

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

โกวิทย์ กังสนันท์. การประเมินความจำเป็นของการฝึกอบรมสำหรับองค์การ. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 31 (ตุลาคม-ธันวาคม 2534) : 32-64.

ฉลองรัฐ ยิ่งไพบุลย์. การแสวงหาข่าวสารเพื่อการปรับตัวของอาจารย์ชาวต่างประเทศของสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสื่อสารมวลชน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ธิดารัตน์ กนิษฐนาคะ. บทบาทสื่อมวลชนและสื่อบุคคลกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักเรียนแลกเปลี่ยนชาวต่างชาติ โครงการเอ เอพี เอส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสื่อสารมวลชน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

พิมพ์ใจ สุรินทรเสรี. กระบวนการหาข่าวสารของอาสาสมัคร โครงการเกษตรและพัฒนาชนบทหน่วยสันติภาพสหรัฐอเมริกา ประจำประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

ไพฑูรย์ เครือแก้ว ณ ลำพูน. ลักษณะสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิธ จำกัด, 2518.

เมตตา วิวัฒนานุกูล. รายงานวิจัยลักษณะและปัญหาการสื่อสารต่างวัฒนธรรมในบรรษัทนานาชาติในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ลัดดา จาริกสถิตย์วงศ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบรรษัทข้ามชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณีบรรษัทญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

วิบูลพงศ์ พูนประสิทธิ์. อาจารย์ประจำสาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อบรม, 25 พฤศจิกายน 2541.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พชรกานต์พับลิเคชั่น, 2540.

ศิริวรรณ ตันทเวชกิจ. การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมสังคมและวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจ
บริษัทนานาชาติ กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัทสีใจดี้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

สุนทร โคมิน และ สนิท สมัครการ. รายงานการวิจัยเรื่อง ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย :
เครื่องมือในการสำรวจวัด. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, 2522.

สุมาลี มาโนชนฤมล. การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทย วัฒนธรรมองค์กรและลักษณะผู้
นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจการสื่อสารของประเทศไทย ตามแนวการศึกษาของโครง
การวิจัย GLOBE. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

อัศวิน ทอฟฟเลอร์. คลื่นลูกที่สาม. แปลโดย รจิตลักษณ์ แสงอุไร, ยุบล เบญจรงค์กิจ,
วิภา อุดมฉันท และ สุกัญญา ตีระวนิช. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์, 2539.

อารยา ดิลกานนท์. ระบบการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

ภาษาอังกฤษ

Brislin, R.W. Intercultural Communication Training. In M.K. Asante and W.B. Gudykunst
(eds.), Handbook of International and Intercultural Communication, pp. 441 -
457. California : Sage Publication, 1989.

Bhagat, R.S., and Prien, K.O. Cross-cultural Training in Organizational Contexts. In
D.Landis and R.S. Bhagat (eds.), Handbook of Intercultural Training, pp. 35-60.
California : Sage Publications, 1996.

Cargile, A.C. and Gile, H. Intercultural Communication Training : Review, Critique, and a
New Theoretical Framework. In Burleson, B. R. (ed.), Communication Yearbook
19, pp. 385-423; California : Sage Publication, 1996.

Cooper, R., and Cooper, N. Culture Shock I Thailand. 3rd ed. Singapore : Time Editions
Pte Ltd, 1996.

Cumming, J. Thailand. 8th ed. Victoria : Lonely Planet Publications Pty Ltd, 1999.

Cushner, K. and Brislin, R.W. Intercultural Interactions. 2nd ed. vol 9 : Cross-Cultural Research and Methodology. California : Sage Publication, 1996.

Ferdman, B.M., and Brody, S.E. Model of Diversity Training. In D. Landis and R.S. Bhagat (eds.), Handbook of Intercultural Training, pp. 35-60. California : Sage Publications, 1996.

Gudykunst, W.B. and Bond, M.H. Intergroup Relations Across Cultures. In J.W. Berry ; M.H. Segall ; and C. Kagitçibasi (eds.), Handbook of Cross Culture Psychology. pp.199-411. New York : Harper College Publishers, 1997.

Gudykunst, W.B.; Guzley, R.M.; and Hammer, M.R. Designing Intercultural Training. In D.Landis and R.S. Bhagat (eds.), Handbook of Intercultural Training, pp. 35-60. California : Sage Publications, 1996.

Harris,P.R., and Moran,R.T. Managing Cultural Differences. Vol 1. Houston,Texas : Gulf Publishing,1971.

Hofstede, G. Cultures Consequences : International Differences in Work – Related Values. California : Sage Publications, 1980.

Holmes, H., and Tangtongtavy, S. Working With The Thais. 2nd ed. Bangkok : Lotus Co., Ltd, 1996.

Imai, H. New Role of Japanese Enterprise in Thailand. Bangkok : Kobfai, 1999.

Infante,D.A., Rancer, A.S., and Womack, D.F. Building Communication Theory. 2nd ed. Illinois : Waveland Press, 1997.

