



แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากร
วิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

A Trend for Global mindset and task-orientation development for International
affairs staffs and administratives in RMUTP.



งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้ (งบสถาบัน)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ให้เงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้ ทำให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดีเป็นไปตามวัตถุประสงค์ทุกประการ ขอกราบขอบพระคุณครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา รวมทั้งขอขอบพระคุณอาจารย์กำพร สุวรรณฉิม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการทำวิจัยและขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่วงการศึกษานี้และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยขอมอบคุณความดีนี้แด่บิดา มารดา ผู้มีพระคุณและครูบาอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน

คณะผู้วิจัย

พ.ศ.2558



สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของ โครงการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
ปัจจัยภายใน	5
ปัจจัยภายนอก	6
บทที่ 3 กรอบแนวคิดในการศึกษา	8
นิยามปฏิบัติการ	9
สมมติฐานของการวิจัย	9
บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย	12
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	12
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	12
การทดลองใช้เครื่องมือ	14
การประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือ	14
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	15
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	16
ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	16
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	16

บทที่ 1

ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

จากการเซ็นสัญญาความร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัยคู่สัญญา (MOU) ในต่างประเทศเพื่อการพัฒนาในด้านวิชาการ ซึ่งทั้งสองมหาวิทยาลัยจะร่วมกันในการส่งเสริมความร่วมมือซึ่งประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนกันในการประชุม การสอนและงานวิจัย พร้อมทั้งการแลกเปลี่ยนในการเผยแพร่งานวิจัยและการตีพิมพ์ในหัวข้องานวิจัยที่มีความใกล้เคียงกัน ในครั้งนี้ทางสองมหาวิทยาลัยคู่สัญญา (Partnership University) จะมีการแลกเปลี่ยนนักศึกษาและอาจารย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสัญญาความร่วมมือ (MOU) ด้านการแลกเปลี่ยนนักศึกษาแลกเปลี่ยนจะไม่ถูกจำกัดอยู่ในการทำการแลกเปลี่ยนและการเทียบโอนหน่วยกิตและในส่วนในการทำความร่วมมือแลกเปลี่ยนบุคลากร จะขึ้นอยู่กับหัวข้อของงานวิจัยและการแลกเปลี่ยนการสอนในวิชาที่บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจำนวนการเยี่ยมชม เงินสนับสนุนและระยะเวลาช่วงที่เดินทางไปแลกเปลี่ยน เรียนและสอนที่มหาวิทยาลัยคู่สัญญาและยังรวมทั้งการจัดกิจกรรมร่วมกันช่วงภาคการศึกษาฤดูร้อนเพื่อการจัดการร่วมกันระหว่างสองมหาวิทยาลัย นอกจากนี้รวมถึงความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆที่จะเกิดประโยชน์ให้กับทั้งสองฝ่าย

การเซ็นสัญญาความร่วมมือระหว่างสองมหาวิทยาลัยเพื่อความร่วมมือทางวิชาการในประเภทของนักศึกษาแลกเปลี่ยน จำเป็นที่ต้องมี การปรับตัว การเข้าสังคม การกลมกลืน การเตรียมความพร้อมความตั้งใจทางวัฒนธรรมและการเข้าใจในวัฒนธรรม ต่อสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยคู่สัญญาในต่างประเทศ ดังนั้นนักศึกษาที่ไปเรียนในมหาวิทยาลัยคู่สัญญาในต่างประเทศจะต้องมีระดับในการปรับตัว การเข้าสังคม การกลมกลืนทางวัฒนธรรม การเตรียมความพร้อมความตั้งใจทางวัฒนธรรมและการเข้าใจในวัฒนธรรมที่เพียงพอ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นบทบาท

ในปัจจุบันนี้มีนักศึกษาแลกเปลี่ยนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนสัญญาความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ นักศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านวิชาการและภาษาหลังจากกลับมาจากการแลกเปลี่ยน ดังนั้นรายงานผลงานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาและนำมหาวิทยาลัยสู่สากล

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาจำนวนของผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
4. ศึกษารูปแบบความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ขอบเขตของโครงการวิจัย

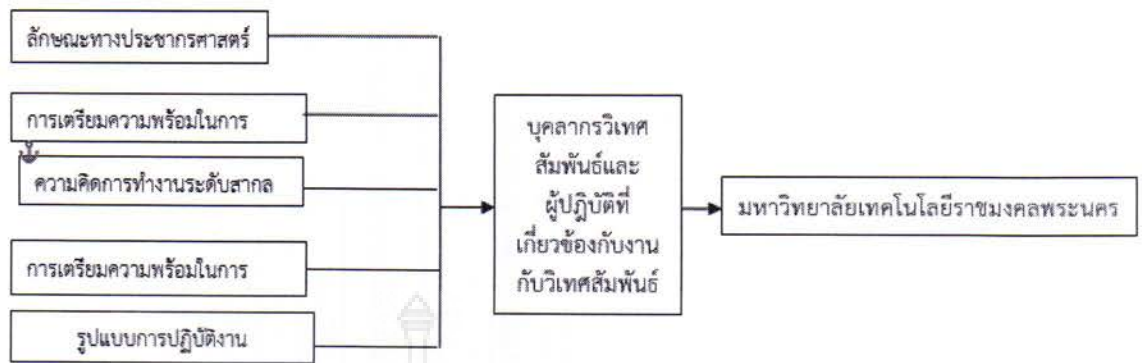
การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศ และความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ซึ่งจะเกิดขึ้นกับคนทุกคนที่มีประสบการณ์และต้องผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการศึกษานี้จะถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน อย่างแรกคือการบอกซึ่งเหตุผลแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศ ซึ่งความสำคัญและที่มาของปัญหาในการทำวิจัยของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ที่จะมีผลกระทบต่อความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ส่วนที่สองเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศ และความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ บุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้มีแนวทางในการปฏิบัติงาน และการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทำให้เกิดความคาดหวังในมหาวิทยาลัยคู่สัญญาในต่างประเทศ ถึงแม้ว่าวิจัยอันนี้จะทำให้เกี่ยวกับบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ จากแต่ผู้วิจัยได้มองภาพรวมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นการประสานงานที่สัมพันธ์ในส่วนงานการพัฒนางานวิเทศสัมพันธ์ด้านบทบาทของผู้สอนกับการนำมหาวิทยาลัยสู่สากล ให้ความรู้เพิ่มเติมและเสริมสร้างบทบาทของงานวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ไปสู่สากล พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในการเข้าสู่สมาคมอาเซียนและผลงานวิจัยนี้จะถูกนำเสนอเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรในอนาคต

ทฤษฎี สมมุติฐาน (ถ้ามี) และกรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

ทฤษฎีและสมมุติฐาน



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์
2. เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. แผนพัฒนาจำนวนบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือผลการวิจัยสู่กลุ่มเป้าหมาย

1. การดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานกับวิเทศสัมพันธ์
2. การจัดทำ Focus Group ของกลุ่มบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยนำผลการประชุมในข้อ 1 และผลการวิจัยเข้าร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยให้มีความสมบูรณ์
3. สรุปร่วมกับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผู้งานกับวิเทศสัมพันธ์และนำเสนอแผนนโยบายให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการคมนาคมภายใต้ระบบทุนนิยมโลกถือเป็นหัวใจสำคัญของโลกาภิวัตน์ ระบบการสื่อสารช่วยส่งผ่านประสบการณ์ วิถีชีวิต และวัฒนธรรม วัฒนธรรมจากสากลมาผนวกรวมเข้ากับท้องถิ่น ก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม และระบบคุณค่าต่างๆในสังคมไทย(เย็นจิตร ถิ่นขาม,2553)

