

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

รองศาสตราจารย์บุญเดิม พันรอบ

การค้าระหว่างประเทศกำลังเพิ่มบทบาทสำคัญเมื่อ
ประมาณ 50 ปีที่ผ่านมา ทำให้เกิดข้อตกลงเศรษฐกิจเสรี
ระหว่างประเทศในกลุ่มประเทศต่าง เช่น กลุ่มประเทศใน
เอเชีย อเมริกา ยุโรป เป็นต้น บริษัทธุรกิจต่าง ๆ ได้เพิ่มการ
ลงทุนระหว่างประเทศ ทำให้ต้องศึกษาทฤษฎีการค้าระหว่าง
ประเทศในแต่ละภูมิภาคต่าง ๆ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์
การค้าระหว่างประเทศ การศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศเป็นแนวความคิดที่
สำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM-Human resources
management) หมายถึงการจัดการที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญ
หรือหน้าที่การบริหารบุคลากร

(Traditionally administrative personnel)ที่เกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติงาน แรงงานสัมพันธ์ (Employee Relations)และ
การวางแผนด้านทรัพยากร สาขาวิชาทรัพยากรมนุษย์ยัง
รวมถึงแนวความคิดด้านการพัฒนาจิตวิทยาอุตสาหกรรม /
องค์การ ทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับภาวะแวดล้อมสอง

สาขาวิชาคือ จุดกำเนิดด้านเศรษฐศาสตร์การเมืองและเศรษฐกิจ หรือที่เรียกว่าแรงงาน (Labor) ซึ่งเป็นปัจจัยการผลิต 1 ใน 4 ปัจจัยคือ แรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ เงิน (Money) วัสดุ(Material)และการจัดการ (Management) เป็นปัจจัยที่ใช้ร่วมกันในการบรรษัท (corporations) และธุรกิจ หมายถึงบุคลากรที่ทำงานในบริษัท (firm) เป็นหน่วยงานหนึ่งของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน (hiring)การปลดหรือให้ออก (firing) และประเด็นเกี่ยวกับบุคลากรอื่น ๆ หมายถึง การดำเนินกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงคุณค่าในตัวบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้



โดยทั่วไปการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความหมาย
 เกี่ยวข้องกับการจัดการสรรหา การจัดการจ้างงาน การจัดการ
 หมุนเวียนปฏิบัติงาน การจัดการดูแลรักษา การจัดการ
 เกี่ยวกับการลาออก การเลิกจ้าง การจัดการเกี่ยวกับบัญชี เป็น
 ต้น

บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการ

ผู้มีส่วนร่วมด้าน วางแผนกลยุทธ์	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ผู้เชี่ยวชาญ การบริหาร	ทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นเลิศ

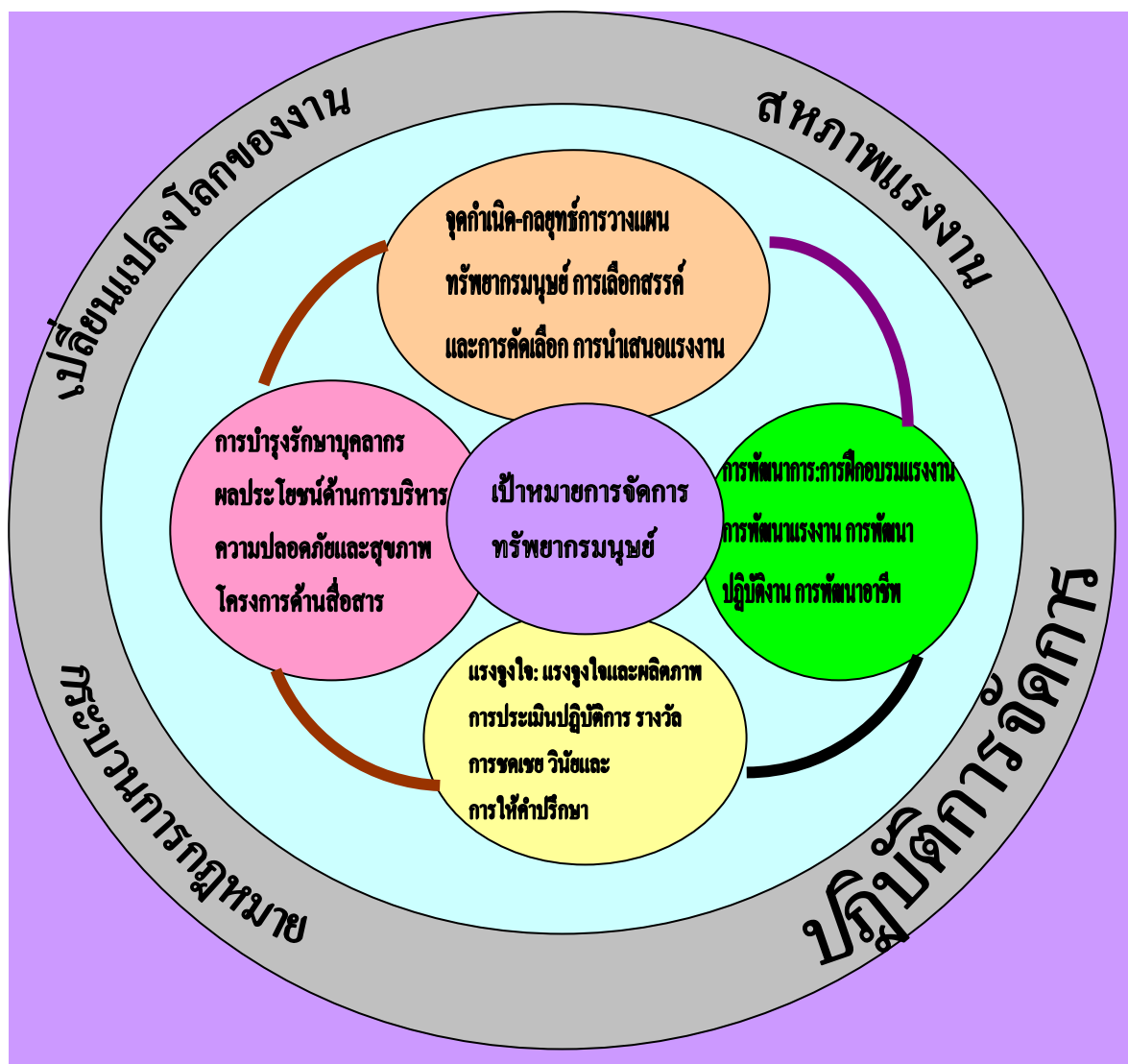


ความจำเป็นและความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจะเน้นความสำคัญทางด้านให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้านการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic partner) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) เป็นผู้เชี่ยวชาญการบริหาร (Administrative expert) รวมทั้งการเป็นทรัพยากรมนุษย์หรือลูกจ้างที่เป็นเลิศ (Employee champion)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงาน การจูงใจและความสนใจ การสรร

หา การรักษา สัญญาการจ้างงาน รายละเอียดของงาน ความ
 เชี่ยวชาญบุคลากร สุขภาพและความปลอดภัย โครงสร้างงาน
 อำนาจหน้าที่ ข่าวลือ วินัย และการขาดงานเป็นต้น





ปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีหลายปัจจัย เช่น สภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญเพื่อทำให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับบุคลากรใน องค์กร การปฏิบัติการจัดการเป็นกระบวนการสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรโดยให้อยู่ภายในกรอบกระบวนการกฎหมายและการเปลี่ยนแปลง โลกของงาน เป้าหมายดังกล่าวต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์การวางแผนของ องค์กร การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากร การจูงใจและการบำรุงรักษา บุคลากร

เป้าหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายสำคัญ เป้าหมาย แรกหรือจุดกำเนิดคือ กำหนดกลยุทธ์การวางแผนด้านการสรรหา การคัดเลือก

บรรจุแต่งตั้งเพื่อนำเสนอความสามารถของบุคลากร เป้าหมายต่อมาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร อีกเป้าหมายหนึ่งคือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัล การชดเชย วินัยและการให้คำปรึกษา ประการสุดท้ายคือการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดระบบการสื่อสาร ระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากการลงทุนในองค์การด้านทรัพยากรมนุษย์และลดความเสี่ยงด้านการเงิน เป็นความรับผิดชอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อทำกิจกรรมด้านกิจกรรมพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามกฎหมาย มีความยุติธรรมโปร่งใสและมีความมั่นคงในองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์หมายถึงแนวความคิดเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. การสรรหา หรือการคัดเลือก (recruitment or Selection)
2. การฝึกอบรมและการพัฒนา(Training and Development)
3. การประเมินการปฏิบัติงานและการจัดการ(Performance Evaluation and Management)
4. การเลื่อนตำแหน่ง(Promotions)
5. บุคลากรด้นงาน (Redundancy)
6. อุตสาหกรรมและแรงงานสัมพันธ์(Industrial and Employee Relations)
7. การบันทึกข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด(Record keeping of all personal data.)

