

กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

EFFECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PROCESS ON
WORK EFFICIENCY IN THE COAL INDUSTRY IN INDONESIA

วันวิสา จงรักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

วันวิสา จงรักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2558


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย
Effects of Human Resource Management Process on Work Efficiency in
the Coal Industry in Indonesia

ชื่อ - นามสกุล นางสาววันวิสา จงรักษ์
วิชาเอก วิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ขาววิราช, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2558

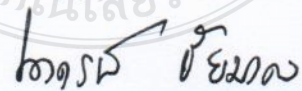
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ศุภกร พรหิรัญกุล, คอ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชงกর্ণ กุณฑลบุตร, D.B.A.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ขาววิราช, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มกราคม พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย
ชื่อ-นามสกุล	นางสาววันวิสา จงรักษ์
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์เนตรพัฒนา ยาวีราช, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย 2) ความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย 3) ความสัมพันธ์ของ กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมข้ามชาติในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย และ 4) ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมข้ามชาติกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

ประชากรในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานและผู้บริหารในบริษัทที่อยู่ในธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียที่มีการร่วมทุนกับบริษัทจากประเทศไทย โดยมีบริษัทที่เข้าร่วมจำนวน 8 บริษัท มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมินสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมข้ามชาติมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 และโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อุตสาหกรรมถ่านหิน

Thesis Title	Effects of Human Resource Management Process on Work Efficiency in the Coal Industry in Indonesia
Name-Surname	Miss Wanvisa Jongrak
Major Subject	Business Engineering Management
Thesis Advisor	Associate Professor Natepanna Yavirach, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the management of human resources cross-culture and work efficiency in the coal industry in Indonesia, 2) relationship between human resources management processes and work efficiency of the coal industry in Indonesia, 3) the relationship between the human resources management and cross-culture in the coal industry in Indonesia and 4) the relationship between cross-culture and work efficiency in the coal industry in Indonesia.

The subjects of this study were 105 operating and management staff from 8 companies in the coal industry in Indonesia, which had joint ventures with companies from Thailand. The research instruments were the questionnaire and assessment form. Statistics used for data analysis included confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM).

The results showed that the human resources management correlated positively and influenced the work efficiency. However, cross-culture correlated negatively with the work efficiency and influenced the work performance at the .05 and .01 statistical significant level, and a structural equation model was consistent with empirical data.

Keywords: human resources management, cross-culture, work efficiency, coal industry

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.เนตร์พัฒนา ยาวีราช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลานับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนติดตามการทำวิจัย และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ศุภกร พรหิรัญกุล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑบุตรที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้บริหารและผู้ประสานงานของบริษัทในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียทั้ง 8 บริษัท ที่ตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษาและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี รวมถึงพนักงานที่ทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย และขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและที่ปรึกษาที่ดีตลอดมา

ท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่พึงบังเกิดมีจากวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบแต่ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง และครูอาจารย์ ที่ให้ความเมตตา การสนับสนุนและกำลังใจที่ดีตลอดมา จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และหากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว และจะขอปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

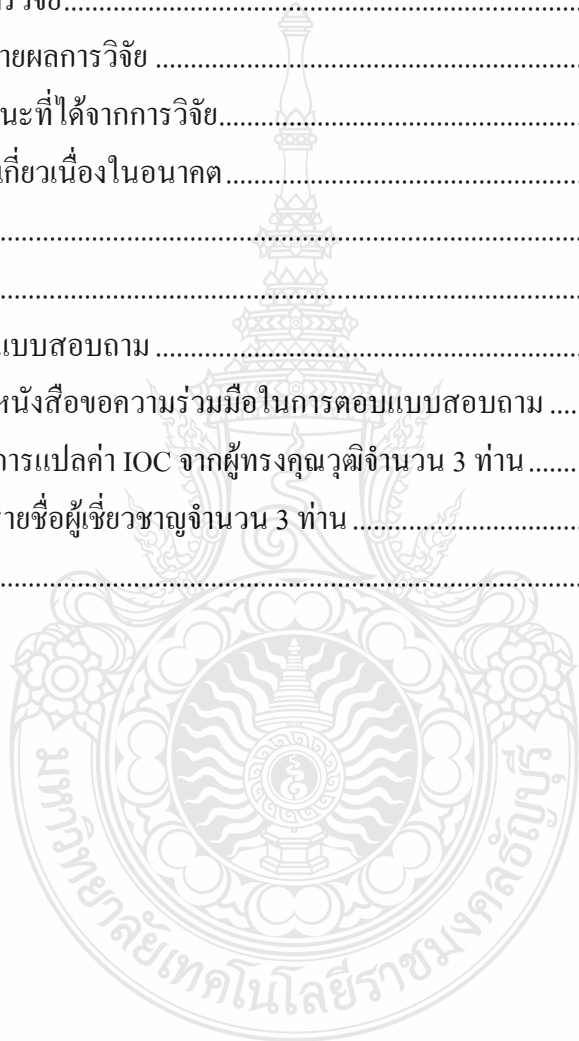
วันวิสา จงรักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิจกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	20
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ	33
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	41
2.4 ความรู้เกี่ยวกับประเทศอินโดนีเซีย.....	45
2.5 ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมถ่านหิน	72
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	80
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	80
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	119
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	124
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	124
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก.....	131
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	132
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม	140
ภาคผนวก ค การแปลค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน	144
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน	150
ประวัติผู้เขียน.....	154



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สถิติของประชากรและการจ้างงานของอินโดนีเซีย	51
ตารางที่ 2.2 รายชื่อธนาคารต่างชาติในอินโดนีเซีย	59
ตารางที่ 2.3 แสดงคุณสมบัติของถ่านหินแต่ละประเภท	74
ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนปรับ	87
ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหลังปรับและตัดข้อคำถาม	88
ตารางที่ 3.3 แสดงเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล	90
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามเพศ.....	98
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามอายุ.....	98
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามสถานภาพ.....	99
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา.....	99
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามระดับรายได้.....	100
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	100
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามตำแหน่งงาน/หน้าที่ที่รับผิดชอบ	101
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มประชากร.....	102
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติ ของกลุ่มประชากร.....	102
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน ของกลุ่มประชากร.....	103
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของบริษัทระยะเวลา 3 เดือน ของกลุ่มประชากร.....	103
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย.....	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานในด้านต้นทุนการผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย.....	105
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการของพนักงาน ในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย.....	106
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานในด้านผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย.....	107
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานในด้านต้นทุนการผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย.....	108
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการของพนักงาน ในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย.....	109
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานในด้านผลผลิตของพนักงาน ในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย.....	110
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ Regression Weights.....	114

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของงานวิจัย.....	16
ภาพที่ 3.1 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	90
ภาพที่ 3.2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล ปัจจัยวัฒนธรรมข้ามชาติ.....	91
ภาพที่ 3.3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	92
ภาพที่ 4.1 แสดงโมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM) การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย	111
ภาพที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM) การวัดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย.....	112
ภาพที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM) การวัดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย หลังปรับโมเดล.....	113

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายในปี 2558 กลุ่มประเทศในอาเซียน อันประกอบไปด้วย บรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ กัมพูชา ลาว พม่า เวียดนามและไทย ซึ่งรวมทั้งสิ้น 10 ประเทศ ได้มีการจัดทำแผนงานในเชิงบูรณาการในด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ หรือที่เรียกว่า พิมพ์เขียว เพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) โดยมีสาระสำคัญ 4 ประเด็น ดังนี้คือ

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว
2. สร้างอาเซียนให้เป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
3. พัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกอาเซียน
4. การเชื่อมโยงของอาเซียนให้เข้ากับเศรษฐกิจของโลก เพื่อเข้าสู่ความเป็นประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community: AEC) ซึ่งจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของทุน แรงงาน การลงทุน และองค์ความรู้ ในภาคอุตสาหกรรมระหว่างกันในกลุ่มประเทศอาเซียน

ซึ่งประเทศอินโดนีเซียจัดได้ว่าเป็นประเทศที่มีขนาดของตลาดเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดในภูมิภาคอาเซียน ด้วยจำนวนประชากรที่มากเป็นอันดับที่ 4 ของโลก พร้อมทั้งยังมีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ ทำให้ประเทศอินโดนีเซียนั้นมีแรงดึงดูดนักลงทุนจากทั่วทุกมุมโลกอย่างมาก

ปัจจุบันอุตสาหกรรมไทยที่เข้าไปลงทุนในประเทศอินโดนีเซียล้วนเป็นภาคการผลิตที่ไทยมีศักยภาพและสามารถตอบโจทย์ความต้องการของอินโดนีเซียได้ โดยปัจจุบันไทยเข้าไปลงทุนในอินโดนีเซีย เป็นอันดับที่ 10 และมีมูลค่าการลงทุนจากปี 2519 จนถึงปัจจุบันมียอดการลงทุนสูงกว่า 2,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือคิดเป็นเงินไทยประมาณ 60,000 ล้านบาท (กองเอเชียตะวันออก 4 กรมเอเชียตะวันออก, 2555) โดยการลงทุนในด้านเหมืองแร่ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหิน ผลิตเพื่อการส่งออกนั้นมีสัดส่วนการลงทุนของถึงร้อยละ 20 ของการลงทุนทุกด้านในประเทศอินโดนีเซียของนักธุรกิจไทย

จากการรายงานของ World Coal Association ในเดือนสิงหาคม 2555 ระบุว่า ในปี 2554 ประเทศอินโดนีเซียเป็นผู้ผลิตและส่งออกถ่านหิน เป็นอันดับ 1 ของโลก จำนวน 309 ล้านตัน รองลงมาได้แก่ ออสเตรเลีย จำนวน 284 ล้านตัน และประเทศที่นำเข้าถ่านหินมากที่สุด 3 อันดับแรกของโลก ได้แก่ จีน จำนวน 190 ล้านตัน ญี่ปุ่น จำนวน 175 ล้านตัน และเกาหลีใต้ จำนวน 129 ล้านตันซึ่งจะเห็นได้ว่าอย่างประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลีใต้ นั้น มีมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมสูงเป็น

ลำดับต้น ๆ ของโลก แต่กลับเป็นผู้บริโภคถ่านหินเป็นรายใหญ่เป็นลำดับต้น ๆ ของโลกด้วย เช่นกัน ซึ่งนั่นอาจจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ได้ว่าถ่านหินนั้นเป็นที่ต้องการมากขึ้นส่วนใหญ่แล้วนำมาผลิตกระแสไฟฟ้า จากเดิมที่มีความกังวลต่อผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมประกอบกับการรายงานการศึกษาของฝ่ายวิจัยธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (EXIM Bank) เมื่อเดือนธันวาคม 2555 รายงานว่า อุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียมีศักยภาพสูงในการรองรับการลงทุนจากต่างประเทศ เนื่องจากประเทศอินโดนีเซียอุดมไปด้วยทรัพยากรถ่านหินจำนวนมาก และเป็นถ่านหินที่ให้ค่าความร้อนปานกลาง - สูง ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่หล่อเลี้ยงระบบพลังงานไฟฟ้าของโลก โดยเฉพาะมีนักลงทุนไทยหลายรายที่เข้าไปลงทุนในประเทศอินโดนีเซีย ในอุตสาหกรรมถ่านหิน และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต

อย่างไรก็ตาม การจะประสบความสำเร็จอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพราะปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น เงินทุน วัสดุคิบ เครื่องมือเครื่องจักร เป็นต้น หากองค์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเข้าไปทำงาน จะช่วยให้บริษัทมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและทำให้มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างดี ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องคำนึงและให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีประสิทธิภาพให้อยู่กับบริษัทต่อไป เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานของการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องรวมถึงในด้านวัฒนธรรมขององค์กร ผู้นำในองค์กรนั้น จะต้องรู้ และเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรอย่างลึกซึ้ง เพราะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งในส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ ถ้าหากองค์กรใดไม่ใส่ใจในสิ่งเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายต่อองค์กรได้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อและแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถและความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งแต่ละองค์กรต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ดังนั้น วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและระดับความพอใจของพนักงาน กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น ยิ่งการลงทุนในต่างประเทศ แรงงานท้องถิ่นถือเป็นกำลังสำคัญ แต่ด้วยความแตกต่างกันทั้งทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมระหว่างประเทศไทยและประเทศอินโดนีเซีย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย โดยมีวัฒนธรรมข้ามชาติเป็น

อีกตัวแปรหนึ่งที่ต้องการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงอิทธิพลของวัฒนธรรม และเพื่อที่จะช่วยให้เข้าใจแนวทางที่เหมาะสมในการจัดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ในประเทศอินโดนีเซีย

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย โดยจะทำเก็บข้อมูลกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียที่มีการร่วมทุนกับบริษัทจากประเทศไทย โดยมีบริษัทที่ยินดีเข้าร่วมในการศึกษานี้จำนวน 8 บริษัท

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของ การประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของ การประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมข้ามชาติของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ วัฒนธรรมข้ามชาติกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมทั้งในส่วนของ การประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของบริษัทอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของ การประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงานตาม KPI

1.3.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมข้ามชาติ

1.3.3 วัฒนธรรมข้ามชาติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของ การประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงานตาม KPI

1.3.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมข้ามชาติ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์บริษัทในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหิน ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม คือ

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

- (1) การวิเคราะห์งาน
- (2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- (3) การสรรหา และการคัดเลือก
- (4) การพัฒนาและฝึกอบรม
- (5) การชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์
- (6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมข้ามชาติ

- มิติที่ 1 การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล (individualism) และการเน้นความเป็นกลุ่ม (collectivism)
- มิติที่ 2 ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม (Power Distance)
- มิติที่ 3 การเน้นลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) และการเน้นลักษณะความเป็นหญิง (Femininity)
- มิติที่ 4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)
- มิติที่ 5 การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น (Long-Term Orientation versus Short-Term Orientation)

1.4.1.2 ตัวแปรตาม คือ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- (1) ผลการประเมินตนเองด้านต้นทุนการผลิต
- (2) ผลการประเมินตนเองด้านการบริหารจัดการ
- (3) ผลการประเมินตนเองด้านผลผลิต

ผลการปฏิบัติงานตาม KPI

- (1) ผลการปฏิบัติงานประจำเดือน มกราคม 2558
- (2) ผลการปฏิบัติงานประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2558
- (3) ผลการปฏิบัติงานประจำเดือน มีนาคม 2558

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานและผู้บริหารในบริษัทที่ผลิตและจัดจำหน่ายถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียที่มีการร่วมทุนกับบริษัทจากประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดตามข้อกำหนดของการใช้สถิติ SEM ในกรณีกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องไม่ต่ำกว่า 5 เท่าของตัวแปร นั่นคือ 105 ตัวอย่าง ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 105 คนตามเกณฑ์ขั้นต่ำสุดพอดี

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้อ่านรายงานการวิจัยกับผู้วิจัย จึงได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยนี้ ดังต่อไปนี้

1.5.1 ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินที่ประเทศอินโดนีเซีย ใน 8 บริษัทที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย ในเรื่องของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน้าที่รับผิดชอบ

1.5.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรม ทักษะ และผลการดำเนินงานของพนักงาน ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5.3 การวิเคราะห์งาน หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดรายละเอียดว่าแต่ละตำแหน่งงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง เพื่อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.5.4 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าองค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

1.5.5 การสรรหา และการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเพื่อดึงดูดกลุ่มผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง จากแหล่งต่าง ๆ ให้มาสมัครงาน เริ่มต้น

ตั้งแต่การแสวงหา จัดหาคนเข้าทำงาน เมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร และทำการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคมาประกอบการพิจารณาในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อความรอบคอบและได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถที่ตรงกับความต้องการขององค์กรมากที่สุด

1.5.6 การพัฒนาและฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ ทักษะความสามารถของพนักงาน ให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกับที่องค์กรวางไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ผ่านกิจกรรมหรือกระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อเรียนรู้และปรับปรุงทักษะในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรวางไว้

1.5.7 การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ดูแลความเป็นอยู่แก่พนักงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มุ่งเน้นให้ผลประโยชน์แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุด ผลประโยชน์ที่กล่าวมาอาจอยู่ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด ซึ่งครอบคลุมถึงงานในด้าน การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1.5.8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่จัดทำอย่างเป็นระบบ ที่มีไว้เพื่อวัดระดับความสามารถของพนักงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดหรือไม่

1.5.9 วัฒนธรรมข้ามชาติ หมายถึง วัฒนธรรมของพนักงานชาวอินโดนีเซียที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินที่นักธุรกิจไทยไปลงทุน

1.5.10 การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล (individualism) และการเน้นความเป็นกลุ่ม (collectivism) หมายถึง ระดับของการให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลหรือความเป็นกลุ่มมากกว่ากันของคนในสังคมนั้น

1.5.11 ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม (Power Distance) หมายถึง ระดับของการยอมรับความแตกต่างหรือเหลื่อมล้ำทางอำนาจของบุคคลในสังคมนั้น

1.5.12 การเน้นลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) และการเน้นลักษณะความเป็นหญิง (Femininity) หมายถึง ระดับการแบ่งแยกความสำคัญของแต่ละเพศของบุคคลในสังคมนั้น

1.5.13 มิติที่ 4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง ระดับของการยอมรับความ “ผิดปกติ” หรือ “แตกต่าง” รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.5.14 มิติที่ 5 การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น (Long-Term Orientation versus Short-Term Orientation) หมายถึง ระดับการให้ความสำคัญกับเป้าหมายในอนาคตหรือความสุขในปัจจุบันมากกว่ากัน

1.5.15 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการทำงานที่มองเห็นได้ โดยนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกลวิธีและเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานลงและสามารถส่งมอบงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยพิจารณา 2 ส่วนคือ ส่วนของการประเมินตนเองซึ่งมี 3 มิติ คือ มิติด้านต้นทุนการผลิต มิติด้านการบริหารจัดการ และมิติด้านผลผลิต และส่วนของผลการปฏิบัติงานตาม KPI ที่บริษัทกำหนด

1.5.16 มิติด้านต้นทุน หมายถึง หมายถึง ระดับของการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า มีทัศนคติและพฤติกรรมในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของบริษัทได้อย่างคุ้มค่า

1.5.17 มิติด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ระดับของการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน และรวดเร็ว ตรงต่อเวลา มีการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.18 มิติด้านผลผลิต หมายถึง ระดับคุณภาพของผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงาน จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.5.19 ผลการปฏิบัติงานตาม KPI ที่บริษัทกำหนด หมายถึง ผลการทำงานของแต่ละตำแหน่งตามที่บริษัทได้กำหนดไว้

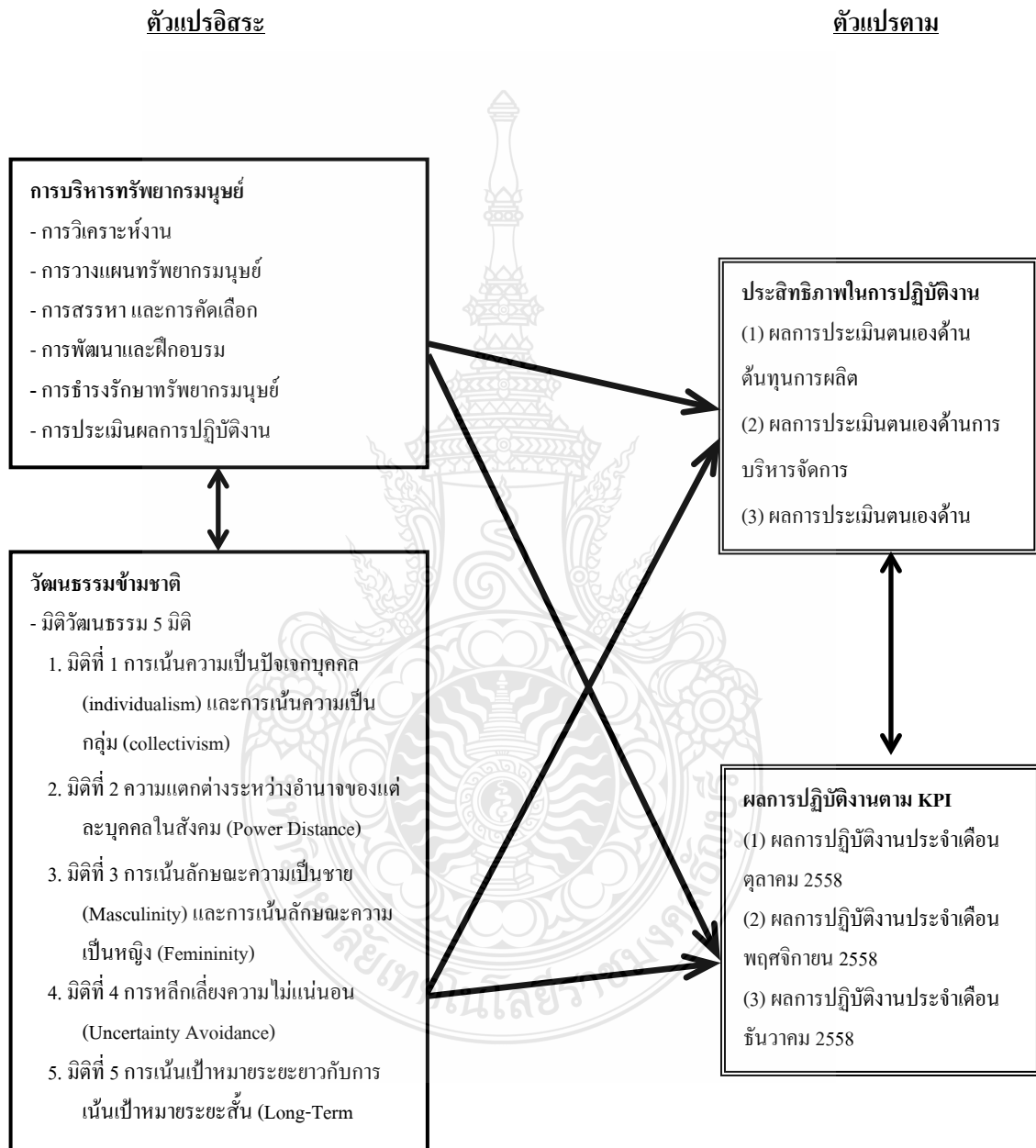
1.5.20 อุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย หมายถึง บริษัทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหิน ซึ่งประกอบด้วย บริษัททางด้านการขุดเจาะและสัมปทานเหมืองถ่านหิน บริษัทให้คำปรึกษาเกี่ยวกับธุรกิจถ่านหิน และบริษัทซื้อขายถ่านหิน ที่ดำเนินการโดยนักธุรกิจไทยหรือมีการร่วมทุนกับบริษัทจากประเทศไทย

1.5.21 ตัวแปรแฝงหมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงหรือตัวแปรที่ต้องใช้การวัดตัวแปรสังเกตมาเป็นองค์ประกอบเพื่อประเมินค่า

1.5.22 ตัวแปรสังเกตหมายถึง ตัวแปรที่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้ทำการศึกษาได้ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินของประเทศอินโดนีเซียด้วยวิธีการตอบแบบสอบถาม



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของงานวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้การปรับกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.7.2 ผู้บริหารและผู้ที่มีความสนใจ สามารถนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

1.7.3 ผลการวิจัยสามารถก่อให้เกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมข้ามชาติและสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในอินโดนีเซียและยังสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการสืบค้นสำหรับผู้สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรในอนาคตได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลประกอบ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.3 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.4 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.3 การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 ความรู้เกี่ยวกับประเทศอินโดนีเซีย

2.5 ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมถ่านหิน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทุก ๆ องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ ถ้าหากองค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แก่ คน เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารและสถานที่) และเทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันถือว่าเป็นทรัพยากรอีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะนำความเจริญมาสู่องค์กรได้ แต่อย่างไรก็ตามทรัพยากรมนุษย์ก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พอจะสรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญ เมื่อโลกธุรกิจมีการขยายตัวมากขึ้น งานบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545, น. 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งใส่ใจในการพัฒนาธำรงรักษาให้บุคคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เต็มพงษ์ สุนทรโททก (2544, น. 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปลงได้ 3 ประเด็นหลักคือ

1. มีความเป็นศาสตร์และศิลปะ เพราะจะต้องใช้องค์ความรู้ (Body of knowledge) ด้านต่าง ๆ เพื่อดำเนินการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาความรู้ความสามารถ การประเมินผลพนักงาน ส่วนในความเป็นศิลปะนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้มาใช้เพื่อจูงใจให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เมื่อมีการเปรียบเทียบระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการบริหารงานบุคคลแล้วมีความแตกต่างกันไม่มากนักในแง่ของกระบวนการบริหาร แต่จะมีความแตกต่างในแนวคิดถือว่าบุคคลเป็นกลไกหนึ่งของกระบวนการบริหารที่จะให้กิจกรรมสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือว่ามนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าที่องค์กรจะต้องธำรงรักษาไว้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงที่สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร สังคม และประเทศชาติมากที่สุด

3. ในแง่ของการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มักจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ทีมงานและหน่วยงานอื่น ๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยประสานงานให้มีระบบจัดการที่ครอบคลุมหน้าที่หลัก 9 ประการอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานวิเคราะห์งานและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การธำรงรักษาและการพ้นจากงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, น. 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า ผู้บริหารจะต้องไวต่อสถานการณ์ที่จะสามารถนำทรัพยากรที่มีความรู้ความสามารถที่อยู่ในสังคมเข้า

มาเป็นสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารต้องสนใจพัฒนาความรู้ความสามารถ ชำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อองค์กรและมีมาตรการในการอุปการะทรัพยากรมนุษย์เมื่อสิ้นวาระการทำงานแล้ว ตลอดจนต้องตระหนักถึงมนุษย์คือสิ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในโลกไร้พรมแดน

สมชาย หิรัญภิตติ (2542, น. 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า

1. เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เป็นนโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
4. เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์กรซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายเฉพาะบุคคล

ณัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2545, น. 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

Beach (1965) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การกำหนดนโยบาย แผนงานการเลือกสรรบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์และบรรยากาศในการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

French (1974) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นการสรรหา การเลือกสรร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในองค์กร

Flippo (1984) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก การควบคุม การจัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การบำรุงรักษาและการฟื้นจากการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การ

ดำเนินการในองค์การบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่บุคคล (Individual) องค์การ (Organization) และสังคม (Social) กำหนดไว้

Harvey และ Bowin (1996, p. 6 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550, น. 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ การบริหารกิจการที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (attract) พัฒนา (develop) และธำรงรักษา (maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง (high performing workforce) รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การ (corporate excellence) โดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรือง และการพัฒนาของบุคคลตามเป้าหมายขององค์การ

เรย์มอนด์ โน และคณะ (Raymond Noe et al., 2006, p. 5 อ้างถึงในสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองที่กว้างขึ้น ซึ่งหมายรวมถึง นโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบการบริหารงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทัศนคติ และผลการดำเนินงานของพนักงานในองค์การ

จากความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และผลการดำเนินงานของพนักงาน ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะและประสบการณ์เพื่อสรรหา คัดเลือก บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน อีกพร้อมทั้งธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้น มีศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่องค์การต้องปฏิบัติ และต้องมีปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารองค์การในยุคปัจจุบัน องค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง โดยองค์การจะต้องมีการแผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากระบบเดิมที่เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ที่มีแนวคิดว่าเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการผลิตสินค้าและบริการเท่านั้น ซึ่งรูปแบบของการบริหารงานบุคคลในลักษณะนี้จะมีกระบวนการง่าย ๆ เช่น จ้างบุคลากรเข้ามาทำงาน แล้วจ่ายค่าจ้างให้ตามที่องค์กรกำหนด ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยกฎระเบียบขององค์กรที่เข้มงวด บุคลากรคนใดปฏิบัติงานได้ก็ให้ปฏิบัติงานต่อไป แต่ถ้าบุคลากรคนใดที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจก็ให้ออกจากงานไป เป็นต้น มาสู่ระบบการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่เรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ที่มีแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มองไปข้างหน้า หรือคิดล่วงหน้า ในการกำหนด

กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ออกมาทั้งนี้เพื่อดึงดูด จูงใจ และรักษามูลค่าที่องค์กรต้องการ ให้มุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ชัยทวี เสนะวงศ์)

เนื่องจากระบบธุรกิจในปัจจุบันนั้น มีลักษณะที่เป็นระบบธุรกิจแบบเปิด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร จะต้องดำเนินการด้านบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น สภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและด้านเทคโนโลยี มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2538, น. 6) ได้กล่าวสรุปสาระสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

เดิมพงษ์ สุนทรโรทก (2544, น. 6) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรในยุคปัจจุบันจะมีลักษณะเป็นระบบเปิด ซึ่งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์อยู่กับปรากฏการณ์ต่าง ๆ เช่น สภาพการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ดังนั้นจำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรจะต้องดำเนินงานด้านบุคคลให้สอดคล้องตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าหากจะมีการวิเคราะห์ถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วจะสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร เป็นตัวจักรสำคัญต่อการพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต (Growth) เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องกำหนดวิธีการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาและการประเมินผลที่เหมาะสม ปัจจัยเหล่านี้ควรจะกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริงซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรคือจะทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรไปสู่การพัฒนาทุก ๆ ด้าน

2. ความสำคัญต่อบุคคล ได้แก่ พนักงานขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบที่เหมาะสม ย่อมที่จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุดก็จะทำให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ ได้แก่ การบริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การลดความขัดแย้งอันสืบเนื่องมาจากความไม่เข้าใจระหว่างกันโดยรวมใจกันสร้างประสิทธิภาพงานให้สูงขึ้น จุดหมายปลายทางคือ การเกิดความสุขและเข้าใจดีในระดับสังคมและประเทศชาติต่อไป

4. ความสำคัญต่อความเป็นธรรมในสังคม ได้แก่ การใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเป็นธรรมและมีความเหมาะสม เช่น การใช้ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ให้ถูกต้องตามสถานการณ์ การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ไม่ใช่แรงงานเด็ก ตามข้อกำหนดคุ้มครองแรงงาน

สัญญา ผลอนันต์ (2546, น. 16) ได้กล่าวสรุปสาระสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะให้การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความพอใจและพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่มีผลการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

2. ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินตามแผนปฏิบัติ และตามแนวทางที่ผู้นำได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริการและการผลิตสินค้า องค์กรย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังคม ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ย่อมส่งผลไปยังสังคมโดยรวม เมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลไปถึงสังคมเช่นกัน

จากความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้ เนื่องจากสังคมมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจะช่วยให้องค์กรสามารถได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้น ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้นำได้วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นตัวช่วยส่งเสริมในเรื่องของความมั่นคงภายในครอบครัวทางด้านสังคมและประเทศชาติอีกด้วย

2.1.3 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เดิมพงศ์ สุนทรโทท (2544, น. 5) ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ผลสัมฤทธิ์ตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การที่องค์กรจะมีผลสัมฤทธิ์จะประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องตระหนักถึงและดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุปลายทาง ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร เนื่องจากองค์การเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิต คือ ต้องการความเจริญเติบโต เช่น ต้องการความเจริญเติบโตทางด้านภารกิจ เช่น การขยายหน่วยธุรกิจ สาขาของหน่วยธุรกิจ เป็นต้น การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

2. เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ พนักงานทุกคนที่มีความต้องการหลักความเป็นธรรม หลักยุติธรรม หลักความมั่นคง (พยอม วงศ์สารศรี, 2537) และให้พนักงานสามารถเจริญเติบโตในสายอาชีพของตนเอง (Career Path)

3. เพื่อตอบสนองทางสังคม คือ การให้ประโยชน์ที่พนักงานควรจะมีพึงได้ ได้แก่ การสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมให้แก่พนักงาน โดยการปฏิบัติตามกฎหมาย มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, น. 29) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำทนายของสังคม ในขณะที่เดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวของการที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัยและส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

2. วัตถุประสงค์ทางด้านองค์การ (Organization Objective) เพื่อตระหนักว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป็นเป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือ หรือแนวทางที่จะ

ช่วยองค์การบริหารสวัสดิภาพประสงค้ขั้นต้น หรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่า หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การ

3. วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมาก หรือน้อยกว่าความต้องการขององค์การ ระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์การนั้น

4. วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์การได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุ ถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา ชำรงไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลงและพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์การ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, น. 10) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ

1. เพื่อจัดหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน
2. เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์การให้นานที่สุด
5. เพื่อสื่อสารนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กับพนักงานทุกคนได้ทราบ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น. 9) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ

1. มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์โดยได้ประสิทธิภาพ
2. มีบรรยากาศสัมพันธ์ในหน้าที่การงานที่ดีในระหว่างบรรดาสมาชิกขององค์การ
3. มีการส่งเสริมความเจริญเติบโต และก้าวหน้าของแต่ละบุคคลที่พร้อมมูลและเพื่อให้เป้าหมายข้างต้นบรรลุตามที่ต้องการภารกิจ 3 ด้านที่ต้องกระทำให้ได้ผลลุล่วงเป็นอย่างดี คือ

- 3.1 ต้องสามารถได้คนดีที่มีความสามารถมาทำงาน
- 3.2 ต้องรู้จักวิธีการใช้คน ให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูง
- 3.3 ต้องสามารถดำรงความเต็มใจของสมาชิกทุกคน ที่จะให้ทุ่มเทจิตใจช่วยกันทำงานให้กับเป้าหมายส่วนขององค์การ

สุนันทา เลานันท์ (2542, น. 12) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจได้ว่า องค์การนั้นจะสามารถดำรงอยู่ได้ และมีความ

เจริญรุ่งเรือง โดยมีเป้าหมายหลักที่สำคัญ คือ ความมีประสิทธิภาพขององค์การซึ่งวัดได้จากคุณลักษณะต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงาน และบรรลุตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
2. เพื่อใช้ทักษะความสามารถ และความเชี่ยวชาญของทรัพยากรบุคคลในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นการสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มาปฏิบัติงานในองค์การ
4. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ ในการทำงานและการตระหนักในคุณค่า และศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อพัฒนา และสามารถธำรงไว้ซึ่งชีวิต ของการทำงานที่มีคุณภาพในระดับที่พึงปรารถนา
6. เพื่อช่วยธำรงนโยบาย ด้านระเบียบวินัย และจริยธรรมขององค์การ
7. เพื่อเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคคล องค์กรและสาธารณชน

จากวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การ เพราะการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ในองค์การจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการ เลือกรสคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
2. เพื่อประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน โดย ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์การ มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน โดยยึด วัตถุประสงค์รวมขององค์การเป็นหลักในการปฏิบัติแผนงานร่วมกัน
3. เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานที่ล้าสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า รวมถึงเป็นตัวผลักดันและเสริมสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่ดี
4. เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่ง ระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมของคนในองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้ทุกคนในองค์การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.1.4 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึงองค์ประกอบที่ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากร

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) ได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะประกอบไปด้วยหน้าที่ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่

1. การวิเคราะห์งานและการออกแบบงานคือกระบวนการจัดสรรหมวดหมู่งานเพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืองานนั้น ๆ โดยแบ่งเป็นการวิเคราะห์งานคือการได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อแยกแยะรายละเอียดของงาน และการออกแบบงานคือการกำหนดภาระงานต่าง ๆ ที่พึงต้องทำเพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ในงาน

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการจัดการให้หน่วยงานมีพนักงานที่เพียงพอกับความต้องการ ซึ่งรวมไปถึงการจัดการจำนวนพนักงานให้เหมาะสม คู่ทั้งจำนวนที่ขาดหรือเกินทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อช่วยในการบริหารให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย

3. การสรรหาและการคัดเลือก คือกระบวนการที่จะทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการ โดยการสรรหาเป็นกระบวนการที่องค์กรแสวงหาผู้ที่มีความสนใจที่จะมาร่วมงานกับองค์กร ส่วนการคัดเลือกเป็นกระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือคุณสมบัติอื่น ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ได้

4. การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานคือกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีการเติบโตอย่างมั่นคงและพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานเป็นการทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

5. การบริหารผลการปฏิบัติงานคือกระบวนการที่จะทำให้เกิดความมั่นใจว่า การทำงานและผลงานนั้นสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การอธิบายลักษณะงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน และการให้รางวัลหรือแรงจูงใจแก่พนักงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

6. การบริหารค่าตอบแทนเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ค่าตอบแทนนั้นรวมถึง เงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานจะได้รับ ซึ่งจะช่วยในเรื่องของขวัญและกำลังใจของพนักงานอีกด้วย

7. แรงงานสัมพันธ์ เป็นกระบวนการที่ช่วยลดข้อขัดแย้ง เพิ่มความความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการ หรือระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติการด้วยกันเองก็ได้ โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อทั้งสองฝ่าย

สมชาย หิรัญภิตติ (2542) ได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องประกอบไปด้วยกิจกรรมหลักดังต่อไปนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะและคุณลักษณะตามที่ต้องการ ซึ่งในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการวิเคราะห์งานและออกแบบงานก่อน

2. การสรรหาบุคลากร เป็นกลุ่มกิจกรรมที่องค์การใช้ในการจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและทัศนคติที่ตรงตามความต้องการขององค์การมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสมตามความประสงค์ของหน่วยงาน

3. การคัดเลือกเป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งงานและองค์การ โดยการคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยสองส่วนคือ การฝึกอบรม อันเป็นกระบวนการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานไปตามทิศทางที่เหมาะสมตามความต้องการขององค์การ หรือเป็นกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการทำให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดพัฒนาการในการทำงานในปัจจุบันหรืออนาคตได้

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ โดยผลตอบแทนเป็นรางวัลที่พนักงานได้รับโดยแลกเปลี่ยนกับงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ส่งผลประโยชน์เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มเติมจากการจ้างงาน เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว การแบ่งกำไร ฯลฯ

6. ความปลอดภัยและสุขภาพความปลอดภัยเป็นการคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน ส่วนสุขภาพเป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมของพนักงาน ซึ่งจะต้องมีกระบวนการในส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงานที่เหมาะสม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงาน และนายจ้าง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและไว้วางใจในการทำงานกัน และมีข้อตกลงที่เป็นธรรม

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

ธนดล หาญอมรเศรษฐ์ (2555) ได้กล่าวถึงงานบริหารงานบุคคลโดยสรุปว่าจะต้องมีการตรวจสอบงานด้านต่าง ๆ อันประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ เนื่องจากองค์การมีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งในเรื่องของระเบียบข้อบังคับ นโยบาย กระบวนการ และผังการจัดการองค์การ ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องมีการตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเครือข่ายของการสื่อสารและการจัดการในองค์การ

2. การสรรหาและว่าจ้างการตรวจสอบนี้จะควบคุมทั้งด้านการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง และการวางแผนกำลังคน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของแรงงานประเภทต่าง ๆ สี่หรือสิ่งที่ดึงดูดผู้สมัครในแต่ละประเภท และประสิทธิภาพในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบในด้านเพื่อให้ทราบว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ มีความเป็นธรรมหรือความเท่าเทียมในสายตาทันงานหรือไม่ มีกระบวนการที่เหมาะสมหรือไม่

4. การฝึกอบรมการตรวจสอบในด้านฝึกอบรม จะเกี่ยวข้องกับการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม ทักษะ การพัฒนาการจัดการ และพัฒนาสายอาชีพ เพื่อดูประสิทธิผลของการฝึกอบรมและการปฐมนิเทศ

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อตรวจสอบว่ามีความเป็นธรรมหรือเสมอภาคหรือไม่ เป็นไปตามความต้องการขั้นต่ำของกฎหมายหรือไม่ รวมทั้งมีความสนใจให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

6. การรักษาความปลอดภัย ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย นอกจากจะต้องตรวจสอบว่าเป็นไปตามเงื่อนไขขั้นต่ำตามที่กฎหมายระบุไว้หรือไม่แล้ว ความปลอดภัยยังส่งผลต่อทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานอีกด้วย

7. การแรงงานสัมพันธ์การตรวจสอบกระบวนการต่าง ๆ ในด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี อันเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นการส่งเสริมความปรองดองระหว่างสหภาพและฝ่ายบริหาร

8. กรอบทั่วไปในส่วนนี้คือการตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ที่ไม่อาจจัดอยู่ในหัวข้อที่กล่าวมาข้างต้น เช่น บอร์ดข่าวสาร ระบบข้อเสนอแนะ การสัมภาษณ์ การออกจากงาน การร่วมประชุม คณะกรรมการ สวัสดิการ/สโมสร เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ว่ากิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่

จากเอกสารและวรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งความหมาย ความสำคัญ วัตถุประสงค์ และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานวิจัยครั้งนี้ว่าประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการที่ต้องจัดทำอย่างเป็นระบบ เป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการกำหนดรายละเอียดว่าแต่ละตำแหน่งงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง เพื่อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าองค์กรเหล่านั้นสามารถสรรหาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

3. การสรรหา และการคัดเลือก เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาเป็นการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสม เพื่อดึงดูดกลุ่มผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง จากแหล่งต่าง ๆ ให้มาสมัครงาน เริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหา จัดหาคนเข้าทำงาน จนสิ้นสุดถึงเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร จากนั้นจึงทำการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคมาประกอบการพิจารณาในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อความรอบคอบและได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถที่ตรงกับความต้องการขององค์กรมากที่สุด

4. การพัฒนาและฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อการเรียนรู้และปรับปรุงทักษะ รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานที่องค์กรวางไว้

5. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผลประโยชน์แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุด ผลประโยชน์ที่กล่าวมาอาจอยู่ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี เป็นต้น รวมถึงการดูแลทั้งความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่จัดทำอย่างเป็นระบบ ที่มีไว้เพื่อวัดระดับความสามารถของบุคลากรว่ามีความเหมาะสมกับรายได้และมาตรฐานที่องค์กรกำหนดหรือไม่ และยังเป็นข้อมูลเพื่อให้บุคลากรรู้จักบพร่องของตัวเอง เพื่อให้มีความสอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมข้ามชาติ

การดำเนินธุรกิจ在不同ประเทศ เรื่องของวัฒนธรรมนั้นเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งจากการ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีผู้ให้ความหมาย ความสำคัญรวมทั้งอิทธิพลของวัฒนธรรม ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจหรือพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรม

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่าวัฒนธรรม ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรม รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรไว้หลากหลายดังนี้

นิตยา บุญสิงห์ (2554, น. 12-13) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมว่า สภาพอันเป็น ความเจริญงอกงาม วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรม วาจาท่าทาง กิจกรรมที่มนุษย์ในสังคม ผลิตหรือปรับปรุงขึ้นจากธรรมชาติและเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือสืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน วัฒนธรรมเป็นเรื่องของความเชื่อ ลัทธิ ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี อาหารการกิน เครื่องใช้ไม้สอย ศิลปะต่าง ๆ ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติในสังคม

Werther and Keith (1993, p. 602 อ้างถึงใน ขจิตพร คมขำ, 2554) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์กรสร้างขึ้น เสมือนเป็นการกรองความคิดอยู่ในใจของ บุคลากร ทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ความเชื่อ ค่านิยม ของบุคคล รวมถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านเทคโนโลยี และความสำเร็จของ องค์กรจนเกิดการยอมรับของบุคลากรในองค์กร

วิภาส ทองสุทธิ (2552, น. 470) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าคือ ระบบการ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันค่านิยมและความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การก่อตัว และเกิดขึ้นของวัฒนธรรมขององค์กรอาจมาจากปัจจัยและแรงผลักดันหลายอย่าง แต่ส่วนใหญ่จะเกิด จากอิทธิพลของคุณค่า วิธีปฏิบัติทางการบริหาร คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ก่อตั้งองค์กร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำค่านิยม และความเชื่อของสมาชิกในองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันเป็นความเชื่อที่สืบทอด กันมา ในเรื่องของความเชื่อ ขนบธรรมเนียมตามประเพณี ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติในสังคมจนเกิด การยอมรับของบุคลากรในองค์กร

2.2.2 ประเภทของวัฒนธรรม

วัฒนธรรม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (บ้านจอมยุทธ, ม.ป.ป.)

1. วัฒนธรรมทางวัตถุ คือ เครื่องมือ เครื่องใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อความสุขทางกาย เช่น ยานพาหนะ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนเครื่องป้องกันตัวให้รอดพ้นจากอันตรายทั้งปวง

2. วัฒนธรรมทางจิตใจ คือ เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของมนุษย์ เพื่อให้เกิดปัญญาและมีจิตใจที่งดงาม เช่น ศาสนา ศิลธรรม จริยธรรม คติธรรม ตลอดจนศิลปะวรรณคดีและระเบียบแบบแผนของขนบธรรมเนียมประเพณี

2.2.3 ความสำคัญของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นชาติ ชาติใดที่ไร้ซึ่งวัฒนธรรมอันเป็นของตนเองแล้ว ชาตินั้นจะคงความเป็นชาติอยู่ไม่ได้ การปฏิบัติหน้าที่ในประเทศอื่นที่มีความแตกต่างกันในวัฒนธรรมนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของประเทศที่ตนทำงาน แต่การที่จะทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมนั้นเป็นเรื่องที่ลึกซึ้งและเป็นไปได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากวัฒนธรรมแต่ละประเทศมีรายละเอียดปลีกย่อยมาก และมีความลึกซึ้งจนสามารถเรียกได้ว่า เป็นจิตวิญญาณของคนในสังคมนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับศาสนา และวัฒนธรรม โดยเฉพาะวัฒนธรรมทางศาสนา เช่น ศาสนาบางศาสนานั้นนับถือพระเจ้าบางศาสนาไม่มีพระเจ้า ดังนั้นจึงพอสรุปความสำคัญของวัฒนธรรมได้ดังนี้ (บ้านจอมยุทธ, ม.ม.ป.)

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ชี้แจงให้เห็นถึงความแตกต่างของบุคคล กลุ่มคนหรือชุมชน เป็นสิ่งที่ทำให้เห็นว่าตนมีความแตกต่างจากสัตว์ ช่วยให้เราเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เรามองเห็น ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรม เช่น ชาวเกะซามัวมองเห็นดวงจันทร์ว่ามีหญิงกำลังทอผ้า ชาวออสเตรเลียเห็นเป็นตาแมวใหญ่กำลังมองหาเหยื่อ ชาวไทยมองเห็นเหมือนรูปกระต่าย
2. วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดปัจจัย 4 เช่น เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย การรักษาโรค
3. วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดการแสดงความรู้สึกทางอารมณ์ และการควบคุมอารมณ์ เช่น ผู้ชายไทยจะไม่ปล่อยให้หน้าตาไหลต่อหน้าสาธารณะชนเมื่อเสียใจ
4. เป็นตัวกำหนดการกระทำบางอย่างในชุมชนว่าเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งการกระทำบางอย่างในสังคมหนึ่งเป็นที่ยอมรับว่าเหมาะสมแต่ไม่เป็นที่ยอมรับในอีกสังคมหนึ่ง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผู้สร้างวัฒนธรรมก็คือมนุษย์และสังคมก็เกิดขึ้นได้เพราะมนุษย์นั่นเอง วัฒนธรรมกับสังคมจึงเป็นสิ่งที่คู่กัน โดยแต่ละสังคมย่อมมีวัฒนธรรม และหากสังคมมีขนาดใหญ่หรือมีความซับซ้อนมากเพียงใด ความหลากหลายทางวัฒนธรรมก็จะมีมากขึ้น ในเรื่องวัฒนธรรมต่าง ๆ ของแต่ละสังคมอาจมีความเหมือนหรือต่างกัน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านความเชื่อ เชื้อชาติ ศาสนาและถิ่นที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2.2.4 ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ

เนื่องจากพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรนั้น มีความแตกต่างกัน อาจส่งผลให้การบริหารจัดการ การควบคุม รวมทั้งการสื่อสารเกิดความยุ่งยากในการทำงานมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการศึกษาที่จะศึกษาถึงสาเหตุของความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมของแต่ละสังคม/ประเทศขึ้น อัจฉราพรรณ ลีพหาณัฐวุฒิ (2543) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความแตกต่างของวัฒนธรรมของแต่ละประเทศอยู่บนพื้นฐาน 7 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนความสำเร็จขององค์กร จะเห็นได้จากความเชื่อของชาวจีนในเรื่องของดวงจู้ การทำธุรกิจจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเป็นผลมาจากดวงจู้ ซึ่งชาวจีนจะให้ความสำคัญมากในเรื่องของทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัยและสถานประกอบการ

2. การให้ความสำคัญกับเวลา

วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ มีลักษณะเป็นเช่นไร เป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต สิ่งเหล่านี้มีผลต่อค่านิยมของคนในสังคม เช่น วัฒนธรรมของชาวตะวันตกให้ความสำคัญกับเวลา เพราะเวลาคือสิ่งที่มีค่าต้องนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดทฤษฎีการบริหารที่เกี่ยวกับเวลาขึ้นมาจกมา จากวิถีการดำเนินชีวิตที่เร่งรีบของชาวตะวันตกยังปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากสังคมตะวันออกที่ยังยึดติดอยู่กับความรุ่งโรจน์ในอดีตและใช้สิ่งนี้เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

3. ลักษณะของบุคคล

วัฒนธรรมจะมีผลต่อทัศนคติของบุคคลในการมองผู้อื่นว่าดีหรือไม่ดี ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังรวมถึงนำเอาทฤษฎีการบริหาร เช่น ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y มาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลรอบ ๆ คน

4. การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติโดยมีความสำเร็จเป็นเป้าหมาย

จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมของประเทศจะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ เช่น กลุ่มประเทศในทวีปอเมริกาเหนือจะอยู่ในสังคมที่มุ่งเน้นที่การกระทำและการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้ชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง ในขณะที่บางสังคมให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกัน การเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งมองว่าความสำเร็จเกิดมาจากความร่วมมือร่วมใจกันของพนักงาน มิใช่เพราะใครคนใดคนหนึ่งเหมือนเช่นญี่ปุ่น

5. ความรับผิดชอบ

วัฒนธรรมของแต่ละสังคมจะมีแนวทางในการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เช่น ในสังคมอเมริกันจะยึดหลักปัจเจกบุคคล กล่าวคือ หน้าที่ความรับผิดชอบของใครถ้าผู้ใดกระทำผู้นั้นต้องเป็นคนรับผิดชอบ ส่วนชาวอังกฤษและชาวฝรั่งเศสจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชาโดยถือเกณฑ์ตำแหน่งของบุคคลเป็นตัวกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ เป็นต้น

6. แนวความคิดเกี่ยวกับการใช้พื้นที่

วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้พื้นที่เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม วัฒนธรรมของบางประเทศจะชอบความเปิดเผยและนิยมประกอบธุรกิจในชุมชน ส่วนบางประเทศจะให้ความสำคัญกับการรักษาความเป็นส่วนตัว เช่น องค์กรของญี่ปุ่นจะแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมชุมชนที่เป็นสังคม สำนักงานของญี่ปุ่น ผู้บริหารและพนักงานจะทำงานร่วมกันโดยไม่มีกรกั้นห้อง ซึ่งแตกต่างจากธุรกิจของอเมริกาเหนือที่แสดงถึงค่านิยมด้านวัฒนธรรมเกี่ยวกับการใช้พื้นที่ โดยที่ผู้บริหารจะต้องมีห้องทำงานส่วนตัว เพราะห้องทำงานส่วนตัวจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงสถานะแต่ในบางสังคมก็จะใช้ทั้ง 2 รูปแบบ ผสมผสานกัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือระบบอุปถัมภ์

ซึ่งจะปรากฏได้ค่อนข้างชัดเจนในวัฒนธรรมของประเทศแถบตะวันออกและเอเชีย โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการจ้างงาน เพราะนอกเหนือจากการพิจารณาคุณสมบัติและความสามารถของผู้สมัครแล้วยังพิจารณาความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีต่อองค์กรประกอบด้วย

2.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการข้ามวัฒนธรรม

การจัดการวัฒนธรรม (Cross – cultural management) โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 จะพบว่า ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หรือประเทศที่มีอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ต่างก็มีความตื่นตัวและให้ความสำคัญกับธุรกิจข้ามชาติ โดยเฉพาะนักธุรกิจที่มีความต้องการที่จะเข้าไปลงทุนในธุรกิจข้ามชาติ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขวนขวายหาความรู้เพื่อที่จะนำมาใช้ในการจัดการองค์การของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผลิน ภู่อรรถ (2540) ได้รวบรวมแนวคิดจากนักวิชาการในสาขาการจัดการระหว่างประเทศ (International Business Management) ไว้ดังนี้

การจัดการข้ามวัฒนธรรม เป็นเรื่องที่ศึกษาถึงปัจจัย 4 ประการ

ปัจจัยแรก เป็นการศึกษาถึงความตื่นตัว ความระแวงระไว (Awareness) ในเรื่องของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการศึกษาทางด้านสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลหรือส่งผลกระทบต่อการจัดการทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยความแตกต่างที่ว่านี้อาจจะมี

สาเหตุอันเนื่องมาจากด้านวัฒนธรรม ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม บรรทัดฐาน และ กฎหมายที่แตกต่างกัน และจะแตกต่างกันไปตามท้องถิ่นต่าง ๆ โดยสิ่งเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อทั้ง ทางตรงและทางอ้อม ในการบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกัน ฯลฯ

ความตื่นตัว ความระแวงระไว จะเน้นทั้งในระดับตัวบุคคลและในระดับองค์กร ซึ่งปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่สำคัญ บริษัทที่ทำธุรกิจข้ามชาติ ผู้บริหารระดับสูง หรือบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานในธุรกิจระหว่างประเทศมีความจำเป็นที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษและต้องฝึกฝน พัฒนาตนเองให้มีความเตรียมพร้อมและรับมือกับความแตกต่างนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย จะต้องมีการจำลองเอาสถานการณ์ในสิ่งแวดล้อมจริงมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรมก่อนที่จะส่ง บุคลากรเหล่านั้นออกไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง

ปัจจัยที่สอง เป็นการศึกษาในเรื่องของความเข้าใจ (Understanding) ในเรื่องของวัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน (Cultural Differences) เป็นการพัฒนาและสร้างความเข้าใจบนพื้นฐานของแนวคิดในเรื่อง Sympathy คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเราโดยมีนักปรัชญาด้านจิตวิทยาหลายกลุ่มได้ทำการศึกษา โดยใช้ทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาด้านการบริหารและจิตวิทยาทางด้านอุตสาหกรรมนำมาประยุกต์ใช้เพื่อ สร้างองค์ความรู้ใหม่ในการที่จะสร้างความเข้าใจระหว่างกันของคนที่มาจากพื้นฐานทั้งชาติ ภาษา ศาสนา ค่านิยม ความคิดที่แตกต่างกันเพื่อให้บุคคลเหล่านี้เข้ามาทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการบางกลุ่มได้ให้ความคิดในเรื่องของความเข้าใจไว้ว่า ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทั้งคู่ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ทางธุรกิจเดียวกัน ถึงแม้ว่าแต่ละคนจะมีวิธี คิดและการดำเนินวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่มีเหมือนกันนั้นคือจุดมุ่งหมายและความเข้าใจในการ ทำงานให้บรรลุในเป้าหมายนั้น ๆ ทั้งนี้ก็จะมีนักวิชาการบางกลุ่มที่เน้นหนักในเรื่องของท้องถิ่นนิยม (Localization) ในการเพิ่มขีดความสามารถในความเข้าใจระหว่างกัน เช่น Localization ในเรื่องของ พนักงาน เช่น พนักงานระดับกลางที่มาจากท้องถิ่นนั้น ๆ ย่อมมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานและ จัดการผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีกว่าพนักงานระดับกลางที่มาจากท้องถิ่นอื่น ๆ ส่วน Localization ในเรื่อง สินค้า จะเห็นได้ว่านักการตลาดหรือพนักงานที่มาจากท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ของพฤติกรรมด้านการบริโภค รสนิยม ฯลฯ ของคนในท้องถิ่นของตนเองได้ดีกว่าคนต่างท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมี Localization Policy อีกมาก

Localization นับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้ชาวต่างชาติ มีความรู้ ความเข้าใจ ข้อมูลพื้นฐานของคนในท้องถิ่นได้ดีขึ้น โดยผ่านคนในท้องถิ่นที่ทำงานให้กับองค์กร โดยใช้กลยุทธ์ Win – Win Strategy เป็นการสร้างกลยุทธ์ที่ทำให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการ

จ่ายค่าตอบแทนที่สูงในการส่งผู้จัดการระหว่างประเทศไปประจำในสาขาต่าง ๆ ทั่วโลก และยังเป็น การทำให้เกิดการยอมรับที่ดีจากประเทศและท้องถิ่นนั้น ๆ เป็น Corporate Citizen ซึ่งเป็นแนวคิดใน การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่จะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว เช่น การจ้าง แรงงานที่ใช้คนในท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ด้วย

ปัจจัยที่สาม เป็นการศึกษาในเรื่องของความสามารถในการทำงาน (Capability) ใน สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป จะเห็นได้ว่าความสามารถในการทำงานของแต่ละ บุคคลนั้นย่อมมีความแตกต่าง โดยในความแตกต่างนั้นเรามักจะวัดในเชิงความสามารถทางเทคนิค และทางวิชาการมากกว่าที่จะกล่าวถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะต้องใช้ทักษะใน เรื่องของมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมของการจัดการและทำการวิเคราะห์ในเชิงลึก ว่าความแตกต่างดังกล่าวจะส่งผลก่อให้เกิดความแตกต่างในการทำงานมาก กล่าวคือ นักบริหารที่มี ความรู้ ความสามารถในทางเทคนิคและมีมนุษยสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน ก็จะปฏิบัติงานแตกต่างกัน ออกไปหรือถ้าบุคคลนั้นทำงานในสภาวะแวดล้อมที่แตกต่างออกไปจากเดิม ความสามารถในการ ทำงานอาจลดลงหรือน้อยตามลำดับขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง

ปัจจัยที่สี่ เป็นการศึกษาในระดับองค์กร ในเรื่องของความสอดคล้องระหว่างกันและ เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินการธุรกิจระหว่างประเทศมีแนวโน้มที่จะใช้ช่องทางการทำธุรกิจแบบ ร่วมทุน (Equity Agreement) และการสร้างพันธมิตรธุรกิจ (Strategic Alliance) มากขึ้น จะเห็นได้ว่า การจัดตั้งบริษัทร่วมทุน (International Joint Venture) จะได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ และยังนับว่า เป็นทางเลือกที่ดีมากอีกวิธีหนึ่ง เพราะนอกจากจะเป็นการรวมตัวกันของทั้งสององค์กรที่มีความ แตกต่างและยังเป็นการช่วยลดต้นทุนในเชิงวิจัยและพัฒนา (R&D) ด้วยอีกทางหนึ่ง เพราะต่างฝ่ายต่าง มีความเชี่ยวชาญในสินค้าหรือบริการที่แตกต่างกัน การรวมตัวของบริษัทจะช่วยให้ง่ายต่อการปรับตัว และปรับปรุงสินค้าให้เข้ากับความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

2.2.6 มิติความแตกต่างทางวัฒนธรรม

แนวคิดในเรื่องของความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับและกล่าวอ้างถึงเป็น อย่างมากคือแนวคิดของ Geert Hofstede (อ้างถึงใน นิสิต มโนตั้งวรพันธ์, 2553; พรรณปพร จันทรฉาย, 2556; ธิดา รุ่งธีระ, 2556; Ana Maria Soares et al., 2006) เขาได้ทำการศึกษาการทำงาน ของคนในประเทศต่าง ๆ ระหว่างปี 1967-1973 โดยเก็บข้อมูลจากประเทศต่างๆ มากกว่า 70 ประเทศ ที่อยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานของบริษัท IBM ซึ่งแต่เดิมเข้าได้นำเสนอรูปแบบ (Model) ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติที่ 1 การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล (individualism) และการเน้นความเป็นกลุ่ม (collectivism)
2. มิติที่ 2 ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม (Power Distance)
3. มิติที่ 3 การเน้นลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) และการเน้นลักษณะความเป็นหญิง (Femininity)
4. มิติที่ 4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

และในภายหลังเขาได้พัฒนาโดยเพิ่มมิติที่ 5 ได้แก่ การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น (Long-Term Orientation versus Short-Term Orientation) โดยมีรายละเอียดของแต่ละมิติดังต่อไปนี้

มิติที่ 1 การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล (individualism) และการเน้นความเป็นกลุ่ม (collectivism) หมายถึงการให้ความสำคัญต่อตนเองหรือต่อกลุ่มมากกว่ากัน ในบางวัฒนธรรมจะให้ความสำคัญกับตนเองมากกว่า มักพึ่งพาตนเอง มีความคิดและการตัดสินใจด้วยตนเอง และถือเรื่องสิทธิส่วนบุคคลเป็นสำคัญ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย อังกฤษ แคนาดา และเนเธอร์แลนด์ เป็นประเทศที่มีวัฒนธรรมเช่นนี้ ในขณะที่ประเทศในภูมิภาคเอเชียเช่น จีน ไทย ญี่ปุ่น จะมีวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นกลุ่มมากกว่า คือให้ความสำคัญกับพวกพ้อง มีการพึ่งพาอาศัยกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าแค่ความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ มีความเป็นพวกพ้องและความเป็นกลุ่มก้อนสูง ไม่ค่อยรับอิทธิพลจากภายนอก การทราบเรื่องนี้จะช่วยทำให้ทราบแนวทางในการดำเนินธุรกิจ เช่น ในวัฒนธรรมที่เน้นปัจเจกบุคคล ควรให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลให้มาก ใช้เอกสารสัญญาเป็นสำคัญในการดำเนินงาน แต่ในวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นกลุ่ม ควรให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ การยึดถือสัจจะ การสร้างการยอมรับในกลุ่ม

มิติที่ 2 ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม (Power Distance) หมายถึงการให้การยอมรับกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม เช่นการนับถือลำดับอาวุโสหรือลำดับชั้นตามสังคม วัฒนธรรมที่ยอมรับความเหลื่อมล้ำหรือมีความแตกต่างของอำนาจสูง จะมีผู้ตัดสินใจเพียงคนเดียวคือผู้ที่อยู่ในลำดับสูง ส่วนผู้ที่อยู่ในลำดับต่ำกว่าจะทำได้เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง มักพบในประเทศในทวีปเอเชีย โดยเฉพาะในประเทศอินเดียที่มีการแบ่งวรรณะ ในขณะที่ประเทศในยุโรปและสหรัฐอเมริกา จะเป็นกลุ่มที่มีความแตกต่างทางอำนาจของบุคคลต่ำ คือจะให้ความสำคัญสิทธิส่วนบุคคลความเท่าเทียมกันและอิสรภาพ ซึ่งจะพบว่าในวัฒนธรรมที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างอำนาจสูง มักจะมีการให้ความสำคัญเกียรติกับผู้อาวุโส และผู้ที่มีตำแหน่งสูง การเลื่อนตำแหน่งมัก

คำนึงความอาวุโสด้วย แต่ในวัฒนธรรมที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างอำนาจต่ำทุกคนมีสิทธิเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเท่าเทียมกัน

มิตินี้ 3 การเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง ในมิตินี้ไม่ได้หมายถึงความเป็นชายหรือเป็นหญิง แต่หมายถึงระดับของการแบ่งแยกความสำคัญของแต่ละเพศ สังคมที่เน้นลักษณะความเป็นชายจะมีวัฒนธรรมในการแสดงอำนาจ ให้ความสำคัญกับงาน การแข่งขันและความสำเร็จ ผู้ชายและผู้หญิงมีบทบาทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยส่วนใหญ่ผู้ชายมักจะ มีบทบาทและอำนาจเหนือกว่า และมักจะก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิง ในขณะที่สังคมที่เน้นลักษณะความเป็นหญิงจะให้ความสำคัญกับการความสุขในการดำรงชีวิตและความสัมพันธ์มากกว่าความสำเร็จเชิงวัตถุ มีความอ่อนน้อมถ่อมตัวและใส่ใจกัน ชายหญิงมีบทบาทและอำนาจเท่าเทียมกัน ทำให้เพศหญิงมีโอกาสได้รับตำแหน่งสำคัญได้

มิตินี้ 4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึงระดับการในการยอมรับความ “ผิดปกติ” หรือ “แตกต่าง” ที่เกิดขึ้นในสังคมนั้นได้ สังคมที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะไม่มีความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง ต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตสูง จึงต้องการระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดและตายตัวในการปฏิบัติ ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ ต้องการข้อมูลและการวางแผนอย่างเป็นทางการ ทำให้มีความเครียดสูง การตัดสินใจต้องอาศัยมติที่ประชุมเป็นหลัก ในขณะที่สังคมที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำจะชอบความท้าทาย ไม่ค่อยมีความกังวลเกี่ยวกับอนาคต มีความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต เน้นระบบเสรีนิยม มีทัศนคติที่ดีต่อคนรุ่นใหม่ ยอมรับฟังความคิดเห็นกันและกัน ทำให้บุคคลกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง

มิตินี้ 5 การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น หมายถึงการที่สังคมนั้นให้ความสำคัญกับเป้าหมายระยะสั้นหรือระยะยาวมากกว่ากัน โดยมิตินี้ได้รับอิทธิพลมาจากลักษณะข้อที่ให้ความสำคัญกับอนาคต จะพบว่าสังคมที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวจะมีการดำเนินชีวิตอย่างระมัดระวัง เช่น มีความประหยัดมัธยัสถ์ อดทน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจการ เน้นการสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจในระยะยาว มุ่งความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว และให้ความสำคัญกับหน้าตาทางสังคม ในทางตรงกันข้ามกับวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น ที่ให้ความสำคัญกับปัจจุบันมากกว่า มักจะมีการปกป้องตนเองในปัจจุบัน รู้สึกตนเองมิได้เป็นเจ้าของกิจการแต่จะหวังการได้รับผลประโยชน์ของคนจากกิจการนั้น เน้นความสุขและความสำเร็จในระยะสั้นมากกว่า

จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสังคมนั้น ๆ และการดำเนินธุรกิจข้ามชาติย่อมต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการจัดการที่คำนึงถึงวัฒนธรรมของคนในสังคมนั้น ๆ

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

องค์การทุกองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีนโยบายในการวางแผนการทำงานที่ดีและมีขั้นตอนในกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมถ่านหินในอินโดนีเซียก็เช่นเดียวกัน จะต้องมีการวางแผนขั้นตอนในการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การทำงานนั้นได้ผลตามปริมาณและคุณภาพที่องค์กรต้องการ ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานเหล่านี้จะเป็นเครื่องการันตีถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างดีและยังส่งผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของเรื่องประสิทธิภาพไว้ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (อ้างถึงใน วรรณิกา เทพนวล, 2552, น. 30) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้กลวิธีหรือเทคนิคมาใช้ในการสร้างผลงาน เพื่อให้ผลงานนั้นมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ

อำนาจ แสงสว่าง (2536, น. 71) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ เป็นอัตราการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรว่ามีความเหมาะสมและมีศักยภาพในการทำงานอยู่ที่ระดับใดและต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพทางด้านใดบ้างที่จะส่งผลให้การทำงานในตำแหน่งงานนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, น. 12) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ว่า คือ เป็นการพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิต เทียบกับผลผลิตที่ได้ โดยประสิทธิภาพจะเท่ากับผลผลิตลบปัจจัยนำเข้า ซึ่งสามารถสรุปออกมาเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

เมื่อ E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผลงานที่ได้รับ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ (2550, น. 179) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ว่า คือ เป็นความสามารถในการนำทรัพยากรมาใช้ให้ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์ (2538, น. 2) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ว่า คือ ผลผลิตและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้จากหลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยพิจารณาถือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การบริหารงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานและมีความรวดเร็ว โดยมีกรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ คือ การทำงานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อสังคม อันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการบริการให้ลูกค้าเกิดความพอใจสูงสุด

จากความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือผลของการทำงานที่มองเห็นได้ โดยนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกลวิธีและเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานลงและสามารถส่งมอบงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานออกมาดีนั้นหมายความว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้าผลของการทำงานออกมาไม่ดีนั้นก็แสดงว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับแนวคิดในเรื่องของปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, น. 30) ได้นำแนวคิดของ Harring Emerson ที่เกี่ยวกับหลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมีทั้งหมด 12 ประการ ดังนี้

1. ต้องทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่างและชัดเจน
2. ใช้สามัญสำนึกเป็นหลักในการพิจารณาความเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาที่แนะนำในการทำงานต้องมีความสมบูรณ์และถูกต้อง
4. ต้องรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

6. การทำงานต้องมีความเชื่อถือได้และมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. ต้องมีการแจ้งเรื่องการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานที่มอบหมายให้ต้องเสร็จตามกำหนดเวลา
9. ผลงานต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. การกำหนดมาตรฐานนั้นต้องสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
12. การให้บำเหน็จรางวัลกับงานที่ดีมีคุณภาพ

Elmore (1993, pp. 23-24) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพว่า คนจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความถนัดในงานนั้น ๆ และต้องบุคคลเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรนั้นสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

สุนันทา เลहनันท์ (2531, น. 8-11) ได้กล่าวถึงปัจจัยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยบุคคลแต่ละบุคคลนั้น ย่อมจะมีความแตกต่างกัน โดยมีพื้นฐานดังนี้

1.1 บุคคลแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันตามสภาพร่างกายและจิตใจ เมื่อบุคคลนั้นเจอลักษณะการทำงานที่หนัก บุคคลที่มีใจสู้งานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และไม่เกิดความเบื่อหน่าย สามารถต่อสู้กับความเหนื่อยล้าที่ได้รับได้ ซึ่งความพร้อมในด้านร่างกายและจิตใจนี้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด

1.2 บุคคลแต่ละบุคคลมีความสนใจในงานที่แตกต่างกัน เพราะบุคคลที่มีความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ จะเป็นบุคคลที่ชอบเรียนรู้ในงานที่ทำทนาย ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้ ความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะแตกต่างจากบุคคลที่ชอบทำงานซ้ำ ๆ เดิม ๆ เพราะบุคคลเหล่านี้จะไม่มีความพร้อมในการเรียนรู้และรับผิดชอบงานใหม่

1.3 บุคคลแต่ละบุคคลชอบลักษณะการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า บุคคลที่รักความอิสระนั้นจะชอบผู้นำที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งจะต่างกับบุคคลที่ชอบทำงานตามคำสั่งที่จะชอบผู้นำที่ควบคุมและสั่งการอยู่ตลอดเวลา

1.4 บุคคลแต่ละบุคคลมีลักษณะของการสื่อสารที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะชอบติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น แต่บุคคลบางคนชอบที่อยู่เงียบ ๆ ไม่ค่อยมีการติดต่อสื่อสารกับใคร ฉะนั้น การทำงานในแบบเดียวกันย่อมมีผลที่แตกต่างกัน

1.5 บุคคลแต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกัน เพราะเนื่องจากบุคคลในแต่ละบุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นในเรื่องของมุมมองในความก้าวหน้าจึงแตกต่างกัน ความพร้อมในการทำงานจึงไม่เท่ากัน

2. เรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีหลายปัจจัยที่จะสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

2.1 การมอบหมายงานที่มีความแตกต่างกันนั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความท้าทายในการทำงาน

2.2 เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 การได้รับการยกย่อง ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะอยู่ในตำแหน่งงานใดก็ตาม ต่างก็ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.4 การมีอำนาจความรับผิดชอบรวมไปถึงการเลื่อนขั้น

2.5 การให้ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

2.6 มีอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

2.7 มีการเปิดโอกาสให้ความก้าวหน้า การเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ การเพิ่มพูนประสบการณ์

2.8 การให้รางวัลตอบแทน เช่น เงิน

2.9 การเปิดโอกาสการแข่งขันในตำแหน่งผู้บริหาร จะเป็นแรงกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3. ความพึงพอใจของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล เป็นเรื่องของความคิดในจิตใจซึ่งจะแตกต่างกับแรงจูงใจเป็นเรื่องของความพอใจในงานทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดในเรื่องของความพึงพอใจไปสู่การทำงานนั้นมีแนวคิด ดังนี้

3.1 การทำงานที่เหมาะสมและได้รับผลตอบแทนชอบธรรม

3.2 ความพึงพอใจประกอบกับโอกาส จะทำให้เกิดความพยายามในการทำงาน

3.3 ความทุ่มเทให้กับงาน ความเข้าใจบทบาทการทำงานของแต่ละบุคคลนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน

4. ขวัญกำลังใจ พบว่า ประสิทธิภาพไม่ได้เกิดจากขวัญและกำลังใจเสมอไป บางครั้งบุคคลที่มีขวัญกำลังใจต่ำอาจมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี

จากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของงานที่ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างซึ่งแต่ละปัจจัยจะมีความแตกต่างกันทางด้านลักษณะของบุคคล การที่บุคคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงานสำคัญนั้น ถือว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้ความสามารถและยังเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับบุคคลากร ตลอดจนสวัสดิการและความมั่นคงในงานนั้นจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพของงานที่ได้นั้นย่อมมีความแตกต่างกันกับเรื่องของความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล เพราะความพึงพอใจในงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นมีความกระตือรือร้นในการทำงานและผลงานที่ได้ออกมานั้น ก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามลำดับ

2.4 ความรู้เกี่ยวกับประเทศอินโดนีเซีย

จากหนังสือคู่มือ การค้าและการลงทุน สาธารณรัฐอินโดนีเซีย โดยกรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์ (2555) ออกเผยแพร่ในเดือนมกราคม ปี 2555 ซึ่งได้ระบุเนื้อหาสาระข้อมูลของประเทศอินโดนีเซียไว้อย่างละเอียด เพื่อเป็นคู่มือแก่ผู้ที่มีความสนใจในการเข้าไปลงทุน ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแล้ว เห็นว่าข้อมูลที่ระบุไว้ สามารถอธิบายรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับประเทศอินโดนีเซียได้เป็นอย่างดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 สภาพภูมิประเทศ

อินโดนีเซีย (Indonesia) หรือชื่อทางการคือสาธารณรัฐอินโดนีเซีย (Republic of Indonesia) เป็นหมู่เกาะที่ใหญ่ที่สุดในโลกเป็นหมู่เกาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกกับมหาสมุทรอินเดียและระหว่างทวีปเอเชียกับออสเตรเลียทำให้อินโดนีเซียสามารถควบคุมเส้นทางการติดต่อระหว่างมหาสมุทรทั้งสองผ่านช่องแคบสำคัญต่าง ๆ อาทิช่องแคบมะละกาช่องแคบซุนดราและช่องแคบล้อมบ็อกซึ่งล้วนเป็นเส้นทางขนส่งน้ำมันจากตะวันออกกลางมายังประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ออกอาณาเขตทิศเหนือติดกับรัฐซาราวักและซาบาห์ของมาเลเซียทิศตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ออกอาณาเขตทิศเหนือจรดน้ำของสหพันธรัฐมาเลเซียโดยมีช่องแคบมะละกาเป็นพรมแดนกั้นระหว่างเกาะสุมาตราของอินโดนีเซียกับประเทศมาเลเซียอินโดนีเซียมีรูปคล้ายพระจันทร์หงายครึ่งซีกมีพื้นที่ 5,193,250 ตารางกิโลเมตรหรือใหญ่กว่าประเทศไทยประมาณ 10 เท่าเป็นพื้นดิน 2,027,087 ตารางกิโลเมตรและทะเล 3,166,163 ตาราง

กิโลเมตร อินโดนีเซียประกอบด้วยเกาะใหญ่น้อยกว่า 17,500 เกาะแต่มีประชากรอาศัยอยู่เพียง 3,000 เกาะรวมอยู่ในพื้นที่ 4 ส่วนคือ

1. หมู่เกาะซุนดาใหญ่ประกอบด้วยเกาะชวา สุมาตรา กะลิมันตัน
 2. หมู่เกาะซุนดาเล็กประกอบด้วยเกาะเล็ก ๆ ทางตะวันออกของเกาะชวามีเกาะบาหลี ลีออมบอก ซุมบาวาฟลอเรสและติมอร์
 3. หมู่เกาะโมลุกกะหรือหมู่เกาะเครื่องเทศอยู่ระหว่างสุลาเวสีกับเกาะปาปัว
 4. ปาปัว (Papua) อยู่บนเกาะนิวกินีทางตะวันตกของประเทศปาปัวนิวกินี
- ในบรรดาหมู่เกาะทั้งหมดมีเกาะขนาดใหญ่ 5 เกาะครอบคลุมพื้นที่ประมาณร้อยละ 90 ของประเทศคือ

1. กะลิมันตันมีพื้นที่คิดเป็นร้อยละ 28 ของพื้นที่ทั้งหมดและครอบคลุมพื้นที่ 2 ใน 3 ของเกาะบอร์เนียว
2. สุมาตรามีพื้นที่คิดเป็นร้อยละ 24 ของพื้นที่ทั้งหมด
3. ปาปัวมีพื้นที่คิดเป็นร้อยละ 22 ของพื้นที่ทั้งหมดและครอบคลุมพื้นที่ครึ่งหนึ่งด้านตะวันตกของเกาะนิวกินี
4. สุลาเวสีมีพื้นที่คิดเป็นร้อยละ 10 ของพื้นที่ทั้งหมด
5. ชวาและมาดูราครอบคลุมพื้นที่เพียงร้อยละ 7 ของพื้นที่ทั้งหมดแต่มีประชากรอาศัยอยู่ถึงร้อยละ 64 ของทั้งประเทศ

2.4.2 สภาพภูมิอากาศ

เนื่องจากอินโดนีเซียเป็นหมู่เกาะภูมิอากาศจึงมีลักษณะผสมผสานและเปลี่ยนแปลงไปตามภูมิประเทศโดยทั่วไปมีอากาศร้อนชื้นแบบศูนย์สูตรแบ่งเป็น 2 ฤดูคือ

ฤดูแล้งระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงตุลาคม

ฤดูฝนระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเมษายน

2.4.3 เมืองหลวง/เมืองสำคัญ/เมืองท่า

เมืองหลวง

จาการ์ตา (Jakarta) หรือในอดีตชื่อ “ปัตตาเวีย” (Batavia) เป็นเมืองหลวงและเมืองใหญ่ที่สุดของอินโดนีเซียตั้งอยู่บริเวณชายฝั่งทะเลด้านตะวันตกเฉียงเหนือของเกาะชวามีพื้นที่ 650 ตารางกิโลเมตร ประชากร 10 ล้านคน เป็นศูนย์กลางด้านการปกครองและเศรษฐกิจของประเทศมีสนามบินนานาชาติคือ Soekarno Hatta International Airport มีท่าเรือใหญ่ที่สุดของประเทศคือ Tanjung Priok

เมืองใหญ่สำคัญ/เมืองท่า

สุราบายา (Surabaya) เป็นเมืองใหญ่อันดับ 2 ของประเทศอยู่บนเกาะชวา ประชากรประมาณ 2.5 ล้านคน ทรัพยากรธรรมชาติสำคัญคือ หินขอลักทำให้จังหวัดนี้มีชื่อเสียงด้านอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์อีกทั้งยังมีหินอ่อนน้ำมันและเกลือมีสนามบินนานาชาติคือ Juanda Airport และท่าเรือ Tanjung Perak

ยอกยAKARTA (Yogyakarta) อยู่บนเกาะชวาเป็นศูนย์กลางทั้งด้านศิลปะและวัฒนธรรม นอกจากนั้นยอกยAKARTAยังเป็นที่ตั้งของบوروبุดูร์ (Borobudur) พุทธสถานที่มีชื่อเสียงและสำคัญยิ่งแห่งหนึ่งในภูมิภาคนี้รวมถึงหมู่วิหารโบราณอันคู่คือปรัมบานัน (Pram-banan) มีสนามบินหลักคือ Adi Sucipto Airport

เมดาน (Medan) เป็นเมืองใหญ่ที่สุดของเกาะสุมาตราและใหญ่ที่สุดเป็นอันดับ 3 ของอินโดนีเซียมีประชากร 2.1 ล้านคน เมดานเป็นแหล่งเพาะปลูกใหญ่ที่สุดของอินโดนีเซียทั้งปาล์มน้ำมัน ชา โกโก้ ยางพาราและยาสูบ นอกจากนั้นยังมีแร่ธาตุสำคัญอาทิ น้ำมันและก๊าซมีสนามบินนานาชาติ คือ Polonia Airport และท่าเรือ Belawan Port

เรียว (Riau) อยู่บนเกาะสุมาตรา มีพื้นที่ 9.5 หมื่นตารางกิโลเมตร ประชากร 5.4 ล้านคน พืชเศรษฐกิจสำคัญคือ มะพร้าว ยางพารา ชาและโกโก้ นอกจากนี้ยังมีไม้มีค่าต่าง ๆ และน้ำมันปิโตรเลียม โดยสินค้าส่งออกสำคัญคือน้ำมันปิโตรเลียมผลิตภัณฑ์ไม่มีสนามบินสำคัญคือ Sultan Syarif Kasim II Airport ท่าเรือคือ Batu Ampar Port

แจมบี (Jambi) อยู่บนเกาะสุมาตรา มีพื้นที่ 4.5 หมื่นตารางกิโลเมตร ประชากร 2.5 ล้านคน พืชเศรษฐกิจหลักได้แก่ มะพร้าว โกโก้และชา นอกจากนั้นยังมีแร่ธาตุอื่น ๆ อาทิ น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน ทองแดง สินค้าส่งออกสำคัญคือผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์จากปามีสนามบินหลักคือ Sultan Thaha Airport

ปาเลมบัง (Palembang) อยู่บริเวณสุมาตราใต้ พืชเศรษฐกิจหลักได้แก่ มะพร้าว ปาล์มน้ำมัน ยาง กาแฟ พริกไทย ชา สินค้าส่งออกสำคัญคือ ยาง กาแฟ สนามบินหลักคือ Sultan Baharudin II Airport ท่าเรือคือ Boom Baru Port

เดนปาสาร์ (Denpasar) เป็นเมืองหลวงของเกาะบาหลี (Bali) อันเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงด้านความงดงามของธรรมชาติและชายหาดที่สวยงามสามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้ปีละกว่า 1 ล้านคน สนามบินนานาชาติ คือ Gusti Ngurah Rai International Airport

2.4.5 การแบ่งเขตการปกครอง

ปัจจุบันประเทศอินโดนีเซียแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 33 เขต ประกอบด้วย 28 จังหวัด (provinces - propinsi - propinsi) และเขตปกครองสถานะพิเศษ 5 แห่ง ได้แก่

2.4.5.1. เขตพิเศษเมืองหลวง (special capital city district) หรือ Daerah Khusus Ibukota : DKI) ได้แก่กรุงจาการ์ตา

2.4.5.2. เขตปกครองพิเศษ (special regions) หรือ (Daerah-Daerah Istimewa: DDI) มี 4 แห่ง ได้แก่

- 1) เมืองชอกยาคาร์ตามือดีตสุลต่านคนสุดท้ายของเมืองชอกยาคาร์ตาเป็น ผู้ว่าราชการจังหวัด
- 2) เมืองอาจะห์มีการปกครองแบบ Autonomy
- 3) เมืองปาปัวมีการปกครองแบบ Autonomy
- 4) เมืองปาปัวตะวันตกโดยเมืองปาปัวและปาปัวตะวันตกจะได้รับงบประมาณเพิ่มพิเศษจากค่าภาคหลวง (Royalties) ของผลผลิตในท้องถิ่นเช่น ร้อยละ 80 จากการประมงและป่าไม้และร้อยละ 70 จากน้ำมันและก๊าซ เป็นต้น

2.4.6 ระบบการปกครอง

อินโดนีเซียปกครองประเทศด้วยระบอบประชาธิปไตยในระบบสาธารณรัฐแบบ Unitary Republic ซึ่งมีการปกครองตนเองในบางพื้นที่ (Provincial Autonomy) โดยมีประธานาธิบดีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงเป็นประมุขและหัวหน้าฝ่ายบริหารตามรัฐธรรมนูญปี 2488 ซึ่งได้กำหนดให้ใช้หลักปัญหาสี่ในการปกครองประเทศประกอบด้วย

- 1) นับถือพระเจ้าองค์เดียว
- 2) เป็นมนุษย์ที่เจริญและคงไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม
- 3) ความเป็นเอกภาพของอินโดนีเซีย
- 4) เป็นประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน
- 5) ความยุติธรรมในสังคมชาวอินโดนีเซียทั้งหมด

โครงสร้างการเมืองการปกครองของอินโดนีเซียประกอบด้วย 7 องค์กร ได้แก่

- 1) สภาที่ปรึกษาประชาชน (People's Consultative Assembly: MPR) ประกอบด้วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (People's Representative Council : DPR) จำนวน 550 คนและสภาผู้แทนระดับภูมิภาค (Regional Representative Council : DPD) จำนวน 128 คน ทั้งหมดมาจากการเลือกตั้ง

สภาที่ปรึกษาประชาชนมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการคือแก้ไขรัฐธรรมนูญแต่งตั้งประธานาธิบดี/รองประธานาธิบดีและถอดถอนประธานาธิบดี

2) สภาผู้แทนราษฎร (House of People's Representatives: DPR) ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 550 คนมาจากการเลือกตั้งมีหน้าที่หลักในการออกกฎหมายอนุมัติงบประมาณและกำกับดูแลการทำงานของรัฐบาลมีวาระการทำงาน 5 ปีอย่างไรก็ตามการพิจารณาร่างกฎหมายแต่ละฉบับต้องมีการหารือและได้รับความเห็นชอบร่วมกันระหว่าง DPR กับประธานาธิบดีร่างกฎหมายใดที่ไม่ได้รับความเห็นชอบจากประธานาธิบดีจะไม่สามารถนำกลับมาพิจารณาใหม่ได้อีก ขณะเดียวกันร่างกฎหมายที่ได้รับความเห็นชอบจากประธานาธิบดีและผ่านการลงคะแนนเสียงจาก DPR แล้วแต่ประธานาธิบดีไม่ลงนามด้วยเหตุใดก็ตามภายใน 30 วันให้ถือว่ามีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายได้โดยสมบูรณ์ อนึ่ง DPR ไม่มีอำนาจในการขอเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจประธานาธิบดีหรือรองประธานาธิบดีการถอดถอนประธานาธิบดีหรือรองประธานาธิบดีต้องทำตามขั้นตอนของรัฐธรรมนูญคือ DPR ต้องใช้คะแนนเสียง 2 ใน 3 ของผู้ร่วมประชุม (มีจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิก DPR ทั้งหมด)เสนอเรื่องการขอถอดถอนให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาและหากศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาเห็นชอบตามที่เสนอ DPR จึงสามารถเสนอให้ MPR พิจารณาต่อไป (อำนาจสุดท้ายในการถอดถอนประธานาธิบดี/รองประธานาธิบดีอยู่ที่ MPR)

3) สภาผู้แทนระดับภูมิภาค (Regional Representatives Council : DPD)เป็นสถาบันใหม่ที่มีการเลือกตั้งครั้งแรกเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2547 เพื่อทดแทนผู้แทนจากภูมิภาคและองค์กรสังคม/กลุ่มอาชีพที่เคยมีอยู่เดิม (ที่มาจากการแต่งตั้ง) ทั้งนี้สมาชิก DPD มาจากการเลือกตั้งจังหวัดละ 4 คนรวมทั้งสิ้น 128 คนมีหน้าที่เสนอแนะร่างกฎหมายรวมถึงตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของประเทศ

4) สภาประชาชนระดับท้องถิ่น (Regional People's House of Representatives : DPRD) ตามบทบัญญัติในการแก้ไขรัฐธรรมนูญปี 2543 กำหนดให้แบ่งระดับการปกครองภูมิภาคออกเป็นจังหวัด/อำเภอ(Regency) และตำบล/เทศบาล (Kota) โดยจัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิก DPRD ในทุกระดับ (พร้อมกับการเลือกตั้ง DPR และ DPD)

5) ประธานาธิบดี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงตามรัฐธรรมนูญระบุให้ประธานาธิบดีเป็นหัวหน้ารัฐบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาการกองทัพโดยประธานาธิบดีอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 สมัย (สมัยละ 5 ปี) สำหรับประธานาธิบดีคนปัจจุบันคือ นาย Susilo Bambang Yudhoyono และรองประธานาธิบดีคือ นาย Muhammed Jusuf Kalla

6) ศาลยุติธรรม รัฐธรรมนูญกำหนดให้อำนาจตุลาการอยู่ภายใต้การดูแลของศาลฎีกาและศาลระดับรอง ๆ ลงมารวมถึงศาลรัฐธรรมนูญในการแต่งตั้งผู้พิพากษาศาลฎีกา คณะกรรมการตุลาการ (Judicial Commission) เป็นผู้เสนอชื่อให้ DPR รับรองจากนั้นจึงเสนอต่อให้ประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งสมาชิกคณะกรรมการตุลาการแต่งตั้งและถอดถอนโดยประธานาธิบดี ด้วยความเห็นชอบของ DPR

7) คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินสูงสุด (Supreme Audit Board : BPK) มีหน้าที่รายงานการใช้งบประมาณต่อ DPR, DPD และ DPRD สมาชิก BPK คัดเลือกโดย DPR โดยรับฟังความคิดเห็นของ DRD และแต่งตั้งโดยประธานาธิบดี

2.4.7 ประชากร/สังคม/วัฒนธรรม

ประชากร

อินโดนีเซียมีประชากรประมาณ 225 ล้านคนมากเป็นอันดับ 4 ของโลกรองจากจีนอินเดีย และสหรัฐอเมริกาเพิ่มเฉลี่ยของประชากร ประมาณร้อยละ 1.3 เป็นประชากรในวัยแรงงานประมาณ ร้อยละ 48 ของประชากรทั้งหมดมีอัตราการว่างงานประมาณร้อยละ 12.3 แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรคิดเป็นร้อยละ 42 ของแรงงานที่มีงานทำอยู่ในภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 12 เหมือนแร่ร้อยละ 1 และอื่น ๆ ร้อยละ 45 ชาวอินโดนีเซียประกอบด้วยเชื้อชาติต่าง ๆ ดังนี้

1) ชาวจา哇 41.7% 2) ชาวจุนดา 15.4% 3) ชาวมลายู 3.4% 4) ชาวมาดูริส 3.3% 5) ชาวดัก 3% 6) ชาวมินังกะเบา 2.7% 7) ชาวเบตาวี 2.5% 8) ชาวมูลิน 2.5% 9) ชาบบันเทน 2.1% 10) ชาบบันจาเรี 1.7% 11) ชาวบาหลี 1.5% 12) ชาวจาชะกะ 1.3% 13) ชาวมากัสซาร์ 1% 14) ชาวจีบอง 0.9% 15) ชาวจีน 0.9% 16) อื่น ๆ 16.1%

ตารางที่ 2.1 สถิติของประชากรและการจ้างงานของอินโดนีเซีย

ปี พ.ศ.	2538	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550
ประชากรรวม*	194,800	205,800	208,600	211,400	214,300	217,100	219,900	222,051	224,904
+ , - %	-	-	1.4	1.3	1.3	1.3	1.3	1.0	1.3
กำลังแรงงาน*	886,361	95,661	98,812	100,779	102,631	103,973	105,802	106,390	108,130
การจ้างงานทั้งหมด*	80,110	89,838	90,807	91,647	92,811	93,722	94,948	95,457	97,580
ภาคเกษตรกรรม*	35,233	40,677	39,744	40,634	43,042	40,608	41,814	40,136	42,610
ภาคอุตสาหกรรม*	10,127	11,642	12,086	12,110	11,496	11,070	11,652	11,890	12,090
เหมืองแร่*	643	523	523	632	733	1,034	809	924	1,020
อื่น ๆ *	34,107	36,997	38,454	38,272	37,540	41,009	40,673	42,507	41,860
อัตราการว่างงาน(%)	7.2	6.1	8.1	9.1	9.6	9.9	11.2	10.3	12.3

* x 1,000

ที่มา : Asian Development Bank, “Indonesia”, Asian Development Outlook, 2007, และ Bank Indonesia (อ้างอิงใน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2551)

ระบบการศึกษา

พบว่าร้อยละ 90 ของประชากร สามารถอ่านออกเขียนได้ อินโดนีเซียมีมหาวิทยาลัยของรัฐ 49 แห่ง และเอกชนกว่า 950 แห่ง ชาวอินโดนีเซียส่วนใหญ่คือร้อยละ 88 นับถือศาสนาอิสลาม รองลงมาได้แก่ คริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ ร้อยละ 5 โรมันคาทอลิกร้อยละ 3 ฮินดูร้อยละ 2 พุทธศาสนา ร้อยละ 1 และอื่น ๆ อีกร้อยละ 1 โดย 5 ศาสนาแรกได้รับการรับรองจากทางการ

สังคม/วัฒนธรรม

โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมประชากรอินโดนีเซียประกอบด้วยหลายเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์แต่ละเผ่าพันธุ์ต่างก็มีมรดกทางวัฒนธรรมและลักษณะทางสังคมของตนสืบทอดกันมา จากการที่สภาพที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของประเทศอินโดนีเซียมีลักษณะแยกกันเป็นหมู่เกาะมากมายและมีอาณาเขตกว้างใหญ่ไพศาลประชากรติดต่อกันได้ยากทำให้แต่ละภูมิภาคมีรูปแบบวัฒนธรรมของตนเองจึงปรากฏลักษณะวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภาษาที่ใช้ผิดแผกแตกต่างกันไป ขนบธรรมเนียมประเพณีประชากรกลุ่มต่าง ๆ ของอินโดนีเซียมีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและวิถีชีวิตแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มชนชาวชนบทที่อาศัยอยู่ห่างไกลจากตัวเมืองยังมีคนอยู่กับ

ประเพณีเดิมอยู่มากส่วนกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในตัวเมืองและได้รับการศึกษาแบบตะวันตกจะมีวิถีชีวิตแตกต่างกันออกไป การแบ่งกลุ่มชนตามขนบธรรมเนียมประเพณีและพื้นที่ที่ตั้งสามารถแบ่งออกเป็นสามกลุ่มใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ

1) กลุ่มแรกเป็นกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในเกาะชวาและบาหลีผู้คนที่อยู่ในแถบนี้จะยึดมั่นอยู่ในแนวทางของศาสนาฮินดูและศาสนาพุทธมีวัฒนธรรมเน้นหนักในเรื่องคุณค่าของจิตใจและสังคมก่อให้เกิดการพัฒนาศิลปะอย่างมากโดยเฉพาะนาฏศิลป์และดุริยางคศิลป์ในการดำเนินชีวิตประจำวันประชากรจะประพฤติตามหลักจริยธรรมมีการเคารพต่อบุคคลตามฐานะของบุคคลนั้น ๆ

2) กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ตามบริเวณริมฝั่งทะเลของเกาะต่าง ๆ ดำเนินชีวิตอยู่ได้ด้วยการประกอบการค้าขายมีชีวิตทางวัฒนธรรมตามหลักของศาสนาอิสลามอย่างเคร่งครัดและเป็นนักธุรกิจของสังคมอินโดนีเซียยุคใหม่และได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความรู้ทางศาสนาและกฎหมาย

3) กลุ่มที่สามเป็นกลุ่มที่มีความล้ำหลังมากอาศัยอยู่ตามบริเวณเทือกเขาในส่วนลึกของประเทศดำเนินชีวิตอยู่ด้วยการล่าสัตว์และการเพาะปลูก รัฐบาลอินโดนีเซียได้เข้าไปปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของชนกลุ่มนี้แล้วในประเทศอินโดนีเซียมีการกำหนดกฎหมายประเพณีในสังคมตามความเชื่อในศาสนา ซึ่งจะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและสืบทอดกันมานานแล้วมีสาระที่สำคัญคือความผูกพันระหว่างสามีกับภรรยา พ่อแม่กับลูก และพลเมืองต่อสังคมที่ตนอยู่ โดยยึดหลักการปฏิบัติที่เรียกเป็นภาษาอินโดนีเซียว่า โกตองโรยง คือการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันในงานต่าง ๆ เช่น การเพาะปลูกการเก็บเกี่ยวการแต่งงานการสร้างบ้านที่อยู่อาศัยการใช้ที่ดินร่วมกันภายใต้ข้อตกลงและข้อแม้พิเศษ

การแต่งกาย เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามการแต่งกายจึงโน้มน้ำหนักไปตามประเพณีของศาสนา

1) ผู้ชายจะนุ่งโสร่งสวมเสื้อคอปิดแขนยาวสวมหมวกรูปกลมหรือหมวกหนีบทำด้วยสักหลาดสีดำ บางครั้งจะนุ่งโสร่งทับกางเกงประมาณครึ่งตัวโดยปล่อยให้เห็นขากางเกง ในกรณีที่ต้องเข้าพิธีอาจมีการเหน็บกริชด้วย ปัจจุบันผู้ชายอินโดนีเซียส่วนใหญ่นิยมแต่งกายแบบสากลแต่ยังคงสวมหมวกแบบเดิม

2) ผู้หญิงจะใช้ผ้าไคน์พันรอบตัวและใช้นุ่งอยู่กับบ้านเท่านั้น ผ้าไคน์จะมีลวดลายสวยงามมากเนื้อดีและราคาแพงซึ่งเป็นที่นิยมเรียกกันอีกชื่อว่าผ้าปาติก (Patik) เวลานุ่งจะต้องให้ยาวกรอมเท้าสวมเสื้อเรียกว่าเคบาจา (Kebaja) เป็นเสื้อที่รัดติดกับตัวแขนยาวสำหรับผู้หญิงชาวเกาะสุ