ก่อนที่จะมีมนุษย์เกิดขึ้นก็มีความหลากหลายในธรรมชาติเป็นพื้นฐานมาก่อน มนุษย์ก็เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ในที่แต่ละแห่งมนุษย์ก็ย่อมเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน และอยู่ร่วมอย่างสอดคล้องกับธรรมชาติ จึงมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน เรียกว่าเป็นความหลากหลายทางชีวภาพ กับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกัน พัฒนาการและการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งนี้ตั้งอยู่บนฐานความคิดของนักโบราณคดี เช่น กอร์ดอน ไชล์ด และเรื่องการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมของสำนักโคลัมเบียสมัยคริสต์ทศวรรษที่ 1920 นำโดยฟรานซ์ โบแอส ซึ่งเชื่อว่าวัฒนธรรมมีศูนย์กลางและแพร่กระจายสู่ชายขอบและสังคมอื่น การปะทะสังสรรค์ทางวัฒนธรรมทำให้เกิดการยอมรับวัฒนธรรมของกันและกัน ความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงเป็นผลจากการที่วัฒนธรรมพัฒนาการที่แตกต่างกัน และมีการผสมผสานเอาบางส่วนของวัฒนธรรมอื่นมาด้วย การปรับรับวัฒนธรรมซึ่งกันและกันนี้มีรูปแบบต่างๆ ขึ้นอยู่กับกระบวนการปรับตัวในอดีต

วัฒนธรรมมวลชนโลกมีลักษณะ 2 ประการ คือ ประการแรกทุกอย่างยังคงมีศูนย์กลางที่ประเทศตะวันตกเหมือนกับโลกยุคที่ผ่านมา และทุกอย่างจะใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลในการสื่อสาร จะแตกต่างกับทศวรรษก่อนๆ ในแง่ที่ว่าสหรัฐอเมริกากลายเป็นประเทศศูนย์กลางของโลกาภิวัตน์อย่างเต็มตัว ประการที่สอง วัฒนธรรมมวลชนโลกจะมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่สร้างขึ้นมาจากตัวแทนวัฒนธรรมอันหลากหลาย เป็นวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยการปรับเปลี่ยน ผสมผสาน คัดเลือก ตัดรอง และชิมชับริหว่างใหม่ เก้า ระหว่างท้องถิ่นกับสากล แต่ทั้งหมดนี้จะเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ทุกอย่างจะดำเนินต่อไป และสำคัญไม่ใช่เป็นกระบวนการรื้อถอน หรือทำลายล้างแบบเบ็ดเสร็จ

แนวคิด ความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความเกี่ยวข้องและทับซ้อนกับแนวคิด อัตลักษณ์ (Identity) นั่นคือ เมื่อเกิดกระแสโลกาภิวัตน์นั้นได้เกิดแนวคิดหรือกระแสที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและการรักษาความหลากหลายวัฒนธรรมให้คงอยู่ด้วยการเกิดคู่ตรงข้ามของโลกาภิวัตน์คือ ท้องถิ่นนิยม (Localism) และแนวคิดของอัตลักษณ์ (สำนึกแห่งความเป็นตัวตน)

ดังนั้นศึกษาวัฒนธรรมจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจวัฒนธรรมภายใต้กรอบของการเปลี่ยนแปลงและการก้าวพ้นออกจากพื้นที่และเวลา เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาและพรมแดนรัฐชาติในอดีต

ปรับเข้าสู่วัฒนธรรมโลก-รับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

กระบวนการโลกาภิวัตน์ที่หมายถึงการแพร่กระจายทางวัฒนธรรมสากลโลกนั้น ไม่ได้หมายความว่าคนทั้งโลกจะมีวัฒนธรรมเพียงชุดเดียว มนุษย์เราต้องการเอกลักษณ์และความเฉพาะตัว มีรากเหง้า ซึ่ง Kooinan (1993 ใน อัมรา พงศาพิชญ์, 2549) เชื่อว่าการบริหารจัดการสังคมสมัยที่ซับซ้อนหลากหลายและมีพลวัตคือปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับสังคมวัฒนธรรม ในการตอบสนองต่อสังคม รัฐต้องสามารถแทรกแซงและจัดการความขัดแย้งทางสังคมการเมืองได้ วิธีการจัดการนี้เรียกว่า governance ซึ่งแตกต่าง

จาก governing ตามที่เข้าใจกันว่าเป็นการจัดการโดยคณะบุคคลแยกต่างหากจากสังคมโดยรวม ดังนั้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ความต้องการในสังคมมีอย่างน้อย 2 ระดับ ในระดับสังคมมีความจำเป็นที่จะต้องวางแผนและกำกับทิศทาง ในระดับปัจเจก คือ ความจำเป็นที่จะต้องมีเสรีภาพ อิสระ และการมีอัตลักษณ์เฉพาะตัว องค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ดีใน 2 ระดับนี้คือความสมดุลระหว่างองค์ประกอบส่วนสาธารณะและส่วนปัจเจกบุคคล

ปัจเจกบุคคลควรเข้าใจความเป็นไปของความหลากหลายและรู้เท่าทันปฏิบัติการของวัฒนธรรมสมัยนิยม หรือวัฒนธรรมโลกที่จะเข้าครอบงำความเป็นตัวตนและกลืนกลายความหลากหลาย ซึ่งวุฒิชัย ฤกษ์ประกรกิจ และคณะ(อ้างในพัฒนา กิตติอาสา, 2546, 49)ได้นำเสนอว่า เครื่องมือที่สำคัญที่สุดของการสร้างตัวตนของคนและสินค้าในกระแสวัฒนธรรมสมัยนิยม ประกอบด้วยกลวิธี 7 อย่าง ได้แก่ 1. การใช้คำขวัญ หรือคำสั้น ๆ ที่จำง่ายซึ่งจะช่วยดึงดูดให้ผู้คนสนใจ 2. การตราหน้า การทำให้คนตัดสินใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ใช้เหตุผลประกอบ 3. การเหมารวม การทำให้คนเกิดความรู้สึกดีหรือประทับใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยปราศจากการวิเคราะห์ ตรวจสอบ 4. การถ่ายโอนสัญลักษณ์ เป็นการใช้สัญลักษณ์ของสิ่งที่น่าเชื่อถือ เป็นที่เคารพมาเพื่อถ่ายโอนลงสู่อีกสิ่งหนึ่ง 5. การแห่ตาม การกระตุ้นความรู้สึกอยากมีพวกพ้อง ความเห็นด้วย 6. ความดึงดูดทางเพศ(sex appeal) การกระตุ้นความรู้สึกทางเพศให้คนหันมาสนใจ 7. เสียงดนตรี การนำเพลงประกอบ ทำให้รู้สึกคล้อยตาม และจดจำได้ง่าย ดังนั้นปัจเจกบุคคลจึงควรรู้เท่าทันปฏิบัติการของสินค้าและวัฒนธรรมสมัยนิยมต่างๆ ที่จะเข้ามาทำลายวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายอยู่เดิมให้กลายเป็นเพียงอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง

วัฒนธรรมในปัจจุบันไม่ได้อยู่ในรูปของพฤติกรรม ศิลปะ ขนบธรรมเนียม หรือความเชื่อเท่านั้น แต่วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความสามารถกระทำการสร้างอำนาจหรือความชอบธรรมได้ด้วย ในช่วงสมัยที่มารช่วงชิงอำนาจเพื่อครอบงำระชากรโลก วัฒนธรรมคือกลไกในการเผยแพร่อุดมการณ์ได้เป็นอย่างดี แต่ในสมัยที่ความแตกต่างของอุดมการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจลดความสำคัญลง สิ่งที่ปรากฏให้เห็นเด่นชัดคือ การลดความสำคัญของวัฒนธรรมรัฐชาติ วัฒนธรรมกลุ่มย่อยต่างๆ ปรากฏรูปแบบชัดเจนมากขึ้น จนเกิดการยอมรับความคิดเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกระแสโลกาภิวัตน์

เป้าหมาย

- เพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร
- เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของทรัพยากรบุคคลเหล่านั้น
- เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขัน และปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย

- เพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร
- เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของทรัพยากรบุคคลเหล่านั้น
- เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขัน และปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป หน้าที่และกิจกรรมหลัก

- วางแผนกำลังคน (Human resource planning)
- จัดหากำลังคน (Staffing)
- การสรรหา (Recruitment)
- การคัดเลือก (Selection)
- การทดแทนตำแหน่งงาน (Placement)
- ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal)
- พัฒนาและฝึกอบรม (Training and development)
- ผลตอบแทนและประโยชน์อื่นๆ (Compensation and benefits)
- แรงงานสัมพันธ์ (Labor relations)

การขยายตัวของระบบเศรษฐกิจการตลาด การขยายตัวของวิธีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลรูปแบบต่างๆ ทำให้รัฐชาติถูกลดอำนาจทางเศรษฐกิจลงเกือบสิ้นเชิง อำนาจทางการเมืองก็ลดลงโดยปริยาย เมื่อการขยายตัวของวัฒนธรรมที่หลากหลายประสานกับการขยายตัวของเศรษฐกิจการตลาดข้ามชาติ มีผลในการลดบทบาทของรัฐชาติในการปกครอง รูปแบบการบริหารปกครองจึงต้องปรับเปลี่ยนจากการปกครองในระบบ “ผู้ปกครองผู้ใต้ปกครอง” มาเป็นระบบการบริหารจัดการโดยประชาชน บนพื้นฐานความแตกต่างของกลุ่มชนเนื่องจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม และเมื่อสังคมสมัยใหม่ที่เป็นสังคมที่หลากหลาย ซับซ้อน และมีพลังพลวัต วิธีการบริหารจัดการก็จำเป็นที่จะต้องหลากหลาย ซับซ้อนในรูปเครือข่ายและเชื่อมโยงหลายทิศทาง องค์การสังคมที่เกิดขึ้นจากหลายรูปแบบน่าจะเป็นกลุ่มองค์กรที่มีพลังเข้ามาทำหน้าที่แทนองค์กรรัฐชาติได้อย่างดี

อย่างไรก็ตามกระแสโลกาภิวัตน์ทางวัฒนธรรมที่ได้พัดผ่านเลยคนยากจนส่วนใหญ่ซึ่งมีปริมาณมากกว่าหนึ่งพันล้านคนแม้ว่าเป้าหมายของการพัฒนาทั้งปวงจะมุ่งการกระตุ้นที่ให้ประชากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มขีดความสามารถทว่าบ่อยครั้งเหลือเกินที่คนยากจนกลับกลายเป็นคนที่ต้องแบกรับภาระหนักของกระบวนการพัฒนาและกระแสวัฒนธรรมต่างๆ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผลกระทบของวัฒนธรรมตะวันตก การสื่อสารของมหาชน การเพิ่มปริมาณประชากรอย่างรวดเร็ว การขยายตัวของชุมชนเมืองและการล่มสลายของวิถีชีวิตในลักษณะชุมชนเล็กๆ และครอบครัวขยาย ส่งผลให้วัฒนธรรมตามชนบทประเพณีซึ่งมักถ่ายทอดทางปาฐะเสื่อมถอยตามไปด้วย วัฒนธรรมทั้งมวลมิได้มีคุณลักษณะในเชิงผูกขาดแต่วัฒนธรรมของกลุ่มชนชั้นนำในสังคมซึ่งมักจะคล้ายกับวัฒนธรรมโลก มีแนวโน้มที่จะแบ่งแยกกีดกันคนยากจนและคนไร้สิทธิไร้เสียง ไร้อำนาจ ให้อยู่ภายนอกขอบเขตของสังคม ดังนั้นการที่จะอยู่ในสังคมที่มีการปรับเปลี่ยนตามกระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งไม่ส่งผลต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับความหลากหลายและความใจประวัติดิศาสตร์ความเป็นมาที่แตกต่างกันของคนในแต่ละสังคมมากกว่าการพยายามสร้างความเป็นเอกภาพจอมปลอม

ลักษณะของโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดความฉาบฉวยชั่วคราว ทั้งในแง่ของรสนิยมการบริโภคและการใช้ชีวิต อีกทั้งยังทำให้บางสิ่งบางอย่างเลือนหายไปจากจิตสำนึกของบุคคล อาทิ ความรู้สึกสงบ ความต่อเนื่อง มั่นคง ความผูกพันที่ลึกซึ้งกับผู้อื่น รวมถึงความผูกพันกับเวลาและสถานที่ (อภิญญา เฟื่องฟูสกุล, 2546) และ

ผลของมันก็คือ การเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนวิธีการมองความจริง เปลี่ยนแบบแผนในการใช้ชีวิตประจำวัน ของปัจเจกบุคคล และเปลี่ยนแบบแผนประเพณีต่างๆที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมา (พัฒนา กิตติอาษา, 2546)

Max Weber นักทฤษฎีกระแสหลัก (ในอัมรา พงศาพิชญ์, 2549) มองว่าการพัฒนาอุตสาหกรรม และการกลายเป็นสังคมใหม่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในยุโรปจากพื้นฐานความคิดเสรีนิยมที่ทุกคนเรียกร้อง สิทธิเสรีภาพ ในด้านสังคมวัฒนธรรมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปคริสเตียน นอกจากนั้นการที่สังคม จะพัฒนาหรือขับเคลื่อนไปนั้นต้องอยู่บนบรรทัดฐาน ค่านิยม และวิธีการคิดที่เหมือนกัน(อัมรา พงศาพิชญ์, 2549) ในขณะที่ปัจจุบันแนวทางการมองหรือการศึกษาวัฒนธรรมในยุคที่หลังทุนนิยมหรือยุคทฤษฎีวิพากษ์ ได้มีนักวิชาการที่เชื่อว่าสังคมสมัยใหม่มีปัญหาและความไม่สมดุลดังนั้นก็การมองวัฒนธรรม แบบเดิมไม่สามารถที่จะอธิบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายในสังคมได้

นักวิชาการสำนักแฟรงก์เฟิร์ต (Frankfurt School) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของนักทฤษฎีวิพากษ์ (Critical Theory) เช่น Habermas ได้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมกับโครงสร้างสังคม รวมทั้งปัจจัยภายนอก ตลอดจนรูปแบบการสื่อสาร ฯลฯ วัฒนธรรมจึงเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงจะถาวรหรือคงอยู่ตราบเท่าที่ความชอบธรรมและในสังคมสมัยใหม่ความชอบธรรมเป็นสิ่งสำคัญ มาก และทั้ง Habermas และ Foucault เองก็ได้ให้ความสำคัญแก่วัฒนธรรมและความรู้ซึ่งเป็นส่วนของ วัฒนธรรม และความรู้ที่ถูกครอบงำโดยหลักการของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีพลังอำนาจมาก และ วัฒนธรรมของ Habermas เองก็ไม่มีพื้นที่และเวลาเป็นตัวกำหนดความเหมือนหรือความแตกต่างกันของ วัฒนธรรม

