

บทสรุป

- 1.การจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา บุคลากร สัญญาการจ้างงาน รายละเอียดงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของ บุคลากร สุขภาพ อนามัยในสถานที่ทำงาน ทีมงาน โครงสร้างและหน้าที่ของ หน่วยงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะกำหนดการทำงาน ระเบียบวินัย การขาดหรือลางาน วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจและความสนใจ งาน
- 2.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการดูแลรักษา การ ฝึกอบรม การพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพทรัพยากร มนุษย์ในองค์การมีบทบาทเพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืน ใให้กับองค์การและสร้างเสถียรภาพใกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
- 3.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศจึงเน้นการศึกษา เปรียบเทียบระบบการจ้างงาน การจัดการวัฒนธรรมข้ามชาติ ภูมิภาคต่าง ๆ กลยุทธ์ธุรกิจระหว่างประเทศ และทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาการระว่างประเทศ
- 4.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากร มนุษย์ระหว่างประเทศในด้านปัญหาการปรับตัวด้านการ จัดการ และการจ้างงาน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อไม่ให้

เกิดความเข้าใจผิดและความไร้ประสิทธิภาพในขณะการ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ

5.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศด้านสากลนิยม
ศึกษาการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทที่เกี่ยวข้องกับ
บุคลากรที่มีประสบการณ์สูง สามารถใช้ภาษาได้หลายภาษา
สามารถปฏิบัติงานในประเทศที่ไม่ใช่บ้านเกิด การ
ปฏิบัติงานในต่างประเทศเป็นครั้งคราว หรือบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานเคลื่อนที่

6.ปัจจัยด้านศักยภาพมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ระหว่างประเทศเพราะหน่วยงานธุรกิจทุกหน่วยงาน
ต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจ
ระหว่างประเทศมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากร
อย่างหลากหลายและกว้างขวาง รวมทั้งพัฒนาทักษะเมื่อ
จำเป็นต้องทำงานในขอบเขต วัฒนธรรม การเมืองและ
ภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน.

7.ปัจจัยด้านการให้คำปรึกษาคือการทำงานที่บริษัทต้องจ้าง
ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเมื่อจะต้องติดต่อประสานงานที่
สำคัญระดับสูง จำเป็นต้องการผู้เชี่ยวชาญท้องถิ่น ซึ่งบริษัท

ไม่ได้ตั้งอยู่ในประเทศนั้น อาจไม่เข้าใจประเด็นสำคัญ
จำเป็นต้องทำงานด้านการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือ
สนับสนุนบริษัทที่ทำงานต่างชาติด้านการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ระหว่างประเทศ

8.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศเน้นการ
ประสานงานด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานตาม
โครงสร้างหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการใน
ส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานขณะปฏิบัติงานในประเทศและ
ระหว่างประเทศ ด้วยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ในหน้าที่และความเข้าใจวัฒนธรรมระหว่างประเทศด้วยการ
สื่อสารที่มีศักยภาพสูงสุด

9.ปัจจัยด้านรายได้หรือเงินชดเชยในการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ระหว่างประเทศหมายถึงการบุคลากรคาดหวังว่า
จะต้องได้รับค่าใช้จ่ายชดเชยส่วนที่จ่ายไปก่อน สำหรับ
บุคลากรที่ต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศและส่วนต่าง
ด้านภาษีที่ปฏิบัติงานต่างประเทศ เป็นประเด็นที่ต้องทำ
ความเข้าใจกับหน่วยงาน รวมทั้งประเด็นด้านระดับแรงจูงใจ
เมื่อต้องการให้บุคลากรย้ายไปทำงานในบริเวณที่อันตราย

10. การสื่อสารในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ
หมายรวมถึงการสื่อสารและบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
ในบริษัทระหว่างประเทศที่ต้องปรับให้เข้ากับปัญหาความ
แตกต่างด้านวัฒนธรรม ภูมิศาสตร์ และที่ซึ่งมีการแข่งขันสูง

11. กลุ่มประเทศที่พัฒนาเศรษฐกิจระดับสูงหรือกลุ่ม G7 ใน
เอเชีย เช่น ประเทศญี่ปุ่นมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เน้น
ความเป็นพวกเดียวกันและการตัดสินใจตามระบบอาวุโส
ระดับสูง

12. บทบาทสหภาพแรงงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน
จีนได้รับอิทธิพลจากรัฐบาลและพรรคการเมือง ส่วนในญี่ปุ่น
รัฐบาลเข้ามามีบทบาทน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศ
ตะวันตกและอเมริกา ระบบสหภาพแรงงานจะเน้นการ
ปกครองแบบพ่อปกครองลูกมากกว่า

13. หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในญี่ปุ่นเน้นการทำงาน
ตลอดชีวิต การตัดสินใจร่วมกัน ความรับผิดชอบร่วมกัน การ
ประเมินและการเลื่อนตำแหน่งช้า การควบคุมภายในอย่างไม่
เป็นทางการ ไม่เน้นเส้นทางอาชีพความชำนาญเฉพาะด้าน
และเน้นความสัมพันธ์ส่วนรวมทั้งหมด

14.แนวความคิดแบบระบบอาวุโสในสังคมญี่ปุ่นมีบทบาทต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานญี่ปุ่นทำให้การดำเนินงานตามลำดับสายบังคับบัญชา มีเอกภาพมากกว่า

15.แม้ว่าค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรผู้เข้ามาทำงานใหม่ในหน่วยงานญี่ปุ่นจะมีน้อยแต่ผลตอบแทนในระยะยาวจะมีมากกว่าเพราะการจ้างงานระยะยาว

16.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเอเชียตะวันออก ประกอบด้วยจีน เกาหลี และญี่ปุ่น โดยเฉพาะจีนเป็นประเทศที่มีบทบาททางเศรษฐกิจในปัจจุบันได้รับอิทธิพลจากศาสนาเต๋า ขงจื้อและศาสนาพุทธนิกายมหายานเน้นความเชื่อด้านความเมตตากรุณาหรือเรน ความสัมพันธ์แบบพึ่งพา ความผสมกลมกลืน กลยุทธ์เพื่อการอยู่รอดแบบทหารหรือบิง ฟา และคุณธรรมของผู้นำ

17.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในจีนเน้นการจัดการแบบ ชุนวูเน้นปัจจัยด้านคุณธรรม ปัจจัยด้านฤดูกาล ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านองค์การและวินัย

18.องค์การธุรกิจ在中国ประกอบด้วย กิจการที่รัฐเป็นเจ้าของ กิจการที่เมือง-หมู่บ้านเป็นเจ้าของ กิจการที่เอกชนเป็นเจ้าของ กิจการที่ต่างชาติร่วมก่อตั้ง กิจการทุกรูปแบบมีการดำเนินงานเหมือนกับองค์การธุรกิจทั่วไปทำให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและการแข่งขันได้ดี

19.เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ในเอเชียมีจำนวนประมาณครึ่งหนึ่งของทรัพยากรมนุษย์ในโลกที่ปฏิบัติงานอยู่ในจีน และอินเดียทำให้ต้องมีการยอมรับบทบาทของตัวแทนทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบของสหภาพแรงงาน คณะกรรมการผู้แทนแรงงานเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

20.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเอเชียเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อความหลากหลายความเสมอภาควัฒนธรรม การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเน้นศูนย์กลางความสนใจร่วมกันเพื่อสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านทรัพยากรมนุษย์เน้นการพัฒนาเพื่อความคล่องตัวสำหรับการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ถาวร ด้านการสื่อสารเน้นส่วนรวมและชุมชนมากขึ้น

21.กฎบัตรด้านสังคมของสหภาพยุโรป ซึ่งเป็นกฎบัตรด้านสิทธิพื้นฐานทางสังคม หรือกฎบัตรทางสังคม ประเทศในยุโรปยกเว้นอังกฤษได้ลงนามในเดือนธันวาคม ค.ศ. 1989 และรัฐบาลอังกฤษโดยพรรคกรรมกรเป็นรัฐบาลได้ลงนามในปี ค.ศ. 1997 เน้นเสรีภาพด้านการเคลื่อนไหว การจ้างงาน และรายได้ การปรับปรุงเงื่อนไขด้านการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน การคุ้มครองทางสังคม เสรีภาพด้านการคบค้าสมาคม ด้านการฝึกอบรม การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง การได้รับสารสนเทศข่าวสาร การให้คำปรึกษา และการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากร การคุ้มครองด้านสุขภาพ การคุ้มครองเด็กและผู้ใหญ่ การคุ้มครองผู้สูงอายุและการคุ้มครองคนพิการไร้ความสามารถ กฎบัตรนี้สนับสนุนและเป็นพื้นฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุโรป

22.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุโรปได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดของกรีกผ่านอาณาจักรโรมันและศาสนาคริสต์นิกายโรมันแคทอลิกในยุโรปใต้ ปัจจุบันคือประเทศอิตาลีซึ่งเป็นกลุ่มประเทศ G 7 ศาสนาคริสต์นิกายโรมันแคทอลิกได้เผยแพร่เข้าไปมีบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน

อเมริกาใต้ ส่วนศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ที่เกิดที่เยอรมันซึ่งเป็นหนึ่งในประเทศกลุ่ม G7 ได้มีอิทธิพลสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุโรปเหนือซึ่งเป็นที่ตั้งของประเทศฝรั่งเศส และอังกฤษสมาชิกกลุ่ม G7 ด้วย อเมริกาเหนือและออสเตรเลีย ประเทศแคนาดาและสหรัฐอเมริกาเป็นสมาชิกกลุ่มประเทศ G7 ด้วยแสดงให้เห็นอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุโรปและภูมิภาคอื่นของโลก

23 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเยอรมันเป็นพื้นฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานทั่วโลก ในผลงานชื่อระบบราชการ (Bureaucracy) ระบบราชการหมายถึงระบบการทำงานของบุคคลที่ทำงานประจำในสำนักงานโดยได้รับเงินเดือนเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน มีหลักการที่สำคัญคือ 1. สำนักงานบริหารจัดการเป็นสายบังคับบัญชา แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การตั้งแต่ระดับล่างถึงระดับบนเป็นรูปพีระมิด การจัดสายบังคับบัญชาแบบพีระมิดทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน เนื่องจากจะต้องเสนอให้ผู้รับผิดชอบระดับสูงตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการโดยไม่มีกรมอบอำนาจหน้าที่ให้หน่วยงานระดับรองตัดสินใจแทน 2. กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่แต่ละสำนักงาน

แต่ละหน่วยงานจะมีอำนาจหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ตาม
 ความสามารถ ความรับผิดชอบแสดงเขตอำนาจหน้าที่ แสดง
 การแบ่งเขตอำนาจอย่างชัดเจนไม่มีการก้าวก้าว หรือทำงาน
 ซ้ำซ้อนกัน 3.บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนต้องได้
 จากการแต่งตั้ง ไม่ใช่เลือกตั้ง โดยเน้นคุณสมบัติพื้นฐานด้าน
 เทคนิคตัดสินจากประกาศนียบัตร หรือการทดสอบ แสดง
 ความระบอบคุณธรรม ที่มีความโปร่งใสไม่มีการใช้ระบบ
 อุปถัมภ์ให้หน่วยงานทางวิชาการกำหนดตัดสิน
 ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ 4. ข้าราชการ
 พลเรือนได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง 5.การปฏิบัติงาน
 เป็นงานอาชีพและเป็นการจ้างงานที่เป็นข้าราชการพลเรือน
 อย่างเดียว 6. ข้าราชการไม่ใช่เป็นเจ้าของสำนักงาน
 7.ต้องมีการควบคุมและมีวินัยสำหรับข้าราชการ 8.การ
 เลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานการตัดสินของผู้ที่อยู่ในสาย
 บังคับบัญชา

24 แนวความคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในอังกฤษเป็น
 พื้นฐานด้านการแบ่งงานเน้นประสิทธิภาพขององค์การด้าน
 การปฏิบัติงานด้วยการแบ่งงานตามความสามารถพิเศษ โดย

ได้กล่าวถึงกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพด้วยการวิเคราะห์ขั้นตอนการผลิตด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 25การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นพื้นฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในอเมริกาและยุโรปใช้การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ หลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ประกอบด้วยหลัก 4 ประการคือ 1.ใช้วิธีการทำงานด้วยพื้นฐานการศึกษาแบบวิทยาศาสตร์ คือการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากรด้วยการใช้เกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์หรือเกณฑ์เชิงปริมาณวัดความเหมาะสมเพื่อสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ 2.ใช้การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาแบบวิทยาศาสตร์ใช้กับลูกจ้างแต่ละคน ไม่ให้ลูกจ้างฝึกอบรมแบบเก่าที่เฉื่อยชา. 3.จัดหาคู่มือและคำแนะนำสำหรับคนงานแต่ละคนสำหรับการปฏิบัติงานแต่ละงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะงานที่ต้องมีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย 4.แบ่งงานอย่างเท่าเทียมกันระหว่างผู้จัดการและแรงงาน ให้ผู้จัดการประยุกต์หลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์สำหรับวางแผนการทำงาน และคนงานปฏิบัติงานที่แท้จริง

