

การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์ สำหรับภาคอุตสาหกรรม

A Content Validity Analysis of A Human Capital Criteria for Industrial Sector

สุพจน์ นาคสวัสดิ์¹

Supot Naksawat

เสรี ชัดเข้ม²

Seree Chadcham

ภัทราวดี มากมี³

Pattrawadee Makmee

กาญจนา ส่งวัฒนา⁴

Karnjana Songwathana

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรม กับองค์การที่มีการบริหารที่ดี (good practice) จำนวน 40 องค์การ ที่มีมูลค่าทางการตลาดอยู่ใน 200 อันดับแรกของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือองค์การที่ได้รับรางวัลด้านการบริหารจัดการองค์การ หรือการรับรองด้วยระบบคุณภาพ หรือรางวัลที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ด้วยสถิติ Kruskal-Wallis One-Way ANOVA ผลการศึกษาปรากฏว่า เกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมทั้ง 5 มิติ 15 ตัวบ่งชี้ และ 85 เกณฑ์การพิจารณามีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับที่เหมาะสม (IOC > 0.50) และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value > 0.05)

คำสำคัญ: เกณฑ์การประเมิน ทุนมนุษย์ อุตสาหกรรม สถิตินั้นพาราเมตริก

Abstract

The purpose of this research was to analyze the index of item objective congruence of the human capital criteria for the industrial sector by using Kruskal-Wallis One Way ANOVA with 40 good practice firms. The samples consist of the firms being in top 200 market

¹ นิสิตปริญญาเอกวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

College of Research Methodology and Cognitive Science, Burapha University, E-mail: supot_n2000@yahoo.com

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

College of Research Methodology and Cognitive Science, Burapha University, E-mail: chadcham@buu.ac.th

³ อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

College of Research Methodology and Cognitive Science, Burapha University, E-mail: pattrawadee@buu.ac.th

⁴ อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

School of Economics, Bangkok University, E-mail: karnjana.s@bu.ac.th

valued companies of SET or obtained a reward regarding organizational management, quality management system, or human resource management. The results show that human capital criteria for the industrial sector consisting of 5 dimensions, 15 indicators and 85 considered criteria were of good content validity ($IOC > 0.50$) and the rating of four sample groups, revealed no statistically significant difference at 0.05 levels ($p\text{-value} > 0.05$).

Keywords: *Criteria, Human Capital, Industrial, Nonparametric*

บทนำ

ความสามารถทางการแข่งขันที่ยั่งยืน เป็นความท้าทายขององค์กรที่จะต้องปรับเปลี่ยนเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ บนพื้นฐานความรู้ในการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน (Krebs, 2008; Kwon, 2009) โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นแหล่งสร้างรายได้ที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่มีสัดส่วนต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) สูงที่สุด (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) การพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2557) อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามีประเทศไทยมุ่งพัฒนาประเทศในมิติด้านเศรษฐกิจเชิงปริมาณ ซึ่งอุตสาหกรรมต้องพึ่งพาความรู้และเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ทำให้ประเทศไทยมีความสามารถทางการแข่งขันไม่เท่าที่ควร จึงนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนในแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555-2574 ที่มุ่งให้เกิดความสมดุลของการพัฒนาทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และทุนมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติของ “ทุนมนุษย์” ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับศักยภาพการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนและมั่นคง ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่เหนือคู่แข่ง (Fleisher, Li, & Zhao, 2010)

อย่างไรก็ตาม เนื่องด้วยทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (intangible asset) ไม่สามารถจับต้องได้เหมือนสินทรัพย์อื่นๆ ความท้าทายจึงเป็นเรื่องของวิธีการวัดหรือการประเมินว่าควรจะต้องมีลักษณะอย่างไร จากการทบทวนวรรณกรรมในปัจจุบันพบว่าเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์ที่มีอยู่เป็นเกณฑ์มหภาคระดับประเทศ เช่น เกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์ของ