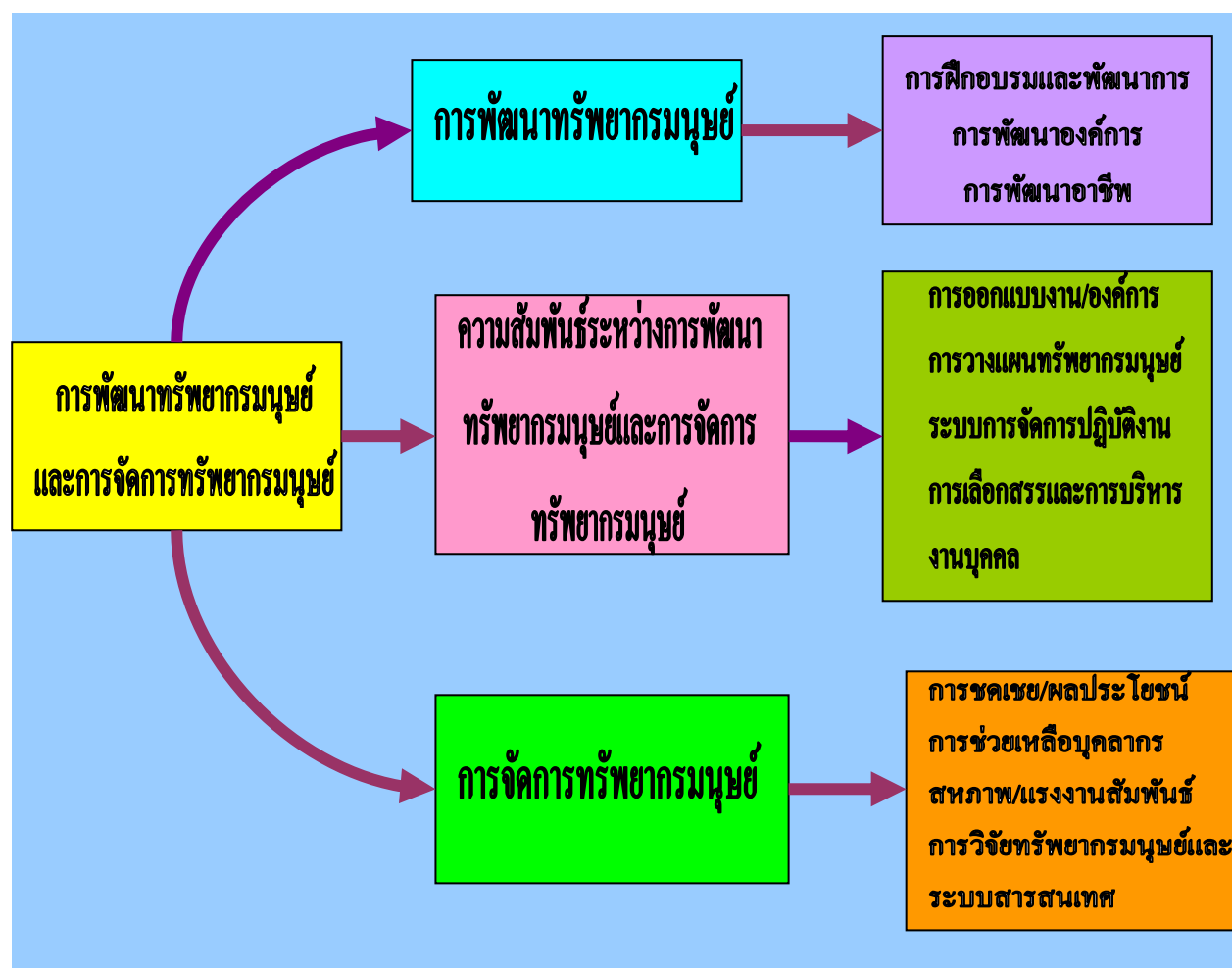
8. การชดเชยหรือทดแทน เงินบำนาญหรือเงินช่วยเหลือ โบนัส และเงินอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันนี้ที่เกี่ยวข้องกับบัญชีค่าใช้จ่าย (Compensation, pensions, bonuses etc in liaison with Payroll)
9. ข้อเสนอแนะต่อผู้ว่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับปัญหาขณะปฏิบัติงาน(Confidential advice to internal 'customers' in relation to problems at work &)
10. การพัฒนาวิชาชีพ(Career development)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา บุคลากร สัญญาการจ้างงาน รายละเอียดงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของ บุคลากร สุขภาพ อนามัยในสถานที่ทำงาน ทีมงาน โครงสร้างและหน้าที่ของ หน่วยงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะกำหนดการทำงาน ระเบียบวินัย การขาดหรือลางาน วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจและความสนใจ งาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

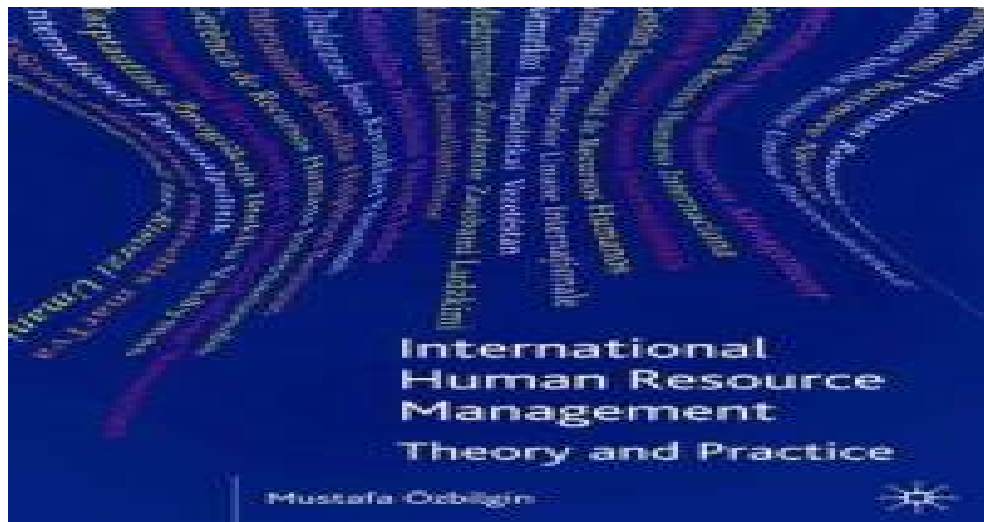
ผู้อำนวยการจัดการทรัพยากรมนุษย์(Human recourses director) ทำงานเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ ทางด้านศูนย์บริการร่วมด้านทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการ ด้านทรัพยากรมนุษย์แบ่งเป็นการดำเนินการ 2 ด้านคือ ประการแรก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการฝึกอบรม และการพัฒนา การประเมินและการจัดการอาชีพ และ ประการที่สอง การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ทำงานด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็น

ต้น โดยเน้นการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์และ
เทคโนโลยีสารสนเทศ



ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human resource
development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีสัมพันธ์กับการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
คือการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์การ
และพัฒนาอาชีพและงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ ส่วนการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการการชดเชย

ผลประโยชน์ การช่วยเหลือบุคลากร สหภาพ แรงงาน
 สัมพันธ์ การวิจัยทรัพยากรมนุษย์และระบบสารสนเทศ
 อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการ
 ทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันเนื่องจากปัจจัย
 ด้านการออกแบบงานและองค์การ การวางแผนทรัพยากร
 มนุษย์ ระบบการจัดการปฏิบัติงาน การเลือกสรรและการ
 บริหารงานบุคคล



การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ (International Human Resource Management)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศคือการศึกษา
 ผลกระทบทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ภาวะ
 แวดล้อมหรือบริบทของธุรกิจโลกาภิวัตน์(a global business
 context) ศึกษากิจกรรมของทรัพยากรมนุษย์ในการองค์การธุรกิจ
 ระหว่างประเทศ บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตาม

วิชาชีพในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้ยังศึกษาแนวความคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบแนวความคิดและวิวัฒนาการการจัดการทรัพยากรมนุษย์แต่ละภูมิภาค เน้นแนวความคิดด้านโลกาภิวัตน์ (globalization) ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และ การศึกษาวัฒนธรรมข้ามชาติด้านการจัดการ(transnationalism and cross-cultural approaches to management) เพื่อสามารถเข้าใจการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภูมิภาคต่าง ๆ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศจึงเน้นการศึกษาเปรียบเทียบทางด้าน

- 1.เปรียบเทียบระบบการจ้างงาน (Comparative Employment Systems)
- 2.การจัดการวัฒนธรรมข้ามชาติภูมิภาคต่าง ๆ (Cross-cultural Management)
- 3.กลยุทธ์ธุรกิจระหว่างประเทศ(International Business Strategy)
- 4.ทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาระหว่างประเทศ (International Personnel and Development)



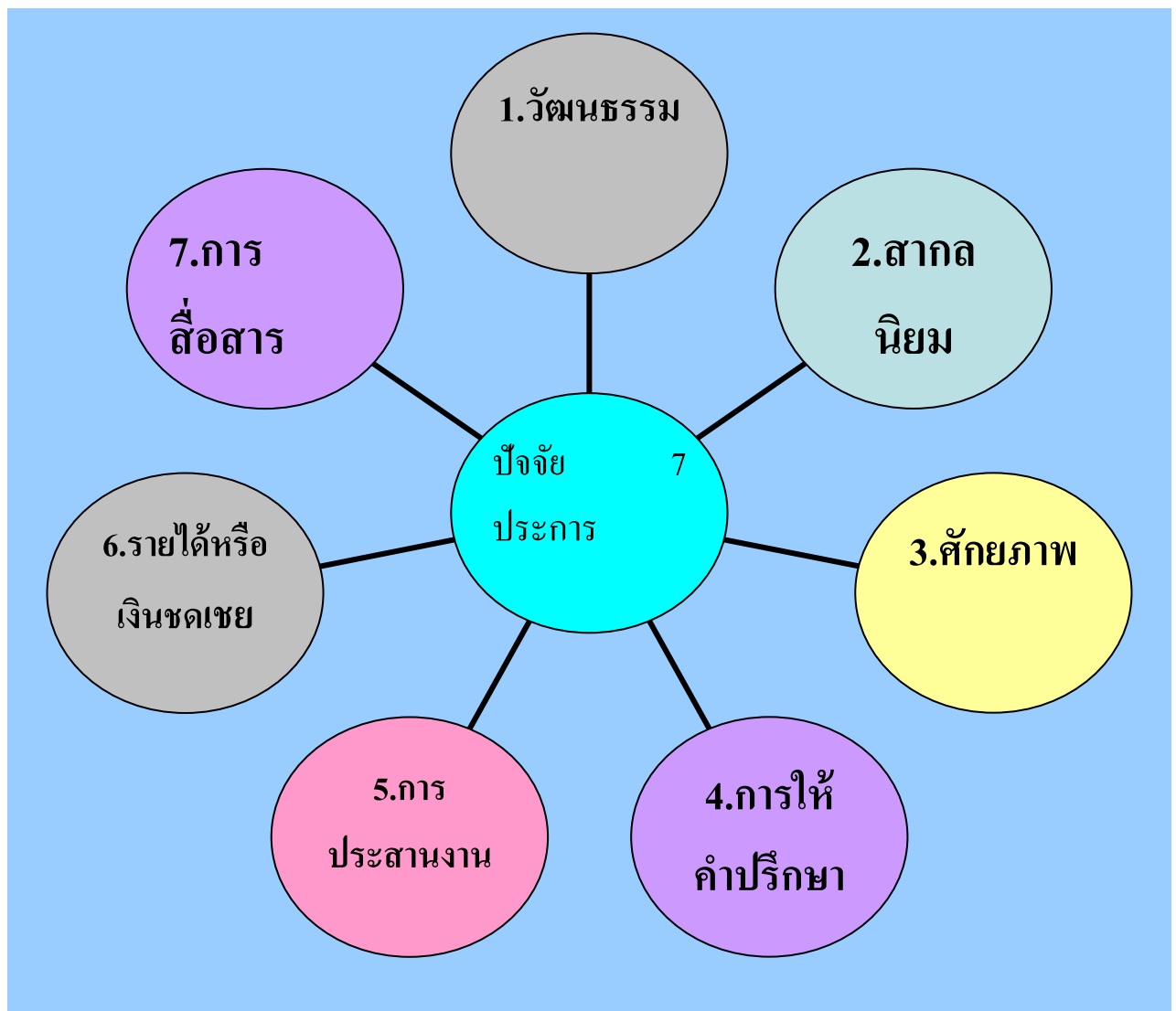
International Human Resource Management

'7C's of International HRM



การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศได้นำเสนอ
ปัจจัย 7 ประการ (‘7C’s International Human Resource
Management’) ในปี ค.ศ.1994 ได้แก่