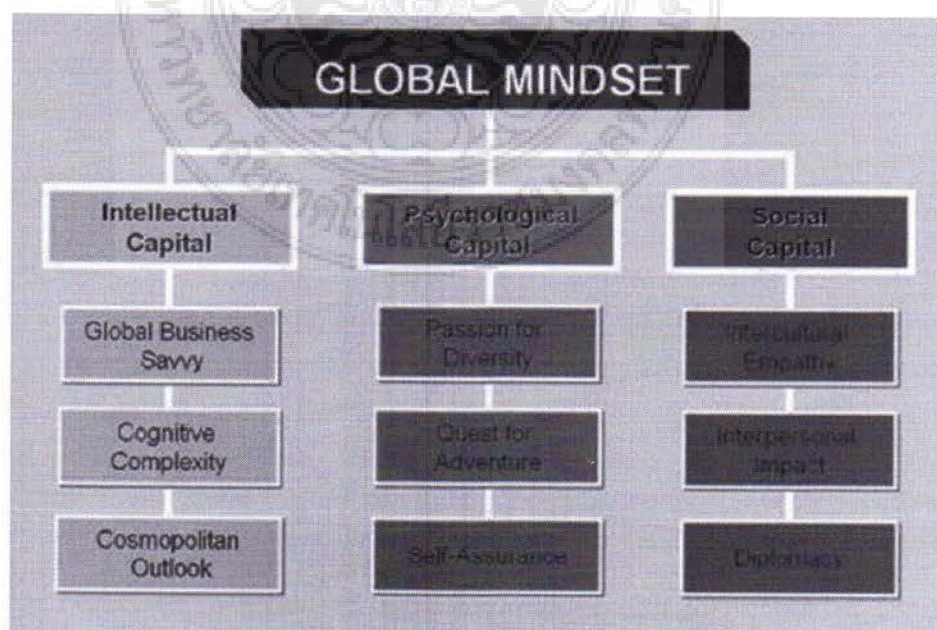
ขณะที่นักทฤษฎีวิพากษ์หลายคนมองวัฒนธรรมอุตสาหกรรมเป็นเรื่องของการทำลายความ หลากหลาย เนื่องจากถูกกำหนดด้วยระบบกำไร ขาดทุน ของระบบตลาดทุนนิยม การผลิตและการบริโภค ต้องเป็นไปตามกลไกแห่งตลาด วัฒนธรรมสมัยทุนนิยมจึงขาดลักษณะการวิพากษ์และยอมจำนนต่อสถาบัน สังคม ถูกครอบงำจากอุตสาหกรรมวัฒนธรรม นักคิดสำนักแฟรงก์เฟิร์ตอีกผู้หนึ่ง คือ ว็อลเทอร์ เบนจามิน (Walter Benjamin) ในงานเขียน เรื่อง “The Work of Art in an Age of Mechanical Reproduction” ได้เสนอมุมมองในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมในเชิงบวกที่แตกต่างไปจาก Adorno และ ฮอร์กโฮมเมอร์ โดย ลื่นเชิง เข้าเห็นว่าข้อเสนอ เรื่องการสร้างอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเป็นมุมมองของวัฒนธรรมชนชั้นที่เรียก ตัวเองว่า ผู้ดี หรือ กลุ่มชนชั้นสูง ที่ประสงค์จะเห็นความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของงานศิลปะที่ไม่มีการ ลอกเลียนแบบ เบนจามินเชื่อว่าถ้ามองจากจุดยืนประชาธิปไตยวัฒนธรรมจะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ตีความที่ศิลปะ พิเศษหายากของชนชั้นสูงจะถูกแพร่กระจายไปในราคาถูกให้ประชาชนทั่วไปได้มีโอกาสเข้าถึง การผลิตซ้ำ และการที่ประชาชนนำไปสู่ชีวิตประจำวันของพวกเขาจึงเป็นเรื่องดีและก่อให้เกิดการตีความหมายใหม่ๆ จาก มวลชนอันหลากหลาย ไม่จำเป็นต้องผูกขาดการตีความศิลปะ โดยผู้เชี่ยวชาญศิลปะชั้นสูงอีกต่อไป เบน จามินเห็นว่าการเสพงานศิลปะแบบอุตสาหกรรมวัฒนธรรมไม่จำเป็นต้องทำให้ลิมปัญหาทางโลกใน ชีวิตประจำวันตรงกันข้ามเนื้อหาสาระของสื่อมวลชนหลายเรื่องกลับช่วยให้ประชาชนเข้าร่วมในการปฏิบัติการ ทางสังคมและมีความคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น เนื่องจากการผลิตซ้ำและการแพร่กระจายของวัฒนธรรมไปสู่ มวลชนเป็นสิ่งที่ดี เบนจามินจึงเห็นประโยชน์และสนับสนุนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการผลิตวัฒนธรรม ลินค้าให้มวลชน นอกจากนั้นเขาเห็นว่า ในระบบการผลิตแบบทุนนิยม การสร้างวัฒนธรรมเป็นสินค้า มวลชนเป็นไปเพื่อรับใช้การเมือง การเมืองในที่นี้ไม่ใช่โลกอันสมบูรณ์แบบ แต่เป็นการเมืองในวิถีประจำวัน ของประชาชนซึ่งหมายถึงศิลปวัฒนธรรมกลายเป็นพื้นที่ของการต่อสู้ในการสร้างนิยามความหมายหรือการ ตีความหมายใหม่ๆ ของประชาชนนั่นเอง

ดังนั้นกระบวนทัศน์ของการมองวัฒนธรรมที่หลากหลายในแนวความหมายเดิมและความหมายใหม่จึงแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของโลกและ แนวคิดการตีความทางวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากเดิมการผสมกลมกลืนทางสังคมและวัฒนธรรมที่มากขึ้นและอธิบายระดับของการกลมกลืนในประเด็นหลักสามประเด็น ได้แก่ภาษาและการสื่อสาร กระบวนการกลมกลืนทางสังคม และการปรับตัวทางวัฒนธรรม ระดับความกลมกลืนบนพื้นฐานของมโนทัศน์ผ่านการสำรวจเชิงปริมาณอย่างกว้างขวางในชาวตะวันตกที่เข้ามาทำงานในต่างประเทศ ปัจจัยส่วนมากที่ก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าวได้รับการบ่งชี้และทดสอบผ่านชุดของเครื่องชี้วัดที่เกี่ยวข้องซึ่งบ่งชี้ว่า (1) สถานภาพของความเป็นชาวต่างชาติ, (2) ลักษณะร่วมซึ่งมีความเป็นสากล, และ (3) การขาดเครือข่ายทางสังคมเป็นปัจจัยหลักที่เป็นอุปสรรคต่อความตั้งใจหรือความสามารถของผู้มาทำงานในต่างประเทศการผสมกลมกลืนกับสังคมต่างชาตินอกจากนี้กลุ่มและองค์กรต่างประเทศ ควรสำรวจบทบาทหน้าที่ของตนภายในชุมชนท้องถิ่น โดยเน้นการผสมกลมกลืนเพิ่มมากขึ้น

