

ผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานในการลงทุนทางตรงจาก
ต่างประเทศในประเทศไทย

AN EFFECT OF PEOPLE AND HUMAN CAPITAL RISK TO LABOUR PRODUCTIVITY IN
FOREIGN DIRECT INVESTMENT IN THAILAND

เด่นชัย มีเดชา¹ อติศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ² และยอติยง ธนทวี³
Denchai Meedecha¹ Adisak Chandprapalert² and Yordying Thanatawee

¹หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

²ผศ. ดร.ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

³ผศ. ดร.ที่ปรึกษาร่วม สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

บทคัดย่อ

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวแบบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงาน และเพื่อทดสอบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณในระดับบริษัท จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติจำนวน 433 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง วัตถุประสงค์ที่ (1) เพื่อพัฒนาตัวแบบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย โดยการศึกษาปัจจัยดังต่อไปนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงาน อันได้แก่ลักษณะขององค์กร และความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่าลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลิตภาพแรงงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.807 และความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลิตภาพแรงงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.387 วัตถุประสงค์ที่ (2) เพื่อทดสอบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ (Modified Model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจาก ค่าสถิติไคว์-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 46.592 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 39 ความ p-value มีค่าเท่ากับ 0.188 ค่าสถิติไคว์-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.195 เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.982 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.964 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.021

ABSTRACT

The purpose of this study is to develop an effect of people and human capital risk to labour productivity and to examine an effect of people and human capital risk to labour productivity in the multinational company which directly invests in Thailand. The researcher conducts quantitative research in the company level from 433 samples of foreign senior executives. The statistical methods for analyzing data are confirmatory factor analysis and Structural Equation Modeling analysis.

The result of Structural Equation Modeling analysis Objective (1) To develop the model of people and human capital risk impact on labour productivity in the multinational company which direct investment in Thailand by study the following factors to find influencing factors on labor productivity including organization characteristic and people and human capital risk.

The analysis result of Structural Equation Modeling shows that the organization characteristic has significantly positive influence on labour productivity with the path coefficient value is 0.807 and people and human capital risk has significantly negative influence on labour productivity with the path coefficient value is -0.387. Objective (2) to examine the people and human capital risk impact on labor productivity. The research result funds that the Modified Structural Equation Model is valid and well fitted to empirical data. This satisfies main hypothesis that is the theoretical model in harmony with empirical data considering Chi-Square (χ^2) = 46.592, Degree of Freedom (df) = 39, p-value = 0.188, χ^2/df = 1.195, GFI = 0.982, AGFI = 0.964 and RMSEA = 0.021

คำสำคัญ

ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

Keywords

People and human capital risk, Labour Productivity, Foreign direct Investment, FDI

ความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมาการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (FDI) ได้เป็นแรงผลักดันที่เข้มแข็งทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศต่างๆ โดย FDI ทำหน้าที่เป็นแหล่งสำคัญของเงินทุนที่ไหลเข้าไปลงทุนในประเทศผู้รับทุนจึงสามารถส่งเสริมการสะสมทุนในประเทศเหล่านั้น (Omisakin et al. 2009 cited in Liargovas & Skandalis, 2011) นอกจากนี้ FDI ยังเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สุดของการพัฒนาเศรษฐกิจโลกร่วมสมัย ซึ่งในปัจจุบัน FDI ยังเป็นกลไกพื้นฐานในการไหลของ

เงินทุนในระบบเศรษฐกิจทั่วโลก และเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจในหลายประเทศ (Stefanovic, 2008)

ประเทศต่างๆ จึงมีความพยายามในการดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ ให้มาลงทุนทางตรงในประเทศของตนเองเนื่องจากผลในเชิงบวกที่มีผลต่อศักยภาพของเศรษฐกิจ โดย FDI จะเพิ่มผลผลิต การถ่ายโอนเทคโนโลยี ทักษะการบริหารจัดการ ความรู้ความชำนาญ เครือข่ายการผลิตระหว่างประเทศ ลดอัตราการว่างงาน และการเข้าถึงตลาดภายนอกประเทศ (Dunning, 1994 & Caves, 1996 cited in Denisia, 2010) ซึ่งเงินทุนของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปรับปรุงเทคโนโลยี และบริษัทในประเทศยังมีโอกาสมากขึ้นที่จะศึกษาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจากการลงทุนของบริษัทต่างชาติ และจะสามารถยกระดับเทคโนโลยีในประเทศให้เติบโต (Findly, 1978 cited in Liu., 2008)

