

# สารบัญ

คำนำ  
สารบัญ

i - viii

บทที่ 1	ความทั่วไป 1
	สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ 2
	<i>ความสำคัญของสาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ 3</i>
	กระแสโลกาภิวัตน์ 6
	ความหมายขององค์การธุรกิจระหว่างประเทศ 9
	การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ 9
	<i>ความแตกต่างระหว่างการจัดการธุรกิจภายในและระหว่างประเทศ 10</i>
	เหตุผลในการดำเนินธุรกรรมระหว่างประเทศ 12
	การจัดการระหว่างประเทศในศตวรรษที่ 21 21
	<i>ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี 22</i>
	<i>คุณภาพและความหลากหลายของแรงงานระหว่างประเทศ 23</i>
	คำถามท้ายบท 25
	หัวข้ออภิปราย 25
	กิจกรรม 26
บทที่ 2	บริษัทข้ามชาติ 27
	ความหมาย 28
	<i>เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดบริษัทข้ามชาติ 29</i>
	วิวัฒนาการ 30
	บริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ 32
	<i>ข้อได้เปรียบของบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ 35</i>
	<i>ข้อเสียของบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ 38</i>
	บทบาทของบริษัทข้ามชาติที่มีต่อประเทศที่ไปดำเนินการ 39
	<i>บทบาทด้านเศรษฐกิจ 39</i>

บทบาทด้านการจ้างงาน	40	บทบาทด้านการแข่งขัน	40
บทบาทด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี	41		
บทบาททางการเมืองและกฎหมาย	41		
ความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัทข้ามชาติ	42		
การพัฒนาอย่างยั่งยืน	42		
สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ	43		
สิทธิมนุษยชน	44		
บริษัทชั้นนำของโลก	45		
คำถามท้ายบท	48		
หัวข้ออภิปราย	48		
กิจกรรม	49		

### บทที่ 3      วัฒนธรรมกับการจัดการระหว่างประเทศ      51

ความหมายของวัฒนธรรม	51		
ลักษณะของวัฒนธรรม	52		
องค์ประกอบของวัฒนธรรม	53		
โครงสร้างทางสังคม	53		
บทบาทของบุคคลในครอบครัวและกลุ่ม	53	ชนชั้นในสังคมและ	
การเปลี่ยนชนชั้น	54	โครงสร้างทางสังคมกับการจัดการ	
ระหว่างประเทศ	54		
ภาษา	56		
การแปล	58	ภาษากับการดำเนินธุรกิจ	ระหว่างประเทศ 59
การสื่อสาร	61		
ภาษาท่าทาง	62	การสบตา	คู่สนทนา 63
สภาพแวดล้อมขณะสื่อสาร	63	ความเงียบ	
จำนวน และสัญลักษณ์ต่างๆ	64	ระยะห่างระหว่างคู่สนทนา	
และการแตะต้องตัว	65	ขนาดของห้องทำงาน	66
การให้		การให้	
ของขวัญ	66	การสื่อสารกับการดำเนินธุรกิจ	ระหว่างประเทศ
	67		
ศาสนา	68		

ศาสนาคริสต์	68	ศาสนาอิสลาม	68	ศาสนาฮินดู	69
ศาสนาพุทธ	69	ลัทธิขงจื้อ	69	ความสำคัญต่อการจัดการระหว่างประเทศ	69
<b>ทัศนคติและค่านิยม</b>	<b>71</b>				
ทัศนคติต่อเวลา	71	การตรงต่อเวลา	73	ทัศนคติต่ออายุ	
	73	ทัศนคติต่อการทำงาน	73	ทัศนคติต่อความเจ็บ	73
		ทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง	74	ทัศนคติและค่านิยมกับการจัดการระหว่างประเทศ	74
ความหลากหลายทางวัฒนธรรม	75				
มิติด้านวัฒนธรรมของประเทศ	77				
<i>การยอมรับในอำนาจ</i>	<i>79</i>				
<i>การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน</i>	<i>80</i>				
<i>การเป็นปัจเจกชนและการรักพวกพ้อง</i>	<i>81</i>				
<i>การให้ความสำคัญต่อเพศ</i>	<i>83</i>				
<i>ผลของมิติวัฒนธรรมต่อพฤติกรรม</i>	<i>84</i>				
<i>ข้อพึงระวังในการตีความหมายผลการศึกษาของ Hofstede</i>	<i>86</i>				
<i>ความสำคัญของมิติวัฒนธรรมต่อการจัดการระหว่างประเทศ</i>	<i>88</i>				
คำถามท้ายบท	93				
หัวข้ออภิปราย	93				
กิจกรรม	94				

