณาถึง เชื้อชาติและสัญชาติ มาก	0 (00.00)	71 (42.80)	0 (0.00)	85 (51.20)	10 (6.00)	166 (100.00)
3.ระดับการศึกษาของ ผู้บริหาร	0 (00.00)	32 (19.30)	56 (33.70)	70 (42.20)	8 (4.80)	166 (100.00)
4.การสื่อสาร	0 (0.00)	2 (1.20)	139 (83.70)	25 (15.10)	0 (0.00)	166 (100.00)
5. ความสามารถของ บุคลากรจาก ต่างประเทศ	0 (0.00)	21 (12.70)	103 (62.00)	41 (24.70)	1 (0.6)	166 (100.00)
6.ความสามารถของ บุคลากร ภายในประเทศ	1 (0.60)	60 (36.10)	85 (51.20)	20 (12.00)	0 (0.00)	166 (100.00)
7.เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0 (00.00)	73 (44.00)	78 (47.00)	15 (9.00)	0 (0.00)	166 (100.00)
8.ความแตกต่างทาง ด้านวัฒนธรรม และ สังคม	0 (00.00)	11 (6.60)	119 (71.70)	36 (21.70)	0 (0.00)	166 (100.00)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
9.สภาพเศรษฐกิจ	0	80	62	24	0	166
ภายใน สปป.ลาว	(00.00)	(48.20)	(37.30)	(14.50)	(0.00)	(100.00)
10.ระบบการปกครอง	0	38	102	26	0	166
ของ สปป. ลาว	(0.00)	(22.90)	(61.40)	(15.70)	(0.00)	(100.00)
11. ประสิทธิภาพในการ	0	53	64	48	1	166
สร้างงาน	(0.00)	(31.90)	(38.60)	(28.90)	(0.60)	(100.00)
12. ประสิทธิภาพในการ	0	85	63	18	0	166
ถ่ายทอดเทคโนโลยี	(0.00)	(51.20)	(38.00)	(10.80)	(0.00)	(100.00)
13.รูปแบบการจัด	0	37	123	6	0	166
โครงสร้างขององค์กร	(0.00)	(22.30)	(74.10)	(3.60)	(0.00)	(100.00)
14.กระบวนการจัดการ	0	71	85	10	0	166
ทรัพยากรบุคคล	(0.00)	(42.80)	(51.20)	(6.00)	(0.00)	(100.00)
15.การปรับปรุงแนว						
ทางการพัฒนาการ						
บริหารบุคลากรให้						
สอดคล้องกับสภาพ						
ความเป็นจริงอยู่	0	17	98	48	3	166
ตลอดเวลา	(0.00)	(10.20)	(59.00)	(28.90)	(1.80)	(100.00)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บเป็นค่าร้อยละในแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 7 จะพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรธุรกิจจากต่างประเทศต่อการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงเพศชายและเพศหญิงมาก มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มากที่สุด จำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก จำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 41.60 มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการบุคลากรขององค์กร

ธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงเชื้อชาติและสัญชาติ มาก มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก มากที่สุด จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย จำนวน 71 คนคิดเป็นร้อยละ 42.80 มีระดับความคิดเห็นต่อระดับการศึกษาของผู้บริหารอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก มากที่สุด จำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลางจำนวน 56 คิดเป็นร้อยละ 33.70 และมีระดับเห็นด้วยน้อย จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 19.30 มีระดับความคิดเห็นต่อการสื่อสารหรือการประสานงานต่างๆ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มากที่สุด จำนวน 139 คนคิดเป็นร้อยละ 83.702 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 15.10 และมีระดับเห็นด้วยน้อย จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 1.20 มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถของบุคลากรจากต่างประเทศ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก จำนวน 41คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และมีระดับเห็นด้วยน้อย จำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 12.70 มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถของบุคลากรจากภายในประเทศ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และมีระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 12.00 มีระดับความคิดเห็นต่อการพิจารณาด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย จำนวน 73 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.00 และมีระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 9.00

มีระดับความคิดเห็นต่อการพิจารณาด้านความแตกต่างทาง ด้านวัฒนธรรม และสังคมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก จำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.70 และมีระดับเห็นด้วยน้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 มีระดับความคิดเห็นต่อการพิจารณาด้านสภาพเศรษฐกิจภายใน สปป.ลาว อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยน้อยมากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 และมีระดับเห็นด้วยมากจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 มีระดับความคิดเห็นต่อการพิจารณาด้วาระบบการปกครองของ สปป.ลาว อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางมากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อยจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และมีระดับเห็นด้วยมากจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 มีระดับความคิดเห็นต่อการลงทุนจากต่างประเทศทำให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลางมากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 และมีระดับเห็นด้วยมากจำนวน 48 คนคิดเป็นร้อยละ 28.90 มีระดับความคิดเห็นต่อการลงทุนจากต่างประเทศทำให้เกิด

ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานลาว อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยน้อย มาก ที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และมีระดับเห็นด้วยมากจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 60 มีระดับความคิดเห็นต่อการพิจารณาด้านรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และมีระดับเห็นด้วยมากจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 มีระดับความคิดเห็นต่อการกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล ขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 และมีระดับเห็นด้วยมากจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 มีระดับความคิดเห็นต่อการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรให้ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 และมีระดับเห็นด้วยน้อย จำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 10.20

**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคล
ขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศ**

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับประสิทธิผลในการสร้างงาน

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : เพศไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

H_1 : เพศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการสร้างงาน

		ประสิทธิผลในการสร้างงาน				รวม
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
เพศ	ชาย	37 (30.60)	49 (40.50)	34 (28.10)	1 (0.80)	121 (100.00)
	หญิง	16 (35.60)	15 (33.30)	14 (31.10)	0 (0.00)	45 (100.00)
รวม		53 (31.90)	64 (38.60)	48 (28.90)	1 (0.60)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบพบว่า ได้ค่าไคสแควร์ ($\chi^2 = 1.16$) และค่า p_value = 0.761 ซึ่งมีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : เพศไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

H_1 : เพศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบพบว่า ได้ค่าไคสแควร์ ($\chi^2 = 2.47$) และค่า p_value = 0.29 ซึ่งมีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

		ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
เพศ	ชาย	64 (52.90)	42 (34.70)	15 (12.40)	121 100.00
	หญิง	21 (46.70)	21 (46.70)	3 (6.70)	45 (100.00)
รวม		53 (31.90)	85 (51.20)	63 (38.00)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : เพศไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

H_1 : เพศมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบพบว่า ได้ค่าไคสแควร์ ($\chi^2 = 4.67$) และค่า p_value = 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัด
โครงสร้างขององค์กร

		รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
เพศ	ชาย	22 (18.20)	95 (78.50)	4 (3.30)	121 (100.00)
	หญิง	15 (33.30)	28 (62.20)	2 (4.40)	45 (100.00)
รวม		37 (22.3)	123 (74.10)	6 (3.60)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการทรัพยากร
บุคคล

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : เพศไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

H_1 : เพศมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบพบว่า ได้ค่าไคสแควร์ ($\chi^2 = 3.01$) และค่า $p_value = 0.222$ ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความเห็นต่อกระบวนการจัดการ
ทรัพยากรบุคคล

		กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
เพศ	ชาย	54 (44.60)	62 (51.20)	5 (4.10)	121 (100.00)
	หญิง	17 (37.80)	23 (51.10)	5 (11.10)	45 (100.00)
รวม		71 (42.80)	85 (51.20)	10 (6.00)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน
ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความเห็นต่อการปรับปรุงแนวทางการ
พัฒนาการจัดการบุคลากร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

H_1 : เพศมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบพบว่า มีหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 3 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 37.50 ค่าไคสแควร์ ($\chi^2 = 2.19$) และค่า p_value = 0.534 ซึ่งมีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความคิดเห็นต่อการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

		การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร				รวม
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วยปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
เพศ	ชาย	14 (11.60)	69 (57.00)	35 (28.90)	3 (2.50)	121 (100.00)
	หญิง	3 (6.70)	29 (64.40)	13 (28.90)	0 (0.00)	45 (100.00)
รวม		17 (10.20)	98 (59.00)	48 (28.90)	3 (1.80)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการสร้างงาน

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

H_1 : อายุมีความสัมพันธ์กับการประสิทธิผลในการสร้างงาน

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบพบว่า มีหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 6 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 37.50 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 12.95 ($\chi^2 = 12.95$) และค่า $p_value = 0.036$ ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการสร้างงาน

		ประสิทธิผลในการสร้างงาน				รวม
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
อายุ	น้อยหรือเท่า 25 ปี	6	7	4	1	18
		(33.30)	(38.90)	(22.20)	(5.60)	(100.00)
	26-36 ปี	28	40	27	0	95
		(29.50)	(42.10)	(28.40)	(0.000)	(100.00)
	37-47 ปี	16	10	13	0	39
		(41.00)	(25.60)	(33.30)	(0.00)	(100.00)
	48-58 ปี	3	7	4	0	14
		(21.40)	(50.00)	(28.60)	(0.00)	(100.00)
รวม		53	64	48	1	166
		(31.90)	(38.60)	(28.90)	(0.60)	(100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

H_1 : อายุมีความสัมพันธ์กับการประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบพบว่า มีหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 3 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 25.00 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 3.95 ($\chi^2 = 3.95$) และค่า $p_value = 0.683$ ซึ่งมีค่า

มากกว่า ๑ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

อายุ	ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			รวม
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
น้อยหรือเท่า 25 ปี	9 (50.00)	7 (38.90)	2 (11.10)	18 (100.00)
26-36 ปี	46 (48.40)	36 (37.90)	13 (13.70)	95 (100.00)
37-47 ปี	23 (59.00)	13 (33.30)	3 (7.70)	39 (100.00)
48-58 ปี	7 (50.00)	7 (50.00)	0 (0.00)	14 (100.00)
รวม	85 (51.20)	63 (38.00)	18 (10.80)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

H_1 : อายุมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบพบว่า มีหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 6 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 50.00 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 8.20 ($\chi^2 = 8.20$) และค่า p_value = 0.223 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

อายุ	น้อยหรือเท่า 25 ปี	รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
		7 (38.90)	10 (55.60)	1 (5.60)	18 (100.00)
	26-36 ปี	24 (25.30)	68 (71.60)	3 (3.20)	95 (100.00)
	37-47 ปี	5 (12.80)	33 (84.60)	1 (2.60)	39 (100.00)
	48-58 ปี	1 (7.10)	12 (85.70)	1 (7.10)	14 (100.00)
	รวม	37 (22.30)	123 (74.10)	6 (3.60)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

H_1 : อายุมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบพบว่า มีหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 3 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 25.00 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 1.97 ($\chi^2 = 1.97$) และค่า $p_value = 0.922$ ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

อายุ	น้อยหรือเท่า 25 ปี	กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
	น้อยหรือเท่า 25 ปี	8 (44.400)	8 (44.40)	2 (11.100)	18 (100.00)
	26-36 ปี	39 (41.10)	50 (52.60)	6 (6.30)	95 (100.00)
	37-47 ปี	18 (46.20)	20 (51.30)	1 (2.60)	39 (100.00)
	48-58 ปี	6 (42.90)	7 (50.00)	1 (7.10)	14 (100.00)
	รวม	71 (42.80)	85 (51.20)	10 (6.00)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความคิดเห็นต่อการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

H_1 : อายุมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

		การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร				
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
อายุ	น้อยหรือเท่า 25 ปี	3	8	7	0	18
		(16.70)	(44.40)	(38.90)	(0.00)	(100.00)
	26-36 ปี	8	55	30	2	95
		(8.40)	(57.90)	(31.60)	(2.10)	(100.00)
	37-47 ปี	4	26	8	1	39
		(10.30)	(66.70)	(20.50)	(2.60)	(100.00)
	48-58 ปี	2	9	3	0	14
		(14.30)	(64.30)	(21.40)	(0.00)	(100.00)
รวม		17	98	48	3	166
		(10.20)	(59.00)	(28.90)	(1.80)	(100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบพบว่า มีหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 8 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 50.00 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 5.20 ($\chi^2 = 5.20$) และค่า p_value = 0.816 ซึ่งมีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการสร้างงาน

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : สัญชาติไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสร้างงาน

H_1 : สัญชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสร้างงาน

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบพบว่า มีหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 2 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 25 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 2.16 ($\chi^2 = 2.16$) และค่า $p_value = 0.538$ ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับประสิทธิผลในการสร้างงาน

		ประสิทธิผลในการสร้างงาน				รวม
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
สัญชาติ	ลาว	17 (40.50)	14 (33.30)	11 (26.20)	0 (0.00)	42 (100.00)
	ต่างประเทศ	36 (29.00)	50 (40.30)	37 (29.80)	1 (0.80)	124 (100.00)
รวม		53 (31.90)	64 (38.60)	48 (28.90)	1 (0.60)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : สัญชาติไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

H_1 : สัญชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบพบว่า มีหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 1 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 16.7 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 8.84 ($\chi^2 = 8.84$) และค่า $p_value = 0.012$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

		ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
สัญชาติ	ลาว	29	8	5	42
		(69.00)	(19.00)	(11.90)	(100.00)
ต่างประเทศ		56	55	13	124
		(45.20)	(44.40)	(10.50)	(100.00)
รวม		85	63	18	166
		(51.20)	(38.00)	(10.80)	(100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : สัญชาติไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

H_1 : สัญชาติมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 2 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 3.33 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 3.70 ($\chi^2 = 3.70$) และค่า p_value = 0.157 ซึ่งมีค่ามากกว่า ๓ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

		รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
สัญชาติ	ลาว	6 (14.30)	33 (78.60)	3 (7.10)	42 (100.00)
	ต่างประเทศ	31 (25.00)	90 (72.60)	3 (2.40)	124 (100.00)
รวม		37 (22.30)	123 (74.10)	6 (3.60)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับความเห็นต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : สัญชาติไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

H_1 : สัญชาติมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 1 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 16.7 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 1.56 ($\chi^2 = 1.56$) และค่า p_value = 0.456 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

		กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
สัญชาติ	ลาว	21 (50.00)	18 (42.90)	3 (7.10)	42 (100.00)
	ต่างประเทศ	50 (40.30)	67 (54.00)	7 (5.60)	124 (100.00)
รวม		71 (42.80)	85 (51.20)	10 (6.00)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับความคิดเห็นต่อการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : สัญชาติไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

H_1 : สัญชาติมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบพบว่า มีหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 3 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 37.5 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 3.78 ($\chi^2 = 3.78$) และค่า p_value = 0.286 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติกับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

		ประสิทธิผลในการสร้างงาน				
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
สัญชาติ	ลาว	7 (16.70)	22 (52.40)	13 (31.00)	0 (0.00)	42 (100.00)
	ต่างประเทศ	10 (8.10)	76 (61.30)	35 (28.20)	3 (2.40)	124 (100.00)
รวม		17 (10.20)	98 (59.00)	48 (28.90)	3 (1.80)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการสร้างงาน

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

H_1 : ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

ระดับการศึกษา	มัธยมตอนต้น	ประสิทธิผลในการสร้างงาน				รวม
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	
		น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	0	1	0	2
		(50.00)	(.00)	(50.00)	(0.00)	(100.00)
	มัธยมตอนปลาย/	2	2	1	0	5
	ปวช	(40.00)	(40.00)	(20.00)	(0.00)	(100.00)
	อาอนุปริญญา/ปวส	14	18	9	0	41
		(34.10)	(43.90)	(22.00)	(0.00)	(100.00)
	ปริญญาตรี	34	39	29	1	103
		(33.00)	(37.90)	(28.20)	(1.00)	(100.00)
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	5	8	0	15
		(13.30)	(33.30)	(53.30)	(0.00)	(100.00)
	รวม	53	64	48	1	166
		(31.90)	(38.60)	(28.90)	(0.60)	(100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 13 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 65 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 8.08 ($\chi^2 = 8.08$) และค่า p_value = 0.778 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

H_1 : ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 8 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 53.3 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 12.23 ($\chi^2 = 12.23$) และค่า $p_value = 0.041$ ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

	ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			รวม
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ระดับการศึกษา				
มัธยมตอนต้น	1 (50.00)	0 (0.00)	1 (50.00)	2 (100.00)
มัธยมตอนปลาย/ปวช	2 (40.00)	1 (20.00)	2 (40.00)	5 (100.00)
อาณุปริญญา/ปวส	21 (51.20)	16 (39.00)	4 (9.80)	41 (100.00)
ปริญญาตรี	55 (53.40)	37 (35.90)	11 (10.70)	103 (100.00)
สูงกว่าปริญญาตรี	6 (40.00)	9 (60.00)	0 (0.00)	15 (100.00)
รวม	85 (51.20)	63 (38.00)	18 (10.80)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

H_1 : ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 10 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 66.7 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 11.79 ($\chi^2 = 11.79$) และค่า p_value = 0.160 ซึ่งมีค่า

มากกว่า ๑ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

		รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			รวม
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	
ระดับการศึกษา	มัธยมตอนต้น	1 (50.00)	1 (50.00)	0 (0.00)	2 (100.00)
	มัธยมตอนปลาย/ปวช	0 (0.00)	4 (80.00)	1 (20.00)	5 (100.00)
	อาอนุปริญญา/ปวส	10 (24.4)	29 (70.7)	2 (4.9)	41 (100.00)
	ปริญญาตรี	26 (25.20)	75 (72.80)	2 (1.90)	103 (100.00)
	สูงกว่าปริญญาตรี	0 (0.00)	14 (93.30)	1 (6.70)	15 (100.00)
รวม		37 (22.30)	123 (74.10)	6 (3.60)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

H_1 : ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 8 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 53.3 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 4.76 ($\chi^2 = 4.76$) และค่า p_value = 0.783 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

		กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			รวม
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	
ระดับการศึกษา	มัธยมตอนต้น	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (.0)	2 (100.00)
	มัธยมตอนปลาย/ปวช	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	5 (100.00)
	อาชีวปริญญา/ปวส	20 (48.8)	18 (43.9)	3 (7.3)	41 (100.00)
	ปริญญาตรี	43 (41.7)	54 (52.4)	6 (5.8)	103 (100.00)
	สูงกว่าปริญญาตรี	5 (33.3)	10 (66.7)	0 (.0)	15 (100.00)
รวม		71 (42.8)	85 (51.2)	10 (6.0)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

H_1 : ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

		การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร				รวม
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
ระดับการศึกษา	มัธยมตอนต้น	0 (0.00)	1 (50.00)	1 (50.00)	0 (0.00)	2 (100.00)
	มัธยมตอนปลาย/ ปวช	0 (0.00)	3 (60.00)	1 (20.00)	1 (20.00)	5 (100.00)
	อาชีวศึกษา/ปวส	3 (7.30)	25 (61.00)	12 (29.30)	1 (2.40)	41 (100.00)
	ปริญญาตรี	13 (12.60)	60 (58.30)	29 (28.20)	1 (1.00)	103 (100.00)
	สูงกว่าปริญญาตรี	1 (6.70)	9 (60.00)	5 (33.30)	0 (0.00)	15 (100.00)
	รวม	17 (10.20)	98 (59.00)	48 (28.90)	3 (1.80)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 14 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 70 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 12.40 ($\chi^2 = 12.40$) และค่า p_value = 0.414 ซึ่งมีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการสร้างงาน

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

H_1 : ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการสร้างงาน

		ประสิทธิผลในการสร้างงาน				รวม
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
ตำแหน่งงาน	ระดับผู้บริหาร	9 (23.70)	14 (36.80)	15 (39.50)	0 (0.00)	38 (100.00)
	ระดับวิชาการ	44 (34.40)	50 (39.10)	33 (25.80)	1 (0.80)	128 (100.00)
รวม		53 (31.90)	64 (38.60)	48 (28.90)	1 (0.60)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 20 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 25 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 3.28 ($\chi^2 = 3.28$) และค่า p_value = 0.350 ซึ่งมีค่า

มากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

H_1 : ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

		ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
ตำแหน่งงาน	ระดับผู้บริหาร	19 (50.00)	16 (42.10)	3 (7.90)	38 (100.00)
	ระดับวิชาการ	66 (51.60)	47 (36.70)	15 (11.70)	128 (100.00)
รวม		85 (51.20)	63 (38.00)	18 (10.80)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 1 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 16.7 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 0.63 ($\chi^2 = 0.63$) และค่า $p_value = 0.729$ ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัด
โครงสร้างขององค์กร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

H_1 : ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับรูปแบบการจัดโครงสร้าง
ขององค์กร

ตำแหน่งงาน	ระดับผู้บริหาร	รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
	ระดับผู้บริหาร	6 (15.80)	30 (78.90)	2 (5.30)	38 (100.00)
	ระดับวิชาการ	31 (24.20)	93 (72.70)	4 (3.10)	128 (100.00)
	รวม	37 (22.30)	123 (74.10)	6 (3.60)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 2 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 33.33 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 1.46 ($\chi^2 = 1.46$) และค่า p_value = 0.482 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการ
ทรัพยากรบุคคล

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

H_1 : ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับกระบวนการจัดการ
ทรัพยากรบุคคล

ตำแหน่งงาน	ระดับผู้บริหาร	กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			รวม
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
	ระดับผู้บริหาร	16 (42.10)	21 (55.30)	1 (2.60)	38 (100.00)
	ระดับวิชาการ	55 (43.00)	64 (50.00)	9 (7.00)	128 (100.00)
	รวม	71 (42.80)	85 (51.20)	10 (6.00)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 1 เซลล์ ที่มีค่าคาดหมายน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 16.7 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 1.10 ($\chi^2 = 1.10$) และค่า p_value = 0.045 ซึ่งมีค่ามากกว่า ๓ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับความคิดเห็นต่อการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

H_1 : ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

		การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร				รวม
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
ตำแหน่งงาน	ระดับผู้บริหาร	4 (10.50)	21 (55.30)	13 (34.20)	0 (0.00)	38 (100.00)
	ระดับวิชาการ	13 (10.20)	77 (60.20)	35 (27.30)	3 (2.30)	128 (100.00)
รวม		17 (10.20)	98 (59.00)	48 (28.90)	3 (1.80)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 32 ผลการทดสอบพบว่าไม่มีเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 3 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 37.5 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 1.49 ($\chi^2 = 1.49$) และค่า p_value = 0.684 ซึ่งมีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันกับความ
 คิดเห็นต่อประสิทธิผลในการสร้างงาน

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

H_1 : ประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 3 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 25 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 1.49 ($\chi^2 = 1.49$) และค่า p_value = 0.038 ซึ่งมีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์กับประสิทธิผลในการสร้างงาน

	ประสิทธิผลในการสร้างงาน				รวม
	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
ประสบการณ์ 1-2 ปี	7	6	6	0	19
	(36.80)	(31.60)	(31.60)	(0.00)	(100.00)
3-5 ปี	27	36	25	1	89
	(30.30)	(40.40)	(28.10)	(1.10)	(100.00)
มากกว่า 5 ปี	19	22	17	0	58
	(32.80)	(37.90)	(29.30)	(0.00)	(100.00)
รวม	53	64	48	1	166
	(31.90)	(38.60)	(28.90)	(0.60)	(100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

H_1 : ประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

จากตารางที่ 34 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 1 เซลล์ ที่มีค่าคาดหมายน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 11.1 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 6.44 ($\chi^2 = 6.44$) และค่า $p_value = 0.038$ ซึ่งมีค่ามากกว่า α ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

	ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			รวม
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
ประสบการณ์ 1-2 ปี	9	6	4	19
	(47.40)	(31.60)	(21.10)	(100.00)
3-5 ปี	52	30	7	89
	(58.40)	(33.70)	(7.90)	(100.00)
มากกว่า 5 ปี	24	27	7	58
	(41.40)	(46.60)	(12.10)	(100.00)
รวม	85	63	18	166
	(51.20)	(38.00)	(10.80)	(100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันกับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

H_1 : ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 4 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 44.4 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 14.15 ($\chi^2 = 14.15$) และค่า p_value = 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพกับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

	รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			รวม
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
ประสิทธิภาพ 1-2 ปี	6	10	3	19
	(31.60)	(52.60)	(15.80)	(100.00)
3-5 ปี	22	64	3	89
	(24.70)	(71.90)	(3.40)	(100.00)
มากกว่า 5 ปี	9	49	0	58
	(15.50)	(84.50)	(.0)	(100.00)
รวม	37	123	6	166
	(22.30)	(74.10)	(3.60)	(100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันกับความคิดเห็น
ต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

H_1 : ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

จากตารางที่ 36 ผลการทดสอบพบว่ามีความหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ 2 เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 22.2 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 1.77 ($\chi^2 = 1.77$) และค่า p_value = 0.777 ซึ่งมีค่ามากกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพกับกระบวนการจัดการ
ทรัพยากรบุคคล

	กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			รวม
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
ประสิทธิภาพ 1-2 ปี	8	9	2	19
	(42.10)	(47.40)	(10.50)	(100.00)
3-5 ปี	36	47	6	89
	(40.40)	(52.80)	(6.70)	(100.00)
มากกว่า 5 ปี	27	29	2	58
	(46.60)	(50.00)	(3.40)	(100.00)
รวม	71	85	10	166
	(42.80)	(51.20)	(6.00)	(100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันกับการปรับปรุง
แนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

H_0 : ประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

H_1 : ประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์กับการปรับปรุงแนวทางการ
พัฒนาการจัดการบุคลากร

		การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร				
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม
ประสบการณ์	1-2 ปี	3 (15.80)	8 (42.10)	8 (42.10)	0 (0.00)	19 (100.00)
	3-5 ปี	7 (7.90)	56 (62.90)	24 (27.00)	2 (2.20)	89 (100.00)
	มากกว่า 5 ปี	7 (12.10)	34 (58.60)	16 (27.60)	1 (1.70)	58 (100.00)
รวม		17 (10.20)	98 (59.00)	48 (28.90)	3 (1.80)	166 (100.00)

หมายเหตุ: () ค่าร้อยละตามแนวนอน

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 37 ผลการทดสอบพบว่าไม่มีหมายเหตุว่ามีเซลล์อยู่ เซลล์ ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 33.3 ค่าไคสแควร์เท่ากับ 4.13 ($\chi^2 = 4.13$) และค่า p_value = 0.658 ซึ่งมีค่ามากกว่า ๓ ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการจัดการบุคลากร

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว สามารถสรุปได้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร ด้านอายุและประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการสร้างงานด้านสัญญาติและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี และด้านตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 สรุปการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นตัวแปรตาม				
	ประสิทธิผลในการสร้างงาน	ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี	รูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กร	กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล	การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากร
1. เพศ	X	X	√	X	X
2. อายุ	√	X	X	X	X
3. สัญชาติ	X	√	X	X	X
4.ระดับการศึกษา	X	√	X	X	X
5.ตำแหน่งงาน	X	X	X	√	X
6. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	√	X	√	X	X

หมายเหตุ: √ มีความสัมพันธ์กัน

X ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ที่มา: จากการคำนวณ

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

องค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศที่จังหวัดหลวงน้ำทาเป็นองค์กรที่ได้รับอนุมัติให้ลงทุน โดยผ่านกระบวนการส่งเสริมการลงทุนจากภาครัฐและใช้กฎหมายส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุน ต่างประเทศ กฎหมายต่างๆ รวมทั้งข้อระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ของ สปป.ลาว เป็นเครื่องมือในการ ดำเนินงานและควบคุม มีองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศ จำนวน 33 องค์กร ในนั้นจะเป็น องค์กร ธุรกิจจากประเทศ จีน จำนวน 30 คิดเป็นร้อยละ 90 รองลงมาเป็นองค์กรธุรกิจจากประเทศ ไทย จำนวน 2 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 6.07 และ จากประเทศญี่ปุ่น 1 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 3.03 เป็น การลงทุนรูปแบบผสม 28 องค์กร เป็นองค์กรธุรกิจจากต่างประเทศทั้งหมด จำนวน 5 องค์กร

การจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศเป็นจุดเด่นและสำคัญที่สุดของ องค์กรเพื่อให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน เพราะว่างค์กรธุรกิจใดก็ตามหากมีความ เข้มแข็งและมีความพร้อมทางด้านบุคลากรก็จะได้เปรียบในการแข่งขัน แต่การบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลนั้นก็ยังมีผลกระทบต่อภายในองค์กร สภาพแวดล้อมรวมทั้งสังคมด้วย เพื่อ เป็นค้นหาปัญหา และข้อบกพร่อง ต่างๆ แม้แต่ภายในองค์กรธุรกิจ หน่วยงานของภาครัฐ เพื่อเป็น การส่งเสริม สนับสนุน ให้องค์กรธุรกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การควบคุม ของ ภาครัฐ และเป็นการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศอยู่จังหวัดหลวงน้ำทาให้ มาก และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจทำการศึกษาสภาพ และปัญหา ปัจจัยที่มี ผลกระทบต่อการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ โดยเก็บ ข้อมูลจากองค์กรธุรกิจ และหน่วยงานของภาครัฐที่เป็นเอกสาร กฎหมาย ข้อระเบียบต่างๆ ที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก 2 กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มตัวอย่างจากหน่วยภาครัฐ ภายในจังหวัดหลวงน้ำทา จำนวน 15 ท่าน ได้แก่ นายอำเภอ 5 อำเภอ 5 ท่าน หัวหน้าแผนกการที่ เกี่ยวเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน 5 ท่าน และวิชาการที่ทำงานฝ่ายปฏิบัติส่งเสริมการลงทุน จำนวน 5 ท่าน กลุ่มตัวอย่าง 166 คน จาก 33 องค์กรธุรกิจ เพื่อนำมาอธิบาย มาวิเคราะห์ในรูปแบบ ตารางแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าไคลสแควร์ นำเสนอเนื้อหาในรูปแบบตารางเพื่ออธิบายด้วย การบรรยายพรรณนา

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศส่วนมากยังนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ และการบรรจุบุคลากรจะเป็นสัดส่วนของบุคลากรจากต่างประเทศมากกว่าบุคลากรที่เป็นคนลาว บุคลากรภายในส่วนมากจะทำงานเกี่ยวแม่บ้าน บัญชี พนักงานขับรถ องค์กรธุรกิจ บางองค์กรไม่มีบุคลากรที่เป็นคนลาวมีแต่ในนามเท่านั้น ไม่มีล่ามแปลภาษา ไม่มีบุคลากรมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเช่น ภาษาอังกฤษสร้างความยุ่งยากในการประสานงานกับหน่วยงานของภาครัฐ การจัดโครงสร้างการบริหารส่วนใหญ่มักจะเป็นการบริหารแบบครอบครัว เพราะว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดกลางและขนาดเล็กเป็นส่วนใหญ่

กลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานของภาครัฐจำนวน 15 ท่าน ได้ให้ความคิดเห็นต่อแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจคือ รัฐบาลระดับจังหวัดและระดับกระทรวงได้ให้การเกื้อกูลการลงทุนต่างประเทศ เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 66.70 และร้อยละ 60.00 กฎหมายคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนมีความสอดคล้องและเหมาะสมเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 66.70 ระเบียบการที่ออกโดยแผนกตรวจคนเข้า-ออกเมือง และแผนกแรงงานและสวัสดิการสังคมของจังหวัดมีความเหมาะสมและสอดคล้อง เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 53.30 การประสานงานกับภาครัฐเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 60 การอนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างประเทศมีความเหมาะสม เห็นด้วยน้อยมากที่สุดร้อยละ 73.30 การปฏิบัติกฎหมายขององค์กรเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 80 การสร้างอาชีพให้แก่แรงงานลาวเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 66.70 การใช้เทคโนโลยีเห็นด้วยปานกลางร้อยละ 60 การถ่ายทอดเทคโนโลยี เห็นด้วยน้อยร้อยละ 60

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่างประเทศในจังหวัดหลวงน้ำทา สปป. ลาว ได้แบ่งการศึกษาเป็นส่วนคือ หากความถี่ ค่าร้อยละ ค่าไคลสแควร์ ของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรธุรกิจต่างประเทศ จำนวน 166 คน

จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นด้วยต่อแต่ละปัจจัยได้คือ ต่อการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึง เพศชายและเพศหญิงเห็นด้วยปานกลางจำนวน 83คน คิดเป็นร้อยละ 50 การจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึง เชื้อชาติและสัญชาติเห็นด้วยมากจำนวน 85คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Dunning (1993) ระดับการศึกษาของผู้บริหารเห็นด้วยมากจำนวน 70คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 การสื่อสารและการประสานงานเห็นด้วย

ปานกลางจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 83.70 ความสามารถของบุคลากรจากต่างประเทศเห็นด้วยปานกลางจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 ความสามารถของบุคลากรภายในประเทศเห็นด้วยปานกลางจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 การพิจารณาด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการเห็นด้วยปานกลางจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 ความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม และสังคมเห็นด้วยปานกลางจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 การพิจารณาด้านสภาพเศรษฐกิจภายในประเทศ สปป.ลาว เห็นด้วยน้อยจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 การพิจารณาด้านระบบการปกครองของ สปป.ลาว เห็นด้วยปานกลางจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 ประสิทธิภาพในการสร้างงานเห็นด้วยปานกลางจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยีเห็นด้วยน้อย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรเห็นด้วยปานกลางจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลเห็นด้วยปานกลางจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรเห็นด้วยปานกลางจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ประสิทธิภาพในการสร้างงาน ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี รูปแบบการจัด โครงสร้างองค์กร กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล และกับการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากร เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัด โครงสร้างขององค์กร ด้านอายุและประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสร้างงาน ด้านสัญชาติและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี และด้านตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อองค์กรธุรกิจจากต่างประเทศที่จังหวัดหลวงน้ำทา

1.1 องค์กรธุรกิจที่ได้รับอนุมัติลงทุนและดำเนินกิจการอยู่จังหวัดหลวงน้ำทาควรรีความสำคัญด้านการจัดการบุคลากรเป็นด้านกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

1.2 ควรเพิ่มการประสานงานกับหน่วยงานของภาครัฐให้มากขึ้น เช่น ก่อนดำเนินกิจกรรมต่างๆ การรายงานผลการดำเนินการตามเวลาที่กำหนดไว้

1.3 ควรเข้มงวดในการปฏิบัติตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ของ สปป.ลาว

1.4 ควรจัดทำแผนนำเข้าแรงงานหรือบุคลากรจากต่างประเทศอย่างชัดเจนผ่านการตรวจสอบและเห็นชอบจากคณะกรรมการคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนของจังหวัดหลวงน้ำทา

1.5 ควรมีการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ความชำนาญให้แก่แรงงานที่เป็นคนลาว

2. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานของภาครัฐ

2.1 ส่วนหน่วยงานของภาครัฐ ควรมีการประสานงานกันระหว่างแผนกการที่เกี่ยวข้อง และแต่ละอำเภอให้มากกว่าเดิมเพื่อความเข้าใจและการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ให้อำนวยความสะดวกและบริการแก่องค์กรธุรกิจหรือว่า ควรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ระเบียบ และกฎหมายที่กำหนดไว้ อย่างเข้มงวด เพื่อให้การดำเนินงานองค์กรธุรกิจมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.3 เพิ่มการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจต่างประเทศให้เป็นไปบทศึกษาความเป็นไปได้ของ โครงการ และภายใต้กฎหมายได้กำหนดไว้ ให้มากกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. เพิ่มกลุ่มตัวอย่างโดยรวมถึงบุคลากรทั้งที่มีความชำนาญและไม่มีความชำนาญ เพื่อให้มีความหลากหลายและความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศ เช่น ประชากรของจังหวัดหลวงน้ำทา นโยบายส่งเสริมให้ออกไปลงทุนนอกประเทศของต่างประเทศ ระเบียบการค้าเสรีของกลุ่มประเทศอาเซียน

3. ควรเพิ่มรูปแบบในการเก็บข้อมูลอีกเพื่อให้มีความหลากหลายของข้อมูล

4. ควรใช้แบบจำลองต่างๆ ทางเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ผลการศึกษา มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม เช่น วิเคราะห์โดยประมาณค่าด้วยวิธีกำลังสองน้อยสุด (Ordinary Least Squares - OLS) การวิเคราะห์แบบจำลองพหุคูณ เป็นการวิเคราะห์ความถดถอย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ โดยที่ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ หรือตัวแปรหุ่น (dummy variable) ซึ่งจะมีค่าเพียงสองค่า คือ 0 และ 1 หรือที่เรียกว่า Binary choice เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งของตัวแปรตาม



เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กฎหมายส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนต่างประเทศของ สปป ลาว. 2004.

กัตติญญ หิรัญญสมบุรณ์. 2547. การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท เท็กซ์ แอนค์ พับลิเคชั่น จำกัด.

กระทรวงแผนการและการลงทุน. 2548ก. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 ของ สปป.ลาว. (อัดสำเนา)

กระทรวงแผนการและการลงทุน. 2548ข. คู่มือการส่งเสริม และคุ้มครองการลงทุนจาก ต่างประเทศ, กรมส่งเสริม และ คุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศ. (อัดสำเนา)

กองประชุมใหญ่พรรคประชาชนปฏิวัติลาวครั้งที่ 9. 2554. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7. (อัดสำเนา)

กัลยา วานิชย์บัญชา .2551. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 11.

กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ชูชีพ พิพัฒน์ศิริ. 2544. เศรษฐศาสตร์วิเคราะห์โครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเท็กซ์ แอนค์ พับลิเคชั่น จำกัด.

ชนงกรณ์ คุณทลบุตร. 2549. การจัดการระหว่างประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทองฟู ศิริวงศ์. 2550. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นันท์ สุวจีจาร์ณ. 2551. การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน. วิทยานิพนธ์
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญคง หันจางสิทธิ์. 2549. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
โอเอส พรินติ้งเฮ้าส์.

ปราชญา กล้าผจญ. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ก.พลการพิมพ์.

แผนกแผนการและการลงทุน. 2552. สรุปและรายงานผลการประเมินผลการดำเนินงานของ
องค์กรธุรกิจจากต่างประเทศที่ได้รับการส่งเสริมอนุญาตให้ลงทุนที่จังหวัดหลวงน้ำทาในปี
ค.ศ. 2005-2010. จังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว.

เพ็ชรี ฐปวิเชตร. 2546. ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจไทยต่อการบริหารจัดการ
ธุรกิจไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วันชัย พิริยะประภาภ. 2550. ปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารบุคคลโรงเรียนอุดมวิทยานุกูล
อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. 2546. สภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถาบันราชภัฏสวน
ดุสิต. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

สมคิด บางโม. 2550. องค์กร และการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิทยาพัฒนา.

สมยศ นาวิการ. 2542. เศรษฐศาสตร์การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
บรรณกิจ.