26 การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบอเมริกันและยุโรปหรือ POSDCoRB เน้น 1.การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายขององค์การว่า ควรทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ใด จะดำเนินการอย่างไร โดยคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต การวางแผนจึงเป็นการวางแผนเค้าโครงการกิจกรรมและวิธีการทำงานล่วงหน้าเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด 2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดโครงสร้างที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การ โดยยึดหลักการบางหน่วยงานและทำงานอย่างประสานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การ 3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) การบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนบุคลากร การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนา และจูงใจ 4.การสั่งการ (Directing) – หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา โดยการแปลงการตัดสินใจออกมาในรูปของคำสั่งหรือคำแนะนำ ซึ่งต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำเพื่อการทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 5.การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง บทบาทที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในการประสานงานหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งอาจเป็นเรื่องที่มีความ

เกี่ยวเนื่องกัน หรือเป็นเรื่องระหว่างหน่วยงานหลักและ
หน่วยงานสนับสนุน 6.การรายงาน (Reporting)

หมายถึง กระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้
ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความก้าวหน้าของงานที่ได้รับ

มอบหมาย เพื่อสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในองค์กร 7.การงบประมาณ (Budgeting)หมายถึง

ภารกิจเกี่ยวกับการวางแผน การทำบัญชี การควบคุมเกี่ยวกับ
การเงิน การคลัง และงบประมาณในองค์กร

27 การจัดการทรัพยากรมนุษย์เน้นมนุษย์สัมพันธ์แสดงให้เห็น
ความสำคัญของกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลใน
การปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับประเด็น
ทางสังคมและเนื้อหางาน โดยได้เน้นว่าความตึงเครียด
ระหว่างคนงานและผู้จัดการ ฝ่ายคนงานเป็นตรรกะด้าน
ความรู้สึก ฝ่ายผู้จัดการเป็นตรรกะต้นทุนและประสิทธิภาพ
ซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งภายในองค์กร

28แนวความคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบอเมริกัน
เปรียบเทียบกับยุโรป แนวความคิดแบบอเมริกันมีลักษณะ
แนวโน้มจะเน้นลักษณะที่เป็นทางการ เน้นพื้นฐานที่เป็นเชิง
ปริมาณและความสัมพันธ์ตามสัญญา วัฒนธรรมบริษัทของ

อเมริกันแสดงให้เห็นความเป็นอิสระของบริษัทและการ
 จัดการ รัฐเข้ามามีบทบาทน้อยและไม่เน้นบทบาทของ
 สหภาพการค้า เปรียบเทียบกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 ในยุโรปแสดงให้เห็นผลกระทบเชิงคุณภาพด้านความ
 หลากหลายของวัฒนธรรมต่อกระบวนการทรัพยากรมนุษย์
 มีแนวความคิดกว้าง ๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ด้าน
 องค์กรและการจัดการต่อบุคลากร มีความสัมพันธ์กับรัฐสูง
 มีแนวโน้มสนับสนุนบทบาทของตัวแทนสหภาพการค้าอย่าง
 กว้างขวาง

29 แนวความคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบยุโรปเน้น
 ความคล่องตัวของการปฏิบัติงานเมื่อต้องติดต่อสัมพันธ์กัน
 ภายในกลุ่มสังคมวัฒนธรรมเดียวกัน ความเข้าใจมาตรฐาน
 สังคมภายใต้กรอบการทำงานด้านกฎหมาย ระดับ
 ความสัมพันธ์ของรัฐและสถาบันชาติในตลาดแรงงาน
 รวมทั้งการเน้นพลวัตสังคมนระหว่างบุคลากร ความและ
 สัมพันธ์บุคลากรต่อตัวแทนสหภาพการค้า เป็น
 ความสัมพันธ์ที่มีลักษณะเป็นสากลในระดับภูมิภาคและ
 ระดับชาติ

30 บริษัทในเยอรมันเน้นความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ บุคลากรในบริษัทของอังกฤษเน้นการแข่งขันของบุคลากรและสิทธิพิเศษของกลุ่มเน้นการประนีประนอมระหว่างผลประโยชน์แตกต่างกัน บริษัทของฝรั่งเศสเน้นรายละเอียดและความซับซ้อน อาจไม่มีความเท่าเทียมกันด้านการเลื่อนตำแหน่ง และอาจมีระบบอุปถัมภ์สนับสนุน

