

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ในสังคมเศรษฐกิจโลกไร้พรมแดนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) บริษัทข้ามชาติ (Transnational Companies) มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในทุกประเทศทั่วโลก อันเป็นผลมาจากการเคลื่อนย้ายเงินทุนได้อย่างเสรี บริษัทข้ามชาติมีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจไทย โดยมีเงินลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) เป็นจำนวนมากในแต่ละปี โดยในปี 2545 มีเงินลงทุนจำนวน 147,526 ล้านบาท เพิ่มขึ้นเป็น 251,519 ล้านบาทในปี 2551 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, ออนไลน์) ผ่านการประกอบธุรกิจที่หลากหลายรูปแบบ อาทิ การเข้ามาในลักษณะหุ้นส่วนธุรกิจ (Partnership) การเข้ามาในลักษณะกิจการสาขาของบริษัทต่างชาติ (Franchise) และการเข้ามาในลักษณะกิจการร่วมค้า (Joint Venture) เป็นต้น (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ, 2550:10-20)

งานศึกษาหลายชิ้นได้บ่งชี้ในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจนว่า การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศทั้งในภาคการผลิตและภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ มีผลต่อการจ้างงาน ลดปัญหาความยากจนและเป็นการยกระดับรายได้ของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ อันส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวม (สันติ ชัยศรีสวัสดิ์สุข และ วิศิษฐ์ ชัยศรีสวัสดิ์สุข, 2550)

ทั้งนี้นอกจากประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนของบริษัทข้ามชาติในรูปแบบของตัวเงินที่อยู่ในรูปของรายได้และภาษีที่จ่ายให้แก่รัฐแล้ว ประเทศไทยยังได้ประโยชน์จากการเพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานของบริษัทเหล่านี้ด้วย โดยจากผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2550:11-8) โดยอาศัยฐานข้อมูลการสำรวจกำลังแรงงาน (Labor Force Survey) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2548 พบว่า บริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรม 9 กลุ่มอุตสาหกรรมมีการจ้างแรงงานรวมกันมากกว่า 1.19 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 13.24 ของการจ้างงานในอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษา พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ เป็นธุรกิจของบริษัทข้ามชาติ ที่มีการจ้างงานสูงสุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 85.98 กิจการขยายพันธุ์พืชมีการจ้างงานคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 45.53 การผลิต

ส่วนประกอบและอุปกรณ์ประกอบมีการจ้างงานคิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ 38.91 ขณะที่ธุรกิจพลังงานในสาขาการผลิต มีสัดส่วนการจ้างงานเพียงร้อยละ 0.35 เท่านั้น (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ, อ้างแล้ว)

การขยายตัวอย่างต่อเนื่องของบริษัทข้ามชาติย่อมต้องการทรัพยากรการบริหารเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจ อาจกล่าวได้ว่าในบรรดาทรัพยากรในการบริหาร 4 ประการ อันได้แก่ บุคลากร(Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) นั้น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรบุคคล (Human Resource) เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารกิจการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือของเอกชนก็ตาม ดังนั้นเป้าหมายสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ก็คือการได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ โดยองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจ ดึงดูด ศึกษารักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ (ปองหทัย พึ่งนุ่ม, 2550:1) ทั้งนี้ก็เพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

อย่างไรก็ดีนับตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษาตื่นตัวเรื่องบุคลากรที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บรรจุเรื่องของการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต ดังเช่น กรณีสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญของบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพ ด้านทักษะในการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้านทักษะทางภาษา การติดต่อสื่อสาร ด้านทักษะในการสืบค้นข้อมูลและใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านการใฝ่รู้และศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านมนุษยสัมพันธ์การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสอดคล้องตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ (สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2551)

การจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศ ในช่วงทศวรรษที่ 2 นี้ ผศ.ดร. วุฒิชัย จานงค์ ผู้อำนวยการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการบุคคลของบริษัท ระหว่างประเทศในไทย เมื่อปี

2522 ซึ่งศึกษาจากบริษัทจากบริษัทระหว่างประเทศในไทยทั้งหมด 26 บริษัทได้สรุปว่า ประการแรกเกี่ยวกับความเชื่อที่มีอยู่ต่อบริษัทระหว่างประเทศในไทยทั้งหมด สิ่งที่ได้ค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือจะมีความขัดแย้งกับความเชื่อดั้งเดิม ทั้งนี้ที่เลือกทำการศึกษาระหว่างประเทศ เหตุผลสำคัญประการที่หนึ่งคือ เนื่องจากมีความเข้าใจว่าบริษัทระหว่างประเทศนั้นอาจจะมีการประยุกต์เอาแนวความคิดตลอดจนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับแนวการจัดการบุคคลที่ทันสมัยมาใช้ในระดับที่สูงพอสมควร แต่ในความเป็นจริงหรือข้อเท็จจริงที่ได้ค้นพบในการศึกษาค้นคว้านี้แสดงให้เห็นว่า แนวคิดหลายอย่างมิได้นำมาประยุกต์เท่าที่ควร