ความเหมือนบนความแตกต่าง – แนวคิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม

แนวความคิดในเรื่องพหุนิยม (Pluralism) ปรากฏอยู่อย่างเด่นชัดในสังคมที่มีความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์และวัฒนธรรม ซึ่งมีความตระหนักถึงสภาพของความหลากหลายนั้นและพยายามที่จะทำให้ความหลากหลายนั้นดำรงอยู่ได้ร่วมกันในสังคมอย่างเป็นปกติ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำและพัฒนาองค์กรให้มี global mindset หรือชุดความคิดที่เป็นสากลในระดับโลก เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการจะก้าวเข้าสู่เวทีโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) หรืออย่างน้อยก็พร้อมสำหรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า สถาบัน Thunderbird Global Mindset Institute ได้สร้างชุดเครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์กรและผู้นำให้เป็นผู้เล่นระดับโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ที่เรียกว่า Global Mindset Inventory (GMI) ที่ใช้ในการประเมินทุนที่สำคัญ 3 ด้านที่แสดงให้เห็นถึงระดับของ global mindset ในองค์กร ซึ่งได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา ทุนทางสังคม และทุนทางปัญญา ซึ่งมีเนื้อหาหลัก ๆ ดังต่อไปนี้



1. Intellectual Capital (IC) ทูทางปัญญา

- ความรู้ในอุตสาหกรรมระดับโลก
- เข้าใจคุณค่าของเครือข่ายและองค์กรต่าง ๆ
- เข้าใจความซับซ้อนในประเด็นสำคัญระดับโลก
- เข้าถึงภูมิปัญญาเชิงวัฒนธรรม

2. Psychological Capital (PC) ทูทางจิตวิทยา

- เคารพวัฒนธรรมที่แตกต่าง
- ทักษะคิดที่เปิดกว้างยอมรับความหลากหลาย
- มีใจรักการเรียนรู้เพื่อสำรวจวัฒนธรรมที่แตกต่าง
- ลักษณะบุคลิกภาพเชิงบวกเช่นความยืดหยุ่น อยากรู้อยากเห็น ความเชื่อมั่นและการแสวงหาการผจญภัย

3. Social Capital (SC) ทูทางสังคม

- เครือข่ายความสัมพันธ์ระดับประเทศ
- สมรรถนะระหว่างบุคคลที่จำเป็นในการพัฒนาความสัมพันธ์ใหม่
- ทักษะความเป็นผู้นำที่จำเป็นคือการระดมพนักงานสู่เวทีโลก

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับ กระแสโลกาภิวัตน์ ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน

- กระแสโลกาภิวัตน์ และ เทคโนโลยีเกิดใหม่
- สภาพแวดล้อมใหม่ – ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น
- ซับซ้อนมากขึ้น
การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- รายได้ลดลง
- ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน การแข่งขันที่รุนแรง
- ความจำเป็นมุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคล บทบาท และ ความสามารถของ HR
- ความสามารถของบุคลากร
- กระบวนการจัดการบุคลากรและ
บทบาทต่างๆ ของบุคลากร
- บทบาทของ HR ต่อสถาปัตยกรรมองค์กร
- หน้าที่ของ IHR ที่เพิ่มขึ้นในกระแสโลกาภิวัตน์
- ประเภทของแรงงาน
 - แรงงานต่างวัฒนธรรม
 - การประสานงาน
 - การสื่อสาร
- กิจกรรมทั่วไป
 - การจัดซื้อจัดหา
 - การจัดสรรงบประมาณ
 - การใช้ประโยชน์สูงสุดจากบุคลากร

■ ลักษณะการบริหารงานเมื่อกิจการขยายไปต่างประเทศ

□ Host country (HCN)

คำนิยาม Host Country National (HCN): หมายถึง เป็นของประเทศที่กิจการสาขาตั้งอยู่

□ Parent country (PCN)

Parent Country National (PCN): หมายถึง เป็นของประเทศที่สำนักงานใหญ่หรือกิจการแม่ตั้งอยู่

□ Third country (TCN)

Third Country Nationals (TCN): หมายถึง เป็นของประเทศอื่นใดก็ได้ที่ถูกจ้างโดยกิจการด้านภาษี การปรับตัวทางวัฒนธรรม งานบริการธุรการ การมีมุมมองที่กว้างขึ้น เพื่อสนองความต้องการที่หลากหลาย เกี่ยวข้องชีวิตส่วนตัวที่มากขึ้น เช่น การปรับตัวของครอบครัว คู่สมรส บุตร เปลี่ยนแปลงการมุ่งเน้นการใช้แรงงานจากส่วนกลางและท้องถิ่นที่เป็นธรรมชาติเสี่ยงผิดพลาดมากขึ้น เช่น การมอบหมายบุคคลประจำต่างประเทศ การก่อการร้ายในต่างประเทศ อิทธิพลภายนอกมากขึ้น เช่น กฎเกณฑ์ของรัฐบาลต่างประเทศ การปฏิบัติใช้กฎหมาย ความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานในประเทศที่แตกต่างกันพร้อมๆ กัน สัญชาติของแรงงานที่หลากหลาย ความแตกของสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ตลาดหรืออุตสาหกรรมที่กิจการข้ามชาติเข้ามาเกี่ยวข้อง

ทัศนคติของผู้บริหารระดับสูง ขนาดหรือขอบเขตความไว้วางใจจากประเทศแม่

□ ความหมาย ผู้ปฏิบัติงานประจำต่างประเทศ (expatriate)

□ พนักงานที่ปฏิบัติงานและอยู่ในต่างประเทศเป็นการชั่วคราว

■ บางครั้งใช้คำว่า “international assignees”

■ อาจจะเป็น PCNs ที่ย้ายมาจากประเทศแม่ หรืออาจจะเป็น TCNs ย้ายมาจากสาขาในประเทศอื่นหรือจากบริษัทแม่ หรืออาจจะเป็น HCNs ย้ายมาจากกิจการสาขาในต่างประเทศมาที่บริษัทแม่

□ การเคลื่อนไหลของบุคลากร มีความซับซ้อนขึ้นทั้งในแง่ของวิธีการและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

□ ปัญหาของพนักงานประจำต่างประเทศ

□ อัตราเสี่ยงความล้มเหลวมีสูง

□ ค่าเฉลี่ยความเสียหายที่เกิดจากความล้มเหลวอาจสูงถึงสามเท่าของรายได้พนักงานเมื่ออยู่ในประเทศแม่รวมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการย้ายที่อยู่

□ กรณีประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า 16% - 40% ถูกส่งไปประเทศที่พัฒนาแล้ว และเกือบ 70% ถูกส่งไปประเทศที่พัฒนาน้อยกว่าและกลับก่อนกำหนด

■ สาเหตุของความล้มเหลว (โดยเฉพาะของระดับบริหาร)

1. คู่สมรสไม่สามารถปรับตัวได้
2. ไม่สามารถปรับตัวเองได้
3. ปัญหาอื่นๆ เกี่ยวเนื่องครอบครัว
4. ภาวะอารมณ์และวุฒิภาวะส่วนบุคคล

5. ไม่สามารถแบกรับความรับผิดชอบภาคพื้นทะเลที่เป็นภาระใหญ่ได้
 6. ขาดความสามารถทางเทคนิค
 7. ประสบความยุ่งยากจากสภาพแวดล้อมใหม่
- The “Top Ten” Multinationals
 1. Rio Tinto (UK/Australia)
 2. Thomson Corporation (Canada)
 3. ABB (Switzerland)
 4. Nestlé (Switzerland)
 5. British American Tobacco (UK)
 6. Electrolux (Sweden)
 7. Interbrew (Belgium)
 8. Anglo American (UK)
 9. AstraZeneca (UK)
 10. Philips Electronics (The Netherlands)