Juree Vichit – Vadakan. All Change for Thai Values?. The Nation. (21 June 1990).
: (Mimeographed)

- Kim, Y.Y.; Pan, S. and Joseph. (1995, Winter). Utilizing Cultural Theory as a Basis for Cross- Cultural Training : An Alternative Approaches. Public Administration Quarterly [on-line serial], vol 18(4).
- Komin, S. Culture and Work- Related Values in Thai Organizations. International Journal of Psychology 25 (1990) : 681-704.
- Lustig, Myron W., and Jolene Koester. Intercultural Competence : Interpersonal Across Cultures. New York : Harper Collins College Publishers, 1993.
- McReynold, S.N. Intercultural Communication Training : State of the Art. Master's Thesis, The California Institute of Integral Studies, 1992.
- Paige, R.M., and Martin, J.N. Ethics in Intercultural Training. In D.Landis and R.S. Bhagat (eds.), Handbook of Intercultural Training, pp. 35-60. California : Sage Publications, 1996.
- Pawena Sirmangkala. (1993). An Examination of Intercultural Communication Training Outcomes : Uncertainty, Anxiety and Intercultural Communication Competence [on-line]. Dissertation Abstract International, vol 55-02, pp. 180.
- Servaes, J. Cultural Identity and Modes of Communication. In Bureson, B. R. (ed.), Communication Yearbook 12, pp. 383-416. California : Sage Publication, 1989.
- Skarl, D.E. (1996). Job Satisfaction Among American, European and Japanese Expatriates Employed in the Petroleum Industry with Operations in Southeast Asia [on-line]. Dissertation Abstracts International, vol 57-11, pp.4825.
- Suraphong Kanchananaga. Practical Thai. 15th ed. Bangkok : Amarin Printing and Publishing Public Company Limited, 1995.
- Yee, K., and Gordon, C. Dos & DON'Ts in Thailand. 2nd ed. Bangkok : Amarin Printing and Publshing Public Company Limited, 1995.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

จำนวนนิติบุคคลต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตจดทะเบียนการค้าในประเทศตาม ป.ว. 281 ค.
ตั้งแต่ 26 พฤศจิกายน 2515 - 31 สิงหาคม 2542

ประเทศที่จดทะเบียน	จำนวนใบอนุญาต				
	ขอดขกมา	ส.ค. 42	ได้รับอนุญาต	หมดอายุ	คงเหลือ
1. ญี่ปุ่น	1,514	5	1,519	1,170	349
2. สิงคโปร์	343	1	344	183	161
3.ฮ่องกง	321	1	322	210	112
4. ไทย	362	9	371	192	179
5. สหรัฐอเมริกา	229	3	232	134	98
6. เยอรมัน	269	1	270	180	90
7. อังกฤษ	323	1	324	258	66
8. ส.เกาหลี	225	2	227	174	53
9. ฝรั่งเศส	225	2	227	183	44
10. จีน	93	0	93	53	40
11. สวิสเซอร์แลนด์	91	1	92	70	22
12. อิตาลี	82	0	82	63	19
13. ออสเตรเลีย	98	0	98	74	24
14. อินเดีย	61	1	62	46	16
15. สวีเดน	60	0	60	49	11
16. แคนาดา	89	1	90	76	14
17. ไอร์แลนด์ (เคย์แมน)	32	0	32	22	10
18. มาเลเซีย	27	0	27	11	16
19. บริติชเวอร์จิน ไอส์แลนด์	25	0	25	3	22
20. เดนมาร์ก	35	0	35	26	9
21. เนเธอร์แลนด์	63	1	64	48	16
22. ปานามา	90	2	92	84	8
23. อิสราเอล	23	1	24	16	8
24. ฟินแลนด์	34	0	34	27	7
25. เบอร์มิวด้า	23	0	23	18	5
26. สเปน	8	0	8	2	6
27. เบลเยียม	34	0	34	25	9
28. ออสเตรีย	20	0	20	15	5
29. ไต้หวัน	18	0	18	11	7
30. ส.ซีค	4	0	4	1	3
31. นอร์เวย์	32	1	33	29	4
32. ปากีสถาน	4	0	4	1	3

ประเทศที่จดทะเบียน	จำนวนใบอนุญาต				
	ขอดขมา	ส.ค. 42	ได้รับอนุญาต	หมดอายุ	คงเหลือ
33. ไชปรัส	7	0	7	4	3
34. นิวซีแลนด์	9	0	9	4	5
35. ซาอุดีอาระเบีย	3	0	3	1	2
36. โปรตุเกส	2	0	2	1	1
37. ส.โลบีเรีย	2	0	2	0	2
38. อินโดนีเซีย	4	0	4	4	0
39. บาร์ฮามาร์	5	0	5	1	4
40. ออสเตรเลีย	7	0	7	6	1
41. ฮังการี	4	0	4	4	0
42. สโลวาเนีย	3	0	3	2	1
43. บาห์เรน	2	0	2	1	1
44. สกอตแลนด์	11	0	11	10	1
45. ลาว	1	0	1	0	1
46. เลบานอน	1	0	1	0	1
47. เม็กซิโก	1	0	1	0	1
48. เกิร์นซีย์	1	0	1	0	1
49. เดริกแอนไซกอส(ไอร์แลนด์)	1	0	1	0	1
50. พม่า	1	0	1	0	1
51. รัสเซีย	2	0	2	2	0
52. ยูโกสลาเวีย	10	0	10	10	0
53. วานูอาตู	7	0	7	7	0
54. บอสเนีย	4	0	4	4	0
55. อารูบา	1	0	1	1	0
56. อัฟริกาใต้	1	0	1	1	0
57. ลักเซมเบิร์ก	1	0	1	1	0
58. ยิบรอลตาร์	1	0	1	1	0
59. ศรีลังกา	1	0	1	1	0
60. ลิคเตนสไตน์	1	0	1	1	0
61. ฟิลิปปินส์	2	0	2	1	1
62. เวียดนาม	1	0	1	0	1
63. เจอร์ซีย์	2	0	2	0	2
64. โปแลนด์	1	0	1	0	1
65. ไอร์แลนด์เหนือ	1	0	1	0	1
66. ส.คิวบา	1	0	1	0	1
67. ส.โดมินีกา	1	0	1	0	1

ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2542

จากศูนย์เอกสารและข้อมูลธุรกิจ กระทรวงพาณิชย์

ตารางสำเร็จรูปสำหรับกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามระดับความคลาดเคลื่อน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาสัดส่วนของประชากร (P) ณ ระดับความเชื่อมั่น 99, 95 และ 90 เปอร์เซ็นต์ เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อน (E) ของการประมาณค่าสัดส่วนเกิดขึ้นได้ในระดับ $\pm 1\%$, $\pm 5\%$ และ $\pm 10\%$ ของค่าสัดส่วนสูงสุด(P=1)

ความเชื่อมั่น คลาดเคลื่อน(E)	ระดับความเชื่อมั่น 99%			ระดับความเชื่อมั่น 95 %			ระดับความเชื่อมั่น 90%		
	$\pm 1\%$	$\pm 5\%$	$\pm 10\%$	$\pm 1\%$	$\pm 5\%$	$\pm 10\%$	$\pm 1\%$	$\pm 5\%$	$\pm 10\%$
ขนาด ประชากร(N)									
100	100	90	70	99	80	50	99	73	40
200	198	164	106	196	134	67	194	115	51
300	296	225	129	292	172	75	287	143	55
500	483	321	155	477	223	83	466	176	60
700	679	394	168	655	255	88	635	196	62
1,000	957	474	184	909	286	91	872	214	64
1,500	1,406	563	196	1,305	316	94	1,229	230	65
2,000	1,837	621	202	1,667	334	95	1,545	239	66
2,500	2,250	662	206	2,000	345	96	1,828	245	66
3,000	2,647	692	209	2,308	353	97	2,082	249	66
3,500	3,029	716	211	2,593	359	97	2,311	252	67
4,000	3,351	735	213	2,858	364	98	2,519	255	67
4,500	3,750	750	214	3,104	368	98	2,708	257	67
5,000	4,091	763	215	3,334	371	98	2,881	258	67
6,000	4,737	783	217	3,750	375	98	3,188	260	67
7,000	5,339	798	218	4,118	379	99	3,449	262	67
8,000	5,823	809	219	4,445	381	99	3,676	263	67
9,000	6,429	818	220	4,737	383	99	3,873	264	67
10,000	6,923	826	220	5,000	385	99	4,048	265	68
15,000	9,000	849	222	6,000	390	99	4,679	267	68
20,000	10,447	861	223	6,667	393	100	5,057	268	68
30,000	12,857	874	223	7,500	395	100	5,543	270	68
50,000	15,517	884	224	8,334	397	100	5,986	271	68
70,000	17,027	889	224	8,750	398	100	6,198	271	68
100,000	18,367	892	225	9,091	399	100	6,367	271	68
∞	22,500	900	225	10,000	400	100	6,800	272	68

คัดลอกตารางจากหนังสือ การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย ของ ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. 2540 หน้า124.

ภาคผนวก ข

ภาควิชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง
คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

14 ธันวาคม 2542

เรียน ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล

เนื่องด้วย นางสาวมิ่งขวัญ สิ้นสูงษ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวาทวิทยา คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "การฝึกอบรมทางวัฒนธรรมของบริษัทนานาชาติในประเทศไทย" ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ บริษัทนานาชาติจำนวน 76 บริษัท เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำรวจบุคลากรต่างชาติ บริษัทละ 1 ท่าน และขอสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับนโยบายการฝึกอบรมในองค์กร โดยมุ่งไปที่การฝึกอบรมให้กับบุคลากรต่างชาติ

แต่ทั้งนี้ ไม่ว่าองค์กรของท่านจะมีการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรต่างชาติหรือไม่ก็ตาม ล้วนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจุดประสงค์ของวิทยานิพนธ์นี้ต้องการตรวจสอบสถานภาพของการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมที่จัดให้บุคลากรต่างชาติ ว่ามีการจัดหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด รวมทั้งสำรวจความต้องการของบุคลากรต่างชาติต่อการฝึกอบรมดังกล่าวด้วย

ในนามคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอรับรองว่า วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในเชิงวิชาการ ข้อมูลที่เป็นความลับ หรือข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงชื่อบุคคลและองค์กรจะไม่มีเปิดเผย เว้นแต่จะได้รับอนุญาตแล้วเท่านั้น

ทางคณะหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการเก็บข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรในบริษัทนานาชาติ จึงได้ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ อวยพร พานิช)

หัวหน้าภาควิชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Department of Speech Communication
Faculty of Communication Arts
Chulalongkorn University

10 January 2000

Dear Sir / Madam,

As Ms. Mingkhwan Sinthuwong, one of our master's graduate students in the Department of Speech Communication, Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University, has been conducting her thesis entitled "Cultural Training in International Corporations in Thailand". Samples of this study are 76 foreign workers or expatriates in international corporations in Thailand.