นอกจากนั้นสิ่งทั่ว ๆ ไปซึ่งเป็นความเชื่อของชุมชนธุรกิจในเมืองไทยที่ว่า วิธีปฏิบัติบางประการของบริษัทระหว่างประเทศจะมีการประพฤติปฏิบัติจริง แต่มิได้เป็นไปตามความเชื่อที่เราเชื่อกัน ยกตัวอย่างเช่น เรื่องกำหนดเวลาทำงานหรือการหยุดพักระหว่างงานซึ่งตามความเข้าใจของคนทั่วไป เชื่อว่าถ้าเป็นบริษัทฝรั่งในเมืองไทยแล้วคงต้องมีการหยุดดื่มกาแฟกันได้ ในตอนสายและตอนบ่ายอีกครั้งหนึ่ง แต่จากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมานั้น มีน้อยเหลือเกินที่บริษัทจะมีการประพฤติปฏิบัติอย่างเช่นที่ว่านั้น ซึ่งเฉพาะเรื่องของการหยุดพักระหว่างงาน

ส่วนเรื่องค่าจ้างเงินเดือนตามนโยบายโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ค่าจ้างเงินเดือนของผู้จบการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่คิดว่าจะได้รับในระดับสูงจากบริษัทระหว่างประเทศนั้น แท้ที่จริงแล้วบริษัทระหว่างประเทศในไทยก็จ่ายค่าจ้างไม่สูงไปกว่าตลาดแรงงานหรือตลาดจ้างงานสักเท่าใดนัก ในบางกรณียังจ่ายต่ำกว่าที่ราชการกำหนดไว้ สิ่งที่เห็นได้ชัดคือ ลักษณะของการจ่ายผลตอบแทนสูงกว่าให้พนักงานชายที่มีระดับการศึกษาระดับเดียวกับพนักงานหญิง ซึ่งเป็นค่านิยมติดตัวองค์กรมาด้วยเช่นกัน โดยรวมแล้วเป็นสิ่งที่ต่างจากการคาดหมายของชุมชนภายนอกต่อบริษัทระหว่างประเทศในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงาน แต่เมื่อเฉลี่ยแล้วก็มีได้สูงไปกว่าอัตราค่าจ้างงานในตลาดสักเท่าใดนัก

ทางด้านสวัสดิการมีบางบริษัทอาจจะจัดสวัสดิการให้ในระดับสูง แต่จากการศึกษาพบว่าบริษัทที่เป็นองค์กรราชการก็มีการจัดสวัสดิการให้พนักงานที่ดีที่สุด และที่ครอบคลุมอย่างกว้างขวางมากที่สุดเห็นจะเป็นบางรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย บริษัทระหว่างประเทศกลับไม่ได้จัดมีให้ครอบคลุมและจัดให้สูงตามที่คาดหมายกัน

ส่วนในนโยบายทางการจัดการฝึกรวม พบความจริงว่ามีการส่งพนักงานไปต่างประเทศเพื่อฝึกรวมและมีโปรแกรมการฝึกรวมในบริษัทอีกมากมาย ซึ่งในประเด็นนี้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การธุรกิจโดยทั่วไปทั้งในท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ ทำให้อาจกล่าวได้ว่าบริษัทระหว่างประเทศมุ่งเน้นด้านการพัฒนาตัวบุคคลในองค์กรในระดับสูงทีเดียว ซึ่งนับเป็นจุดเด่นด้านหนึ่งของลักษณะการจัดการของบริษัทระหว่างประเทศที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