1. วัฒนธรรม (Culture)
2. สากลนิยมหรือจักรวาลนิยม (Cosmopolitan)
3. ศักยภาพ (Competence)
4. การให้คำปรึกษา (Consultancy)
5. การประสานงาน (Coordination)
6. รายได้หรือเงินชดเชย (Compensation)
7. การสื่อสาร (Communication)



เป้าหมายการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศเน้นเป้าหมายที่สำคัญคือ

1. วัฒนธรรม ศึกษาความแตกต่างของภูมิหลังวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ และปัญหาการปรับตัวด้านการจัดการ และการจ้างงาน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดและความไร้ประสิทธิภาพในขณะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ

2. สากลนิยมหรือจักรวาลนิยมคือการศึกษาการ

ปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศต้องจ้างงานบุคลากรที่ใช้ชีวิตในต่างประเทศที่ไม่ใช่บ้านเกิด จึงต้องศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประการแรก ลักษณะการเป็นสากลนิยมที่แท้จริง การมีประสบการณ์สูง ความสามารถในการใช้ภาษาหลายภาษา ประการที่สำคัญคือสามารถบูรณาการปฏิบัติงาน ประการที่สอง การดำเนินชีวิตในต่างประเทศที่ไม่ใช่บ้านเกิด ต้องไปดำเนินชีวิตอยู่ในต่างแดน (Expatriates) อาจนำเอาครอบครัวไปอยู่ด้วย บ่อยครั้งอาจประสบกับปัญหาสำคัญเมื่อกลับมายังประเทศบ้านเกิด (repatriation) ประการที่สาม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่างประเทศเป็นครั้งคราว (Occasional parachutists) คือบุคลากรผู้ไปทำงานประเทศอื่นนอกบ้านเกิดช่วงระยะเวลาสั้น ทำงานสนับสนุนหรือร่วมปฏิบัติงานด้านเทคนิคเป็นครั้งคราว บางครั้งอาจเรียกว่าเป็นวิศวกรเพื่อให้ครอบคลุมสำหรับผู้ปฏิบัติงานต่างประเทศเพื่อติดตั้งเครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ หรือจัดระบบการปฏิบัติงานผลิตใหม่ในช่วงสัปดาห์หรือเดือน อาจไม่ได้ดำรงชีวิตในประเทศที่ไป

ปฏิบัติงานคล้ายกับแบบบุคลากรประเภทที่สองดังกล่าว
 ข้างต้น บุคลากรประเภทนี้กลายเป็นส่วนหนึ่งของ
 ผู้ปฏิบัติงานในท้องถิ่นมากกว่าบุคลากรประเภทที่สอง
 ประการสุดท้าย บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเคลื่อนที่ (Mobile
 worker) คือบุคลากรผู้ทำงานทำในต่างประเทศเพื่อ
 ปฏิบัติงานแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในที่ต่าง ๆ อาจมี
 การทดสอบสั้น ๆ เพราะอาจมีการแนะนำการจัดการใหม่ ๆ
 สำหรับการปฏิบัติงานใหม่ให้กับบุคลากรดังกล่าว

3. ศักยภาพ หน่วยงานธุรกิจทุกหน่วยงานต้องพัฒนา
 ศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจระหว่างประเทศมี
 ความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างหลากหลาย
 และกว้างขวาง รวมทั้งพัฒนาทักษะเมื่อจำเป็นต้องทำงานใน
 ขอบเขต วัฒนธรรม การเมืองและภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน.

4. การให้คำปรึกษา หมายถึงใช้การซื้อบริการ(Bought-
 in service) และบทบาทบุคลากรด้านการจัดการ การจัดการ
 ทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศเน้นการอำนวยความสะดวก
 สะดวกที่แตกต่างกับการบริการภายในประเทศ จำเป็นต้อง
 จ้างผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเมื่อจะต้องติดต่อ

ประสานงานที่สำคัญระดับสูง จำเป็นต้องการผู้เชี่ยวชาญ
ท้องถิ่นซึ่งบริษัทไม่ได้ตั้งอยู่ในประเทศนั้น อาจไม่เข้าใจ
ประเด็นสำคัญ จำเป็นต้องทำงานด้านการให้คำปรึกษาเพื่อ
ช่วยเหลือสนับสนุนบริษัทที่ทำงานต่างชาติด้านการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

5.การประสานงาน เป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานตามโครงสร้างหน่วยงาน
ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในส่วนต่าง ๆ ของ
หน่วยงานขณะปฏิบัติงานในประเทศและระหว่างประเทศ
ด้วยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่และ
ความเข้าใจวัฒนธรรมระหว่างประเทศด้วยการสื่อสารที่มี
ศักยภาพสูงสุด

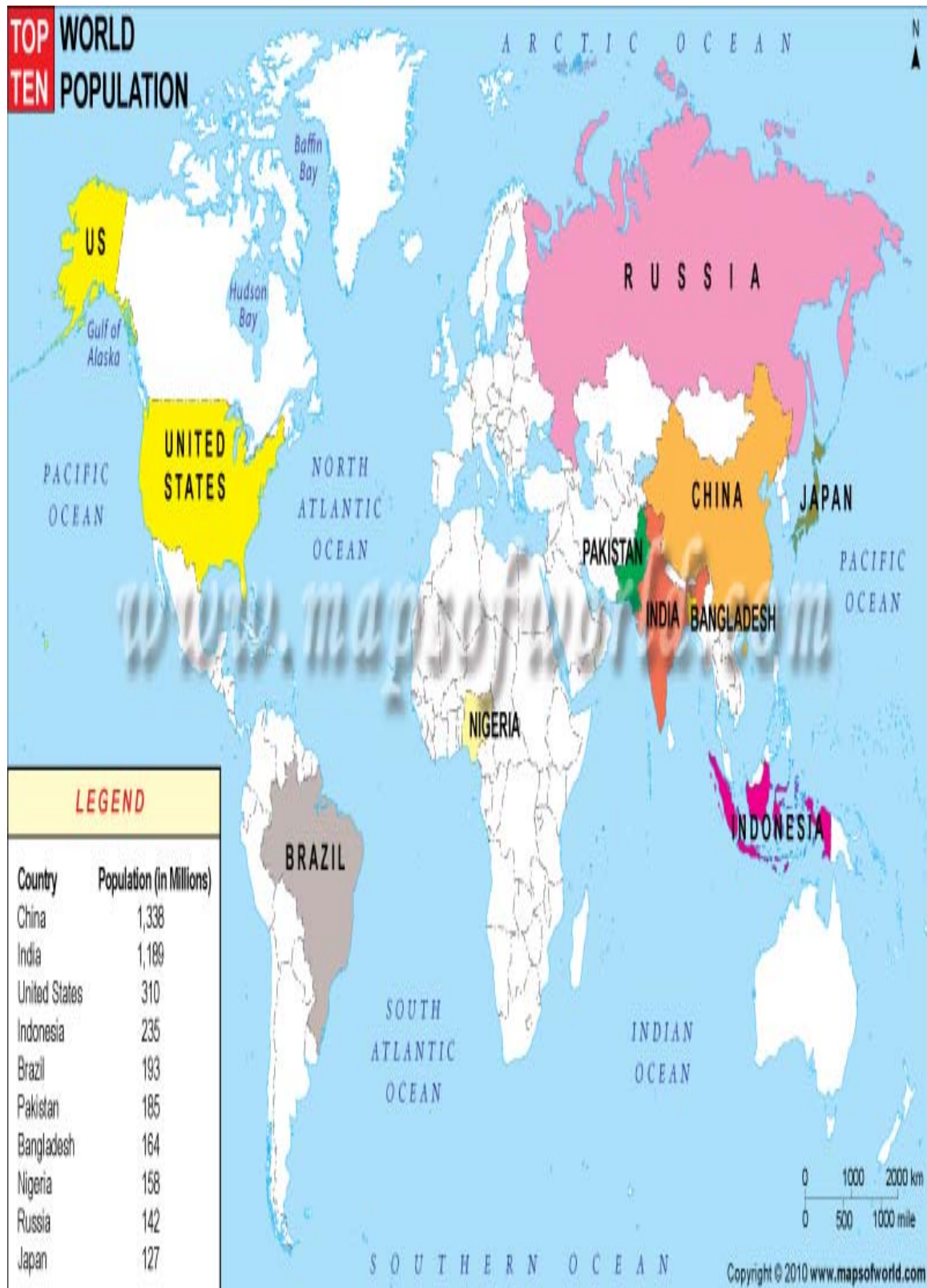
6.รายได้หรือเงินชดเชยบุคลากรคาดหวังว่าจะต้อง
ได้รับค่าใช้จ่ายชดเชยส่วนที่จ่ายไปก่อน สำหรับบุคลากรที่
ต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศและส่วนต่างด้านภาษีที่
ปฏิบัติงานต่างประเทศ เป็นประเด็นที่ต้องทำความเข้าใจกับ
หน่วยงาน รวมทั้งประเด็นด้านระดับแรงจูงใจเมื่อต้องการให้
บุคลากรย้ายไปทำงานในบริเวณที่อันตราย เช่นที่ อลาสก้า

