



Course: Human Development Economics

Week 6

International Human Resource Management

Phavone Keodouangkham

Souphanouvong University

ວິຊາ: ເສດຖະສາດພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ອາທິດທີ 6

ການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດລະຫວ່າງປະເທດ

ພາວອນ ແກ້ວດວງຄໍາ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ

ເນື້ອໃນ

ວັດຖຸປະສົງໃນການສຶກສາ

ແນວຄິດ ຫຼື ປັດສະຍາດ້ານການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນ

ແນວຄິດພູມິພາກນິຍົມ ແລະ ແນວຄິດໂລກນິຍົມ

ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຈັດການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງບໍລິສັດຂ້າມຊາດ.

ການສຶກສາກ່ຽວກັບແນວຄິດດ້ານການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນຂອງບໍລິສັດຂ້າມຊາດ

ວົງຈອນການເຮັດວຽກລະຫວ່າງປະເທດ (International Transfer Cycle).

ຄ່າຕອບແທນໃນການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ເງິນຊົດເຊີຍຕ່າງໆ (Allowances)

ການຈັດການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ບໍລິສັດສາຂາ

1. ວັດຖຸປະສົງໃນການສຶກສາ

1. ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ເຖິງຂໍ້ແຕກຕ່າງໃນການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດພາຍໃນ ແລະ ລະຫວ່າງປະເທດ.
2. ເພື່ອໃຫ້ສາມາດອະທິບາຍເຖິງແນວທາງໃນການຫາບຸກຄະລາກອນ ເຂົ້າ ດໍາລົງຕໍາແໜ່ງລະດັບບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດສາຂາບໍລິສັດຂ້າມຊາດ ລວມເຖິງຂໍ້ ດີ ແລະ ຂໍ້ເສຍຂອງແຕ່ລະແນວຄິດດ້ວຍ.
3. ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈເຖິງເກນທີ່ໃຊ້ໃນການຄັດເລືອກເພື່ອໃຫ້ບຸກຄົນທີ່ເໝາະສົມ ໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ
4. ເພື່ອໃຫ້ສາມາດອະທິບາຍເຖິງຂະບວນການໃນການພັດທະນາຜູ້ບໍລິຫານ ລະຫວ່າງປະເທດລວມເຖິງເນື້ອໃນ ແລະ ວິທີການທີ່ໃຊ້ໃນການຝຶກອົບຮົມ.
5. ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈເຖິງກົນລະຍຸດໃນການຮອງຮັບບຸກຄະລາກອນທີ່ກັບຈາກການ ເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດ.

1. ວັດຖຸປະສົງໃນການສຶກສາ

ດັ່ງທີ່ເຮົາຮູ້ແລ້ວວ່າ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ອົງກອນທຸລະກິດ ເພາະບຸກຄະລາກອນເປັນຜູ້ດໍາເນີນງານຕາມນະໂຍບາຍ ແລະ ກົນລະຍຸດທີ່ກໍານົດ ແລະ ຍັງເປັນແຫຼ່ງທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຂໍ້ໄດ້ປຽບໃນການແຂ່ງຂັນ ຂອງອົງການດ້ວຍ ເນື່ອງຈາກບຸກຄົນທີ່ແຕກຕ່າງກັນຈະມີຜົນໃຫ້ອົງການມີຜົນປະກອບການທີ່ແຕກຕ່າງກັນທຸລະກິດຈຶ່ງຈໍາເປັນຕ້ອງມີການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດເຊິ່ງເປັນກິດຈະການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການດຶງດູດໃຈ ການພັດທະນາ ແລະ ການຮັກສາບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມສາມາດໄວ້ເພື່ອດໍາເນີນງານໃຫ້ບັນລຸວັດຖຸປະສົງຂອງອົງການ

1. ວັດຖຸປະສົງໃນການສຶກສາ

ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດລະຫວ່າງປະເທດມີທາງເລືອກ ຫຼື ຂໍ້ພິຈາລະນາ
ໃນການຕັດສິນໃຈແຕກຕ່າງໄປເຊັ່ນ: ການຮັບສະມັກພະນັກງານຈະຄັດເລືອກ
ຈາກປະເທດແມ່ ປະເທດທີ່ໄປດຳເນີນທຸລະກິດ ຫຼື ປະເທດທີ່ສາມ ຫຼື ປະສົມ
ປະສານທັງສາມລັກສະນະ ການເລືອກແບບໃດແມ່ນຂຶ້ນກັບປະເທດດຳເນີນງານ
ໂດຍທົ່ວໄປ