เหตุที่ทำให้กระบวนการจัดการของบริษัทระหว่างประเทศผิดพลาดไปจากความเชื่อดั้งเดิมของธุรกิจชุมชน รวมทั้งบุคคลโดยทั่วไป เนื่องจากบริษัทระหว่างประเทศมีการจัดการบุคคลอย่างเป็นระบบน่าสนใจ ทำให้น่าดึงดูดใจในการที่จะเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ในขณะที่อีกด้านหนึ่งสะท้อนจากการศึกษาครั้งนี้คือ เรื่องของการที่บริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทยส่วนใหญ่แล้ว มักจะจับกลุ่มหรือมีการติดต่อกันเป็นส่วนตัวมากกว่าติดต่อกันกับบริษัทท้องถิ่นในเรื่องของการจัดการภายใน ดังจะเห็นได้จากวิธีการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานได้มีการติดต่อเป็นการส่วนตัวกับบริษัทระหว่างประเทศอื่น ๆ หรือบริษัทประเภทเดียวกัน ทั้งนี้ได้มีการพิจารณาในแง่ความดีหรือความไม่ดี เพียงแต่เสนอข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในแง่ปฏิบัติการ หรือนโยบายที่บริษัทระหว่างประเทศได้กำหนดไว้สำหรับการจัดการบุคคล

อย่างไรก็ตาม เมื่อตรวจสอบแนวความคิดสมัยใหม่หรือที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับเรื่องกระบวนการจัดการบุคคล ถึงแม้จะมีการนำมาปฏิบัติเพียงเบาบาง แต่บริษัทระหว่างประเทศในประเทศไทยมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับกระบวนการจัดการไว้ ซึ่งจะครอบคลุมถึงลักษณะการหรือกระบวนการทั้ง 4 ประการ กล่าวคือเรื่องของการจัดการหรือ (Procurement) ได้มีการประพฤติปฏิบัติ มีระบบระเบียบพอสมควร ในด้านการพัฒนาตัวบุคคลจะได้รับการเน้นมากกว่าบริษัทในประเทศไทย ในกรณีบำรุงรักษาตัวบุคคลไว้ ก็ได้มีการปฏิบัติครอบคลุมกิจกรรมด้านนี้ไว้พอสมควร ถึงแม้ว่าระดับการจ้าง ซึ่งหมายถึงอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเงินเดือนโดยทั่วไปจะปรับในระดับเดียวกันกับองค์การท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่ก็ตาม ทั้งนี้รวมถึงนโยบายการผสมผสานตัวพนักงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้องค์การนั้น ๆ สรุปแล้วบริษัทระหว่างประเทศได้ประพฤติปฏิบัติในระดับที่น่าพอใจทีเดียว

เพราะฉะนั้นถึงแม้ว่าในบางกรณีที่ยังมีความเชื่อหรือความรู้สึกต่อบริษัทระหว่างประเทศเกี่ยวกับวิธีการประพฤติปฏิบัติ นโยบายทางการจัดการบุคคลในบางด้านจะดีเกินคาดก็

ตามที่ แต่จากข้อเท็จจริงพบความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ได้พบกับความเชื่อนั้นเป็นอย่างมาก ซึ่งเงื่อนนี้จะเห็นว่าเป็นประโยชน์ในชุมชนธุรกิจของไทย เพราะแม้ว่าจะเป็นการศึกษาบริษัทระหว่างประเทศ ดังที่เรามีฐานคติ (Assumption) มาตั้งแต่เบื้องต้นแล้วว่าต้องการศึกษาบริษัทระหว่างประเทศ เพื่อทำความเข้าใจในกระบวนการวิธีการกำหนดนโยบายทางด้านจัดการบุคคล ทำให้พบว่าบริษัทระหว่างประเทศจะมีการประยุกต์เอาหลักการ วิธีการ และแนวคิดที่ทันสมัย ในเรื่องของการจัดการบุคคลมาใช้ในระดับสูงกว่าบริษัทท้องถิ่น แต่กระนั้นก็ตาม จากข้อเท็จจริงได้แสดงให้เห็นว่าไม่เป็นความจริงเสมอไปที่บริษัทระหว่างประเทศจะนำแนวความคิดมาใช้อย่างเต็มที่

สิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นในการศึกษา พบว่า เหตุที่บริษัทระหว่างประเทศไม่สามารถประยุกต์นำเอาความคิดใหม่ ๆ มาใช้ได้อย่างเต็มที่ สิ่งหนึ่งที่นอกเหนือไปจากความไม่เต็มใจและความไม่พร้อมของพนักงานคือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานทางวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะว่ามีเพียงผู้บริหารระดับสูงเพียงไม่กี่คนที่เป็นชาวต่างชาติ ในขณะที่พนักงานเจ้าหน้าที่คนงานส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่น แม้ในความเป็นจริงว่าผู้บริหารระดับสูงอาจตั้งความหวัง หรือตั้งความพยายามอย่างมากที่จะประยุกต์แนวความคิดใหม่ ๆ หรือที่ทันสมัยในการจัดการบุคคลเข้าในองค์กร แต่เนื่องจากคนไทยที่ทำงานเป็นผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ส่วนใหญ่นั้นไม่พร้อมที่จะรับแนวความคิดที่ฝ่ายจัดการนำมาใช้ก็เป็นไปได้ ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วการผสมผสานวัฒนธรรมจำเป็นต้องมีการชักจูงและการต่อต้านเสมอ