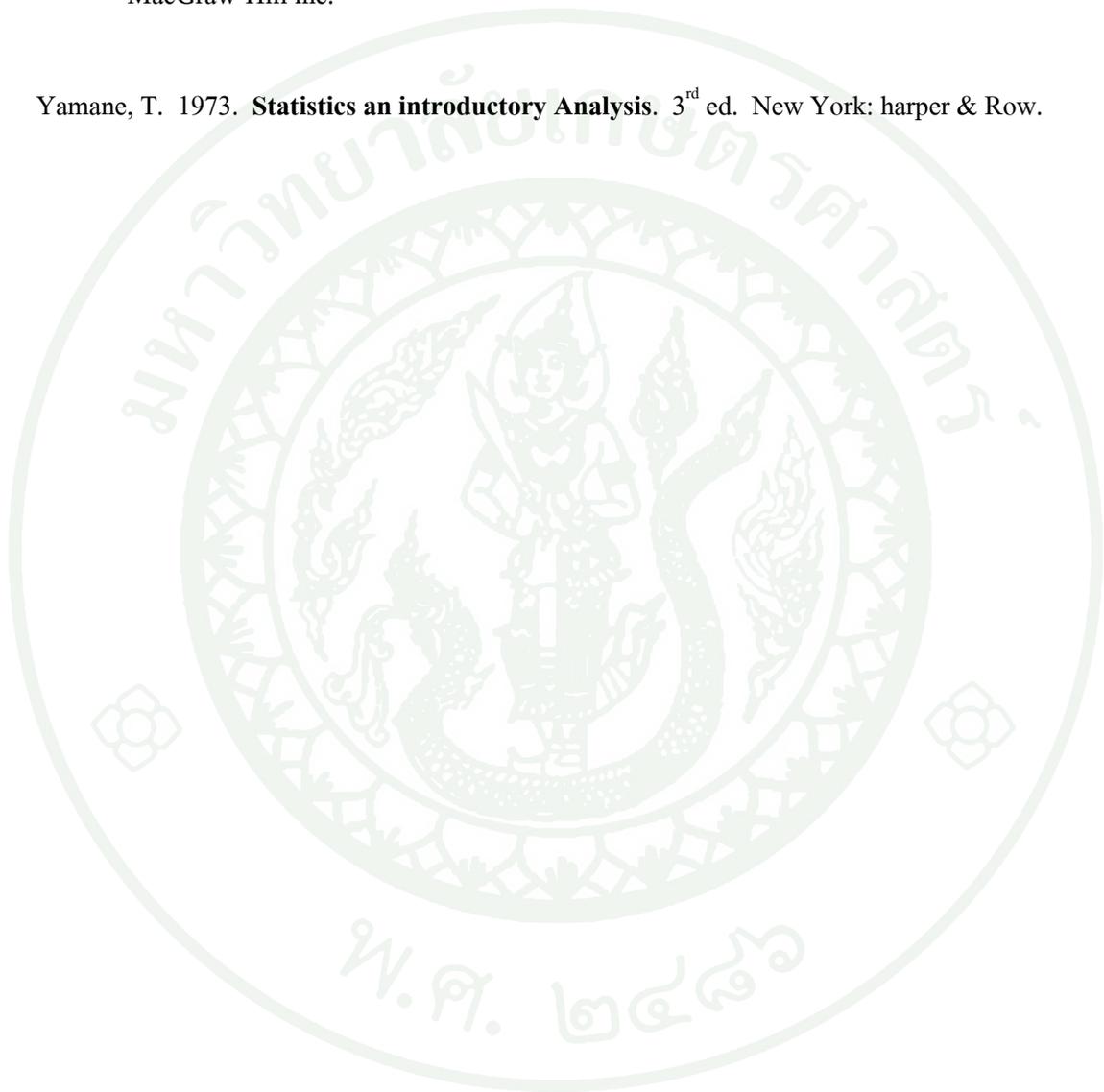
สรชัย พิศาบุตร. 2552. การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยาพัฒนา จำกัด.

- สรยุทธ มีนะพันธ์. 2546. เศรษฐศาสตร์การจัดการองค์การธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สเตรทโท โนมิคส์.
- สันติยา เอกอัคร. 2553. การวิเคราะห์องค์การธุรกิจจากแนวคิดเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลำราญ สอนผึ้ง. 2545. การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในภาคบริการ: กรณีศึกษาการค้าบริการ สาขาการให้การรับรองมาตรฐานสำหรับสินค้าและบริการในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวินัย ภรณวลัย. 2540. ทฤษฎีบริษัทข้ามชาติกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- องค์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. 2552. แผนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยตาม เส้นทาง R3A จากกรุงเทพ-คุนหมิง. (อัดสำเนา)
- อรวรรณ คงปรีชา. 2551. พฤติกรรมการใช้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการบริหารจัดการร้านถ่ายภาพ (สตูดิโอ) ในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Armstrong, M. 1995. **A handbook of personnel management practice**. Lond: Kogan.
- Dessler, G. 1942. **human resource management**. Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall, c2008.
- Dunning, J. H. 1993. **International Production and the Multinational Enterprise**. London: Addison Wesley publishing Company.
- Flipo, E. B. 1984. **principles of personnel management**. 4th ed. New York: Mc Grown – Hill Book Company.

Raymond, J. S. 2008. **human resource management**. Milton, Qld: John Wiley & Sons Australia.

Werther, Jr W.B. and D. Keith. 1996. **human resource and personnel management**. 5th ed. MacGraw-Hill Inc.

Yamane, T. 1973. **Statistics an introductory Analysis**. 3rd ed. New York: harper & Row.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถาม

ชุดที่ 1: สำหรับองค์กรธุรกิจต่างประเทศ

เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่าง
ประเทศต่างประเทศที่จังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษา หลักสูตร
เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังนั้น จึงใคร่ขอความ
กรุณาจากท่านกรอกแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านทุกข้อจะมีความสำคัญ
อย่างมากในการประมวลผลข้อมูล เพื่อประโยชน์ ต่อบริษัท หน่วยงานของภาครัฐ และตัวท่านเอง
คำตอบที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบหรือผูกพันต่อตัวท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายบุญชนะ แก้ววังลาด

นิสิตปริญญาโทเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ (ภาคพิเศษ)

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าข้อความที่ต้องการตอบเพียงข้อเดียวหรือเติมคำตอบลงในช่องว่างที่เว้นไว้ของทุกคำถามให้ครบถ้วน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี 26 - 36 ปี
 37 - 47 ปี 48 - 58 ปี
 ตั้งแต่ 59 ปี ขึ้นไป

3. สัญชาติ

- สัญชาติลาว สัญชาติต่างประเทศ

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. เกี่ยวกับตำแหน่งงาน

- ระดับผู้บริหาร
 ระดับวิชาการ

6. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

- 1-2 ปี 3-5 ปี
 มากกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2: ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามช่องที่ต้องการตอบเพียงข้อเดียวให้ครบถ้วน

โดยใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่าจัดเป็น 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงเพศชายและเพศหญิง มาก					
2	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงเชื้อชาติและสัญชาติ มาก					
3	ท่านคิดว่าระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรต่างประเทศธุรกิจที่เป็นคนลาว ส่งผลต่อการจัดการบุคลากรภายในองค์กรมาก					
4	ท่านคิดว่าระดับการศึกษาของผู้บริหารองค์กรต่างประเทศธุรกิจที่เป็นคนต่างประเทศ ส่งผลต่อการจัดการบุคลากรภายในองค์กรมาก					
5	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรธุรกิจเองมาก					
6	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงการประสานสื่อสารระหว่างองค์กรธุรกิจกับประชาชนในพื้นที่ดำเนินโครงการน้อย					

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงการประสานสื่อสารระหว่างองค์กรธุรกิจกับหน่วยงานของภาครัฐมาก					
8	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรจากต่าง ประเทศมาก					
9	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เป็นคนลาวมาก					
10	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงการให้เงินเดือน ค่าตอบแทนแก่บุคลากรในองค์กรมาก					
11	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงการให้สวัสดิการแก่บุคลากรในองค์กรมาก					
12	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม เช่น ศาสนา ภาษา มาก					
13	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงสภาวะเศรษฐกิจภายในจังหวัดหลวงน้ำทา มาก					
14	ท่านคิดว่าการจัดการบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศได้พิจารณาถึงสภาวะเศรษฐกิจภายใน สปป.ลาว มาก					
15	ท่านคิดว่ารัฐบาลในระดับจังหวัดมีนโยบายและเกื้อหนุนการลงทุนจากต่างประเทศมากน้อยเพียงใด					
16	ท่านคิดว่ารัฐบาลในระดับกระทรวงมีนโยบายและเกื้อหนุนการลงทุนจากต่างประเทศมาก					
17	ท่านคิดว่ากฎหมายคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศของ สปป.ลาว มีความเหมาะสมกับการบริหารบุคลากรขององค์กรธุรกิจต่างประเทศมาก					

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ท่านคิดว่าจังหวัดหลวงน้ำทาได้ออกระเบียบการซื้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการและส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ มีความสอดคล้องเหมาะสมกับการบริหารบุคลากรขององค์กรธุรกิจ ต่างประเทศมาก					
19	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศได้สร้างอาชีพให้แก่แรงงานลาวโดยเฉพาะแรงงานภายในจังหวัดหลวงน้ำทามาก					
20	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศได้ทำให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างอาชีพมาก					
21	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศมีการบริหารจัดการองค์กร โดยนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้มาก					
22	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศได้ทำการฝึกอบรม ถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานที่เป็นคนลาวทำให้องค์กรการดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก					
23	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศมีจัดโครงสร้างขององค์กรแบบโครงสร้างแบบพื้นที่ หรือตามภูมิศาสตร์ มาก					
24	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศเป็นจัดโครงสร้างขององค์กรแบบโครงสร้างแบบหน้าที่หรือตามภาระงานมาก					
25	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศเป็นจัดโครงสร้างขององค์กรแบบโครงสร้างแบบผสมหรือแบบพิจารณาจากความ เป็นจริงมาก					
26	ท่านคิดว่าองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้ให้ความสำคัญ ด้านวางแผนบุคลากรมาก					
27	ท่านคิดว่าองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้ให้ความสำคัญ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาก					
28	ท่านคิดว่าองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้ให้ความสำคัญ ด้านการชำระรักษาบุคลากรมาก					
29	ท่านคิดว่าองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้ให้ความสำคัญ ด้านการประเมินผลบุคลากรมาก					

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30	ท่านคิดว่าองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรมาก					
31	ท่านคิดว่าองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้ให้ความสำคัญด้านการให้บุคลากรพ้นออกจากงานมาก					
32	ท่านคิดว่าองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้มีการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการบริหาร บุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพความอยู่ตลอดเวลา					

ส่วนที่ 3: ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

ขอให้ท่านระบุว่าในการบริหารบุคลากรในองค์กรธุรกิจต่างประเทศ มีปัญหาอะไรบ้าง และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร เพื่อการพัฒนาการบริหารบุคลากรในองค์กรธุรกิจต่างประเทศเป็นไป ได้ และเป็นประโยชน์ให้กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและต่อตัวท่านเอง

1. ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาต่อหน่วยงานภาครัฐ

1.1 การอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่องค์กรธุรกิจต่างประเทศ.....

.....

.....

.....

1.2 การประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างไร.....

.....

.....

.....

1.3 การออกข้อกำหนด ข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างไร.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาต่อองค์กรธุรกิจต่างประเทศ

2.1 การนำเข้าแรงงานต่างประเทศ.....

.....

.....

.....

2.2 องค์กรธุรกิจได้ปฏิบัติระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องของ สปป.ลาว.....

.....

.....

.....