31.กลุ่มประเทศที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจในเอเชียด้านอุตสาหกรรมและผู้นำทางเศรษฐกิจกลุ่มใหม่ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่นเป็นผู้นำด้านอุตสาหกรรมในกลุ่ม G 7 ประเทศจีนและประเทศอินเดียเป็นผู้นำด้านเศรษฐกิจกลุ่มใหม่กลุ่ม BRICS

32.วัฒนธรรมความเชื่อศาสนาพุทธนิกายมหายาน ศาสนาเต๋า และศาสนาขงจื้อมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

33.ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจของเอเชียกับกลุ่มประเทศออสเตรเลียและภาคพื้นมหาสมุทรที่มีตัวอย่างเด่นชัดด้านเขตการค้าเสรี FTA -Free Trade Area และความสัมพันธ์ในกลุ่ม APEC- Asia-Pacific Economic Cooperation เป็นต้น

34.เศรษฐกิจการค้าแบบเสรีในเอเชียเน้นการผลิตสินค้าเฉพาะด้านมีบทบาทด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้

มนุษย์มีการฝึกทักษะ ฝึกอบรม มีความสามารถปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน

35. บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเอเชียต่อเศรษฐกิจโลกที่สัมพันธ์กับเศรษฐกิจเกษตรและป่าไม้คือบทบาทด้านการผลิตสินค้าและบริการเกี่ยวกับปัจจัย 4 เช่น อาหารหรือคร่าวโลก เครื่องนุ่งห่มในอุตสาหกรรมเกษตรการปลูกฝ้ายและเส้นใย

36. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุโรปได้รับอิทธิพลจากความเชื่อศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกในยุโรปใต้และนิกายโปรเตสแตนท์ในยุโรปเหนือ

37. การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบตลาดเดี่ยวหรือตลาดร่วมในกลุ่มยุโรปมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการสื่อสารในองค์การธุรกิจเป็นแบบเดียวกันทำให้เกิดเอกภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเขตอื่น

38. แบบเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมในยุโรป อเมริกาเหนือ ออสเตรเลียและโอเชียเนียเป็นอุตสาหกรรมบริการทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการมีบทบาทเด่นชัด

รวมทั้งทักษะของทรัพยากรมนุษย์ด้านการใช้ภาษาสำหรับการสื่อสาร

39.ประเทศไทยได้ดุลการค้ากับยุโรปเนื่องจากการส่งออกสินค้ามากกว่าการนำเข้าสินค้าจากยุโรป มีบทบาทต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ กล่าวคือทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุโรปมากขึ้นตามมูลค่าการส่งออก

40.นโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจยุโรปเน้นนโยบายด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการแบบยั่งยืน(CSR Corporate Social Responsibility)

41.แนวความคิดของกลุ่มชนนักวิชาการจากยุโรปเหนือ เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส และเยอรมันมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอเมริกาเหนือทำให้อเมริกาเหนือและยุโรปมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจในกลุ่ม G 7 หรือกลุ่มประเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรมชั้นนำของโลกที่มีสมาชิกประกอบด้วยประเทศสหรัฐอเมริกา และแคนาดาในอเมริกาเหนือ ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน และอิตาลีในยุโรป และญี่ปุ่นในเอเชีย

42. ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนท์ในอเมริกาเหนือ
 ออสเตรเลียและโอเชียเนียมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากร
 มนุษย์ทำให้บุคลากรขยัน ทำงานหนัก มีวินัย มีความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ เน้นการปฏิบัติงานมากกว่าทฤษฎีทำให้สามารถ
 สร้างสรรค์และนำเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันในเขต
 เมืองได้มากกว่า
43. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอเมริกาเหนือเน้นแนวคิด
 ด้านมนุษยสัมพันธ์ การบริหารนิยม ปฏิบัตินิยมเชิงกลยุทธ์
 การตัดสินใจเน้นปัจเจกนิยม
44. องค์กรธุรกิจอเมริกาเหนือมีเป้าหมายการจัดการด้าน
 เน้นกำไร การแข่งขัน ความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการ
 จัดการแบบยั่งยืน
45. สภาพแรงงานมีบทบาทต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 ในอเมริกาเหนืออย่างมาก เพราะเศรษฐกิจถดถอย มีการแบ่ง
 ฝิว นายจ้างมีบทบาทในองค์กรมาก ทำให้ทรัพยากรมนุษย์
 โดดเดี่ยวในอุตสาหกรรมดั้งเดิม
46. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศในอเมริกาใต้
 ด้านการท่องเที่ยวได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมการท่องเที่ยว