สภาเศรษฐกิจโลก (WEF) หรือเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาของยุโรป (OECD) ในขณะที่เกณฑ์ที่จะใช้ประเมินทุนมนุษย์ในระดับองค์กร ยังไม่ปรากฏชัดเจน มีเพียงแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเท่านั้น ซึ่งถือว่ายังอยู่ในขั้นเริ่มต้นของการพัฒนา ดังนั้น จากความสำคัญของทุนมนุษย์ องค์กรแต่ละแห่งในภาคอุตสาหกรรมจำเป็นต้องประเมินเพื่อตรวจสอบว่า ทุนมนุษย์ขององค์กรเป็นอย่างไร พร้อมรับมือกับการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ (Le, Gibson & Oxley, 2005; Kwon, 2009; Fitz-Enz, 2009) แต่สภาพปัจจุบันข้างต้นที่ยังไม่สามารถนำเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์ที่มีอยู่มาใช้ประเมินทุนมนุษย์ในระดับองค์กรของภาคอุตสาหกรรมได้ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมขึ้นมาด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์แบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) เพื่อเป็นแนวทางประเมินทุนมนุษย์ขององค์กร อย่างไรก็ตาม เกณฑ์ดังกล่าวได้พัฒนาขึ้นจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (experts) ด้านทุนมนุษย์ จำนวน 20 คน เท่านั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมกับองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี (good practice) ด้วยการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ที่ได้รับความนิยมและยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากลในปัจจุบัน เพื่อให้เกณฑ์มีความตรงเชิงเนื้อหาที่สมบูรณ์ขึ้น ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้สมดุลและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรม

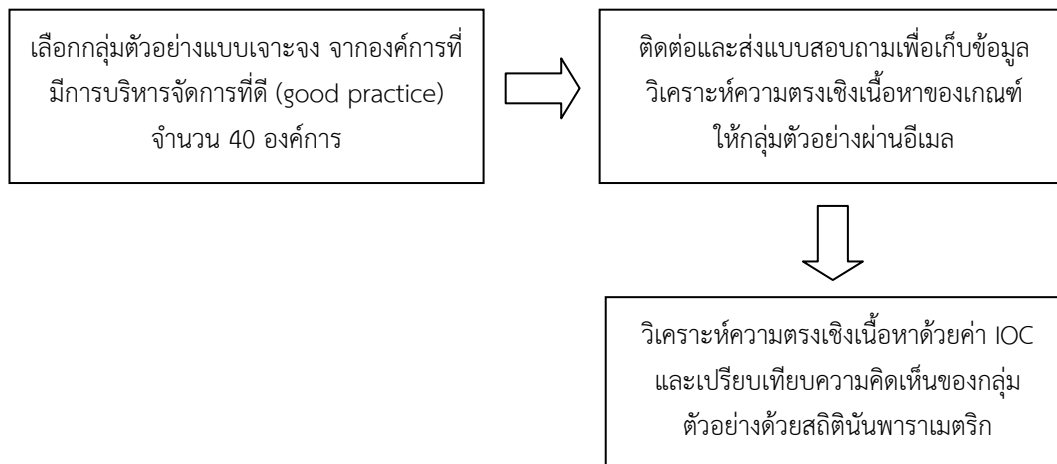
ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ องค์กรที่มีการบริหารองค์กรที่ดีที่ได้รับรางวัลด้านการบริหารจัดการองค์กร หรือการรับรองด้วยระบบคุณภาพ หรือรางวัลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ องค์กรที่มีมูลค่าตลาดอยู่ใน 200 อันดับแรกของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประจำปี 2557 (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2557) และองค์กรใน 3 อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ตามแผนแม่บทการพัฒนา

อุตสาหกรรม พ.ศ. 2555-2574 ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม 2) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และ 3) อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับรางวัลสถานประกอบดีเด่นด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน หรือรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นของกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมของผู้วิจัยที่พัฒนาขึ้นด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์แบบ EDFR โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จากองค์กรที่มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ที่มีมูลค่าการตลาดสูงสุดใน 200 อันดับแรกของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือได้รับรางวัลสถานประกอบดีเด่นด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน หรือรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นของกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 40 องค์กร จาก 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) กลุ่มที่ 1 องค์กรที่มีมูลค่าการตลาดสูงสุดใน 200 อันดับแรกของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 10 องค์กร 2) กลุ่มที่ 2 องค์กรในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 10 องค์กร 3) กลุ่มที่ 3 องค์กร

ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 10 องค์กร และ 4) กลุ่มที่ 4 องค์กรในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 10 องค์กร

2. การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน พ.ศ. 2558 ผ่านอีเมล โดยนำเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมของผู้วิจัยที่พัฒนาขึ้นด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์แบบ EDFR กับผู้เชี่ยวชาญด้านทุนมนุษย์ จำนวน 20 คน ไปจัดทำแบบสอบถามหาความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์แบบ 3 ตัวเลือก คือ คะแนนเท่ากับ 1 (เกณฑ์การ