หลักเกณฑ์ในการเลือกวิธีจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขึ้นอยู่กับ

- กลยุทธ์ระหว่างประเทศของกิจการ
- ความเกี่ยวข้องกับกฎหมายและการเมือง
- ระดับการพัฒนาของประเทศสถานที่กิจการตั้ง
- เทคโนโลยีและธรรมชาติของผลิตภัณฑ์
- วงจรชีวิตขององค์กร
- ความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- แนวทางการบริหารงานบุคลากรระหว่างประเทศ

Ethnocentric: รวมศูนย์อำนาจที่ประเทศแม่ บุคลากรจากสำนักงานใหญ่ควบคุมทั้งหมด

Polycentric: กระจายอำนาจ แต่ละสาขามีอำนาจการตัดสินใจระดับหนึ่ง HCNs ควบคุมดูแลสาขา

Geocentric: ไม่มีการแบ่งความเป็นชาติประเทศเพื่อความสามารถในการแข่งขัน

- Ethnocentric : staffing

1. Ethnocentric นโยบายการจัดกำลังคนตำแหน่งบริหารสำคัญมาจากประเทศแม่ กิจการที่ใช้นโยบายนี้ มักมีความเชื่อที่ว่าไม่สามารถที่จะจัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ดีได้ในประเทศนั้น โดยเฉพาะตำแหน่งบริหารระดับสูงเป็นวิธีการดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว คุณค่าที่กิจการจะสามารถถ่ายโอนความสามารถหลัก (core competencies) ไปยังการปฏิบัติการในต่างประเทศได้ต้องผ่านคนจากประเทศแม่ ปัจจุบันวิธีการจัดกำลังคนแบบ ethnocentric ไม่เป็นที่นิยมเนื่องจากไปจำกัดโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานในประเทศสาขา เกิดความไม่เข้าใจที่แท้จริงในเรื่องวัฒนธรรม (cultural myopia)

2. Polycentric สรรหาบุคลากรจากประเทศสาขาเพื่อบริหารงานบรรดากิจการสาขาที่ตั้งอยู่ในแต่ละประเทศนั้นๆ สามารถลดปัญหาความไม่เข้าใจวัฒนธรรม อาจจะมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าวิธีการแบบ ethnocentric

3. Geocentric แสวงหาบุคลากรที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึงว่าจะมาจากประเทศใด ๆ

วิธีการแบบนี้สอดคล้องกับการสร้างวัฒนธรรมให้หลอมรวมเป็นหนึ่ง และเกิดเครือข่ายร่วมมือการบริหารจัดการแบบไม่เป็นทางการ (informal management network) นโยบายของรัฐบาลบางประเทศในการ

จำกัดการเคลื่อนย้ายแรงงานอาจเป็นข้อจำกัดต่อการใช้วิธีการแบบนี้ ทำให้กิจการสามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากบุคลากรเป็นวิธีการที่ค่าใช้จ่ายสูงมาก

ตารางเปรียบเทียบแนวทางการจัดหากำลังคน (Staffing)

ตารางเปรียบเทียบแนวทางการจัดหากำลังคน (Staffing)

อัตราความล้มเหลวของผู้ที่ไปประจำในต่างประเทศ

■ ความสามารถผู้ที่ต้องไปประจำในต่างประเทศ

กิจการสมารถที่จะลดความล้มเหลวโดยใช้ขั้นตอนการคัดสรรที่ดี

มิติ 4 ด้านที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการที่ผู้ปฏิบัติงานในต่างประเทศ :

1. self-orientation - ความเคารพนับถือตนเอง เชื้อมั่นในตนเอง การมีสภาพจิตใจที่ดี
2. others-orientation - มีความสามารถในการตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในประเทศที่เข้าไปดำรงตำแหน่ง

■ ความสามารถของผู้ที่ต้องไปประจำในต่างประเทศ (ต่อ)

3. perceptual ability - สามารถทำความเข้าใจได้ว่าทำไมผู้คนในประเทศต่าง ๆ เหล่านั้นถึงประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่เราได้กระทำอยู่

4. cultural toughness - สามารถปรับตัววัฒนธรรมแวดล้อมให้เข้ากับตำแหน่งที่ตนเองได้ดำรงอยู่

■ The Global Mindset

A global mindset เป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารที่จะไปทำงานยังต่างประเทศควรมี

A global mindset สิ่งแรกที่มีมักจะได้รับมาจากครอบครัวในช่วงแรก ๆ ของชีวิต แต่เมื่อประจำอยู่ต่างประเทศทำให้เกิดสภาพเป็นวัฒนธรรมคู่ (bicultural) คือการที่ต้องอาศัยอยู่ในต่างประเทศ หรือ การเรียนภาษาต่างประเทศ แล้วต้องนำมาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตปกติครอบครัวการฝึกอบรมและการพัฒนาการบริหารการฝึกอบรม (Training) มุ่งเน้นที่การเตรียมผู้บริหารสำหรับงานที่เฉพาะเจาะจง การพัฒนาการบริหาร (Management Development) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะของผู้บริหารที่มีต่อวิชาชีพของเขา / เธอในกิจการนั้น ๆ

ในอดีตที่ผ่านมา กิจการส่วนมากจะมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรมมากกว่าการพัฒนาการบริหาร การฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะต้องไปประจำในต่างประเทศการฝึกอบรมด้านวัฒนธรรม (Cultural Training) มุ่งหวังให้ผู้บริหารเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวัฒนธรรมของประเทศที่ไปประจำอยู่การฝึกอบรมด้านภาษา (Language Training) การไม่มีความเชื่อมั่นต่อภาษาอังกฤษจะไปลดความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในต่างประเทศ

การฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่จะต้องไปประจำในต่างประเทศ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Practical Training) เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครอบครัวใช้ชีวิตประจำวันในต่างประเทศได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพื่อช่วยลดอัตราความล้มเหลวในการทำงานในต่างประเทศ

หมายเหตุ : จากการศึกษาพบว่า 30% ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงาน 1-5 ปี จะได้รับการอบรมก่อนออกเดินทางไปต่างประเทศ

■ การเดินทางกลับประเทศ การเตรียมการและการพัฒนาผู้บริหารก่อนที่เดินทางกลับองค์การในประเทศบ้านเกิดเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมและพัฒนา

ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้องจัดเตรียมแผนล่วงหน้าที่ดีในการที่จะรองรับเหล่าผู้บริหารทั้งหลายที่จะเดินทางกลับองค์กรของตนในประเทศแม่เมื่อภารกิจสำเร็จลุล่วงแล้ว และเพื่อการใช้ประโยชน์สูงสุดจากความรู้และประสบการณ์ที่จะได้รับมากจากต่างประเทศ

การพัฒนาการจัดการและกลยุทธ์
โปรแกรมการพัฒนาการจัดการเป็นการพัฒนาระดับทักษะของผู้บริหาร โดยให้การศึกษาการจัดการอย่างต่อเนื่อง มีการหมุนเวียนผู้บริหารไปในงานต่างๆ ภายในกิจการเพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลาย การพัฒนาการจัดการนำมาใช้เป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ ในการสร้างวัฒนธรรมเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวที่แข็งแกร่งและเครือข่ายผู้บริหารที่ไม่เป็นทางการ (Informal Management Network) ซึ่งทั้งสองประเด็นเป็นเครื่องช่วยสนับสนุนกลยุทธ์ระดับโลกและกลยุทธ์ระหว่างประเทศได้ดี

