

# ส า ร บั ญ

วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 35 ฉบับที่ 1

มกราคม - มีนาคม 2538

	หน้า
บรรณาธิการแถลง	XIV
เทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาองค์การ	วัชรวิทย์ ทรงประทุม 1
กลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	ทองศรี คำภู ฌ อยุธยา 17
การเปลี่ยนแปลงธรรมเนียมการปกครองใน พระราชดำริพระบาทสมเด็จพระ- จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว: กรณีตัวอย่าง วัฒนธรรมทางการเมืองไทย	จันทร์ฉาย ภักดีธิดม 36
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ความเป็นมา และกระบวนการที่ควรจะเป็น	บังอร ไสพล 67
A Study of the Production and Marketing Potential of Thai Fruit: Papaya	Chaiyuth Chinokul 87
The Negotiation Process: A Comparative Study of Mid-Level Marketing Executives in the U.S.A. and Thailand	Somnuk Chandarapatin 119
Official Japanese Assistance for Deve- lopment to Southeast Asian Countries and Japanese Investment in the Region	Pranee Chitakomkijasil 139
วิจารณ์และแนะนำหนังสือ	สุธันนี กิติริ 167
บทบรรณาธิการ	ระพี สาคริก 169

# THAI JOURNAL OF DEVELOPMENT ADMINISTRATION

VOL. 35, NO. 1, JANUARY - MARCH 1995

## CONTENTS

		Pages
<b>Editorial Notes</b>		XIV
Information Technology and Organization Development	Wacharee Songpratoom	1
Strategies toward Development of Training Courses	Thongsri Kambhu Na Ayuthya	17
King Chulalongkorn's View of Change in Political Traditions: A Case Study of the Thai Political Culture	Chanchai Puckadhirom	36
Human Resource Development: The Antecedents and Future Approach	Bung-on Sorod	67
A Study of the Production and Marketing Potential of Thai Fruit: Papaya	Chaiyuth Chinokul	87
The Negotiation Process: A Comparative Study of Mid-Level Marketing Executives in the U.S.A. and Thailand	Somnuk Chandarapatin	119
Official Japanese Assistance for Development to Southeast Asian Countries and Japanese Investment in the Region	Pranee Chittakornkijssil	139
<b>Book Review</b>	Sutanne Keesiri	167
<b>Editorial</b>	Raphi Sakarik	169

# สารบัญบทคัดย่อ

วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 35 ฉบับที่ 1

มกราคม-มีนาคม 2538

---

---

เทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาองค์การ ..... 1

วัชร หงษ์ประทุม

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในหน่วยงานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการ บทความนี้ได้ให้ข้อคิดว่า จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาองค์การได้อย่างไร ผู้เขียนได้แนะนำอย่างสั้นๆ ว่า “เทคโนโลยีสารสนเทศ” คืออะไร กล่าวถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเภทต่างๆ อธิบายความหมายขององค์การในแง่ของทฤษฎีองค์การ ประเภทของนักบริหาร ระดับต่างๆ ที่สามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับองค์การให้ประสบความสำเร็จ ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ทำให้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาองค์การ ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

กลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ..... 17

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องจัดทำโดยอาศัยทั้งทฤษฎีเชิงวิชาการ ผสมผสานกับประสบการณ์ของผู้จัดทำหลักสูตร ประกอบกับการจัดทำหลักสูตรแต่ละครั้งนั้นมักจะต้องเผชิญกับข้อจำกัด ของเวลา ความด้อยประสบการณ์ของผู้จัดทำ และความถี่ของการเปลี่ยนแปลงตามกระแส การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่จัดทำ หรือพัฒนา หลักสูตรจะต้องเข้าใจกระแสการเปลี่ยนแปลงและข้อจำกัดต่างๆ อนึ่ง เพื่อสนับสนุนให้ ผู้ทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตรมีหลักการที่ยึดถือได้ในทางปฏิบัติ บทความนี้จึงได้เสนอหลักการใน การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมไว้โดยสังเขปดังนี้ ประการแรก เนื่องจากหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะเป็นหลักประกันว่าโครงการฝึกอบรมนั้นๆ น่าสนใจหรือไม่ ทั้งนี้ถ้าหลักสูตรดีแล้วจะ

สามารถช่วยให้โครงการฝึกอบรมนั้นๆ ได้รับความสำเร็จไปส่วนหนึ่งแล้ว จึงแนะนำว่า การพัฒนาหลักสูตรควรทำด้วยความตั้งใจและอิงหลักวิชาเสมอ ไม่สมควรที่จะนั่งเทียนทำ