ที่มีลักษณะเด่นของอเมริกาใต้คือวัฒนธรรมอินคาซึ่งเป็น
อินเดียนแดงกลุ่มใหญ่

47.กลุ่ม BRICS หรือกลุ่มเศรษฐกิจใหม่ คือ Brazil บราซิล
Russia รัสเซีย India อินเดีย China จีน South Africa

แอฟริกาใต้มีบทบาททางเศรษฐกิจในอเมริกาใต้มีบทบาท

ด้านที่สำคัญคือ ประเทศบราซิลมีบทบาทด้านทรัพยากร

มนุษย์หรือแรงงานการผลิตและทรัพยากรธรรมชาติรวมทั้ง

ผลผลิตทางการเกษตร เช่น กาแฟ ยาสูบ ที่สำคัญแถบกลุ่ม

แม่น้ำอเมซอน รัสเซียเป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในยุโรปและเอเชีย

มี GDP Gross Domestic Product เป็นอันดับ 9 ของโลก มี

ทรัพยากรพลังงานถ่านหินอันดับ 2 ก๊าซธรรมชาติร้อยละ 35

น้ำมันร้อยละ 20 ของโลก อินเดียมีประชากรอันดับสองคาด

ว่าปี ค.ศ.2040 จะมีประชากรสูงที่สุด ประชากรมีคุณภาพมี

การศึกษาที่ดีมีความพร้อมในการใช้ภาษาอังกฤษ ค่าแรงไม่

สูงมาก เป็นแหล่งการให้บริการในลักษณะ Outsource ให้กับ

บริษัทในอเมริกาเหนือและยุโรป เป็นผู้ส่งออกหลักในส่วน

ของสินค้าซอฟต์แวร์ไอที ประเทศจีนมีประชากรมากที่สุดในโลก

โลก เป็นผู้บริโภคน้ำมันและทรัพยากรรายใหญ่ แหล่งผลิต

สินค้าอุปโภคและบริโภคและสินค้าอุตสาหกรรมรายใหญ่ มี

เศรษฐกิจเป็นอันดับสี่ของโลกรองจากสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเยอรมัน แอฟริกาใต้ส่งเสริมบทบาทประตูแอฟริกา แหล่งผลิตวัตถุดิบที่สำคัญ มีก๊าซธรรมชาติและอัญมณี แม้ว่าแอฟริกาใต้จะมีขนาดประชากรน้อยที่สุดและมีขนาดเศรษฐกิจเล็กที่สุดในกลุ่ม

48. ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลายชาติพันธุ์ในอเมริกาใต้และแอฟริกามีบทบาทต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นกลุ่มชนพื้นเมืองอินเดียนแดงที่มีข้อจำกัดด้านความรู้การใช้ภาษาอังกฤษและการสื่อสารจะเป็นอุปสรรคต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ ทำให้ต้องพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์จากต่างประเทศโดยเฉพาะอุตสาหกรรมบริการด้านการท่องเที่ยว

49. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมความเชื่อชนพื้นเมืองและศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกจากยุโรปใต้ในอเมริกาใต้มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้เป็นสังคมแบบอนุรักษนิยมแบบพื้นเมือง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแอฟริกาก็มีปัญหาค้ำคลึงกันเนื่องจากคนแอฟริกันส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาคริสต์แบบดั้งเดิมและศาสนาอิสลาม รวมทั้งความเชื่อแบบชนพื้นเมือง

50.ความไม่มั่นคงทางการเมืองในอเมริกาใต้มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้ที่เป็นแรงงานต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในอเมริกาใต้ ส่วนแอฟริกามีปัญหาเรื่องความแห้งแล้งและโรคระบาดร่วมกับปัญหาความไม่มั่นคงทางการเมืองทำให้มีปัญหาคล้ายคลึงกัน ทำให้แอฟริกาต้องร่วมมือกับภูมิภาคอื่น ๆ ในรูปขององค์การระหว่างชาติกับอาหรับลิค (Arab League) เช่น GAFTA –Greater Arab Free Trade Area ในปี ค.ศ.2005