1. ວັດຖຸປະສົງໃນການສຶກສາ

ໂດຍສະຫຼຸບແລ້ວ ຜູ້ບໍລິຫານດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດລະຫວ່າງປະເທດຕ້ອງມີມຸມ
ມອງກວ້າງຈິ່ງຈະສາມາດກຳນົດລະບົບການບໍລິຫານດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ສາມາດໃຊ້ໄດ້
ທົ່ວໂລກ ແລະ ຕ້ອງຮູ້ເຖິງຂໍ້ມູນລ່າສຸດກ່ຽວກັບບຸກຄະລາກອນໃນທຸກເລື່ອງ, ເຊັ່ນ ຈຳນວນແຮງ
ງານຂອງບໍລິສັດທີ່ຢູ່ທົ່ວໂລກ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ, ລະບົບການຈ່າຍຄ່າ
ຕອບແທນ ການຕິດຕາມ ແລະ ວິເຄາະປະໂຫຍດທີ່ບຸກຄະລາກອນຈະໄດ້ຮັບການທົດສອບການ
ທຳງານຂອງຜູ້ບໍລິຫານງານຈາກປະເທດແມ່ທີ່ໄປປະຈຳຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດວາງແຜນ
ຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບການງານໃຫ້ກັບບຸກຄະລາກອນໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມ.

1. ວັດຖຸປະສົງໃນການສຶກສາ

ຂໍ້ແຕກຕ່າງລະຫວ່າງການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດພາຍໃນ ແລະ ລະຫວ່າງປະເທດດ້ວຍເຫດທີ່ຜູ້ບໍລິຫານງານຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດລະຫວ່າງປະເທດຕ້ອງປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ຫຼາຍກວ່າຜູ້ບໍລິຫານງານຊັບພະຍາກອນໃນປະເທດໃດໜຶ່ງ ເນື່ອງຈາກ ຕ້ອງດໍາເນີນການໃນຫຼາຍໆປະເທດທີ່ຕ້ອງປະເຊີນກັບສະພາບແວດລ້ອມຕ່າງໆ ແນວປະຕິບັດທາງທຸລະກິດຫຍຸ້ງຍາກໃນການວາງລະບົບການຈັດງານ, ການເລີກຈ້າງ, ການຈ່າຍຄ່າຕອບແທນ ແລະ ອື່ນໆ ເຊິ່ງຂໍ້ແຕກຕ່າງລະຫວ່າງການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດພາຍໃນ ແລະ ລະຫວ່າງປະເທດໄດ້ ດັ ງ ຕໍ່ ໄປ ນີ້ :

ຂໍ້ແຕກຕ່າງລະຫວ່າງການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດພາຍໃນ ແລະ ລະຫວ່າງປະເທດ

1. ຜູ້ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດລະຫວ່າງປະເທດຕ້ອງມີມຸມມອງໃນການດໍາເນີນກິດຈະການຕ່າງໆກວ່າຜູ້ບໍລິຫານງານຊັບພະຍາກອນມະນຸດພາຍໃນປະເທດ
2. ຂອບເຂດການດໍາເນີນກິດຈະການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດລະຫວ່າງປະເທດຈະກວ້າງກວ່າການດໍາເນີນງານດ້ານນີ້ພາຍໃນປະເທດໜຶ່ງ
3. ຜູ້ບໍລິຫານງານດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດລະຫວ່າງປະເທດຕ້ອງປະເຊີນຄວາມສ່ຽງຫຼາຍກວ່າ

2. ແນວຄິດ ຫຼື ປັດສະຍາດ້ານການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນ

ປັດສະຍາ ຫຼື ແນວຄວາມຄິດດ້ານການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນຂອງຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງໃນບໍລິສັດຂ້າມຊາດຈະມີຜົນຕໍ່ເຊື້ອຊາດ ຫຼື ປະເທດຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ຈະຮັບເອົາມາເຮັດວຽກໃນອົງກອນດ້ວຍ, ເຊິ່ງສາມາດແຍກໄດ້ 3 ແນວຄິດສໍາຄັນ ຄື: ແນວຄິດຊາດນິຍົມ (Ethnocentric Approach), ແນວຄິດທ້ອງຖິ່ນນິຍົມ (Polycentric Approach), ແນວຄິດຜູ້ມີພາກນິຍົມ (Regio centric Approach) ແລະ ແນວຄິດໂລກນິຍົມ (Geocentric Approach).