ประเมินทุนมนุษย์มีความเหมาะสมในการนำไปใช้) คะแนนเท่ากับ 0 (เกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์มีบางประเด็นที่ไม่แน่ใจในการนำไปใช้) และคะแนนเท่ากับ -1 (เกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์มีบางประเด็นที่ไม่เห็นด้วยในการนำไปใช้)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการวิเคราะห์ค่า IOC และใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่มด้วยสถิติอันดับพาราเมตริก (nonparametric statistic) Kruskal-Wallis One-Way ANOVA เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ไม่สามารถยืนยันการแจกแจงของข้อมูล (distribution-free statistics) และข้อมูลเป็นแบบมาตราอันดับ (ordinal scale) (Nachar, 2008)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานขององค์การกลุ่มตัวอย่างและผู้ตอบแบบสอบถาม

องค์การกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสัญชาติไทย (ร้อยละ 55.00) รองลงไปมีสัญชาติญี่ปุ่น (ร้อยละ

25.00) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 70.00) มีอายุระหว่าง 46-50 ปี (ร้อยละ 30.00) มีการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 62.50) และมีประสบการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ 21-25 ปี (ร้อยละ 30.00)

2. ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาด้วยสถิติอันดับพาราเมตริก Kruskal-Wallis One-Way ANOVA

เกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมทั้ง 5 มิติ 15 ตัวบ่งชี้ และ 85 เกณฑ์การพิจารณาที่มีค่า IOC อยู่ในระดับที่เหมาะสม (IOC > 0.50) ทุกเกณฑ์การพิจารณา และค่าไค-สแควร์ของสถิติทดสอบ Kruskal-Wallis One-Way ANOVA ก็ปรากฏว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value > 0.05) สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมทั้งหมดมีความเหมาะสมตามผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมด้วยสถิติอันดับพาราเมตริก

| ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา | ค่า IOC | สถิติทดสอบ Kruskal-Wallis H | | |
|---|---------|-----------------------------|----|---------|
| | | Chi-square | df | p-value |
| มิติบริบทพื้นฐาน (context) | | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีกลยุทธ์องค์การที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ | | 2.074 | 3 | .557 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ | 1.00 | | | |
| 2 มีวิสัยทัศน์หรือนโยบายด้านทุนมนุษย์ | 1.00 | | | |
| 3 มีกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ในระยะยาว | 0.93 | | | |
| 4 มีค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมทุนมนุษย์ | 0.98 | | | |
| 5 มีการสื่อสารกลยุทธ์ขององค์การให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง | 0.90 | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีภาวะผู้นำเชิงสมรรถนะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ | | 3.412 | 3 | .332 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสมรรถนะ (competency) ของผู้บริหารที่พัฒนาเพิ่มขึ้น | 1.00 | | | |
| 2 มีการสื่อสารของผู้บริหารเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อทุนมนุษย์ขององค์การ | 0.95 | | | |

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมด้วยสถิตินั้นพารามเมตริก (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา | ค่า IOC | สถิติทดสอบ | | |
|---|---------|------------------|----|---------|
| | | Kruskal-Wallis H | | |
| | | Chi-square | df | p-value |
| 3 มีแผนงานหรือโครงการพัฒนาภาวะผู้นำที่ต่อเนื่อง | 0.98 | | | |
| 4 มีการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร | 0.95 | | | |
| 5 มีตัวบ่งชี้ผลงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ | 0.93 | | | |
| 6 มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (succession plan) สำหรับผู้บริหารขององค์กร | 0.95 | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมทุนมนุษย์ | | 1.659 | 3 | .646 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีงบประมาณด้านบุคลากรไม่น้อยกว่า 10% ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด | 0.63 | | | |
| 2 มีการกำหนดสมรรถนะ (competency) ของพนักงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร | 0.90 | | | |
| 3 มีตัวชี้วัดผลงานที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรในแต่ละปี | 0.98 | | | |
| 4 มีระบบการจัดการความรู้ (knowledge management) หรือระบบการเรียนรู้ที่พนักงานสามารถเข้าถึงและร่วมแบ่งปันถ่ายทอดความรู้กันในองค์กร | 0.90 | | | |
| 5 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบฐานข้อมูล ที่ช่วยส่งเสริมระบบการจัดการทุนมนุษย์ | 0.90 | | | |
| มิติปัจจัยนำเข้า (input) | | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม | | .227 | 3 | .973 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 ไม่มีปัญหาขาดแคลนแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร | 0.83 | | | |
| 2 มีการวิเคราะห์ความพร้อมของทุนมนุษย์ทั้งมิติปริมาณและคุณภาพ | 0.88 | | | |
| 3 มีการวิเคราะห์งานและความต้องการทุนมนุษย์ | 0.98 | | | |
| 4 มีการวางแผนกำลังคนพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว | 0.93 | | | |
| 5 มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถของพนักงานที่ชัดเจน | 0.93 | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการได้มาซึ่งพนักงานที่มีศักยภาพ | | 1.023 | 3 | .796 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีอัตราส่วนของพนักงานผ่านทดลองงานเกิน 90% | 0.93 | | | |
| 2 มีอัตราการลาออกของพนักงานที่มีทักษะ (skill labor) ที่อายุงานน้อยกว่าหนึ่งปี ไม่เกิน 5% | 0.83 | | | |
| 3 มีวิธีการคัดเลือกพนักงานที่หลากหลายและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถสำหรับการปฏิบัติงานหรือวัฒนธรรมขององค์กร | 0.95 | | | |