ประเทศไทยนับเป็นจุดหมายที่สำคัญสำหรับนักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติและให้ความสนใจเข้ามาลงทุนทางตรงในลำดับต้นๆ ในภูมิภาคอาเซียน จากข้อมูลการคาดการณ์ของ UNCTAD (2014) ระบุว่าอัตราการไหลเข้าของ FDI ในประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 3 รองจาก สิงคโปร์ และอินโดนีเซียตามลำดับ และยังพบอีกว่าการไหลเข้าของ FDI ในประเทศไทยมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะสามปีหลังจากที่ผ่านมาคือช่วงปี ค.ศ. 2011 ถึง ค.ศ. 2013 ประเทศไทยจะต้องมีปัจจัยที่สามารถดึงดูด FDI ให้ไหลเข้ามาลงทุนในประเทศเพื่อนำไปสู่ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสำหรับการพัฒนาประเทศรวมทั้งการปรับโครงสร้างกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยธนาคารแห่งประเทศไทย (2013) ระบุว่าหากประเทศไทยจะขยับขึ้นสู่กลุ่มที่มีรายได้สูง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มความสามารถในการผลิต และความรู้ความสามารถต่างๆ สอดคล้องกับ วันวลิต ธารไทรทอง (2012) ที่ระบุว่าประเทศจะออกจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางนั้น จำเป็นต้องสร้างผลผลิตการผลิตในขั้นสูง (High Productivity) จึงต้องเพิ่มขีดความสามารถทางด้านเทคโนโลยี สร้างเสริมนวัตกรรมในการผลิต ตลอดจนต้องสร้างตลาดภายในที่เข้มแข็งพอจะซื้อสินค้าราคาแพงและมีคุณภาพสูง ซึ่งก็จะต้องปรับปรุงผลิตภาพแรงงานในการผลิตของประเทศและการปรับปรุงผลิตภาพแรงงานนั้นจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาคนและทุนมนุษย์ของประเทศ ทุนมนุษย์ที่อยู่ในระดับสูงจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของพฤติกรรมทางธุรกิจ ดังนั้นทุนมนุษย์ (ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจ (Chandler & Jansen, 1992; Cooper et al., 1994; Honig, 2001; Pena, 2004 cited in Lafuente & Rabetino, 2011)

คนและทุนมนุษย์นั้นก็ยังมีปัจจัยด้านลบที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศ ดังนั้นความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของทั้งระดับองค์กรและระดับประเทศ โดย Keogh (n. d. cited in ACE Group of Companies., 2007) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ได้กลายเป็นอันตรายมากที่สุดที่บริษัทต้องเผชิญในขณะนี้ ในขณะที่ Aon Hewitt (2012) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์เป็นภัยคุกคามที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจทั่วโลกขณะที่บริษัทต่างๆ ได้เป็นบริษัทข้ามชาติมากขึ้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มและทำความเข้าใจในสถานที่ตั้งที่มีลักษณะของคนเก่งโดยกลุ่มของคนเก่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละสถานที่ตั้ง Aon Consulting (2008) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์อาจมาจากความล้มเหลวในการดึงดูดพนักงานที่ต้องการ การเลือกคนผิด การออกจากงาน การขาดงาน การขาดประสิทธิภาพขณะทำงาน ประสิทธิภาพการ

ทำงานที่ไม่น่าพอใจ อุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บ ปัญหาด้านกฎระเบียบและกฎหมาย การทุจริต และการสูญเสียองค์ความรู้ในองค์กร ในขณะที่องค์การคลังสินค้า (2010) ระบุว่าความเสี่ยงจากคนเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจาก การขาดความรู้ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ การทุจริตหรือกระทำผิดจรรยาบรรณ ความผิดพลาดของพนักงานในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่เหมาะสม และการบริหารทรัพยากรขององค์กรไม่เหมาะสม และ Aon Hewitt (n. d.) ระบุว่าทุกองค์กรมีความเสี่ยงจากคนที่จะอยู่ในขั้นตอนของวงจรการจ้างงานกล่าวคือ จากการสรรหา การจ้างงาน หรือการย้ายหรือปลดปล่อยกำลังคน ซึ่งความเสี่ยงจากคนมักจะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกิจการ

จากงานวิจัยของ Lucas (1988, 1993 cited in Engelbrecht, 1997) & Romer (1990 cited in Engelbrecht, 1997) พบว่าระดับของทุนมนุษย์มีผลต่อการเติบโตของผลิตภาพ ในขณะที่ Parez et al. (2003 cited in Olalekan & Iyanda, 2012) ระบุว่า การจะเพิ่มผลิตภาพจะต้องระบุรูปแบบของทุนมนุษย์ขององค์กรก่อนที่จะมีการใช้รูปแบบอื่นในการจัดการใดๆ ด้าน Becker (1964 cited in Algieri & Calabria, 2006) พบว่าทุนมนุษย์เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ทำงานที่มีลักษณะเฉพาะ พนักงานจะมีผลิตภาพขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ สอดคล้องกับ Shahidul & Anwar (2007) พบว่าบริษัทที่มีผลิตภาพสูงมักจะมีพนักงานที่มีการอบรมและพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญดีกว่าบริษัทที่มีผลิตภาพน้อย สอดคล้องกับ International Labour Office Geneva (2008) พบว่าการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงผลิตภาพและยังระบุอีกว่าการศึกษ การฝึกอบรม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นวงจรของการเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ Afrooz et al. (2010) ที่พบว่าพนักงานที่มีทักษะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในการผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Oguz & Knight (2011) ที่ระบุว่าทักษะของพนักงานมีอิทธิพลต่อผลิตภาพทั้งจากทางตรงและทางอ้อม โดยทักษะสามารถพัฒนาผ่านการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและทักษะพัฒนาผ่านประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ และสอดคล้องกับ Islam & Shazali (2011) พบว่าระดับทักษะของพนักงานที่สูง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และกิจกรรมทาง R&D มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพและเป็นปัจจัยสำคัญในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

ดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่จะมีผลต่อผลิตภาพแรงงานสำหรับ FDI ที่เข้ามาดำเนินการในประเทศไทยให้่องแท้เพื่อเตรียมการวางแผนและพัฒนาสำหรับการบรรลุวัตถุประสงค์และการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในอนาคต

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ลักษณะขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงานอย่างไร
2. มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวแบบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย
2. เพื่อทดสอบผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน
2. มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการศึกษาถึงผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทยที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ในหมวดที่ 4 กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง และหมวดที่ 5 กลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งทั้ง 2 หมวดอุตสาหกรรมถือเป็นหมวดการลงทุนที่มีมูลค่าการลงทุนสูงสุดสองอันดับแรกของการลงทุนสะสมย้อนหลัง 5 ปีจากปี ค.ศ. 2009 - 2013 คิดเป็นมูลค่าการลงทุน 985,296.8 ล้านบาทหรือร้อยละ 57 ของการลงทุนทั้งหมดใน 7 หมวดการส่งเสริมการลงทุน (คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2014)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติที่มีตำแหน่งในการบริหารตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งคือ กรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการทั่วไป CFO ผู้จัดการ หรือเทียบเท่าใน บริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย

กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยจะสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติหนึ่งคนต่อหนึ่งบริษัท ซึ่งมีจำนวน 3,192 บริษัท โดยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้ขนาดความผิดพลาดของสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ ($e=0.05$) มาจากการคำนวณตามสูตรสถิติของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 ตัวอย่าง แล้วผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรจำนวน 20% รวมทั้งหมด 428 ตัวอย่าง (กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง 433 ตัวอย่าง) จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 3,192 บริษัท ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของบริษัทที่ทำการศึกษาจาก 2 หมวดกลุ่มอุตสาหกรรมจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในหมวดที่ 4 กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง จำนวน 248 ตัวอย่าง และหมวดที่ 5 กลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 180 ตัวอย่าง รวมทั้งหมดเป็น 428 ตัวอย่าง (กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง 433 ตัวอย่าง จากหมวดที่ 4 จำนวน 183 ตัวอย่าง และในหมวดที่ 5 จำนวน 250 ตัวอย่าง) ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก

(Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละหมวดที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างในบริษัทที่ทำการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเชิงความเห็น 4 ภาษาเพื่อให้สอดคล้องกับผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้ลงทุนแต่ละประเทศและเพื่อให้เข้าใจเนื้อหาของแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ แบบสอบถามภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น จีน และเกาหลี ที่ผ่านการรับรองการแปลแล้ว โดยแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ระยะเวลาที่บริษัทเข้ามาดำเนินการในประเทศไทย (EST) มูลค่าการลงทุน (INVA) และร้อยละของการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ (EXP) โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบเติมคำในช่วงว่าง (Shot Answer) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ จำนวนพนักงานทั้งหมดในบริษัท และมูลค่าผลผลิตที่บริษัทผลิตได้ในปี ค.ศ. 2014 โดยใช้แบบเติมคำในช่วงว่าง (Shot Answer) โดยจะนำข้อมูลมาทำการคำนวณหาผลิตภาพแรงงาน คือผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) = มูลค่าผลผลิตที่บริษัทผลิตได้ในปี ค.ศ. 2014/จำนวนพนักงานทั้งหมดในบริษัท และผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) = มูลค่าผลผลิตที่บริษัทผลิตได้ในปี ค.ศ. 2014/จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยในภาคการผลิต คือ 47.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2014) และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเชิงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ข้อคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีระดับคะแนนจำนวน 5 ระดับ โดยมี 7 ตัวแปรประกอบด้วย การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง (NT) การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน (ER) การออกจากงานและสมองไหล (ET) สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน (ES) การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง (ED) การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (EK) และการปลดปล่อยกำลังคน (RT) ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการการสังเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) โดยแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 26 ข้อ

การตรวจสอบความตรง (Validity) (1) ความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม ความถูกต้องของโครงสร้างเนื้อหา และความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง พบว่า ข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป (2) ความตรงตามโครงสร้าง ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity Test) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และใช้กลไกแบบ Principle Component varimax เพื่อระบุข้อคำถามในแต่ละตัวแปร ถ้าข้อคำถามในตัวแปรเดียวกันไม่ได้อยู่ในโครงสร้างเดียวกัน จะต้องทำการปรับเปลี่ยนคำถามในการศึกษาวิจัยจนกว่าคำถามในแต่ละตัวแปรจะอยู่ในโครงสร้างเดียวกัน และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ พบว่า ข้อคำถามในตัวแปรเดียวกันอยู่ในโครงสร้างเดียวกัน จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการวิจัยต่อไปได้

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) การตรวจสอบความเชื่อมั่นผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาช่วยในการวิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่น โดยที่ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยมีลักษณะการประกอบการสอดคล้องกับประชากรกลุ่มตัวอย่างแต่เป็นผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกันประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริงเพราะจะมีผลทำให้ประชากรที่เก็บข้อมูลจริงเกิดความเคยชินกับการทำวิจัยได้ การแปลความหมายค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลนั้น จะยอมรับค่า Alpha ที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่ามีความถูกต้องและเชื่อถือได้ พบว่าแบบสอบถามความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีค่า Alpha อยู่ระหว่าง 0.704 – 0.937 ดังนั้นผู้จัดทำรายงานวิจัยจึงไม่ได้ตัดคำถามใดออก

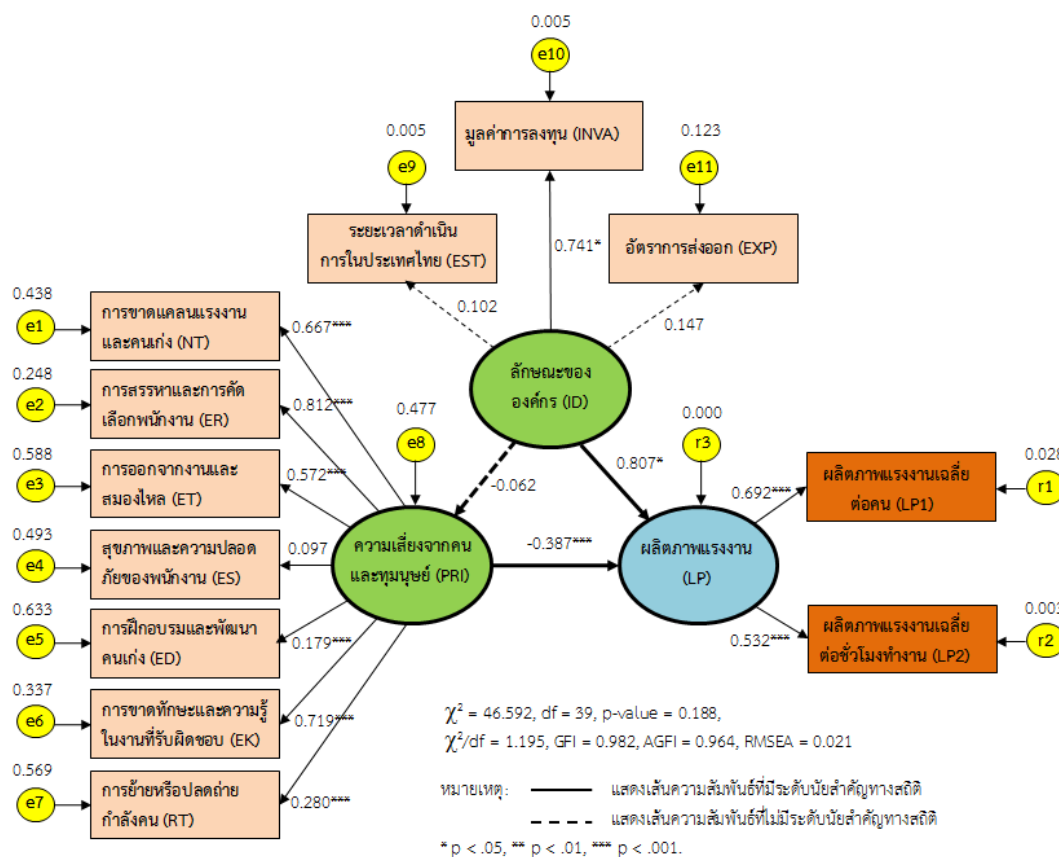
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และ AMOS ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลวัด (Measurement Model) ของแต่ละตัวแปรแฝง (Latent Variable) และวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ของสมการโครงสร้างของผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย โดยดำเนินการดังนี้คือ (1) รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาตรวจสอบความสอดคล้องกับตัวแบบตามสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (2) ดำเนินการปรับตัวแบบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้บ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (3) ดำเนินการตรวจสอบระหว่างตัวแบบสมมติฐานที่กำหนดขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structure Equation Model: SEM) (4) ดำเนินการปรับตัวแบบ (Modify) เพื่อใช้ตัวแบบสมมติฐานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยวัดจากค่าระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Measures) ซึ่งใช้ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของทั้งตัวแบบ ประกอบด้วยค่าสถิติ ไค-สแควร์, ดัชนี GFI, AGFI, CFI, Standardized RMR, RMSEA เป็นต้น

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลวัด (Measurement Model) แต่ละตัวแปรแฝง (Latent Variable) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของตัวแปรแต่ละด้าน พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่า 0.5 จากนั้นทำการตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent Validity) พบว่ามีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (Average variance extracted: PV) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.891 ถึง 0.949 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 และค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct Reliability: PC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.969 ถึง 0.982 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.6 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทุกตัวมีความตรงแบบรวมศูนย์

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่สร้างตามสมมติฐาน (Hypothesized Model) ต้องมีการปรับโมเดลโดยรวมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งตรงกับภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลเพื่อให้กรอบแนวคิดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

และยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อน (Error Variance) มีความสัมพันธ์กันได้ตามความเป็นจริง รายละเอียดของการวิเคราะห์แสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงการผลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับตัวแบบการวิจัย

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่าง
Hypothesized Model และ Modified Model

Test Statistics	Hypothesized Model	Modified Mode	ค่ามาตรฐาน
Chi-square (χ^2)	305.974	46.592	-
df	51	39	-
p-value	0.000	0.188	มากกว่า 0.05
χ^2/df	5.999	1.195	น้อยกว่า 2.0
NFI	0.717	0.957	มากกว่า 0.9
TLI	0.674	0.987	มากกว่า 0.9
CFI	0.748	0.993	มากกว่า 0.9
IFI	0.752	0.993	มากกว่า 0.9
RMR	0.041	0.015	น้อยกว่า 0.05
GFI	0.894	0.982	มากกว่า 0.9
AGFI	0.838	0.964	มากกว่า 0.9
RMSEA	0.108	0.021	น้อยกว่า 0.05

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ (Modified Model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังทำการปรับโมเดล 12 ครั้งจากการให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 46.592 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 39 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.188 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่ามากกว่า .05 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.195 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่าน้อยกว่า 2 เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.982 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.9 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.964 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.9 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.021 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.05