Besides academic development, the findings of the study will help international corporations explore their personnel training needs and evaluate the effectiveness of their training. (If any)

Please kindly be assured that all information provided would be only for academic purpose and no individual name will be revealed in the thesis without permission.

Attached please find a summary of thesis project and a questionnaire. If any further information is needed, please do not hesitate to contact the conductor.

On behalf of the Department, we wish to receive your kind cooperation and we will highly appreciate any assistance you could give us regarding this thesis.

Thank you very much, we remain.

Faithfully yours,

(Uayporn Panich, Associate Professor)

Head of Speech Communication Department,
Chulalongkorn University

Encl: 1. Summary of the project 2 pages

2. Questionnaire 7 pages

Mingkhwan Sinthuwong

Tel : _____

Add: _____

Fax : _____

Email : _____

A PERMISSION FORM

Please return this form to the student by the above address .

Date : _____

Name of the Company : _____

 Will allow the student to collect information

Please contact Mr./Ms. _____

for further information

Tel. _____ Ext. _____

Email _____

 Inconvenient to cooperate in this project

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
Date __/__/__

"Cultural Training in International Corporations in Thailand"

Introduction

Nowadays globalization of market place has been increasing through out the world. The growth of international business is in part due to changes taking place in the "global village". More firms are becoming multinational and expanding their market in other regions. Thailand is also a part of global market where there are 1,471 international corporations from over the world come to establish subsidiaries up to the year 1999.¹

These internationalization and advances in both transportation and communication technology made it possible for people from different cultures to interact especially in transnational organizations. Interactions between expatriates managers or foreign professionals and host country nationals are crucial important to organizations. Expatriate assignments, which can be for a short duration or on extended period, require the expatriates to live in the foreign country and working interculturally.

Unfortunately, these assignments are not always successful. Employee is failing to complete oversea assignment or less than optimal level can be attributed to difficulties associated with adaptation to the host country environment. The number of expatriate failures has been estimated at between 25-50% of those assigned. (Bird & Dunbar, 1991)²

A realistic solution is to prepare managers for their foreign assignments with some form of cross-cultural training. The role of cultural training program becomes increasingly important to foreign workers in order to assist them in living and working with host nationals better, especially, with people from a remarkable and unique culture like the Thais. Their subtle and complex culture always causes difficulties for foreigners to understand and work with them. Thus, this study would like to explore state of cultural training in international corporations in Thailand and will contribute knowledge in human resource development in the future.

¹ International corporations registered from mother countries and approved from Ministry of Commerce, Thailand, 1999.

² Bird, A., & Dunbar, R. (1991). Getting the job done over there: Improving expatriates productivity. *National Productivity Review*.

Objectives of the Study

1. To explore the state of cultural training in international corporations in Thailand.
2. To study pattern, process and attributes of cultural training program in international corporations in Thailand.
3. To study Thai values presented in a cultural training program in international corporations in Thailand.
4. To survey foreign workers' needs and opinions about cultural training program.
5. To study influential factors in organizing cultural training program in international corporations in Thailand.

Population and Sample of the Study.

Population of this study are 1,471 international corporations approved by Ministry of Commerce to establish subsidiaries in Thailand in 1999.

Samples of this study are 76 international corporations from different continents.

Research Methodology

This study uses multiple methodology: Questionnaire, in-depth interview and documentary research.

- Questionnaire

76 questionnaires will be distributed to expatriates or foreign workers of 76 international corporations in central Thailand requesting about training program and their needs.

- Interview

Human resource officers in 16 organizations will be interviewed about training policies, training program and influential factors on organizing training program.

- Documentary Research

Cultural training handbooks or training packages will be analyzed in order to study patterns, major attributes and information used for the program.

(Remark: whether a training program is held in your organization, information from you will be beneficial to this study.)

Benefit from this Study

This study will be useful in both academic and professional circles. The findings will expand background knowledge of intercultural communication and cultural training. Moreover, this will help to improve a cultural training program towards human resource development in international organizations in Thailand in future.

Dear respondent,

This Questionnaire is a part of master thesis entitled "Cultural Training in International Corporations in Thailand" which aims to explore the state of cultural training and survey foreign workers' needs in human resources development training program.

The study will help expand knowledge in intercultural communication and improve a training program for foreign workers in multinational or international companies in Thailand in the future.

Please kindly be assured that all information provided would be only for academic purposes and no individual name will be revealed in the thesis without permission.

Thank you very much for your information and for your kind cooperation.