หรือออฟกานิสถาน ที่ต้องเดินทางด้วยเส้นทางสายการบิน
ประเภทต่าง ๆ ด้วย

7.การสื่อสาร หมายถึงการสื่อสารและบุคลากร
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Personnel specialists) ในบริษัท
ระหว่างประเทศที่ต้องปรับให้เข้ากับปัญหาความแตกต่าง
ด้านวัฒนธรรม ภูมิศาสตร์ และที่ซึ่งมีการแข่งขันสูง

ปัจจัย 7 ประการสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศเพื่อช่วยให้เข้าใจ
พื้นฐานความแตกต่างแนวความคิดสำหรับการจัดการ ได้แก่
รูปแบบความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural differences
form) ซึ่งเป็นพื้นฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่าง
ประเทศ ทำให้เกิดเป็นพันธกิจต่อคุณภาพการจัดการใน
จักรวาลหรือสากลนิยมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและ
บริการ ซึ่งทำให้เกิดการสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ใน
ทุกภูมิภาคของโลก องค์การธุรกิจที่ประสบความสำเร็จต้อง
คำนึงถึงวิธีการประสานงานเพื่อทำงานร่วมกันในองค์การ
ธุรกิจในทุกภูมิภาคต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับพัฒนาการขีด
ความสามารถศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ยุคโลกาภิวัตน์

โลกไร้พรมแดน รวมทั้งความแตกต่างด้านการเมือง
วัฒนธรรม และทรัพยากรมนุษย์ที่อพยพย้ายถิ่นมาทำงาน
และตั้งถิ่นฐานนอกประเทศบ้านเกิด บุคคลากรเหล่านี้ต้อง
เผชิญกับปัญหาการปรับตัวด้านการงานให้เข้ากับสังคม
และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ต้องปรับตัวในการปฏิบัติงาน
การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง กลไกการให้คำปรึกษาที่ดี(Good
consulting mechanisms) และความสนใจรักษาผลประโยชน์
เกี่ยวกับรายได้และค่าตอบแทนเป็นกิจกรรมที่สำคัญทำให้
การจัดการประสบความสำเร็จในภูมิภาคต่าง ๆ



แผนที่แสดงภูมิภาคต่าง ๆ ในโลกที่มีประชากรสูงคือประเทศ
ในทวีปเอเชียซึ่งอยู่ในกลุ่ม BRICS ประกอบด้วยประเทศ

บราซิล รัสเซีย อินเดีย จีนและแอฟริกาใต้ โดยเฉพาะประเทศ
จีนและอินเดีย ทำให้ประเทศในเอเชียมีทรัพยากรจำนวนมาก
ในโลก นอกจากนี้เอเชียยังมีศาสนาเกิดขึ้นมากที่สุด ปัจจัยด้าน
วัฒนธรรมและความเชื่อที่มีจุดกำเนิดจากเอเชียจะมีอิทธิพล
ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศด้วย