จากภาพโมเดลสมการโครงสร้างผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย สามารถแสดงค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง (Direct Effects) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects) และอิทธิพลรวม (Total Effects) ของตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ สามารถสรุปค่าน้ำหนักของผลได้ดังตารางที่ 2 ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางอิทธิพลทางตรงทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายและตัวแปรตาม

ตัวแปรทำนาย (x)	ตัวแปรตาม – y (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน Standardized)		
	อิทธิพล(Effect)	ความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์ (PRI)	ผลิตภาพแรงงาน (LP)
ลักษณะขององค์กร (ID)	DE	-0.062	0.807*
	IE	-	0.024
	TE	-0.062	0.831*
ความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์ (PRI)	DE		-0.387***
	IE		-
	TE		-0.387***

หมายเหตุ: DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect),

TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรภายนอกไปยังตัวแปรภายใน โดยพิจารณาที่ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายใน พบว่าลักษณะขององค์กร (ID) ส่งผลโดยตรงต่อผลิตภาพแรงงาน (LP) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.807 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (PRI) ส่งผลโดยตรงต่อผลิตภาพแรงงาน (LP) โดยมีอิทธิพลทางลบเท่ากับ -0.387 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลของข้อค้นพบต่างๆ ที่ได้จากผลการวิจัยเรื่องผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย ผู้วิจัยนำเสนอการตีความและประเมินข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย เพื่ออธิบายและยืนยันความสอดคล้องระหว่างข้อค้นพบกับสมมติฐานการวิจัย โดยอธิบายข้อค้นพบว่าสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างไร ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน

ลักษณะขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Miller (1984 cited in Bai & Wang, 2003) และ McCall (1994 cited in Bai & Wang, 2003) ที่พบว่าบริษัทขนาดใหญ่จะความไม่แน่นอนในผลิตภาพแรงงานที่น้อยกว่า เพราะมีทางเลือกมากกว่า สอดคล้องกับ Bai & Wang (2003) ที่พบว่าระดับของความไม่แน่นอนในการผลิตภาพแรงงานสามารถแตกต่างกันในบริษัทด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน และยังยืนยันอีกว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการลงทุนในทุนมนุษย์ที่มีลักษณะเฉพาะกับความไม่แน่นอนของผลิตภาพแรงงาน ในขณะที่ Aw et al. (1997) พบว่ามีความแตกต่างของผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิตของไต้หวัน และ Yasar &

Paul (2007) พบว่าผลิตภาพมีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับความเป็นเจ้าของในบริษัทข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่มีขนาดใหญ่ และปัจจัยอื่นๆ เช่นการถ่ายโอนเทคโนโลยี

สมมติฐานที่ 2 มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงาน

ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Caves et al. (1982) ที่พบว่าผลิตภาพในการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับทักษะของพนักงานและยังระบุว่าทักษะของพนักงานเป็นหนึ่งในปัจจัยนำเข้าหลักของกระบวนการผลิต สอดคล้องกับ Afrooz et al. (2010) ที่พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาและพนักงานที่มีทักษะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในการผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Islam & Shazali (2011) ที่พบว่าระดับทักษะของพนักงานที่สูง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และกิจกรรมทาง R & D มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพและเป็นปัจจัยสำคัญในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ขณะที่ Becker (1964 cited in Algieri & Calabria 2006) พบว่าทุนมนุษย์เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ทำงานในบริษัทหรือสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเฉพาะ พนักงานจะมีผลิตภาพขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ สอดคล้องกับ Shahidul & Anwar (2007) ที่พบว่าบริษัทที่มีผลิตภาพสูงมักจะมีพนักงานที่มีการอบรมและพัฒนา ทักษะความเชี่ยวชาญดีกว่าบริษัทที่มีผลิตภาพน้อย สอดคล้องกับ Oguz & Knight (2011) ที่พบว่าทักษะของพนักงานสามารถมีอิทธิพลต่อผลิตภาพใน 2 วิธีคือ ทักษะของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพในทางตรงและในทางอ้อม โดยทักษะสามารถพัฒนาผ่านการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ และทักษะพัฒนาผ่านประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ สอดคล้องกับ Chowdhury et al. (2014) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับผลิตภาพในบริษัทที่มีพนักงานที่มีการศึกษาและพัฒนา มากกว่าบริษัทที่มีการศึกษาและพัฒนาน้อย และยังระบุอีกว่าการพัฒนาและรักษานักงานของบริษัทมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการปรับปรุงผลิตภาพ และยังสอดคล้องกับ International Labour Office Geneva (2008) พบว่าการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงผลิตภาพ และระบุอีกว่าการศึกษา การฝึกอบรม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นวงจรของการเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น โดย Kochan (2006 cited in International Labour Office Geneva, 2008) กล่าวถึงบริษัทที่ลงทุนในแรงงานของตนในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะสามารถได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนนั้นผ่านผลิตภาพและการทำกำไรที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนี้เสนอแนะในด้านของการนำไปใช้ในด้านของตัวความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และแปรผลิตภาพแรงงาน จากผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ควรให้ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานได้มากที่สุดคือ ลักษณะขององค์กร โดยมีมิติองค์ประกอบของตัวแปรย่อยที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายองค์ประกอบตัวแปรลักษณะขององค์กรได้มากที่สุดคือมูลค่าการลงทุน นั้นหมายความว่าหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงผลิตภาพแรงงานควรมีการส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติที่เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีมูลค่าการลงทุนที่สูงเข้ามาลงทุนในไทย นั้นหมายความว่า การเข้ามา