มาตรฐานนิยมสวมเสื้อหลวมลำด้วยยาวเกือบถึงเข่าเรียกว่า บัตยูกรุง และใช้ผ้าห่มพาดไหล่ข้างหนึ่งด้วย ผู้หญิงอินโดนีเซียไว้ผมยาวแล้วเกล้าเป็นมวยและใช้เครื่องประดับเช่น พลอยหรือดอกไม้ประดับ สิริยะ รองเท้าที่ใช้เดิมเป็นรองเท้าแตะแต่ปัจจุบันเป็นรองเท้ามีส้นและทาสีแคะสลักเป็นรูปต่าง ๆ สายคาดทำด้วยหนังทาสีเงินหรือสีทอง สตรีที่นับถือศาสนาอิสลามจะใช้ผ้าคลุมสิริยะแต่ไม่ปิดหน้า ปัจจุบันนิยมแต่งกายแบบตะวันตกมากขึ้นการแต่งกายแบบดังกล่าวจะใช้ในโอกาสพิธีสำคัญ ๆ เท่านั้น

2.4.8 กิจกรรมทางศาสนา

อินโดนีเซียเป็นรัฐอิสลามใหญ่ที่สุดในโลกมีผู้นับถือศาสนาอิสลามประมาณร้อยละ 88 ของประชากรทั้งประเทศ ศาสนาอิสลามจากรัฐคุราตของอินเดียได้เผยแพร่เข้ามาในอินโดนีเซียทางจังหวัดอาเจะห์ในคริสต์ศตวรรษที่ 8 อย่างไรก็ตามศาสนาอิสลามในอินโดนีเซียไม่เหมือนกับอิสลามทั่วไปที่พบอยู่ในประเทศอาหรับหรืออินเดีย ความแตกต่างที่เห็นชัดคือสตรีมุสลิมในอินโดนีเซียไม่ต้องแต่งกายหรือคลุมร่างกายทุกส่วนเหมือนสตรีอาหรับ สำหรับเทศกาลทางศาสนาอิสลามที่สำคัญได้แก่

1) เดือนรอมฎอน (Romdon) คือเดือนที่ชาวมุสลิมถือศีลอดไม่รับประทานอาหารหรือน้ำระหว่างดวงอาทิตย์ขึ้นถึงดวงอาทิตย์ตกโดยจะรับประทานอาหารได้หลังดวงอาทิตย์ตกดินไปแล้ว

2) เทศกาลกาลุงัน (Galungun) เป็นงานประจำปีของชาวบาหาลีเทศกาล 10 วันนี้จัดขึ้นเพื่อฉลองชัยชนะของเทพเจ้าที่มีต่อวิญญาณร้ายและเชื่อว่าวิญญาณบรรพบุรุษจะมาร่วมงานเฉลิมฉลองนี้ด้วย ทั้งนี้ในแต่ละปีจะจัดไม่ตรงกันในปี 2554 ตรงกับวันที่ 6 กรกฎาคมและปี 2555 ตรงกับวันที่ 1 กุมภาพันธ์

3) วันตรุษอิดุลฟิตรี (Idul Fitri) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าฮารีรายา (Hari Raya) หรือวันขึ้นปีใหม่ตรงกับวันแรกของเดือนสิบในปฏิทินมุสลิมและเป็นวันสิ้นสุดของการถือศีลอด (ประมาณเดือนสิงหาคม - กันยายนของทุกปี) โดยจะมีพิธีฉลองใหญ่ 2 วัน 2 คืน

4) กาศาด้า (Kasada) คืองานประจำปีในช่วงเดือนกุมภาพันธ์หรือ มีนาคมของทุกปี โดยเป็นการบวงสรวงภูเขาไฟโบรโมทางตะวันออกเฉียงของเกาะชวาเพื่อมอบสิ่งของต่าง ๆ ทั้งอาหารและเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้แก่ภูเขาไฟ

5) อิดูอัธฮา (Idul Adha) คืองานเฉลิมฉลองประจำปีซึ่งตรงกับช่วงเดือนพฤศจิกายนของทุกปีทำพิธีฮัจญ์เสร็จสิ้นโดยชาวอินโดนีเซียที่นับถือศาสนาอิสลามจะนิยมทำพิธีฆ่าสัตว์ใหญ่ เช่น วัว ควาย แพะ แกะ เพื่อให้เนื้อสัตว์แก่คนยากจน

2.4.9 ภาษาราชการ

ภาษาราชการคือ Bahasa Indonesia หรือภาษาอินโดนีเซีย อินโดนีเซียเป็นประเทศที่มีชนกลุ่มต่างๆ หลากหลายมากกว่า 350 กลุ่มโดยประมาณ 180 กลุ่มอยู่บนเกาะนิวกินี ขณะที่ภาษาท้องถิ่นที่มีผู้พูดได้เกิน 1 ล้านคนมีถึง 13 ภาษา โดยภาษาซาวามีมากที่สุดคือร้อยละ 45 ของจำนวนประชากรทั้งหมดรองลงมาคือ Sundanese ร้อยละ 14 Madurese ร้อยละ 7.5 Coastal Malays ร้อยละ 7.5 และอื่น ๆ ร้อยละ 26

2.4.10 สกุลเงิน

สกุลเงินของอินโดนีเซียคือรูเปียร์ โดยมีอัตราแลกเปลี่ยนที่ 1 USD = 8690.3602 IDR หรือ 1 THB = 288.7445 IDR

2.4.11 เวลา

เขตเวลา

ตั้งแต่ 1 มกราคม 2531 อินโดนีเซียแบ่งเขตเวลาออกเป็น 3 เขตคือ

1) Western Indonesia Standard Time (GMT + 7 ชั่วโมง) ครอบคลุมเกาะสุมาตรา และบางส่วนของเกาะชวาได้แก่ Jakarta, West Java, Central Java, Yogyakarta และ East Java

2) Central Indonesia Standard Time (GMT + 8 ชั่วโมง) ครอบคลุม East and West Nusa Tenggara เกาะกะลิมันตันจังหวัดทั้งหมดของเกาะสุลาเวสีและบาหลี

3) Eastern Indonesia Standard Time (GMT + 9 ชั่วโมง) ครอบคลุมทุกจังหวัดของเกาะโมลุกกะและปาปัว

เวลาทำการ

1) หน่วยงานราชการสำนักงานและองค์กรรัฐส่วนใหญ่จะเปิดให้บริการตั้งแต่วันจันทร์ - พุธ ห้าสัปดาห์เวลา 8.00 - 15.00 น. วันศุกร์ 8.00 - 13.00 น. วันเสาร์ 8.30 - 13.00 น.

2) ธนาคารเปิดทำการตั้งแต่วันจันทร์-ศุกร์ ระหว่างเวลา 8.00 - 16.00 น. วันเสาร์ 8.00 - 12.30 น.

3) สำนักงานไปรษณีย์โทรเลขเปิดทำการวันจันทร์ - พุธ ห้าสัปดาห์เวลา 8.00 - 14.00 น. วันศุกร์ 8.00 - 11.00 น. วันเสาร์ 8.00 - 12.30 น.

4) บริษัทร้านค้าโรงงานอุตสาหกรรมเปิดทำการตั้งแต่วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 8.00 - 17.00 น. และวันเสาร์ 9.00 - 13.00 น.

วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดราชการของอินโดนีเซียในปี 2556 มีดังนี้

1 มกราคม New Year's Day

- 24 มกราคม Prophet Muhammad's
- 10 กุมภาพันธ์ Chinese New Year
- 12 มีนาคม Hari Raya Nyepi (Balinese New Year)
- 29 มีนาคม Good Friday (International Catholic Holiday)
- 9 พฤษภาคม Ascension Day(40 days after Easter)
- 24 พฤษภาคม Vaisak Day
- 6 มิถุนายน Isra Miraj (Ascension of the Prophet)
- 22 กรกฎาคม National Children Day
- 9 สิงหาคม Hari Raya AidilFitri
- 17 สิงหาคม Independence Day
- 15 ตุลาคม Feast of the Sacrifice(Hari Raya AidilAdha)
- 5 พฤศจิกายน First Day of Muharram(Islamic New Year)
- 25 ธันวาคม Christmas Day

ที่มา : ประกาศนาคารถกลางอินโดนีเซีย (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2556)

2.4.12 เส้นทางคมนาคม

โครงสร้างพื้นฐานในอินโดนีเซีย ไม่ว่าจะเป็นท่าเรือ ท่าอากาศยานถนน หรือทางรถไฟ ยังไม่พร้อมเท่าที่ควร โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคที่ห่างไกลอย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานี้ และมีแผนการก่อสร้างหลายโครงการ เช่น การขยายถนน และสร้างทางยกระดับอีกทั้งได้จัดสรรงบประมาณ 10.7 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ เพื่อแก้ปัญหาด้วยสำหรับสภาพของโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในปัจจุบันพอสรุปได้ดังนี้

2.4.12.1 การคมนาคมทางบก

อินโดนีเซียมีถนนยาว 391,009 กิโลเมตรส่วนใหญ่อยู่บนเกาะชวา นอกนั้นเป็นโครงข่ายถนนบนเกาะสุลาเวสีและกะลิมันตัน ขณะที่เกาะอื่น ๆ ยังคงค่อนข้างจำกัด สภาพถนนเป็นถนนลาดยาง (Asphalted Roads) ยาว 216,714 กิโลเมตรหรือประมาณร้อยละ 55 ของถนนทั้งหมดเท่านั้น นอกนั้นเป็นถนนไม่ได้ลาดยาง (Non-asphalted Roads) 148,701 กิโลเมตรและถนนพื้นผิวอื่น ๆ 25,594 กิโลเมตร ในอินโดนีเซียมีการเดินทางโดยสารปรับอากาศระหว่างเมือง โดยเส้นทางเดินรถที่มีผู้นิยมใช้มากที่สุดคือเส้นทางบาหลี-บันดาอะเจห์(Bali -Banda Aceh route) เปิดบริการทุกวันทั้ง

กลางวันและกลางคืน นอกจากนั้น ยังมีบริการเดินรถโดยสารอีกหลายสายวิ่งรับผู้โดยสารระหว่างเมืองสำคัญต่าง ๆ ในเกาะชวา

2.4.12.2 การคมนาคมท่าเรือ

เนื่องจากสภาพทางภูมิศาสตร์ที่เป็นหมู่เกาะจำนวนมากทำให้การเดินทางและขนส่งสินค้าทางน้ำเป็นวิธีการสะดวกที่สุด ปัจจุบันทั้งประเทศมีท่าเรือพาณิชย์มากกว่า 300 แห่งแต่ส่วนใหญ่สร้างมานานแล้วและมีขนาดเล็กจึงยังต้องการการพัฒนาอีกมาก ท่าเรือสำคัญได้แก่

- ท่าเรือ Tanjung Priok อยู่ในนครจาการ์ตาเป็นท่าเรือใหญ่ที่สุดของประเทศปริมาณสินค้าผ่านท่าเรือปีละประมาณ 2.1 ล้านตัน

- ท่าเรือ Tanjung Perak อยู่ในเมืองสุราบายาขนส่งสินค้าได้ปีละ 1.2 ล้านตัน

- ท่าเรือ Belawan อยู่ในเมืองเมดานขนส่งสินค้าได้ 2 แสนตัน

- ท่าเรือ Tanjung Emas อยู่ใน Semarang ปริมาณสินค้าผ่านท่าเรือนี้ประมาณปีละ 2.6 แสนตันนอกจากนี้ยังมีท่าเรืออื่น ๆ อีก อาทิ ท่าเรือ Makassar ปริมาณสินค้าผ่านท่าเรือประมาณ 1.8 แสนตัน ท่าเรือ Pontianak ปริมาณสินค้า 9.3 หมื่นตัน ท่าเรือ Panjang ปริมาณสินค้า 7.6 หมื่นตัน และท่าเรือ Palembang ปริมาณสินค้า 5 หมื่นตัน

2.4.12.3 การคมนาคมทางอากาศยาน

อินโดนีเซียมีท่าอากาศยานทั้งในประเทศและสากลรวมเกือบ 150 แห่ง สาเหตุที่มีท่าอากาศยานค่อนข้างมากเนื่องจากสภาพภูมิประเทศที่เป็นหมู่เกาะ นอกจากการเดินทางทางน้ำแล้วการเดินทางทางอากาศจะสะดวกที่สุด สำหรับท่าอากาศยานนานาชาติสำคัญมี 7 แห่งได้แก่

-Soekarno Hatta International Airport อยู่ทางตะวันตกเฉียงเหนือของนครจาการ์ตาห่างออกไปประมาณ 20 กิโลเมตร

-Halim Perdanakusuma International Airport อยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของนครจาการ์ตาห่างออกไปประมาณ 13 กิโลเมตร

-Polonia International Airport อยู่ในเขตเมืองเมดานจังหวัดสุมาตราเหนือ

-Ngurah Rai International Airport ตั้งอยู่ทางใต้ของเมืองเดนปาซาร์ จังหวัดบาหลี ห่างออกไปประมาณ 13 กิโลเมตร

-Juanda International Airport อยู่ในเขตเมืองสุราบายา จังหวัดชวาตะวันออก

-Ratungkang International Airport อยู่ในเขตเมืองมานาโด (Manado) จังหวัดสุลาเวสีเหนือ

-Hasanuddin International Airport ในเขต Ujung Pandang ใน Makassar จังหวัด
สุลาเวสีใต้

สายการบินแห่งชาติของอินโดนีเซียคือ Garuda Airline (GA) ให้บริการการบินทั้ง
ภายในและระหว่างประเทศ โดยสายการบินการูดามีเที่ยวบินไปกลับกรุงเทพฯ-สิงคโปร์-จาการ์ตาทุก
วันและเที่ยวบินไปกลับกรุงเทพฯ-จาการ์ตา-บาห์ลีทุกวันพลห้สับดีศูร์และเสาร้ขณะทีการบินไทย
(Thai Airways International) บินไปกลับกรุงเทพฯ-จาการ์ตาและกรุงเทพฯ-บาห์ลีทุกวัน นอกจากนี้
อินโดนีเซียยังมีสายการบินในประเทศอีกหลายบริษัทอาทิ Merpati Nusantara Airlines, Mandala
Airlines, Bouraq Indonesia Airlines, Lion Airlines, Star Air ทั้งนี้ Ministry of Culture and Tourism
ของอินโดนีเซียได้คาดการณ์ผู้โดยสารเครื่องบินในประเทศว่าจะเพิ่มขึ้นจาก 29 ล้านคนในปี 2548
เป็น 54 ล้านคนในปี 2553 สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้โดยสารในประเทศเพิ่มขึ้นมากคือ การที่รัฐบาล
อินโดนีเซียไม่ส่งเสริมให้ประชากรเดินทางออกไปท่องเที่ยวในต่างประเทศ โดยรัฐกำหนดให้ชาว
อินโดนีเซียที่ทำงานในอินโดนีเซียที่ต้องการเดินทางออกนอกประเทศจะต้องเสียภาษีเดินทางถึงล้านรู
เปีย/ครั้ง ทั้งนี้หากมีบัตรผู้เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจะได้รับการยกเว้นการเสียภาษีเดินทางใน
ต่างประเทศ

2.4.12.4 การคมนาคมทางรถไฟ

อินโดนีเซียมีเส้นทางรถไฟยาวประมาณ 6,482 กิโลเมตรเป็นเส้นทางในเกาะชวายาว
4,684 กิโลเมตรที่เหลืออยู่บนเกาะสุมาตราส่วนใหญ่จะเป็นการขนส่งสินค้าเทกอง (Bulk) หรือการ
ขนส่งผู้โดยสารระยะไกลเส้นทางรถไฟที่สำคัญมีดังนี้

1. เส้นทางรถไฟสายเหนือถึงตอนกลางของเกาะชวา
2. “Bima” เป็นรถไฟด่วนเชื่อมระหว่าง Yogyakarta กับ Solo
3. “Mutiarra” เป็นรถไฟด่วนผ่านจังหวัดต่าง ๆ ขึ้นไปทางตอนเหนือของ

เกาะชวา

4. “Senja Utama” เป็นรถด่วนช่วงกลางวันเชื่อม Yogyakarta กับ Solo
5. “Parahyangan” เชื่อมจาการ์ตา-บันดุงใช้เวลาเดินทางประมาณ 4 ชั่วโมง

นอกจากนี้ยังมีรถไฟอีกหลายสายให้บริการทุกวันระหว่างจาการ์ตากับสุราบายา
รวมถึงรถไฟฟ้า “Jabo Tabek” ควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ให้บริการเส้นทาง Jakarta - Bogor -
Tangerang – Bekasi

2.4.13 ระบบการเงินการธนาคาร

สถาบันการเงินในอินโดนีเซียอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ “Bank Indonesia (BI)” ซึ่งเป็นธนาคารกลางที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการเงินของประเทศรวมถึงดูแลกำกับและเป็นแหล่งเงินกู้แก่สถาบันการเงินอื่น ๆ ในประเทศ สถาบันการเงินในอินโดนีเซียแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กิจการธนาคารและกิจการที่มีใช้ธนาคาร

2.4.13.1 กิจการธนาคารพาณิชย์

ธนาคารพาณิชย์สามารถประกอบธุรกรรมทางการเงินอาทิรับฝากเงินปล่อยสินเชื่อ ชำระค่าสินค้า กำประกัน ลิขสิทธิ์ บัตรเครดิต และแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ณ สิ้นเดือนพฤศจิกายน 2550 อินโดนีเซียมีธนาคารพาณิชย์ 128 แห่งแบ่งเป็น

1) ธนาคารของรัฐ 5 แห่ง ได้แก่

Bank Negara Indonesia (BNI)

Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Bank Mandiri

Bank Tabungan Negara (BTN)

Bank Ekspor Indonesia (BEI)

2) ธนาคารเอกชนท้องถิ่น 69 แห่ง (ประกอบด้วย Forex Banks 33 แห่งและ Non-forex Bank 36 แห่ง)

3) ธนาคารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 26 แห่ง

4) ธนาคารร่วมทุนกับต่างชาติ 17 แห่ง

5) สาขาธนาคารต่างชาติ 11 แห่ง

อย่างไรก็ตาม กิจการธนาคารพาณิชย์ในอินโดนีเซียจะต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่ในช่วงอีก 5 ปีข้างหน้า เมื่อธนาคารชาติอินโดนีเซียประกาศแผนสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการธนาคารโดยจะส่งเสริมให้ธนาคารขนาดเล็กซึ่งมีประมาณ 50 ธนาคารต้องเพิ่มทุนหรือควบรวมกิจการกับธนาคารที่มั่นคงภายในปี 2552 และจะนำมาตรฐาน Basel II มาใช้ในปี 2551 รวมถึงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเครดิตกลาง (Credit Bureau) เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลของผู้กู้ การปฏิรูปสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการออกระเบียบของรัฐบาลอินโดนีเซียที่จะค่อย ๆ ปรึบลดการรับประกันเงินฝากของธนาคารที่ได้เริ่มมาตั้งแต่ในปี 2549 โดยจะให้ห้องค์กรอิสระชื่อ “Indonesian Deposit Insurance Agency” เป็นผู้รับผิดชอบทั้งนี้จะครอบคลุมเงินฝากของธนาคาร ทั้งที่เป็นธนาคารต่างประเทศ ธนาคารพาณิชย์ ธนาคารของรัฐ ธนาคารท้องถิ่น ธนาคารร่วมทุน และธนาคารอิสลาม อนึ่งเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2550

ธนาคารอุตสาหกรรมและพาณิชย์จีน (ICBC) ซึ่งเป็นธนาคารขนาดใหญ่ อันดับ 2 ของเอเชียจากการจัดอันดับธนาคารเอเชีย 300 อันดับแรกของนิตยสาร Hong Kong Asia Week ปี 2550 ด้วยสินทรัพย์ทั้งสิ้น 9.3 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ได้ประกาศจะเข้าไปลงทุนในธุรกิจการธนาคารในอินโดนีเซีย โดยจะเข้าไปถือหุ้น Bank Halim Indonesia ร้อยละ 90 และให้ผู้ถือหุ้นเดิมเหลือร้อยละ 10 จากนั้นจะเปลี่ยนชื่อธนาคารเป็น Bank ICBC Indonesia

ตารางที่ 2.2 รายชื่อธนาคารต่างชาติในอินโดนีเซีย

ธนาคารร่วมทุนกับต่างชาติ	สาขาธนาคารต่างชาติ
1. Bank Sumitomo Mitsui Indonesia	1. Bangkok Bank
2. Bank Mizuho Indonesia	2. Bank of China
3. Bank Chinatrust Indonesia	3. Bank of America
4. Bank UOB Indonesia	4. Bank of Tokyo-Mitsubishi
5. ANZ Panin Bank	5. Citibank
6. Rabo Bank International Indonesia	6. Deutsche Bank
7. Bank DBS Indonesia	7. Hongkong & Shanghai Bank
8. Bank Commonwealth	8. ABN-AMRO Bank
9. Bank OCBC Indonesia	9. Standard Chartered Bank
10. Bank Multicor	10. JP Morgan Chase Bank
11. Bank Finconesia	11. American Express Bank
12. Bank BNP Paribas Indonesia	
13. Bank Maybank Indocorp	
14. Bank Woori Indonesia	
15. Bank Resona Perdania	
16. Bank KEB Indonesia	
17. Bank Capital Indonesia	

ที่มา : Bank Indonesia (อ้างอิงใน กรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์, 2555)

2.4.13.2 สถาบันการเงินที่มีใช้ธนาคาร สำหรับสถาบันการเงินที่มีใช้ธนาคารที่สำคัญ ได้แก่

1) Cooperatives/Credit Unions ประกอบด้วย Credit Cooperatives, Rural Fund และ Credit Institutions สามารถประกอบธุรกรรมและบริการด้านการเงินจัดตั้งโดยองค์กรหรือครัวเรือนที่ต้องมีสมาชิกอย่างน้อย 20 คนขึ้นไปมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือในด้านการเงินแก่สมาชิก

2) Finance Leasing Companies มีจำนวนทั้งสิ้น 199 แห่ง ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจด้านการปล่อยสินเชื่อเพื่อการซื้อยานพาหนะ (รถยนต์รถจักรยานยนต์) เครื่องจักรกลในภาคอุตสาหกรรม ทำให้บริษัทเหล่านี้มีความจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ประกอบการรถยนต์เป็นพิเศษ

2.4.13.3 ธุรกิจประกันภัย

ธุรกิจประกันภัยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลังในปี 2548 มีจำนวนบริษัททั้งสิ้น 165 แห่ง

2.4.13.4 ตลาดหลักทรัพย์

อินโดนีเซียมีตลาดหลักทรัพย์ 2 แห่งคือ The Jakarta Stock Exchange (JSX) และ The Surabaya Stock Exchange (SSX) อยู่ภายใต้การดูแลของ The Capital Market Supervisory Agency (Bapepam) โดยมีผู้รับประกันการจำหน่าย (Underwriters) 117 แห่งบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ 207 แห่ง และผู้จัดการกองทุน (Investment Managers) 70 แห่ง

2.4.14 ภาวะเศรษฐกิจ

ภาวะเศรษฐกิจของประเทศอินโดนีเซียมีการเติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง แม้ในบางปีจะขยายตัวในอัตราที่ลดลงก็ตาม โดยใน 2551 GDP มีการขยายตัวที่ร้อยละ 6 ปี 2552 ขยายตัวลดลงอยู่ที่ร้อยละ 4.5 ในปี 2553 มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 6.1 และในปี 2554 คาดว่า GDP จะขยายตัวถึงร้อยละ 6.2 อย่างไรก็ตามแม้ว่าการขยายตัวของ GDP จะมีการขยายตัวลดลงในบางปีของช่วง 3 ปีที่ผ่านมาแต่กลับพบว่ารายได้ต่อหัวของชาวอินโดนีเซียเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยใน 2551 - 2553 พบว่ามีรายได้ต่อหัว 3,980.4 4,156.7 และ 4,379.6 เหรียญสหรัฐตามลำดับและคาดว่าในปี 2554 รายได้ต่อหัวจะเพิ่มสูงขึ้นที่ 4,658.1 ด้านเงินเฟ้อพบว่าในปี 2551 มีอัตราเงินเฟ้อสูงถึงร้อยละ 11.06 แต่ในปี 2552 ลดลงมาอยู่ที่ร้อยละ 2.78 และกลับเพิ่มขึ้นในปี 2553 อยู่ที่ร้อยละ 6.96 ส่วนในปี 2554 คาดการณ์ว่าเงินเฟ้อจะอยู่ที่ระดับร้อยละ 5.3 ส่วนอัตราการว่างงานของชาวอินโดนีเซียพบว่าไม่แตกต่างกันมากในช่วงปี 2551 ถึง 2553 โดยอยู่ในช่วงร้อยละ 9.1- 8.1 โดยในปี 2554 คาดว่าจะอยู่ในระดับร้อยละ 7.9

2.4.15 สถานการณ์ของอินโดนีเซียในปัจจุบัน

1. อินโดนีเซียตั้งเป้าจะเป็นศูนย์กลางประมงเชิงพาณิชย์และมีบทบาทควบคุมการซื้อขายผลิตภัณฑ์ประมงของโลกภายในปี 2555 และมีการตรวจสอบที่เข้มงวดมากขึ้นในการตรวจจับเรือประมงต่างชาติที่ลักลอบจับปลาในน่านน้ำอินโดนีเซียบริเวณทะเลนาคูนาและทะเลจินใต้ โดยเรือส่วนใหญ่ที่ถูกจับเป็นเรือประมงจากไทย เวียดนาม จีน และมาเลเซีย นอกจากนี้อินโดนีเซียยังมีเป้าหมายที่จะรักษาการเป็นประเทศผู้ผลิตน้ำมันปาล์มดิบมากที่สุดในโลก โดยการเพิ่มคุณภาพและผลผลิตปาล์มน้ำมัน หลังจากปี 2551 อินโดนีเซียมีผลผลิตน้ำมันปาล์มดิบจำนวน 19.2 ล้านตัน มากที่สุดในโลกแทนที่มาเลเซีย

2. อินโดนีเซียตั้งเป้าจะเป็นประเทศที่มีความมั่นคงทางด้านอาหารและเป็นหนึ่งในครัวโลก โดยรัฐบาลอินโดนีเซียจะมุ่งปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตรกรรม รวมทั้งจะยกเลิกระเบียบต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการลงทุนด้านเกษตรกรรม และจัดสรรงบประมาณอุดหนุนภาคการเกษตรมูลค่า 1,900 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2552 และมีแผนขยายวงเงินในปี 2553 เพื่อให้อินโดนีเซียมีความมั่นคงทางอาหาร และเป็นหนึ่งในประเทศที่ทำหน้าที่เป็นครัวของโลก สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้หลังสนธิสัญญาอาเซียนด้าน Free Trade Area มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553

2.4.16 การจ้างแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย

การจ้างแรงงานของพนักงานในประเทศอินโดนีเซีย แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานประจำ (Permanent workers) จะได้รับเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ พนักงานแบบสัญญา (Contract workers) จะได้รับการจ้างงานตามระยะเวลาที่กำหนดตามสัญญาการจ้างงานที่ทำกับนายจ้าง รัฐบาลมีกฎระเบียบว่า สัญญาการจ้างงานจะมีอายุสูงสุดเพียง 2 ปี และสามารถต่อสัญญาได้อีก 1 ปีแต่ไม่เกิน 2 ปี ปัจจุบันหลายบริษัทเลือกใช้วิธีการจ้างงานตามระยะเวลาที่กำหนดตามสัญญาฯ เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินค่าชดเชยในกรณีที่มีการให้พนักงานออกจากงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะบอกเลิก หรือต่อสัญญาจ้าง พนักงานที่มีการจ้างแบบระยะสัญญาจ้างจะได้รับเงินเดือนเป็นรายเดือน มีวันหยุดตามศาสนาและไม่มีสวัสดิการใด ๆ

2. พนักงานแบบรับช่วงต่อ (Outsourcing workers) เป็นระบบที่มีการจัดหาพนักงานให้กับบริษัทอื่น ๆ ที่มีความต้องการพนักงาน พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกภายใต้ระบบการรับช่วงต่ออาจมีสถานะเป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานชั่วคราว บริษัทที่ให้บริการจัดหาพนักงานรับช่วงต่อจะต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย กฎหมายแรงงานเลขที่ 13/2003 มีมาตราสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างพนักงานแบบรับ

ช่วงต่อ ดังนี้มาตราที่ 50-55 และมาตราที่ 56-59 กำหนดให้พนักงานแบบรับช่วงต่ออาจทำงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำหรือทำงานพิเศษที่เกี่ยวข้องกับงานประจำก็ได้มาตราที่ 66 มีงานเพียง 5 ประเภทเท่านั้นที่สามารถจ้างพนักงานทำงานภายใต้ระบบการรับช่วงต่อ ได้แก่ งานบริการจัดเลี้ยง การให้บริการทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัย บริการสนับสนุนการทำเหมือง และบริการขนส่งพนักงาน หากเป็นงานที่นอกเหนือจากงาน 5 ประเภทข้างต้นอาจไม่สามารถจ้างพนักงานทำงานภายใต้ระบบการรับช่วงต่อได้ ประโยชน์ที่บริษัทจะได้รับจากการจ้างงานแบบรับช่วงคือ บริษัทไม่มีข้อผูกมัดที่จะต้องจ่ายเงินชดเชยเมื่อใดก็ตามที่ตัดสินใจยกเลิกการจ้างงานของพนักงาน ข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานกำหนดว่า เวลาการทำงานจะต้องไม่มากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยปกติเวลาการทำงานจะเป็น 1) 8 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับผู้ที่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ หรือ 2) 7 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับคนที่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ กฎระเบียบของเวลาทำงานจะไม่มีผลบังคับใช้กับงานในบางสาขาที่กำหนด

การทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลาจะถูกควบคุมและกำกับโดยกฎกระทรวงแรงงาน การทำงานล่วงเวลาจะเป็นไปตามข้อกำหนดของแต่ละบริษัท โดยพนักงานมีสิทธิที่จะได้รับการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาในอัตราพิเศษ

2.4.17 การฝึกอบรมของพนักงานของประเทศอินโดนีเซีย

กฎกระทรวงเลขที่ KEP.261/MEN/XI/2004 ได้กำหนดให้บริษัทที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปจะต้องจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานอย่างน้อยร้อยละ 5 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ในแต่ละปี บริษัทที่ถูกกำหนดให้จัดฝึกอบรมในแต่ละปีนั้น จะต้องจัดเตรียมกำหนดการฝึกอบรมรายปี ซึ่งประกอบด้วยประเภทของการฝึกอบรม ระยะเวลาและสถานที่ของการฝึกอบรม ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรมจะเป็นความรับผิดชอบของบริษัททั้งหมด ตามกฎหมายฉบับที่ 21/2000 รัฐบาลอนุญาตให้พนักงานทุกคนมีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ บริษัทที่มีคนงานอย่างน้อย 10 คนก็สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนกับนายจ้างสหภาพแรงงานสามารถจัดตั้งโดยพนักงานในบริษัทหรือบุคคลภายนอกบริษัทก็ได้ ทั้งนี้ รูปแบบสหภาพแรงงานคือ เป็นองค์กรอิสระและเปิดเผย เป็นประชาธิปไตยและรับผิดชอบในการต่อสู้เพื่อแรงงานในกรณีที่มีข้อโต้แย้งกับนายจ้าง องค์กรของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานคือ สมาพันธ์แรงงานแห่งชาติ (Federation of Indonesian Workers) ซึ่งประกอบด้วยสหภาพแรงงานจำนวน 21 แห่งและ SPLP จำนวน 13 แห่ง รัฐบาลได้จัดตั้งโครงการประกันสังคมซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับของหน่วยงานประกันสังคมของรัฐ ซึ่งครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ เบี้ยประกันของโครงการ

ประกันสังคมจะคิดจากร้อยละ 5.7 ของเงินเดือนและร้อยละ 3.7 ของเงินสมทบจากนายจ้าง โดย นายจ้างที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไปที่มีอัตราค่าจ้างพนักงานต่อคนเป็นจำนวนมากกว่า 1 ล้านบาท รัฐบาลจะต้องเข้าร่วมโครงการประกันสังคม หากเจ้าของธุรกิจที่ไม่มีลูกจ้างก็สามารถเข้าร่วมโครงการนี้ได้เช่นกัน