2. ແນວຄິດ ຫຼື ປັດສະຍາດ້ານການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນ

ແນວຄິດຊາດນິຍົມ

ວິທີການຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງຈາກບໍລິສັດຂ້າມຊາດນິຍົມໃຊ້ບຸກຄົນຈາກປະເທດແມ່ (Parent Country Nationals ຫຼື PCNs) ບາງທີ່ກໍ່ເອີ້ນວ່າ (Home-Country Nationals ຫຼື HCNs) ແນວຄິດນີ້ເກີດຈາກການທີ່ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງມີຄວາມເຊື່ອວ່າ: ບຸກຄົນຂອງປະເທດແມ່ເປັນບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມສາມາດຫຼາຍກວ່າ, ວິທີການ ແລະ ແນວ ປະຕິບັດຕ່າງໆ ທີ່ໃຊ້ໃນປະເທດແມ່ ຫຼື ມຸມມອງຂອງປະເທດແມ່ເປັນສິ່ງທີ່ດີກວ່າ ຫຼື ເໝາະສົມທີ່ຈະໃຊ້ຫຼາຍກວ່າປະເທດອື່ນໆ.

ແນວຄິດຊາດນິຍົມ

ຂໍ້ຕົ້ນຂອງການໃຊ້ບຸກຄະລາກອນຈາກປະເທດແມ່

ມີຄວາມຄຸ້ນເຄີຍກັບວັດຖຸປະສົງ ນະໂຍບາຍ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດຂອງບໍລິສັດແມ່.

ມີຄວາມສາມາດທັງທາງດ້ານເທັກນິກ ແລະ ດ້ານການບໍລິຫານ

ສາມາດປະສານງານກັບບຸກຄະລາກອນທີ່ສໍານັກງານໃຫຍ່ໄດ້ຢ່າງດີເນື່ອງຈາກມີ
ພື້ນຖານການສຶກສາ ແລະ ວັດທະນາທໍາແບບດຽວກັນ

ເຮັດໃຫ້ງ່າຍຕໍ່ການຄວບຄຸມການດໍາເນີນງານຂອງບໍລິສັດສາຂາໃນປະເທດຕ່າງໆ.

ແນວຄິດຊາດນິຍົມ

❖ ຂໍ້ເສຍຂອງແນວຄິດຊາດນິຍົມ

- 1) ເປັນການຍາກທີ່ຈະເປັນຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບວັດທະນາທຳ, ສະພາບເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ, ການເມືອງ ແລະ ພາສາຂອງປະເທດທີ່ໄປເຮັດວຽກ.
- 2) ບໍລິສັດເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງໃນການຄັດເລືອກ, ຝຶກອົບຮົມພັດທະນາ ແລະ ຮັກສາບຸກຄະລາກອນໄວ້
- 3) ເປັນເຫດເຮັດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໃນທ້ອງຖິ່ນຂາດກຳລັງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ຫຼື ອາດກໍ່ໃຫ້ເກີດການຕໍ່ຕ້ານໂດຍສະເພາະໃນກໍລະນີທີ່ບໍລິສັດບໍ່ມີນະໂຍບາຍສົ່ງເສີມຄົນໃນທ້ອງຖິ່ນໃຫ້ດຳລົງຕຳແໜ່ງບໍລິຫານລະດັບສູງ
- 4) ອາດເກີດບັນຫາດ້ານຄອບຄົວ ໂດຍສະເພາະເມື່ອຄູ່ຄອງຂອງບຸກຄົນທີ່ຍ້າຍໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດບໍ່ສາມາດຊອກວຽກງານທີ່ເໝາະສົມເຮັດໄດ້ ຫຼື ບໍ່ອາດປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບປະເທດທີ່ໄດ້ດຳເນີນການໄດ້.
- 5) ບຸກຄະລາກອນທ້ອງຖິ່ນຂາດໂອກາດທີ່ຈະພັດທະນາຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າທີ່ເຮັດໃຫ້ຂາດກຳລັງໃຈໃນການເຮັດວຽກ