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบการควบคุมของกิจการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในต่างประเทศเป็นเรื่องที่ซับซ้อนเป็นกรณีพิเศษ ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบดั้งเดิม ผู้บริหารของทั้งประเทศที่ไปปฏิบัติงานและประเทศแม่จะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศนั้น ผู้ประเมินมักจะมีอคติโดยที่ไม่ได้ตั้งใจเสมอ ผู้ประเมินในประเทศแม่จะให้ความเชื่อถือข้อมูลที่เป็นหลักฐานหนักแน่น ขณะที่ผู้ประเมินในประเทศที่ไปปฏิบัติงานจะลำเอียงไปทางสิ่งอ้างอิงรายรอบที่ได้รับทราบมา

แนวทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อเป็นการลดความลำเอียงในการประเมินผล ผู้ปฏิบัติงานต่างประเทศส่วนใหญ่เชื่อว่าควรจะให้น้ำหนักกับการประเมินผลที่เกิดในจากผู้ประเมินที่อยู่ในสถานที่ตั้งเดียวกับที่ตนปฏิบัติงานมากกว่า ผู้ที่เคยปฏิบัติงานในต่างประเทศที่เดียวกับตนเองควรจะมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานควรจะได้มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ทำการประเมินในทั้งสองประเทศก่อนที่จะเขียนสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสุดท้าย

การจ่ายผลตอบแทน (Compensation)

กิจการจะต้องเผชิญกับประเด็นสำคัญ 2 ประการ :

1. วิธีการที่จะปรับระดับ (How to adjust) ผลตอบแทนที่สะท้อนถึงความแตกต่างของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน
2. ผลตอบแทนที่จะต้องจ่าย (Expatriate Pay)

ความแตกต่างในการจ่ายผลตอบแทน

มีความแตกต่างของค่าตอบแทนผู้บริหารในแต่ละประเทศชัดเจนในปี ค.ศ. 2005-2006 ค่าตอบแทนเฉลี่ยของผู้บริหารสูงสุดด้าน HR ใน สรอ. ประมาณ \$525,923 ในญี่ปุ่นประมาณ \$237,697 และในไต้หวันประมาณ \$158,146 กิจการต้องตัดสินใจว่าจะจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละประเทศตามมาตรฐานแต่ละประเทศ หรือ จะจ่ายเท่ากันทุกประเทศทั่วโลกกรณีเช่นนี้เป็นประเด็นท้าทายโดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการที่ใช้นโยบายการคัดสรรบุคลากรแบบ Geocentric ระยะหลังหลายกิจการหันไปใช้โครงสร้าง

การจ่ายผลตอบแทนที่พยายามใช้มาตรฐานเดียวกันทั่วโลก

- **ผลตอบแทนที่จะต้องจ่าย (Expatriate Pay)**
- กิจกรรมส่วนใหญ่ใช้หลักสมดุล (รายรับรายจ่าย)คือทำให้มีอำนาจการซื้อ (purchasing power) และมาตรฐานการครองชีพเท่าเทียมที่เคยมีอยู่ในประเทศแม่ที่ตนปฏิบัติงาน

ผลตอบแทนที่จะต้องจ่ายประกอบไปด้วย :

1. เงินเดือนพื้นฐาน (base salary)
 2. เงินค่าตำแหน่ง (foreign service premium)
 3. เงินเพิ่มพิเศษ (various allowances)
 4. ส่วนต่างของภาษี (tax differentials)
 5. ผลประโยชน์อื่นๆ (benefits)
1. เงินเดือนพื้นฐาน (Base Salary)

คือเงินที่จะได้รับเท่ากับปกติที่ได้รับจากประเทศแม่ อาจให้ในรูปสกุลเงินเดิมหรือสกุลเงินต่างประเทศก็ได้

2. เงินค่าตำแหน่ง (Foreign Service Premium)เงินจ่ายพิเศษเพิ่มเติมในระหว่างปฏิบัติงานในต่างประเทศตามปกติมักจะจ่ายให้เพื่อเป็นประโยชน์ตอบแทนที่เข้ามารับมือบหมายงานในการเดินทางไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ

3. เงินเพิ่มพิเศษ (Allowances)

มักจะประกอบด้วย :

- เงินพิเศษค่าขาดแคลน (hardship allowances)
- เงินพิเศษค่าที่อยู่อาศัย (housing allowances)
- เงินพิเศษค่าครองชีพ (cost-of-living allowances)
- เงินพิเศษเพื่อการศึกษา (education allowances)

4. ภาษี (Taxation)ปฏิบัติงานต่างประเทศจะต้องจ่ายภาษีเงินได้ทั้งสองประเทศในกรณีที่ประเทศที่ไปปฏิบัติงานนั้นมีได้มีข้อตกลงต่างตอบแทนทางภาษีของระหว่างประเทศ

5. ผลประโยชน์อื่นๆ (Benefits)มีหลายกิจการที่ให้สิทธิผลประโยชน์ทั้งด้านการรักษาพยาบาลและเบี้ยบำนาญเก็บสะสมหลังจากเดินทางกลับประเทศแล้วแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศประเด็นสำคัญคือแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศอยู่ในระดับที่สร้างข้อจำกัดทางเลือกต่างๆ ในการประกอบธุรกิจในประเทศหรือไม่ความสามารถของกิจการที่จะทำให้กลยุทธ์การทำธุรกิจต่างประเทศสามารถติดตามข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแรงงาน งาน HRM จะต้องทำหน้าที่ลดความขัดแย้งหรือประสานการปฏิบัติงานระหว่างกิจการและองค์กรแรงงานที่จัดตั้งขึ้นข้อที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแรงงานอำนาจการต่อรองของสหภาพมาจากความสามารถในการคุกคามหรือทำให้การผลิตยุ่งเหยิงจากการประท้วงหรือคัดค้าน กิจการอาจจะได้ตอบกับอำนาจของสหภาพด้วยการย้ายการผลิตไปประเทศอื่น กิจการอาจจะใช้แรงงานทักษะต่ำในประเทศนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อสะดวกในการย้ายฐานการผลิต กิจการอาจนำเข้าและทำข้อตกลงจ้างแรงงานจากประเทศแม่เพื่อลดอิทธิพลจากสหภาพในประเทศนั้นๆ

- **กลยุทธ์ขององค์กรแรงงาน**

องค์กรแรงงานที่จัดตั้งขึ้นพยายามเพิ่มอำนาจการต่อรองของตนต่อกิจการข้ามชาติโดยการ : พยายามสร้างให้เป็นองค์กรระดับสากล พยายามรณรงค์กฎหมายระหว่างประเทศเพื่อจำกัด

ความสามารถของกิจการข้ามชาติ พยายามที่จะให้ได้ประโยชน์ตามเกณฑ์ขององค์กรระดับสากล เช่น สหประชาชาติ (United Nations)

■ **แนวทางปฏิบัติต่อแรงงานสัมพันธ์**

ในอดีต แรงงานสัมพันธ์กระจายตัวอยู่ตามสถานประกอบการต่างๆ

ปัจจุบัน แรงงานเหล่านั้นมีการรวมตัวเป็นศูนย์กลางเพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองในการเผชิญหน้า กับกิจการกิจการหลายแห่งตระหนักดีว่า การจัดการให้การปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กรแรงงานที่ ดีเป็นต้นกำเนิดการสร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขันที่สำคัญ

ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจข้ามวัฒนธรรมและเตรียมการตั้งรับความตึงเครียดทางวัฒนธรรมเป็นการ สร้างฐานรากที่สำคัญของมิตรภาพและความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างชาติ ในโลกที่มีการติดต่อสัมพันธ์ด้าน ต่างๆอย่างรวดเร็ว จะต้องเสริมความเข้าใจระหว่างกันด้านความคิด วิถีชีวิต จารีตและค่านิยมที่ยัง หลากหลายมากในโลกปัจจุบัน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัยและสถานที่ทำการทดลอง

ประเภทการวิจัย

งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

-การสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth interview -IDI)

การค้นคว้าข้อมูลอ้างอิง (Desk Research) และ การรวบรวมข้อมูลเอกสาร (Documentary search)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากรวิเทศสัมพันธ์และปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection) ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interview)

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์บุคลากรวิเทศสัมพันธ์และปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้เวลาประมาณ 45 นาที มีการขออนุญาตจดบันทึกภาคสนาม (Field note) และบันทึกเทป ซึ่งจะทำให้การสัมภาษณ์แบบลึกจนกระทั่งข้อมูลอิ่มตัว

ตัวอย่างประเด็นสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

1.แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศ

2.ความรู้เรื่องการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากล

3.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4.ประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวกับทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ศึกษาแนวคิดเฉพาะกลุ่มที่สนใจ

- ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย

- การสัมภาษณ์เจาะลึก

- การบันทึกประวัติชีวบุคคล- รายงานผลโดยอ้างอิงคำพูดหรือเรื่องราวจริงจากกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- ความเชื่อถือได้ (Credibility) ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงและมีความรู้ความเข้าใจในความหมายต่างๆและข้อมูล

- การพึ่งพากับเกณฑ์อื่นๆ (Dependability) การสังเกตสิ่งเดียวกัน โดยนักวิจัยหลายคนหลายโอกาส -ว่า สอดคล้องกันเพียงใด

- การถ่ายโอนผลการวิจัย (Transferability) ความคิดและทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากสถานการณ์หนึ่งๆ สามารถจะนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นเพียงใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

- วิเคราะห์ส่วนประกอบ (Componential Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ออกให้เห็นเป็นส่วนๆ
 - การวิเคราะห์สาเหตุและผล (Cause and Effect Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้เห็นว่าจากผลมาจากเหตุ
 - วิเคราะห์เชิงตรรกะเป็นหลักอาจมีการวิเคราะห์เชิงปริมาณช่วยเล็กน้อย (content analysis)
 - การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่างๆ นั้นมีความเหมือนกันหรือไม่
 - การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) จะเน้นการตรวจสอบจากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลต่างคนกันว่าได้ค้นพบที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร
 - การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี(theory triangulation) จะเน้นการตรวจสอบว่าถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายแล้ว ข้อมูลที่ได้มาเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่
- สถานที่ทำการวิจัยทดลองหรือเก็บข้อมูล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการคิดเห็นของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีต่อการเตรียมทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากล พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานระดับสากลที่มหาวิทยาลัยคู่สัญญาในต่างประเทศ

โดยผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับชั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ชุดได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจะใช้ในการรับรู้ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความคิดเห็น และความพึงพอใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1. ความคิดเห็น และการเตรียมความพร้อมต่อการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์ และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจะใช้ในการรับรู้ข้อมูล และชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศ และความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ผลออกมาดังต่อไปนี้

จากการแจกแบบสอบถามชุดที่ 1-2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 ราย

เมื่อได้แยกแบบสอบถามแล้วปรากฏว่า จำแนก เพศ อายุ อาชีพ การทำงาน และ ความบ่อยในการใช้ภาษาอังกฤษ การเตรียมตัวทำงานในงานด้านต่างประเทศ ความเข้าใจทางวัฒนธรรม (Participant, Sex, Age, Years of Experience, Frequency of using English language , Global-mind set preparation, Culture difference-preparation) สรุปได้ตามตารางดังนี้



Participant	Sex	Age	Years of Experience	Frequency of using English language	Global-mind set preparation	Culture difference-preparation
P1	M	50	4	2 times/week	Edu	Seminar
P2	M	27	4	3 times/week	Seminar	Learning
P3	F	29	3	4 times/week	Learning	Reading
P4	M	27	4	2 times/week	Learning	Working
P5	F	31	3	5 times/week	Studying	Learning
P6	F	33	3	7 times/week	Edu	Seminar
P7	F	51	4	2 times/week	Reading	Reading
P8	M	43	3	3 times/week	Learning	Working
P9	F	28	3	2 times/week	Studying	Learning
P10	M	34	3	4 times/week	Edu	Seminar

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป การพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานระหว่างประเทศและความคิดการทำงานระดับสากลของบุคลากรวิเทศสัมพันธ์และผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานกับวิเทศสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้มองภาพรวมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นการประสานงานที่สัมพันธ์ในส่วนงานการพัฒนางานวิเทศสัมพันธ์ด้านบทบาทของผู้สอนกับการนำมหาวิทยาลัยสู่สากล ให้ความรู้เพิ่มเติมและเสริมสร้างบทบาทของงานวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ไปสู่สากล การสร้างฐานรากที่สำคัญของมิตรภาพและความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างชาติ ในโลกที่มีการติดต่อสัมพันธ์ด้านต่างๆอย่างรวดเร็ว จะต้องเสริมความเข้าใจระหว่างกันด้านความคิด วิถีชีวิต จารีตและค่านิยมที่ยังหลากหลายมากในโลกปัจจุบัน



เอกสารอ้างอิงของโครงการวิจัย

- เย็นจิตร ถิ่นขาม, 2553, วัฒนธรรมกับการเปลี่ยนแปลง : ความหลากหลายบนความ
หลายหลาก
- ธีรยุทธ บุญมี, 2546. พหุนิยม(Pluralism) กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
พัฒนา สุทัศน์ศีล. 2548. โลกาภิวัตน์ (Globalization). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
วิจัยแห่งชาติ
- อมรา พงศาพิชญ์ . 2549. ความหลากหลายทางวัฒนธรรม: กระบวนทัศน์และบทบาทใน
ประชาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Maria Ida Barrett, 2547. การปรับตัวและการกลมกลืนข้ามวัฒนธรรมมองสตรีชาวตะวันตก
ที่ทำงานในกรุงเทพฯ
- Compensation and Benefits Review, 17, no. 3, pp. .53-46
- Dowling, P.J. (1986) "Human Resource Issues in International Business,"
Syracuse Journal of International Law and Commerce, 13, no. 2, pp. -255
.271
- Schein, V, (2009) the relationship between sex-rote stereotypes and requisite
management characteristics among female managers. Journal of Applied
Psychology 60,.344-340,
- Schriesheim, C and S Kern,(1997) Theories and measures of leadership: A
critical appraisal of current and future directions. In Hunt, J and Larsen, L (eds),
Leadership: The Cutting Edge, Carbondale, IL: Southern Illinois University Press,
.45-9
- Staw, B and J Ross, (1980), Commitment in an experimenting society: A study
of the attribution of leadership from administrative scenarios. Journal of
Applied Psychology65, .260-249Stogdilt, R, (1974, Handbook
- Zikmund, William G. (1997). Business Research Methods. 5th ed. Fort Worth:
Dryden Press.