**ประการที่สอง** การพัฒนาหลักสูตรควรพิจารณาหลักปรัชญาการเรียนการสอนด้วย เพื่อเป็นหลักประกันที่จะให้คนเกิดการเรียนรู้จริงๆ **ประการที่สาม** ควรคำนึงถึงแหล่งที่มาของหลักสูตร เช่น นโยบายงานที่รับผิดชอบ ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ความเห็นของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ความต้องการในอนาคต และปัญหาในหน่วยงานประกอบการพิจารณาในการพัฒนาหลักสูตร **ประการที่สี่** การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องมีหลักการในการจัดทำ โดยต้องพิจารณาให้ถ่องแท้ว่าใครเป็นผู้พัฒนาหลักสูตร และต้องเข้าใจชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้นๆ นอกจากนั้นควรจะมีระบุมัดระวังในการยึดยึดความต่องการส่วนตัวลงไปหลักสูตรด้วย นอกจากนั้น เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรมีประสิทธิภาพและสามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานผู้รับผิดชอบ การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องจัดหาความจำเป็นของการฝึกอบรม ซึ่งหมายถึงปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม อันประกอบด้วยประเภทการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม ได้แก่ ความจำเป็นขององค์การของกลุ่มของปัจเจกบุคคล และที่เกี่ยวกับการพัฒนางาน เมื่อได้ความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้ว จึงพิจารณาถึงกระบวนการประเมินอย่างเป็นระบบต่อไป แต่ละหลักสูตรนั้นสามารถใช้แนวทางใดก็ได้ที่สุด แต่ว่าจะเหมาะสมกับการพัฒนาหลักสูตรนั้นๆ สำหรับเนื้อหาสาระของหลักสูตร โดยทั่วไปจะประกอบด้วยหัวข้อวิชา กำหนดระยะเวลา การจัดลำดับหัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา ตารางสอนและเทคนิคการสอน เป็นต้น อนึ่ง เพื่อเป็นหลักประกันว่าการพัฒนาหลักสูตรนั้นๆ จะสำเร็จลงได้ตามความปรารถนาของหน่วยงาน ในการพัฒนาหลักสูตรจึงควรใช้กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนว่าจะให้บรรลุอะไรบ้าง บทความนี้จะเสนอกลยุทธ์ดังนี้ (1) ให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ (2) ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและ (3) ตรงตามเวลาที่ต้องการ

**การเปลี่ยนแปลงธรรมเนียมการปกครองในพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว:**  
**กรณีตัวอย่างวัฒนธรรมทางการเมืองไทย ..... 36**  
 จันทรฉาย ภักดีธิดม

ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่เจริญทันสมัย แต่ก็ยังเป็นประเทศหนึ่งที่ต้องเผชิญปัญหาเรื้อรังยากแก่การแก้ไขมาจนถึงปัจจุบัน คือ ปัญหาการพัฒนาการเมือง ความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจนถึงปัจจุบัน ล้วนเกิดขึ้น