<b>บทที่ 4</b>	<b>กลยุทธ์การดำเนินงานระหว่างประเทศ</b>	<b>95</b>
	บทบาทของกลยุทธ์	96
	แหล่งที่มาของข้อได้เปรียบในการแข่งขัน	97
	กลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจระหว่างประเทศ	102
	<i>International Strategy</i>	<i>103</i>
	<i>Multinational Strategy</i>	<i>103</i>
	<i>Global Strategy</i>	<i>105</i>
	<i>Transnational Strategy</i>	<i>105</i>
	การวางแผนกลยุทธ์ระหว่างประเทศ	107
	ขั้นตอนในการกำหนดกลยุทธ์	107

การกำหนดภารกิจ	108
การประเมินสภาพแวดล้อม	109
การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก	110
การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร	111
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	112
แผนการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์	115
การกำหนดกรอบในการควบคุมและประเมินผล	115
ระดับของกลยุทธ์	116
กลยุทธ์ระดับองค์การ	116
กลยุทธ์มุ่งธุรกิจประเภทเดียว	116
กลยุทธ์ความหลากหลายในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกัน	116
กลยุทธ์ความหลากหลายในธุรกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกัน	118
กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ	119
กลยุทธ์ด้านการเป็นผู้นำด้านต้นทุนหรือราคา	120
กลยุทธ์สร้าง	
ความแตกต่าง	121
กลยุทธ์มุ่งตลาดเฉพาะ	121
กลยุทธ์ระดับหน้าที่หน่วยงาน	122
คำถามท้ายบท	124
หัวข้ออภิปราย	124
กิจกรรม	125

## บทที่ 5      การจัดการองค์การระหว่างประเทศ      127

รูปแบบการจัดโครงสร้างองค์การระหว่างประเทศ	129
แผนกส่งออก	129
ฝ่ายต่างประเทศ	131
การจัดโครงสร้างตามหน้าที่	134
การจัดโครงสร้างตามเขตภูมิศาสตร์	136
การจัดโครงสร้างตามประเภทผลิตภัณฑ์	137
การจัดโครงสร้างตามประเภทลูกค้า	138
การจัดโครงสร้างแบบผสม	139
การจัดโครงสร้างแบบเมทริกซ์	141
องค์การแบบเครือข่าย	143

ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการกำหนดโครงสร้างองค์การ	149
<i>การรวมและกระจายอำนาจ</i>	149
<i>บทบาทของคณะกรรมการบริหารที่บริษัทสาขา</i>	150
<i>การประสานงานในองค์การ</i>	150
คำถามท้ายบท	152
หัวข้ออภิปราย	152
กิจกรรม	153

## บทที่ 6

ภาวะผู้นำไร้พรหมแดน	155
การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	156
<i>การจัดการและภาวะผู้นำ</i>	156
วัฒนธรรมของประเทศกับภาวะผู้นำ	160
<i>การให้ความสำคัญต่อตนเองหรือกลุ่ม</i>	160
<i>การยอมรับในอำนาจ</i>	160
<i>การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน</i>	161
<i>การมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย</i>	161
ภาวะผู้นำในประเทศต่างๆ	161
<i>ภาวะผู้นำของผู้จัดการในยุโรป</i>	162
<i>ภาวะผู้นำของชาวญี่ปุ่น</i>	162
<i>ข้อแตกต่างของภาวะผู้นำของชาวญี่ปุ่นและคนอเมริกัน</i>	163
<i>ภาวะผู้นำในแถบตะวันออกกลาง</i>	166
ผู้นำไร้พรหมแดน	166
<i>บทบาทของผู้นำในศตวรรษที่ 21</i>	168
<i>ภาระงานของผู้นำในศตวรรษที่ 21</i>	172
<i>การใช้วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ</i>	172
<i>การรักษาและใช้ประโยชน์จากความสามารถหลักหรือความถนัดของ</i>	
<i>องค์การ</i>	173
<i>การพัฒนาทุนมนุษย์</i>	174
<i>การกำหนดและใช้</i>	
<i>กลยุทธ์ที่มีคุณค่า</i>	175
<i>การกำหนดโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรม</i>	
<i>มององค์กรที่เหมาะสม</i>	176
<i>การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างมี</i>	
<i>ประสิทธิภาพ</i>	177
<i>การมอบอำนาจให้พนักงานทุกระดับ</i>	180

	การกำหนดแนวทางควบคุมที่เหมาะสม	181	การดำเนินงาน
	อย่างมีจริยธรรม	182	
	<i>ลักษณะของผู้หน้าไร้พรหมแดน</i>	182	
	<i>การพัฒนาผู้หน้าไร้พรหมแดน</i>	187	
	<i>วิธีการพัฒนาผู้หน้าไร้พรหมแดน</i>	188	
	การมอบหมายให้ไปทำงานในต่างประเทศ	188	การทำงานในทีม
	ระหว่างประเทศ	189	การพัฒนาและฝึกอบรมนานาชาติ
	การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	190	การเดินทางไปต่างประเทศ
		190	
	ภาวะผู้นำกลุ่ม	191	
	คำถามท้ายบท	193	
	หัวข้ออภิปราย	193	
	กิจกรรม	194	
<b>บทที่ 7</b>	<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>	<b>195</b>	
	ความหมาย	196	
	ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	198	
	การกำหนดวัฒนธรรมองค์กร	201	
	<i>การกำหนดโดยผู้บริหาร</i>	202	
	<i>การกำหนดจากความคิดเห็นของพนักงาน</i>	203	
	การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร	204	
	การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร	210	
	การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรไปยังต่างประเทศ	212	
	คำถามท้ายบท	217	
	หัวข้ออภิปราย	217	
	กิจกรรม	217	
<b>บทที่ 8</b>	<b>ทีมงานในธุรกิจระหว่างประเทศ</b>	<b>219</b>	
	ความหมาย	220	
	ประเภทของทีม	221	
	ปัจจัยที่มีผลต่อผลการทำงานของทีม	222	

ขนาด	222
ลักษณะของสมาชิก	222
การจัดตั้งทีมงาน	224
ทีมที่ผู้บริหารจัดตั้งขึ้น	224
ทีมที่เกิดจากการรวมตัวของพนักงาน	224
วัฒนธรรมกับการทำงานเป็นทีม	226
การเพิ่มประสิทธิภาพของทีมที่สมาชิกรวมมาจากต่างวัฒนธรรม	227
ข้อดีของทีมที่สมาชิกรวมมาจากต่างวัฒนธรรม	227
ข้อเสียของทีมที่สมาชิกรวมมาจากต่างวัฒนธรรม	228
ทีมไร้พรมแดน	230
ผู้นำทีม	231
บทบาทของผู้นำทีม	233
การเลือกสมาชิกของทีม	235
ลักษณะของทีมที่ประสบความสำเร็จ	236
ทีมเสมือนจริง	236
ความหมาย	237
เหตุผลที่ต้องมีทีมเสมือนจริง	237
โครงสร้างองค์การแบนราบ	238
การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม	238
การคาดหวังของพนักงานเปลี่ยนไป	238
ลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป	239
ความสำคัญของการค้าและ	
กิจกรรมขององค์การโลก	239
ข้อดีของทีมเสมือนจริง	239
ปัญหาในการใช้ทีมเสมือนจริง	242
ปัจจัยในการใช้ทีมเสมือนจริงให้ประสบความสำเร็จ	243
คำถามท้ายบท	250
หัวข้ออภิปราย	250
กิจกรรม	250

## บทที่ 9

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ	251
ข้อแตกต่างระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในและระหว่างประเทศ	253

แนวคิดหรือปรัชญาด้านการจัดหาบุคลากร	255
แนวคิดชาตินิยม	255
แนวคิดท้องถิ่นนิยม	257
แนวคิดภูมิภาคนิยมและโลกนิยม	258
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์	259
การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	263
วงจรการทำงานระหว่างประเทศ	265
ขั้นตอนก่อนออกเดินทาง	266
การคัดเลือก	266
การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร	272
ขั้นตอนการทำงานในต่างประเทศ	280
กรณีศึกษา: การส่งบุคลากรไปทำงานในประเทศจีน	284
การประเมินผลการทำงาน	285
ขั้นตอนการย้ายกลับเมื่อครบวาระ	287
การปรับตัว	288
การเตรียมตำแหน่งใหม่	289
กลยุทธ์รองรับการย้ายกลับ	290
ค่าตอบแทนในการไปทำงานในต่างประเทศ	292
การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทสาขา	295
วัฒนธรรมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทสาขา	296
การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์	296
การจัดหาบุคลากรของบริษัทสาขา	297
การฝึกอบรมและการพัฒนา	298
การประเมินผลการทำงาน	299
กรณีศึกษา: การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เทสโก้ จำกัด	300
การจ่ายค่าตอบแทน	301
แรงงานสัมพันธ์	302
ความแตกต่างด้านแรงงานในประเทศต่างๆ	303
การเจรจาต่อรอง	304
สภาพแรงงานกับบริษัทข้ามชาติ	305
คำถามท้ายบท	306
หัวข้ออภิปราย	306

กิจกรรม 307

เชิงอรรถ

309 - 322