



บทที่ 1	บทนำ	1
1.1	ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและญี่ปุ่น	1
1.2	ความสำคัญของการลงทุนโดยตรงของญี่ปุ่นในประเทศไทยและการพัฒนาเศรษฐกิจ	9
1.3	บทบาทการลงทุนโดยตรงในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย	10
บทที่ 2	ความสำคัญของวัฒนธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ	15
2.1	การนิยามวัฒนธรรม	15
2.2	ความสำคัญของวัฒนธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ	17
2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมประจำชาติและวัฒนธรรมองค์การ	20
2.4	การรวมพลังด้านวัฒนธรรม (Cultural Synergy) ในองค์การและบริษัทข้ามชาติชาวญี่ปุ่น	25
บทที่ 3	วัฒนธรรมญี่ปุ่นและลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวกับการบริหารแบบญี่ปุ่น	29
3.1	แนวคิดเกี่ยวกับ “คุณลักษณะ” และ “กรอบ”	29
3.2	แนวคิดครอบครัวนิยม (familism) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	34
3.3	โครงสร้างแนวดิ่งของสังคมญี่ปุ่น	40
3.4	ความสำคัญของความกลมเกลียวและทีมงาน	44
3.5	โอเอโมะโตะ-อูระ โซะโตะ-อูจิ ทะทะมะเอะ-ฮนเนะ	50

3.6	นิฮนจินรอน (Nihonjinron) : การเน้นความเป็นเอกลักษณ์ ของชาวญี่ปุ่น	55
บทที่ 4	การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม	67
4.1	บทนำ	67
4.2	ความจำเป็นที่จะต้องมีมุมมองที่สมดุล	69
4.3	การจ้างงานตลอดชีพ หรือชูชินโคโยะ (Shushinkoyo)	75
4.4	ระบบการจ้างงานตลอดชีพพัฒนาขึ้นในประเทศญี่ปุ่น ได้อย่างไร	81
4.5	ข้อดีและข้อเสียของระบบการจ้างงานตลอดชีพ	84
4.6	อนาคตของระบบการจ้างงานตลอดชีพในประเทศญี่ปุ่น จะเป็นอย่างไร	87
4.7	ระบบการจ้างงานตลอดชีพเป็นเอกลักษณ์ของประเทศ ญี่ปุ่นจริงหรือ	89
4.8	ระบบการจ้างงานตลอดชีพจะถ่ายทอดไปยังบริษัทลูกของ ญี่ปุ่นในต่างประเทศได้หรือไม่	90
4.9	ระบบอาวูโซ	93
4.10	ข้อดีและข้อเสียของระบบอาวูโซมีอะไรบ้าง	96
4.11	อนาคตของระบบอาวูโซจะเป็นอย่างไร	99
4.12	ระบบอาวูโซเป็นเอกลักษณ์ของประเทศญี่ปุ่นจริงหรือ	101
4.13	ระบบอาวูโซจะถ่ายทอดไปยังบริษัทลูกญี่ปุ่นในต่างประเทศ ได้หรือไม่	102
4.14	สหภาพแรงงานประจำสถานประกอบการ (Kigyo Betsu Rodokumiai)	103
4.15	โครงสร้างของสหภาพแรงงานในระดับชาติเป็นอย่างไร	104
4.16	โครงสร้างของสหภาพแรงงานในระดับอุตสาหกรรม เป็นอย่างไร	106
4.17	สหภาพแรงงานและบริษัทลูกของญี่ปุ่นในต่างประเทศ	111

4.18	จินจิบู (Jinjibu) หรือแผนกบุคคล	112
4.19	การสรรหาและคัดเลือกในบริษัทญี่ปุ่น	114
4.20	การฝึกอบรมและพัฒนาในบริษัทญี่ปุ่นขนาดใหญ่	119
4.21	การถ่ายโอนการบริหารแบบญี่ปุ่น	120
4.22	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของญี่ปุ่นและความมุ่งมั่น ของพนักงาน	128
บทที่ 5	การสื่อสารและการตัดสินใจในบริษัทญี่ปุ่น	137
5.1	วัฒนธรรมที่อิงกับบริบทสูงและวัฒนธรรมที่อิงกับบริบทต่ำ	138
5.2	การสื่อสารและการไหลของข้อมูลในบริษัทข้ามชาติ ของญี่ปุ่น	140
5.3	ข้อมูลในฐานะที่เป็นแหล่งที่มาของอำนาจ	141
5.4	การสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การญี่ปุ่น	143
5.5	ความเข้าใจผิดที่เกิดขึ้นในการสื่อสารระหว่างผู้จัดการ ชาวญี่ปุ่นและชาวท้องถิ่น	144
5.6	การไหลของข้อมูลระหว่างผู้บริหารชาวต่างชาติและ ผู้จัดการชาวท้องถิ่น	148
5.7	ลักษณะการตัดสินใจในบริษัทข้ามชาติของญี่ปุ่น	150
5.8	โครงสร้างองค์การที่ไม่เป็นทางการและการตัดสินใจ	151
5.9	การตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับล่าง (เปรียบเทียบระหว่าง สหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น)	157
5.10	การมอบหมายอำนาจหน้าที่และวิจารณ์งานของผู้จัดการ	159
5.11	ความเป็นกลุ่มและประชามติในการตัดสินใจ	161
5.12	ริงจิ-โชะ (Ringi-sho) หนังสือเวียนเพื่อขอความเห็นชอบ หรือข้อเสนอที่เป็นลายลักษณ์อักษร	164
5.13	การตัดสินใจที่บริษัทลูกของญี่ปุ่น	168
บทที่ 6	การพัฒนาบริษัทข้ามชาติของญี่ปุ่นและรูปแบบการพัฒนา องค์การ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศในการ ลงทุนโดยตรง	175