ท่ามกลางความขัดแย้งอย่างรุนแรงในด้านความคิดเห็น หลักการและเหตุผล นโยบายและวิธีปฏิบัติ เพราะคนไทยมีแบบแผนความคิดความรู้สึก และพฤติกรรมทางการเมืองที่มีลักษณะเฉพาะบางประการ อันเป็นอุปสรรคใหญ่หลวงต่อการพัฒนาการเมืองไทย วัฒนธรรมทางการเมืองนี้ปรากฏเป็นตัวอย่งให้ศึกษาได้ในกรณีการเปลี่ยนแปลง “ธรรมเนียมการปกครอง” ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว นับตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวขึ้นครองราชย์ใน พ.ศ. 2411 ความพยายามที่จะรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ด้วยการปรับปรุงและเสริมสร้างองค์การบริหารและองค์การการคลัง ได้ประสบอุปสรรคใหญ่หลวงคือ ภัยภายนอกเป็นภัยจักรวรรดินิยมตะวันตกและภัยภายในอันได้แก่ พระศุภภาพพลานามัยที่ไม่สมบูรณ์ ความทรงพระเยาว์ อำนาจพิเศษของผู้สำเร็จราชการ และระบบราชการที่ล่าหลังไร้ประสิทธิภาพ อุปสรรคดังกล่าวทำให้พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวต้องทรงชะลอการเปลี่ยนแปลงธรรมเนียมการปกครองโดยตรงไว้ถึง 10 ปี จนเมื่อสมเด็จพระเจ้าพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ถึงแก่พิราลัยใน พ.ศ. 2425 และกรมพระราชวังบวรวิชัยชาญได้เสด็จทิวงคตใน พ.ศ. 2428 แล้ว และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงเสริมสร้างพระราชอำนาจมั่นคงแล้ว การเปลี่ยนแปลงการเมืองจึงเริ่มขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่น และการปฏิรูประบอบนิติศาสตร์ ท่ามกลางการต่อต้านอย่างรุนแรงจากเจ้าเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่น อาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงธรรมเนียมการปกครองการปฏิวัติโครงสร้างการบริหารราชการที่ถือว่าสำคัญยิ่งใหญ่นี้ ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการปฏิวัติสังคมไทยที่เกิดขึ้นในรัชกาลนั้นเช่นกัน คือ การเลิกระบบไพร่ และระบบทาส การปฏิวัติทั้งสองด้านล้วนเผชิญอุปสรรคใหญ่หลวง สถาบันกษัตริย์ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงเท่าที่จำเป็นรีบด่วนและเหมาะสมกับพื้นฐานวัฒนธรรมไทย เมื่อสิ้นราชการใน พ.ศ. 2453 การปฏิวัตินี้ดังกล่าวมีบทบาทสำคัญมากในการเสริมสร้างพระราชอำนาจให้เด็ดขาดมั่นคงเต็มตามความหมายของระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์อย่างไม่เคยมีปรากฏมาก่อนในประวัติศาสตร์ไทย การเรียนรู้วิธีการของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวในการเปลี่ยนแปลงธรรมเนียมการปกครอง จึงอาจทำให้เข้าใจความขัดแย้งในปัจจุบัน และอาจจะถือเป็นตัวอย่ง และบทเรียนสำหรับการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย

## **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ความเป็นมาและกระบวนการที่ควรจะเป็น..... 67**

บังอร โสฬส

บทความนี้เขียนขึ้นเพื่อเสนอความรู้ที่ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร รายงานวิจัย และตำราทางวิชาการ ตลอดจนสอบถามจากผู้รู้เกี่ยวกับความเป็นมา เป้าหมาย เนื้อหา และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาค้นคว้าระบุว่า คำว่า “การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์” (Human Resource Development หรือ HRD) มีการเอ่ยถึงเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ในปีพ.ศ. 2498 ต่อมางานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ไปเติบโตในประเทศสหรัฐอเมริกาควบคู่ไปกับการพัฒนามนุษย์ การฝึกอบรม การศึกษา การเรียนรู้ การสอน การมีพี่เลี้ยง เป็นต้น จนกระทั่งปี พ.ศ. 2511 ศาสตราจารย์แนตเลอร์ (1989) จึงได้รวบรวมงานต่างๆ ดังกล่าวเข้าด้วยกัน และให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ขึ้นอย่างเป็นทางการว่า คือการที่นายจ้างจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อปรับปรุงการทำงาน และเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวพนักงาน ซึ่งเป็นคำนิยามที่ได้รับการยึดถือต่อกันเรื่อยมา ในบทความนี้ผู้เขียนได้เสนอแนะนิยามปฏิบัติการคำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ไว้ดังนี้คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะที่น่าปรารถนา โดยรวมถึงทักษะในการทำงาน การป้องกัน และการแก้ไขคุณลักษณะที่ไม่พึงปรารถนาต่างๆ คุณลักษณะที่พึงปรารถนาดังกล่าว ผู้เขียนได้มาจากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมที่ค้นพบในประเทศไทย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2531) ซึ่งเสนอว่า คนดีและคนเก่งซึ่งเปรียบได้กับดอกผลของต้นไม้ นั้นต้องมีรากที่แข็งแรง 3 ราก ได้แก่ สติปัญญา สุขภาพจิต และประสบการณ์ทางสังคมที่เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับการหล่อเลี้ยงจากท่อของลำต้น 5 สายคือ (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (2) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (3) เหตุผลเชิงจริยธรรม (4) ความเชื่ออำนาจในตน และ (5) ทศณคติที่ดีต่อการทำงาน ส่วนกระบวนการในการพัฒนานั้น ผู้เขียนได้ปรับใช้กระบวนการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์กร (Deaux and Wrightsman's Organizational Socialization, 1988) และเสนอเป็นกระบวนการพัฒนา 9 ขั้นที่ต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงาน ของมนุษย์ ผู้เขียนได้ทำการศึกษาวิจัยในปี พ.ศ. 2533 พบผลสำเร็จของการอบรมถ่ายทอด ใน 4 ขั้นแรกและคาดหวังว่าจะได้รับความสนใจและร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายที่จะศึกษาวิจัยต่อไป ในแนวคิดที่เสนอไว้