ແນວຄິດທ້ອງຖິ່ນນິຍົມ

ແນວຄິດນີ້ບໍລິສັດສາຂາຄ່ອນຂ້າງເປັນອິດສະຫຼະຈາກສໍານັກງານໃຫຍ່ ເນື່ອງຈາກຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງມີຄວາມສາມາດເຊື່ອວ່າ ແຕ່ລະປະເທດມີສະພາບແວດລ້ອມໃນການດໍາເນີນທຸລະກິດແຕກຕ່າງກັນ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງເຫັນວ່າບຸກຄົນຂອງປະເທດທີ່ໄປປະກອບທຸລະກິດ(Host Country Nationals ຫຼື HCN₀₅) ຫຼື ບຸກຄະລາກອນທ້ອງຖິ່ນມີຄວາມເໝາະສົມທີ່ສຸດທີ່ຈະເປັນຜູ້ບໍລິຫານໃນປະເທດນັ້ນ

❖ ຂໍ້ດີແນວຄວາມຄິດທ້ອງຖິ່ນນິຍົມ

- 1) ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມຄຸ້ນເຄີຍກັບສະພາບແວດລ້ອມຕ່າງໆ ທັງດ້ານ ເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ, ການເມືອງ, ວັດທະນາທຳ ຕະຫຼອດເຖິງແນວປະຕິບັດ ທາງທຸລະກິດຂອງປະເທດນັ້ນ ເຊັ່ນ: ການໃຫ້ຂອງຂວັນ, ການຕ້ອນຮັບ ແລະ ອື່ນໆ.
- 2) ບໍລິສັດເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍນ້ອຍກວ່າໃນການຈ້າງບຸກຄະລາກອນຈາກປະເທດແມ່ ຫຼື ປະເທດທີ່ສາມທີ່ມັກມີອັດຕາຄ່າຈ້າງສູງກວ່າ
- 3) ເປັນການເປີດໂອກາດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໃນທ້ອງຖິ່ນມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນ ການເຮັດວຽກ ເຊິ່ງຈະເປັນການຈູງໃຈໃຫ້ເຮັດວຽກ ແລະ ກໍ່ໃຫ້ເກີດການ ອຸທິດຕົນເຮັດວຽກຢ່າງເຕັມທີ່ ສຳລັບບຸກຄົນທີ່ຕ້ອງການຈະກ້າວໜ້າໃນຕໍາ ແໜ່ງລະດັບສູງ.

❖ ຂໍ້ເສຍຂອງການໃນແນວຄິດທ້ອງຖິ່ນນິຍົມ

- 1) ເປັນການຍາກທີ່ຈະຄວບຄຸມການດໍາເນີນງານຈາກສ່ວນກາງໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.
- 2) ອາດກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການສື່ສານກັບບຸກຄະລາກອນຈາກປະເທດແມ່ ເຮັດໃຫ້ຍາກທີ່ຈະປະສານການດໍາເນີນງານ ແລະ ເປົ້າໝາຍລະຫວ່າງບໍລິສັດແມ່ ແລະ ບໍລິສັດສາຂາ ທີ່ອາດນໍາໄປສູ່ຂໍ້ຈໍາກັດໃນການເລືອກກົນລະຍຸດໃນການດໍາເນີນງານດ້ວຍ.
- 3) ບຸກຄະລາກອນຂອງປະເທດແມ່ຂາດໂອກາດທີ່ຈະເສີມສ້າງ ແລະ ເພີ່ມພູນປະສົບການເຮັດວຽກລະຫວ່າງປະເທດ ເຊິ່ງເປັນສິ່ງຈໍາເປັນສໍາລັບຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານລະດັບສູງຂອງບໍລິສັດທີ່ຕ້ອງການບຸກຄະລາກອນທີ່ເຂົ້າໃຈການດໍາເນີນງານລະດັບໂລກ.
- 4) ອາດກໍ່ໃຫ້ເກີດຂໍ້ຄົງຂ້າງໃນຕົວຜູ້ບໍລິຫານທ້ອງຖິ່ນກ່ຽວກັບຄວາມຊື່ສັດທີ່ມີຕໍ່ບໍລິສັດແມ່.