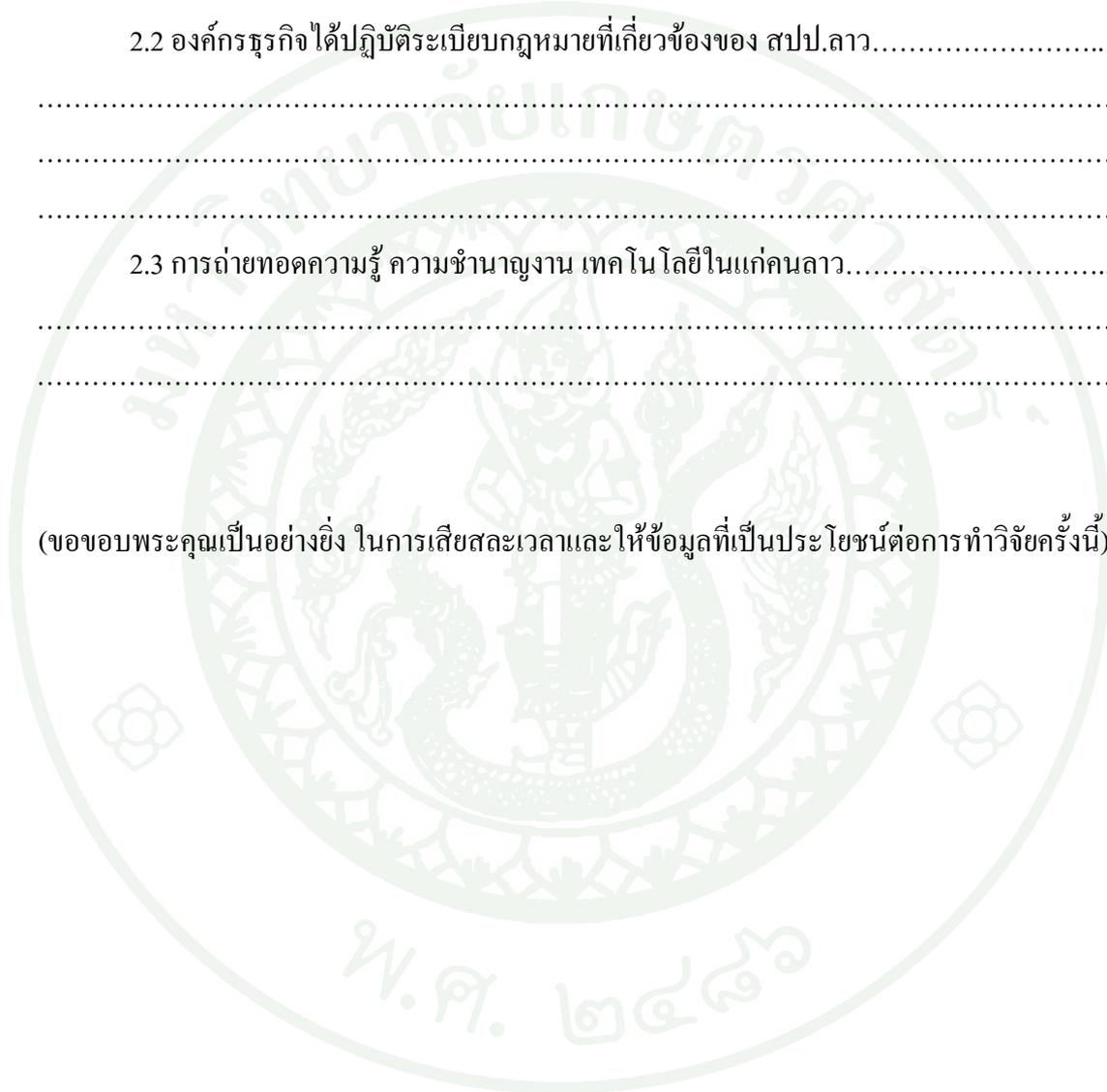
2.3 การถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญงาน เทคโนโลยีในแก่คนลาว.....

.....

.....

.....

(ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ในการเสียสละเวลาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้)



แบบสอบถาม

ชุดที่ 2: สำหรับหน่วยงานภาครัฐ

เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรธุรกิจจากการลงทุนทางตรงระหว่าง
ประเทศต่างประเทศที่จังหวัดหลวงน้ำทา สปป ลาว

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษา หลักสูตร
เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังนั้น จึงใคร่ขอความ
กรุณาจากท่านกรอกแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านทุกข้อจะมีความสำคัญ
อย่างมากในการประมวลผลข้อมูล เพื่อประโยชน์ ต่อบริษัท หน่วยงานของภาครัฐ และตัวท่านเอง
คำตอบที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบหรือผูกพันต่อตัวท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายบุญชนะ แก้ววังลาด

นิสิตปริญญาโทเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ (ภาคพิเศษ)

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าข้อความที่ต้องการตอบเพียงข้อเดียวหรือเติมคำตอบลงในช่องว่างที่เว้นไว้ของทุกคำถามให้ครบถ้วน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี 26 - 36 ปี
 37 - 47 ปี 48 - 58 ปี
 ตั้งแต่ 59 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. เกี่ยวกับตำแหน่งงาน

- ระดับผู้บริหาร
 ระดับวิชาการ

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

- 1-2 ปี 3-5 ปี
 มากกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจ
ต่างประเทศ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามช่องที่ต้องการตอบเพียงข้อเดียวให้ครบถ้วน

โดยใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่าจัดเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านคิดว่ารัฐบาลในระดับจังหวัดได้เกื้อหนุนการลงทุนจากต่างประเทศมาก					
2	ท่านคิดว่ารัฐบาลในระดับกระทรวงได้เกื้อหนุนการลงทุนจากต่างประเทศมาก					
3	ท่านคิดว่ากฎหมายคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ ของ สปป.ลาว มีความเหมาะสมกับการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศมาก					
4	ท่านคิดว่าระเบียบการและข้อกำหนดต่างๆ ที่ออกโดยแผนกตรวจคนออก-เข้าเมืองมีความสอดคล้องกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศ มาก					
5	ท่านคิดว่าระเบียบการและข้อกำหนดต่างๆ ที่ออกโดยแผนกแรงงานและสวัสดิการสังคมมีความสอดคล้องกับการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนจากต่างประเทศมาก					
6	ท่านคิดว่าแผนกการต่างๆ ภาครัฐได้มีการประสานงานกันเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจต่างประเทศมาก					

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ท่านคิดว่าการอนุญาตให้องค์กรธุรกิจนำแรงงานต่างประเทศเข้ามาทำงาน โดยหน่วยงานของภาครัฐมีความเหมาะสมมาก					
8	ท่านคิดว่าองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของ สปป. ลาวมาก					
9	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศได้สร้างอาชีพให้แก่แรงงานภายในประเทศโดยเฉพาะแรงงานภายในจังหวัดหลวงน้ำทา					
10	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศได้ทำให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างงานมาก					
11	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศมีการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาก					
12	ท่านคิดว่าการลงทุนจากต่างประเทศได้ทำการฝึกอบรมถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานท้องถิ่นทำให้การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก					
13	ท่านคิดว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน วางแผนบุคลากรมีปัญหา					
14	ท่านคิดว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีปัญหา					
15	ท่านคิดว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน การธำรงรักษาบุคลากรมีปัญหา					
16	ท่านคิดว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้านการประเมินผลบุคลากรมีปัญหา					
17	ท่านคิดว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้าน การพัฒนาบุคลากรมีปัญหา					
18	ท่านคิดว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศด้านการให้พ้นออกจากงานมีปัญหา					

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ท่านคิดว่าองค์กรธุรกิจลงทุนจากต่างประเทศได้มีการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพความอยู่ตลอดเวลา					

ส่วนที่ 3: ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

ขอให้ท่านเสนอข้อคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจต่างประเทศอย่างไร เพื่อจะเป็นการให้ประโยชน์ทั้งภาครัฐและองค์กรธุรกิจต่างประเทศ

1. ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาต่อหน่วยงานภาครัฐ

1.1 การอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่องค์กรธุรกิจต่างประเทศ.....

.....

.....

.....

1.2 การประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างไร.....

.....

.....

.....

1.3 การออกข้อกำหนด ข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างไร.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาต่อองค์กรธุรกิจต่างประเทศ

2.1 การนำเข้าแรงงานต่างประเทศ.....

.....

.....

.....

2.2 องค์กรธุรกิจได้ปฏิบัติระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องของ สปป.ลาว.....

.....

.....

.....

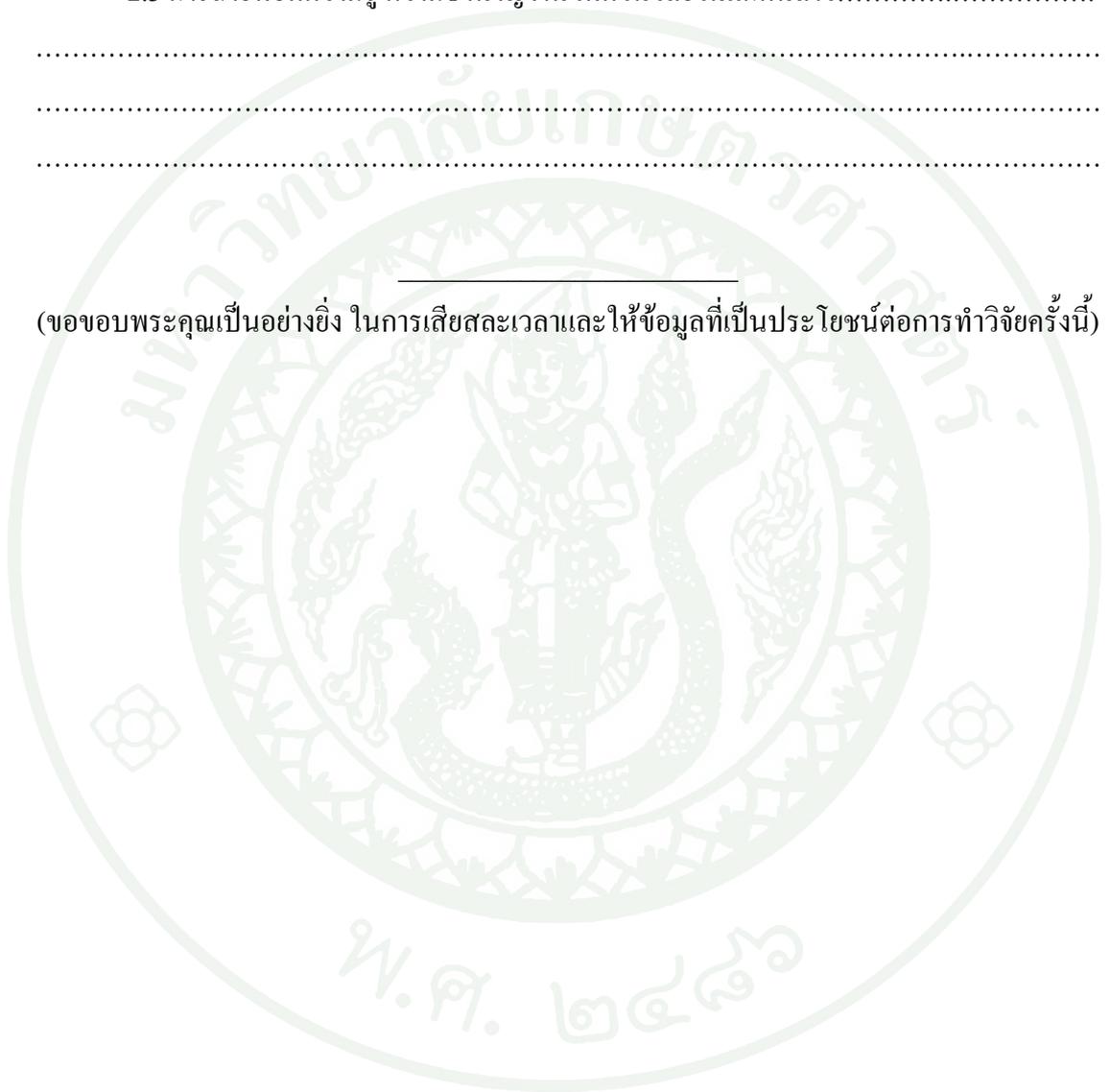
2.3 การถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญงาน เทคโนโลยีในแก่คนลาว.....

.....

.....

.....

(ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ในการเสียสละเวลาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้)



การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ชุดที่ 1

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	41.1867	17.4619	.3198	.7768
C2	41.4398	14.0297	.5534	.7347
C3_P	41.3193	18.0490	.1202	.7069
C4_P	41.5060	19.1121	.1071	.6959
C5	41.5120	18.1544	.2041	.7899
C6	41.8976	18.3713	.1393	.7981
C7_P	41.9940	17.8242	.2546	.6844
C8	41.4940	17.8636	.3436	.7763
C9_P	41.9819	17.6906	.2327	.7879
C10_P	41.7169	18.5315	.1311	.6978
C11_P	41.6627	15.5340	.5476	.7422
C12_P	42.0482	16.7977	.4233	.7636
C13_P	41.8313	18.7471	.1555	.7931
C14_P	42.0120	16.1696	.6443	.6406
C15	41.4217	17.5302	.3081	.6782

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 15

Alpha = .7541

การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ชุดที่ 2

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	54.0667	8.7810	.6587	.8478
C2	54.1333	8.8381	.6065	.8534
C3	54.5333	8.2667	.7268	.7258
C4	55.2667	9.7810	.2713	.8031
C5	55.2667	9.7810	.2713	.8031
C6	55.1333	11.9810	-.3744	.7860
C7	55.4667	11.6952	-.3133	.6725
C8	54.9333	11.2095	-.1649	.6522
C9	55.0667	9.4952	.3959	.8862
C10	55.0667	9.4952	.3959	.8862
C11	55.1333	9.6952	.3076	.8981
C12	55.3333	10.5238	.0434	.7343
C13	54.0667	9.0667	.5510	.7639
C14	54.2000	9.0286	.5248	.8652
C15	54.2667	10.2095	.1356	.7223
C16	54.1333	10.9810	-.0935	.7520
C17	53.8000	11.1714	-.1821	.7409
C18	54.4000	9.6857	.3293	.7955
C19	54.9333	10.4952	.0959	.7245

Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 19

Alpha = .8342



ภาคผนวก ข
ตารางข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรตาม

เพศ * ประสิทธิภาพในการสร้างงาน

Crosstab

		ประสิทธิผลในการสร้างงาน				Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด		
เพศ	men	Count	37	49	34	1	121
		% within เพศ	30.6%	40.5%	28.1%	.8%	100.0%
	women	Count	16	15	14	0	45
		% within เพศ	35.6%	33.3%	31.1%	.0%	100.0%
Total		Count	53	64	48	1	166
		% within เพศ	31.9%	38.6%	28.9%	.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.166(a)	3	.761
Likelihood Ratio	1.433	3	.698
Linear-by-Linear Association	.068	1	.795
N of Valid Cases	166		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.

เพศ * ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

Crosstab

		ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
เพศ	men	Count	64	42	15	121
		% within เพศ	52.9%	34.7%	12.4%	100.0%
	women	Count	21	21	3	45
		% within เพศ	46.7%	46.7%	6.7%	100.0%
Total		Count	85	63	18	166
		% within เพศ	51.2%	38.0%	10.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.166(a)	3	.761
Likelihood Ratio	1.433	3	.698
Linear-by-Linear Association	.068	1	.795
N of Valid Cases	166		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.

เพศ * รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

Crosstab

		รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			Total
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
เพศ	men	Count 22	Count 95	Count 4	Count 121
		% within เพศ 18.2%	% within เพศ 78.5%	% within เพศ 3.3%	% within เพศ 100.0%
	women	Count 15	Count 28	Count 2	Count 45
		% within เพศ 33.3%	% within เพศ 62.2%	% within เพศ 4.4%	% within เพศ 100.0%
Total		Count 37	Count 123	Count 6	Count 166
		% within เพศ 22.3%	% within เพศ 74.1%	% within เพศ 3.6%	% within เพศ 100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.671(a)	2	.097
Likelihood Ratio	4.443	2	.108
Linear-by-Linear Association	2.856	1	.091
N of Valid Cases	166		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.63.

เพศ * กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

Crosstab

		กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
เพศ	men	Count	54	62	5	121
		% within เพศ	44.6%	51.2%	4.1%	100.0%
	women	Count	17	23	5	45
		% within เพศ	37.8%	51.1%	11.1%	100.0%
Total		Count	71	85	10	166
		% within เพศ	42.8%	51.2%	6.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.012(a)	2	.222
Likelihood Ratio	2.722	2	.256
Linear-by-Linear Association	1.767	1	.184
N of Valid Cases	166		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.71.

เพศ * แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

Crosstab

		แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล				Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด		
เพศ	men	Count	14	69	35	3	121
		% within เพศ	11.6%	57.0%	28.9%	2.5%	100.0%
	women	Count	3	29	13	0	45
		% within เพศ	6.7%	64.4%	28.9%	.0%	100.0%
Total		Count	17	98	48	3	166
		% within เพศ	10.2%	59.0%	28.9%	1.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.192(a)	3	.534
Likelihood Ratio	3.039	3	.386
Linear-by-Linear Association	.000	1	.993
N of Valid Cases	166		

a 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .81.

อายุ * ประสิทธิภาพในการสร้างงาน

Crosstab

		ประสิทธิผลในการสร้างงาน				Total
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	
อายุ lower 25 year	Count	6	7	4	1	18
	% within อายุ	33.3%	38.9%	22.2%	5.6%	100.0%
between 26-36 year	Count	28	40	27	0	95
	% within อายุ	29.5%	42.1%	28.4%	.0%	100.0%
between 37-47 year	Count	16	10	13	0	39
	% within อายุ	41.0%	25.6%	33.3%	.0%	100.0%
between 48-58 year	Count	3	7	4	0	14
	% within อายุ	21.4%	50.0%	28.6%	.0%	100.0%
Total	Count	53	64	48	1	166
	% within อายุ	31.9%	38.6%	28.9%	.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.931(a)	9	.036
Likelihood Ratio	9.326	9	.008
Linear-by-Linear Association	.000	1	.018
N of Valid Cases	166		

a 6 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .08.

อายุ * ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

Crosstab

		ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
อายุ	lower 25 year	Count	9	7	2	18
		% within อายุ	50.0%	38.9%	11.1%	100.0%
between 26-36 year	Count	46	36	13	95	
		% within อายุ	48.4%	37.9%	13.7%	100.0%
between 37-47 year	Count	23	13	3	39	
		% within อายุ	59.0%	33.3%	7.7%	100.0%
between 48-58 year	Count	7	7	0	14	
		% within อายุ	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
Total	Count	85	63	18	166	
	% within อายุ	51.2%	38.0%	10.8%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.955(a)	6	.683
Likelihood Ratio	5.400	6	.494
Linear-by-Linear Association	1.150	1	.284
N of Valid Cases	166		

a. 3 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.52.

อายุ * รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

Crosstab

		รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
อายุ	lower 25 year	Count	7	10	1	18
		% within อายุ	38.9%	55.6%	5.6%	100.0%
	between 26-36 year	Count	24	68	3	95
		% within อายุ	25.3%	71.6%	3.2%	100.0%
	between 37-47 year	Count	5	33	1	39
		% within อายุ	12.8%	84.6%	2.6%	100.0%
	between 48-58 year	Count	1	12	1	14
		% within อายุ	7.1%	85.7%	7.1%	100.0%
Total		Count	37	123	6	166
		% within อายุ	22.3%	74.1%	3.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.209(a)	6	.223
Likelihood Ratio	8.520	6	.202
Linear-by-Linear Association	5.595	1	.018
N of Valid Cases	166		

a. 6 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .51.

อายุ * กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

Crosstab

		กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
อายุ	lower 25 year	Count	8	8	2	18
		% within อายุ	44.4%	44.4%	11.1%	100.0%
	between 26-36 year	Count	39	50	6	95
		% within อายุ	41.1%	52.6%	6.3%	100.0%
	between 37-47 year	Count	18	20	1	39
		% within อายุ	46.2%	51.3%	2.6%	100.0%
	between 48-58 year	Count	6	7	1	14
		% within อายุ	42.9%	50.0%	7.1%	100.0%
Total		Count	71	85	10	166
		% within อายุ	42.8%	51.2%	6.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.975(a)	6	.922
Likelihood Ratio	2.038	6	.916
Linear-by-Linear Association	.256	1	.613
N of Valid Cases	166		

a. 3 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .84.

อายุ * แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

Crosstab

		แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล				Total	
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด		
อายุ	lower 25 year	Count	3	8	7	0	18
		% within อายุ	16.7%	44.4%	38.9%	.0%	100.0%
	between 26-36 year	Count	8	55	30	2	95
		% within อายุ	8.4%	57.9%	31.6%	2.1%	100.0%
	between 37-47 year	Count	4	26	8	1	39
		% within อายุ	10.3%	66.7%	20.5%	2.6%	100.0%
	between 48-58 year	Count	2	9	3	0	14
		% within อายุ	14.3%	64.3%	21.4%	.0%	100.0%
Total		Count	17	98	48	3	166
		% within อายุ	10.2%	59.0%	28.9%	1.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.201(a)	9	.816
Likelihood Ratio	5.753	9	.764
Linear-by-Linear Association	1.167	1	.280
N of Valid Cases	166		

a. 8 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

สัญชาติ * ประสิทธิภาพในการสร้างงาน

Crosstab

		ประสิทธิผลในการสร้างงาน				Total	
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วยปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด		
สัญชาติ	lao	Count	17	14	11	0	42
		% within สัญชาติ	40.5%	33.3%	26.2%	.0%	100.0%
	abroad	Count	36	50	37	1	124
		% within สัญชาติ	29.0%	40.3%	29.8%	.8%	100.0%
Total		Count	53	64	48	1	166
		% within สัญชาติ	31.9%	38.6%	28.9%	.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.168(a)	3	.538
Likelihood Ratio	2.363	3	.501
Linear-by-Linear Association	1.377	1	.241
N of Valid Cases	166		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

สัญชาติ * ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

Crosstab

		ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			Total
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
สัญชาติ	lao	Count 29	Count 8	Count 5	Count 42
		% within สัญชาติ 69.0%	% within สัญชาติ 19.0%	% within สัญชาติ 11.9%	% within สัญชาติ 100.0%
	abroad	Count 56	Count 55	Count 13	Count 124
		% within สัญชาติ 45.2%	% within สัญชาติ 44.4%	% within สัญชาติ 10.5%	% within สัญชาติ 100.0%
Total		Count 85	Count 63	Count 18	Count 166
		% within สัญชาติ 51.2%	% within สัญชาติ 38.0%	% within สัญชาติ 10.8%	% within สัญชาติ 100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.849(a)	2	.012
Likelihood Ratio	9.450	2	.009
Linear-by-Linear Association	3.440	1	.064
N of Valid Cases	166		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.55.

สัญชาติ * รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

Crosstab

		รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
สัญชาติ	lao	Count	6	33	3	42
		% within สัญชาติ	14.3%	78.6%	7.1%	100.0%
	abroad	Count	31	90	3	124
		% within สัญชาติ	25.0%	72.6%	2.4%	100.0%
Total		Count	37	123	6	166
		% within สัญชาติ	22.3%	74.1%	3.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.704(a)	2	.157
Likelihood Ratio	3.606	2	.165
Linear-by-Linear Association	3.315	1	.069
N of Valid Cases	166		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.52.

สัญชาติ * กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

Crosstab

		กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
สัญชาติ	lao	Count	21	18	3	42
		% within สัญชาติ	50.0%	42.9%	7.1%	100.0%
	abroad	Count	50	67	7	124
		% within สัญชาติ	40.3%	54.0%	5.6%	100.0%
Total		Count	71	85	10	166
		% within สัญชาติ	42.8%	51.2%	6.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.569(a)	2	.456
Likelihood Ratio	1.572	2	.456
Linear-by-Linear Association	.591	1	.442
N of Valid Cases	166		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.53.

สัญชาติ * แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

Crosstab

		แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล				Total
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	
สัญชาติ	lao	Count 7	Count 22	Count 13	Count 0	Count 42
		% within สัญชาติ 16.7%	% within สัญชาติ 52.4%	% within สัญชาติ 31.0%	% within สัญชาติ .0%	% within สัญชาติ 100.0%
	abroad	Count 10	Count 76	Count 35	Count 3	Count 124
		% within สัญชาติ 8.1%	% within สัญชาติ 61.3%	% within สัญชาติ 28.2%	% within สัญชาติ 2.4%	% within สัญชาติ 100.0%
Total		Count 17	Count 98	Count 48	Count 3	Count 166
		% within สัญชาติ 10.2%	% within สัญชาติ 59.0%	% within สัญชาติ 28.9%	% within สัญชาติ 1.8%	% within สัญชาติ 100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.786(a)	3	.286
Likelihood Ratio	4.303	3	.231
Linear-by-Linear Association	.864	1	.353
N of Valid Cases	166		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .76.

ระดับการศึกษา * ประสิทธิภาพในการสร้างงาน

Crosstab

		ประสิทธิผลในการสร้างงาน				Total	
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด		
ระดับ การศึกษา	Secondary school or equivalent	Count	1	0	1	0	2
		% within ระดับ การศึกษา	50.0%	.0%	50.0%	.0%	100.0%
	High school	Count	2	2	1	0	5
		% within ระดับ การศึกษา	40.0%	40.0%	20.0%	.0%	100.0%
	Diploma	Count	14	18	9	0	41
		% within ระดับ การศึกษา	34.1%	43.9%	22.0%	.0%	100.0%
	Bachelor	Count	34	39	29	1	103
		% within ระดับ การศึกษา	33.0%	37.9%	28.2%	1.0%	100.0%
	Bachelor up	Count	2	5	8	0	15
		% within ระดับ การศึกษา	13.3%	33.3%	53.3%	.0%	100.0%
Total		Count	53	64	48	1	166
		% within ระดับ การศึกษา	31.9%	38.6%	28.9%	.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.087(a)	12	.778
Likelihood Ratio	9.015	12	.702
Linear-by-Linear Association	2.826	1	.093
N of Valid Cases	166		

a. 13 cells (65.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

ระดับการศึกษา * ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

Crosstab

		ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			Total	
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก		
ระดับ การศึกษา	Secondary school or equivalent	Count	1	0	1	2
		% within ระดับ การศึกษา	50.0%	.0%	50.0%	100.0%
	High school	Count	2	1	2	5
		% within ระดับ การศึกษา	40.0%	20.0%	40.0%	100.0%
	Diploma	Count	21	16	4	41
		% within ระดับ การศึกษา	51.2%	39.0%	9.8%	100.0%
	Bachelor	Count	55	37	11	103
		% within ระดับ การศึกษา	53.4%	35.9%	10.7%	100.0%
	Bachelor up	Count	6	9	0	15
		% within ระดับ การศึกษา	40.0%	60.0%	.0%	100.0%
Total		Count	85	63	18	166
		% within ระดับ การศึกษา	51.2%	38.0%	10.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.239(a)	8	.041
Likelihood Ratio	11.513	8	.074
Linear-by-Linear Association	.923	1	.037
N of Valid Cases	166		

a. 8 cells (53.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .22.

ระดับการศึกษา * รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

Crosstab

		รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			Total	
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
ระดับ การศึกษา	Secondary school or equivalent	Count	1	1	0	2
		% within ระดับ การศึกษา	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
	High school	Count	0	4	1	5
		% within ระดับ การศึกษา	.0%	80.0%	20.0%	100.0%
	Diploma	Count	10	29	2	41
		% within ระดับ การศึกษา	24.4%	70.7%	4.9%	100.0%
	Bachelor	Count	26	75	2	103
		% within ระดับ การศึกษา	25.2%	72.8%	1.9%	100.0%
	Bachelor up	Count	0	14	1	15
		% within ระดับ การศึกษา	.0%	93.3%	6.7%	100.0%
Total		Count	37	123	6	166
		% within ระดับ การศึกษา	22.3%	74.1%	3.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.797(a)	8	.160
Likelihood Ratio	14.226	8	.076
Linear-by-Linear Association	.247	1	.619
N of Valid Cases	166		

a. 10 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .07.