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมด้วยสถิตินันพารามตริก (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา | ค่า IOC | สถิติทดสอบ | | |
|--|---------|------------------|----|---------|
| | | Kruskal-Wallis H | | |
| | | Chi-square | df | p-value |
| 4 | 0.80 | | | |
| มีกิจกรรมสร้างแบรนด์ให้องค์กร (HR branding) หรือกลยุทธ์ดึงดูดผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้าสู่องค์กร | | | | |
| 5 | 0.85 | | | |
| มีฐานข้อมูลผู้สมัครงาน (talent pool) ที่มีความรู้ความสามารถสูงไว้เตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลา | | | | |
| 6 | 0.90 | | | |
| มีเครื่องมือคัดเลือกพนักงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ TOEIC score / structure interview / STAR interview / assessment center / panel interview หรืออื่นๆ ที่มีคุณสมบัติเทียบเท่า | | | | |
| มิติกระบวนการ (process) | | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการพัฒนาพนักงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร | | .136 | 3 | .987 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 | 0.78 | | | |
| มีงบประมาณการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานไม่น้อยกว่า 5% ของงบประมาณด้านบุคลากร | | | | |
| 2 | 1.00 | | | |
| มีการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะความรู้ความสามารถสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร | | | | |
| 3 | 0.95 | | | |
| มีการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร | | | | |
| 4 | 0.93 | | | |
| มีการพัฒนาทักษะการใช้ปัญญา (cognitive skill) ของพนักงานให้สอดคล้องกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่กระทบองค์กร | | | | |
| 5 | 0.90 | | | |
| มีระบบการสอนงาน เช่น พี่เลี้ยง หรือการฝึกอบรมหน้างาน (On the Job Training: OJT) หรือกิจกรรมการเรียนรู้ในระบบ | | | | |
| 6 | 0.90 | | | |
| มีระบบการติดตามหลังการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน | | | | |
| 7 | 0.88 | | | |
| มีการประเมินช่องว่างของสมรรถนะพนักงาน (competency gap) หรือการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (individual development plan) | | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการวางแผนอาชีพ (career planning) ที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรและพนักงาน | | .118 | 3 | .990 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 | 0.63 | | | |
| มีพนักงานที่หมุนเวียนงาน (job rotation) ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งไม่น้อยกว่า 10% | | | | |
| 2 | 0.75 | | | |
| มีระบบการหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานมีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น | | | | |
| 3 | 0.88 | | | |
| มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ของพนักงาน | | | | |
| 4 | 0.90 | | | |
| มีการออกแบบและพัฒนางานองค์กร (organization development) ทุกๆ ปี | | | | |
| 5 | 0.85 | | | |
| มีการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานทราบ | | | | |
| 6 | 0.93 | | | |
| มีการพัฒนาพนักงานที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละคน | | | | |

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมด้วยสภานิติ
นันทราเมตริก (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา | ค่า IOC | สถิติทดสอบ | | |
|--|------------|------------------|----|---------|
| | | Kruskal-Wallis H | | |
| | | Chi-square | df | p-value |
| ตัวบ่งชี้ที่ 8 มีการจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง | | .717 | 3 | .869 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีโปรแกรมการยกย่องชมเชย (recognition program) สำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง | 0.90 | | | |
| 2 มีโครงการพัฒนาพิเศษสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง | 0.93 | | | |
| 3 มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่าตลาดเพื่อดึงดูดคนที่ศักยภาพสูงเข้าสู่องค์กร | 0.85 | | | |
| 4 มีการจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง | 0.98 | | | |
| 5 มีการประเมินสมรรถนะ (competency) ของพนักงานที่มีศักยภาพสูงเป็นประจำ | 0.93 | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 9 มีการบริหารผลงานที่สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้กับองค์กร | | .516 | 3 | .915 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีการบริหารผลงานด้วยตัวชี้วัดที่สะท้อนผลงานตามกลยุทธ์ขององค์กร | 0.93 | | | |
| 2 มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา | 0.93 | | | |
| 3 มีการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับตลาดแรงงาน | 0.98 | | | |
| 4 มีสัดส่วนของพนักงานที่ปฏิบัติงานโดดเด่นหรือสูงกว่าเป้าหมายเกิน 10% | 0.75 | | | |
| 5 มีกระบวนการป้อนกลับผลงานของพนักงาน (feedback) ที่ส่งเสริมการบริหารผลงานของพนักงาน | 0.88 | | | |
| 6 มีนโยบายการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 ของตลาดแรงงาน | 0.88 | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 10 มีการจัดการพนักงานสัมพันธ์ที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจของพนักงาน | | .586 | 3 | .900 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีระบบการสื่อสารหรือรับฟังความคิดเห็นของพนักงานที่หลากหลาย | 1.00 | | | |
| 2 ไม่มีข้อพิพาทแรงงาน ได้แก่ การประท้วง การปิดงาน การนัดหยุดงาน หรือการไล่เกลี้ยของพนักงานตรวจแรงงาน | 0.93 | | | |
| 3 มีกิจกรรมหรือการจัดการพนักงานสัมพันธ์ที่สร้างความผูกพันของพนักงาน | 1.00 | | | |
| 4 มีสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดไม่น้อยกว่า 5 รายการ | 0.93 | | | |

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมด้วยสถิติ
นัยพารามตริก (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา | ค่า IOC | สถิติทดสอบ | | |
|---|------------|------------------|----|---------|
| | | Kruskal-Wallis H | | |
| | | Chi-square | df | p-value |
| 5 มีการได้รับรางวัลหรือการรับรองที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ เช่น สถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน/ระบบ MS-QWL/มาตรฐานแรงงานไทย/happy workplace หรืออื่นๆ ที่มีลักษณะเทียบเคียง | 0.95 | | | |
| 6 มีนโยบายด้านพนักงานสัมพันธ์ | 0.98 | | | |
| มิติผลลัพธ์ (product) | | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 11 มีการเรียนรู้ของพนักงานที่เพิ่มขึ้น | | .028 | 3 | .999 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีคะแนนการประเมินหลังการเรียนรู้ หรือฝึกอบรม (post-test) ไม่น้อยกว่า 90% | 0.75 | | | |
| 2 มีการเรียนรู้ของพนักงานที่เพิ่มขึ้นหรือช่องว่าง (gap) สมรรถนะลดลง ตามกรอบสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ขององค์การ | 0.88 | | | |
| 3 มีจำนวนหลักสูตรอบรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การไม่น้อยกว่า 2 หลักสูตรต่อคนต่อปี | 0.88 | | | |
| 4 มีการดำเนินงานตามแผนฝึกอบรมประจำปี (training action plan) ไม่น้อยกว่า 90% | 0.95 | | | |
| 5 มีจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อคนต่อปี | 0.95 | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 12 มีการดูแลรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง | | .533 | 3 | .912 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีสัดส่วนของพนักงานที่มีศักยภาพสูง (talent) ไม่น้อยกว่า 10% | 0.90 | | | |
| 2 มีอัตราการลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพสูงไม่เกิน 3% ต่อปี | 0.85 | | | |
| 3 มีอัตราการลาออกในรอบ 2 ปีที่ผ่านมาไม่เกิน 5% ต่อปี | 0.85 | | | |
| 4 มีอัตราการลาออกของพนักงานที่มีทักษะ (skill labor) ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมาไม่เกิน 2% | 0.88 | | | |
| 5 มีอัตราการลาออกของผู้บริหารที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (successor) ขององค์การไม่เกิน 1% | 0.90 | | | |
| 6 มีอัตราการลาออกของผู้บริหารในรอบ 2 ปี ไม่เกิน 5% | 0.90 | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 13 มีความตระหนักต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน | | .378 | 3 | .945 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 ไม่มีปัญหาแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ | 0.95 | | | |
| 2 มีอัตราการขาดงานไม่เกิน 3% ต่อเดือน | 0.88 | | | |
| 3 ไม่มีอุบัติเหตุจากการทำงานจนทำให้ถึงขั้นหยุดงาน | 0.85 | | | |
| 4 มีเวลาทำงานต่อสัปดาห์ไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อคน | 0.93 | | | |
| 5 มีดัชนีความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับดี | 0.95 | | | |