## การศึกษาศักยภาพในการผลิตและการตลาดของมะละกอ ..... 87

ชัยยุทธ ชีโนกุล

การศึกษาศักยภาพในการผลิตและการตลาดมะละกอในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงหลักการ วิธีการ และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการผลิตและการตลาดมะละกอ ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่ปลูกทั่วประเทศ และอดีตเคยทำรายได้สูงมากในการส่งออก การวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ผลการวิจัยพบว่าพื้นที่การเพาะปลูกและผลผลิตรวมทั้งประเทศยังเพิ่มขึ้นกำไรต่อไร่ดี แต่ตลาดส่วนใหญ่เป็นตลาดภายในประเทศ ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหาเพื่อขยายตลาดให้หาประเด็นด้วยกัน

**กระบวนการเจรจาต่อรอง:การศึกษาเปรียบเทียบของผู้จัดการการตลาดระดับกลาง  
ในสหรัฐอเมริกาและประเทศไทย..... 119**  
สมนึก จันทรประทีน

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบกระบวนการของการเจรจาต่อรองระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายในอุตสาหกรรมเครื่องเสียง-วิดีโอ โดยทำการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบผู้จัดการตลาดระดับกลางในสหรัฐอเมริกาและประเทศไทย ได้ดำเนินการจำลองการเจรจาต่อรองโดยเชิญผู้จัดการชาวอเมริกัน 24 ท่าน และชาวไทย 24 ท่าน เข้าร่วมในการเจรจาต่อรอง และได้บันทึกการเจรจาต่อรองโดยใช้วิดีโอเทป วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) ของการเจรจาต่อรองสำหรับการตรวจสอบและประเมินเนื้อหาสาระของการสนทนา (Conversational Content) และ (2) วิธีการต่างๆ เชิงสังเกตการณ์สำหรับการวิเคราะห์รูปแบบของการสนทนา (Conversational Form) สมมติฐานได้รับการทดสอบโดยใช้ Mann-Whitney U Test การวิจัยนี้ได้พบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ทั้งในด้านเนื้อหาสาระของการสนทนา และรูปแบบของการสนทนา

**ความช่วยเหลืออย่างเป็นทางการของประเทศญี่ปุ่นที่มีต่อการพัฒนาของประเทศใน  
เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และการลงทุนของญี่ปุ่นในภูมิภาคนี้..... 139**  
ปราณี จิตกรณกิจศิลป์

ในส่วนที่เกี่ยวกับความช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเป็นทางการของญี่ปุ่นนั้น ญี่ปุ่นกลายเป็นประเทศผู้ให้ความช่วยเหลือสูงสุดประเทศหนึ่ง ตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 เป็นต้นมา ในปี 199 ญี่ปุ่นให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเป็นทางการมากกว่า 11 ล้านเหรียญสหรัฐ ปริมาณเงินทั้งสิ้น ที่ไหลจากญี่ปุ่นไปยังประเทศกำลังพัฒนาในปี 1991 มีมูลค่าถึง 25 ล้าน-เหรียญสหรัฐ บทความนี้ได้ให้ความรู้กว้างๆ แก่ผู้อ่านในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ “ความช่วยเหลืออย่างเป็นทางการของประเทศญี่ปุ่นที่มีต่อการพัฒนาประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และการลงทุนของญี่ปุ่นในกลุ่มอาเซียน” ในบทความนี้ได้มีการพิจารณาถึงปรัชญาพื้นฐานของความช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเป็นทางการของญี่ปุ่น หลังจากนั้นได้กล่าวถึง “หลักของความช่วยเหลือและความพยายามในการช่วยเหลือตนเอง” ติดตามด้วยบรรยากาศของความร่วมมือระหว่างญี่ปุ่นกับอาเซียน นอกจากนี้ยังได้มีการอธิบายเกี่ยวกับโอกาสความคาดหวังของการลงทุนญี่ปุ่นในกลุ่มอาเซียน และในตอนท้ายสุดได้พิจารณาถึงข้อเสนอแนะด้วย.