ແນວຄິດພູມິພາກນິຍົມ ແລະ ແນວຄິດໂລກນິຍົມ

ແນວຄິດນີ້ເປັນວິທີການທີ່ຜູ້ບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດຂ້າມຊາດນິຍົມໃຊ້ບຸກຄະລາກອນຈາກປະເທດທີ່ສາມ (THIRD COUNTRY NATIONALS ຫຼື TCNS) ເປັນຜູ້ບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດສາຂາໃນຕ່າງປະເທດ ເນື່ອງຈາກມີຄວາມເຊື່ອວ່າ ບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມສາມາດອາດມາຈາກທີ່ໃດໃນໂລກກໍ່ໄດ້ ສໍາລັບແນວຄິດພູມິພາກນິຍົມຜູ້ບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດສາຂາຈະເປັນບຸກຄະລາກອນຈາກປະເທດໃນພູມິພາກນັ້ນ

❖ ຂໍ້ດີຂອງການໃຊ້ບຸກຄົນຈາກປະເທດທີ່ສາມ

- 1) ຈັດເປັນວິທີການທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການຄັດເລືອກບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມສາມາດທັງທາງດ້ານເທັກນິກ ແລະ ການບໍລິຫານ ລວມເຖິງຄວາມສາມາດໃນການປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມໃຫ່ມໆ ໄດ້ຢ່າງດີ
- 2) ບຸກຄະລາກອນທີ່ໄດ້ ອາດມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບປະເທດທີ່ເຂົ້າໄປເຮັດວຽກ ຫຼາຍກວ່າບຸກຄະລາກອນຈາກປະເທດແມ່ ການໃຊ້ບຸກຄະລາກອນປະເທດທີ່ສາມນຳມາເຊິ່ງຄວາມຍືດຫຼືດ ແລະ ການປັບຕົວທາງວັດທະນາກຳ ຕະຫຼອດຈົນມັກມີຄວາມສາມາດໃນການໃຊ້ພາສາສອງພາສາ ຫຼື ຫຼາຍກວ່າດ້ວຍ

❖ ຂໍ້ດີຂອງການໃຊ້ບຸກຄົນຈາກປະເທດທີ່ສາມ

- 4) ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ການປະສານງານ ແລະ ການສື່ສານໃນພູມມິພາກ ແລະ ລະຫວ່າງບໍລິສັດສາຂາ ແລະ ສຳນັກງານໃຫ່ຍ
- 5) ໂດຍທົ່ວໄປ ມັກເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍນ້ອຍຫຼາຍກ່ວາການຈ້າງບຸກຄະລາກອນ ຈາກ ປະເທດແມ່
- 6) ເປັນວິທີການສົ່ງເສີມອາຊີບດ້ານການຈັດການລະຫວ່າງປະເທດ

❖ ຂໍ້ເສຍໃນການໃຊ້ບຸກຄະລາກອນຈາກປະເທດທີ່ສາມ

- ບຸກຄະລາກອນທ້ອງຖິ່ນ ອາດຂາດຄວາມເຊື່ອຖືໃນຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດທີ່ສາມ
- ບຸກຄະລາກອນທ້ອງຖິ່ນອາດຂາດຂວັນ ແລະ ກຳລັງໃຈຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ ເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ ຫຼື ກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ
- ອາດເຮັດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໃນທ້ອງຖິ່ນເກີດຄວາມຮູ້ສຶກຕໍ່ດ້ານຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດທີ່ສາມ ໂດຍສະເພາະໃນການທີ່ມີຄວາມຂັດແຍງດ້ານເຊື່ອຊາດ

ຕາຕະລາງທີ 4.1: ສະແດງລັກສະນະການບໍລິຫານງານຕາມປັດຊະຍາການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນລະຫວ່າງປະເທດ ແຫຼ່ງບຸກຄະລາກອນທີ່ກວ້າງຂຶ້ນຂອງອົງກອນຈະເລືອກເຂົ້າມາພັດທະນາເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ກ້າວຂຶ້ນສູ່ຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ.