ลงทุนทางตรงของบริษัทข้ามชาติที่มีมูลค่าการลงทุนที่สูงจะมีการลงทุนในเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยจึงทำให้มีอัตราส่วนระหว่างทุนกับแรงงานที่สูงและจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานสูงตามไปด้วย ในปัจจัยด้านความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ โดยมีมีตึงค์ประกอบของตัวแปรย่อยที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายองค์ประกอบตัวแปรความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ได้มากที่สุดคือ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน รองลงมาคือ การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ การขาดแคลนแรงงานและคนเก่ง การออกจากงานและสมองไหล การย้ายหรือปลดปล่อยกำลังคน และการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ตามลำดับ โดยผู้เกี่ยวข้องควรปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้บริษัทที่ปรึกษาในการคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสม และเพื่อเพิ่มทักษะของพนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบโดยอาจจะใช้เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ มาทำการพัฒนา เช่น ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) OJT (On Job Training) หรือการส่งพนักงานไปเรียนรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในบริษัทแม่ในต่างประเทศ ในด้านการขาดแคลนแรงงานและคนเก่ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงและเหมาะสมกับเทคโนโลยีในปัจจุบันที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่นการร่วมมือกันระหว่างบริษัทที่เข้ามาลงทุนในระเทศไทยกับสถาบันการศึกษา หรือการสนับสนุนในการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ ที่ขาดแคลนในปัจจุบัน ในด้านการออกจากงานและสมองไหล บริษัทที่เข้ามาลงทุนควรศึกษาและปรับปรุงระบบการรักษาบุคลากรในหลากหลายมิติ เช่นการกำหนดนโยบาย แนวทางการจ่ายเงิน ค่าตอบแทน สวัสดิการของพนักงาน หรือมีการพัฒนาแผนการรักษาพนักงาน โดยบริษัทอาจจะทำการวินิจฉัยความเสี่ยงตามวงจรชีวิตของการระบุมความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนแรงงาน การครอบครองคนเก่ง การปฏิบัติงานของพนักงาน การบริหารคนเก่ง และการปลดปล่อยกำลังคน เพื่อทำการพัฒนาให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2014). **Foreign Investment Projects Approved by BOI Classified by Sector**. วันที่ค้นข้อมูล สิงหาคม 2557, เข้าถึงได้จาก http://www.boi.go.th/index.php?page=statistics_foreign_direct_investment.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2013). **จากรากฐานการเงินอันแข็งแกร่งสู่อนาคตเศรษฐกิจไทยก้าวหน้าอย่างยั่งยืน**. ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - มิถุนายน 2556, พระสยาม.
- วันวลิต ธารไทรทอง. (2012). **เศรษฐกิจไทย หนทางออกจากกับดักรายได้ปานกลาง**. จากสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2014). **สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2557**. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- องค์การคลังสินค้า. (2010). **คู่มือการบริหารความเสี่ยงปี 2553 (Risk Management)**. องค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์.