คริสต์ศักราช

ช่วงเวลาการเกิดศาสนาในโลก

1500

ศาสนาซิกข์



1200

ฮินดู

900

ทอเลเทก



600

อิสลาม

100

ออร์ทอดอกซ์



เริ่ม คริสตวรรษ

ศาสนาคริสต์ ศาสนาชินโต

300

ศาสนาของชาวมายา



500

ศาสนาพุทธ ศาสนาเต๋า ศาสนาขงจื้อ ศาสนาเซน

700

ศาสนาไซโรแอชเตอร์ ศาสนาฮินดู



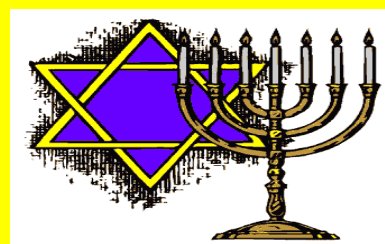
1000

ศาสนาพราหมณ์ โอลเม็ก เอซเทค

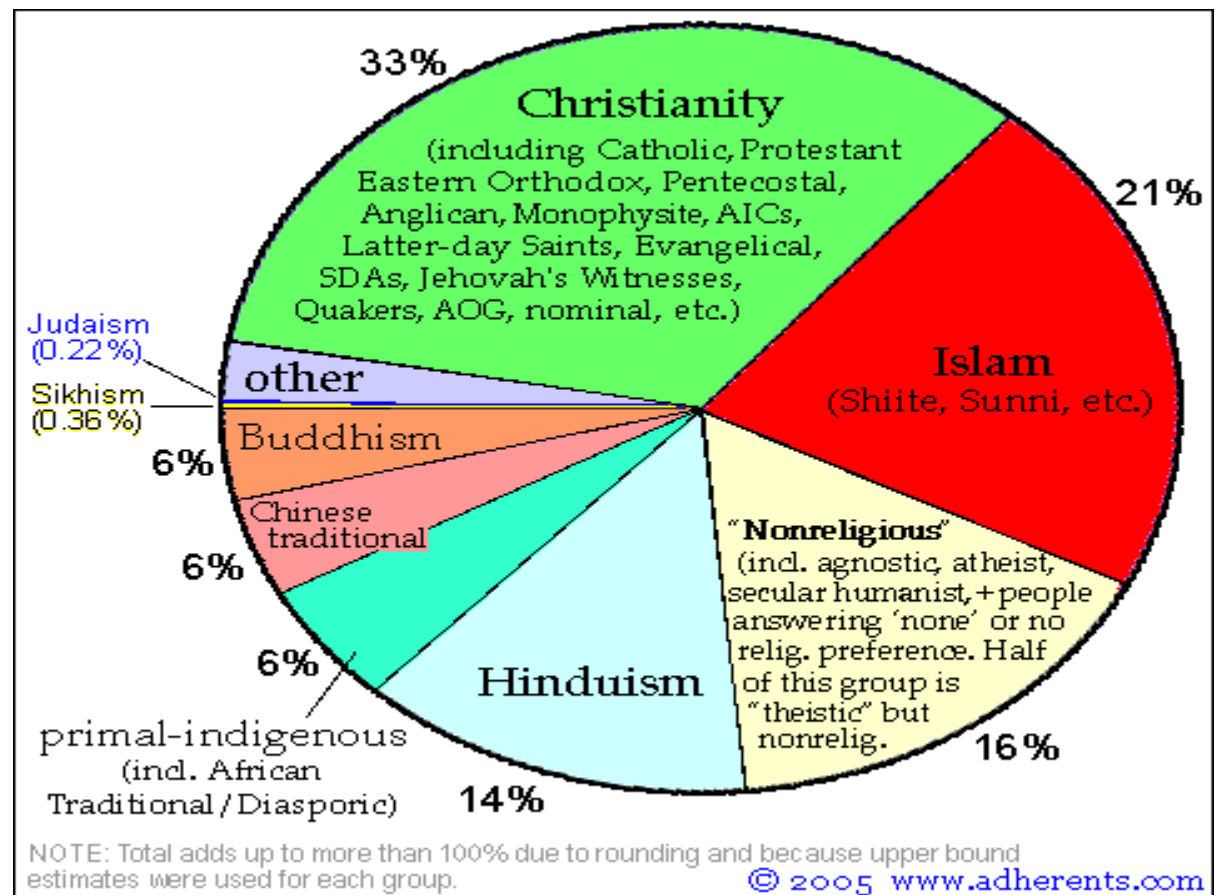


2000

ศาสนายูดาห์ ศาสนายิว

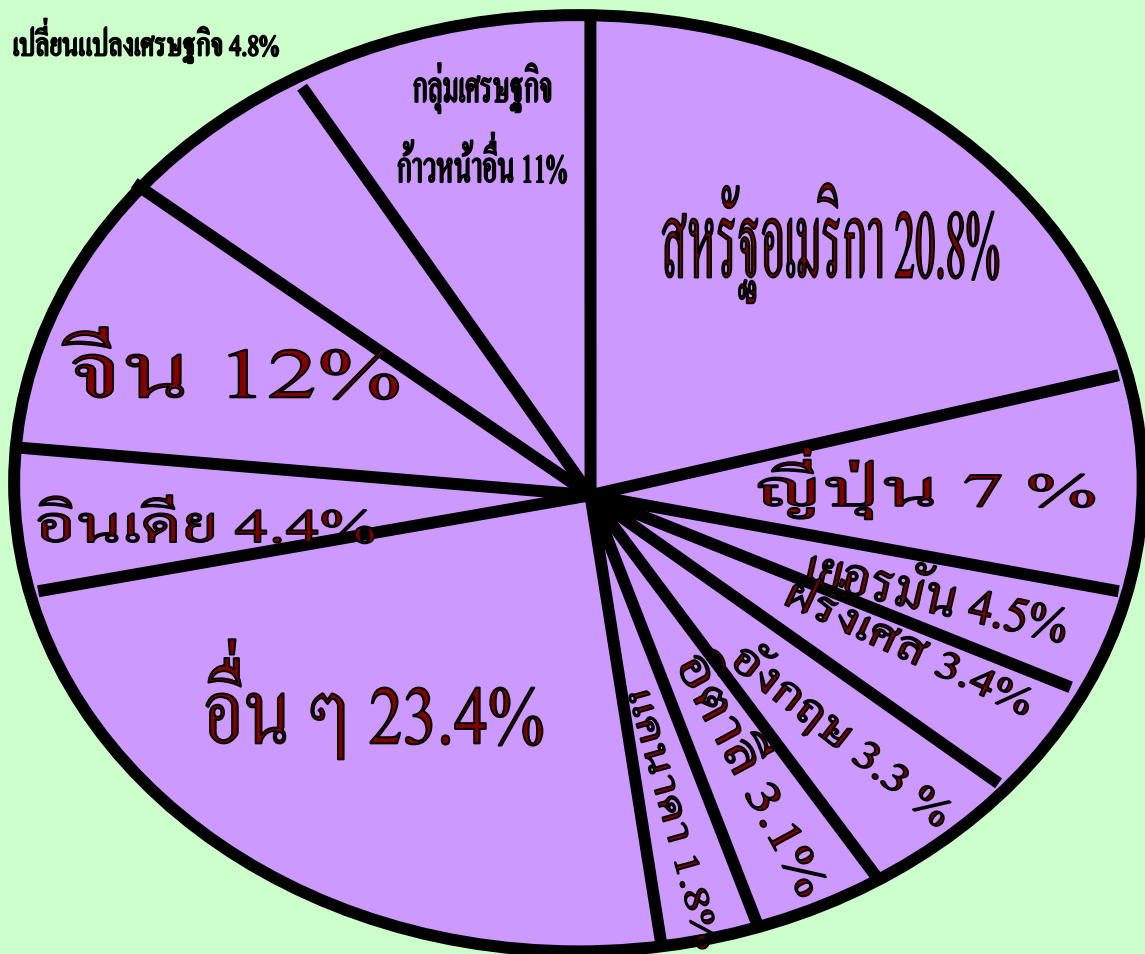




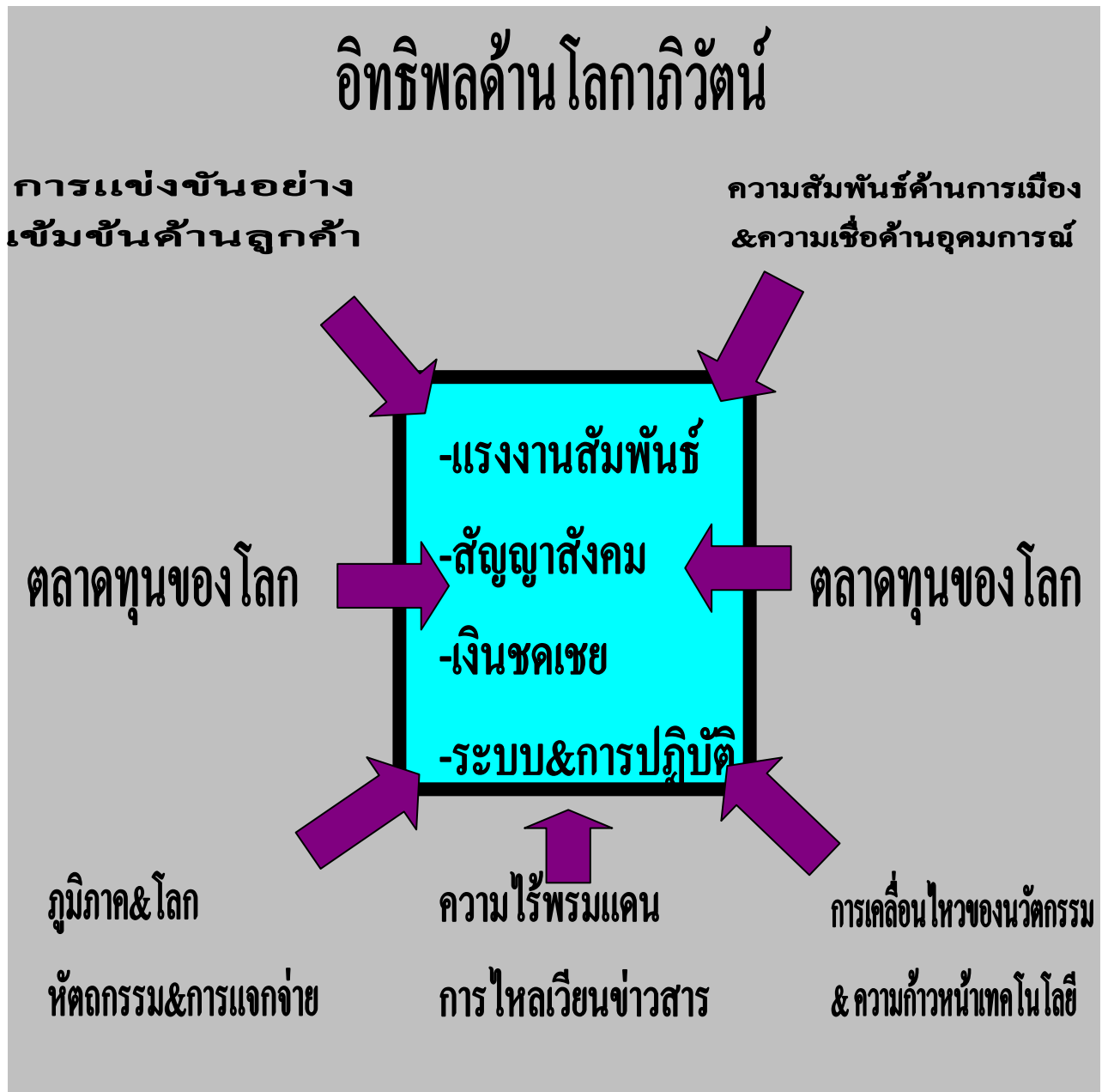


แสดงส่วนแบ่งเศรษฐกิจโลก

รัสเซียและประเทศกำลัง
เปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ 4.8%



แหล่งที่มา : globalsociology.pbworks.com เข้าถึงเมื่อวันที่
3 กันยายน 2554



อิทธิพลของโลกาภิวัตน์ (Global Forces) ในโลกยุคไร้พรมแดนมีการแข่งขันอย่างเข้มข้นด้านลูกค้า (Intensive Competition for Customers) ความสัมพันธ์ด้านการเมืองและความเชื่อด้านอุดมการณ์ (Evolving Political & Ideological Beliefs) ตลาดทุนโลกาภิวัตน์ (Globalized Capital Market) ภูมิภาคและโลก (Regional & Worldwide)

หัตถกรรมและการแจกจ่าย (Manufacturing & Distribution)
 ความไร้พรมแดน (Borderless) การไหลเวียนข่าวสาร
 (Information Flow) การเคลื่อนไหวของนวัตกรรม (Pace of
 Innovation) ความก้าวหน้าเทคโนโลยี (Technology
 Advances) การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่าง
 ประเทศจะต้องเข้าใจความหมายนิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง
 ดังต่อไปนี้

-AFTA Asia Free Trade Agreement กลุ่มเศรษฐกิจ
 เสรีอาเซียน ข้อตกลงระหว่างชาติอาเซียน



ตามข้อตกลงในวันที่ 28 มกราคม 1992 ที่สิงคโปร์สมาชิก
 เริ่มแรก 6 ประเทศคือ บรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์
 สิงคโปร์และประเทศไทย เวียดนามเข้าร่วมในปี ค.ศ. 1995,
 ประเทศลาวและเมียนมาร์เข้าร่วมในปี ค.ศ. 1997 ประเทศ

กัมพูชาเข้าร่วมในปี ค.ศ. 1999. ปัจจุบันมีสมาชิก 10 ประเทศ
ในกลุ่มอาเซียนเน้นเป้าหมายด้านอัตราภาษีศุลกรและลด
เงื่อนไขด้านการค้าระหว่างประเทศ

-ASEAN สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียง
ใต้





Association of Southeast Asian Nations ASEAN

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน
 ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 (ค.ศ. 1967) ณ กรุงเทพฯ
 เป็นองค์กรความร่วมมือระดับภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์
 เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความมั่นคงทางการเมือง การ
 เจริญเติบโตทางการค้าและทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการพัฒนา
 ทางสังคมของประเทศสมาชิก แรกเริ่ม อาเซียนประกอบด้วย
 5 ประเทศคือ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และ
 ไทย ต่อมาภายหลังยุคสงครามเย็น อาเซียนได้พยายามสร้าง
 ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค
 โดยได้ขยายจำนวนประเทศสมาชิกเป็น 10 ประเทศทั่วเอเชีย
 ตะวันออกเฉียงใต้ เริ่มด้วยการเป็นประเทศสมาชิกของ
 ประเทศบรูไนในปี 2527 (ค.ศ. 1984) ต่อมาเวียดนามได้เข้า
 เป็นสมาชิกในปี 2538 (ค.ศ. 1995) ลาวและพม่าในปี 2540
 (ค.ศ. 1997) และกัมพูชาในปี 2542 (ค.ศ. 1999) อาเซียนมี
 ประชากรรวมประมาณ 550 ล้านคน ครอบคลุมพื้นที่
 ประมาณ 4.5 ล้านตารางกิโลเมตร โดยสำนักงานเลขาธิการ
 อาเซียนตั้งอยู่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย
 การประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 4

ปี 2535 (ค.ศ. 1992) ได้เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงว่าด้วยการส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจของอาเซียน โดยมีการจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area – AFTA) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนในฐานะที่เป็นฐานการผลิตที่สำคัญเพื่อป้อนสินค้าสู่ตลาดโลก โดยอาศัยการเปิดเสรีด้านการค้าและการลดภาษีและอุปสรรคข้อกีดขวางทางการค้าที่มีใช้อยู่ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภาษีศุลกากรเพื่อเอื้ออำนวยต่อการค้าเสรี และตั้งแต่ปี 2540 (ค.ศ. 1997) อาเซียนได้เสริมสร้างความแข็งแกร่งของความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการเงิน โดยได้มีการแถลง ASEAN Vision 2020 ซึ่งต่อมาได้กำหนดให้มีการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community – AEC) ภายในปี 2563 (ค.ศ. 2020) รวมทั้งได้ริเริ่มการประชุมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังอาเซียน (ASEAN Finance Ministers’ Meeting – AFMM)^{1/} และความร่วมมือกับประเทศจีน ญี่ปุ่น และเกาหลี จากความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในภูมิภาคในช่วงการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 13 ปี 2550 (ค.ศ. 2007) ณ ประเทศสิงคโปร์ ผู้นำอาเซียนได้เห็นชอบที่

จะให้เร่งการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจากปี 2563 (ค.ศ. 2020) เป็นปี 2558 (ค.ศ. 2015) โดยได้ร่วมลงนามใน แผนการดำเนินงานไปสู่การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community Blueprint – AEC Blueprint) (<http://www.aseansec.org/21083.pdf>) นอกจากนี้ ในช่วงการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 13 ผู้นำอาเซียนยังได้ให้การรับรอง กฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดตั้งกรอบทางสถาบันและ กฎหมายสำหรับอาเซียนในการเป็นองค์กรระหว่างประเทศ ขึ้นในภูมิภาค โดยกฎบัตรอาเซียนจะมีผลบังคับใช้หลัง ประเทศสมาชิกทุกประเทศให้สัตยาบัน ความสัมพันธ์กับ ธนาคารแห่งประเทศไทย กระทรวงการคลังและธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นผู้รับผิดชอบหลักด้านความร่วมมือทาง การเงินและระบบสอดคล้องดูแลเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก ในภูมิภาค โดยดำเนินการในกรอบการประชุม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังอาเซียน (ASEAN Finance Ministers’ Meeting – AFMM) ซึ่งมีการประชุมเป็นประจำ ทุกปีตั้งแต่ปี 2540 และดำเนินการผ่านคณะทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาตลาดทุนภูมิภาค (Capital Market