2.4.18 แรงงานต่างชาติ

แรงงานต่างชาติที่ถือวีซ่าอิน โดนีเซียสามารถทำงานในอินโดนีเซียได้ ธุรกิจที่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้คือ สำนักงานตัวแทนการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานตัวแทนของบริษัทในต่างประเทศหรือสำนักข่าวต่างประเทศ บริษัทลงทุนของต่างประเทศ บริษัทลงทุนของอินโดนีเซีย บริษัทที่ดำเนินงานเพื่อโครงการของรัฐ และโครงการช่วยเหลือต่าง ๆ สถาบันเพื่อสังคม การศึกษา วัฒนธรรมและศาสนา ธุรกิจบริการ นายจ้างของแรงงานต่างชาติจะต้องมีการจัดทำแผนการใช้แรงงานต่างชาติโดยจะต้องระบุเหตุผลในการใช้แรงงานต่างชาติ ตำแหน่ง ค่าจ้าง จำนวน สถานที่ทำงาน ระยะเวลาการจ้าง และจำนวนแรงงานท้องถิ่นที่จะทำงานด้วย แผนการใช้แรงงานต่างชาติที่มากกว่า 50 คนขึ้นไปจะต้องได้รับการอนุมัติจากอธิบดีกระทรวงแรงงาน แต่หากความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติที่น้อยกว่า 50 คนนั้น ก็สามารถขออนุมัติจากผู้อำนวยการกองกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ใบอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างชาตินี้จะต้องเข้ารับการต่ออายุเป็นประจำทุกปี นายจ้างที่มีแรงงานต่างชาติทำงานนั้นจะต้องจัดให้แรงงานต่างชาตินั้นเข้าร่วมโครงการประกันสังคมด้วย โดยพนักงานต่างชาติที่ได้รับเงินค่าจ้างต่อเดือนมากกว่า 100 ดอลลาร์สหรัฐ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของรัฐที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดไว้แรงงานต่างชาติไม่สามารถทำงานมากกว่า 1 ตำแหน่ง และทำงาน 2 แห่ง ตำแหน่งของแรงงานต่างชาติ คือ ช่างเทคนิค ผู้เชี่ยวชาญ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ คณะผู้แทน ที่ปรึกษา

2.4.19 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการลงทุนในประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย

สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงจาการ์ตา (2550) ได้รายงานข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับการลงทุนในประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กฎหมายการลงทุน

รัฐสภาอินโดนีเซียได้ผ่านร่างกฎหมายการลงทุนฉบับใหม่ (New Investment Law) เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2550 โดยมีการประกาศเป็นกฎหมายเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2550 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้ร่างขึ้นมาเพื่อควบคุมดูแลกิจกรรมการลงทุนในอินโดนีเซีย มีวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงบรรยากาศการลงทุนในอินโดนีเซีย โดยเน้นประโยชน์ของประเทศ กฎหมายการลงทุนฉบับใหม่นี้ได้กำหนดหลักการและวัตถุประสงค์การลงทุน นโยบายการลงทุนพื้นฐาน ประเภทของธุรกิจและทำเล

ที่ตั้ง การปฏิบัติต่อการลงทุน แรงงาน ภาคธุรกิจ การพัฒนาการลงทุนในระดับจุลภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบ การดำเนินการลงทุน Special Economic Zone

สำหรับด้านองค์กรกฎหมายการลงทุนฉบับใหม่ได้ให้หน่วยงานส่งเสริมการลงทุนของอินโดนีเซีย คือ Investment Coordinating Board (BKPM) นำโดยประธาน ได้รับการแต่งตั้งและขึ้นตรงต่อประธานาธิบดี ประธานดำเนินการตามนโยบายการลงทุน รวมถึงการพัฒนาตามแนวทางการลงทุนของอินโดนีเซีย และแสวงหาส่งเสริมศักยภาพและโอกาสการลงทุนในประเทศ

โอกาสการลงทุนในประเทศอินโดนีเซีย

ข้อได้เปรียบของการเข้ามาลงทุนทำธุรกิจในอินโดนีเซีย ได้แก่

1) นโยบายของรัฐบาลซึ่งส่งเสริมการลงทุน โดยเฉพาะการลงทุนจากต่างประเทศอย่างชัดเจน โดยได้มีการปรับปรุงและออกกฎหมายการลงทุนฉบับใหม่ ซึ่งปรับปรุงบรรยากาศให้เอื้อต่อการลงทุนในอินโดนีเซีย นอกจากนี้ การลงทุนยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ 5 ปี

2) อินโดนีเซียเป็นตลาดขนาดใหญ่เนื่องจากมีจำนวนประชากรสูงถึงประมาณ 230 ล้านคน และเป็นตลาดแรงงานขนาดใหญ่ อัตราค่าแรงอยู่ในระดับที่แข่งขันได้

3) มีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ เช่น น้ำมัน ถ่านหิน นิกเกิล ป่าไม้ เป็นต้น

4) เป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในทำเลยุทธศาสตร์ โดยมีเส้นทางคมนาคมทางเรือระหว่างประเทศผ่านหลายเส้นทาง

สำหรับสาขาธุรกิจที่เปิดสำหรับนักลงทุนต่างชาติ แบ่งออกเป็นกลุ่มสาขา ดังนี้

1) ธุรกิจการเกษตร: การเพาะปลูกถั่วเหลือง ข้าวโพด ยางพารา ปาล์ม น้ำมัน โกโก้ กาแฟ เม็ดมะม่วงหิมพานต์ และอ้อย

2) ประมง: ทั้งประมงน้ำเค็มและน้ำจืด

3) อุตสาหกรรม: เคมีภัณฑ์และยา อาหาร ไม้และเฟอร์นิเจอร์ ยี่ห้อกระดาษและกระดาษอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

4) สาธารณูปโภคพื้นฐานและพลังงาน ทางด่วน ท่าอากาศยาน ท่าเรือ ระบบสื่อสาร โทรคมนาคม และโรงพลังน้ำ

5) การบริการ: การค้า โรงแรม ร้านอาหาร คลังสินค้า การบันเทิงและสันทนาการ ต่าง ๆ การบริการด้านวิศวกรรมและบริการด้านเทคนิค

การส่งเสริมการลงทุน (Incentives)

1) อกรขาเข้า (Import Duties)

โครงการการลงทุนของทั้งนักลงทุนต่างชาติและนักลงทุนในประเทศที่ได้รับความเห็นชอบจาก

คณะกรรมการประสานการลงทุนของอินโดนีเซีย (Investment Coordinating Board หรือ BKPM) หรือสำนักงานตัวแทนของภูมิภาคจะได้รับสิทธิประโยชน์ดังต่อไปนี้

1.1 ได้รับการลดหย่อนอากรขาเข้า จนอัตราภาษีขั้นสุดท้ายเป็นร้อยละ 5 สำหรับกรณีที่อากรขาเข้าที่กำหนดอยู่ใน Indonesian Customs Tariff Book (BTBMI) อยู่ที่ร้อยละ 5 หรือต่ำกว่า

1.2 ได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมการโอนความเป็นเจ้าของ (Transfer of Ownership Fee) สำหรับการลงทะเบียนเรือ โฉนด certificates หากเป็นการดำเนินการครั้งแรกในอินโดนีเซีย

2) การอำนวยความสะดวกด้านภาษี (Tax Facilities)

2.1 รัฐบาลได้ออก Tax Bill No. 16, 17, 18, 19 และ 20 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2001 โดยบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว นักลงทุนทั้งต่างชาติและในประเทศจะได้รับการลดหย่อนภาษีในภาคการลงทุนหรือกิจกรรมการลงทุนที่กำหนด

2.2 รัฐบาลออกบทบัญญัติ No's 146 of 2000 and 12 of 2001 on the importation and/or delivery of Certain Taxable Goods และบทบัญญัติใน Certain Taxable Services รวมทั้ง the importation and/or delivery of Certain Strategic Goods ซึ่งได้รับการยกเว้นจากภาษีมูลค่าเพิ่ม

3) การผลิตเพื่อการส่งออก (Export Manufacturing)

การส่งเสริมการลงทุนสำหรับการผลิตเพื่อการส่งออกนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น

3.1 การคืนอากร (drawback) สำหรับการนำเข้าสินค้าและวัตถุดิบเพื่อนำมาผลิตเป็นสินค้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก

3.2 การยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มหรือภาษีการค้าสำหรับสินค้าฟุ่มเฟือยที่ซื้อภายในประเทศ เพื่อนำมาใช้ในการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก

3.3 บริษัทสามารถนำเข้าวัตถุดิบได้อย่างเสรีในการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก โดยไม่ต้องคำนึงว่า มีสินค้าภายในประเทศหรือไม่ (regardless of the availability of comparable domestic products)

4) Bonded Zone

อุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ใน bonded zone จะได้รับสิทธิประโยชน์ดังนี้

4.1 ได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า excise tax ภาษีเงินได้ (มาตรา 22) และ ภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับสินค้าฟุ่มเฟือยในการนำเข้าสินค้าทุนและเครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งวัตถุดิบที่ใช้ใน กระบวนการผลิตสินค้า

4.2 อนุญาตให้กระจายไปยังตลาดภายในประเทศ (โดยผ่านกระบวนการนำเข้ามา ปกติ) ได้ถึงร้อยละ 50 ของมูลค่าการส่งออก หรือถึงร้อยละ 100 ของการส่งออกสินค้าอื่นที่ไม่ใช่ สินค้า สำเร็จรูป

4.3 อนุญาตให้จำหน่ายเศษหรือของเสียจากการผลิต (scrap or waste) เท่าที่ยังมี ส่วนประกอบของวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตเกินกว่าร้อยละ 5

4.4 ให้นำเครื่องมือเครื่องจักรของบริษัทไปให้แก่ผู้รับเหมาช่วง (subcontractors) ยืมนอก bonded zone ได้ภายในเวลาไม่เกิน 2 ปีเพื่อนำไปผลิตตามกระบวนการต่อไป

4.5 ยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีการค้าสำหรับสินค้าฟุ่มเฟือยในการส่งสินค้า เพื่อการผลิตต่อจาก bonded zone ไปยังผู้รับเหมาช่วงของบริษัท หรือในทางกลับกันระหว่างบริษัท ดังกล่าวในเขตพื้นที่

5) Integrated Economic Development Zones (KAPETS) ภูมิภาคที่กำหนด(Certain region) และอุตสาหกรรมบุกเบิก (Pioneer Industries)

ในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาในบางภูมิภาคเช่นในภาคตะวันออกหรือในพื้นที่ ห่างไกล จึงมี integrated economic development zone ซึ่งรัฐบาลเป็นผู้จัดตั้งขึ้นมา ซึ่งตามบทบัญญัติ ในกฎหมาย No's 147 and 148 of 2000 จะมีการให้สิทธิพิเศษทางภาษีแก่นักลงทุนที่ลงทุนใน integrated economic development zone หรือในภูมิภาคที่กำหนดหรือในอุตสาหกรรมบุกเบิก

สิทธิในอาคารและที่ดิน (Land and Building)

ตามกฎหมายของอินโดนีเซียนั้น จะไม่ใช่แนวคิดของสิทธิเสรีในที่ดิน (freehold land rights) แต่จะมีสิทธิในรูปแบบต่าง ๆ ของที่ดิน อันได้แก่ กรรมสิทธิ์ สิทธิในการเพาะปลูก สิทธิในการ ใช้ประโยชน์ สิทธิในการสร้างสิ่งปลูกสร้าง กรรมสิทธิ์ใน apartment และสิทธิในการพัฒนาที่ดิน เป็นต้น

ตาม Basic Agrarian Law ของอินโดนีเซียแล้ว สำหรับนักลงทุนทั้งต่างชาติหรือในประเทศ จะมีสิทธิเกี่ยวกับอาคารและที่ดินที่สำคัญอยู่ 3 ประเภท คือ สิทธิในการเพาะปลูกสิทธิในการสร้างสิ่ง ปลูกสร้างบนที่ดิน และสิทธิในการใช้ประโยชน์บนที่ดิน

1) สิทธิในการเพาะปลูก (Land Cultivation Right)

เป็นสิทธิในการใช้ที่ดินที่รัฐเป็นเจ้าของ (State Owned Land) โดยมีวัตถุประสงค์ทางการเกษตร

คือ การเพาะปลูก ประมง ปศุสัตว์ ซึ่งจะมีการอนุญาตให้ใช้สิทธิดังกล่าวได้เป็นเวลาสูงสุด 95 ปี โดยครั้งแรกอนุญาตไม่เกิน 60 ปี และสามารถขยายเวลาได้อีกไม่เกิน 35 ปีหากมีการใช้และการจัดการที่ดินอย่างเหมาะสม

2) สิทธิในการสร้างสิ่งปลูกสร้างบนที่ดิน (Right of Building on Land)

เป็นสิทธิในการปลูกสร้างและเป็นเจ้าของอาคารบนที่ดินที่มีการซื้อขาย ซึ่งจะมีการอนุญาตให้ใช้สิทธิดังกล่าวได้เป็นเวลาสูงสุด 80 ปี โดยอนุญาตในครั้งแรกไม่เกิน 50 ปี และขยายได้อีกไม่เกิน 30 ปี สำหรับบุคคลธรรมดาของอินโดนีเซียหรือนิติบุคคลที่จดทะเบียนในอินโดนีเซีย ซึ่งรวมถึงบริษัทลงทุนต่างชาติด้วย โดยสิทธิดังกล่าวสามารถโอนให้แก่บุคคลอื่นได้ ซึ่งใช้กับผู้เช่าในเขตอุตสาหกรรม (industrial estates) ได้

3) สิทธิในการใช้ประโยชน์บนที่ดิน (Right of Use on Land)

เป็นสิทธิในการใช้ประโยชน์บนที่ดินตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (specific purpose) ซึ่งจะมีการอนุญาตให้ใช้สิทธิได้เป็นเวลาสูงสุด 70 ปี โดยอนุญาตในครั้งแรกไม่เกิน 45 ปี และขยายได้อีกไม่เกิน 25 ปี หากเป็นการใช้ประโยชน์ตามปกติ สำหรับนักลงทุนต่างชาติที่ได้รับสัมปทานเหมืองแร่ (mining contract) จากรัฐมนตรีกระทรวงพลังงานและเหมืองแร่หรือผู้ว่าการฯ หรือสิทธิในการทำป่าไม้และการเพาะปลูกจากรัฐมนตรีเกษตรหรือผู้ว่าการฯ นั้น สามารถใช้ที่ดินได้ตามใบอนุญาตดำเนินธุรกิจ (business license) ทันที แต่หากต้องการใช้ที่ดินเพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกจากที่กำหนดในใบอนุญาตก็จะต้องส่ง special application ให้แก่รัฐมนตรีหรือผู้ว่าการที่เกี่ยวข้อง

สิ่งอำนวยความสะดวกทางธุรกิจ (Business Facilities)

1) เขตอุตสาหกรรม (Industrial Estate) จะมีอยู่เกือบทุกจังหวัดในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งเขตอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จะอยู่ที่ West Java, Banten, Jakarta, Central Java, East Java, North Sumatera, West Sumatera, Lampung, Riau, North Sulawesi และ East Kalimantan

2) Bonded Zone คือเขตพื้นที่ที่กำหนดซึ่งมีการผลิตสินค้าและวัตถุดิบออกแบบก่อสร้างวิศวกรรมการตรวจสอบและการหีบห่อสินค้าหรือวัตถุดิบที่นำเข้ามาจากที่อื่นภายในเขตศุลกากรของอินโดนีเซีย (Indonesian Customs Territory) ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งออก การนำเข้าสินค้าหรือวัตถุดิบเพื่อนำมาผ่านกระบวนการหรือผลิตใน Bonded Zone นั้น จะได้รับการอำนวยความสะดวกทางธุรกิจ เช่น การขอขยายระยะเวลาในการชำระอากรขาเข้า

excise fee ภาษีมูลค่าเพิ่ม และไม่มีการเรียกเก็บภาษีรายได้และภาษีการค้าสำหรับสินค้าฟุ่มเฟือย เป็นต้น ซึ่งบริษัทลงทุนต่างชาติ บริษัทจำกัด และ Cooperatives ที่อยู่ในรูปนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้ผลิตสินค้า หรือนำวัตถุดิบมาผ่านกระบวนการ สามารถขออนุมัติเป็น operator ใน Bonded Zone ได้

3) การธนาคาร และการประกันภัย (Banking and Insurance)

ธนาคารแห่งอินโดนีเซีย (Bank Indonesia: BI) เป็นองค์กรอิสระของรัฐบาล ซึ่งมีอำนาจในการดำเนินการตามภาระหน้าที่ภายใต้ Central Bank Act, Law No. 23/1999 โดยในฐานะที่เป็นธนาคารกลาง BI มีวัตถุประสงค์หลักในการดูแลรักษาเสถียรภาพของค่าเงินรูเปีย ซึ่งจะมีระบบการจัดการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว อันได้แก่ (1) การสร้างและการดำเนินระบบนโยบายการเงิน (2) การวางกฎเกณฑ์เพื่อให้เกิดระบบการชำระเงินที่คล่องตัว และ (3) พัฒนาระบบการธนาคารและระบบเครดิตโดยการดูแลตรวจสอบธนาคาร

สำหรับบทบาทของธนาคารแห่งอินโดนีเซียเกี่ยวกับการลงทุนโดยตรงจากต่างชาตินั้น เป็นดังนี้

(1) ออก letter of clearance สำหรับสัญญาการกู้ (final draft loan agreement) ของการลงทุนโดยตรงจากต่างชาติ (FDI)

(2) กำกับดูแลบัญชี FDI

(3) กำกับให้เงินทุนของโครงการ FDI ส่วนใหญ่เป็นเงินลงทุนจากต่างประเทศ

(4) ทำทะเบียนเงินกู้จากต่างประเทศของบริษัท FDI

ทั้งนี้ในการส่งเสริมกิจกรรมทางธุรกิจของอินโดนีเซีย ยังมีธนาคารต่างชาติที่ดำเนินธุรกิจอินโดนีเซีย เช่น ABN AMRO Bank, American Express Bank, Bank of America NA, Citibank NA, Deutsche Bank AG, JP. Morgan Chase Bank, Standard Chartered Bank, Bangkok Bank Co.,Ltd., Bank of Tokyo-Mitsubishi Ltd. และ HongKong and Shanghai Banking Corp. เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีธนาคารของรัฐบาลอีก 5 ธนาคาร คือ 1) PT. Bank Ekpor Indonesia 2) PT. Bank Mandiri 3) PT. Bank Negara Indonesia 4) PT. Bank Rakyat Indonesia และ 5) PT. Bank Tabungan Negara รวมทั้งมีธนาคารเอกชนอีกดังนี้ National Private Bank 36 ธนาคาร Non Devisa National Private Bank 40 ธนาคาร ธนาคารเพื่อการพัฒนาภูมิภาค (Regional Development Bank) 26 ธนาคาร และธนาคารร่วมทุน (Joint Venture Bank) อีก 24 ธนาคาร

สำหรับการประกันภัยนั้น บริษัทประกันภัยในอินโดนีเซียมีประมาณ 150 บริษัท ทั้งที่เป็นบริษัทระหว่างประเทศและที่เป็นบริษัทในประเทศ เช่น บริษัทประกันภัยต่อ บริษัทประกันวินาศภัย เป็นต้น

ระบบสาธารณูปโภค (Infrastructure Facilities)

1) ไฟฟ้า (Electricity) ความสามารถในการให้บริการ (Installed Capacity)

ความสามารถในการสร้างกระแสไฟฟ้าของรัฐวิสาหกิจ (state owned electricity enterprise) จะอยู่ที่ 21,058.83MW และที่ 4,173 หน่วย ซึ่งส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 74 จะอยู่ที่ Java ทั้งนี้ความสามารถในการสร้างกระแสไฟฟ้าของโรงไฟฟ้าพลังไอน้ำคิดเป็นร้อยละ 33 โรงไฟฟ้าระบบผสม (combine cycle power plant) ร้อยละ 33 โรงไฟฟ้าพลังดีเซลร้อยละ 12 โรงไฟฟ้าพลังน้ำร้อยละ 15 โรงไฟฟ้าพลังก๊าซร้อยละ 6 และโรงไฟฟ้าประเภท Geothermal power ร้อยละ 2 Peak Load ของไฟฟ้าจะอยู่ที่ 16,314 MW ขณะที่ระบบเชื่อมต่อ peak load ของ Java-Bali จะอยู่ที่ 12,581 MW

การจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าพลังงานไฟฟ้าที่กำหนดในแต่ละปีคิดเป็นประมาณ 84,520 GWh ซึ่งภาคอุตสาหกรรมใช้พลังงานไฟฟ้าประมาณ 35,593 GWh หรือคิดเป็นร้อยละ 42 ของพลังงานไฟฟ้าที่ใช้ทั้งหมดในประเทศ สำหรับการบริโภคไฟฟ้าของครัวเรือนคิดเป็นร้อยละ 39 ภาคธุรกิจร้อยละ 13 และอื่น ๆ เช่น ภาครัฐและสาธารณะคิดเป็นร้อยละ 5 ของไฟฟ้าที่ใช้ทั้งหมดในประเทศ

2) การติดต่อสื่อสาร (Telecommunication)

บริการติดต่อสื่อสารในประเทศอินโดนีเซียจะเป็นการให้บริการของรัฐวิสาหกิจ (state owned enterprise) คือ PT. Telkom ซึ่งให้บริการส่งโทรเลขและโทรศัพท์ และ PT. Indosat ซึ่งให้บริการการสื่อสารระหว่างประเทศ

Telkom เป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นผู้ให้บริการหลัก (principal provider) ของคู่สาย (fixed line) และบริการไร้สายในอินโดนีเซีย บริษัทมีเครือข่ายกว้างขวางซึ่งรวมทั้งการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่ายของคู่สายและโทรศัพท์มือถือ การให้บริการด้านข้อมูลและอินเทอร์เน็ต และบริการการติดต่อสื่อสารอื่น ๆ

สำหรับ Indosat จะเป็นรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการเชื่อมต่อกับต่างประเทศมากกว่า 250 ประเทศ โดยให้บริการในลักษณะ switching telecommunication ของโทรศัพท์ โทรสาร โทรเลข telex data-pocket เครือข่ายดิจิทัลและ Inmarsat Global System ส่วนบริการในลักษณะ non-switching telecommunication ได้แก่ leasing circuit, International video conference และเครือข่ายในการถ่ายทอดสดทางโทรทัศน์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีบริการติดต่อต่างประเทศคือ Direct International Connection โดยผ่านรหัส 001 ด้วย ซึ่งบริษัท Indosat นี้จะมีการเปลี่ยนรูปแบบจากผู้ให้บริการระหว่างประเทศ (international operator) เป็นผู้ให้บริการและเครือข่ายครบวงจร (Full Network and

Service Provider) โดยใช้กลยุทธ์แบบ 4 in 1 คือ 1. Development of Backbone 2. Fixed Line Access 3. Mobile and Wireless และ 4. Internet and Multimedia

PT. Excelcomindo Pratama (Excelcom) จะเป็นบริษัทร่วมทุนและเป็นผู้ให้บริการไร้สายอันดับที่สามที่ให้บริการระบบ GSM ซึ่งเริ่มให้บริการโทรศัพท์มือถือในอินโดนีเซียในปี 1996 โดยส่วนใหญ่เป็นการให้บริการในจาการ์ตา ธุรกิจหลัก ๆ ใน Java เกาะบาหลี และ Lombok บริษัทมีบริการใยแก้วนำแสง (fibre optic) จากจาการ์ตาไปยังสุราบายา ซึ่งเป็นเครือข่ายการเชื่อมต่อที่ดีที่สุด ในอินโดนีเซีย

3) การขนส่ง (Transportation)

a. ถนน (Road)

ถนนที่เชื่อมต่อกัน (road network) ในอินโดนีเซียทั้งหมดมีระยะทางประมาณ 361,782 กิโลเมตร ซึ่งรวม state road ประมาณ 47,877 กิโลเมตร ซึ่งเมืองต่าง ๆ ใน Java สุมาตรา สุราเวลี และบาหลีนั้นจะเชื่อมต่อกันโดยทางหลวงและถนนเส้นตรง

การขนส่งผู้โดยสารทางถนนคิดเป็นประมาณร้อยละ 90 ของการขนส่งผู้โดยสารทั้งหมด สำหรับการขนส่งสินค้า (cargo transport) ทางถนนคิดเป็นประมาณร้อยละ 50 ส่วนทางด่วน (toll highway) จะเป็นการพัฒนาโดยภาคเอกชนร่วมกับรัฐวิสาหกิจคือ PT. Jasa Maga

b. ทางรถไฟ (Railway)

ทางรถไฟในประเทศอินโดนีเซียมีระยะทางประมาณ 6,482 กิโลเมตรใน Java และสุมาตราซึ่งทางรถไฟมักจะใช้ในการขนส่งสินค้า (freight transportation) และการขนส่งผู้โดยสารที่เดินทางในระยะไกลทั้งนี้ทางรถไฟในจาการ์ตา Bogor Tangerang Bekasi เป็นการให้บริการขนส่งระหว่างชุมชนด้วย (commuter service)

c. ท่าเรือ (Seaport)

ท่าเรือในอินโดนีเซียมีเป็นจำนวนมากซึ่งมีการให้บริการอำนวยความสะดวกสำหรับคอนเทนเนอร์ (Full Container Facility) ท่าเรือที่ใหญ่ที่สุดคือ Tanjung Priok ซึ่งอยู่ในจาการ์ตา สามารถให้บริการได้ประมาณ 2.1 ล้านคอนเทนเนอร์ (ขนาด 20 ฟุต) ได้ต่อปี สำหรับท่า Tanjung Peruk ในสุราบายานั้นสามารถรับได้ประมาณ 1.2 ล้านคอนเทนเนอร์ต่อปี

สำหรับท่าเรืออื่นที่มีการให้บริการอำนวยความสะดวกสำหรับคอนเทนเนอร์คือ Belawan ในเมดาน (2 แสนคอนเทนเนอร์) Tanjung Emas ใน Semarang (260,000 คอนเทนเนอร์) Makassar (177,000 คอนเทนเนอร์) Pontianak (93,000 คอนเทนเนอร์) Panjang (76,000 คอนเทนเนอร์) Palembang (50,000 คอนเทนเนอร์) และ Ciwandan นอกจากนี้ท่าเรือที่เป็น Full Container

Facility แล้วยังมีท่าเรือที่เป็นลักษณะ Semi Container Facility (Container Fields) ในหลาย ๆ พื้นที่ด้วย

d. ท่าอากาศยาน (Airports)

ประเทศอินโดนีเซียมีท่าอากาศยานระหว่างประเทศหลายแห่ง เช่น Soekarno-Hatta ใน Cengkareng จาการ์ตา Juanda ในสุราบายา Ngurah Rai ในบาหลี Polonia ในเมดาน และ Hang Nadim ในเกาะบัตัม นอกจากนี้ท่าอากาศยานระหว่างประเทศแล้ว ยังมีท่าอากาศยานในประเทศอยู่ทั่วประเทศในอินโดนีเซีย

แรงงาน (Manpower)

(1) ข้อมูลพื้นฐานเรื่องแรงงาน (Labour Environment)

ประเทศอินโดนีเซียมีประชากรประมาณ 230 ล้านคน มีแรงงานชายคิดเป็นประมาณร้อยละ 64 และแรงงานหญิงร้อยละ 36 ของแรงงานทั้งหมด โดยแรงงานที่มีการจ้างงานคิดเป็นประมาณร้อยละ 90 ของแรงงานทั้งหมด โดยอยู่ในภาคการเกษตรประมาณ 42 ล้านคน ภาคอุตสาหกรรม 11.8 ล้านคน และอยู่ในภาคบริการประมาณ 36.9 ล้านคน ซึ่งแรงงานในอินโดนีเซียจะเพิ่มขึ้นประมาณ 2.5 ล้านคนในแต่ละปี

กระทรวงแรงงาน (Department of Manpower and Transmigration) เป็นหน่วยงานรัฐบาลที่วางกฎเกณฑ์ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการจ้างงานในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งจะทบทวนสภาพการจ้างงาน รักษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามความตกลงเรื่องแรงงาน รวมทั้งมีการพัฒนาฝึกอบรมแรงงานในต่างประเทศ และ โครงการความปลอดภัยในการทำงานด้วย

(2) สัญญาจ้างแรงงาน (Labour Contract)

สภาพแรงงานและนายจ้างสามารถต่อรองในเรื่องการจ้างแรงงานได้เสรีโดยพื้นฐานของความสมัครใจเพื่อทำสัญญาเกี่ยวกับค่าจ้างและสภาพการจ้าง สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวจะต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐบาลและจะบังคับใช้ได้สูงสุดเป็นเวลา 3 ปี ซึ่งปกติกำหนดเวลาการทดลองงานคือ 3 เดือน และเป็นแนวทางปฏิบัติในการแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า 3 เดือนก่อนที่จะเลิกจ้าง ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง เช่น กระทำผิดอาชญากรรม นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ในการเลิกจ้างนั้น ลูกจ้างจะได้รับเงินคิดจากค่าจ้าง 1 หรือ 2 เดือนของทุกปีไปจนถึง 4 ปี และรวมด้วยค่าจ้าง 1 หรือ 2 เดือนของการทำงานต่อไปอีก 5 ปี ทั้งนี้ลูกจ้างที่ลาออกจากงานจะไม่ได้รับเงินเลิกจ้างนี้ (termination payment)

(3) สภาพการจ้าง (Working Condition)

ประเทศอินโดนีเซียมีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำซึ่งได้เปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย แม้ว่าจะมีความแตกต่างด้านค่าจ้างแรงงานอย่างมากก็ตามในแต่ละอุตสาหกรรมและแต่ละพื้นที่ ตัวอย่างเช่น ค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำมันจะสูงกว่าค่าจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรม และค่าจ้างในจาการ์ตาจะสูงกว่าค่าจ้างในชนบทใน Java เป็นต้น

2.5 ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมถ่านหิน

2.5.1 ความสำคัญของพลังงานถ่านหิน

ถ่านหินเป็นแหล่งพลังงานที่สำคัญในอดีตจนถึงปัจจุบัน อุตสาหกรรมถ่านหินซึ่งรวมทั้งการสำรวจ การผลิตและการใช้นั้น ได้มีการพัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในประเทศที่เป็นผู้นำทางด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่นและกลุ่มประเทศในยุโรป สำหรับภายในประเทศไทยนั้นถึงแม้จะมีปริมาณสำรองถ่านหินอยู่มากกว่า 2,000 ล้านตัน แต่ส่วนใหญ่เป็นถ่านหินที่มีชั้นคุณภาพต่ำ ตั้งแต่ลิกไนต์ (Lignite) จนถึง ซับบิทูมินัส (Sub-bituminous) อีกทั้งภาพลักษณ์ที่ไม่ดีด้านผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในอดีตทำให้การใช้ถ่านหินเป็นเชื้อเพลิงมีปริมาณไม่มากหากเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ

2.5.2 ธรรมชาติของถ่านหิน

ถ่านหิน (coal) คือหินตะกอนชนิดหนึ่งซึ่งสามารถติดไฟได้ ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญคือสารประกอบของคาร์บอนซึ่งจะมีอยู่ประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 โดยน้ำหนักหรือร้อยละ 70 โดยปริมาณ ถ่านหินมีกำเนิดมาจากการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของพืชพันธุ์ไม้ต่าง ๆ ที่สลายตัวและสะสมอยู่ในลุ่มน้ำหรือแอ่งน้ำต่าง ๆ นับเป็นเวลาหลายร้อยล้านปี เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของผิวโลก เช่น เกิดแผ่นดินไหวภูเขาไฟระเบิด หรือมีการทับถมของตะกอนมากขึ้น ทำให้แหล่งสะสมตัวนั้นได้รับความกดดันและความร้อนที่มีอยู่ภายในโลกเพิ่มขึ้น ซากพืชเหล่านั้นก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงกลายเป็นถ่านหินชนิดต่าง ๆ

2.5.3 รูปแบบของการกำเนิดถ่านหิน

ถ่านหินเกิดจากผลของการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติของโลก ซึ่งเกิดจากการสะสมของซากพืชที่ตายลง หรืออาจเกิดจากการที่ซากพืชเหล่านี้ถูกกระแส น้ำพัดพามาแล้วสะสมตัวอยู่ในบริเวณนั้น เมื่อเวลาผ่านไปซากพืชเหล่านี้จะถูกปิดทับโดยตะกอนต่าง ๆ เป็นจำนวนมากขึ้นตามลำดับทำให้เกิดแรงบีบอัดโดยน้ำหนักของตะกอน ประกอบกับได้รับอิทธิพลของความร้อนภายในโลก ทำให้ซาก

พืชต่าง ๆ เหล่านี้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมี จนกลายเป็นถ่านหินในที่สุด ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบในการสะสมซากพืชแล้วทำให้เกิดเป็นถ่านหินนั้น มีด้วยกัน 2 รูปแบบคือ