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าผลกระทบของการผสมผสานทางวัฒนธรรมก่อให้เกิดปัญหาเบื้องต้นที่เดียวสำหรับบริษัทระหว่างประเทศในไทยในการพยายามที่จะนำเอาแนวความคิดสมัยใหม่เข้ามาใช้ในองค์กร แม้พบว่าได้มีการพยายามที่จะปรับและประยุกต์แนวความคิดหรือหลักการทฤษฎีทางด้านจัดการบุคคลของตะวันตกมาใช้ในชุมชนไทยแล้วก็ตาม แต่ถ้าวสิ่งเหล่านั้นขัดแย้งกับค่านิยม ความเชื่อถือและทัศนคติของคน โดยทั่ว ๆ ไป มักได้รับการต่อต้านอย่างมาก และมีหลายบริษัทรายงานว่าปัญหาที่หนักที่สุดของการจัดการบุคคลคือ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนแรงต่อต้านที่เกิดจากค่านิยมเหล่านั้น

แต่โดยธรรมชาติอีกเหมือนกันที่ว่า เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นและมีการพยายามแก้ไขข้อขัดแย้งเหล่านั้น โดยการที่อาจจะมีการประนีประนอมระหว่างแนวคิดที่จะนำมาใช้กับค่านิยมความรู้สึกและทัศนคติทั่วไปของผู้ที่ทำงานร่วมกันนั้น ย่อมก่อให้เกิดแนวทางที่ 3 ขึ้นมาได้ พบได้

จากแนวนโยบายการจัดการและการปฏิบัติในการจัดการบุคคลที่เกิดขึ้นของบริษัทระหว่างประเทศในไทย ที่แสดงให้เห็นว่ามีระเบียบวิธีประพฤติปฏิบัติบางอย่าง ซึ่งมีได้เป็นไปตามหลักการที่บริษัทระหว่างประเทศนำมาประยุกต์แต่ในขณะเดียวกันพบว่าได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการฝ่ายการบุคคลใหม่ซึ่งต่างไปจากเดิมที่เป็นอยู่ จากการผสมผสานทางด้านวัฒนธรรมใน 2 แนวทาง ทำให้สรุปได้ว่า จะมีคุณค่าอย่างใหญ่หลวงหากมีการศึกษาและตรวจสอบทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบก่อนที่จะจัดเป็นระบบและระเบียบปฏิบัติใหม่ขึ้นมา แม้จะไม่เป็นวิธีการหรือทฤษฎี แต่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีระหว่างฝ่ายการจัดการชาวต่างประเทศและเจ้าหน้าที่คนไทยที่ทำงานร่วมกันในบริษัทระหว่างประเทศในไทย

เพราะฉะนั้นพอสรุปได้ว่าการจัดการบุคคลในสังคมไทยนั้น ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องพยายามยึดยึดเอาแนวความคิดที่พัฒนาจากตะวันตกอย่างตรงไปตรงมา เพราะเหตุดังที่ได้กล่าวแล้วถึงสิ่งที่ต่อต้านโดยธรรมชาติ แต่สิ่งที่ถูกประยุกต์นำมาใช้ในที่ทำงานผลที่ออกมาจะเป็นแนวทางที่ 3 ขึ้นเสมอ ซึ่งแนวทางที่ 3 สามารถชี้ให้เห็นถึงคุณค่าอย่างมหาศาลที่เดียวของการประยุกต์และปรับปรุงแนวทางการบริหารตะวันตกให้เข้ากับในท้องถิ่น ในอีกด้านหนึ่งสำหรับคนไทยแล้ว พบว่าการจัดการบุคคลแบบไทย ๆ มีการลุ่มอล่วยกันบ้าง มีการเก็บความรู้สึกมากหน่อย และในบางครั้งบางครั้งอาจมีการเห็นคล้อยโดยไม่โต้แย้ง น่าจะเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับชุมชนธุรกิจของไทย (ผศ.ดร. วุฒิชัย จานงค์, 2522)