Development) (2) การเปิดเสรีภาคบริการทางการเงิน (Financial Services Liberalization under the ASEAN Framework Agreement on Services) และ (3) การเปิดเสรีบัญชีทุน (Capital Account Liberalization) นอกจากนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังอาเซียนยังเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานตาม AEC Blueprint ในส่วนที่เกี่ยวกับภาคการเงิน ซึ่งครอบคลุมเรื่องการเปิดเสรีภาคบริการทางการเงิน และการเปิดเสรีบัญชีทุน นอกเหนือจากความร่วมมือภายใต้กรอบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังแล้ว ธนาคารแห่งประเทศไทยยังได้เข้าร่วมในกรอบความร่วมมือระหว่างธนาคารกลางอาเซียน (ASEAN Central Bank Forum – ACBF) ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2540 โดยการประชุมภายใต้กรอบ ACBF ประกอบด้วยการประชุมระดับผู้ว่าการธนาคารกลางอาเซียน (ASEAN Central Bank Governors’ Meeting – ACGM) และการประชุมระดับรองผู้ว่าการธนาคารกลางอาเซียน (ASEAN Central Bank Deputies’ Meeting – ACDM) ซึ่งเป็นการหารือเรื่องความร่วมมือทางการเงินภายในภูมิภาค เช่นเดียวกับการประชุมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังอาเซียน

ทั้งนี้ ธนาคารกลางอาเซียนยังได้ร่วมกันลงนามในสัญญาแลกเปลี่ยนเงินตราอาเซียน (ASEAN Swap Arrangement – ASA) เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2520 (ค.ศ. 1977) เพื่อเป็นกลไกในการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกที่ประสบปัญหาขาดสภาพคล่อง ซึ่งสัญญาดังกล่าวมีอายุ 2 ปีและได้มีการต่ออายุมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีวงเงินความช่วยเหลือรวม 2 พันล้านเหรียญ สหรัฐ.ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประชุมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังอาเซียนสามารถค้นหาได้จาก <http://www.aseansec.org/4927.htm>. นอกจากนี้ ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทธนาคารแห่งประเทศไทยในกรอบความร่วมมืออาเซียน สามารถค้นหาได้จากรายงานเศรษฐกิจและการเงินประจำปีของธนาคารแห่งประเทศไทย

-APEC ความร่วมมือทางเศรษฐกิจเอเชีย-แปซิฟิก (เอเปก) (Asia-Pacific Economic Cooperation : APEC) เป็นกลุ่มความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ระหว่างเขตเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก เอเปกก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2532 โดยมีจุดประสงค์มุ่งเน้นความเจริญเติบโตและการพัฒนาที่ยั่งยืนของภูมิภาค และผลักดันให้การเจรจาการค้าหลายฝ่าย รอบอุรุกวัย ประสบผลสำเร็จ ขณะเดียวกัน เอเปกก็ต้องการ

ถ่วงดุลอำนาจทางเศรษฐกิจของกลุ่มเศรษฐกิจต่าง
โดยเฉพาะกลุ่มสหภาพยุโรป อีกด้วย

๗



Asia-Pacific Economic Cooperation

-BRICs Brazil Russia India and China



กลุ่มเศรษฐกิจ BRICS หมายถึงกลุ่มเศรษฐกิจรวมประเทศ บราซิล รัสเซีย อินเดีย และจีน เนื่องจากมีขั้นตอนการพัฒนา เศรษฐกิจใกล้เคียงคล้ายกันอาจเรียกว่าผู้ยิ่งใหญ่ทั้งสี่ (Big Four) กลุ่มประเทศดังกล่าวพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในปี ค.ศ.

2050 จะรวมพลังเศรษฐกิจเป็นชาติที่มั่งคั่งที่สุดในโลก ทางด้านพื้นที่และประชากร เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน ค.ศ.

2009, ผู้นำประเทศดังกล่าวได้ประชุมและประกาศข้อตกลง ร่วมกันและยังได้ประชุมกันในปี ค.ศ. 2010 และ ค.ศ.

2011. กลุ่มประเทศ BRICS (Brazil, Russia, India, China, South Africa) เป็นการรวมตัวของกลุ่มประเทศเศรษฐกิจ ใหม่ของโลกแยกจากกลุ่ม G7 ชื่อดั้งเดิมของกลุ่มนี้คือ BRIC เป็นชื่อย่อที่นายจิม โอ'เนล (Jim O'Neil) หัวหน้าคณะ นักวิจัยเศรษฐกิจโลกของสถาบันการเงิน Goldman Sachs บัญญัติขึ้นในปี พ.ศ.2545 เพื่อใช้เรียกกลุ่มประเทศเศรษฐกิจชั้นนำของโลก ชื่อนี้ตั้งตามอักษรตัวแรกของชื่อประเทศ สมาชิกแรกเริ่ม 4 ประเทศ คือ บราซิล รัสเซีย อินเดีย จีน ต่อมาในวันที่ 23 ธันวาคม 2553 แอฟริกาใต้ได้เข้าร่วมเป็น ประเทศสมาชิกรายล่าสุด จึงมีตัวย่อ “S” ของแอฟริกาใต้ เพิ่มขึ้น กลายเป็นกลุ่มประเทศ BRICS ในปัจจุบัน



ด้วยขนาดทรัพยากรทางเศรษฐกิจโดยรวมอันมหาศาล และจำนวนประชากรที่คิดเป็นร้อยละ 40 ของประชากรโลก ทั้งหมด ทำให้เชื่อกันว่า BRICS จะมีศักยภาพในการผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้อย่างมากและรวดเร็ว ในปี พ.ศ. 2551 BRICS มีส่วนในการขยายตัวทางเศรษฐกิจของโลกสูงถึงร้อยละ 59 และจากฐานข้อมูลของ Goldman Sachs พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2552 กลุ่มประเทศนี้มีสัดส่วนใน GDP โลกประมาณร้อยละ 36.3 และคาดว่าในปี พ.ศ. 2563 GDP ของกลุ่ม BRICS ก็จะขยายตัวเป็นร้อยละ 49 ของ GDP โลก ด้วยเหตุนี้จึงคาดการณ์กันว่าภายในปี พ.ศ. 2593 กลุ่มประเทศนี้จะมีศักยภาพใกล้เคียงกับประเทศที่มั่งคั่งในปัจจุบัน แนวโน้มเหล่านี้ทำให้เชื่อกันว่าการเกิดขึ้น

ของ BRICS จะทำให้กลุ่มประเทศที่ไม่ใช่โลกตะวันตกเข้ามา
มีอิทธิพลต่อโลกแทนกลุ่มประเทศโลกตะวันตก

นอกจากความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจ กลุ่ม BRICS
ยังมีแผนจะพัฒนาไปสู่การเป็นกลุ่มความร่วมมือทาง
การเมืองให้ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมถึงความร่วมมือในสาขาอื่น ๆ
อีก ได้แก่ความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน เนื่องจาก
สมาชิก BRICS เป็นประเทศที่ผลิตและใช้พลังงานมากที่สุด
และเป็นประเทศผู้ผลิตผลผลิตทางการเกษตรรายใหญ่ที่สุด
และเป็นผู้บริโภคผลผลิตทางการเกษตรมากที่สุด การ
พัฒนาการใช้พลังงานสะอาด การเพิ่มผลผลิตการเกษตร เป็น
ต้น และยังมีศักยภาพที่จะขยายความร่วมมือเพิ่มขึ้นอีก อาทิ
ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การค้าการลงทุน ยา และการ
ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

การประชุมสุดยอดกลุ่มประเทศ BRICS จัดขึ้นเป็น
ประจำทุกปี โดยการประชุมสุดยอด BRICS ครั้งที่ 1 จัดขึ้นที่
เมืองเยคาเตรินบูร์ก สหพันธรัฐรัสเซีย เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน
2552 (ค.ศ.2009) โดยรัสเซียรับเป็นเจ้าภาพ ในสมัยของ
ประธานาธิบดีดมิทรี เมดเวเดฟ (Dmitry Medvedev) และ
การประชุมครั้งที่ 2 จัดขึ้นที่กรุงบราซิเลีย สหพันธ์

สาธารณรัฐบราซิล เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2553 (ค.ศ.2010) โดยบราซิลรับเป็นเจ้าภาพ ในสมัยของประธานาธิบดีลูอิส อิ นาซิโอ ลูลา เดอ ซิลวา (Luiz Inacio Lula da Silva) และการ ประชุมครั้งที่ 3 ซึ่งเป็นครั้งสุดท้ายจัดขึ้นที่เมืองซานย่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนจีน เมื่อวันที่ 14 เมษายน 2554 (ค.ศ.2011) โดยจีนรับเป็นเจ้าภาพ ในสมัยของ ประธานาธิบดีหูจิ่นเทา และอินเดียจะรับเป็นเจ้าภาพในการ ประชุมสุดยอด BRICS ครั้งที่ 4 ซึ่งเป็นวาระถัดไปในปี 2555 (ค.ศ.2012) ณ กรุงนิวเดลี



บทบาทของอินเดียในกลุ่ม BRICS

ภายหลังการประชุมสุดยอด BRICS ครั้งที่ 3 ณ เมือง Sanya สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนจีน ในปี 2554

นายมานโมฮัน ซิงห์ (Manmohan Singh) นายกรัฐมนตรีอินเดียได้มีถ้อยแถลงการต้อนรับแอฟริกาใต้เข้าเป็นสมาชิกใหม่ชาติที่ 5 ของกลุ่ม BRICS เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2553 และได้รับรองปฏิญญา Sanya และแผนปฏิบัติการที่จะส่งเสริมความร่วมมือในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านความมั่นคง การคลัง การเกษตร สุขภาพ วัฒนธรรม กีฬา และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และได้ประกาศรับเป็นเจ้าภาพการประชุมสุดยอด BRICS ครั้งต่อไปด้วย นอกจากนี้ อินเดียยังได้เรียกร้องให้ประเทศสมาชิก BRICS ซึ่งเป็นสมาชิกคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ (UNSC) ทั้งประเภทถาวรและไม่ถาวร ร่วมหารือเพื่อปฏิรูปสหประชาชาติให้สอดคล้องกับความท้าทายทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองในสถานการณ์ปัจจุบัน และยังสามารถเรียกร้องให้สมาชิก BRICS มีฉันทามติต่อประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระเบียบระหว่างประเทศ โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความเป็นเอกภาพ บุรณภาพแห่งดินแดนอธิปไตย และเอกราชของแต่ละประเทศ