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมด้วยสถิตินันพารามेटริก (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา | ค่า IOC | สถิติทดสอบ | | |
|---|---------|------------------|----|---------|
| | | Kruskal-Wallis H | | |
| | | Chi-square | df | p-value |
| มิติมูลค่าเพิ่มขององค์กร (value-added) | | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 14 มีมูลค่าเพิ่มทางการเงินและการเพิ่มผลผลิตขององค์กร | | .183 | 3 | .980 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีผลการดำเนินการที่สูงกว่าเป้าหมาย | 0.88 | | | |
| 2 มีสัดส่วนของกำไรต่อจำนวนพนักงานแบบเต็มเวลา (Full Time Equivalent: FTE) เพิ่มขึ้น | 0.90 | | | |
| 3 มีสัดส่วนของยอดขายหรือรายได้ต่อจำนวนพนักงานแบบเต็มเวลา (FTE) เพิ่มขึ้น | 0.90 | | | |
| 4 มีสัดส่วนของรายได้ต่อค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 5% | 0.78 | | | |
| 5 มีผลิตภาพ (productivity) เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 3% | 0.80 | | | |
| 6 มีต้นทุนแรงงานเพิ่มขึ้นไม่เกิน 3% | 0.78 | | | |
| ตัวบ่งชี้ที่ 15 มีการสร้างนวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน | | .394 | 3 | .942 |
| <i>เกณฑ์การพิจารณา</i> | | | | |
| 1 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน | 0.98 | | | |
| 2 มีตัวชี้วัด (KPI) ด้านนวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน | 0.93 | | | |
| 3 มีกิจกรรมความคิดสร้างสรรค์หรือข้อเสนอแนะของพนักงาน | 1.00 | | | |
| 4 มีการได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์หรือการจดสิทธิบัตร (patent) ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา | 0.70 | | | |
| 5 มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น ของเสียหรืออุบัติเหตุลดลง เนื่องจากกิจกรรมความคิดสร้างสรรค์หรือข้อเสนอแนะหรือการเรียนรู้ของพนักงานที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรมและพัฒนา | 0.93 | | | |
| 6 มีความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมกับผลทางธุรกิจ ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา | 0.85 | | | |

อภิปรายผล

เกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมประกอบด้วย 5 มิติ และ 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มิติบริบทพื้นฐาน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ (16 เกณฑ์การพิจารณา) มิติปัจจัยนำเข้า จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ (11 เกณฑ์การพิจารณา) มิติกระบวนการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ (30 เกณฑ์การพิจารณา) มิติผลลัพธ์ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ (16 เกณฑ์การพิจารณา) และมีมิติมูลค่าเพิ่มขององค์กร จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ (12 เกณฑ์การพิจารณา) ทั้งหมดมี

ความตรงเชิงเนื้อหาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี (good practice) ด้วยการวิเคราะห์ค่า IOC และสถิตินันพารามेटริก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (experts) ด้านทุนมนุษย์ จำนวน 20 คน ที่มีความคิดเห็นแบบฉันทามติ (consensus) ว่าทุกมิติการประเมินมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นกระบวนการตั้งแต่ทุนมนุษย์เริ่มเข้าสู่องค์กร จนกระทั่งสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดห่วงโซ่มูลค่าของ

การจัดการทุนมนุษย์ (The HCM value chain) ของ Ingham (2007) ที่ระบุว่าทุนมนุษย์ขององค์กรจะต้องพิจารณาเป็นกระบวนการเชิงระบบตั้งแต่เริ่มเข้าสู่องค์กรผ่านกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ แล้วก่อให้เกิดผลลัพธ์และผลกระทบเชิงมูลค่าต่อองค์กร

การประเมินทุนมนุษย์ขององค์กรควรพิจารณากลยุทธ์ขององค์กรที่จะต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมเรื่องทุนมนุษย์ เพราะกลยุทธ์ขององค์กรเป็นสิ่งที่นำไปสู่ นโยบายหรือแนวทางการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์ขององค์กร (Crawshaw, Budhwar, & Davis, 2014) โดยเฉพาะเรื่องภาวะผู้นำ (leadership) ขององค์กรที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทุนมนุษย์ขององค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นพนักงานในองค์กรให้แสดงศักยภาพและนำความรู้ความสามารถออกมาใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ (Zhu, Chew, & Spangler, 2005) และทุนมนุษย์ที่เข้าสู่องค์กรจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ไม่มีปัญหาขาดแคลนแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถสูง (talent) เข้าสู่องค์กรผ่านเครื่องมือการคัดเลือก (selection tools) ที่ดีที่สอดคล้องกับทักษะความสามารถและวัฒนธรรมขององค์กร สอดคล้องกับ Khanna (2014) ที่ระบุว่าองค์กรที่สามารถจูงใจคนเก่งๆ ให้เข้ามาทำงาน จะช่วยให้้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยการตัดสินใจรับคนใหม่ๆ ที่ผิดพลาด จะนำไปสู่ความล้มเหลวของบริษัท และเมื่อพนักงานใหม่เข้าสู่องค์กรได้ผ่านการฝึกอบรมและการสอนงานเบื้องต้นแล้ว การที่พนักงานเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไปถือว่าการสูญเสียทุนมนุษย์ขององค์กรเป็นอย่างมาก (Ferguson, Hitt, Tambe, Hunt, & Grasz 2014) ไม่ว่าจะเป็ค่าใช้จ่ายด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน รวมถึงการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ๆ (Casio, 2006 as cited in Allen, Bryant, & Vardaman, 2010)