# **Contents of Abstracts**

**THAI JOURNAL OF DEVELOPMENT ADMINISTRATION**

**VOL.35, NO.1, JANUARY-MARCH 1995**

---

## **Information Technology and Organization Development.....1**

Wacharee Songpratoom

The advent of Information Technology has brought about many changes and IT (Information Technology ) has become an essential tool for the management process. This article is designed to give a better understanding of the application of Information Technology in managerial work. The presentation of the article follows the following framework : (1) Types of Information Technology (2) The Definition of the Organization (3) The Implementation of Information Technology in Organizations (4) The Barriers to the Implementation of Information Technology.

## **Strategies toward Development of Training Courses.....17**

Thongsri Kambhu Na Ayuthya

The development of a training program is very important. It requires an integration of theories and trainers' experience. In the designing stage of each training program, the designer encounters time limitations, trainers' inexperience, and frequent changes of knowledge and technology. Therefore, those who design or develop training programs must understand these changes and limitations.

To assist trainers with practical principles, this article proposes the following principles for training program development. Firstly, it is strongly suggested that training program development must be intentionally and theoretically conducted, because



a good training program can assure the success of the program. Secondly, it should take learning philosophy into consideration to insure real learning. Thirdly, it should consider the sources of the program, such as responsibility policy, needs of target groups, views of responsible organizations, future needs, and organization problems. Fourthly, it requires a basis for consideration by the program designer or developer, clear understanding of the program objectives, and care in putting personal needs into the program.

In addition to designing effective and efficient programs according to the needs of responsible organizations, training program development requires the determination of training needs, which means problems that can be solved with training. There are evaluation methods for training needs, namely for organization needs, group needs, individual needs and job development. After meeting training needs, evaluation methods will be systematic, varying according to the training program. Generally, the contents of a training program include topics, duration of the program, organization of topics, program objectives, instructional schedules, and instructional methods and techniques.

**King Chulalongkorn's View of Change in Political Traditions: A Case Study of the Thai Political Culture .....36**  
 Chanchai Puckadhikom

Though Thailand is a modern country, political development has been the most chronic problem. From the reign of King Chulalongkorn to the present, political development has usually faced violent conflicts over fundamental differences in attitudes, principles and rationalities, decisions, policies and practice. In fact, social behavior is the main influence in such conflicts. A case study of political reform in the reign of King Chulalongkorn can help portray Thai political culture. At the time of his accession to the throne in 1869, King Chulalongkorn's attempt to centralize his authority by administrative and financial reform met many obstacles. These were external Western imperialistic pressure and internal obstacles, mainly his own weak state of health.

his youth, his Regent's prerogatives, and the backwardness and inefficiency of the bureaucracy. Thus, sensing political defeat, King Chulalongkorn had to postpone his political reform for nearly ten years. The reform process did begin, though only after the deaths of the Heir Apparent (Krom Phra Ratchawang Boworn Sathan Mongkhol the Front Palace), Prince Wichaichan in 1882, and of the Regent in 1885. The King then was able to fully consolidate his power. Even so, his central administrative and local administrative reform, as well as his legislative reform, were still strongly challenged by the old governors and local officials. Once the political reformation process was firmly established, it became possible to revolutionize the administrative structure. This was as great an accomplishment as the King's success in transforming the Thai social system through the abolition of the corvee service system and slavery. With due consideration of the unique Thai political culture, the King was able to deal effectively with problems. By the time of his own death in 1910, his revolution had achieved the greatest consolidation of power the monarchy had ever possessed in history. King Chulalongkorn's effort to reform Thai society and government needs to be studied in detail in order to fully understand present political conflicts. Also, such study should be taken as a lesson for Thai democratic development.

## **Human Resource Development: The Antecedents and Future Approach ..... 67**

Bung-on Sorod

This article presents the outcome of a literature review and research in the field of Human Resource Development (HRD) and describes the antecedents, objectives, content and processes of HRD. The review indicates the high probability that the word "IIRD" was first mentioned in Thailand in 1955, by a Thai and three American specialists. But its growth preceded in the USA in parallel with human development, training, education, learning, teaching, mentoring and like ideas. Nadler (1989) summarized this work up to 1968 and formally defined the word "HRD" as organized learning experience

provided by employers in a specified period of time in order to enhance employees' performance and personal growth. Contemporary scholars still accept this definition. In this article, the author suggests an operational definition of the word "HRD" which is: to improve desirable characteristics together with job skills and to prevent and modify undesirable characteristics. The desirable psychological characteristics have been derived from the Moral Tree Theory proposed by Bhunthumanavin (1988) in Thailand. According to the theory, a moral and productive human is compared to a fruitful tree, which needs to stand on three strong roots (i.e. intelligence, good mental health, and appropriate social experience), while growing upwards with five vessels to its trunks: achievement motivation, moral reasoning, future-orientation with self-control, belief in internal locus of reinforcement control and positive work attitude. Deaux and Wrightsman's (1988) group socialization process is indicated here to be used as a working life, 9-stage continuous process for developing these desirable characteristics. Research study performed by the author in 1990 supports the success of the first four stages of this socialization process. Interest and cooperation of scholars in pursuing research studies in accordance with the ideas presented here are encouraged.