- ACE Group of Companies. (2007). **Human Capital Risk Seen as Most Significant Threat to Companies, According to a New Survey Sponsored By ACE.** Business and Economics, Copyright Business Wire 2007, New York, United States.
- Afrooz A., Rahim K. B. A., Noor Z. B. M., Chin L. (2010). Human Capital and Labor Productivity in Food Industries of Iran. **International Journal of Economics and Finance.** Vol. 2, No. 4; November 2010.
- Algieri B., Calabria U. (2006). Human capital in Russia. **The European Journal of Comparative Economics.** Vol. 3, n. 1, pp. 103-129.
- Aon Consulting. (2008). **Why You Should Be a Human Capital Risk Manager.** Shaping The Workplace of the Future, insights from the 2008 symposium.
- Aon Hewitt. (2012). **People Risk in Asia: Identify and Mitigating Your Risks.** ©2012 Aon Consulting (Singapore) Pte Ltd Co. Reg. No.: 198301764G.
- Aon. (n.d). **Become a healthier & wealthier organization.** Risk radar workforce risk.
- Aw B. Y., Chen X., Roberts M. J. (1997). **Firm-level Evidence on Productivity Differentials, Turnover, and Exports in Taiwanese Manufacturing.** NBER Working Paper 6235.
- Bai C. E., Wang Y. (2003). Uncertainty in Labor Productivity and Specific Human Capital Investment. **Journal of Labor Economics** 21.3 (2003): 651-675.
- Chowdhury S., Schulz E., Milner M., Voort D. V. D. (2014). Core employee based human capital and revenue productivity in small firms: An empirical investigation. **Journal of Business Research** 67 (2014) 2473–2479, 2014 Published by Elsevier Inc.
- Caves, D.W., Christensen, L.R., Erwin, D.W. (1982). The economic theory of index numbers and the measurement of input, output, and productivity. **Econometrica**, Vol. 50 No. 6, pp. 1393-414.
- Denisia V. (2010). **Foreign Direct Investment Theories: An Overview of the Main FDI Theories.** **Academy of Economic Studies**, Bucharest. Volume 2 Issue 2.
- Engelbrecht H. J. (1997). International R &D spillovers, human capital and productivity in OECD economies: An empirical investigation. **European Economic Review** 41 (1997) 1479-1488, Elsevier Science B.V. All rights reserved.
- International Labour Office Geneva. (2008). **Skills for improved productivity, employment growth and development.** International Labour Conference, 97th Session, 2008.

- Islam S., Shazali S. T. (2011). Determinants of manufacturing productivity: pilot study on labor-intensive industries. **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol. 60 No. 6, 2011, pp. 567-582, Emerald Group Publishing Limited.
- International Labour Office Geneva. (2008). **Skills for improved productivity, employment growth and development**. International Labour Conference, 97th Session, 2008.
- Liargovas P. G., Skandalis K. S. (2011). **Foreign Direct Investment and Trade Openness: The Case of Developing Economies**. Springer Science+Business Media B.V. 2011.
- Lafuente E., Rabetino R. (2011). Human capital and growth in Romanian small firms. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol. 18 No. 1, 2011, pp. 74-96
- Liu Z. (2008). Foreign direct investment and technology spillovers: Theory and evidence. **Journal of Development Economics** 85 (2008) 176–193.
- Oguz S., Knight J. (2011). **Regional economic indicators: with a focus on the relationship between skills and productivity**. Office for National Statistics, Economic & Labour Market Review, 2011.
- Olalekan A. J., Iyanda E. A. (2012). **Relationship between human capital management styles and perceived organizational productivity in Nigeria**. International Trade & Academic Research Conference (ITARC), 7 – 8th November, 2012, London.UK.
- Shahidul, M.I., Anwar, H. (2007). Matrix of skill-automation –product cost: few case studies on manufacturing enterprises in Bangladesh. **Journal of Arthanity**, Vol. 12 No. 1, pp. 150-8.
- Stefanovic S. (2008). **Analitical framework of FDI determinants: Implementation of the OLI model**. Facta Universitatis, Series: Economics and Organization Vol. 5, No 3, 2008, pp. 239 – 249.
- UNCTAD. (2014). **World Investment Report 2014: Investing in the SDGs: An Action Plan**. United Nations Publication.
- Yamane, T. (1973). **Statiatice: An Introduction Analysis (3rd ed.)**. New York: Harper & Row.
- Yasar M., Paul C. J. M. (2007). International linkages and productivity at the plant level: Foreign direct investment, exports, imports and licensing. **Journal of International Economics** 71 (2007) 373–388, Elsevier B.V. All rights reserved.