แต่ทั้งนี้การรายงานของธนาคารแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ระหว่างปี 2545 - 2551 แสดงให้เห็นว่า ในระหว่างปี 2545 - 2546 มีอัตราการลงทุนที่เพิ่มขึ้นจาก 147,526 ล้านบาท เป็น 213,723 ล้านบาท แต่ในปี 2547 มีการหดตัวลงเป็น 198,880 ล้านบาท และกลับมาเติบโตอย่างต่อเนื่องจนถึงปี 2549 มียอดเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศสูงถึง 399,382 ล้านบาท จนกระทั่งเกิดสภาวะการฉะชวญกิจถอยในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่งผลกระทบต่อไปยงนานาประเทศทั่วโลก จึงเป็นเหตุให้อัตราการลงทุนระหว่างปี 2549 - 2551 หดตัวลงอย่างต่อเนื่องจนเหลือการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเพียง 251,519 ล้านบาท (ธนาคารแห่งประเทศไทย, ออนไลน์)

จากสถานการณ์การหดตัวลงของเงินลงทุนจากต่างประเทศ ย่อมแสดงถึงการชะลอตัวในการขยายกิจการหรืออาจเลวร้ายถึงขั้นยุบเลิกกิจการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่ออัตราการจ้างงานที่

ลดลง ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจเช่นนี้ บ่งบอกนัยยะต่อกระบวนการคัดสรรและคัดกรองบุคลากรที่จะต้องมีการคัดสรรบุคลากรที่เข้มข้นขึ้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามความประสงค์ ในอันที่จะดำรงสถานะทางการแข่งขันของภาคธุรกิจ

ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะของพนักงานประจำสำนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร และการบริหารจัดการงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนพันธกิจขององค์การให้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมุ่งหวังว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้สอดคล้องตรงตามความต้องการขององค์การข้ามชาติในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของพนักงานประจำสำนักงานของบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบถึงเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานประจำสำนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร
2. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัทข้ามชาติในอนาคต

นิยามศัพท์

ทักษะวิชาชีพ หมายถึง ความชำนาญที่เกิดจากการฝึกฝนจนมีความชำนาญเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ในเชิงการปฏิบัติที่จะสามารถปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่คนนั้น ๆ มีทักษะหรือมีความความชำนาญได้อย่างคล่องแคล่ว

สติปัญญาและวิชาการ หมายถึง ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบ ความสามารถในการเข้าใจปัญหาและตัดสินใจเฉพาะหน้า ด้านการปฏิสัมพันธ์กับสังคมในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้รอบรู้ในเรื่องงานที่รับผิดชอบอยู่ ความรู้รอบตัว ความรู้เรื่องที่ตนเองสนใจ ที่เกิดจากการศึกษา การอ่าน การฟัง การชมภาพยนตร์ สารคดี การฟังเพลง ฟังข่าวสาร

ด้านการปฏิสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจ ทักษะคติ ความเชื่อ ความมุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร ความสามารถเข้ากับบุคคลอื่น ได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การมีวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์ การอยู่ในกรอบเกณฑ์ ซึ่งแล้วแต่นโยบายของแต่ละองค์การหรือสังคมเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน

บริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร หมายถึง บริษัทที่เข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทย ซึ่งมีสำนักงานหรือสถานประกอบการตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยมีรูปแบบบริษัทที่ดำเนินธุรกิจในตลาดระดับโลก ใช้ทรัพยากรส่วนต่าง ๆ ของประเทศที่ตั้งอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างคุณค่าและส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้าทั่วโลกของบริษัทข้ามชาติ โดยบริษัทข้ามชาติจะพยายามมองหาวิธีที่เหมาะสมที่สุด วิธีที่ได้ประโยชน์สูงสุดหรือวิธีที่ได้เปรียบในการแข่งขันมากที่สุด บริษัทข้ามชาติจะใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ช่วยในการดำเนินงานและบริหารจัดการองค์กร

การคัดเลือกพนักงาน หมายถึง กระบวนการในการกลั่นกรองบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ และมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อบรรจุเข้าทำงานหรือคลังสินค้าในประเทศใดประเทศหนึ่งที่เป็นศูนย์กลางที่เหมาะสมทั้งด้านปัจจัยการผลิตที่มีคุณภาพ มีแรงงานที่มีคุณภาพ ค่าแรงงานถูก มีทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบเพียงพอ

พนักงานประจำสำนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการของบริษัทข้ามชาติ ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ในตำแหน่งพนักงานประจำสำนักงาน ระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับกลางลงมา ได้แก่ พนักงานฝ่ายขายและการตลาด พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ และผู้จัดการฝ่ายวางแผน เป็นต้น

คุณลักษณะ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ และลักษณะของบุคคลในแง่ของความรู้ และความสามารถ เป็นต้น