This questionnaire is divided into 4 parts :

Part 1 Experience in training program

Part 2 Opinion towards training program

Part 3 Expectation and recommendation on future training program

Part 4 Personal information

Part 1 Experience in training program

- 1.1 Have you attended in any training program organized by your company?
- Yes, I have.
- No, I have never participated in any training before. (please skip to 2.3 page 5)
- No, but I attended from other companies or other places.
- 1.2 Who organized the training program that you have participated?
- Mother Company abroad Subsidiary/branch office in Thailand
- Training Center Educational Institute/University
- Hotel Others (please specify) _____
- 1.3 Where and when was the training program provided?
- At mother country before coming to Thailand
- In Thailand before starting work
- In Thailand after working for a while
- Other (please specify) _____

1.4 Who participated in the training program? (more than one answer is possible)

- Expatriate or foreign workers
 Spouse
 Family
 Thai staff/colleague
 Other (please specify) _____

1.5 How long did the training program take?(please specify)

1.6 what kind of training program have you participated? (more than one answer is possible)

- Technical Transfer Training
 Cultural Training
 Language Training
 Management Training
 Team building
 General Orientation
 Others (please specify) _____

1.7 What was content of training program that you have participated?

(more than one answer is possible)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Thai History | <input type="checkbox"/> Thai language and basic words |
| <input type="checkbox"/> Religion & philosophy | <input type="checkbox"/> Thai Communication style |
| <input type="checkbox"/> Art & archaeology | <input type="checkbox"/> Value & norms |
| <input type="checkbox"/> Literature | <input type="checkbox"/> Belief & attitudes |
| <input type="checkbox"/> Folklore & music | <input type="checkbox"/> Relationship |
| <input type="checkbox"/> Traditions & customs | <input type="checkbox"/> Thinking pattern and learning style |
| <input type="checkbox"/> Law & regulations | <input type="checkbox"/> Sense of self and space |
| <input type="checkbox"/> Thai Lifestyle | <input type="checkbox"/> Food and feeding habits |
| <input type="checkbox"/> Leisure entertainment | <input type="checkbox"/> Dress and appearance |
| <input type="checkbox"/> Management style | <input type="checkbox"/> Reward and recognition |
| <input type="checkbox"/> Business tips | <input type="checkbox"/> Time and time consciousness |
| <input type="checkbox"/> Thai personality | <input type="checkbox"/> Other nonverbal communication |
| <input type="checkbox"/> Others (please specify) | (i.e. gesture, eye contact, smile,
the Wai...) |
- _____

1.8 What was training method of the program you have participated?

(more than one answer is possible)

 Self study By books and printed materials By video tapes/movies/TV
programs By internet By CD Rom Others (please specify) _____ Lecture Presenting by lecturer Use video presentation Computer presentation Others (please specify)
_____ Group discussion Case studies Role play and simulation Field trip Others (please specify) _____

1.9 Who was the trainer in the program that you have participated ?

(more than one answer is possible)

 No trainer Thai trainers Professor Expert Personnel or Human resource development officer Others (please specify) _____ Non Thai trainers Professor Expert Personnel or Human resource development officer Experienced expatriate or foreign worker Others (please specify) _____

(Continue part 2 : page 4)

Part 2	Opinion towards training program
---------------	---

2.1 If you **EVER** attended any training program, are you satisfied with the training in relation to the following aspects?

Topic	Satisfied	Not satisfied	Reasons
1.Content of training program			
2.Training method			
3.Trainer			
4.Trainee			
5.Timing of training program			
6.Duration of training program			
7.Place and location of training program			
8 Others (please specify)			

2.2 Did the training program help you to live and interact with Thai people more effectively?

Yes, training program produced positive effect:

(more than one answer is possible)

- helped to adjust myself better to Thai culture.
- helped to communicate with Thai people better.
- helped to work with Thai people easier.
- improved my knowledge about Thailand.
- reduced bias and negative attitudes toward Thai people.

- reduced the stress of living in a different culture.
- helped to behave properly in Thai culture.
- others (please specify) _____
- No, training program did not help me.
- No, training program even produced negative effect:
(more than one answer is possible)
 - made me misunderstand Thai people and Thai culture in some ways
 - created stereotype toward Thai people.
 - differentiated too much between culture and culture.
 - portrayed the inaccurate picture of Thai people.
 - caused high anxiety when interacting with Thai people.
 - others (please specify) _____

2.3 If you **NEVER** attended any training program, do you think a cultural training program is necessary for expatriates or foreign workers or not? Why?

- Yes, it is necessary because.... (more than one answer is possible)
 - It helps expatriates to adjust themselves better in Thai culture.
 - It helps expatriates to communicate with Thai people better.
 - It helps expatriates to work with Thai people easier.
 - It can improve expatriates' knowledge about Thailand.
 - It can reduce bias and negative attitudes toward Thai people.
 - It can reduce stress when living in a different culture.
 - It helps expatriates to behave properly in Thai culture.
 - Others (please specify) _____
- No, it is not necessary because....
 - Expatriates can learn how to live and work in Thailand by themselves.
 - Training is not a natural way to learn about a culture.
 - Outcome of training can not be guaranteed.
 - Others (please specify) _____

(Continue part 3 : page 6)

Part 3**Expectation and recommendation on future training program.**

What will be your suggestions towards future training programs in the following aspects?