ระดับการศึกษา * กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

Crosstab

		กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			Total	
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก		
ระดับ การศึกษา	Secondary school or equivalent	Count	1	1	0	2
		% within ระดับ การศึกษา	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
	High school	Count	2	2	1	5
		% within ระดับ การศึกษา	40.0%	40.0%	20.0%	100.0%
	Diploma	Count	20	18	3	41
		% within ระดับ การศึกษา	48.8%	43.9%	7.3%	100.0%
	Bachelor	Count	43	54	6	103
		% within ระดับ การศึกษา	41.7%	52.4%	5.8%	100.0%
	Bachelor up	Count	5	10	0	15
		% within ระดับ การศึกษา	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
Total		Count	71	85	10	166
		% within ระดับ การศึกษา	42.8%	51.2%	6.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.764(a)	8	.783
Likelihood Ratio	5.142	8	.742
Linear-by-Linear Association	.083	1	.773
N of Valid Cases	166		

a. 8 cells (53.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .12.

ระดับการศึกษา * แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

Crosstab

		แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล				Total	
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด		
ระดับ การศึกษา	Secondary school or equivalent	Count	0	1	1	0	2
	% within ระดับ การศึกษา	.0%	50.0%	50.0%	.0%	100.0%	
	High school	Count	0	3	1	1	5
	% within ระดับ การศึกษา	.0%	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%	
	Diploma	Count	3	25	12	1	41
	% within ระดับ การศึกษา	7.3%	61.0%	29.3%	2.4%	100.0%	
	Bachelor	Count	13	60	29	1	103
	% within ระดับ การศึกษา	12.6%	58.3%	28.2%	1.0%	100.0%	
	Bachelor up	Count	1	9	5	0	15
	% within ระดับ การศึกษา	6.7%	60.0%	33.3%	.0%	100.0%	
Total	Count	17	98	48	3	166	
	% within ระดับ การศึกษา	10.2%	59.0%	28.9%	1.8%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.406(a)	12	.414
Likelihood Ratio	7.317	12	.836
Linear-by-Linear Association	1.269	1	.260
N of Valid Cases	166		

a. 14 cells (70.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .04.

ตำแหน่งงาน * ประสิทธิภาพในการสร้างงาน

Crosstab

		ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
ตำแหน่งงาน	Director	Count	19	16	3	38
		% within ตำแหน่งงาน	50.0%	42.1%	7.9%	100.0%
	Technician	Count	66	47	15	128
		% within ตำแหน่งงาน	51.6%	36.7%	11.7%	100.0%
Total		Count	85	63	18	166
		% within ตำแหน่งงาน	51.2%	38.0%	10.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.633(a)	2	.729
Likelihood Ratio	.658	2	.720
Linear-by-Linear Association	.033	1	.857
N of Valid Cases	166		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.12.

ตำแหน่งงาน * รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

Crosstab

		รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
ตำแหน่งงาน	Director	Count	6	30	2	38
		% within ตำแหน่งงาน	15.8%	78.9%	5.3%	100.0%
	Technician	Count	31	93	4	128
		% within ตำแหน่งงาน	24.2%	72.7%	3.1%	100.0%
Total		Count	37	123	6	166
		% within ตำแหน่งงาน	22.3%	74.1%	3.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.461(a)	2	.482
Likelihood Ratio	1.504	2	.471
Linear-by-Linear Association	1.451	1	.228
N of Valid Cases	166		

a 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.37.

ตำแหน่งงาน * กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

Crosstab

		กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			Total	
		เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก		
ตำแหน่งงาน	Director	Count	16	21	1	38
		% within ตำแหน่งงาน	42.1%	55.3%	2.6%	100.0%
	Technician	Count	55	64	9	128
		% within ตำแหน่งงาน	43.0%	50.0%	7.0%	100.0%
Total		Count	71	85	10	166
		% within ตำแหน่งงาน	42.8%	51.2%	6.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.105(a)	2	.405
Likelihood Ratio	1.287	2	.425
Linear-by-Linear Association	.103	1	.048
N of Valid Cases	166		

a 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.29.

ตำแหน่งงาน * แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

Crosstab

			แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล				Total
			เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
ตำแหน่ง งาน	Director	Count	4	21	13	0	38
		% within ตำแหน่ง งาน	10.5%	55.3%	34.2%	.0%	100.0%
	Technician	Count	13	77	35	3	128
		% within ตำแหน่ง งาน	10.2%	60.2%	27.3%	2.3%	100.0%
Total		Count	17	98	48	3	166
		% within ตำแหน่ง งาน	10.2%	59.0%	28.9%	1.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.491(a)	3	.684
Likelihood Ratio	2.144	3	.543
Linear-by-Linear Association	.023	1	.879
N of Valid Cases	166		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .69.

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน * ประสิทธิภาพในการสร้างงาน

Crosstab

		ประสิทธิผลในการสร้างงาน				Total
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
ประสบการณ์ การทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน	between 1-2 year	Count 7	6	6	0	19
	% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	36.8%	31.6%	31.6%	.0%	100.0%
	between 3-5 year	Count 27	36	25	1	89
	% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	30.3%	40.4%	28.1%	1.1%	100.0%
	5 year up	Count 19	22	17	0	58
	% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	32.8%	37.9%	29.3%	.0%	100.0%
Total	Count	53	64	48	1	166
	% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	31.9%	38.6%	28.9%	.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.491(a)	6	.038
Likelihood Ratio	1.880	6	.030
Linear-by-Linear Association	.002	1	.064
N of Valid Cases	166		

a. 3 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน * ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดเทคโนโลยี

Crosstab

		ประสิทธิผลในการถ่ายทอดเทคโนโลยี			Total
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	
ประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	between 1-2 year	Count 9	6	4	19
	% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	47.4%	31.6%	21.1%	100.0%
	between 3-5 year	Count 52	30	7	89
	% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	58.4%	33.7%	7.9%	100.0%
	5 year up	Count 24	27	7	58
	% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	41.4%	46.6%	12.1%	100.0%
Total	Count	85	63	18	166
	% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	51.2%	38.0%	10.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.445(a)	4	.168
Likelihood Ratio	6.113	4	.191
Linear-by-Linear Association	.448	1	.503
N of Valid Cases	166		

a. 1 cells (11.1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.06.

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน * รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร

Crosstab

		รูปแบบการจัดโครงสร้างขององค์กร			Total	
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก		
ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	between 1-2 year	Count	6	10	3	19
		% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	31.6%	52.6%	15.8%	100.0%
	between 3-5 year	Count	22	64	3	89
		% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	24.7%	71.9%	3.4%	100.0%
	5 year up	Count	9	49	0	58
		% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	15.5%	84.5%	.0%	100.0%
Total		Count	37	123	6	166
		% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	22.3%	74.1%	3.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.151(a)	4	.007
Likelihood Ratio	12.824	4	.012
Linear-by-Linear Association	.108	1	.743
N of Valid Cases	166		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .69.

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน * กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล

Crosstab

		กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล			Total	
		เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก		
ประสบการณ์ การทำงานใน ตำแหน่ง ปัจจุบัน	between 1-2 year	Count	8	9	2	19
		% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	42.1%	47.4%	10.5%	100.0%
	between 3-5 year	Count	36	47	6	89
		% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	40.4%	52.8%	6.7%	100.0%
	5 year up	Count	27	29	2	58
		% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	46.6%	50.0%	3.4%	100.0%
Total	Count	71	85	10	166	
	% within ประสบการณ์การ ทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน	42.8%	51.2%	6.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.778(a)	4	.777
Likelihood Ratio	1.773	4	.777
Linear-by-Linear Association	.905	1	.341
N of Valid Cases	166		

a. 2 cells (22.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.14.

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน * แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

Crosstab

			แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล				Total
			เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	between 1-2 year	Count	3	8	8	0	19
		% within ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	15.8%	42.1%	42.1%	.0%	100.0%
	between 3-5 year	Count	7	56	24	2	89
		% within ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	7.9%	62.9%	27.0%	2.2%	100.0%
	5 year up	Count	7	34	16	1	58
		% within ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	12.1%	58.6%	27.6%	1.7%	100.0%
Total		Count	17	98	48	3	166
		% within ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	10.2%	59.0%	28.9%	1.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.139(a)	6	.658
Likelihood Ratio	4.386	6	.625
Linear-by-Linear Association	.257	1	.613
N of Valid Cases	166		

a. 4 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .34.



ภาคผนวก ค
ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว
 สันติภาพ เอกลาค ประชาธิปไตย เอกภาพ วัฒนธรรม

สภาแห่งชาติ

เลขที่ 11/สภช

นครหลวงเวียงจันทน์, วันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ.2004

กฎหมายว่าด้วย
 ส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ

หมวดที่ II รูปแบบการลงทุนต่างประเทศ

มาตรา 5 รูปแบบการลงทุนต่างประเทศ

ผู้ลงทุนต่างประเทศสามารถลงทุนอยู่ใน สปป.ลาว ด้วยรูปแบบดังนี้

1. ธุรกิจร่วมตามสัญญา
2. วิสาหกิจผสมระหว่างผู้ลงทุนต่างประเทศกับผู้ลงทุนภายในประเทศ
3. วิสาหกิจลงทุนร้อยละ 100

มาตรา 6 ธุรกิจร่วมสัญญา

ธุรกิจร่วมสัญญา เป็นการร่วมธุรกิจระหว่างนิติบุคคลลงทุนภายในประเทศกับฝ่ายต่างประเทศโดยไม่ได้ก่อตั้งนิติบุคคลใหม่ขึ้นอยู่ใน สปป.ลาว

สำหรับวัตถุประสงค์ รูปแบบการร่วมมือ ระยะเวลาของการดำเนินธุรกิจ สิทธิ ภาระตีพันธ์ ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย ซึ่งได้ระบุไว้ในสัญญา

มาตรา 7 วิสาหกิจผสม

วิสาหกิจผสม เป็นวิสาหกิจที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ และขึ้นทะเบียนตามระเบียบกฎหมายของ สปป.ลาว ซึ่งเป็นการดำเนินธุรกิจ และเป็นกรรมสิทธิ์ร่วมระหว่างผู้ลงทุนต่างประเทศและผู้ลงทุน ภายในประเทศ การบริหาร คุ้มครอง การดำเนินงาน ข้อผูกพันต่างๆ ของสองฝ่าย ถูกระบุไว้ใน สัญญาตามการตกลงเห็นดีของสองฝ่าย และระบุไว้ในข้อบังคับภายในวิสาหกิจเอง

สำหรับผู้ลงทุนต่างประเทศที่ลงทุนในวิสาหกิจผสมต้องประกอบทุนอย่างน้อยไม่ให้ต่ำกว่า ร้อยละ 30 ของทุนจดทะเบียน การประกอบทุนต้องคิดเป็นอัตราเงินกิบตามอัตราแลกเปลี่ยน เงินตราของธนาคารแห่ง สปป.ลาว ในวันที่ประกอบทุน

มาตรา 8 วิสาหกิจลงทุนต่างประเทศทั้งหมด ร้อยละ 100

วิสาหกิจลงทุนต่างประเทศทั้งหมด (ร้อยละ 100) เป็นวิสาหกิจลงทุนต่างประเทศฝ่ายเดียว ซึ่งเป็นวิสาหกิจที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ หรือเป็นสาขาของต่างประเทศ

หมวดที่ III สิทธิ ผลประโยชน์ และภาระผูกพันของผู้ลงทุนต่างประเทศ

มาตรา 12 สิทธิ ผลประโยชน์ และภาระผูกพันของผู้ลงทุนต่างประเทศ

ผู้ลงทุนต่างประเทศมีสิทธิ และผลประโยชน์ดังนี้

1. ได้รับการอำนวยความสะดวกจากภาครัฐในการก่อตั้ง และดำเนินงานตามระเบียบกฎหมาย
2. ได้รับการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์อันชอบทำ ได้มาจากการดำเนินธุรกิจของตนเอง
3. เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ต่อทรัพย์สินของตน

4. ได้รับผลประโยชน์จากการเช่า หรือสัมปทานที่ดิน เช่น ขาย หรือ เอาทรัพย์สินที่ติดพันซ์กับที่ดินเช่า หรือสัมปทานเป็นหลักค้ำประกันนำบุคคลอื่น หรือ นำสถาบันการเงิน หรือร่วมทุน ให้เช่าต่อสิทธินำใช้ที่ดิน ให้สิทธิมูลสัญญาเช่า หรือสัมปทานที่ดินตามอายุสัญญา ใช้สัญญาเช่า หรือสัมปทานเพื่อร่วมทุน หรือค้ำประกันกับบุคคลอื่น ส่วนรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิผลประโยชน์ และภาระผูกพันของผู้ลงทุนต่างประเทศได้รับจากการเช่า หรือสัมปทานที่ดินนั้น ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยที่ดิน และกคหมยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

5. บรรจุแรงงานต่างประเทศได้ถ้าหากมีความจำเป็น แต่ไม่ให้เกินร้อยละ 10 ของแรงงานทั้งหมดในวิสาหกิจ