**A Study of the Production and Marketing Potential of Thai Fruit:  
Papaya .....87**  
Chaiyuth Chinokul

This research project aims to study the principle techniques, problems and obstacles in production and marketing of papaya. Papaya is one of the economic crops which is generally grown in the country and it brought in quite large foreign exchange funds from export in 1983, but now the value of exports has shown a noticeable decrease. The research methodology employed for this study was based on both primary and secondary sources. The main data from secondary sources was from books, journals, research reports, and documents written by the government and private sectors. The primary data, which were based on direct observation and informal interviews conducted

with the people involved in the areas of papaya production and marketing, were used to confirm data taken from the secondary sources. The study consists of three main parts: production of papaya, marketing, and some problems and recommendations. The section contributing to the area of production describes the following topics: the main papaya plantation areas in the country, the total planted area, the productive area, planting technology, the amount produced, and cost of production. In the part concerned with marketing, there are discussions of domestic and international markets for papaya, the channels of marketing distribution, pricing, packaging and transportation, and the papaya processing industry. The final section includes some problems and suggested solutions, limiting its focus to the areas already mentioned. The findings show that the total papaya plantation area for the whole country in 1990/91 amounted to 184,482 rai, giving a total production of 408,038 tons of papaya. Chumporn was the province which had the largest total planted area and also the highest production per rai. The profit per rai on papaya equaled 6,641.32 Baht. Ninety percent of all of the country's yield of papaya is for local consumption and the remaining ten percent is for export. In 1992, the value of export of fresh and canned papayas decreased and was recorded at only 37.3 million Baht. This decrement was due to many problems involving unsatisfactory quality and quantity of papaya, the high cost of transport and packaging, and insufficient marketing information. To resolve these problems cooperation would be required at both the lower and upper levels, e.g. the farmers and the government. As for the contribution on the part of the government, research is seriously needed to solve problems. Research concerned with advanced technologies in the area of the production process should be performed to find better techniques to select strains for cultivation, to control the crop so as to yield a fruit size adequate to market demand, to protect the fruit from crop diseases and from pesticide residues on the fruit, and to institute quality control to maintain the standard of fruit quality and prolong its freshness. To solve the problems relating to the marketing aspect, the government should create policy to open new international markets and maintain the existing export markets, to help increase the prospects for export of papaya and also

to find advanced techniques to benefit the processing industries which use papaya as raw material.

**The Negotiation Process: A Comparative Study of Mid-Level Marketing Executives in the U.S.A and Thailand ..... 119**

Somnuk Chandarapratin

This research investigates the process of buyer-seller negotiation in the audio-video equipment industry. A comparative analysis of mid-level marketing managers in the U.S.A. and Thailand is presented. Negotiation simulations were conducted using 24 American and 24 Thai marketing managers. Two dyads from each country were videotaped during buyer-seller negotiation simulation. Analytical methods included content analysis for evaluating conversational content and observational methods for analyzing conversational form. The negotiation process was found to differ in conversational content and form between the two groups.

**Official Japanese Assistance for Development to Southeast Asian Countries and Japanese Investment in the Region ..... 139**

Pranee Chitakornkijsil

Japan has become one of the top donor states since the late 1980s. The volume of Japanese ODA in 1991 was more than US \$ 11 billion. The total Japanese flow of funds to developing nations in 1991 was US \$ 25 billion. The share of ODA in total funds in 1992 was 44.1%. This study aims at giving readers a broad grasp of Official Japanese Assistance for Development to Southeast Asian Countries and Japanese investment in the region. In the study, basic philosophies of Japanese ODA are considered in Section 2. Section 3 addresses request principles and self-help efforts. This is followed by the climate of Japan-ASEAN cooperation, in Section 4. Prospects for Japanese investment in ASEAN are reviewed in Section 5. Finally, Section 6. proposes recommendations.