ดังนั้น องค์กรต้องออกแบบกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรให้ตีมีประสิทธิภาพ (Huselid, 1995) โดยต้องให้ความสำคัญกับการ

ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์หรือเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน หรือรู้สึกพึงพอใจที่จะนำทุนมนุษย์ของตัวเองออกมาใช้ สอดคล้องกับตัวแบบทฤษฎีทุนมนุษย์ (A model of human capital theory) ของ Swanson & Holton (2009) ที่ระบุว่าเมื่อทุนมนุษย์เข้าสู่องค์กรเรียบร้อยแล้ว การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการให้การศึกษาและการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทุนมนุษย์ให้กับองค์กร และสอดคล้องกับ Armstrong (2007) ที่ระบุว่า การลงทุนในตัวพนักงานจะช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับพนักงานและมูลค่าให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานจะคาดหวังผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจตามทักษะ ตามความสามารถของพนักงานที่ใช้ในการทำงานให้กับองค์กร พนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่าในตลาดตามทักษะความรู้ความสามารถที่มีเพิ่มขึ้นผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กร ในการนี้ การบริหารค่าตอบแทนที่จูงใจพนักงานตามทักษะและความสามารถของพนักงาน (skill or competency-based pay) จึงสอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (human capital theory) ที่องค์กรจะต้องจ่ายค่าตอบแทนที่แข่งขันกับตลาดแรงงานได้ หากพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนไม่เท่าเทียมกับแรงงาน ก็อาจจะถอนตัวจากองค์กร

นอกจากนั้น กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจของพนักงานก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงสวัสดิการพนักงานที่เหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้พนักงานทุ่มเททักษะความสามารถให้กับองค์กรหรือรู้สึกเต็มใจที่จะเอาทุนมนุษย์ของตัวเองออกมาใช้และจะทำให้เกิดผลลัพธ์และมูลค่าเพิ่มต่อองค์กรในที่สุด (Baptiste, 2008) แม้ว่าการวัดการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นของพนักงานจะเป็นเรื่องยาก แต่องค์กรสามารถประเมินผ่านผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ได้แก่ การกำหนดจำนวนหลักสูตรเชิงกลยุทธ์ที่พนักงานจะต้องอบรม หรือจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของพนักงานแต่ละคน (Mayo, 2012) นอกจากการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นของพนักงานแล้ว การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพสูงหรือพนักงานกลุ่ม “ดาวเด่น” เป็นสิ่งที่องค์กรต่างๆ ควรให้

ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะองค์การใดมีพนักงานกลุ่มนี้มากๆ ก็จะทำให้ทุนมนุษย์ขององค์การสูงขึ้นตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม แม้จะมีกิจกรรมการจัดการที่ดี แต่หากองค์การไม่สามารถรักษาพนักงานกลุ่มนี้ให้อยู่กับองค์การ ก็นับว่าเป็นการสูญเสียทุนมนุษย์ขององค์การเป็นอย่างมาก (Shaw, Duffy, Johnson, & Lockhart, 2005) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำการประเมินอัตราการลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพสูง พนักงานที่มีทักษะหรือผู้บริหารขององค์การ มาเป็นเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์ขององค์การ