6. ผู้ลงทุนต่างประเทศและสมาชิกครอบครัว รวมทั้งวิชาการ พนักงาน ที่เป็นคนต่างประเทศของวิสาหกิจจะได้รับสิทธิ ในการขอวีซ่า เข้าออก-ออกหลายครั้ง และอาศัยอยู่ดินแดนของลาว ในระยะยาว ตามการตกลงของรัฐบาลมีเงื่อนไขเอาสัญญาติลาวได้ตามกฎหมายว่าด้วยสันชาติ

7. ได้รับการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาที่จดทะเบียนนำแผนการที่เกี่ยวข้องของ สปป.ลาว

8. ส่งผลกำไร ทุน และรายรับอื่นๆ พายหลังที่ได้ปฏิบัติเสียภาษี และค่าทำเนียมอื่นครบถ้วนตามระเบียบกฎหมายแล้ว คั้นประเทศของตนเอง หรือประเทศที่สามโดยธนาคารที่ตั้งอยู่ สปป.ลาว

9. เปิดบัญชีเป็นเงินกีบ และเงินต่างประเทศ อยู่ธนาคารที่ตั้งอยู่ สปป.ลาว

10. เรียกร้องความเป็นทำ หรือ ร้องเรียนต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องในกรณีเห็นว่าตน ถูกเสียผลประโยชน์ จากการดำเนินธุรกิจ

11. ได้รับสิทธิและผลประโยชน์อื่นๆ ตามที่ได้ระบุไว้ในกฎหมาย

มาตรา 13 ภาระผูกพันของผู้ลงทุนต่างประเทศ

ภาระผูกพันของผู้ลงทุนต่างประเทศมีดังนี้

1. ดำเนินธุรกิจตามใบอนุญาตลงทุน ขั้นตอนของการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ สัญญา และตามระเบียบกฎหมาย
2. ถือบัญชีตามกฎหมายว่าด้วยบัญชีวิสาหกิจของ สปป.ลาว ในกรณีที่ทำเป็นก็สามาตรใช้ระบบบัญชีอื่นที่เป็นมาตรฐานสากล แต่ต้องได้รับการเห็นดีจากกระทรวงการเงิน ภาษารายการ ดำเนินธุรกิจ และสรุปบัญชีประจำปีของคนให้ คลท และแผนการที่เกี่ยวข้อง
3. ปฏิบัติพันธะด้านภาษี อากร และค่าทำเนียมอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของตน อย่างครบถ้วน และตามเวลากำหนด
4. อำนวยความสะดวกให้แก่การก่อตั้ง และการเคลื่อนไหวขององค์การจัดตั้งมหาชนในวิสาหกิจของตน
5. ต้องให้บุริมสิทธิในการบรรจุแรงงานลาว พร้อมทั้งฝึกอบรม ด้านเทคนิค และถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานลาว
6. ให้ความสำคัญด้านสวัสดิการ สุขภาพ และความปลอดภัยของแรงงานในวิสาหกิจ
7. รักษาสภาพสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคม ไม่ให้การดำเนินธุรกิจมีผลกระทบต่อ สาธารณะ ต่อความสงบสุขของสังคม
8. ก่อตั้งคลังสะสม ตามระเบียบกฎหมาย
9. ต้องมีประกันภัย และประกันสังคม ตามระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการประกันภัยและประกันสังคม

10. กรณีที่มีการขยายที่ตั้งของวิสาหกิจ ต้องแจ้งให้ คลท และแผนการที่เกี่ยวข้องทราบ พร้อมปรับปรุงสถานที่ตั้งเดิมให้อยู่ในสภาพเดิม

11. ทำรายงานการดำเนินธุรกิจ ให้ คลท และแผนการที่เกี่ยวข้อง

12. ปฏิบัติภาอื่น ๆ ตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย

หมวดที่ IV นโยบายส่งเสริมการลงทุน

มาตรา 16 กิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

1. กิจการการผลิตสินค้าเพื่อส่งออก
2. กิจการด้านเกษตรกรรม-ป่าไม้ ผลิตภัณฑ์เกษตร-ป่าไม้ และ หัตถกรรม
3. กิจการอุตสาหกรรมปรุงแต่ง อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย กิจการค้นคว้า ด้านวิจัยและพัฒนา กิจการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพืชนาๆ พันธุ์
4. กิจการด้านการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ฝีมือแรงงาน และด้านสาธารณสุข
5. กิจการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน
6. กิจการผลิตวัตถุดิบ อุปกรณ์เพื่อสนองให้อุตสาหกรรมที่สำคัญ
7. กิจการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการทางผ่าน

หมวดที่ VI การคุ้มครองการลงทุนต่างประเทศ

มาตรา 22 สิทธิและหน้าที่ของ คลท ชั้นกระทรวง (ศูนย์กลาง)

คณะกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนต่างประเทศชั้นกระทรวง ซึ่งแต่งตั้งโดยท่าน นายกรัฐมนตรี มีสำนักงานตั้งอยู่ คณะกรรมการแผนการและการลงทุน มีสิทธิดังนี้

1. ค้นคว้ายุทธศาสตร์ นโยบายส่งเสริม และจุดใจการลงทุนจากต่างประเทศเพื่อให้เสนอ ให้รัฐบาลพิจารณา

2. ออกข้อตกลง คำสั่ง คำแนะนำและแจ้งการเกี่ยวกับการปกป้องและส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ
3. สร้างแผนการและรวบรวมบัญชีโครงการลงทุนที่ต้องการจูงใจการลงทุนต่างประเทศ
4. โฆษณา นโยบาย ระเบียบกฎหมาย ตอบสนองข้อมูล สื่อ อำนวยความสะดวกให้ผู้ลงทุนต่างประเทศ
5. พิจารณาออก หรือยกเลิกใบอนุญาตการลงทุนต่างประเทศในขอบเขต สิทธิ และหน้าที่ของตน เป็นต้น โครงการที่เกี่ยวข้องการให้สิทธิสัมปทาน
6. ชี้นำ และประสานงานกับแผนกการ และท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ
7. ติดตามกวาดกา ประเมินผล และทำรายงานให้รัฐบาลเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจลงทุนต่างประเทศ
8. เป็นศูนย์กลางในการประสานงานให้ผลักดัน ส่งเสริม และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจลงทุนต่างประเทศ
9. จัดกองประชุมประจำปี ของ คลท และกองประชุมปรึกษาหารือกับผู้ลงทุนต่างประเทศ
10. ปฏิบัติสิทธิ และหน้าที่อื่นๆ ตามได้ระบุไว้ในระเบียบกฎหมาย

มาตรา 23 สิทธิและหน้าที่ของ คลท ชั้นจังหวัด

คณะกรรมการส่งเสริมและคุ้มครองการลงทุนต่างประเทศชั้นจังหวัด(ท้องถิ่น) แต่งตั้งโดยประธาน คลท ชั้นกระทรวง (ศูนย์กลาง) เป็นผู้แต่งตั้ง เป็นเลขานุการให้แก่ผู้ว่าราชการ ผู้ว่าราชการ นครหลวง หัวหน้าเขตพิเศษ และ คลท ชั้นกระทรวง มีสำนักงานตั้งอยู่แผนกแผนการและการลงทุน มีสิทธิ และหน้าที่ดังนี้

1. ปฏิบัติแผนยุทธศาสตร์ นโยบายการส่งเสริม และจูงใจการลงทุนต่างประเทศอยู่ท้องถิ่นของตนเอง
2. โฆษณา นโยบาย ระเบียบกฎหมาย ตอบสนองข้อมูล สื่อ อำนวยความสะดวกให้ผู้ลงทุนต่างประเทศ
3. พิจารณาออก หรือยกเลิกใบอนุญาตการลงทุนต่างประเทศในขอบเขต สิทธิ และหน้าที่ของตน
4. ประสานงานกับแผนการที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัตินโยบายส่งเสริมต่างๆ ในโครงการที่ตนได้อนุมัติและปฏิบัติข้อตกลง คำสั่ง คำแนะนำ และแจ้งการของ รัฐบาล
5. ติดตามกวาดกา ประเมินผล และทำรายงานให้ ผู้ว่าราชการ ผู้ว่าราชการนครหลวง หัวหน้าเขตพิเศษ และ คลท ชั้นกระทรวง เกี่ยวการลงทุนต่างประเทศรับทราบ
6. เป็นศูนย์กลางในการประสานงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับลงทุนต่างประเทศ
7. จัดกองประชุมประจำปี ของ คลท ชั้นจังหวัด และกองประชุมปรึกษาหารือกับผู้ลงทุนต่างประเทศ
8. ปฏิบัติสิทธิและหน้าที่อื่นๆ ตามได้ระบุไว้ในระเบียบกฎหมาย

สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว
 สันติภาพ เอกลาค ประชาธิปไตย เอกภาพ วัฒนาถาวร

สภาแห่งชาติ

เลขที่ 02/สภช

นครหลวงเวียงจันทน์, วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ.2009

กฎหมายว่าด้วยส่งเสริมการลงทุน

ภาคที่ V สิทธิ และภาระผูกพันของผู้ลงทุน

มาตรา 65 สิทธิในการคุ้มครอง บริหารกิจการของตน

สิทธิในการคุ้มครอง บริหารกิจการของตน

1. วางแผนการในการลงทุนของตน
2. สรรหา และนำใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ พาหนะ กลจักร และเทคโนโลยีต่างๆเข้าในการลงทุน
 ของตน
3. เข้าถึงตลาดภายใน และต่างประเทศ
4. คุ้มครองแรงงานให้มีความปลอดภัย และมีความสะดวกในการดำเนินธุรกิจของตน
5. จัดกองประชุมเพื่อปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการลงทุนของตน
6. มอบโอน ถอนทุน หรือ เพิ่มทุนของวิสาหกิจและ ส่งมอบให้ผู้ลงทุนอื่น ดำเนินธุรกิจ
 แทนเป็นการชั่วคราว
7. ร้องเรียนต่อองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ยุค ยกเลิก หรือหันเปลี่ยนวิสาหกิจ
 ของตนไปเป็นรูปแบบวิสาหกิจอื่น
8. ปฏิบัติสิทธิและหน้าที่อื่นๆ ตามได้ระบุไว้ในระเบียบกฎหมาย

มาตรา 66 สิทธิในการว่าจ้างแรงงาน

สิทธิในการว่าจ้างแรงงาน มีดังนี้

1. ทำสัญญาว่าจ้างแรงงานกับ วิชาการ ผู้มีความชำนาญ เพื่อบรรจุเข้าทำงานในวิสาหกิจของตน ในกรณีกิจการลงทุนหากมีความจำเป็นต้องนำเข้าผู้ออกแรงงานด้านร่างกาย และมันสมองมากกว่าอัตราที่ได้ระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วย แรงงาน ผู้ลงทุนสามารถร้องขอต่อรัฐบาลเพื่อพิจารณาตามความเหมาะสม

2. บรรจุผู้ออกแรงงานเข้าในตำแหน่งต่างๆ ตามความต้องการวิสาหกิจ

3. ปฏิบัตินโยบายหรือมาตรการต่อผู้ออกแรงงานอย่างเป็นเสมอภาค

4. ปฏิบัติสิทธิอื่นๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงาน และระเบียบกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 69 ภาระผูกพันของผู้ลงทุน

ผู้ลงทุนมี ภาระผูกพัน ดังนี้

1. ถือบัญชีตามกฎหมายว่าด้วยบัญชีวิสาหกิจของ สปป.ลาว ในกรณีที่จำเป็นก็สามารถใช้ระบบบัญชีอื่นที่เป็นมาตรฐานสากล แต่ต้องได้รับการเห็นดีจากกระทรวงการเงิน ของ สปป.ลาว

2. เสียภาษี อากร ค่าทำเนียม และค่าบริการอย่างครบถ้วนและตามกำหนดเวลา

3. ปฏิบัติระบอบ ประกันภัยและประกันสังคม ต่อผู้ออกแรงงานในวิสาหกิจของตนเองตามระเบียบกฎหมาย ส่งเสริมการบรรจุแรงงานลาว เอาใจใส่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่ผู้ออกแรงงานลาว

4. อำนวยความสะดวกให้แก่การก่อตั้ง และการเคลื่อนไหวกององค์กรจัดตั้งมหาชน ในวิสาหกิจของตนเองโดยเฉพาะองค์กรจัดตั้งกรมบาล

5. ประสานงานกับองค์กรปกครองท้องถิ่น ในการดำเนินธุรกิจ ชดเชยค่าเสียหายที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ สนับสนุน แก้ไขความยากจนของประชาชน และพัฒนาท้องถิ่นในเขตโครงการของตนเอง

6. ปฏิบัติการผูกพันอื่นๆ ตามที่ได้ระบุไว้ในระเบียบกฎหมาย



ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	นายบุญชนะ แก้ววังลาด
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดหลวงน้ำทา สปป.ลาว
ประวัติการศึกษา	เศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการคุ้มครองและส่งเสริมการลงทุน เอกชนภายในและต่างประเทศ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	แผนกแผนการและการลงทุน กระทรวงแผนการ และการลงทุน ประจำจังหวัดหลวงน้ำทา สปป.ลาว