อินเดียให้ความสำคัญกับกลุ่ม BRICS โดยเห็นว่าคุณภาพและความยั่งยืนของกระบวนการฟื้นฟูเศรษฐกิจของโลกขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก

กลุ่ม BRICS เป็นหลัก นอกจากนี้อินเดียยังได้ใช้เวทีการประชุม BRICS เป็นช่องทางในการผลักดันนโยบายที่อินเดียให้ความสำคัญและไม่อาจจะบออย่างชัดเจนในแถลงการณ์ร่วมได้ (เนื่องจากจีนไม่เห็นด้วย) เช่น ความร่วมมือด้านพลังงาน และการปฏิรูปสหประชาชาติ



แอฟริกาใต้ : สมาชิกใหม่กับความท้าทายในการก้าวสู่ประตูทวีปแอฟริกา

หลังจากได้พยายามอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน ประเทศแอฟริกาใต้ได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของ BRICS ดังจะเห็นจากการเยือนจีนอย่างเป็นทางการของ ประธานาธิบดีจาคอบ ซูมา (Jacob Zuma) เมื่อเดือน

สิงหาคมปีเดียวกัน และการเพิ่มการลงทุนระหว่างกันของ แอฟริกาใต้กับประเทศในกลุ่ม BRICS และจากขนาดและ ศักยภาพของ BRICS ที่ได้กล่าวข้างต้น ทำให้เกิดความเห็นที่ แตกต่างกันมากมายเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิกของ แอฟริกาใต้ ซึ่งสะท้อนออกมาในที่สัมมนาเกี่ยวกับเรื่องนี้เมื่อ วันที่ 1 มีนาคม 2554 ซึ่งจัดโดย South African Institute of International Affairs (SAIIA) ที่มีทั้งประเด็นความเห็น ด้านบวกและด้านลบ

ความเห็นด้านบวกนั้นมองว่า การเป็นสมาชิก BRICS ของแอฟริกาใต้นั้นจะเป็นการช่วยส่งเสริมบทบาทของ แอฟริกาใต้ในฐานะประตูดุ์ทวีปแอฟริกา และด้วยเหตุที่ ประเทศสมาชิกของ BRICS แต่ละประเทศต่างเป็น มหาอำนาจในภูมิภาคของตนเองจะมีผลทำให้สมาชิกใหม่ อย่างแอฟริกาใต้สามารถเพิ่มอำนาจการต่อรองในเวที ระหว่างประเทศได้ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมและต่อยอด ความร่วมมือทั้งระหว่างกันของประเทศทั้งภายในและ ภายนอก BRIC โดยทั้งหมดนี้สอดคล้องกับนโยบาย ต่างประเทศของแอฟริกาใต้ที่เน้นสร้างสมดุลระหว่าง ความสัมพันธ์เหนือ – ใต้ ตะวันออก – ตะวันตก และใต้ – ใต้

อย่างไรก็ตาม บทบาทในฐานะประตูสู่แอฟริกาสำหรับ นานาชาติดังกล่าวไม่อาจทำได้ง่ายนัก เพราะยังมีความแตกต่างหลายด้านระหว่างประเทศแอฟริกาด้วยกันเอง อีกทั้งประเทศเหล่านี้ยังยากที่จะเข้าถึงสำหรับคนภายนอก จึงทำให้ไม่สามารถใช้ประเทศแค่เพียงประเทศเดียวเป็นสื่อกลางในการเข้าถึง และในขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงกับประเทศอื่นๆ ในทวีป เช่น อียิปต์ ไนจีเรีย เคนยา และเซเนกัล นอกจากนี้ บทบาทดังกล่าวยังอาจจะเป็นการทำลายโอกาสของบริษัทต่าง ๆ ของแอฟริกาใต้เอง ที่ต้องการเจาะตลาดในทวีปแอฟริกาและก็ยังทำให้แอฟริกาใต้เสี่ยงต่อการตกเป็นผู้เสียประโยชน์ฝ่ายเดียวในการเปิดเสรีทางการค้า โดยไม่ได้สิ่งใดตอบแทนอีกด้วย

ความเห็นในเชิงลบอีกประการเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็คือ ประเด็นเรื่องศักยภาพเศรษฐกิจของแอฟริกาใต้เอง เนื่องจากแอฟริกาใต้มีขนาดเศรษฐกิจแค่เพียง 2.86 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งยังไม่ถึงหนึ่งในสี่ของรัสเซีย แอฟริกาใต้จึงนับเป็นประเทศที่ขนาดเศรษฐกิจเล็กที่สุดใน BRICS และถือว่ายังเล็กเมื่อเทียบกับประเทศกำลังพัฒนาอื่นที่มีเศรษฐกิจใหญ่กว่าและเติบโตมากกว่า แต่ไม่ได้เป็นสมาชิกของ BRICS

อย่าง เกาหลีใต้ เม็กซิโก หรืออินโดนีเซีย นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านประชากรแล้วยังพบว่าแอฟริกาใต้ยังคงมีขนาดประชากรที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศสมาชิก BRICS ด้วยกัน จึงทำให้เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับกับเรื่องความเหมาะสมในการเป็นสมาชิก BRICS ของแอฟริกาใต้

นอกจากนี้ ประเทศในกลุ่ม BRICS ก็ยังมีความแตกต่างทางด้านอุดมการณ์และความคิดอยู่หลายประการ กอปรกับมีความขัดแย้งระหว่างกัน ดังเช่นในกรณีของอินเดียและจีนที่มีปัญหาข้อพิพาทเรื่องเขตแดน ทำให้เป็นเรื่องยากที่จะกำหนดทิศทางที่ชัดเจนร่วมกันได้ ยิ่งกว่านั้น BRICS ยังมีโครงสร้างและกลไกความร่วมมือที่ยังอาจไม่ชัดเจนนัก ดังนั้นการเข้าเป็นสมาชิก BRICS ของแอฟริกาใต้ไม่คุ้มค่านัยแฝงที่สำคัญเท่าที่ควร รวมถึงอาจทำให้แอฟริกาใต้ไม่ได้รับผลจากความร่วมมือดังกล่าวอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย

แม้ว่าในขณะนี้การประชุมระดับผู้นำของ BRICS จะจัดมาติดต่อกันถึง 3 ครั้งแล้ว แต่การรวมตัวของกลุ่ม BRICS ยังเป็นการรวมตัวอย่างหลวม ๆ มุ่งให้ความสำคัญเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ในขณะที่ความร่วมมือด้านอื่น ๆ ยังไม่มีความ

คืบหน้าหรือผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมของโครงการต่าง ๆ
 เนื่องจากการขาดฉันทามติของกลุ่มที่ชัดเจน และการแข่งขัน
 ในการเป็นประเทศผู้มีบทบาทนำของกลุ่มระหว่างจีนและ
 อินเดีย อย่างไรก็ดี พัฒนาการของกลุ่มประเทศ BRICS
 รวมทั้งแนวโน้มด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการเมือง
 ของแอฟริกาใต้หลังเข้าเป็นสมาชิก BRICS แล้ว เป็นสิ่งที่ยัง
 ต้องติดตามอย่างใกล้ชิดกันต่อไป



-ECB European Central Bank ธนาคารกลางยุโรปคือ
 สถาบันการเงินของสหภาพยุโรป (the European Union -
 EU) ผู้บริหารทำงานด้านนโยบายการเงินใน 17 ประเทศกลุ่ม

สมาชิกสหภาพยุโรป เป็นธนาคารกลางที่มีความสำคัญ
ตั้งขึ้นตามสนธิสัญญาอัมสเตอร์ดัม(the Treaty of
Amsterdam) ในปี ค.ศ. 1998 มีสำนักงานใหญ่ที่ฟรังเฟิร์ต
เยอรมัน



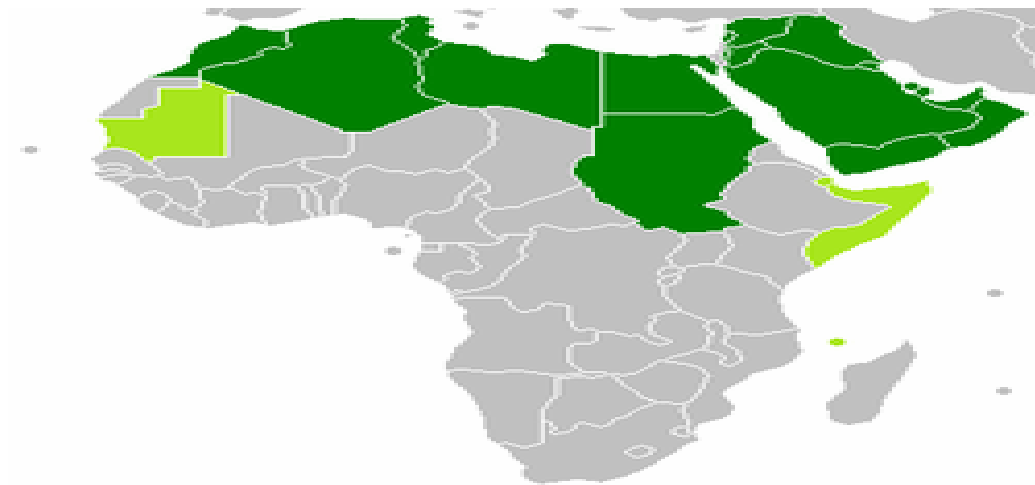
-EMU Economic and Monetary Union ประกอบแบบ
ด้วยสหภาพเศรษฐกิจ ตลาดร่วมและสหภาพศุลกากร
(common market and customs union) กับสหภาพการเงิน
เป็นกระบวนการบูรณาการด้านเศรษฐกิจและการคลังกลุ่ม
สหภาพยุโรป

-ETUC European Trade Union Confederation
สหภาพการค้ายุโรปเป็นองค์กรสหภาพการค้าก่อตั้งในปี ค.ศ.
1973 ทำหน้าที่ระดับภูมิภาคยุโรปมีบทบาทเพิ่มขึ้นเมื่อมีการ
รวมตัวเป็นสหภาพยุโรปด้านเศรษฐกิจ การค้างานและ
นโยบายทางสังคมในกลุ่มประเทศสมาชิก 27 ประเทศ
ปัจจุบันสมาชิก 82 สหภาพการค้าจาก 36 ประเทศ และ
12 สหภาพอุตสาหกรรมในยุโรป ครอบคลุมกลุ่มสหภาพ
แรงงาน 60 ล้านคน มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างสันติภาพและ
เสถียรภาพให้กับทรัพยากรมนุษย์และครอบครัวเพื่อเติมเต็ม
ด้านมนุษยสัมพันธ์ พลเรือน และสิทธิทางสังคมและการจ้าง
งานให้มีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น สนับสนุนรูปแบบทางสังคมแบบ
ยุโรปผสมผสานกับความก้าวหน้าเศรษฐกิจแบบยั่งยืนพร้อม
กับการปรับปรุงด้านการดำเนินชีวิตและเงื่อนไขการ