สุดท้ายนี้ แม้ว่าพนักงานจะมีทักษะความรู้ความสามารถดีเพียงใดก็ตาม หากพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถหรือทุนมนุษย์ของตัวเองแล้วไม่ส่งผลที่ดีต่อองค์การ ก็ถือว่าไม่เกิดประโยชน์ การประเมินทุนมนุษย์ขององค์การที่จะถือว่าสมบูรณ์นั้น จึงควรพิจารณาให้ครอบคลุมมูลค่าเพิ่มที่เกิดขึ้นต่อองค์การด้วย เช่น ยอดขาย รายได้ กำไร หรือผลิตภาพ (productivity) ที่เพิ่มขึ้น (Florida, Mellander, & Stolarick, 2008) หรือนวัตกรรมขององค์การ (Gloet & Terziovski, 2004; Lopez-Cabrales, Perez-Luno, & Cabrera, 2009)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สมาคมหรือชมรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรนำเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมไปใช้ประเมินทุนมนุษย์ขององค์การในอุตสาหกรรมต่างๆ ในประเทศไทย เพื่อนำผลการประเมินไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านทุนมนุษย์ต่อหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมควรนำเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์ไปใช้พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของตนเอง เพื่อพัฒนาพนักงานทุกระดับขององค์การให้มีความรู้ความสามารถเป็นทุนมนุษย์ที่มีค่าสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (competitiveness)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำเกณฑ์การประเมินทุนมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรมไปศึกษาวิจัยเชิงปริมาณกับอุตสาหกรรมทั้งหมดของประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์สถานะทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2557). สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2557, จาก <http://www.setsmart.com/ism/-topRanking.html>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2557). ข้อมูลพื้นฐานเศรษฐกิจไทย. สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2557, จาก <http://www.bot.or.th/Thai/Economic Conditions/Thai/genecon/Pages/index.aspx>
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *The Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Armstrong, M. (2007). *A handbook of employee reward management and practice* (2nd ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Stephens, T. (2005). *A handbook of employee reward management and practice*. London: Kogan Page.
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46(2), 284-309.
- Crawshaw, J. R., Budhwar, P., & Davis, A. (2014). *Human resource management: Strategic & international perspective*. London: Sage.

- Ferguson, M., Hitt, L., Tambe, P., Hunt, R., & Grasz, J. S. (2014). *The talent equation: Big data lessons for navigating the skills gap and building a competitive workforce*. New York, NY: McGraw Hill Education.
- Fitz-Enz, J. (2009). *The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee Performance* (2nd ed.). New York, NY: AMACOM.
- Fleisher, B., Li, H., & Zhao, M. Q. (2010). Human capital, economic growth, and regional inequality in China. *Journal of development economics*, 92(2), 215-231.
- Florida, R., Mellander, C., & Stolarick, K. (2008). Inside the black box of regional development human capital, the creative class and tolerance. *Journal of Economic Geography*, 8(5), 615-649.
- Gloet, M., & Terziovski, M. (2004). Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 15(5), 402-409.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Ingham, J. (2007). *Strategic human capital management : creating value through people*. Burlington, MA: Butterworth-Heinemann, Elsevier.
- Khanna, P. (2014). Recruitment & Selection: A need of the hour for organizational success. *International Journal of Research in Management & Technology*, 4(3), 148-155.
- Krebs, V. (2008). Social capital: The key to success or the 21st century organization. *IHHIM Journal*, 12(5), 38-42.
- Kwon, D. B. (2009, October). Human capital and its measurement. In *Proc. The 3rd OECD world forum on statistics, knowledge and policy*, Busan, Korea (pp. 6-7).
- Le, T., Gibson, J., & Oxley, L. (2005). *Measures of human capital: A review of the literature* (No. 05/10). New Zealand: New Zealand Treasury.
- Lopez-Cabrales, A., Pérez-Luño, A., & Cabrera, R. V. (2009). Knowledge as a mediator between HRM practices and innovative activity. *Human Resource Management*, 48(4), 485-503.
- Mayo, A. (2012). *Human resources or human capital?: Managing people as assets*. UK: Gower.
- Nachar, N. (2008). The Mann-Whitney U: A test for assessing whether two independent samples come from the same distribution. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 4(1), 13-20.
- Shaw, J. D., Duffy, M. K., Johnson, J. L., & Lockhart, D. E. (2005). Turnover, social capital losses, and performance. *Academy of Management Journal*, 48(4), 594-606.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Zhu, W., Chew, I. K., & Spangler, W. D. (2005). CEO transformational leadership and organizational outcomes: The mediating role of human-capital-enhancing human resource management. *The Leadership Quarterly*, 16(1), 39-52.

Translated Thai References

Bank of Thailand. (2014). *Thailand economic data*. Retrieved July 17, 2014, from <http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Thai/genecon/Pages/index.aspx> (In Thai)

Ministry of Industry Thailand. (2011). *National industrial development master plan 2012-2031*. Bangkok: The Office of Industrial Economics. (In Thai)

The Stock Exchange of Thailand. (2014). Retrieved December 4, 2014, from <http://www.setsmart.com/ism/topRanking.html> (In Thai)