6.1	บทนำ	175
6.2	ลักษณะการพัฒนาและการลงทุนโดยตรงของบริษัทข้ามชาติ ของญี่ปุ่น	176
6.3	แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทข้ามชาติ	181
4	แนวทาง	
6.4	การพัฒนาการบริการทรัพยากรมนุษย์ในช่วงเวลาแห่งการ ขยายตัวของกิจการระหว่างประเทศอย่างรวดเร็ว	192
6.5	การรวมอำนาจการตัดสินใจและการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ	193
6.6	ระบบควบคุม	194
6.7	ความเป็นเอกเทศในการบริหารของบริษัทลูก (Subsidiary Autonomy)	197
บทที่ 7	การบรรจุพนักงานเข้าตำแหน่งในบริษัทลูกของญี่ปุ่น : มุมมอง ด้านลบของการจัดสรรตำแหน่งพนักงานระดับจัดการชาวญี่ปุ่น	201
7.1	บทนำ	201
7.2	บริษัทลูกของญี่ปุ่นในต่างประเทศที่บริหารโดยผู้จัดการ ชาวญี่ปุ่นเป็นส่วนใหญ่	206
7.3	การส่งเสริมพนักงานในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติ ในประเทศของตนเอง	215
บทที่ 8	ผู้จัดการชาวท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแค่ไหน? การศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้จัดการท้องถิ่นในการจัดการบริษัทลูกของญี่ปุ่น	217
8.1	แบบจำลองปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการผสมผสานผู้จัดการ ชาวท้องถิ่นเข้าสู่ระบบ	219
8.2	มาตรวัดที่สร้างขึ้นเพื่อวัดตัวแปรต่าง ๆ ในแบบจำลอง	221
8.3	ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับการผสมผสานผู้จัดการ ชาวท้องถิ่นเข้าสู่ระบบ	225

8.4	ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างประเทศ	231
8.5	ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับการสื่อสาร	238
8.6	ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวัฒนธรรมเชิงธุรกิจ	243
8.7	การทดสอบแบบจำลองและข้อสมมติฐาน	247
บทที่ 9	วัฒนธรรมญี่ปุ่นและวัฒนธรรมไทยเชิงเปรียบเทียบ	261
9.1	การเปรียบเทียบวัฒนธรรมประจำชาติระหว่างญี่ปุ่น และไทยโดยใช้มิติวัฒนธรรมของฮอฟสเต็ด (Hofstede's dimensions)	261
9.2	แง่มุมของวัฒนธรรมไทยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม องค์การของไทย	277
บทที่ 10	ผู้จัดการชาวญี่ปุ่นและผู้จัดการชาวไทยมองซึ่งกันและกันอย่างไร มุมมองที่ใกล้ชิดของการทำงานระหว่างคนญี่ปุ่นกับคนไทย	285
10.1	มาตรวัดนิสัยการทำงาน ที่คนคิด และพฤติกรรมเชิงบวก	287
10.2	ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่	296
10.3	ความจงรักภักดี พันธะผูกพันหรือความมุ่งมั่นและความ เป็นเอกลักษณ์	301
10.4	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและการบำรุงรักษา ความกลมเกลียว	304
10.5	การสื่อสารของผู้จัดการชาวญี่ปุ่นกับพนักงานชาวไทย	308
10.6	ความต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารของ ผู้จัดการชาวไทย	311
10.7	การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน และความสามารถด้าน การจัดการระหว่างผู้จัดการชาวไทยและชาวญี่ปุ่น	314
10.8	ความพอใจโดยรวมของผู้จัดการชาวญี่ปุ่น	318
10.9	ความรู้สึกละของผู้จัดการชาวไทยต่อบริษัท	321