ມິຕິງານ	ຊາດນິຍົມ	ທ້ອງຖິ່ນນິຍົມ	ໂລກນິຍົມ
ຄວາມຊັບຊ້ອນຂອງອົງການ	ຊັບຊ້ອນສະເພາະໃນປະເທດແມ່	ແຕກຕ່າງກັນໄປ ແລະ ເປັນອິດສະຫຼະຕໍ່ກັນ	ຄວາມຊັບຊ້ອນ ແລະ ຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງກັນຫຼາຍ
ອໍານາດ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ	ສູງທີ່ສໍານັກງານໃຫ່ຍ	ຂ້ອນຂ້າງນ້ອຍທີ່ສໍານັກງານໃຫ່ຍ	ມຸ່ງທີ່ຈະມີຄວາມຮ່ວມມືກັນລະຫວ່າງສໍານັກງານໃຫ່ຍ ແລະ ບໍລິສັດສາຂາ
ການປະເມີນຜົນ ແລະ ການຄວບຄຸມ	ນໍາມາດຕະຖານທີ່ໃຊ້ໃນປະເທດແມ່ໄປໃຊ້ໃນປະເມີນບຸກຄະລາກອນໃນບໍລິສັດສາຂາ	ບໍລິສັດສາຂາກໍາຫນົດຂຶ້ນເອງ	ກໍານົດມາດຕະຖານທີ່ໃຊ້ໃນທຸກປະເທດ

ມິຕິງານ

ລາງວັນ ແລະ ການ
ລົງໂທດ ສິ່ງຈູງໃຈ

ການສື່ສານ ແລະ ການ
ສົ່ງຜ່ານຂໍ້ມູນ

ຊາດນິຍົມ

ສູງທີ່ສຳນັກງານໃຫ່ຍຕໍາທີ່
ບໍລິສັດສາຂາ

ມີຫຼາຍຈາກສຳນັກງານ
ໃຫ່ຍໄປບໍລິສັດສາຂາທັງ
ຄຳສັ່ງ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີ

ທ້ອງຖິ່ນນິຍົມ

ແຕກຕ່າງກັນລາງວັນອາດສູງ
ຫຼື ຕໍ່າກໍ່ໄດ້ຂຶ້ນກັບແຕ່ລະຂາ
ສາ

ມີນ້ອຍຫຼາຍລະຫວ່າງ
ສຳນັກງານໃຫ່ຍ ແລະ
ບໍລິສັດສາຂາ ແລະ ຍິ່ງນ້ອຍ
ຫຼາຍລະຫວ່າງບໍລິສັດສາຂາ

ໂລກນິຍົມ

ຜູ້ບໍລິຫານໃນທ້ອງຖິ່ນ ຫຼື
ລະຫ່ວາງປະເທດຈະໄດ້ຮັບ
ລາງວັນຫາກເຮັດວຽກບັນລຸເປົ້າ
ຫມາຍໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ
ແລະ ໃນລະດັບໂລກ
ມີທັງສອງທິດທາງທັງລະຫ່ວາງ
ສຳນັກງານໃຫ່ຍ ແລະ ບໍລິສັດ
ສາຂາ ແລະ ລະຫ່ວາງບໍລິສັດ
ສາຂາ

ມິຕິງານ

ການລະບຸປະເທດຂອງ
ບໍລິສັດ

ການບໍລິຫານບຸກຄະລາ
ກອນ

ຊາດນິຍົມ

ສັນຊາດຂອງປະເທດແມ່

ຮັບ ແລະ ພັດທະນາ

ບຸກຄົນຈາກປະເທດແມ່
ເພື່ອສົ່ງໄປເປັນຜູ້ບໍລິຫານ
ສໍາຄັນໃນທຸກປະເທດທົ່ວ
ໂລກ

ທ້ອງຖິ່ນນິຍົມ

ສັນຊາດຂອງປະເທດທີ່ໄປ
ລົງທຶນ

ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃນ
ທ້ອງຖິ່ນສໍາລັບຕໍາແໜ່ງ
ສໍາຄັນໃນປະເທດເທົ່ານັ້ນ