ปฏิบัติงาน รวมทั้งการจ้างงานเต็มเวลา การปกป้องทางสังคม โอกาสเท่าเทียมกัน คุณภาพการทำงานที่ดี ความเป็นหนึ่งเดียวกันทางสังคม และกระบวนการสร้างนโยบายด้านประชาธิปไตย เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ประเด็นที่มีผลกระทบต่อตนเอง คำนึงถึงบทบาทด้านการให้คำแนะนำกับทรัพยากรมนุษย์ การต่อรองร่วมกัน เจือจางใจด้านการปฏิบัติงานและการสื่อสารทางสังคมที่ดีเป็นประเด็นสำคัญสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การส่งเสริมด้านนวัตกรรมผลิตภาพและการเจริญเติบโตในยุโรป แสดงให้เห็นบทบาทของสหภาพการค้าในยุโรปที่จะพัฒนาในระดับกลุ่มสหภาพยุโรป ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มสังคมยุโรปอื่น ๆ เช่น สหภาพแรงงาน และสถาบันยุโรปด้านการพัฒนาการจ้างงาน นโยบายทางสังคมและเศรษฐกิจมหภาพแสดงให้เห็นความสนใจในทรัพยากรมนุษย์ของยุโรป



GAFTA



-Greater Arab Free Trade Area GAFTA

ประกอบด้วยกลุ่มชาติอาหรับทำหน้าที่ด้านสภาพสังคมและเศรษฐกิจ คณะผู้บริหารทำงานด้านข้อตกลงด้านการค้าและการพัฒนาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1998. สมาชิกประกอบด้วย 17 ชาติอาหรับคือ จอร์แดน สหรัฐอาหรับเอมิ

เรสต์ บาเรน ซาอุดีอาระเบีย โอมาน การ์ตาร์ มอโรคโค ซีเรีย
เลบานอน อิรัก อียิปต์ ปาเลสไตน์ คูเวต ตูนิส ลิเบีย ซูดาน
และเยเมน

-GROUP OF 7 กลุ่มประเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรมชั้นนำ
ของโลก คือการประชุมรัฐมนตรีการเงินของกลุ่มประเทศ
ผู้นำด้านอุตสาหกรรมทั้ง 7 ประเทศ ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1975
ประกอบ 6 ประเทศประเทศฝรั่งเศส เยอรมัน อิตาลี ญี่ปุ่น
อังกฤษและสหรัฐอเมริกา ปีต่อมาแคนาดาได้รับเชิญให้เข้า
ร่วมด้วย เนื่องจากเป็นกลุ่มประเทศที่พัฒนาทางเศรษฐกิจ
และการเมืองทั้ง 7 ที่มีบทบาททางเศรษฐกิจมูลค่าสูงในโลก
รัฐมนตรีด้านการเงินของประเทศเหล่านี้ได้ประชุมอภิปราย
นโยบายเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเป็นทางการ

-LAFTA –กลุ่มเศรษฐกิจเสรีลาตินอเมริกัน Latin
America Free Trade Agreement ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1960 ตาม
สนธิสัญญามอนเตวิเดโอ (Treaty of Montevideo) โดย
ประเทศอาร์เจนตินา บราซิล ชิลี เม็กซิโก ปารากวัย เปรูและ
อุรุกวัย



จุดมุ่งหมายเพื่อสร้างตลาดร่วมในกลุ่มลาตินอเมริกา กลุ่ม
ลาฟต้าได้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นจริงจังกใน วันที่ 2 มกราคม
ค.ศ. 1962. ในปลายทศวรรษ ค.ศ. 1960 กลุ่มลาฟต้า

ครอบคลุมพื้นที่รวมประชากร 220 ล้านคนมีมูลค่าเศรษฐกิจ
 ประมาณ \$90 ล้านเหรียญอเมริกาแต่ละปี เป้าหมายของกลุ่ม
 ลาฟต้าเพื่อสร้างเขตเศรษฐกิจเสรีในกลุ่มลาตินอเมริกา
 สนับสนุนการค้าระหว่างประเทศสมาชิกในภูมิภาค ร่วมมือ
 กับสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปเพื่อบรรลุเป้าหมาย
 รวมทั้งทำงานร่วมกับสถาบันการเงินอื่น ๆ ด้วย ในปี ค.ศ.
 1970 ลาฟต้ามีสมาชิกเป็นประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มลาตินอเมริกา
 ประกอบด้วย โบลิเวีย โคลอมเบีย เอกวาดอร์และเวเนซุเอล่า
 ปัจจุบันมีสมาชิก 11 ประเทศ ในปี ค.ศ. 1980 ลาฟต้าได้
 ก่อตั้งกลุ่ม Latin American Integration Association
 (ALADI). ได้นำการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างมาในในกลุ่ม
 ประเทศลาตินอเมริกา เน้นประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพการผลิต
 ให้เพียงพอสำหรับภูมิภาค ลดต้นทุนการผลิตจากการขยาย
 ศักยภาพการผลิต และส่งเสริมการลงทุนในตลาดภูมิภาค
 การแบ่งกลุ่มภูมิภาคประกอบด้วยกลุ่มประเทศอาร์เจนตินา
 บราซิลและชิลีกลุ่มหนึ่ง กลุ่มที่สองคือ โคลอมเบีย ชิลี เปรู อุ
 รากวัยและเวเนซุเอลา กลุ่มสุดท้ายคือโบลิเวีย เอกวาดอร์และ
 ปารากวัย ปัญหาของประเทศในลาตินอเมริกาคือเป็นประเทศ

ด้อยพัฒนา ข้อตกลงเขตการค้าเสรีเน้นการค้าภายในระหว่างประเทศ และการปรับปรุงปรับภาวะความยากจนด้วย

-NAFTA North American Free Trade Agreement
ข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (อังกฤษ: North American Free Trade Agreement) หรือเรียกคำย่อว่า นาฟตา (NAFTA) เป็นองค์การทางเศรษฐกิจในทวีปอเมริกาเหนือ ในการที่จะร่วมมือกันแสวงหาตลาดส่งออกและลดต้นทุนการผลิตสินค้า เพื่อให้มีราคาถูกลง สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้หลังจากที่สหภาพยุโรป ได้แก้ปัญหภาวะเศรษฐกิจถดถอย โดยการเปิดตลาดเสรีเป็นตลาดเดี่ยวแล้ว ผู้นำแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดาและเม็กซิโกได้จัดประชุมกันเมื่อ พ.ศ. 2535 ที่จะเปิดเสรีทางการค้าระหว่างกันให้เป็นตลาดเดี่ยว และจะลดอัตราภาษีศุลกากรให้เหลือร้อยละ 0 ภายใน 5 ปี โดยจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2537 เป็นต้นไป





-UNCTADการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและการพัฒนา หรือ อังค์ถัด (อังกฤษ: United Nations Conference on Trade and Development ย่อว่า UNCTAD) ก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2507 เพื่อเป็นองค์กรถาวรระหว่างรัฐบาลที่เป็นเครื่องมือหลักของสหประชาชาติที่จัดการด้านการค้า การลงทุน และการพัฒนา เป้าหมายขององค์กรนี้คือ "การเพิ่มโอกาสทางการค้า การลงทุน และการพัฒนา และช่วยเหลือประเทศเหล่านั้นในการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโลก ในพื้นฐานแห่งความเท่าเทียม ปัจจุบันอังค์ถัดมีประเทศสมาชิก 191 ประเทศและมีสำนักงานใหญ่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ อังค์ถัดมีเจ้าหน้าที่ประจำ 400 คนและมีงบประมาณรายปีประมาณ 50 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และมีงบประมาณเพิ่มเติมช่วยเหลือด้านเทคนิคอีก 25 ล้านดอลลาร์สหรัฐ

เลขาธิการคนปัจจุบัน คือ ดร.สุภชัย พานิชภักดิ์ ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2548 เป็นองค์การระหว่างประเทศที่สนับสนุนทำให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ



-WTO World Trade Organization องค์การการค้าโลกเป็นองค์การนานาชาติสังกัดองค์การสหประชาชาติ (UN) ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงทางด้านการค้าระหว่างชาติ เป็นเวทีสำหรับการเจรจาต่อรอง ตกลงและขจัดข้อขัดแย้งในเงื่อนไขและกฎเกณฑ์ทางการค้าและการบริการระหว่างประเทศสมาชิกองค์การการค้าโลกจัดตั้งขึ้นแทนความตกลง

ทั่วไปว่าด้วยการค้าและภาษีศุลกากร เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2538 สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศ สวิตเซอร์แลนด์ ปัจจุบันมีสมาชิก 153 ประเทศประเทศ ลำสุดที่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกคือหมู่เกาะ Cape Verde ซึ่งได้ เข้าร่วมเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2008 มีงบประมาณ ปี พ.ศ. 2549 175 ล้านฟรังก์สวิส (5,170 ล้านบาท) มี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักเลขาธิการ 635 คน เลขาธิการ คนปัจจุบันชื่อนายปาสกัล ลามี สืบต่อจากนายสุภชัย พานิชภักดิ์ ที่ดำรงตำแหน่งต่อจาก นายไมค์ มัวร์ อีกทั้ง องค์การการค้าโลก จะทำหน้าที่ดูแลข้อตกลงย่อย 3 ข้อตกลง คือ ความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าและภาษีศุลกากร (General Agreement on Tariff and Trade; GATT) ที่ ดำเนินการมาก่อนหน้านี้, ความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้า บริการ (General Agreement on Trade in Services; GATS) และ ความตกลงว่าด้วยการค้าที่เกี่ยวข้องกับ ทรัพย์สินทางปัญญา (The agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights; TRIPS) เป็น องค์การระหว่างประเทศที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ



สัญลักษณ์องค์การค้าโลก