1. เป็นการสะสมตัวของซากพืชที่เคยเจริญเติบโตอยู่ในบริเวณนั้น อาจจะเป็นตามลุ่มน้ำหรือแอ่งน้ำตื้น ๆ เมื่อมีการร่วงโรยตายลงก็จะสะสมตัวกันอยู่ภายในแอ่งน้ำแห่งนั้นกลายเป็นชั้นถ่านหินที่เรียกว่าแหล่งการสะสมตัวอยู่กับที่ (autochthonous coal deposit) ถ่านหินที่เกิดขึ้นจากการสะสมตัวแบบนี้ มักพบว่ามีชั้นดินเหนียววางตัวอยู่ใต้ชั้นถ่านหิน โดยจะมีชั้นถ่านหินสม่ำเสมอเป็นบริเวณกว้างแม้ว่าจะมีชั้นหินดินดานแทรกสลับอยู่บ้างก็ตาม และไม่ค่อยมีสารอื่นปะปนในชั้นถ่านหิน เนื้อถ่านหินจะคงรูปซากพืชไว้อย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในถ่านหินคุณภาพต่ำ (low rank coal) และคุณภาพของเนื้อถ่านหินมักไม่คงที่ตลอด ชั้นถ่านหินส่วนที่อยู่ข้างใต้จะมีลักษณะอ่อนหรืออยู่ส่วนกลาง ๆ จะเป็นถ่านหินที่มีคุณภาพดีมีลักษณะเป็นมันวาว แต่ส่วนตอนบนจะมีคุณภาพของ ถ่านหินต่ำลงอีก โดยทั่วไปชั้นถ่านหินที่เกิดอยู่กับที่แบบนี้จะมีชั้นหินดินดานปิดอยู่ข้างบน แหล่งถ่านหินแบบนี้สามารถพบได้โดยทั่วไป โดยเฉพาะแหล่งขนาดใหญ่และสำคัญ ๆ ของโลก ที่อยู่ค่อนข้างไปทางขั้วโลกเหนือเป็นแหล่งที่มีการกำเนิดแบบนี้ทั้งสิ้น

2. เป็นการสะสมตัวของซากพืชที่เคยเจริญเติบโตในที่อื่น เมื่อมีการร่วงโรยตายลงถูกน้ำพัดพาไปพร้อมกับตะกอนอื่น ๆ และเมื่อถูกพัดพามาอยู่ในบริเวณที่เหมาะสมก็จะตก ตะกอนสะสมทับถมกันเป็นชั้นถ่านหินที่ห่างไกลจากแหล่งกำเนิดเดิม เรียกว่าแหล่งการสะสมตัวจากพืชที่เกิดที่อื่น (allochthonous coal deposit) แหล่งถ่านหินแบบนี้ไม่ค่อยมีอยู่ทั่วไป แต่จะมีอยู่ในบางประเทศ โดยเฉพาะในบริเวณขั้วโลกด้านใต้ แหล่งถ่านหินแบบนี้มีอาณาบริเวณไม่ค่อยกว้างขวาง และความหนาของชั้นถ่านหินไม่แน่นอน เนื่องจากมาจากบางส่วนของซากพืชที่ถูกน้ำพัดพาไปจากแหล่งเดิม ชั้นถ่านหินจะมี สารอื่น ๆ ปะปนอยู่มาก โดยเฉพาะสารที่เกิดจากพวกโคลนตมซึ่งทำให้มีปริมาณขี้เถ้า (ash content) มากกว่าแบบแรก ส่วนชั้นหินที่วางอยู่บนชั้นของถ่านหินขึ้นอยู่กับชั้นหินต้นกำเนิดที่ถูกทำลายให้ผุกร่อนและพัดพาไปตามสายน้ำ โดยทั่วไปแล้วมักจะเกิดเป็นชั้นหินทราย และหินดินดานในกรณีที่เกิดได้ชั้นหินทรายจะทำให้ถ่านหินที่ได้ไม่มีคุณสมบัติในการอบไล่ก๊าซหรือทำให้เป็นถ่านโค้กได้ เพราะก๊าซที่เกิดขึ้นในกระบวนการจะมีการเล็ดลอดผ่านทางช่องว่างของหินทรายได้ ส่วนในกรณีของชั้นถ่านหินที่มีหินดินดานปิดทับอยู่ข้างบนนั้น ก๊าซที่เกิดในระหว่างกระบวนการสลายตัวของซากพืชจะไม่สามารถผ่านออกไปได้ ถ่านหินที่ได้จึงสามารถทำเป็นถ่านหินชนิดที่อบไล่ก๊าซและทำถ่านโค้กได้

ถ่านหินเป็นเชื้อเพลิงฟอสซิลซึ่งมีปริมาณสำรองอยู่มาก โดยแหล่งถ่านหินกระจายอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทำให้ถ่านหินเป็นเชื้อเพลิงที่มีความมั่นคงสูง ส่งผลให้มีราคาถูกกว่าเชื้อเพลิง

ชนิดอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก๊าซธรรมชาติและน้ำมันเตา สมาคมทดสอบและวัสดุแห่งสหรัฐอเมริกาได้จำแนกถ่านหินเป็น 4 ลำดับชั้น โดยเรียงจากประเภทที่มีคาร์บอนมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ แอนทราไซต์ บิทูมินัส ซับบิทูมินัส และลิกไนต์ คุณสมบัติทั่วไปของ ถ่านหินที่อยู่ในลำดับสูงคือจะมีปริมาณคาร์บอนมาก ให้ความร้อนสูง มีไฮโดรเจนและออกซิเจนอยู่น้อย ในขณะที่ถ่านหินที่อยู่ในลำดับต่ำจะมีปริมาณคาร์บอนน้อย แต่มีไฮโดรเจนและออกซิเจนมาก ซึ่งแต่ละลำดับชั้นถูกแบ่งย่อยลงไปอีก ตามคุณสมบัติทางเคมีและค่าความร้อนที่ต่างกัน ไป ถ่านหินแต่ละประเภทมีคุณสมบัติที่สำคัญตามตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตารางแสดงคุณสมบัติของถ่านหินแต่ละประเภท

ประเภทของถ่านหิน	ค่าความร้อน (กิโลแคลอรี กิโลกรัม)	ความชื้น (เปอร์เซ็นต์)	ปริมาณเถ้า (เปอร์เซ็นต์)	ปริมาณกำมะถัน (เปอร์เซ็นต์)
แอนทราไซต์	6,500 - 8,000	5 - 8	5 - 12	0.1 - 1.0
บิทูมินัส	5,500 - 6,500	8 - 15	1 - 12	0.1 - 1.5
ซับบิทูมินัส	4,500 - 5,500	24 - 30	1 - 10	0.1 - 1.5
ลิกไนต์	3,000 - 4,000	30 - 38	15 - 20	2.0 - 5.0

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวในการศึกษาดังนี้

สุรพันธุ์ ยะกันฐะ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา บริษัทเอสแอนด์พีซินดิเคตจำกัด (มหาชน) พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีการทดสอบเพิ่มเติมพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้ได้แก่การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงสภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะได้แก่การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านทัศนคติได้แก่การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสภาพการจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อัจฉรา บุษผามาตา (2548) ได้ทำการศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีช่วงอายุอยู่ในระหว่าง 30-39 ปี ส่วนมากจะอยู่ในระดับตำแหน่ง

ปฏิบัติการ มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท และพนักงานในบริษัทส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส. ผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 97.4

รดา มณีพรายพรรณ (2549) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์.เคมิกอล จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 18-27 ปี สถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาตอนต้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนมากน้อยกว่า 7 ปี และอยู่ในระดับตำแหน่งพนักงานเป็นส่วนใหญ่ พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านการใช้รางวัล ด้านการลงโทษ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน ด้านการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านบทบาทของหัวหน้าในการเป็นผู้ฝึกสอนด้านวิสัยทัศน์ และความสามารถในการโน้มน้าวของหัวหน้างาน ด้านแบบฉบับที่ดีของหัวหน้า ด้านการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน และการด้านความไว้วางใจพนักงานของหัวหน้างาน ส่วนด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางเดียวกันในระดับเดียวกันในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาและด้านความไว้วางใจพนักงานของหัวหน้างานนั้น สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์.เคมิกอล จำกัด ได้ในทิศทางเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์ (2552) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีจำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านค่านิยมส่วนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านประสิทธิผล ด้านประสิทธิภาพและพฤติกรรมในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง แสดงว่าพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินการดำเนินงานขององค์กรในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าโดยส่วนมากแล้วพนักงานของ กฟผ. มีความผูกพันและจงรักภักดี และมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงต่อองค์กรรวมทั้งพนักงานมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้านทักษะของกฟผ. มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านประสิทธิผลด้านประสิทธิภาพและพฤติกรรมในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายถึง กฟผ. มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานในด้านผลิตกระแสไฟฟ้ารวมทั้งพนักงานเห็นว่า เป็นองค์กรที่มีมาตรฐานในการดำเนินงานและเป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงานสูงจึงส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ส่วนด้าน โครงสร้างขององค์กรด้านกลยุทธ์ด้านระบบภายในด้านรูปแบบการบริหารงานด้านพนักงานของกฟผ. มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ทศพร เอียดคง (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On the Job Training) ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในแผนต่าง ๆ จำนวน 5 แผนกตามสัดส่วนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำผลการศึกษาไปทำการวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน โดยในการศึกษาได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ตามพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และจำแนกตามแผนงานผลการศึกษา พบว่า พนักงานเพศหญิงมีระดับผลสัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.38 เมื่อจำแนกการวิเคราะห์ตามเพศ และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง เป็นร้อยละ 58.97 เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่อยู่ในวัยทำงาน นอกจากนี้การจำแนกการวิเคราะห์ตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจะมีระดับผลสัมฤทธิ์สูงคิดเป็นร้อยละ 73.81 เนื่องจากพนักงานในกลุ่มมีความพร้อมในการทำงานสูงกว่า สำหรับการวิเคราะห์

โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 3-5 ปี มีระดับผลสัมฤทธิ์สูง คิดเป็นร้อยละ 56.52 เนื่องจาก

พนักงานกลุ่มนี้มีความชำนาญและทักษะในงานนั้น ๆ สูง การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแผนงาน พบว่า พนักงานในแผนกบริการลูกค้าและแผนกซ่อมบำรุง มีระดับผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงเป็นร้อยละ 63.64 และ 66.67 ตามลำดับ เนื่องจากในแผนกบริการลูกค้ามีความซับซ้อนของเนื้องานน้อยจึงมีความผิดพลาดน้อย สำหรับพนักงานในแผนกซ่อมบำรุงจะต้องใช้เทคนิคและวิธีการเฉพาะ ดังนั้นทำให้ต้องเพิ่มความรอบคอบในการทำงานมากขึ้น

สัญญาพร อุทัยพันธ์ (2546) ศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทโดยภาพรวมและรายด้านของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการด้านพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 121 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.44 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่าง (t-test) แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างใช้การทดสอบภายหลังรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe' Test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 121 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 26-35 ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี มีรายได้ในช่วง 10001-20000 บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง

2. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ดำเนินการโยกบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการบริหารและได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง น้อยที่สุด

3. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงอายุการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกัน ได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต ได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ธีรยุทธ น้อยคา (2546) ได้ทำการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งโรงงานปรับปรุงคุณภาพถ่านหินก่อนการใช้งานในประเทศไทย การปรับปรุงคุณภาพถ่านหินก่อนการใช้งานจะช่วยเพิ่มค่าความร้อนและลดปริมาณสิ่งเจือปนรวมทั้งซัลเฟอร์ในถ่านหิน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายบำรุงรักษา รวมทั้งยืดอายุการใช้งานของโรงงานไฟฟ้า นอกจากนี้ยังช่วยลดมลพิษที่เกิดจากก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ที่ปล่อยสู่อากาศอีกด้วย จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องพบว่า มีความต้องการของตลาดถ่านหินที่ผ่านการปรับปรุงคุณภาพก่อนการใช้งานประมาณ 16 ล้านตันต่อปี โดยอยู่บนพื้นฐานของความต้องการค่าความร้อนที่ใช้ในการผลิตไฟฟ้าของโรงปรับปรุงคุณภาพถ่านหินก่อนการใช้งานควรตั้งอยู่ที่ ต.แม่เมาะ อ.แม่เมาะ จ.ลำปาง เพราะมีความเหมาะสมทั้งทางด้านระยะทางจากโรงปรับปรุงคุณภาพถ่านหิน ก่อนการใช้งานได้ถูกออกแบบให้มีกำลังการผลิต 1848 ตันต่อชั่วโมง ซึ่งมีกระบวนการทำความสะอาดถ่านหินแบบแห้งและกระบวนการผลิตเป็นแบบต่อเนื่อง โดยมีแอร์เทเบิลเป็นอุปกรณ์หลักในการทำความสะอาดถ่านหิน การลงทุนของโครงการใช้เงินลงทุนทั้งสิ้น 5,261 ล้านบาท ราคาขายของถ่านหินที่เหมาะสมกำหนดไว้ตันละ 922.7 บาท การวิเคราะห์ด้านการเงินพบว่าการคืนทุนของโรงการใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 7 ปี 2 เดือน อัตราผลตอบแทนการลงทุนทั้งสิ้น 23.1% การวิเคราะห์ความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐศาสตร์เมื่อราคาขายต่อหน่วยเปลี่ยนแปลงพบว่า การเพิ่มราคาขายตั้งแต่ตันละ 900 บาทขึ้นไปมีผลให้ระยะเวลาคืนทุนและจุดคุ้มทุนเลื่อนใกล้เข้ามาตามลำดับ จึงทำให้ความเป็นไปได้ของโครงการสูงขึ้นสำหรับการวิเคราะห์ความไวเมื่ออัตราส่วนลดเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อระยะเวลาคืนทุน พบว่าโครงการจะมีผลกระทบสูงเมื่อราคาขายต่ำกว่าตันละ 900 บาท และโครงการจะมีความเป็นไปได้สูงขึ้นเมื่อราคาขายสูงกว่า 900 บาท ดังนั้น โครงการนี้จึงมีความเป็นไปได้ทั้งทางด้านเศรษฐศาสตร์และวิศวกรรม

Mathew Ray Allen (2006) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพของบริษัทธุรกิจขนาดเล็พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบริษัทในธุรกิจ

ขนาดเล็กลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในหลายระดับยกเว้นประสิทธิภาพทางการเงิน นอกจากนี้ยังได้มีการทดสอบปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอาจเป็นสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพของบริษัทที่ไม่เคยถูกทดสอบในงานวิจัยก่อนหน้านี้โดยการทดสอบโมเดลทางเลือกขึ้นอีกด้วย

Ming-Yi Wu (2006) ได้ทำการศึกษางานของ Hofstede ช้าใน 30 ปีให้หลัง โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมตะวันออกและตะวันตก ผ่านวัฒนธรรม ได้หวันและอเมริกา งานวิจัยชิ้นนี้ได้ขยายขอบเขตการศึกษาในการศึกษาวัฒนธรรมทางอาชีพในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าค่านิยมเฉพาะของแต่ละวัฒนธรรมนั้น ไม่คงที่และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางการเมืองสังคมและเศรษฐกิจ

Ana Maria Soares และคณะ (2007) ได้ทำการศึกษาเพื่อต่อยอดจากงานวิจัยหลายเรื่องก่อนหน้านี้ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมและการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภค โดยในงานวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อตรวจสอบแนวคิดและการนำแนวคิดด้านวัฒนธรรมมาใช้ในการศึกษาด้านการตลาด และยังมุ่งไปที่การอภิปรายตามแนวคิดทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede โดยวัดวัฒนธรรม 3 ระดับ คือ วัฒนธรรมของชาติ วัฒนธรรมตามแนวคิดของ Hofstede และวัฒนธรรมระดับบุคคล พบว่าวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่มีประเด็นย่อยจำนวนมาก จึงเป็นเรื่องยากมากที่สรุปเป็นแนวคิดที่นำไปใช้ได้ แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดของ Hofstede เป็นแนวคิดที่มีความสะดวกที่สุดในการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

Dodi Wirawan Irawanto (2009) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์วัฒนธรรมแห่งชาติและภาวะผู้นำในประเทศอินโดนีเซีย เพื่อศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมและรูปแบบของภาวะผู้นำในประเทศอินโดนีเซียว่ามีลักษณะอย่างไร โดยใช้การศึกษาวรรณกรรมของ Hofstede และ GLOBE (the Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) ในการระบุค่าที่สำคัญของวัฒนธรรมอินโดนีเซียและลักษณะการเป็นผู้นำในองค์กร โดยผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมของอินโดนีเซียมีลักษณะเน้นความเป็นกลุ่ม ยอมรับความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคมสูงซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในเอเชีย มีวัฒนธรรมเน้นความเป็นชายและหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในเอเชีย และเน้นความมีมนุษยธรรมอย่างสูงในสังคม รวมทั้งเน้นการแสดงออกที่เหมาะสมและให้ความสำคัญกับการรักษาความสามัคคี ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นนิยมผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจในเช่นบิดามากกว่าลักษณะความเป็นผู้นำเผด็จการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน อุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียที่ร่วมทุนกับบริษัทจากประเทศไทยทั้งหมด 17 บริษัท

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดตามข้อตกลงของการใช้สถิติ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ยอมรับโดยทั่วไปคือมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 20 เท่าของตัวแปรในสมการ ตัวแปรในการวิจัยนี้มีจำนวน 21 ตัวแปร จึงควรมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 420 ตัวอย่าง หรือไม่ควรต่ำกว่า 10 เท่าของตัวแปรในสมการหรือ 210 ตัวอย่าง ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กจะต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 5 เท่าของตัวแปร หรือ 105 ตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยนี้มีบริษัทที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัย จำนวน 8 บริษัท และมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 105 คน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่สุด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ส่วน แบ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ใช้วัดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย

- 1) เพศ แบ่งเป็น ชาย และหญิง
- 2) อายุ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป
- 3) สถานภาพ แบ่งเป็น โสด สมรส และหม้าย/หย่า
- 4) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ม.6 หรือต่ำกว่า ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี
- 5) ระดับรายได้ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,101 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาทและสูงกว่า 40,000 บาท
- 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น น้อยกว่า 1 ปี 1 - 3 ปี มากกว่า 3 - 6 ปี มากกว่า 6 - 9 ปี และมากกว่า 9 ปี
- 7) ตำแหน่งงาน/หน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนเติมลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับคือ 1=จริงน้อยที่สุด 2 = จริงน้อย 3 = จริงบ้าง 4 = จริง และ 5= จริงที่สุด เพื่อใช้วัดปัจจัยด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหิน โดยมีตัวแปรแฝง คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 6 ตัวคือ

- 1) การวิเคราะห์งาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1-5
- 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 6-10
- 3) การสรรหาและคัดเลือก มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 11-15
- 4) การพัฒนาและฝึกอบรม มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 16-20
- 5) การชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 21-25
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 26-30

โดยข้อคำถามทุกข้อเป็นข้อคำถามทางบวก

หลังจากวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้วได้มีการตัดข้อคำถามออกไปบางข้อเพื่อให้แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น จึงเหลือข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์งาน มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1-2
- 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 3-7
- 3) การสรรหาและคัดเลือก มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 8-11
- 4) การพัฒนาและฝึกอบรม มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 12-15
- 5) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 16-20
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 21-22

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับคือ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก และ 5 = มากที่สุด เพื่อใช้วัดวัฒนธรรมข้ามชาติของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเมืองถ่านหิน ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของ Ming-Yi Wu (2006) โดยมีตัวแปรแฝง คือ วัฒนธรรมข้ามชาติ ซึ่งจำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 5 ตัวคือ

- 1) มิติที่ 1 การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล (individualism) และการเน้นความเป็นกลุ่ม (collectivism) มีจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1-5
- 2) มิติที่ 2 ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม (Power Distance) มีจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 6-10
- 3) มิติที่ 3 การเน้นลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) และการเน้นลักษณะความเป็นหญิง (Femininity) มีจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 11-15
- 4) มิติที่ 4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) มีจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 16-20
- 5) มิติที่ 5 การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น (Long-Term Orientation versus Short-Term Orientation) มีจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 21-25

โดยมีข้อคำถามทางลบจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 2, 3, 4 และ 5

หลังจากวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้วได้มีการตัดข้อคำถามออกไปบางข้อเพื่อให้แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น จึงเหลือข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) มิติที่ 1 การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล (individualism) และการเน้นความเป็นกลุ่ม (collectivism) มีจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1-4

- 2) มิติที่ 2 ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม (Power Distance) มีจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 5-9
- 3) มิติที่ 3 การเน้นลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) และการเน้นลักษณะความเป็นหญิง (Femininity) มีจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 10-14
- 4) มิติที่ 4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) มีจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 15-19
- 5) มิติที่ 5 การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น (Long-Term Orientation versus Short-Term Orientation) มีจำนวน 2 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 20-21

หลังจากทำการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างแล้วพบว่าจำเป็นต้องกลับค่าของข้อมูลในมิติที่ 4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และมิติที่ 5 การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น เพื่อความเหมาะสมของโมเดล ข้อคำถามทางลบของแบบสอบถามวัฒนธรรมข้ามชาติจึงมีทั้งสิ้น 11 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 15, 16, 17, 18, 19, 20 และ 21

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับคือ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก และ 5 = มากที่สุด เพื่อใช้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหิน โดยมีตัวแปรแฝง คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทุกข้อเป็นข้อคำถามทางบวก ซึ่งจำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 3 ตัวคือ

- 1) ด้านต้นทุนการผลิต มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1-5
- 2) ด้านการบริหารจัดการ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 6-10
- 3) ด้านผลผลิต มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 11-15

หลังจากวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้วได้มีการตัดข้อคำถามออกไปบางข้อเพื่อให้แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น จึงเหลือข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) ด้านต้นทุนการผลิต มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1-3
- 2) ด้านการบริหารจัดการ มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 4-6
- 3) ด้านผลผลิต มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 7-11

แบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็น และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อคำถามทางบวก		ข้อคำถามทางลบ	
ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
น้อยที่สุด	1	น้อยที่สุด	5
น้อย	2	น้อย	4
ปานกลาง	3	ปานกลาง	3
มาก	4	มาก	2
มากที่สุด	5	มากที่สุด	1

การแปลผลจากคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตอนที่ 2) และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ตอนที่ 4) ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในของอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหิน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยคำนวณจากคะแนนสูงสุดลบคะแนนต่ำสุด ดังนี้

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.51 – 5.00	สูงมาก
3.51 – 4.50	สูง
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	ต่ำ
1.00 – 1.50	ต่ำมาก

ส่วนการแปลผลจากคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น ด้านวัฒนธรรมข้ามชาติ (ตอนที่ 3) ของพนักงานที่ปฏิบัติงานอุตสาหกรรมถ่านหิน จะต้องแปลความหมายแยกรายมิติ โดยแต่ละมิติ แบ่งเป็นลักษณะแบบ A และ B ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ลักษณะแบบ A	ลักษณะแบบ B
- การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล	- การเน้นความเป็นกลุ่ม
- มีความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม	- ไม่มีมีความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม
- การเน้นลักษณะความเป็นชาย	- การเน้นลักษณะความเป็นหญิง
- กล้าเผชิญความไม่แน่นอน	- การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
- การเน้นเป้าหมายระยะสั้น	- การเน้นเป้าหมายระยะยาว

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.51 – 5.00	มีลักษณะแบบ A สูงมาก
3.51 – 4.50	มีลักษณะแบบ A สูง
2.51 – 3.50	มีลักษณะแบบ A พสม B
1.51 – 2.50	มีลักษณะแบบ B สูง
1.00 – 1.50	มีลักษณะแบบ B สูงมาก

โดยในมิติที่ 4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และ มิติที่ 5 การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น มีการกลับด้านของลักษณะแบบ A และ B เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการวิเคราะห์ CFA และ SEM

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

3.2.1.2 แบบประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของแต่ละตำแหน่ง ตามที่แต่ละบริษัทกำหนด ในระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม – มีนาคม 2558 โดยนำเกณฑ์ของแต่ละตำแหน่งมาคิดเป็นคะแนน มีคะแนนเต็ม 10 คะแนน และมีหลักเกณฑ์ดังนี้

ระดับการประเมินตาม KPI	การให้คะแนน
ระดับดีมาก	7.50 - 10.00
ระดับดี	5.00 - 7.49
ระดับที่ต้องปรับปรุง	0.00 - 4.99

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดและหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติในด้านต่างๆ จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2.2.2 นำข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาจำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา

3.2.3 การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจะทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) และความตรงทางโครงสร้าง (Construct validity) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.3.1 การทดสอบค่าความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการตรวจประเมินผลแบบสอบถาม แต่ละข้อด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง จากนั้นผู้วิจัยก็นำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n} \quad (3.1)$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ
 $\sum R$ = ผลบวกของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ
n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและทำการแปลเป็นภาษาอื่น โดเน่เซียก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละด้านเป็นรายข้อ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.6 ถึง 1 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นในขั้นต่อไป

3.2.3.2 การแปลแบบสอบถามจากภาษาไทยเป็นภาษาอินโดเน่เซีย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับภาษาไทยที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปแปลเป็นฉบับภาษาอังกฤษจากนั้นทำการแปลย้อนกลับเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของสำนวนภาษาแล้วทำการปรับปรุงให้ได้ความหมายที่ตรงกัน และทำการแปลจากฉบับภาษาอังกฤษเป็นภาษาอินโดเน่เซียและทำการแปลย้อนกลับเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของสำนวนภาษาเช่นแล้วทำการปรับปรุงให้ได

ความหมายที่ตรงกันกัน เมื่อปรับปรุงให้แบบสอบถามฉบับภาษาไทยอิน โดนีเซียให้มีความหมายตรงกับ ฉบับภาษาไทยแล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.3.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขและแปลเป็น ภาษาอิน โดนีเซียเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในอุตสาหกรรมอื่นๆ ใน อิน โดนีเซียจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง คอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งสามารถแสดงผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยมีผลค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามแต่ละส่วน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนปรับ

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตในแบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
1. ตัวแปรแฝง การบริหารทรัพยากรมนุษย์	30	0.946
1.1 การวิเคราะห์งาน	5	0.892
1.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	5	0.916
1.3 การสรรหา และการคัดเลือก	5	0.768
1.4 การพัฒนาและฝึกอบรม	5	0.888
1.5 การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	5	0.832
1.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	0.870
2. ตัวแปรแฝง วัฒนธรรมข้ามชาติ	25	0.819
2.1 การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม	5	0.766
2.2 ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม	5	0.609
2.3 การเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง	5	0.909
2.4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	5	0.877
2.5 การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น	5	0.608

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนปรับ (ต่อ)

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตในแบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
3. ตัวแปรแฝง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	15	0.840
3.1 ผลการประเมินตนเองด้านต้นทุนการผลิต	5	0.689
3.2 ผลการประเมินตนเองด้านการบริหารจัดการ	5	0.734
3.3 ผลการประเมินตนเองด้านผลผลิต	5	0.905
ทั้งหมด	70	0.869

จากนั้นจึงทำการปรับปรุงโดยการตัดข้อคำถามบางข้อออกเพื่อให้แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น โดยมีผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหลังปรับและตัดข้อคำถาม

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตในแบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
1. ตัวแปรแฝง การบริหารทรัพยากรมนุษย์	22	0.949
1.1 การวิเคราะห์งาน	2	0.950
1.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	5	0.916
1.3 การสรรหา และการคัดเลือก	4	0.822
1.4 การพัฒนาและฝึกอบรม	4	0.930
1.5 การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	5	0.832
1.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2	0.938
2. ตัวแปรแฝง วัฒนธรรมข้ามชาติ	21	0.820
2.1 การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม	4	0.836
2.2 ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม	5	0.609
2.3 การเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง	5	0.909

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหลังปรับและตัดข้อคำถาม (ต่อ)

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตในแบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
2.4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	5	0.877
2.5 การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น	2	0.834
3. ตัวแปรแฝง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	11	0.851
3.1 ผลการประเมินตนเองด้านต้นทุนการผลิต	3	0.735
3.2 ผลการประเมินตนเองด้านการบริหารจัดการ	3	0.795
3.3 ผลการประเมินตนเองด้านผลผลิต	5	0.905
ทั้งหมด	54	0.872

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

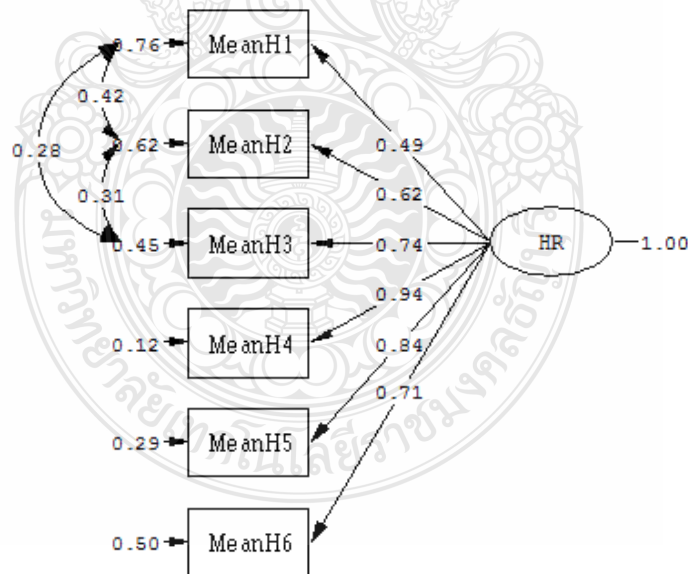
3.2.3.4 การทดสอบความตรงทางโครงสร้าง (Construct Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นซึ่งผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis: CFA) เพื่อทดสอบหรือยืนยันความตรงทางโครงสร้างของแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษาเพื่อให้โครงสร้างของปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของโครงสร้าง ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล

การประเมินความสอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์	การพิจารณา
1. CMIN _{-ρ} (ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์) Chi-square Probability Level	$\rho > 0.05$	ค่า ρ ต้องมากกว่า 0.05 ค่า ρ ยิ่งมากยิ่งดี
2. CMIN/df (ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์) Relative Chi-square	< 3	ค่า CMIN/df ต้องน้อยกว่า 3 ค่า CMIN/df เข้าใกล้ 0 ยิ่งดี
3. GFI (ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง) Goodness of fit index	> 0.90	ค่า GFI ต้องมากกว่า 0.90 ค่า GFI เข้าใกล้ 1 ยิ่งดี
4. RMSEA (ค่าดัชนีราคาของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน) Root Mean Square Error of Approximation	< 0.08	ค่า RMSEA ต้องน้อยกว่า 0.08 ค่า RMSEA เข้าใกล้ 0 ยิ่งดี

ที่มา : ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2555, น. 555)

1) ทดสอบความตรงทางโครงสร้างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์



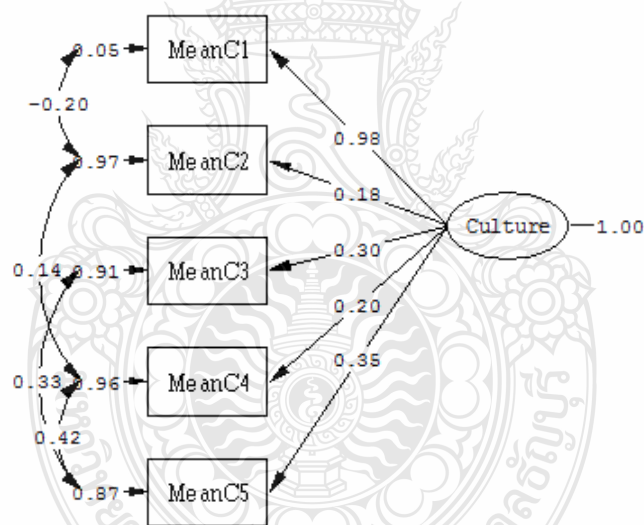
Chi-square = 3.71, df = 6, p = 0.716

CMIN/DF = 0.618, GFI = .998, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 3.1 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของ โมเดลปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากภาพที่ 3.1 พบว่า ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 3.71 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 ค่า p-value เท่ากับ 0.716 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/df) เท่ากับ 0.618 (เกณฑ์ที่กำหนด < 3) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.998 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.08) ผลผ่านเกณฑ์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักของตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรการพัฒนาและการฝึกอบรม (MeanH4) มีค่า 0.94 การชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีค่า 0.84 (MeanH5) การสรรหาและการคัดเลือกมีค่า 0.74 (MeanH3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่า 0.71 (MeanH6) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (MeanH2) มีค่า 0.62 และการวิเคราะห์งาน (MeanH1) มีค่า 0.49 ตามลำดับ