ໂລກນິຍົມ

ເປັນບໍລິສັດລະຫ່ວາງປະເທດ

ພັດທະນາຄົນທີ່ດີທີ່ສຸດຈາກທີ່
ໃດໃນໂລກກໍ່ໄດ້ໃຫ້ເປັນຜູ້
ບໍລິຫານສໍາຄັນທີ່ໃດໃນໂລກກໍ່
ໄດ້

3. ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຈັດການດ້ານຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດຂອງບໍລິສັດຂ້າມຊາດ.

- ມະໂຍບາຍທາງການເມືອງ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍ
- ການພັດທະນາດ້ານການບໍລິຫານ ການສຶກສາ ແລະ ດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ
- ການຄວບຄຸມສ່ວນກາງ ແລະ ການກະຈາຍການຄວບຄຸມ ຄວາມ
- ເທັກໂນໂລຊີ ແລະ ລັກສະນະສິນຄ້າ
- ວັດທະນະຊີວິດອົງກອນ (Organizational Life Cycle)
- ຄວາມແຕກຕ່າງທາງວັດທະນະທຳ

4. ການສຶກສາກ່ຽວກັບແນວຄິດດ້ານການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນຂອງບໍລິສັດຂ້າມຊາດ

ທ່ານ TUNG ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບດ້ານບຸກຄະລາກອນຂອງບໍລິສັດຂ້າມຊາດ ຈາກສະຫະລັດອາເມລິກາ ເອີລົບ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ ພົບວ່າບໍລິສັດຈາກ ອາເມລິກາ ແລະ ເອີລົບນິຍົມໃຊ້ຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດອື່ນໃນປະເທດທີ່ດ້ອຍພັດທະນາ ແຕ່ຈະໃຊ້ຜູ້ບໍລິຫານທີ່ປະເທດທ້ອງຖິ່ນສໍາລັບປະເທດທີ່ພັດທະນາແລ້ວ ຂະນະທີ່ບໍລິສັດຈາກປະເທດຍີ່ປຸ່ນນິຍົມໃຊ້ຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດອື່ນໃນທົ່ວທຸກພູມິພາກຂອງໂລກໂດຍສະເພາະຜູ້ບໍລິຫານລະດັບກາງ ແລະ ລະດັບສູງ.

ສໍາລັບເຫດຜົນໃນການໃຊ້ຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດອື່ນຂອງບໍລິສັດປະເທດ
ເຫຼົ່ານີ້ TUNG ພົບວ່າ ເຫດຜົນສໍາຄັນທີ່ບໍລິສັດຂ້າມຊາດນິຍົມໃຊ້ຄົນຈາກ
ປະເທດຂອງຕົນຄືເພື່ອໄປດໍາເນີນການຈັດຕັ້ງ ເຫດຜົນທີ່ຜູ້ຕອບໃຫ້ຄວາມ
ສໍາຄັນໃນອັນດັບຮອງລົງໄປຄື ຄົນຈາກປະເທດຂອງຕົນມີຄວາມຊ່ຽວຊານ
ດ້ານເທັກນິກທີ່ຈໍາເປັນຫຼາຍກວ່າ

ສ່ວນເຫດຜົນອື່ນໆກໍ່ມີດັ່ງນີ້:

- ເພື່ອໃຫ້ມີປະສິບການໃນການດໍາເນີນງານລະຫວ່າງປະເທດ ເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ດໍາແໜ່ງງານທີ່ສູງຂຶ້ນ
- ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມສະດວກໃນການປະສານງານ ແລະ ການຄວບຄຸມ
- ເມື່ອບໍ່ສາມາດຫາບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມສາມາດທີ່ຕ້ອງການໃນປະເທດນັ້ນໄດ້
- ບໍລິສັດທີ່ຈະດໍາເນີນງານໃນປະເທດພຽງໄລຍະເວລາສັ້ນໆເທົ່ານັ້ນ