- **Content : What to train**

- **Method/Format : How to train**

- **Trainers : Who to train**

- **Trainees : Who to participate**

- **Timing : When to train**

- **Duration of training : How long to train**

- Place : Where to train

- Others(please specify):

Part 4 Personal Information

4.1 Given Name : _____ Last Name : _____

4.2 Nationality : _____ Position : _____

4.3 Name of the Company : _____

Address : _____ Tel: _____

4.4 Mother Country of the Company : _____

4.5 Type of subsidiary company in Thailand :

Factory Sales Service Others(please specify) _____

4.6 How many staff or workers are there in your company? _____

4.7 How long have you been working in Thailand? _____

Thank you very much for your cooperation.

The result of the study will be available for your organization
after this thesis is completed.

Please return this questionnaire to :

Mingkhwan Sinthuwong

Address : _____

ภาคผนวก ค

โครงร่างคำถามสัมภาษณ์ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล _____

ชื่อบริษัท _____

สัญชาติขององค์กร _____

ขนาดองค์กร _____

ประเภทองค์กร _____

วัน เดือน ปี ที่เก็บข้อมูล _____

- ในองค์กรของท่านมีการฝึกอบรมหรือไม่ถ้ามี ฝึกอบรมประเภทใดบ้าง
 - Technical Transfer Training
 - Language Training
 - General Orientation
 - Cultural Training
 - Management Training
 - Others (please specify)
- ถ้าไม่มี เพราะเหตุใด
- ในองค์กรของท่านมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานกับคนไทย การปรับตัว และการอาศัยอยู่ในประเทศไทย ให้กับบุคลากรต่างชาติหรือไม่

ถ้ามี

- การฝึกอบรมทางวัฒนธรรมมีการฝึกในเรื่องอะไรบ้าง
- A. ความรู้ทางวัฒนธรรมกว้างๆ (Culture General)
 - วัฒนธรรมเปรียบเทียบ (Culture General/Cross Cultural)
- B. ความรู้ทางวัฒนธรรมไทยโดยเฉพาะ (Culture Specific)
 - Thai History
 - Religion & philosophy
 - Art & archaeology
 - Literature
 - Folklore & music
 - Traditions & customs
 - Law & regulations

- Thai Lifestyle
- Leisure entertainment
- Management style
- Business tips
- Thai personality
- Thai language and basic words
- Thai Communication style
- Value & norms
- Belief & attitudes
- Relationship
- Thinking pattern and learning style
- Sense of self and space
- Food and feeding habits
- Dress and appearance
- Reward and recognition
- Time and time consciousness
- Other nonverbal communication (i.e. gesture, eye contact, smile, the Wai...)

C. มิติที่ใช้ในการฝึก

- เป็นการให้ข้อมูล ความรู้ (Cognitive)
- เน้นทัศนคติ ปรับอารมณ์ (Affective)
- เป็นการให้แนวปฏิบัติ (Behavioral)

● การจัดการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมมีวิธีการอย่างไร

- ศึกษาเอง (โดยเครื่องมือ หรือ สื่อใด)
- การบรรยาย (มีเครื่องมือ/สื่อใดประกอบบ้าง)
- สันทนาการ
- กรณีศึกษา
- บทบาทสมมติ
- ภาคสนาม
- อื่นๆ

● ใครเป็นผู้จัดการฝึกอบรม (บริษัทแม่/สาขา, ศูนย์การฝึก, โรงแรม, องค์กรการศึกษา, อื่นๆ)

● เพราะเหตุใด

<ul style="list-style-type: none"> ● ใครเป็นผู้ฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> - ใช้นุคคล หรือไม่ใช้ (เช่น ใช้นุคคลอย่างเดียว) - สัญชาติของผู้ฝึก ● เพราะเหตุใด
● การอบรมทางวัฒนธรรมเป็นการจัดอบรมให้ใครบ้าง
● การอบรมทางวัฒนธรรมจัดเมื่อใด
● การอบรมดังกล่าวใช้ระยะเวลาเท่าใด
<ul style="list-style-type: none"> ● การฝึกอบรมทางวัฒนธรรมจัดขึ้นที่ใด <ul style="list-style-type: none"> - ประเทศไทย หรือ ต่างประเทศ - สถานที่ในการจัด (ในบริษัทแม่/สาขา, ศูนย์การฝึก, โรงแรม, องค์กรอื่นๆ, มหาวิทยาลัย.....)
● ข้อมูลที่นำมาใช้ในการอบรมทางวัฒนธรรมไทยได้มาจากที่ใด
● ข้อมูลดังกล่าวใครเป็นผู้เขียนขึ้น
● ลักษณะของข้อมูลเป็นเช่นไร สะท้อนค่านิยมไทยอย่างไร มองคนไทยและเมืองไทยอย่างไร
<ul style="list-style-type: none"> ● ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายองค์กร - งบประมาณ - ตัวบุคคล - ลักษณะงาน - ความแตกต่างทางวัฒนธรรม - ปัญหาในการสื่อสาร - ปัญหาในการปรับตัว - ปัญหาในการทำงาน
● ทำไมองค์กรจึงจัดการอบรมทางวัฒนธรรมให้บุคลากรต่างชาติ
<ul style="list-style-type: none"> ● ทางองค์กรเคยมีการวิจัย/สำรวจความต้องการการฝึกอบรม(training needs) ของบุคลากรต่างชาติหรือไม่ <ul style="list-style-type: none"> - ผลการวิจัยเป็นอย่างไร - สอดคล้องกับการฝึกอบรมหรือไม่
● มีการประเมินผลการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร
● โดยรวมคิดว่าการฝึกอบรมเป็นอย่างไร

- ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรอื่นที่จะจัด : what/how/who/to whom/when-how long/where/other
- ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ถ้าไม่มี

- บริษัทของท่านมีการจัดการฝึกอบรมใดๆให้กับบุคลากรต่างชาติ หรือไม่
- (ถ้ามี)อบรมอะไร (Non-cultural focused content)
- อบรมอย่างไรบ้าง
- เพราะเหตุใดจึงจัด
- องค์กรของท่านมีความคิดว่าการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมจำเป็น/สำคัญหรือไม่
- เพราะเหตุใด
- เพราะเหตุใดจึงไม่มีการจัดการอบรมทางวัฒนธรรมในองค์กรของท่าน
 - บุคลากรต่างชาติไม่มีปัญหาด้านการสื่อสาร การปรับตัว การทำงานกับคนไทยหรือ
- ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการไม่จัดการอบรมทางวัฒนธรรมให้บุคลากรต่างชาติ
 - นโยบายองค์กร
 - งบประมาณ
 - ตัวบุคคล
 - ลักษณะงาน
 - ความแตกต่างทางวัฒนธรรม
 - ไม่มีปัญหาในการสื่อสาร
 - ไม่มีปัญหาในการปรับตัว
 - ไม่มีปัญหาในการทำงาน
- องค์กรของท่านเคยมีการวิจัย training needs ของบุคลากรข้ามชาติหรือไม่
- ผลเป็นอย่างไร
- ถ้าเป็นไปได้ องค์กรของท่านต้องการจัดการอบรมทางวัฒนธรรมหรือไม่
- คิดว่าน่าจะทำได้อย่างไร ในเรื่องใดบ้าง
- ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับบุคลากรต่างชาติ

ภาคผนวก ง

แบบวิเคราะห์เนื้อหา

ชื่อชุดข้อมูล _____

โดย _____

ชื่อบริษัท _____

สัญชาติขององค์กร _____

ขนาดองค์กร _____

ประเภทองค์กร _____

วัน เดือน ปี ที่เก็บข้อมูล _____

1. เนื้อหาการฝึกอบรม

● ขอบข่าย(scope)

<input type="checkbox"/> Culture General	
<input type="checkbox"/> Culture Specific	
<input type="checkbox"/>	

● มิติ(domain)

<input type="checkbox"/> Cognitive	
<input type="checkbox"/> Affective	
<input type="checkbox"/> Behavioral	

• เนื้อหา(content)

A : Cultural Focused

<input type="checkbox"/> Thai History	
<input type="checkbox"/> Religion & philosophy	
<input type="checkbox"/> Art & archaeology	
<input type="checkbox"/> Literature	
<input type="checkbox"/> Folklore & music	
<input type="checkbox"/> Traditions & customs	
<input type="checkbox"/> Law & regulations	
<input type="checkbox"/> Food and feeding habits	
<input type="checkbox"/> Leisure entertainment	
<input type="checkbox"/> Business tips	

Other

B : Communication Focused

<input type="checkbox"/> Thai language and basic words	
<input type="checkbox"/> Thai Communication style	
<input type="checkbox"/> Value & norms	
<input type="checkbox"/> Belief & attitudes	
<input type="checkbox"/> Relationship	
<input type="checkbox"/> Thinking pattern and learning style	
<input type="checkbox"/> Thai Lifestyle .	
<input type="checkbox"/> Sense of self and space	
<input type="checkbox"/> Dress and appearance	

<input type="checkbox"/> Reward and recognition	
<input type="checkbox"/> Time and time consciousness	
<input type="checkbox"/> Other nonverbal communication	
<input type="checkbox"/> Thai personality	
<input type="checkbox"/> Management style	

other

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

เอกสารการฝึกอบรมและศึกษาด້วยตนเองของบุคลากรต่างชาติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา

เอกสารชุดที่ 1

ข้อท้วงติงหรือความร่ำคาญที่คนไทยมีต่อชาวต่างประเทศในบางครั้ง. กรุงเทพมหานคร : บริษัทครอส คัลเจอร์ล แมเนจเมนท์ จำกัด, 2542. (อัดสำเนา)

คำถามเพื่อความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของชาวตะวันตกและเพื่อแนะแนวการแก้ปัญหาแบบตะวันตกที่จะนำไปใช้เมื่อจำเป็น. กรุงเทพมหานคร : บริษัทครอส คัลเจอร์ล แมเนจเมนท์ จำกัด, 2542. (อัดสำเนา)