2) ทดสอบความตรงทางโครงสร้างของวัฒนธรรมข้ามชาติ



Chi-square = 0.01, df = 1, p = 0.919

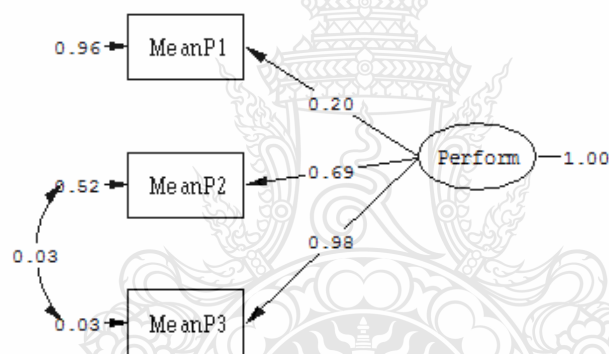
CMIN/DF = 0.01, GFI = 0.999, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 3.2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลปัจจัยวัฒนธรรมข้ามชาติ

จากภาพที่ 3.2 พบว่า ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.01 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ค่า p-value เท่ากับ 0.919 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/df) เท่ากับ 0.01 (เกณฑ์ที่กำหนด < 3) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง

(GFI) เท่ากับ 0.999 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.08) ผลผ่านเกณฑ์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลวัฒนธรรมข้ามชาติ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักของตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล และการเน้นความเป็นกลุ่ม (MeanC1) มีค่า 0.98 การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น (MeanC5) มีค่า 0.35 การเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง (MeanC3) มีค่า 0.30 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (MeanC4) มีค่า 0.20 และความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม (MeanC2) มีค่า 0.18 ตามลำดับ

3) ทดสอบความตรงทางโครงสร้างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



Chi-square = 0.000, df = 0, p = 1.000 RMSEA = 0.000

ภาพที่ 3.3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากภาพที่ 3.3 พบว่า ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 ค่า p-value เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.08) ผลผ่านเกณฑ์ จากค่าดังกล่าวแสดงว่าเป็นโมเดลอิ่มตัว (Saturated model) หรือโมเดลระบุพอดี (Just-identified model) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักของตัวแปร ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร ด้านผลผลิต มีค่า 0.98 ด้านการบริหารจัดการ มีค่า 0.69 และด้านต้นทุนการผลิต 0.28 ตามลำดับ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังพนักงานในแต่ละฝ่ายงานแต่ละบริษัท โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตามจำนวนในองค์กรที่เป็นประชากรในการวิจัย

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับ และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่เป็นแบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 15 วัน

3.3.4 ขอข้อมูลผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของแต่ละตำแหน่ง ตามที่แต่ละบริษัทกำหนด ในระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม – มีนาคม 2015 มาใส่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้คะแนน

3.3.5 หลังจากได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนทั้งหมด แล้วนำแบบสอบถามทั้งหมด และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale)

3.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อทดสอบความตรงทางโครงสร้างของปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ ปัจจัยการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยวัฒนธรรมข้ามชาติ และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

3.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยวัฒนธรรมข้ามชาติ และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale)

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลผล และจัดอันดับ

3.4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งานวัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์จะพิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทิศทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้ มีดังนี้ (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2549, น. 238)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31-0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.4.6 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบอิทธิพลที่มีต่อปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ ปัจจัยการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยวัฒนธรรมข้ามชาติ และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมข้ามชาติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ในบริษัทที่มีนักธุรกิจไทยไปลงทุน ซึ่งมีบริษัทที่ให้ความร่วมมือเข้าร่วมในการวิจัยนี้ทั้งสิ้น 8 บริษัท โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ วัฒนธรรมข้ามชาติในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ วัฒนธรรมข้ามชาติกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน

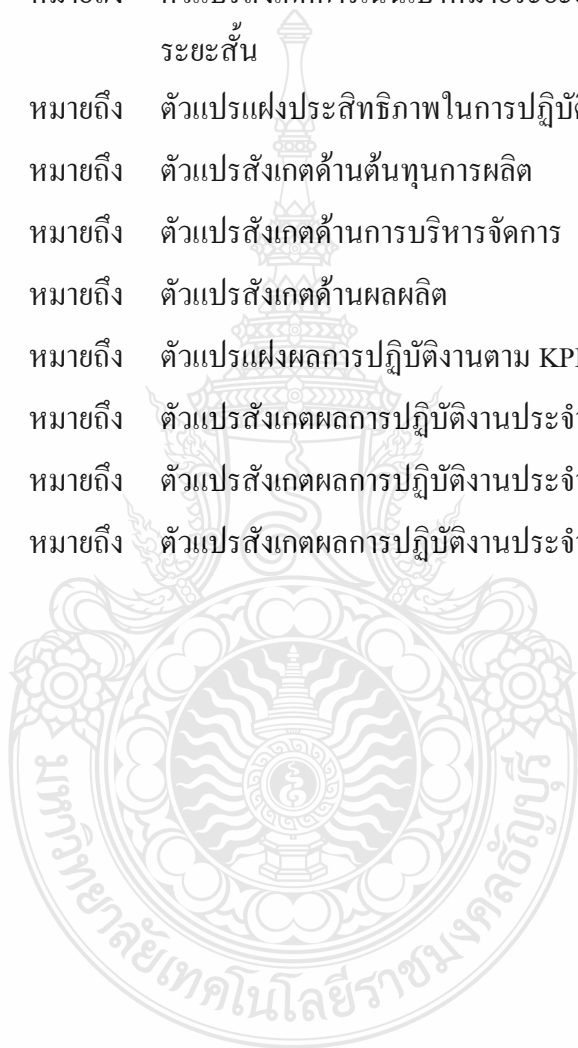
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ วัฒนธรรมข้ามชาติที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เพื่อความสะดวกและความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติและตั้งชื่อตัวแปรต่างๆ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
R ²	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
df	หมายถึง	องศาอิสระ (degree of freedom)
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
CMIN	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไคสแควร์
CMIN/ df	หมายถึง	สถิติที่ทำการปรับลดอิทธิพลของขนาดตัวอย่างที่มีต่อสถิติไคสแควร์ หรือ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness of fit index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)
HR	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการบริหารทรัพยากรมนุษย์
MeanHR1	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการวิเคราะห์งาน
MeanHR2	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
MeanHR3	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการสรรหา และการคัดเลือก
MeanHR4	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการพัฒนาและฝึกอบรม
MeanHR5	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์
MeanHR6	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการประเมินผลการปฏิบัติงาน
Culture	หมายถึง	ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมข้ามชาติ
MeanC1	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม

MeanC2	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม
MeanC3	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง
MeanC4	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
MeanC5	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น
Perform	หมายถึง	ตัวแปรแฝงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
MeanP1	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตด้านต้นทุนการผลิต
MeanP2	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตด้านการบริหารจัดการ
MeanP3	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตด้านผลผลิต
KPI	หมายถึง	ตัวแปรแฝงผลการปฏิบัติงานตาม KPI
KPI1	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตผลการปฏิบัติงานประจำเดือน มกราคม 2558
KPI2	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตผลการปฏิบัติงานประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2558
KPI3	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตผลการปฏิบัติงานประจำเดือน มีนาคม 2558



4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 105 คน มีข้อมูลมูลที่สรุปโดยการจำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	59	56.2
หญิง	46	43.8
รวม	105	100.00

จากตารางที่ 4.1 ที่แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียตามเพศ พบว่าพนักงานพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 และเป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	3	2.9
25 ปี - 30 ปี	61	58.1
31 ปี - 40 ปี	27	25.7
41 ปีขึ้นไป	14	13.3
รวม	105	100.00

จากตารางที่ 4.2 ที่แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียตามอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25 ปี - 30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาคืออายุ 31 ปี - 40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และลดหลั่นลงมาในส่วนที่เหลือตามรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	53	50.5
สมรส	46	43.8
หม้าย/หย่า	6	5.7
รวม	105	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียตามสถานภาพ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ม.6 หรือต่ำกว่า	3	2.9
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า	8	7.6
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	87	82.9
สูงกว่าปริญญาตรี	7	6.7
รวม	105	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 82.9 รองลงมา คือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และลดหลั่นลงมาในส่วนที่เหลือ ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	3.8
10,001 – 20,000 บาท	56	53.3
20,001 – 30,000 บาท	32	30.5
30,001 – 40,000 บาท	12	11.4
สูงกว่า 40,001 บาท	1	1.0
รวม	105	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียตามระดับรายได้ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือช่วง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และลดหลั่นลงมาในส่วนที่เหลือ ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	11	10.5
1-3 ปี	41	39.0
3-6 ปี	52	49.5
6-19 ปี	1	1
มากกว่า 9 ปี	0	0
รวม	105	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ของกลุ่มประชากรของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-6 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือ 1-3 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และลดหลั่นลงมาในส่วนที่เหลือ ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มประชากรจำแนกตามตำแหน่งงาน/หน้าที่ที่รับผิดชอบ

ตำแหน่ง/หน้าที่ที่รับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Admin	16	15.2
Assist	9	8.6
Finance	19	18.1
HR	16	15.2
Logistic officer	10	9.5
Mine Manager	10	9.5
Technician	25	23.8
รวม	105	100.00

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ของกลุ่มประชากรของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศไทยอินโดนีเซียตามตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่ง Technician จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาคือ Finance จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และลดหลั่นลงมาในส่วนที่เหลือ ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.7

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศไทยอินโดนีเซีย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศไทยอินโดนีเซีย จากผู้ตอบแบบสอบถาม 105 คน มีผลโดยสรุปดังนี้

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มประชากร

ด้าน	\bar{X}	SD	ระดับ
การวิเคราะห์งาน	4.21	0.58	สูง
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.78	0.65	สูง
การสรรหา และการคัดเลือก	3.92	0.49	สูง
การพัฒนาและฝึกอบรม	3.53	0.71	สูง
การช้ารักษาทรัพยากรมนุษย์	3.77	0.53	สูง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.72	0.62	สูง

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการวิเคราะห์งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับสูง และลดหลั่นลงมาในส่วนที่เหลือ ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติของกลุ่มประชากร

มิติ	\bar{X}	SD	ลักษณะ
การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม	2.39	0.52	เน้นความเป็นกลุ่มสูง
ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม	2.93	0.51	มีลักษณะผสม
การเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง	3.04	0.60	มีลักษณะผสม
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	2.13	0.48	หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง
การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น	2.02	0.39	เน้นเป้าหมายระยะยาวสูง

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือมิติการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 มีลักษณะผสมของการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง รองลงมาคือ มิติความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 มีลักษณะผสมของการมีความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคล และการไม่มีความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคล และลดหลั่นลงมาในส่วนที่เหลือ ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของกลุ่มประชากร

ด้าน	\bar{X}	SD	ระดับ
ต้นทุนการผลิต	3.73	0.55	สูง
การบริหารจัดการ	3.95	0.39	สูง
ผลผลิต	3.74	0.40	สูง
รวม			

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับสูง และด้านต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของบริษัทระยะเวลา 3 เดือน ของกลุ่มประชากร

เดือน	\bar{X}	SD	ระดับ
มกราคม 2015	6.98	1.09	ดี
กุมภาพันธ์ 2015	7.13	0.82	ดี
มีนาคม 2015	7.22	0.98	ดี
รวม			

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของบริษัทระยะเวลา 3 เดือน ของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าเดือนที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เดือนมีนาคม 2015 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.22 อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ เดือนกุมภาพันธ์ 2015 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.13 อยู่ในระดับดี และเดือนมีนาคม 2015 มีค่าเฉลี่ย 6.98 อยู่ในระดับดี

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

	Perform	KPI	HR	Culture
Perform	1			
KPI	0.234**	1		
HR	0.718**	0.196*	1	
Culture	-0.331**	-0.298**	-0.018	1

**p < 0.01

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีทั้งหมด 6 คู่ มีค่าระหว่าง -0.298 - 0.718 โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Perform) ตัวแปรผลการปฏิบัติงานตาม KPI (KPI) และตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก หมายถึงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติ (Culture) มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับตัวแปรอื่นๆ เนื่องจากมีค่า

ความสัมพันธ์เป็นลบ และเป็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Perform) ตัวแปรผลการปฏิบัติงานตาม KPI (KPI)

ผู้วิจัยนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไปหาค่าความสัมพันธ์ Pearson's correlation เพื่อดูรายละเอียดความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านต้นทุนการผลิต)			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การวิเคราะห์งาน	0.308	0.001**	ต่ำมาก	บวก
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.340	0.000**	ต่ำ	บวก
การสรรหา และการคัดเลือก	0.389	0.000**	ต่ำ	บวก
การพัฒนาและฝึกอบรม	0.105	0.206	ต่ำมาก	บวก
การชั่งรรักษาทรัพยากรมนุษย์	0.090	0.358	ต่ำมาก	บวก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.086	0.212	ต่ำมาก	บวก

** p-value < 0.01

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านต้นทุนการผลิต) เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำ ($r = 0.389$, $p\text{-value} < 0.01$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำ ($r = 0.340$, $p\text{-value} < 0.01$) ด้านการวิเคราะห์งาน มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำ ($r = 0.308$, $p\text{-value} < 0.01$) ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม มีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ($r = 0.105$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการชั่งรรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.091$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.123$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ และพบว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวกคือมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และด้านการวิเคราะห์งาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านต้นทุนการผลิต) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านต้นทุนการผลิต) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (การบริหารจัดการ)			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การวิเคราะห์งาน	0.033	0.740	ต่ำมาก	บวก
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	-0.021	0.834	ต่ำมาก	ลบ
การสรรหา และการคัดเลือก	0.110	0.265	ต่ำมาก	บวก
การพัฒนาและฝึกอบรม	0.072	0.466	ต่ำมาก	บวก
การรักษาทรัพยากรมนุษย์	0.137	0.162	ต่ำมาก	บวก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.145	0.140	ต่ำมาก	บวก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการบริหารจัดการ) เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.145$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รองลงมา คือ ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.137$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.110$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม มีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ($r = 0.072$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการวิเคราะห์งาน มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.033$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.021$) ตามลำดับ และพบว่ามีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกคือมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน ยกเว้นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าความสัมพันธ์ลบคือมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ด้านการวิเคราะห์งาน และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการบริหารจัดการ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ผลผลิต)			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การวิเคราะห์งาน	0.093	0.345	ต่ำมาก	บวก
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.131	0.181	ต่ำมาก	บวก
การสรรหา และการคัดเลือก	0.196	0.046*	ต่ำมาก	บวก
การพัฒนาและฝึกอบรม	0.006	0.952	ต่ำมาก	บวก
การชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์	0.044	0.655	ต่ำมาก	บวก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.124	0.206	ต่ำมาก	บวก

** p-value < 0.01

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ผลผลิต) เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.196$, $p\text{-value} < 0.05$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.131$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.124$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการวิเคราะห์งาน มีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ($r = 0.093$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.044$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.006$) ตามลำดับ และพบว่ามีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกคือมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาคัดเลือก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านผลผลิต) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียงด้านเดียว

ส่วนด้านที่เหลือคือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์งาน ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาและฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านผลผลิต) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต้นทุนการผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

วัฒนธรรมข้ามชาติ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านต้นทุนการผลิต)			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้น ความเป็นกลุ่ม	0.001	0.996	ต่ำมาก	บวก
ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละ บุคคลในสังคม	0.141	0.151	ต่ำมาก	บวก
การเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้น ลักษณะความเป็นหญิง	0.105	0.288	ต่ำมาก	บวก
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	-0.029	0.770	ต่ำมาก	ลบ
การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้น เป้าหมายระยะสั้น	-0.142	0.148	ต่ำมาก	ลบ

จากตารางที่ 4.16 พบว่า วัฒนธรรมข้ามชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านต้นทุนการผลิต) เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย คือ มติการเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น มีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ($r = -0.142$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รองลงมา คือ มติความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.141$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มติการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.105$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.029$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ มติการเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = 0.001$) ตามลำดับ และพบว่ามีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกบวกคือมีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง

เดียวกันทุกมิติ ยกเว้นมิติมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและ มิติการเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น ที่มีค่าความสัมพันธ์เป็นลบคือมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมข้ามชาติ มิติการเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น มิติความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม มิติการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และมิติการเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล และการเน้นความเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านต้นทุนการผลิต) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

วัฒนธรรมข้ามชาติ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการบริหารจัดการ)			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม	-0.302	0.002**	ต่ำมาก	ลบ
ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม	-0.140	0.154	ต่ำมาก	ลบ
การเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง	-0.186	0.057	ต่ำมาก	ลบ
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	-0.124	0.207	ต่ำมาก	ลบ
การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น	-0.115	0.241	ต่ำมาก	ลบ

** p-value < 0.01

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า วัฒนธรรมข้ามชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการบริหารจัดการ) เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย คือ มิติการเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.302$, $p < 0.01$) รองลงมา คือ มิติการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง มีระดับ

ความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.186$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มิติความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.140$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.124$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมิติการเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.115$) ตามลำดับ และพบว่าค่าความสัมพันธ์เป็นลบคือมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันทุกมิติ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมข้ามชาติ มิติการเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการบริหารจัดการ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียงมิติเดียว ส่วนมิติที่เหลือคือ มิติการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง มิติความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และมิติการเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการบริหารจัดการ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

วัฒนธรรมข้ามชาติ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านผลผลิต)			ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	
การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม	-0.276	0.004**	ต่ำมาก	ลบ
ความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม	-0.216	0.027*	ต่ำมาก	ลบ
การเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง	-0.163	0.097	ต่ำมาก	ลบ
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	-0.150	0.126	ต่ำมาก	ลบ
การเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น	-0.118	0.230	ต่ำมาก	ลบ

** p-value < 0.01

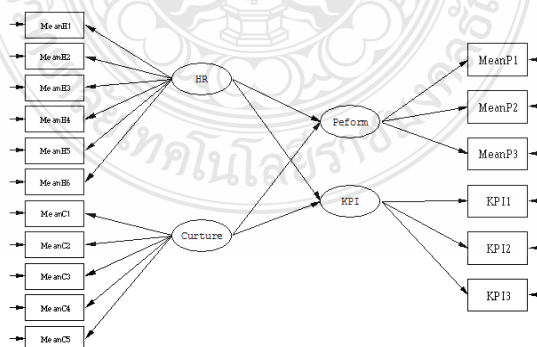
* p-value < 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า วัฒนธรรมข้ามชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านผลผลิต) เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อยคือ สถิติ มติการเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.276, p < 0.01$) รองลงมาคือ มติความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.216, p < 0.05$) มติการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง มีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ($r = -0.163$) มติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.150$) ไม่มีนัยสำคัญทาง และ มติการเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำมาก ($r = -0.118$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ และพบว่ามีค่าความสัมพันธ์เป็นลบคือมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันทุกมิติ

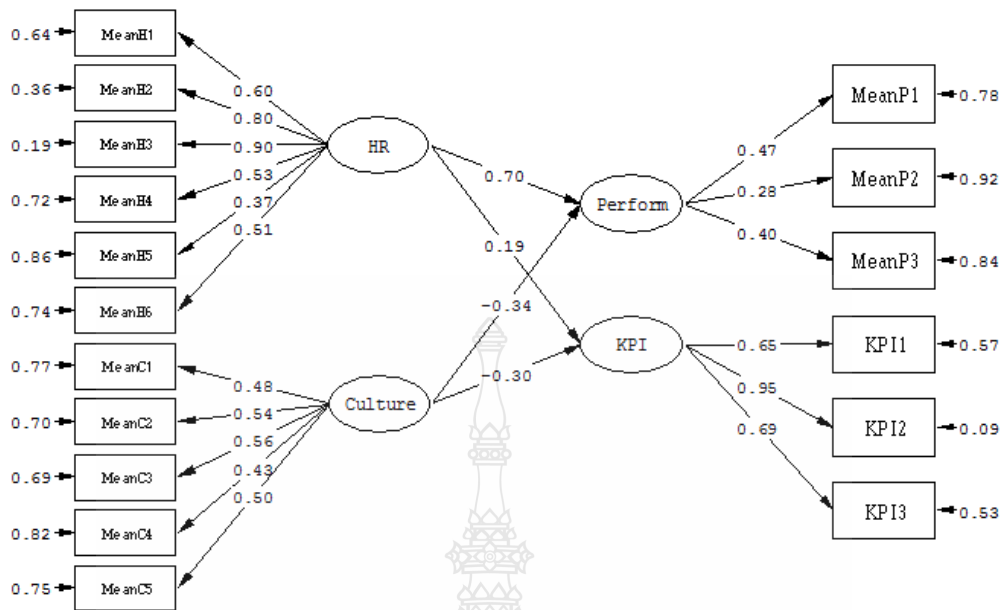
สรุปได้ว่า วัฒนธรรมข้ามชาติ มติการเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม และ มติความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านผลผลิต) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนมติการเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการเน้นเป้าหมายระยะสั้น มติการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง และมติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านผลผลิต) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ วัฒนธรรมข้ามชาติที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย



ภาพที่ 4.1 แสดงโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

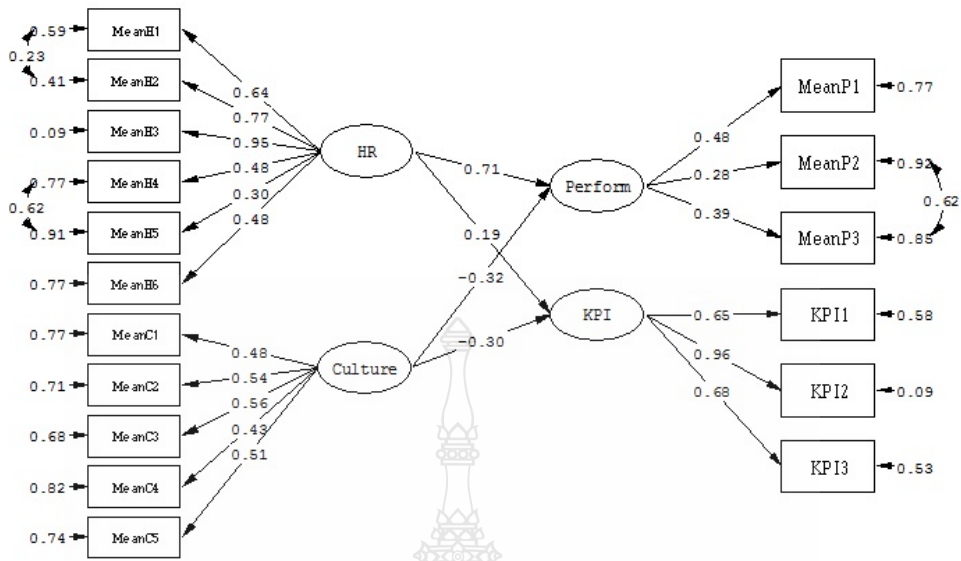


Chi-Square = 191.68, df = 111, p = 0.000

CMIN/DF = 1.727, GFI = 0.822, RMSEA = 0.084

ภาพที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

จากภาพที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าค่าไคสแคว (Chi-Square) มีค่า 191.68 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 111 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN/df) มีค่าเท่ากับ 1.727 (เกณฑ์ CMIN/df < 3) ผลผ่านเกณฑ์ ค่า p-value เท่ากับ 0.000 (เกณฑ์ p > 0.05) ผลไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI เท่ากับ 0.822 (เกณฑ์ GFI > 0.90) ผลไม่ผ่านเกณฑ์ และค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน RMSEA เป็น 0.084 (เกณฑ์ RMSEA < 0.05) ผลไม่ผ่านเกณฑ์ สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างนี้พบว่าผ่านเกณฑ์ค่าไคสแควร์สัมพันธ์เพียงข้อเดียว ส่วนค่าอื่น ๆ ไม่ผ่านเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลการวัดนี้ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับ โมเดลเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีปรับโมเดล (model modification indices: MI) ซึ่งเป็นค่าที่โปรแกรม Lisrel แนะนำ แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ซึ่งได้ผลตามภาพที่ 4.3



Chi-Square = 128.36, df = 111, p = 0.124

CMIN/DF = 1.156, GFI = 0.873, RMSEA = 0.039

ภาพที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย หลังปรับโมเดล

จากภาพที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย หลังทำการปรับโมเดลแล้ว โดยจับคู่ของตัวแปรสังเกตที่มีความแปรปรวนร่วมตามที่โปรแกรม Lisrel แนะนำทีละคู่ โดยเริ่มจากคู่ที่มีค่าดัชนีปรับโมเดล (model modification indices: MI) มากที่สุด แล้วลองวิเคราะห์ข้อมูลจนได้ค่าความสอดคล้องที่ตรงตามเกณฑ์ที่สุด พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไคสแคว (Chi-Square) มีค่า 128.36 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 111 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/df) มีค่าเท่ากับ 1.156 (เกณฑ์ CMIN/df < 3) ผลผ่านเกณฑ์ ค่า p-value เท่ากับ 0.124 (เกณฑ์ $p > 0.05$) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI เท่ากับ 0.873 (เกณฑ์ GFI > 0.90) ผลไม่ผ่านเกณฑ์ และค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน RMSEA เป็น 0.039 (เกณฑ์ RMSEA < 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แม้จะมีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องอื่นๆ เช่นค่า RMR 0.033 (ค่าที่ยอมรับได้ RMR < 0.05) ค่า CFI 0.956 (ค่าที่ยอมรับได้ CFI > 0.95) แสดงให้เห็นความโมเดลความสัมพันธ์นี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.19 แสดงค่านำหนักขององค์ประกอบ Regression Weights

			Estimates	Standardized	S.E.	C.R.	P
KPI	<---	HR	0.190	0.190	0.107	1.776	0.078
KPI	<---	Culture	-0.295	-0.295	0.130	-2.271	0.025
Perform	<---	HR	0.713	0.712	0.201	3.552	***
Perform	<---	Culture	-0.318	-0.318	0.200	-1.590	0.115
MeanHR1	<---	HR	0.368	0.639	0.054	6.809	***
MeanHR2	<---	HR	0.499	0.767	0.058	8.540	***
MeanHR3	<---	HR	0.474	0.952	0.042	11.282	***
MeanHR4	<---	HR	0.340	0.480	0.068	4.966	***
MeanHR5	<---	HR	0.159	0.304	0.053	3.036	***
MeanHR6	<---	HR	0.297	0.478	0.060	4.942	***
MeanC1	<---	Culture	0.250	0.482	0.061	4.111	***
MeanC2	<---	Culture	0.274	0.542	0.059	4.629	***
MeanC3	<---	Culture	0.336	0.564	0.070	4.823	***
MeanC4	<---	Culture	0.206	0.428	0.057	3.632	***
MeanC5	<---	Culture	0.195	0.506	0.045	4.317	***
MeanP1	<---	Perform	0.250	0.482			
MeanP2	<---	Perform	-0.113	0.276	0.058	1.950	0.054
MeanP3	<---	Perform	0.163	0.389	0.065	2.517	0.013
KPI1	<---	KPI	0.711	0.651			
KPI2	<---	KPI	0.786	0.957	0.129	6.085	***
KPI3	<---	KPI	0.673	0.684	0.109	6.177	***

จากตารางที่ 4.19 แสดงค่านำหนักขององค์ประกอบ Regression Weights พบว่าตัวแปรแฝง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Perform) เท่ากับ 0.712 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมข้ามชาติ (Culture) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Perform) เท่ากับ -0.318 อย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรแฝง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตาม KPI (KPI) เท่ากับ 0.190 อย่างไม่

มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมข้ามชาติ (Culture) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตาม KPI (KPI) เท่ากับ -0.295 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมข้ามชาติของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ วัฒนธรรมข้ามชาติกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของประเมินตนเองและผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

ประชากรในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานและผู้บริหารในบริษัทที่อยู่ในธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียที่มีการร่วมทุนกับบริษัทจากประเทศไทย ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ควรน้อยกว่า 210 ตัวอย่าง (10 เท่าของตัวแปร) หรือกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กต้องไม่ต่ำกว่า 105 ตัวอย่าง (5 เท่าของตัวแปร) โดยมีบริษัทที่เข้าร่วมงานวิจัยนี้จำนวน 8 บริษัท และได้รับความร่วมมือจากตัวแทนของบริษัทต่างๆ เป็นผู้ช่วยแจกแบบสอบถามและรวบรวมส่งกลับ ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม - มิถุนายน 2558 ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 105 ชุด ซึ่งด้วยขนาดที่เล็กของกลุ่มตัวอย่าง อาจมีผลกระทบต่อผลการวิจัยในลำดับถัดไปได้

ตัวแปรที่ศึกษามีทั้งหมด 4 ตัวแปรแฝง 17 ตัวแปรสังเกตได้แก่ 1) ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีตัวแปรสังเกต 6 ตัว 2) ตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติ มีตัวแปรสังเกต 5 ตัว 3) ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีตัวแปรสังเกต 3 ตัว และตัวแปรผลการปฏิบัติงานตาม KPI มีตัวแปรสังเกต 3 ตัว

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถามและแบบประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ใช้วัดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) เพื่อใช้วัดปัจจัยด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหิน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัด

ประเมินค่า (rating scale) เพื่อใช้วัดวัฒนธรรมข้ามชาติของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหิน ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของ Ming-Yi Wu (2006) ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) เพื่อใช้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหิน โดยแบบสอบถามนี้มีการตรวจความเชื่อถือได้ (Reliability) ด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient โดยแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.609 -0.950 ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะนำผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของแต่ละตำแหน่ง ตามที่แต่ละบริษัทกำหนด ในระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม - มีนาคม 2558

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ และ ร้อยละ ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ วัฒนธรรมข้ามชาติที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีตำแหน่ง/หน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่ง Technician

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรสังเกตของตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.53-4.21 ซึ่งอยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร โดยตัวแปรสังเกตการวิเคราะห์งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และตัวแปรสังเกตการพัฒนาและฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ในขณะที่ตัวแปรสังเกตของตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.02-3.04 โดยมีลักษณะทางวัฒนธรรมคือ เน้นความเป็นกลุ่มสูง มีลักษณะผสมผสานในการยอมรับความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม มีลักษณะผสมผสานของการการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และเน้นเป้าหมายระยะยาวสูง

ส่วนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.74-3.95 อยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร โดยมีตัวแปรสังเกตการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และตัวแปรสังเกตต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

และตัวแปรแฝงผลการปฏิบัติงานตาม KPI ระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2558 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.98-7.22 อยู่ในระดับดีทุกเดือน โดยมีผลการปฏิบัติงานในเดือนมีนาคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และผลการปฏิบัติงานในเดือนมกราคม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีทั้งหมด 6 คู่ มีค่าระหว่าง -0.298 - 0.718 โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตัวแปรผลการปฏิบัติงานตาม KPI และตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติ (Culture) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และตัวแปรผลการปฏิบัติงานตาม KPI แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมข้ามชาติที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และด้านการวิเคราะห์งาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนการผลิต ในระดับต่ำและต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาคัดเลือก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิต ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติ มิติการเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติ มิติการเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลและการเน้นความเป็นกลุ่ม และ มิติความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละ

บุคคลในสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิตในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ วัฒนธรรมข้ามชาติที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าค่าไคสแควร์สัมพัทธ์เพียงข้อเดียว ส่วนค่าอื่นๆไม่ผ่านเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลการวัดยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีปรับโมเดล (model modification indices: MI) แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ หลังทำการปรับโมเดลแล้วพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไคสแควร์ (Chi-Square) มีค่า 128.36 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 111 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/df) มีค่าเท่ากับ 1.156 ค่า p-value เท่ากับ 0.124 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.873 และค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.039 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แม้จะมีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) ไม่ผ่านเกณฑ์ แต่เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องอื่นๆ เช่นค่าดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน (RMR) เท่ากับ 0.033 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.956 แสดงให้เห็นความโมเดลความสัมพันธ์นี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

โดยตัวแปรแฝงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Perform) เท่ากับ 0.712 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมข้ามชาติ (Culture) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Perform) เท่ากับ -0.318 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรแฝงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตาม KPI (KPI) เท่ากับ 0.190 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมข้ามชาติ (Culture) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตาม KPI (KPI) เท่ากับ -0.295 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.53-4.21 ซึ่งอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยตัวแปรสังเกตการวิเคราะห์งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และตัวแปรสังเกตการพัฒนาและฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียนั้นมีกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการวิเคราะห์งาน เนื่องจากงานแต่ละตำแหน่งในอุตสาหกรรมถ่านหินมีความแตกต่างและมีหน้าที่เฉพาะเจาะจงไป

อย่างชัดเจน การวิเคราะห์งานจึงมีความสำคัญ ดังที่ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) ได้อธิบายถึงการวิเคราะห์งานและการออกแบบงานคือกระบวนการจัดสรรหมวดหมู่งานเพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืองานนั้น ๆ โดยแบ่งเป็นการวิเคราะห์งานคือการได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อแยกแยะรายละเอียดของงาน และการออกแบบงานคือการกำหนดภาระงานต่างๆที่พึงต้องทำเพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ในงาน แต่ขณะที่การฝึกอบรมนั้นจะถูกให้ความสำคัญจากหน่วยงานต่างๆน้อยที่สุด จากการสังเกตของผู้วิจัยและการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าแต่ละบริษัทไม่นิยมการส่งพนักงานไปฝึกอบรมหรือจัดการฝึกอบรมขึ้น แต่จะใช้ลักษณะของการพัฒนาในระหว่างการทำงาน หรือ On the Job Training มากกว่า เพราะนอกจากจะประหยัดงบประมาณแล้วยังเป็นการพัฒนาทักษะของพนักงานได้ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติได้มากที่สุด

ในขณะที่วัฒนธรรมข้ามชาติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.02-3.04 โดยมีลักษณะทางวัฒนธรรมคือ เน้นความเป็นกลุ่มสูง มีลักษณะผสมผสานในการยอมรับความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคม มีลักษณะผสมผสานของการการเน้นลักษณะความเป็นชายและการเน้นลักษณะความเป็นหญิง หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และเน้นเป้าหมายระยะยาวสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและแตกต่างออกไปจากการศึกษาของ Dodi Wirawan Irawanto (2009) ที่พบว่าวัฒนธรรมของชาวอินโดนีเซียมีลักษณะเน้นความเป็นกลุ่ม ยอมรับความแตกต่างระหว่างอำนาจของแต่ละบุคคลในสังคมสูงซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในเอเชีย มีวัฒนธรรมเน้นความเป็นชายและหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในเอเชีย และเน้นความมีมนุษยธรรมอย่างสูงในสังคมนวมทั้งเน้นการแสดงออกที่เหมาะสมและให้ความสำคัญกับการรักษาความสัมพันธ์ ซึ่งความเหมือนและความต่างนี้น่าเป็นผลมาจากการขอบเขตของการศึกษาที่การวิจัยนี้มุ่งเน้นไปเฉพาะที่อุตสาหกรรมถ่านหิน และบริษัทต่างๆที่เข้าร่วมในการวิจัยนี้เป็นบริษัทที่มีจำนวนพนักงานไม่มาก ลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งมีความเฉพาะตัวสูง สิ่งที่พบตรงกันคือลักษณะทางวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นกลุ่มสูงแสดงถึงการให้ความสำคัญกับพวกพ้อง มีการพึ่งพาอาศัยกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าแค่ความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ มีความเป็นพวกพ้องและความเป็นกลุ่มก้อนสูง ซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานของชาวเอเชียและชาวอินโดนีเซีย และเนื่องจากขนาดขององค์กรที่เล็กความใกล้ชิดและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลจึงมีมาก ความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการจึงมีโอกาสดีกขึ้นได้สูงซึ่งเป็นลักษณะของการเน้นเป้าหมายระยะยาว และแม้ว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย แต่ลักษณะของการเน้นความเป็นชายนั้นก็ไม่ได้สูงตามแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของสังคมที่เน้นความเป็นหญิงอยู่ แสดงถึงการต้องการการยอมรับหรือความมั่นคงทางสังคมมากกว่าความสำเร็จทางการทำงาน

ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.74-3.95 อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และผลการปฏิบัติงานตาม KPI ระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2558 มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.98-7.22 อยู่ในระดับดีทุกเดือน โดยมีผลการปฏิบัติงานในเดือนมีนาคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการปฏิบัติงานในเดือนมกราคม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแสดงว่าพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียมีศักยภาพในการทำงานอยู่ระดับสูง มีทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะพบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับสูง นอกจากนี้การที่บริษัทได้มีการกำหนด KPI ในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนก็เป็นตัวช่วยให้พนักงานทราบว่าตนเองควรจะต้องทำอะไรเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไปได้ แต่จะพบว่ายังมีช่องว่างที่ควรพัฒนาอยู่ เพราะเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตาม KPI แล้วจะพบว่าคะแนนดังกล่าวยังห่างจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงมากและผลการปฏิบัติงานตาม KPI ในระดับดีมาก อีกพอสมควร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมข้ามชาติ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตัวแปรผลการปฏิบัติงานตาม KPI และตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ตัวแปรวัฒนธรรมข้ามชาติ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และตัวแปรผลการปฏิบัติงานตาม KPI แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมข้ามชาติที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไร้มีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตาม KPI แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีผลการทำงานหรือมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจะพบในองค์กรหรือบริษัทที่มีกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mathew Ray Allen (2006) ที่พบว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขนาดเล็ก ในขณะที่ลักษณะของแต่ละบุคคลในเรื่องของวัฒนธรรมก็แสดงให้เห็นความสัมพันธ์บางอย่างที่น่าสนใจ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของวัฒนธรรมแต่ละมิติจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมข้ามชาติในมิติเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลหรือเน้นความเป็นกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการและด้านผลผลิตในทิศทางตรงข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 นั้นแสดงให้เห็นว่าคุณค่าที่ให้ความสัมพันธ์กับกลุ่มหรือเพื่อนร่วมงาน นอกจากจะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและ ผลงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของดีตามไปด้วย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.712 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมข้ามชาติมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตาม KPI เท่ากับ -0.295 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมข้ามชาติมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ -0.318 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับตัวแปรแฝงการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตาม KPI เท่ากับ 0.190 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากขนาดของผู้ให้ข้อมูลที่มีขนาดเล็กเพียง 105 คน เท่านั้นก็ตาม แต่ก็ยังแสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

ซึ่งผลที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Perform) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และด้านการวิเคราะห์งานจะพบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลายด้าน นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญชนก ธิตพิงษ์วิวัฒน์ (2552) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่ากลยุทธ์ด้านระบบภายในด้านรูปแบบการบริหารงานด้านพนักงานของกฟผ. มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามที่ พยอม วงศ์สารศรี (2538, น. 6) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับ เต็มพงศ์ สุนทรโรทก (2544, น. 6) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต (Growth) เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องกำหนดวิธีการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และการประเมินผลที่เหมาะสม ปัจจัยเหล่านี้ควรจะกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริงซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรก็จะทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรไปสู่การพัฒนาทุก ๆ ด้าน

ส่วนวัฒนธรรมข้ามชาตินั้นแม้จะไม่พบนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่พบนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานตาม KPI ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการเข้าใจวัฒนธรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่ง

จะช่วยในการคัดเลือกพนักงานหรือจัดสภาพแวดล้อมหรือกิจกรรมที่เหมาะสมในการส่งเสริมการทำงานของพนักงานได้ มิติวัฒนธรรมที่น่าสนใจที่พบจากการวิจัยนี้คือ มิติเน้นความเป็นกลุ่ม ซึ่งจะเห็นได้จากผลความสัมพันธ์ที่มีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถึงสองด้าน นอกจากนี้ผลของวัฒนธรรมด้านอื่นๆที่ช่วยยืนยันถึงลักษณะของการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (มิติเน้นผลระยะยาว) อย่างไรก็ตามเรื่องของวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่จะต้องทำการศึกษาอยู่เป็นระยะเนื่องจากวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและบริบทของสังคม (Ming-Yi Wu, 2006) เนื่องจากพื้นที่ของประเทศอินโดนีเซียนั้นมีขนาดใหญ่และมีความหลากหลายทางเชื้อชาติและมีความแตกต่างกันในเรื่องของสถานะทางสังคมจึงต้องคำนึงถึงการจัดการข้ามวัฒนธรรมด้วย ซึ่งผลิน ภู่อรุณ (2540) กล่าวถึง การจัดการข้ามวัฒนธรรม การศึกษาในเรื่องของความเข้าใจ (Understanding) ในเรื่องของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Cultural Differences) คือการที่จะสร้างความเข้าใจระหว่างกันของคนที่มาจากพื้นฐานทั้งชาติ ภาษา ศาสนา ค่านิยม ความคิดที่แตกต่างกันเพื่อให้บุคคลเหล่านี้เข้ามาทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งจะมีลักษณะเป็นธุรกิจขนาดเล็กใช้พนักงานประจำไม่มาก แรงงานส่วนใหญ่จะใช้ลักษณะของพนักงานแบบรับช่วงต่อ (Outsourcing workers) ข้อค้นพบคือกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้ามีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงมากขึ้น ข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งก็คือ วัฒนธรรมข้ามชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งบ่งบอกถึงความสำคัญของวัฒนธรรมกับการทำงานในอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย การคัดเลือกพนักงานรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของพนักงานจะมีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ จะเห็นได้ว่าลักษณะทางวัฒนธรรมของชาวอินโดนีเซียจะให้ความสำคัญกับความเป็นกลุ่มและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมรวมทั้งรูปแบบในการบริหารงานจึงมีลักษณะของการแบ่งปัน ดังที่ Dodi Wirawan Irawanto (2009) ได้ค้นพบว่าลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นชาวอินโดนีเซียนิยมผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจในเช่นบิดามากกว่าลักษณะความเป็นผู้นำเผด็จการ

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้นในทุกด้าน เพราะแม้ผลการวิจัยจะพบว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะอยู่ในระดับสูงทุกด้านแต่ค่าคะแนนก็ยังไม่ได้อยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น การพัฒนาในระหว่างการทำงาน หรือ On the Job Training เป็นแนวทางที่ดี แต่ถ้ามีวิธีการอื่น ๆ ช่วยเสริมให้พนักงานได้รับรู้ถึงความตั้งใจในการพัฒนาพวกเขาของบริษัท ก็จะช่วยกระตุ้นพนักงานให้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้นได้

5.3.2 การกำหนดลักษณะงานรวมทั้งเกณฑ์การประเมินผลการทำงานควรมีความชัดเจนและแสดงให้เห็นพนักงานรับรู้ตรงกับองค์กรเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ควรให้ความสำคัญ เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน

5.3.3 การเน้นความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นลักษณะเด่นของชาวอินโดนีเซีย การเข้าไปทำธุรกิจในประเทศอินโดนีเซียจะต้องให้ความสำคัญกับสิ่งนี้เป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่นอกเหนือจากเรื่องงานกับพนักงาน ควรสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กรแก่พนักงาน

5.3.4 แม้ว่าประเทศอินโดนีเซียจะเป็นประเทศมุสลิม แต่จัดว่าเป็นมุสลิมสายกลาง มีพื้นฐานของวัฒนธรรมเน้นความเป็นผู้หญิง นั่นคือผู้หญิงสามารถก้าวหน้าและมีตำแหน่งสำคัญในองค์กรได้ อย่างไรก็ตามความเคร่งครัดในวัตรปฏิบัติทางศาสนาก็ยังคงมีมากอยู่ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องของหลักปฏิบัติทางศาสนา เช่น จัดสถานที่ที่เหมาะสม การจัดสรรงานให้เหมาะสมในช่วงเดือนรอมฎอนหรือช่วงถือศีลอด การให้สิทธิในการไปแสวงบุญที่นครเมกกะ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่เป็นมุสลิมได้

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรมีการทำวิจัยในเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมในอุตสาหกรรมอื่นและในประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน เพื่อเป็นแนวทางในการเข้าไปดำเนินธุรกิจต่อไป

5.4.2 ควรทำการวิจัยเรื่องนี้ซ้ำกับกลุ่มธุรกิจที่มีจำนวนของพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของบริษัทจะมีผลทำให้ผลการวิจัยมีความแตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

- กรรมกา เทพนวล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.** (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์. (2555). **คู่มือ การค้าและการลงทุน สาธารณรัฐอินโดนีเซีย.** กรุงเทพฯ: สำนักข่าวพาณิชย์ กรมส่งเสริมการส่งออก.
- กองเอเชียตะวันออกเฉียง 4 กรมเอเชียตะวันออกเฉียง. (2555). **สาธารณรัฐอินโดนีเซีย.** สืบค้นจาก <http://kromchol.rid.go.th/ffd/internation/Thai/asean%20thai/Indonesia%20TH.pdf>
- เกรียงศักดิ์ เทียมยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ขจิตพร คมขำ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชูชัย สมितिไกร. (2548). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนทน. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐริกา ชื่อมากและคณะ. (มปป.). **อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงาน Occupation Health and Safety in Factory.** (โครงการส่งเสริมการผลิตเอกสารชุดการเรียนรู้ที่เป็นการสรุปเนื้อหาในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ภาควิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). สืบค้นจาก <http://www.bangpoosociety.com/forum/index.php?action=dlattach;topic=232.0;attach=2137>
- दनัย เทียนพุด. (2545). **การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: นาโกต้า จำกัด.
- เต็มพงศ์ สุนทโรทก. (2544). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทศพร เอียดคง. (2544). ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On Job Training) กรณีศึกษา พนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). (ปัญหาพิเศษ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ชนดล หาญอมรเศรษฐ์. (2555). คู่มือตรวจสอบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความ เป็นเลิศ. นนทบุรี: ชิงค์ บียอนด์.
- ชญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน **Human resource focus : A guide to create employee satisfaction** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อิน โนกราฟฟิค.
- ชญญา ผลอนันต์. (2547). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน **Human resource focus : A guide to create employee satisfaction** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อิน โนกราฟฟิค.
- ชัยชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า ฝายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญวิเศษอินเตอร์แอนด์ดี.
- ชิตา รุ่งธีระ. (2556). วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย กรณีศึกษาบริษัทข้าม ชาติของสาธารณรัฐเกาหลีในประเทศไทย. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 (น. 61-70). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธีรยุทธ น้อยดา. (2546). การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งโรงปรับปรุงคุณภาพถ่านหินในประเทศ ไทย. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ธีระพล ดิษยาธิคม. (2516). ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับการ รับรอง มอก. 18001: ศึกษาเฉพาะบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทยจำกัด. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นราธิป ศรีราม. (2550). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการสอน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 8-15.
- นิสิต มโนตั้งวรพันธ์. (2553). วัฒนธรรมธุรกิจในกลุ่มประเทศเอเชียแปซิฟิก. สืบค้นจาก http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/july_sep_10/pdf/aw3.pdf
- นิตยา บุญสิงห์. (2544). วัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ: เรือนแสนการพิมพ์.
- นิสดารัก เวชยานนท์. (2543). การประเมินบุคคล. กรุงเทพฯ: เสมารธรรม.
- บ้านจอมยุทธ. (มปป.). กำเนิดวัฒนธรรม. สืบค้นจาก http://www.baanjommyut.com/library_2/extension-1/culture/01.html
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต. นนทบุรี: พิมพ์ทอง.
- ผลิน ภู่อัญญา. (2540). การจัดการข้ามวัฒนธรรม Cross-cultural management. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฝ่ายวิจัยธุรกิจธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (2555). แผนแม่บทเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอินโดนีเซียกับโอกาสธุรกิจของผู้ประกอบการไทย(ตอนจบ). สืบค้นจาก <http://www.exim.go.th/doc/newsCenter/41016.pdf>
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). การบริหารทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พรวนการพิมพ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุภา.
- พรรณปพร จันทร์ฉาย. (2556). การบริหารวัฒนธรรมข้ามชาติ. (เอกสารประกอบการสอน โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- พิชิต ฤทธิจัญญ. (2544). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- รดา มณีพรายพรรณ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมิกอล จำกัด. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วิเชียร วิทญูตม. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human resource management. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็ก.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: อินทเกษ.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human resource management** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สมาน วีระกำแหง. (2534). **การบริหารงานบุคคล**. พระนครศรีอยุธยา: วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและ
ไซเท็กซ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (Modern personal management)**.
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (Modern personal management)**
(พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สัญญาพร อุทัยพันธุ์. (2546). **บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการในจังหวัด
ขอนแก่น**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและแนวคิด** กรุงเทพฯ: เวสต์เทรค
ประเทศไทย.
- สุจิตรา ชนानันท์. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ:
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนันทา เลานันท์. (2531). **การพัฒนาองค์การ Organization development**. กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คส์
ไตร์.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human resource management**.
กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุรพันธุ์ ยะกัณฐะ. (2547). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: บริษัท เอส
แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)**. (ปัญหาพิเศษ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
บูรพา).
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). **การบริหารงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2551). **สาธารณรัฐอินโดนีเซีย Republic of Indonesia**. สืบค้นจาก http://www.boi.go.th/thai/asean/Indonesia/capt1_p2n.html
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2556). **คู่มือการประกอบธุรกิจ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ข้อมูลการลงทุนไทยในต่างประเทศ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุงจาการ์ตา. (2550). **ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการลงทุนในประเทศอินโดนีเซีย**.
- อนามัย (ธีรวิโรจน์) เทศกะทีก. (2551). **อาชีพอนามัยและความปลอดภัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อนิวัช แก้วจางง. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human resource management**. สงขลา: บริษัท นำคิดป๋โฆษณา.
- อัจฉราพรณ สัพพหณัฐวุฒิ. (2543). วัฒนธรรมข้ามชาติกับการบริหารธุรกิจยุค 2000. **วารสาร มกค.** 20, 3 (ก.ย. - ธ.ค. 43), 6 - 18.
- อำนวย แสงสว่างง. (2536). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- อัจฉรา บุปพามาลา. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน)**. (สารนิพนธ์ ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- Beach, D. S. (1965). **Personnel : Management of People at Work**. New York: The Macmillan Co., Ltd.
- Dodi Wirawan Irawanto. (2009) An Analysis Of National Culture And Leadership Practices In Indonesia. **Journal of Diversity Management - Second Quarter 2009, 2(4)**, 41-48.
- Elmore, R. E. (1993). "Organization Models of Social program Implementation" **The Policy Process : A Reader**. Edited by Michael Hill. New York : Harvester Wheatsheaf.
- Flippo, E. B. (1984). **Personal Management**. Columbus: McGraw-Hill.
- French, W. L. (1974) **Personnel Management Process: Human Resources Administration**. (3rd edition). Boston: Houghton Mifflin.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Ming-Yi Wu. (2006) **Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study of Taiwan and United States** (Intercultural Communication Studies XV: 1 Western Illinois University p.33-42).

Soares, A. M., et al. (2006). Hofstede's dimensions of culture in international marketing studies. **Journal of Business Research**, 60, 277-284.

World Coal Association. (2012). **Coal Facts 2012**. Retrieved from <http://www.worldcoal.org>



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบการงานวิจัย

เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้ผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้แต่ประการใด คำตอบที่ได้รับจะถือว่าเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

วันวิสา จงรักษ์ /ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน และตอบคำถามตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-40 ปี 41 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ โสด สมรส หม้าย/หย่า
4. ระดับการศึกษา ม.6 หรือต่ำกว่า ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระดับรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท สูงกว่า 40,001 บาท
6. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานกับบริษัทฯ น้อยกว่า 1 ปี 1 – 3 ปี มากกว่า 3 – 6 ปี มากกว่า 6 – 9 ปี มากกว่า 9 ปี
7. ตำแหน่งงาน/หน้าที่ที่รับผิดชอบ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ แต่ละข้อความเพียงคำตอบเดียว ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งได้ 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1. มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน					
2. มีการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน					
3. มีการสอบถามความต้องการพนักงานเพิ่มเติมในแต่ละฝ่าย					
4. มีการเก็บข้อมูลของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม					
5. มีการสำรวจข้อมูลของพนักงานอยู่เสมอ					
6. มีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเป็นระบบ					
7. มีการวางแผนให้มีกำลังคนที่เพียงพอในการทำงานเสมอ					
8. มีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกสำหรับตำแหน่งที่ว่างลงอย่างเหมาะสม					

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9. มีการสรรหาโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย					
10. มีการทดสอบเพื่อคัดเลือกพนักงานอย่างเหมาะสม					
11. มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่ง					
12. มีระบบการพัฒนาพนักงานอย่างเหมาะสม					
13. มีระบบการสอนงานให้พนักงานมีความเข้าใจในการทำงาน					
14. มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน					
15. มีการฝึกอบรมที่เน้นฝึกปฏิบัติจริงด้านทักษะ					
16. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ					
17. มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย จริงใจ และไว้วางใจกัน					
18. มีการจัดระบบให้พนักงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนของบริษัท					
19. มีการจัดระบบด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานแต่ละคน					
20. มีการจัดระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน					
21. มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานรับทราบ					
22. มีระบบการนำผลการประเมินมาพัฒนาในการทำงาน					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมข้ามชาติ

วัฒนธรรมข้ามชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1. ความมั่นคงของกลุ่มสำคัญมากกว่ารางวัลส่วนตัว					
2. ความสำเร็จของกลุ่มสำคัญกว่าความสำเร็จส่วนตัว					
3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่จำเป็น					
4. พนักงานควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงของกลุ่มก่อนความสำเร็จส่วนตัว					
5. หัวหน้างานควรตัดสินใจโดยไม่จำเป็นต้องปรึกษากับลูกน้อง					
6. บ่อยครั้งที่หัวหน้าจำเป็นต้องใช้อำนาจในการจัดการกับลูกน้อง					
7. หัวหน้าควรถามความเห็นจากลูกน้องให้น้อยที่สุด					
8. ลูกน้องไม่ควรต่อต้านการตัดสินใจของหัวหน้า					
9. หัวหน้าไม่ควรมอบหมายงานสำคัญให้ลูกน้องทำแทน					
10. ในการประชุมจะมีประสิทธิภาพมากกว่าเมื่อผู้ชายจะเป็นผู้ดำเนินการ					
11. ผู้ชายจำเป็นต้องมีงานทำมากกว่าผู้หญิง					
12. ผู้ชายมักจะแก้ปัญหาโดยการคิดอย่างมีตรรกะแต่ผู้หญิงมักใช้การคาดคะเน					
13. การแก้ไขปัญหาขององค์กรมักต้องใช้วิธีการที่เด็ดขาดซึ่งเป็นเรื่องปกติของผู้ชาย					

วัฒนธรรมข้ามชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
14. พนักงานในตำแหน่งสูงส่วนใหญ่ควรเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง					
15. จำเป็นต้องมีคำอธิบายลักษณะงานและข้อแนะนำในการทำงานอย่างละเอียดเพื่อให้พนักงานรู้ว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร					
16. หัวหน้าคาดหวังว่าพนักงานจะปฏิบัติตามคำแนะนำและกระบวนการที่วางไว้โดยเคร่งครัด					
17. กฎและระเบียบที่บริษัทประกาศเป็นสิ่งที่พนักงานจำเป็นต้องทำตามอย่างเคร่งครัด					
18. การกำหนดมาตรฐานในการทำงานช่วยให้พนักงานทำงานได้ดี					
19. คำแนะนำในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน					
20. การทำตามคำสั่งของหัวหน้าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน					
21. การเติบโตในหน้าที่การงานเป็นสิ่งจำเป็น					
22. ความพยายามเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน					

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1. ท่านคิดว่าการผลิตงานที่มีคุณภาพ สามารถช่วยลดต้นทุนการผลิตได้					
2. ท่านมีส่วนร่วมลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นของบริษัท					
3. ท่านจะแสดงความคิดเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน					
4. ท่านสามารถลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาได้ตามที่กำหนด					
5. ท่านสามารถสร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่น ในกลุ่มได้ดี					
6. ท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่ถูกกำหนดไว้					
8. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ					
9. ท่านมีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ					
10. ท่านหมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตน โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยไม่ได้ถูกบังคับ เช่น ถ้าว่าผลงานดีหรือยังหรือต้องปรับปรุงอะไรจึงจะดีขึ้น					
11. ท่านจะหาทางปรับปรุงวิธีการที่ทำให้งานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





Ref. No. 0578.06/1002

Faculty of Business Administration
Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Rangsit-Nakornnayok Road, Klong 6,
Thanyaburi, Pathumthani. 12110

๒๒ April 2015

Subject: Requesting data collection

Dear Mr. Mahliansyah Upik,

Miss Wanvisa Jongruk, a MBA student at Rajamangala University of Technology Thanyaburi, studying management, and has been interested in the effective human resource performing in coal industries. We would like the opportunity to collect data from your staff in order to complete my research in the title of Human Resource Management Process to Indonesia Coal Industrial Efficiency Administration.

We would appreciate if you could allow Miss Wanvisa Jongruk to collect data in your company as to contribute to her research work.

Miss Wanvisa Jongruk will contact you in the next few days to see if you give her opportunity to collect data with your staff.

With Best Regards,

(Dr. Sudaporn Kuntanbutr, Asst. Prof.)
Assistant Dean for Graduate Studies
for Dean, Faculty of Business Administration

Office of MBA, Faculty of Business Administration
Tel. 02 549 4821, Fax. 02 549 4836

Miss Wanvisa Jongruk
Tel. 090 994 1706



Ref. No. 0578.06/ 4981

Faculty of Business Administration
Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Rangsit-Nakornnayok Road, Klong 6,
Thanyaburi, Pathumthani. 12110

21 April 2015

Subject: Requesting data collection

Dear Miss Tetty Fsimbolon,

Miss Wanvisa Jongruk, a MBA student at Rajamangala University of Technology Thanyaburi, studying management, and has been interested in the effective human resource performing in coal industries. We would like the opportunity to collect data from your staff in order to complete my research in the title of Human Resource Management Process to Indonesia Coal Industrial Efficiency Administration.

We would appreciate if you could allow Miss Wanvisa Jongruk to collect data in your company as to contribute to her research work.

Miss Wanvisa Jongruk will contact you in the next few days to see if you give her opportunity to collect data with your staff.

With Best Regards,

(Dr. Sudaporn Kuntonbutr, Asst. Prof.)
Assistant Dean for Graduate Studies
for Dean, Faculty of Business Administration

Office of MBA, Faculty of Business Administration
Tel. 02 549 4821, Fax. 02 549 4836

Miss Wanvisa Jongruk
Tel. 090 994 1706



Ref. No. 0578.06/1826

Faculty of Business Administration
Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Rangsit-Nakornnayok Road, Klong 6,
Thanyaburi, Pathumthani. 12110

9 April 2015

Subject: Requesting data collection

Dear Miss Florentina Ajeng,

Miss Wanvisa Jongruk, a MBA student at Rajamangala University of Technology Thanyaburi, studying management, and has been interested in the effective human resource performing in coal industries. We would like the opportunity to collect data from your staff in order to complete my research in the title of Human Resource Management Process to Indonesia Coal Industrial Efficiency Administration.

We would appreciate if you could allow Miss Wanvisa Jongruk to collect data in your company as to contribute to her research work.

Miss Wanvisa Jongruk will contact you in the next few days to see if you give her opportunity to collect data with your staff.

With Best Regards,

(Dr. Sudaporn Kuntornbutr, Asst. Prof.)
Assistant Dean for Graduate Studies
for Dean, Faculty of Business Administration

Office of MBA, Faculty of Business Administration
Tel. 02 549 4821, Fax. 02 549 4836

Miss Wanvisa Jongruk
Tel. 090 994 1706

ภาคผนวก ค

การแปลค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน



การแปลค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์

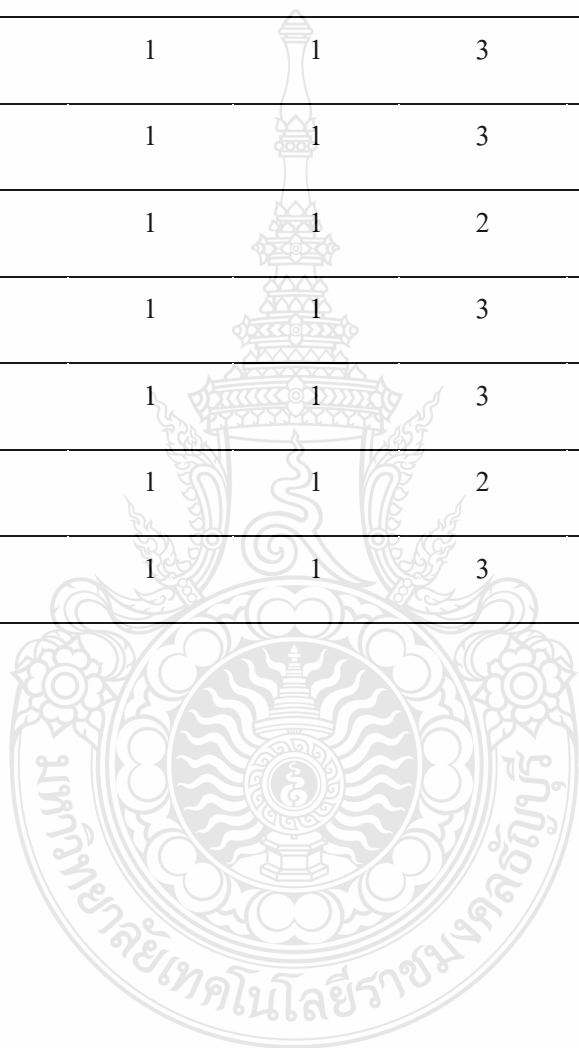
ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
16	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมข้ามชาติ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

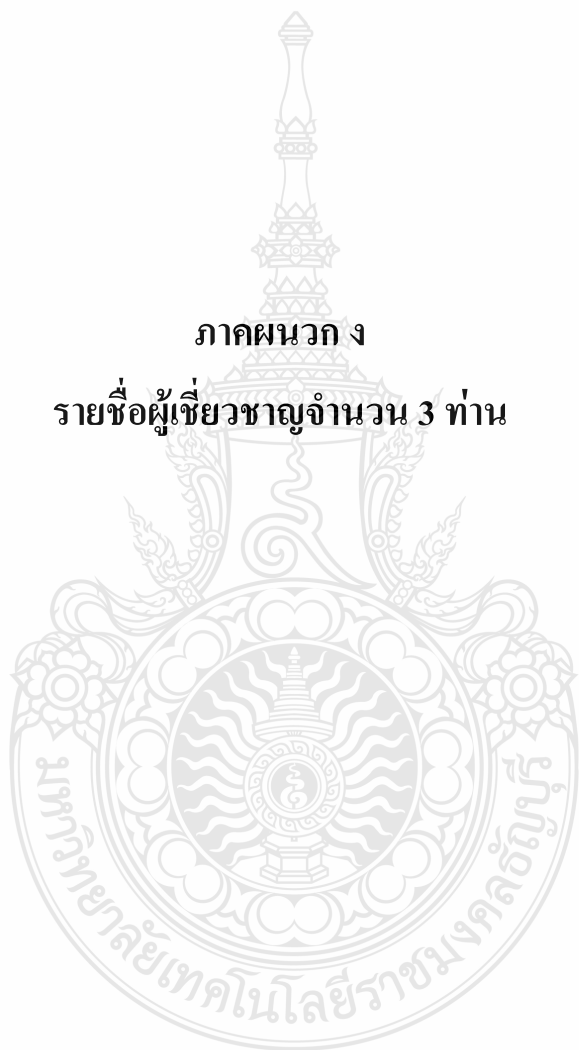
ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1		3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ /๑๙๒๓



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.สุนทรีย์ วิพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มตรวจ IOC จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววันวิสา จงรักษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมด้านหินในประเทศอินโดนีเซีย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัตนา ยาวีราช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุตาพร กุณฑลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร กุณฑลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสา จงรักษ์

โทร. ๐๓๓/๒๑๔ ๒๒๓๗, ๐๙๐ ๙๙๔ ๑๓/๐๖



ที่ ศธ ๐๕๗/๘.๐๖ /๑๙๒๔

คณะกรรมการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
- ๒. แบบฟอร์มตรวจ IOC จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววันวิสา จงรักษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมด้านหินในประเทศอินโดนีเซีย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัตณนา ยาวีราช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุภมาส ภูมทลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร ภูมทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๔๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๔๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสา จงรักษ์

โทร. ๐๓๗/๒๑๔ ๒๒๗, ๐๙๐ ๙๙๔ ๑๗/๐๖



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๑๘๒๕

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คุณนฤgul ศรีอินทร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มตรวจ IOC จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววันวิสา จงรักษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมด้านหินในประเทศไทยอินโดนีเซีย” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัตนา ยาวีราช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุวิมล กุณฑบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๙๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววันวิสา จงรักษ์

โทร. ๐๓๗ ๒๑๔ ๒๒๓๗, ๐๙๐ ๙๙๙๔ ๑๗๐๖

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายสาววันวิสา จงรักษ์
วันเดือนปีเกิด 5 กรกฎาคม 2526
ที่อยู่ 136 หมู่ 1 ตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25000
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการทำงาน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล อุทยานแห่งชาติทับลาน
Assist to Managing Director บริษัทเอนเนอร์ยีแลนค์ จำกัด
เบอร์โทรศัพท์ 09-0994-1706
E-mail : wanvisa.indo@gmail.com