- ປະຊາກອນປະເທດທີ່ໄປດຳເນີນມີຫຼາຍເຊື້ອຊາດເຜົ່າພັນ ການທີ່ເລືອກເຊື້ອຊາດເຜົ່າພັນໃດໜຶ່ງອາດກໍໃຫ້ເກີດບັນຫາທາງການເມືອງ ຫຼື ກົດໝາຍໄດ້
- ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະຮັກສາພາບລັກຄວາມເປັນບໍລິສັດຕ່າງປະເທດໄວ້
- ຄວາມເຊື່ອວ່າ ບຸກຄະລາກອນຈາກປະເທດອື່ນເປັນບຸກຄະລາກອນທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການບໍລິຫານງານ

ແນວໃດກໍຕາມການໃຊ້ຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດແມ່ມີແນວໂນ້ມຫຼຸດລົງ ເຖິງວ່າ
ໃນບໍລິສັດທີ່ຍີ່ປຸ່ນທີ່ນິຍົມໃຊ້ຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດແມ່ມາເປັນເວລາດົນນານ
ກໍລິເມໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານໃນທ້ອງຖິ່ນເຂົ້າມາມີບົດບາດຫຼາຍຂຶ້ນໃນການບໍລິຫານ
ບໍລິສັດສາຂານັ້ນ ສໍາລັບເຫດຜົນທີ່ໃຊ້ຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດອື່ນຫຼຸດລົງມີ 4
ປະການຄື:

- ຈຳນວນບໍລິສັດສາຂາຂອງບໍລິສັດຍີ່ປຸ່ນມີຫຼາຍຂຶ້ນ ເຮັດໃຫ້ຍາກທີ່ຈະຫາບຸກຄະລາກອນ ຈາກປະເທດແມ່ທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນດຳແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານໃນຕ່າງປະເທດໄດ້.
- ບຸກຄະລາກອນໃນທ້ອງຖິ່ນມີຄວາມສາມາດຫຼາຍຂຶ້ນເຮັດໃຫ້ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດອື່ນທີ່ເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ.
- ການໃຊ້ຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດອື່ນຕ້ອງເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ ອັນຈະມີຜົນກະທົບຕໍ່ກຳໄລຂອງບໍລິສັດ.
- ນະໂຍບາຍດ້ານບຸກຄະລາກອນຂອງບໍລິສັດຍີ່ປຸ່ນເລີ່ມປ່ຽນແປງໄປເພາະໄດ້ຮູ້ແລ້ວວ່າຜູ້ບໍລິຫານຊາວຍີ່ປຸ່ນບໍ່ປະສົບຄວາມສຳເລັດໃນການປັບປ່ຽນສິນຄ້າໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການໃນຕະຫຼາດສະຫະລັດໄດ້ລວມເຖິງບໍ່ສາມາດດຳເນີນການຢ່າງວ່ອງໄວແລະ ຫົດຍືດໃນການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ ອັນເປັນປັດໄຈຈຳເປັນໃນການແຂ່ງຂັນກັບບໍລິສັດອາເມລິກາ.

Home work /ຄໍາຖາມທ້າຍບົດ

- 1) ປັດສະຍາດ້ານການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນຂອງຜູ້ບໍລິຫານບໍລິສັດຂ້າມຊາດມີຈັກແນວທາງ? ຄືແນວທາງໃດແດ່ ຈຶ່ງອະທິບາຍພ້ອມບອກຂໍ້ເສຍຂອງແຕ່ລະແນວທາງ.
- 2) ຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບແນວຄິດການຄຸ້ມຄອງບຸກຄະລາກອນຂອງບໍລິສັດຕ່າງປະເທດແມ່ນຫຍັງແດ່ອະທິບາຍກ່ຽວກັບຂໍ້ສະດວກແລະຂໍ້ເສຍຂອງແຕ່ລະວິທີ. ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ
- 3) ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຈັດການດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງບໍລິສັດຂ້າມຊາດ.

ເອກະສານອ້າງອີງ/Reference

- Human Development Economics. XIONGTOUA, T. SEANGDALA, CH. BOUNTHUNSSSENGNGAM, S. KEODOUANGKHAM, P. (2018). Souphanouvong University.



ຂໍຂອບໃຈ

thank you

Email Phavone@su.edu.la

Phone +856 20 28 616 221