สุพัฒนั ชุมช่วย. คนไทยเรียนรู้อะไรบ้าง. กรุงเทพมหานคร : บริษัทครอส คัลเจอร์ล แมเนจเมนท์ จำกัด, 2542. (อัดสำเนา)

A Few Tips for Cross – Cultural Conversations. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

A Selection. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Assertiveness. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Back to Thai Roots. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Chareonwongsak, K. The Two Side of Thailand. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Community Service of Bangkok. Woman in Bangkok. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Confidential Evaluation. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Cross – Culture Gap : Assumptions. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Cross – Cultural Case : A Cross – Cultural Meeting. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Cross – Cultural Case : Arun and The Printer. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Cross – Cultural Case : Chris Newton. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Cross – Cultural Case : Khun Prasit. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Cross – Cultural Case : Mr. Dura's Campaign. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Double Image. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Endley, R., and Holmes, H. Barriers to Communication. Bangkok Post. (12 September 1994). (Mimeographed)

Expatriate Spouses. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Holmes, H. Some Cornerstones of Western Culture. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Holmes, H. Thais Going Global : The Personal Requirements. Bangkok : Human Resource Institute Thammasat University, 1999. (Mimeographed)

- Holmes, H., and Tangtongtavy, S. Social Skills for Building Business Relationships. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)
- Holmes, H., and Tangtongtavy, S. Pradej – Prakhun. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)
- Holmes, H., and Tangtongtavy, S. Some Skills for Getting Information. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)
- Holmes, H.; Chavanapat, S.; and Tangtongtavy, S. Western Value Concept : Accountability. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)
- Holmes, H.; Poonprasit, V.; and Komin, S. Some Cornerstones of Thai Culture. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)
- It Could Go Twelve Ways. Manager Magazine (June 1995). (Mimeographed)
- Making It Work. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)
- Minor Irritations. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)
- On Friendly Persuasion. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)
- Panyarachun, A. Long Live The King. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)
- Poonprasit, V. The Cross – Cultural Dimension. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)
- Poonprasit, V. The Thai Moral Codes. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Renwick, G.W. If Australians are Arrogant, are American Boring? If Americans are Boring, are Australian Arrogant?. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Setti, L.J. Foreign Advisers. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Shaplen, J.H. Raising Children Abroad. The Asia Magazine (17 November 1974) : 42-46. (Mimeographed)

Simons, G.F.; Vazquez, C.; and Harris, P.R. When System Crash. World Executive's Digest. (February 1995) : 58 – 59. (Mimeographed)

Some Suggestions for Interviewing and "Orienting" Domestic Staff. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Some Thai Customs and Traditions. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Srinawk, K. A Thai Tours in the U.S. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Steps in Convincing. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Surang, S. The Language of The Heart. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Tangtongtavy, S. Some Differences Between Thais and Westerners Social Structure. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

Thai Value Concept : Kreng Jai. Bangkok : Cross – Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

The Skills of Cross - Cultural Management : What Thais can learn in the course.

Bangkok : Cross - Cultural Management Company Limited, 1999.

(Mimeographed)

The Thai Religion. Bangkok : Cross - Cultural Management Company Limited, 1999.

(Mimeographed)

Topic to Focus on Methods of Managing Staff in the Office or at Time. Bangkok :

Cross - Cultural Management Company Limited, 1999. (Mimeographed)

เอกสารชุดที่ 2

Holmes, H., and Tangtongtavy, S. Working With The Thais. 2nd ed. Bangkok : Lotus Co., Ltd, 1996.

เอกสารชุดที่ 3

Cooper, R., and Cooper, N. Culture Shock I Thailand. 3rd ed. Singapore : Time Editions Pte Ltd, 1996.

เอกสารชุดที่ 4

Cumming, J. Thailand. 8th ed. Victoria : Lonely Planet Publications Pty Ltd, 1999.

เอกสารชุดที่ 5

Yee, K., and Gordon, C. Dos & DON'Ts in Thailand. 2nd ed. Bangkok : Amarin Printing and Publishing Public Company Limited, 1995.

เอกสารชุดที่ 6

Suraphong Kanchananaga. Practical Thai. 15th ed. Bangkok : Amarin Printing and Publishing Public Company Limited, 1995.

เอกสารชุดที่ 7

Imai, H. New Role of Japanese Enterprise in Thailand. Bangkok : Kobfai, 1999.

ประวัติผู้เขียน



นางสาวมิ่งขวัญ ลินตวงษ์ เกิดวันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2519 ที่กรุงเทพมหานคร
ศึกษาชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนอนุบาลชลบุรี มัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนสายน้ำผึ้ง
มัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สาย ศิลป์-ภาษาเยอรมัน สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรี สาขาโฆษณา คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2540
จากนั้นเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวาริชวิทยา ในปี พ.ศ. 2541
เมื่อจบการศึกษา ได้เข้าร่วมงานในโครงการตัวแทนวัฒนธรรมของบริษัท วอลท์ ดิสเนย์ เวิลด์
ที่สหรัฐอเมริกา เป็นเวลา 1 ปี



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย