

ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

เด่นชัย มีเดชา

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

กิตติกรรมประกาศ

ดุष्ฎิณิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและใส่ใจเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดยิ่ง ธนทวี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมงานดุष्ฎิณิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ยิ่งตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ คอย เป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยเสมอมาผู้ทำการวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งจึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ ไรจนแสง และดร.กฤษณา โพธิสารัตนะ ที่ กรุณาให้ข้อเสนอแนะให้ดุष्ฎิณิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทำการวิจัยได้รับความ กรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช ที่กรุณากระตุ้นเตือนเพื่อให้ผู้วิจัยเกิด ความขยันหมั่นเพียรจนการทำงานดุष्ฎิณิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และ ประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่ายิ่ง

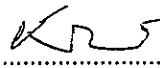
ขอขอบพระคุณผู้บริหารของบริษัทผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และกัลยาณมิตรของ ผู้วิจัย ที่ได้ให้การช่วยเหลือในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ทำการวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้งานประสบความสำเร็จในการทำงานดุष्ฎิณิพนธ์นี้ ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

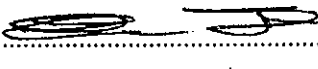
สุดท้ายนี้ผู้วิจัย ขอรำลึกพระคุณของบิดา มารดา ผู้เป็นที่รักและมีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรักและความห่วงใย และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของ ผู้ทำการวิจัยด้วยความกรุณาเสมอมา ขอขอบคุณภรรยา และบุตร ในครอบครัว รวมทั้ง กัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา จนทำให้ ดุष्ฎิณิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำการวิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการศึกษาครั้งนี้

เด่นชัย มีเดชา

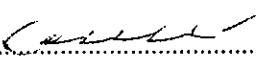
อาจารย์ผู้ควบคุมคุณฐิณีพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าคุณฐิณีพนธ์ ได้พิจารณา
คุณฐิณีพนธ์ของ เค่นชัย มีเดชา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

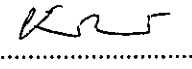
อาจารย์ผู้ควบคุมคุณฐิณีพนธ์

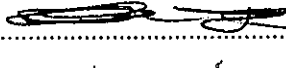

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดยิ่ง ชนทวี)

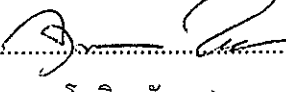

..... อาจารย์ที่ปรึกษารอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดยิ่ง ชนทวี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ)


..... กรรมการ
(ดร.กฤษณา โพธิสารัตนะ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับคุณฐิณีพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

55870003: สาขาวิชา: การพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์;

ปร.ด. (การพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์)

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ/ การลงทุนทางตรงระหว่างประเทศ/ ความเสี่ยงจากคนและ
ทุนมนุษย์/ ผลิตภาพแรงงาน/ มูลค่าการลงทุน

เด่นชัย มีเดชา: ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ
ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน (A CAUSALITY
RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVES OF FOREIGN DIRECT INVESTMENT, PEOPLE
AND HUMAN CAPITAL RISK, LABOR PRODUCTIVITY AND INVESTMENT AMOUNT)
อาจารย์ผู้ควบคุมคุณฐฎีนิพนธ์: ยอดยิ่ง ธนทวี, Ph.D., อติศักดิ์ จันทระภาเลิศ, D.B.A.
451 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ
แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน
และมูลค่าการลงทุน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อความเสี่ยงจากคนและทุน
มนุษย์และผลิตภาพแรงงาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่าง
ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ 1 ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติ
21 ท่าน ใน 21 บริษัท และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ใช้การตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารระดับสูง
ชาวต่างชาติ จำนวน 443 ท่าน ใน 443 บริษัท โดยใช้หลักการวิเคราะห์ t-test, F-test และโมเดล
สมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กร พบว่า ประเทศผู้ลงทุนที่แตกต่างกันจะมี
ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวมและผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานที่แตกต่างกัน
ในขณะที่ประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันจะมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนแตกต่างกัน และ
ระยะเวลาดำเนินการในไทยที่แตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนและเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน
แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมี
อิทธิพลทางลบต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์แต่จะมีอิทธิพลทางบวกต่อผลิตภาพแรงงาน
ในขณะที่ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อผลิตภาพแรงงานแต่และมีอิทธิพล
ทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน และผลิตภาพแรงงานจะมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน

55870003: MAJOR: ORGANIZATION DEVELOPMENT AND HUMAN CAPABILITY MANAGEMENT; Ph.D. (ORGANIZATION DEVELOPMENT AND HUMAN CAPABILITY MANAGEMENT)

KEYWORDS: CAUSAL FACTORS/ FOREIGN DIRECT INVESTMENT/ PEOPLE AND HUMAN CAPITAL RISK/ LABOR PRODUCTIVITY/ INVESTMENT AMOUNT

DENCHAI MEEDECHA: A CAUSALITY RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVES OF FOREIGN DIRECT INVESTMENT, PEOPLE AND HUMAN CAPITAL RISK, LABOR PRODUCTIVITY AND INVESTMENT AMOUNT. ADVISORS: YORDYING THANATAWEE, Ph.D., ADISAK CHANTARAPRALERT, D.B.A. 451 P. 2015.

The research had objectives (1) to study and develop the causality relationship among motives of foreign direct investment, people and human capital risk, labor productivity and investment amount and (2) to study the influence of the organizations' characteristics on the people and human capital risk and labor productivity. Mixed methods were used for the study. The sample consisted of two groups. The first group consisted of 21 foreign senior executives from 21 companies and they were interviewed with in-depth interview. The second group consisted of 443 foreign senior executives from 443 companies and they gave data through questionnaires. The statistics used for data analysis consisted of t-test, F-test, and Structural Equation Modeling.

The results from the analysis of the influence of organizations' characteristics showed that the organizations with different investment amount had difference in overall people and human capital risk and labor productivity concerning the productivity per hour. In the meanwhile, organizations with different types of industry had difference in labor productivity concerning productivity per person. The organizations with different length of operation in Thailand had difference in labor productivity concerning productivity per person and per hour.

From the results of the analysis of Structural Equation Modeling, it was found that people and human capital risk was inversely related to foreign direct investment. Labor productivity was directly related to foreign direct investment. Similarly, people and human capital risk was inversely related to labor productivity. In addition, labor productivity was directly related to the investment amount.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	น
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	17
สมมติฐานในการวิจัย.....	17
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	24
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัย.....	28
ขอบเขตของการวิจัย.....	28
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	29
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	29
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ.....	31
ทฤษฎีการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ.....	65
แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์.....	78
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์.....	128
แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน.....	141
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน.....	159

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	164
3	168
3	172
3	184
3	186
3	196
4	204
1	205
2	224
3	228
4	247
5	312
5	364
5	365
5	379

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	391
ภาคผนวก.....	413
ภาคผนวก ก.....	414
ภาคผนวก ข.....	419
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	451

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1	อัตราการเติบโตของ GDP ทั่วโลก การค้า การจ้างงาน และการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (FDI) ค.ศ. 2008-2014..... 1
1-2	การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศแบบไหลเข้าช่วงระหว่างปี ค.ศ. 2008-2013..... 6
1-3	การปรับเปลี่ยนทิศทางการส่งเสริมการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทย..... 8
1-4	เปรียบเทียบอัตราภาษีและสิทธิประโยชน์ของไทยกับคู่แข่งในอาเซียน..... 9
1-5	ดัชนีความเสี่ยงจากคนในเมืองต่าง ๆ ทั่วโลก..... 13
1-6	ดัชนีความเสี่ยงจากคนในเมืองต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน..... 15
2-1	แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ..... 75
2-2	รูปแบบของวงจรชีวิต 6 ขั้นตอน และมีการระบุความเสี่ยงจากทุนมนุษย์..... 95
2-3	ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบจากประเภทของความเสี่ยงจากคน..... 100
2-4	ระดับการให้คะแนนความเสี่ยงด้านประชากรศาสตร์..... 104
2-5	ระดับการให้คะแนนความเสี่ยงด้านการสนับสนุนของรัฐบาล..... 105
2-6	ระดับการให้คะแนนความเสี่ยงด้านการศึกษาศึกษา..... 107
2-7	ระดับการให้คะแนนความเสี่ยงด้านการพัฒนาคนเก่ง..... 109
2-8	ระดับการให้คะแนนการปฏิบัติงานของพนักงาน..... 111
2-9	10 เมืองที่มีความเสี่ยงต่ำสุดในโลกแยกตามความเสี่ยงจากคนในแต่ละด้าน..... 117
2-10	10 เมืองที่มีความเสี่ยงสูงสุดในโลกแยกตามความเสี่ยงจากคนในแต่ละด้าน..... 118
2-11	10 เมืองที่มีความเสี่ยงต่ำสุดในโลก..... 121
2-12	10 เมืองที่มีความเสี่ยงต่ำสุดในเอเชียแปซิฟิก..... 131
2-13	10 เมืองที่มีความเสี่ยงสูงสุดในเอเชียแปซิฟิก..... 132
2-14	ความเสี่ยงจากคนในเมืองที่สำคัญของประเทศจีน..... 138
2-15	ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์..... 140
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน..... 174
3-2	ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ ปัจจัย นักวิจัย/ นักวิชาการ และระดับประเภทของการวัด.. 175
3-3	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ..... 188

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
3-4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความเสียหายจากคนและทุนมนุษย์.....	193
3-5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรง จากต่างประเทศ.....	196
3-6 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม ด้านความเสียหายจากคนและ ทุนมนุษย์.....	200
4-1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปขององค์กร.....	206
4-2 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ.....	207
4-3 สังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติสำหรับองค์ประกอบ แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ.....	211
4-4 ผลการวิเคราะห์ความเสียหายจากคนและทุนมนุษย์.....	212
4-5 สังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติสำหรับองค์ประกอบ ความเสียหายจากคนและทุนมนุษย์.....	216
4-6 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผลผลิตภาพแรงงาน.....	216
4-7 สังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติสำหรับองค์ประกอบการ ปรับปรุงผลผลิตภาพแรงงาน.....	220
4-8 ผลการวิเคราะห์ความเสียหายจากคนและทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาพแรงงาน.	220
4-9 สังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติสำหรับองค์ประกอบ ความเสียหายจากคนและทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาพแรงงาน.....	223
4-10 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	224
4-11 จำนวนและร้อยละ ลักษณะขององค์กร.....	225
4-12 จำนวนและร้อยละของมูลค่าการลงทุน.....	227
4-13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ.....	228
4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจาก ต่างประเทศ ด้านการแสวงหาตลาด.....	229
4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจาก ต่างประเทศ ด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน.....	230

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต.....	231
4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านอัตราแลกเปลี่ยน.....	232
4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล.....	233
4-19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า.....	234
4-20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านเปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ.....	235
4-21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม.....	236
4-22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านแสวงหาทรัพยากร.....	237
4-23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านโครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน.....	238
4-24 ระดับความคิดเห็นของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์.....	239
4-25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง.....	240
4-26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน.....	241
4-27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการออกจากงานและสมองไหล.....	242
4-28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน.....	243

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้าน การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง.....	244
4-30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้าน การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ.....	245
4-31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้าน การปลดปล่อยกำลังคน.....	246
4-32 ค่าเฉลี่ยของผลิตภาพแรงงาน.....	246
4-33 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ที่มีประเทศผู้ลงทุน แตกต่างกัน.....	247
4-34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์.....	249
4-35 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคน และคนเก่ง ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน.....	252
4-36 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการ คัดเลือกพนักงาน ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน.....	253
4-37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน.....	255
4-38 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและ สมองไหล ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน.....	257
4-39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล.....	258
4-40 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความ ปลอดภัยของพนักงาน ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน.....	261
4-41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน.....	262

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-42 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา คนเก่ง ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน.....	265
4-43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง.....	267
4-44 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน.....	270
4-45 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน.....	271
4-46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน.....	272
4-47 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ที่มีประเภทอุตสาหกรรม แตกต่าง.....	275
4-48 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคน และคนเก่ง ที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง.....	275
4-49 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการ คัดเลือกพนักงานที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง.....	276
4-50 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและ สมองไหลที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง.....	277
4-51 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความ ปลอดภัยของพนักงานที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง.....	278
4-52 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา คนเก่งที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง.....	279
4-53 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง.....	279
4-54 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคนที่มี ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง.....	280

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-55 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน.....	281
4-56 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนแก่ ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน.....	282
4-57 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน.....	283
4-58 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน.....	284
4-59 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน.....	284
4-60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบริษัทข้ามชาติที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน.....	285
4-61 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนแก่ ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน.....	286
4-62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบริษัทข้ามชาติที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนแก่..	287
4-63 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน.....	288
4-64 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคนที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน.....	289
4-65 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน.....	290
4-66 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนแก่ ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน.....	291

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4-67	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันกับ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง.....	292
4-68	ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการ คัดเลือกพนักงาน ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน.....	293
4-69	ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและ สมองไหล ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน.....	294
4-70	ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความ ปลอดภัยของพนักงาน ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน.....	295
4-71	ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา คนเก่ง ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน.....	296
4-72	ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน.....	297
4-73	ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน.....	298
4-74	ผลการวิเคราะห์หืออิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์.....	299
4-75	ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน.....	300
4-76	ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง.....	301
4-77	ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทย แตกต่างกัน.....	302
4-78	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันกับ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน.....	303
4-79	ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุน แตกต่างกัน.....	304
4-80	ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานที่มีประเทศผู้ลงทุน แตกต่างกัน.....	305

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-81 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับผลิตภาพแรงงาน เฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน.....	306
4-82 ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานที่มีประเภท อุตสาหกรรมแตกต่างกัน.....	308
4-83 ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานที่มีระยะเวลา ดำเนินการในไทยแตกต่างกัน.....	309
4-84 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันกับผลิต ภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน.....	310
4-85 ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานที่มีรูปแบบของการ เข้ามาลงทุนแตกต่างกัน.....	311
4-86 ผลการวิเคราะห์หือทธิพลของลักษณะองค์กรต่อผลิตภาพแรงงาน.....	312
4-87 ผลการวิเคราะห์หือองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแสวงหาตลาดด้วยโปรแกรม AMOS.....	314
4-88 ผลการวิเคราะห์หือองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของ ประเทศผู้รับทุนด้วยโปรแกรม AMOS.....	316
4-89 ผลการวิเคราะห์หือองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากร การผลิตรับทุนด้วยโปรแกรม AMOS.....	317
4-90 ผลการวิเคราะห์หือองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านอัตราแลกเปลี่ยนด้วย โปรแกรม AMOS.....	319
4-91 ผลการวิเคราะห์หือองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจาก รัฐบาลด้วยโปรแกรม AMOS.....	321
4-92 ผลการวิเคราะห์หือองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า ด้วยโปรแกรม AMOS.....	322
4-93 ผลการวิเคราะห์หือองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านเปลี่ยนแปลงต้นทุนและ รายได้โดยเปรียบเทียบ ด้วยโปรแกรม AMOS.....	324

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-94 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านประหยัดจากการขนส่งและ การทำธุรกรรม ด้วยโปรแกรม AMOS.....	326
4-95 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแสวงหาทรัพยากร ด้วย โปรแกรม AMOS.....	327
4-96 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ ผู้รับทุน ด้วยโปรแกรม AMOS.....	329
4-97 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการขาดแคลนกำลังคนและ คนเก่ง ด้วยโปรแกรม AMOS.....	331
4-98 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือก พนักงานด้วยโปรแกรม AMOS.....	333
4-99 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการออกจางานและสมอง ไหลด้วยโปรแกรม AMOS.....	334
4-100 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัย ของพนักงานด้วยโปรแกรม AMOS.....	336
4-101 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา คนเก่งด้วยโปรแกรม AMOS.....	338
4-102 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการขาดทักษะและความรู้ ในงานที่รับผิดชอบด้วยโปรแกรม AMOS.....	339
4-103 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการปลดปล่อยกำลังคน ด้วย โปรแกรม AMOS.....	341
4-104 ผลการวิเคราะห์ความตรงแบบรวมศูนย์ของตัวแปรแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรง จากต่างประเทศ.....	343
4-105 ผลการวิเคราะห์ความตรงแบบรวมศูนย์ของตัวแปรความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์	345

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-106	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่าความผิดพลาดมาตรฐาน และค่า t-value ของโมเดล สมการโครงสร้างตามสมมติฐานสำหรับการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน..... 349
4-107	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่าความผิดพลาดมาตรฐาน และค่า t-value ของโมเดล สมการโครงสร้างตามสมมติฐานสำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยเชิง สาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและ ทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน..... 354
4-108	เปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่าง Hypothesized model และ Modified model..... 360
4-109	อิทธิพลทางตรงทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายและตัวแปรตาม..... 361
4-110	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 363

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1	การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศแบบไหลเข้าทั่วโลกช่วงปี ค.ศ. 1995-2013 และ คาดการณ์ช่วงปี ค.ศ. 2014-2016..... 2
1-2	การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศแบบไหลเข้าในแต่ละภูมิภาคช่วงปี ค.ศ. 2008- 2013..... 3
1-3	แหล่งที่มาที่สำคัญของการลงทุนจากต่างประเทศไหลเข้าสู่อาเซียนช่วงปี ค.ศ. 1998-2000 และช่วงปี ค.ศ. 2010-2012..... 4
1-4	เปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาคอาเซียน..... 7
1-5	แผนที่ความเสี่ยงจากคน..... 16
1-6	กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ 1..... 25
1-7	กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ 2..... 26
1-8	กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ 3..... 27
2-1	การผลิตและการบริโภคในช่วงของวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์..... 46
2-2	ปัจจัยของความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างประเทศ..... 56
2-3	ลำดับการตัดสินใจการลงทุนโดยตรงในต่างประเทศ..... 58
2-4	รูปแบบการเปลี่ยนความเชี่ยวชาญระดับประเทศ..... 60
2-5	รูปแบบการเปลี่ยนสถานที่ตั้งของอุตสาหกรรมการผลิต..... 61
2-6	รูปแบบของการขยับการได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ..... 61
2-7	หลักการบริหารความเสี่ยง..... 86
2-8	กรอบบริหารความเสี่ยงและกระบวนการ..... 87
2-9	การบริหารความเสี่ยงกรอบ หลักการ และกระบวนการ..... 88
2-10	กระบวนการทาง HR ในการรวมความเสี่ยงจากคนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์การ บริหารความเสี่ยงองค์กรของบริษัท..... 96
2-11	กระบวนการทาง HR ในการรวมความเสี่ยงจากคนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงองค์กรของบริษัท..... 98
2-12	ตัวอย่างความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีความเสี่ยงจากคนกับค่าเฉลี่ยค่าตอบแทน..... 119
2-13	การเปรียบเทียบความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา..... 125

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
2-14	การเปรียบเทียบความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างงาน..... 126
2-15	การเปรียบเทียบความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายกำลังคน..... 127
2-16	แผนที่ความเสี่ยงจากคนในเอเชีย..... 128
2-17	ภาพรวมและการคาดการณ์การเพิ่มของอัตราเงินเดือน ค.ศ. 2011-012..... 129
2-18	ภาพรวมและอัตราการลาออก ค.ศ. 2011-2012..... 130
2-19	ความเสี่ยงจากการสรรหาโดยรวมในเมืองในประเทศกลุ่ม BRIC..... 134
2-20	ความเสี่ยงความเสี่ยงจากการจ้างงานโดยรวมในเมืองในประเทศกลุ่ม BRIC..... 135
2-21	ความเสี่ยงจากคนในความแตกต่างแต่ละเมืองและอุตสาหกรรม..... 139
2-22	ค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายต่อปีเมื่อเทียบกับตำแหน่งของความเสี่ยงจากคน..... 139
3-1	การออกแบบวิธีดำเนินการวิจัย..... 165
3-2	ลำดับขั้นตอนการทำวิจัยโดยย่อ..... 166
4-1	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแสวงหาตลาดด้วยโปรแกรม AMOS..... 314
4-2	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุนด้วยโปรแกรม AMOS..... 315
4-3	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิตด้วยโปรแกรม AMOS..... 317
4-4	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านอัตราแลกเปลี่ยนด้วยโปรแกรม AMOS..... 319
4-5	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาลด้วยโปรแกรม AMOS..... 320
4-6	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้าด้วยโปรแกรม AMOS..... 322
4-7	ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านเปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้ โดยเปรียบเทียบด้วยโปรแกรม AMOS..... 324

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4-8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านประหยัดจากการขนส่งและ การทำธุรกรรม ด้วยโปรแกรม AMOS.....	325
4-9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแสวงหาทรัพยากรด้วย โปรแกรม AMOS.....	327
4-10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ ผู้รับทุนด้วยโปรแกรม AMOS.....	329
4-11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการขาดแคลนกำลังคนและ คนเก่งด้วยโปรแกรม AMOS.....	331
4-12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือก พนักงานด้วยโปรแกรม AMOS.....	332
4-13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการออกจากงานและ สมองไหลด้วยโปรแกรม AMOS.....	334
4-14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัย ของพนักงานด้วยโปรแกรม AMOS.....	336
4-15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา คนเก่งด้วยโปรแกรม AMOS.....	337
4-16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการขาดทักษะและความรู้ ในงานที่รับผิดชอบด้วยโปรแกรม AMOS.....	339
4-17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการปลดปล่อยกำลังคน ด้วยโปรแกรม AMOS.....	341
4-18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของแรงจูงใจในการลงทุน โดยตรงจากต่างประเทศด้วยโปรแกรม AMOS.....	348
4-19 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจาก ต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลคุณภาพแรงงาน และ มูลค่าการลงทุน ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	351

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4-20 การผลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ก่อนปรับตัวแบบการวิจัย.....	352
4-21 การผลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์ หลังปรับตัวแบบการวิจัย.....	356
5-1 ปัจจัยเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน และผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน.....	378
5-2 วงจรชีวิตของการระบุนความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์.....	388

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

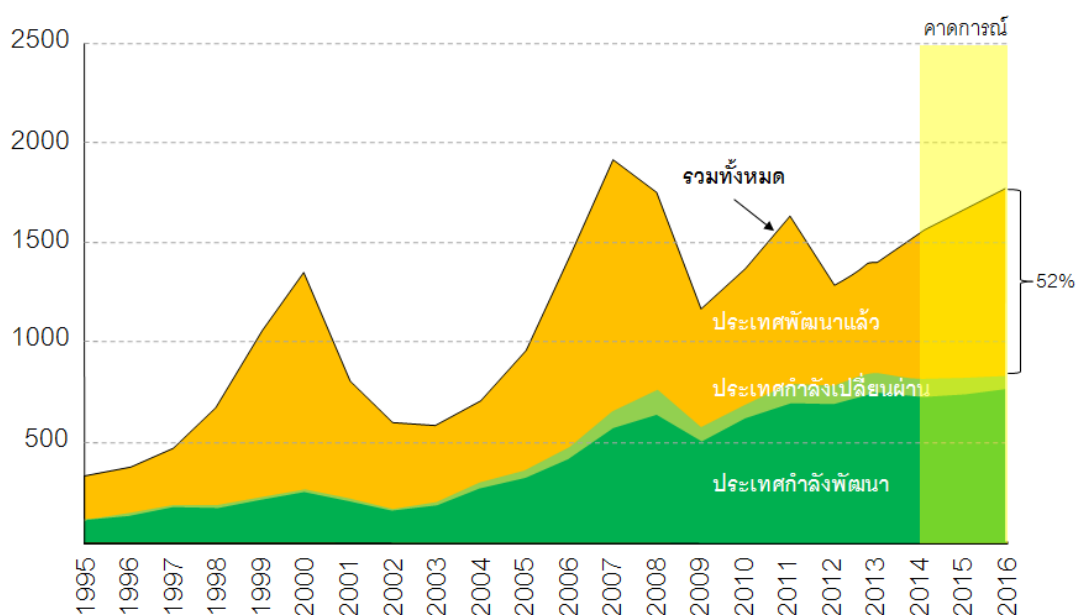
ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมาการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (FDI) ได้เป็นแรงผลักดันที่เข้มแข็งทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศต่าง ๆ โดยการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศทำหน้าที่เป็นแหล่งสำคัญของเงินทุนที่ไหลเข้าไปลงทุนในประเทศผู้รับทุนจึงสามารถส่งเสริมการสะสมทุนในประเทศเหล่านั้น (Omisakin et al., 2009 cited in Liargovas & Skandalis, 2011) นอกจากนี้ การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศยังเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สุดของการพัฒนาเศรษฐกิจโลกโดยรวมสมัย ซึ่งในปัจจุบันการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศยังเป็นกลไกพื้นฐานในการไหลของเงินทุนในระบบเศรษฐกิจทั่วโลก และเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจในหลายประเทศ (Stefanovic, 2008) ไม่เพียงแต่มีการไหลเวียนของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นทั่วโลก แต่ความสำคัญของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศยังเป็นแหล่งที่มาของเงินทุนเพื่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งยังได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Neumayer & Spess, 2005) จากข้อมูลของ UNCTAD (2013) ใน World Investment Report 2013 พบว่าการลดลงของการไหลของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเศรษฐกิจมหภาคอื่น ๆ รวมถึง GDP การเติบโตของการค้า และการจ้างงาน ดังแสดงในตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 อัตราการเติบโตของ GDP ทั่วโลก การค้า การจ้างงาน และการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (FDI) ค.ศ. 2008-2014 (หน่วย: ร้อยละ) (UNCTAD, 2014)

Variable	2008	2009	2010	2011	2012	2013(E)	2014(E)
GDP	1.4	-2.1	4.0	2.8	2.3	2.3	3.1
การค้า	3.0	-10.3	12.5	5.9	2.6	3.6	5.3
การจ้างงาน	1.1	0.5	1.3	1.5	1.3	1.3	1.3
FDI	-9.3	-33	15.8	17.3	-18.2	3.6	17.1
FDI (TUSD)	1.82	1.22	1.41	1.65	1.35	1.40	1.60

หมายเหตุ E: คาดการณ์

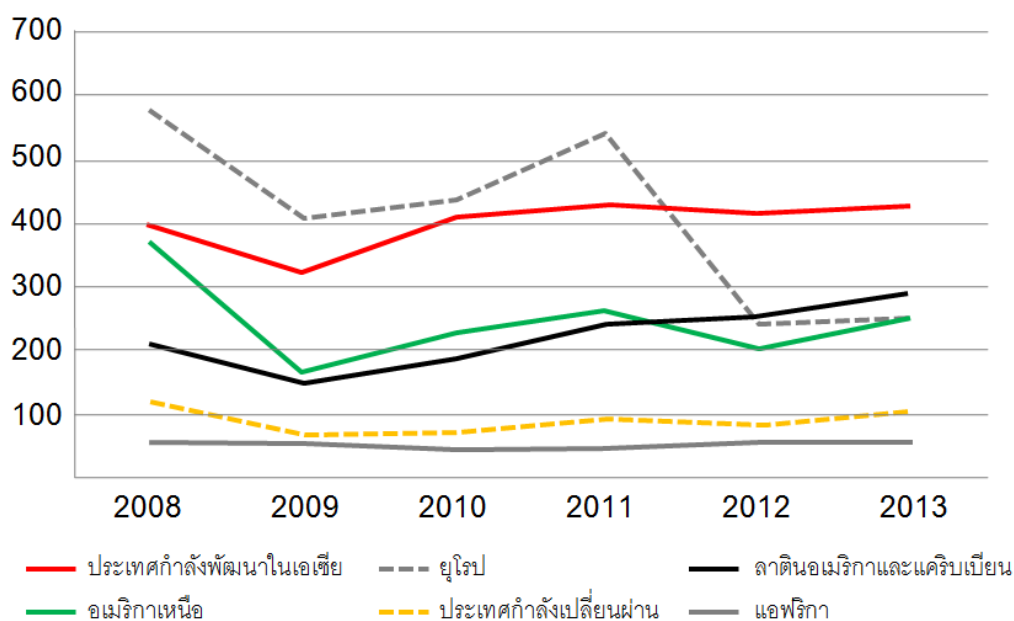
จากรายงานของ UNCTAD (2014) ใน World Investment Report 2014 พบว่า ในปี ค.ศ. 2013 กระแสของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้นโดยการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศแบบไหลเข้า (FDI inflows) ทั่วโลกเพิ่มขึ้นร้อยละ 9 หรือ 1.45 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ และการไหลของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจะเพิ่มขึ้นในกลุ่มประเทศที่สำคัญทางเศรษฐกิจทั้งหมดทั้ง ประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศที่กำลังเปลี่ยนแปลง



ภาพที่ 1-1 การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศแบบไหลเข้าทั่วโลกช่วงปี ค.ศ. 1995-2013 และ วิกฤตการณ์ช่วงปี ค.ศ. 2014-2016 (หน่วย: พันล้านดอลลาร์) (UNCTAD, 2014)

ประเทศกำลังพัฒนายังคงเป็นแม่เหล็กดึงดูดการการลงทุน (Asia News Monitor, 2013) โดยการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประเทศกำลังพัฒนายังมีแนวโน้มที่สูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 54 จากการไหลของเงินทุนของโลก (UNCTAD, 2014) โดยประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคเอเชียยังคงเป็นภูมิภาคที่มีการเงินทุนไหลเข้าจากการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศสูงสุด และยังคงเป็นปลายทางในการลงทุนจำนวนหนึ่ง ด้วยและมีมูลค่าการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมูลค่า 426 พันล้านเหรียญสหรัฐ ในปี ค.ศ. 2013 คิดเป็นเกือบร้อยละ 30 ของทั้งหมดทั่วโลก (UNCTAD, 2014) ในขณะที่ UNCTAD เสนอแนะให้ประเทศกำลังพัฒนาทำการพัฒนาประสิทธิภาพ และเทคโนโลยีการผลิตสำหรับความสามารถในการกำหนดราคาและรายได้ ที่สูงขึ้น ซึ่งการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่มาจากประเทศที่พัฒนา

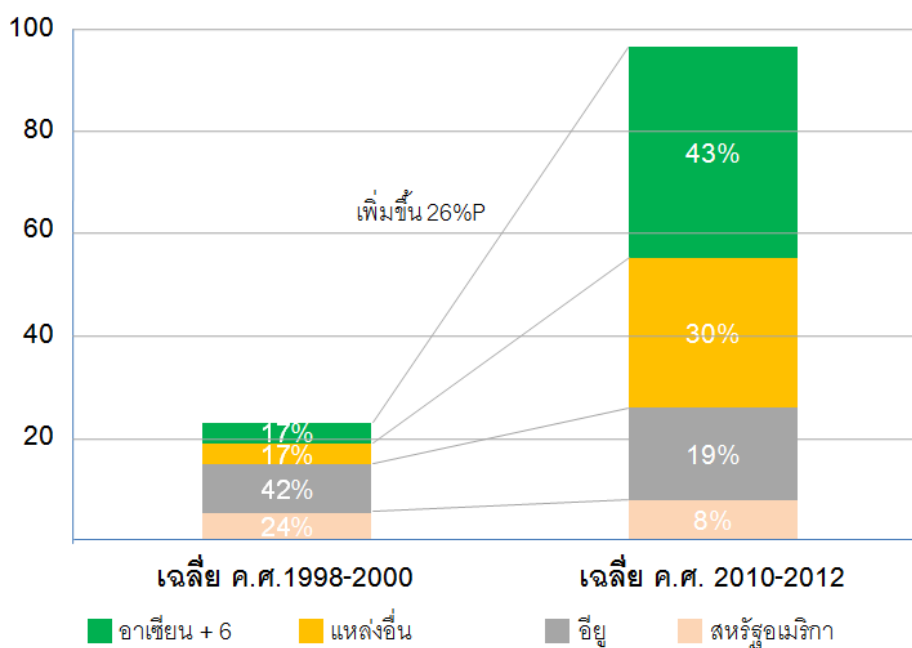
แล้วจะทำให้เกิดการเพิ่มการจ้างงานและการถ่ายโอนเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยประเทศกำลังพัฒนาจะต้องปรับประสิทธิภาพการผลิตและทักษะแรงงานที่รวมอยู่ในห่วงโซ่อุปทานการผลิต (Asia News Monitor, 2013)



ภาพที่ 1-2 การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศแบบไหลเข้าในแต่ละภูมิภาคช่วงปี ค.ศ. 2008-2013 (พันล้านดอลลาร์สหรัฐ) (UNCTAD, 2014)

เอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 7 หรือ 125 พันล้านเหรียญสหรัฐ ซึ่ง 10 ประเทศสมาชิกของอาเซียนและ 6 คู่ค้า FTA (ออสเตรเลีย จีน อินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลี และนิวซีแลนด์) ได้เปิดการเจรจาข้อตกลงเป็นภูมิภาคที่มีหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจ หรือ RCEP (The Regional Comprehensive Economic Partnership) ในปี ค.ศ. 2013 ซึ่งถ้ารวมการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศแบบไหลเข้าใน 16 ประเทศสมาชิกที่มีการเจรจา RCEP จะมีมูลค่าถึง 343 พันล้านเหรียญสหรัฐ หรือร้อยละ 24 ของเงินทุนไหลเข้าของโลก (UNCTAD, 2014) จากความพยายามในเชิงรุกนี้จึงมีส่วนในการเพิ่มขึ้นของการไหลเข้าของเงินลงทุนจากต่างประเทศในภูมิภาค ซึ่งอาเซียนได้เห็นการไหลของเงินทุนภายในภูมิภาคที่เพิ่มขึ้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา และสำหรับประเทศสมาชิกบางส่วนได้มีการไหลเข้าของเงินทุนมาจากประเทศเพื่อนบ้านที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (UNCTAD, 2014) ซึ่งในช่วงปี ค.ศ. 2010-2012 การ

เจรจาประเทศของ RCEP (หรืออาเซียน +6 ประเทศ) ได้เพิ่ม FDI ที่ไหลเข้าสู่อาเซียนจากค่าเฉลี่ยร้อยละ 17 ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1998-2000 เป็นร้อยละ 43 ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 2010-2012



ภาพที่ 1-3 แหล่งที่มาที่สำคัญของการลงทุนจากต่างประเทศไหลเข้าสู่อาเซียนช่วงปี ค.ศ. 1998-2000 และช่วงปี ค.ศ. 2010-2012 (พันล้านดอลลาร์สหรัฐ) (UNCTAD, 2014)

ประเทศต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการดึงดูดนักลงทุนชาวต่างชาติ ให้มาลงทุนทางตรงในประเทศของตนเองเนื่องจากผลในเชิงบวกที่มีผลต่อศักยภาพของเศรษฐกิจ โดยการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจะเพิ่มผลผลิต การถ่ายโอนเทคโนโลยี ทักษะการบริหารจัดการ ความรู้ความชำนาญ เครือข่ายการผลิตระหว่างประเทศ ลดอัตราว่างงาน และการเข้าถึงตลาดภายนอกประเทศ (Dunning, 1994; Caves, 1995 cited in Denisia, 2010) นอกจากนี้ การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศยังก่อให้เกิดผลในเชิงบวกกับประเทศผู้รับทุนอีกหลายด้าน จากการศึกษาของ Findlay (1978 cited in Denisia, 2010) พบว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศทำให้เกิดการถ่ายโอนเทคโนโลยี และจะนำไปสู่เทคโนโลยีขั้นสูงในองค์กรของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ Findly (1978 cited in Liu, 2008) ที่ชี้ให้เห็นว่าเงินทุนของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปรับปรุงเทคโนโลยี และบริษัทในประเทศยังมีโอกาสมากขึ้นที่จะศึกษาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจากการลงทุนของบริษัทต่างชาติ และจะสามารถยกระดับ

เทคโนโลยีในประเทศให้เติบโต และยังคงคล้องกับ Caves (1974 cited in Alam & Shah, 2013) ที่ว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมีความสำคัญสำหรับประเทศผู้รับทุน ซึ่งจะช่วยเพิ่มทุน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาอุตสาหกรรม การสร้างงาน พัฒนาทักษะใหม่ การแนะนำเทคนิคใหม่ และมีนวัตกรรมอื่น ๆ เข้ามาสู่ประเทศผู้รับทุน ในขณะที่ Hermes & Lensink (2003 cited in Freckleton, Wright, & Craigwell, 2012) ระบุว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจะทำให้มีการเจริญเติบโตเศรษฐกิจหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการดูดซับของประเทศผู้รับทุนเอง ซึ่งจะถูกกำหนดด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น คุณภาพของทุนมนุษย์ ระดับของการพัฒนาทางการเงิน การพัฒนาด้านเทคโนโลยี และคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐาน

จากประโยชน์ในเชิงบวกที่คาดว่าจะได้รับ แต่แต่ละประเทศจึงสร้างแรงจูงใจหรือปัจจัยที่จะส่งผลต่อการดึงดูดนักลงทุนเข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศของตน ไม่ว่าจะเป็น เสถียรภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจ ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน การเติบโตของตลาด ผลประโยชน์ด้านภาษีและการส่งเสริมการลงทุน ต้นทุนค่าจ้างแรงงาน ต้นทุนปัจจัยการผลิต การเข้าถึงทรัพยากรและวัตถุดิบ เป็นต้น โดย Bloningen (2005 cited in Liargovas & Skandalis, 2011) ระบุว่า การตัดสินใจของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศขึ้นอยู่กับความหลากหลายของลักษณะประเทศผู้รับทุน เช่น อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ขนาดของตลาดที่มีศักยภาพเปิดกว้าง เสถียรภาพหรือความเสี่ยงทางการเมือง ต้นทุนค่าแรงงาน ค่าใช้จ่ายในการขาย ค่าใช้จ่ายในการลงทุน การขาดดุลทางการค้า ทุนมนุษย์ ภาษี อัตราเงินเฟ้อ การขาดดุลงบประมาณ การลงทุนในประเทศ หนี้ภายนอกประเทศ การบริโภครัฐ และการใช้พลังงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Velde (2006) ที่ระบุว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภทและมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายทั่วไป (เช่น เสถียรภาพทางการเมือง) นโยบายการลงทุนจากต่างประเทศ (เช่น สิทธิประโยชน์ ความต้องการด้านประสิทธิภาพ การส่งเสริมการลงทุน การค้าระหว่างประเทศและสนธิสัญญาการลงทุน) ปัจจัยทางเศรษฐกิจมหภาค (เช่น ทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน ขนาดและการเจริญเติบโตของตลาด) ปัจจัยเฉพาะของบริษัท (เช่น เทคโนโลยี) และยังคงคล้องกับ Okeahalam and Dowdeswell (2008) ที่ระบุว่า การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปยังสถานที่ที่มีตลาดที่กำลังเติบโต มีเสถียรภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจ ความพร้อมของทรัพยากรทางธรรมชาติ และปัจจัยการผลิตที่ค่อนข้างสูง

ประเทศไทยนับเป็นจุดหมายที่สำคัญสำหรับนักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติและให้ความสนใจเข้ามาลงทุนทางตรงในลำดับต้น ๆ ในภูมิภาคอาเซียน จากข้อมูลพบว่าการคาดการณ์การ

การไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 3 รองจาก สิงคโปร์ และอินโดนีเซีย ตามลำดับ และยิ่งพบอีกว่าการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจาก ต่างประเทศในประเทศไทยมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะสามปีหลังที่ผ่านมาจากมูลค่า 3,710 ล้านดอลลาร์สหรัฐในปี ค.ศ. 2011 เป็น 10,705 ล้านดอลลาร์สหรัฐและ 12,946 ล้านดอลลาร์สหรัฐในปี ค.ศ. 2012 และ 2013 ตามลำดับ

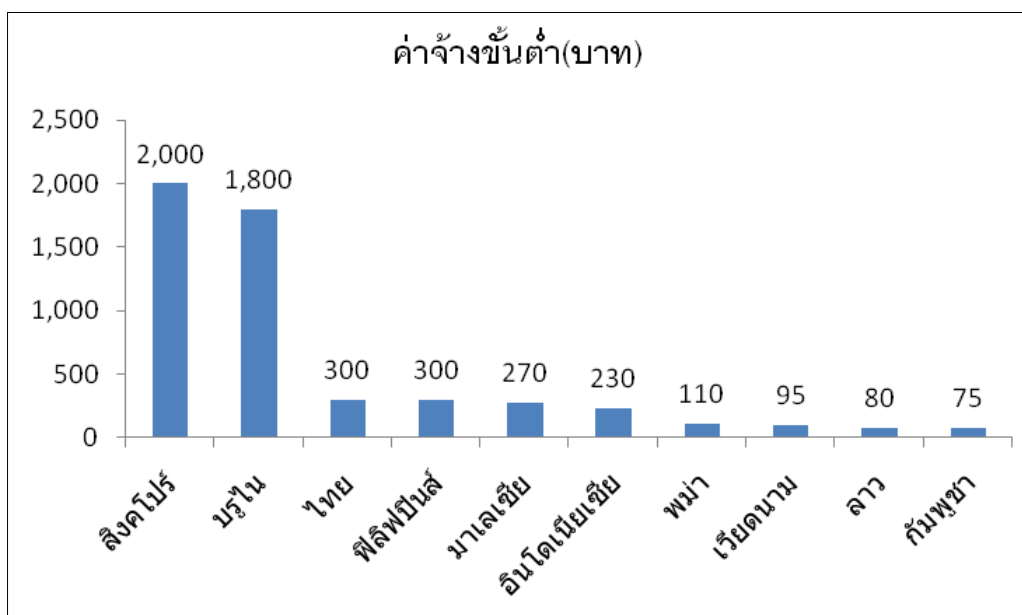
ตารางที่ 1-2 การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศแบบไหลเข้าช่วงระหว่างปี ค.ศ. 2008-2013 (ล้านดอลลาร์สหรัฐ) (ดัดแปลงมาจาก UNCTAD, 2014)

ลำดับ	ประเทศ	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	บรูไนดารุสซาลาม	330	371	626	1,208	865	895
2	กัมพูชา	815	539	783	815	1,447	1,396
3	อินโดนีเซีย	9,318	4,877	13,771	19,241	19,138	18,444
4	ลาว	228	190	279	301	294	296
5	มาเลเซีย	7,172	1,453	9,060	12,198	10,074	12,306
6	พม่า	863	973	1,285	2,200	2,243	2,621
7	ฟิลิปปินส์	1,340	2,065	1,070	2,007	3,215	3,860
8	สิงคโปร์	12,201	23,821	55,076	50,368	61,159	63,772
9	ไทย	8,455	4,854	9,147	3,710	10,705	12,946
10	ติมอร์เลสเต	40	50	29	47	18	20
11	เวียดนาม	9,579	7,600	8,000	7,519	8,368	8,900
เอเชียตะวันออกเฉียงใต้		50,340	46,793	99,124	99,613	117,527	125,455

แต่จากปัจจัยด้านลบที่ไม่เอื้อในการเข้ามาลงทุนทางตรงของนักลงทุนต่างชาติทำให้เกิด ปัจจัยเสี่ยงหลายประการ ได้แก่ ปัญหาทางการเมืองภายในประเทศที่ยืดเยื้อบานปลาย ซึ่ง นักลงทุนต่างชาติส่วนใหญ่ไม่มีความเชื่อมั่นในประเทศไทยจากความวุ่นวายทางการเมืองที่ผ่านมา ดังนั้น นักลงทุนต่างชาติจึงไม่เชื่อมั่นที่จะขยายการลงทุน (Asia News Monitor, 2009) หาก ปัญหาทางการเมืองภายในประเทศยังยืดเยื้อบานปลายต่อไปอาจส่งผลให้นักลงทุนต่างชาติ ตัดสินใจย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ที่มีสถานการณ์ทางการเมืองที่นิ่งกว่าประเทศไทย (มันนี่ แชนแนล (Money Channel), 2556)

ปัญหาทางด้านภัยธรรมชาติจากการเกิดมหาอุทกภัยในประเทศไทย พ.ศ. 2554 ซึ่งจัดเป็นภัยพิบัติที่สร้างความเสียหายมากที่สุดเป็นอันดับสี่ของโลกครอบคลุมพื้นที่กว่า 150 ล้านไร่ ในจำนวนนี้เป็นทั้งพื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมใน 65 จังหวัด โดยธนาคารโลกประเมินมูลค่าความเสียหายสูงถึง 1.44 ล้านล้านบาท ความเสียหายส่วนใหญ่มาจากผลกระทบที่มีต่ออุตสาหกรรมการผลิต มีโรงงาน 930 แห่ง ใน 28 จังหวัด ได้รับผลกระทบ ซึ่งอุทกภัยจะมีผลกระทบทางลบต่อภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยรวมทั้งการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (Asia News Monitor, 2012)

ด้านต้นทุนค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น จากประกาศกระทรวงแรงงานเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2555 ที่ผ่านมามีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 79 (3) และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 คณะกรรมการค่าจ้างออกประกาศไว้ มีสาระสำคัญคือ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 300 บาท ทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นไป (ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7), 2555) ทำให้ประเทศไทยมีค่าจ้างขั้นต่ำสูงเป็นอันดับที่ 3 ในภูมิภาคอาเซียนรองจาก สิงคโปร์ และบรูไน ตามลำดับ



ภาพที่ 1-4 เปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำในภูมิภาคอาเซียน (ดัดแปลงมาจากศูนย์ข้อมูลอาเซียน, 2557)

ในด้านการส่งเสริมการลงทุน จากประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ 1/2557 เรื่อง มาตรการส่งเสริมการลงทุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต เพื่อเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรเพื่อการประหยัดพลังงาน การใช้พลังงานทดแทน การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา และการออกแบบทางวิศวกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต (คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2557 ก) ได้มีการทบทวนการให้สิทธิประโยชน์ในการส่งเสริมการลงทุนตามตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1-3 การปรับเปลี่ยนทิศทางการส่งเสริมการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทย
(คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2557 ค)

ปัจจุบัน	ใหม่
ส่งเสริมแบบ ครอบคลุมเกือบ ทุกกิจการ (Broad-based)	ส่งเสริมแบบมีเป้าหมาย ชัดเจน (Focus & prioritized)
ส่งเสริมตาม ประเภทกิจการ (Sector-based incentives)	ส่งเสริมให้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับ ประเทศ (Merit-based incentives)
ส่งเสริมตามเขต พื้นที่ (Zones)	ส่งเสริมให้เกิด คลัสเตอร์อุตสาหกรรม ใหม่ใน ภูมิภาค (New regional clusters)
ส่งเสริมโดยเน้น การให้สิทธิประโยชน์ภาษี (Tax incentives)	ส่งเสริมโดยเน้นการ อำนวยความสะดวกให้เกิด การลงทุน (Facilitation)
ส่งเสริมการ ลงทุนในประเทศ เป็นหลัก (Inbound)	ส่งเสริมการลงทุนทั้งใน และต่างประเทศ (Inbound & outbound)
การวัดผลจาก มูลค่าคำขอฯ (Applications)	การวัดผลจากคุณค่า ของโครงการลงทุน (Outcomes)

จากตารางที่ 1-3 อาจกล่าวได้ว่าการปรับเปลี่ยนทิศทางการส่งเสริมการลงทุนในอนาคตที่จะเกิดขึ้นนี้จะส่งผลกระทบต่อตรงกับนักลงทุนที่เข้ามาลงทุนทั้งที่ลงทุนอยู่แล้วและนักลงทุนที่กำลังตัดสินใจที่จะเข้ามาและอาจจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจย้ายฐานการผลิตไปประเทศอื่นที่มีสิทธิประโยชน์ในการลงทุนที่ดีกว่าประเทศไทย และจากการเปรียบเทียบอัตราภาษีและสิทธิประโยชน์ของไทยกับคู่แข่งในอาเซียนที่สำคัญนั้นประเทศไทยไม่ได้มีความได้เปรียบไปจากคู่แข่งมากโดยจะดูได้จากตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1-4 เปรียบเทียบอัตราภาษีและสิทธิประโยชน์ของไทยกับคู่แข่งในอาเซียน (คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2556)

รายการ	ไทย	มาเลเซีย	สิงคโปร์	อินโดนีเซีย	ฟิลิปปินส์	เวียดนาม
อัตรา CIT	20%	25%	17%	25%	30%	25%
อัตรา PIT สูงสุด	35%	26%	20%	30%	32%	35%
สิทธิประโยชน์ภาษีเงินได้นิติบุคคล (CIT)	ยกเว้นไม่เกิน 8 ปี + ลดหย่อน 50% ไม่เกิน 5 ปี	ยกเว้น 5-10 ปี	ยกเว้นไม่เกิน 15 ปี	ยกเว้น 5-10 ปี + ลดหย่อน 50% 2 ปี	ยกเว้นไม่เกิน 8 ปี	ยกเว้น 2-4 ปี + ลดหย่อน 50% ไม่เกิน 9 ปี
Investment Allowance	-	60-100% ของเงินลงทุน	ไม่เกิน 100% ของเงินลงทุน	ไม่เกิน 30% ของเงินลงทุน	-	-
Grants	-	R&D/ Training grants	R&D/ Training grants	N.A.	N.A.	N.A.
การเจรจาต่อรอง	-	ดำเนินการได้ผ่านมาตรการ Pre-package incentives	สนับสนุนในรูปแบบ Package ตามความต้องการ	N.A.	N.A.	ความช่วยเหลือจากรัฐบาลท้องถิ่น เช่น ที่ดินราคาถูก

การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558 นี้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน และการเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก (AEC BLUEPRINT. © 2016 AEC ศูนย์ข้อมูลความรู้ ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน, 2557) ซึ่งประเทศไทยจะมีทั้งผลกระทบเชิงบวกและผลกระทบเชิงลบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยลบในด้านต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นอาจเป็นอุปสรรคต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและอาจทำให้มีการย้ายฐานการผลิตจากประเทศไทยไปยังประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนที่เหมาะสมกว่า

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านลบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางการเมืองภายในประเทศยึดเยื้อบานปลาย ปัญหาด้านการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 300 บาท ของไทยที่มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 ทำให้นักลงทุนทางตรงมองหาแหล่งลงทุนใหม่ ๆ ในภูมิภาค ด้านโครงการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ยังไม่เป็นรูปธรรม การปรับเปลี่ยนทิศทางการส่งเสริมการลงทุนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) และการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยสูญเสียแรงจูงใจในการเข้ามาของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค ซึ่งสอดคล้องกับ UNCTAD (2014) ที่ว่าความเปราะบางในตลาดเกิดใหม่และความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนของนโยบายในบางประเทศและความไม่แน่นอนในระดับภูมิภาคอาจส่งผลกระทบในทางลบที่คาดว่าจะปรับตัวดีขึ้นของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

จากการสูญเสียปัจจัยบางประการในการดึงดูดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในประเทศ ซึ่งถือว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างรายได้และพัฒนาเศรษฐกิจหลักของประเทศ โดยธนาคารแห่งประเทศไทย (2556) ระบุว่าถ้าประเทศไทยยังคงยึดแนวทางการผลิตแบบเดิม อาจจะแข่งขันกับประเทศที่มีต้นทุนต่ำกว่าไทยได้ไม่ได้นัก และหากจะขยับขึ้นสู่กลุ่มที่มีรายได้สูง จำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยจะต้องเพิ่มความสามารถในการผลิต และความรู้ความสามารถต่าง ๆ และอาจเรียกได้ว่าเป็นกับดักของประเทศรายได้ปานกลาง ซึ่งหมายถึงกลุ่มประเทศที่มีแรงงานราคาถูกทรัพยากรธรรมชาติราคาถูก แต่จะต้องอาศัยเทคโนโลยีและความรู้ จึงจะสามารถก้าวข้ามสิ่งเหล่านี้ไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วันวลิต ธารไทรทอง (2555) ที่ระบุว่าประเทศจะออกจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางนั้น จำเป็นต้องสร้างผลิตภาพการผลิตในขั้นสูง (High productivity) จึงต้องเพิ่มขีดความสามารถทางด้านเทคโนโลยี สร้างเสริม

นวัตกรรมในการผลิต ตลอดจนต้องสร้างตลาดภายในที่เข้มแข็งพอจะซื้อสินค้าราคาแพงและมีคุณภาพสูง

มีหลายงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถทางด้านเทคโนโลยี เพื่อยกระดับของการแข่งขันนั้นจำเป็นต้องมีการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศโดย (Findlay, 1978 cited in Bijsterbosch & Kolasa, 2010; Romer, 1993 cited in Bijsterbosch & Kolasa, 2010) พบว่า การไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจะมีการถ่ายโอนเทคโนโลยีที่เหนือกว่าซึ่งสามารถกระจายไปทั่วทั้งเศรษฐกิจและนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพในบริษัทท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ Chung (1997) ที่ว่าการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจะมีอิทธิพลทางบวกต่อผลิตภาพในอุตสาหกรรมของประเทศผู้รับทุน โดยการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจะเพิ่มผลิตภาพของอุตสาหกรรมผ่านการยกระดับของการแข่งขัน และการถ่ายโอนเทคโนโลยี และยังสอดคล้องกับ Filiz (2014) ที่พบว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศไม่เพียงแต่เป็นการถ่ายโอนทุน แต่ยังเป็นกลไกที่สำคัญในการนำพาผลิตภาพโดยการถ่ายโอนเทคโนโลยีและองค์ความรู้ ซึ่งการถ่ายโอนเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจสำหรับเศรษฐกิจทั้งหมด ดังนั้น การการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศอาจนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพสำหรับเศรษฐกิจทั้งหมด

ผลิตภาพแรงงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศโดย Zhu and Tan (2000 cited in Ramasamy & Yeung, 2010) พบว่าการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลิตภาพแรงงานในหลายเมืองของจีน ในขณะที่ Kim (2002 cited in Faruq & Telaroli, 2011) ระบุว่า การเจริญเติบโตในการลงทุนในทุนทางกายภาพมีส่วนทำให้มากกว่าครึ่งของผลิตภาพแรงงานเติบโตในภูมิภาคเอเชียตะวันออก และ Gupta (2005 cited in Faruq & Telaroli, 2011) และ Sharma (2000 cited in Faruq & Telaroli, 2011) ยังได้ระบุว่า การเจริญเติบโตของเอเชียมาจากการเจริญเติบโตที่ได้รับแรงผลักดันจากการปรับปรุงในผลิตภาพแรงงาน และความแตกต่างกันอย่างน้อยก็สำคัญในผลิตภาพแรงงานในภาคการผลิตที่แตกต่างกัน

ในการปรับปรุงผลิตภาพแรงงานนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนและทุนมนุษย์ของประเทศ ซึ่งทุนมนุษย์ที่อยู่ในระดับสูงจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของพฤติกรรมทางธุรกิจ ดังนั้น ทุนมนุษย์ (ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ) ถือเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจ (Chandler & Jansen, 1992; Cooper et al., 1994; Honig, 2001; Pena, 2004 cited in Lafuente & Rabetino, 2011) โดย Rodrigues et al. (2010 cited in Peloquin, 2011) ยังระบุว่า

คุณค่าที่ได้มาจากทุนมนุษย์ทำให้ทุนมนุษย์ผลิตมูลค่าทางเศรษฐกิจซึ่งจะเป็นหนึ่งในตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่เป็นนวัตกรรมขององค์กรแห่งความรู้

คนและทุนมนุษย์นั้นก็ยังมีความสำคัญด้านลบที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศ ดังนั้นความเสี่ยงจากคนหรือทุนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของทั้งระดับองค์กรและระดับประเทศ โดย Keogh (n.d. cited in ACE Group Companies, 2007) ระบุว่า ความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ได้กลายเป็นอันตรายมากที่สุดที่บริษัทต้องเผชิญในขณะนี้ ในขณะที่ Aon Hewitt (2012 a) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์เป็นภัยคุกคามที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจทั่วโลก ในขณะที่บริษัทต่าง ๆ ได้กลายเป็นบริษัทข้ามชาติมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มและทำความเข้าใจในสถานที่ตั้งที่มีลักษณะของคนเก่ง กลุ่มของคนเก่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละสถานที่ตั้ง และทำให้บริษัทต้องปรับกลยุทธ์การบริหารคนเก่งของตน ที่มีในความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับคนเก่งในแต่ละสถานที่ตั้ง โดย Case (n. d. cited in Aon Hewitt, 2012 a) กล่าวว่า ความสามารถในการเข้าใจความเสี่ยงเป็นหนึ่งในตัวขับเคลื่อนพื้นฐานที่อยู่เบื้องหลังเศรษฐกิจทั่วโลกของเรา ถ้าปราศจากมัน เราไม่สามารถทำให้เกิดการลงทุน และไม่สามารถริเริ่มทำสิ่งที่จำเป็นในการประสบความสำเร็จ

Aon One (2010) ได้สร้างเครื่องมือเพื่อช่วยในการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดจากคนที่เรียกว่าดัชนีความเสี่ยงจากคน (People Risk Index: PRI) ซึ่งสามารถเปรียบเทียบความเสี่ยงที่เกิดจากคนในแต่ละพื้นที่ โดยดัชนีความเสี่ยงจากคนจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถระบุแหล่งที่มาของความเสี่ยงจากคนเพื่อที่จะนำไปปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงโดยรวม ซึ่ง Aon Hewitt (2013 a) ระบุว่าจาก 30 ปัจจัยซึ่งในแต่ละปัจจัยมีระดับคะแนนตั้งแต่ 1 (ความเสี่ยงน้อยที่สุด) ถึง 10 (ความเสี่ยงมาก) ดังนั้น การจัดระดับคะแนนโดยรวมจะมีระดับคะแนน 25-250 โดยคะแนน 25 จะมีความเสี่ยงน้อยหรือไม่มีความเสี่ยงและคะแนน 250 จะมีความเสี่ยงมากที่สุด และจากการจัดอันดับดัชนีความเสี่ยงจากคน องค์กรต่าง ๆ สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการเข้าไปลงทุนในแต่ละประเทศเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่เกิดจากคนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จากการสำรวจดัชนีความเสี่ยงจากคนของ Aon Hewitt ในปี ค.ศ. 2013 พบว่าในเมืองต่าง ๆ ของโลกจะมีความเสี่ยงจากคนที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 1-5

ตารางที่ 1-5 ดัชนีความเสี่ยงจากคนในเมืองต่าง ๆ ทั่วโลก (ดัดแปลงมาจาก Aon Hewitt, 2013 a)

ประเทศ	เมือง	อันดับ	คะแนน โดยรวม
สหรัฐอเมริกา	นิวยอร์ก	1	67
สิงคโปร์	สิงคโปร์	2	70
แคนาดา	โตรอนโต	3	72
UK	ลอนดอน	4	73
แคนาดา	มอนทรีออล	4	73
สหรัฐอเมริกา	ลอสแอนเจลิส	6	74
เดนมาร์ก	โคเปนเฮเกน	7	76
ฮ่องกง	ฮ่องกง	7	76
สวิสเซอร์แลนด์	ซูริก	9	77
สหรัฐอเมริกา	บอสตัน	10	78
สหรัฐอเมริกา	ชิคาโก	10	78
แคนาดา	แวนคูเวอร์	10	78
สหรัฐอเมริกา	ซานดีเอโก	13	80
สหรัฐอเมริกา	ซานฟรานซิสโก	13	80
สวีเดน	สตอกโฮล์ม	15	81
เนเธอร์แลนด์	อัมสเตอร์ดัม	16	82
สหรัฐอเมริกา	ดัลลัส	16	82
นอร์เวย์	ออสโล	16	82
UAE	ดูไบ	19	83
สหรัฐอเมริกา	ฮูสตัน	19	83
ออสเตรเลีย	เมลเบิร์น	21	84
สหรัฐอเมริกา	ไมอามี	21	84
สหรัฐอเมริกา	ฟิลาเดลเฟีย	21	84
สหรัฐอเมริกา	ซีแอตเทิล	21	84
สหรัฐอเมริกา	แอตแลนต้า	25	85
สหรัฐอเมริกา	วอชิงตันดีซี	25	85
ออสเตรเลีย	ซิดนีย์	27	86
เบลเยียม	บรัสเซลส์	27	86
สหรัฐอเมริกา	เดนเวอร์	27	86
สหรัฐอเมริกา	ฟีนิกซ์	27	86
กาตาร์	โดฮา	31	87
สหรัฐอเมริกา	มินนีแอโพลิส	32	88

ประเทศ	เมือง	อันดับ	คะแนน โดยรวม
ออสเตรเลีย	เพิร์ธ	33	89
ฟินแลนด์	เฮลซิงกิ	34	90
ไต้หวัน	ไทเป	34	90
ฝรั่งเศส	ปารีส	36	91
UK	แมนเชสเตอร์	37	92
เยอรมนี	แฟรงก์เฟิร์ต	37	92
ออสเตรเลีย	เวียนนา	37	92
นิวซีแลนด์	ไอล์แลนด์	40	93
เยอรมนี	เบอร์ลิน	40	93
สหรัฐอเมริกา	ดีทรอยต์	42	94
ญี่ปุ่น	โตเกียว	43	95
ญี่ปุ่น	โอซาก้า	44	100
ไอร์แลนด์	ดับลิน	45	102
อิสราเอล	เทลอาวีฟ	45	102
เกาหลีใต้	โซล	47	106
สเปน	มาดริด	48	107
สเปน	บาร์เซโลนา	49	108
โอมาน	มัสกัต	50	111
มาเลเซีย	กัวลาลัมเปอร์	51	114
ชิลี	ซานตีเอโก	52	115
ซาอุดีอาระเบีย	รียาด	53	116
เช็ก	ปราก	54	117
จีน	ปักกิ่ง	55	118
จีน	เซี่ยงไฮ้	56	120
บราซิล	มานามา	57	123
โปแลนด์	วอร์ซอ	58	124
อิตาลี	มิลาน	59	127
จีน	หางโจว	60	128
โปรตุเกส	ลิสบอน	60	128
จีน	กวางโจว	62	129
โปแลนด์	คราคูฟ	62	129
อิตาลี	โรม	64	130

ตารางที่ 1-5 (ต่อ)

ประเทศ	เมือง	อันดับ	คะแนน โดยรวม
บราซิล	เซาเปาโล	65	131
แอฟริกาใต้	โจฮันเนสเบิร์ก	66	133
ฮังการี	บูดาเปสต์	67	135
บราซิล	ริโอเดอจาเนโร	67	135
จีน	เซินเจิ้น	67	135
จีน	เทียนจิน	70	138
อินเดีย	มุมไบ	71	139
เม็กซิโก	เม็กซิโกซิตี	72	140
จีน	หนานจิง	72	140
ฟิลิปปินส์	มะนิลา	74	141
จีน	หูอู่	74	141
อินเดีย	บังกอลอร์	76	142
ไทย	กรุงเทพฯ	76	142
รัสเซีย	มอสโก	78	143
จีน	เซี่ยเหมิน	78	143
จีน	ต้าเหลียน	80	144
อินเดีย	นิวเดลี	80	144
จีน	ซูโจว	80	144
ปานามา	ปานามาซิตี	83	145
จีน	เสิ่นหยาง	83	145
จอร์แดน	อัมมาน	83	145
อินโดนีเซีย	จาการ์ตา	86	146
จีน	ฉงชิ่ง	106	156
โรมาเนีย	บูคาเรสต์	108	157
โมร็อกโก	ราบัต	108	157
กรีซ	เอเธนส์	110	158
บัลแกเรีย	โซเฟีย	110	158

หมายเหตุ (ระดับคะแนน 50-250)

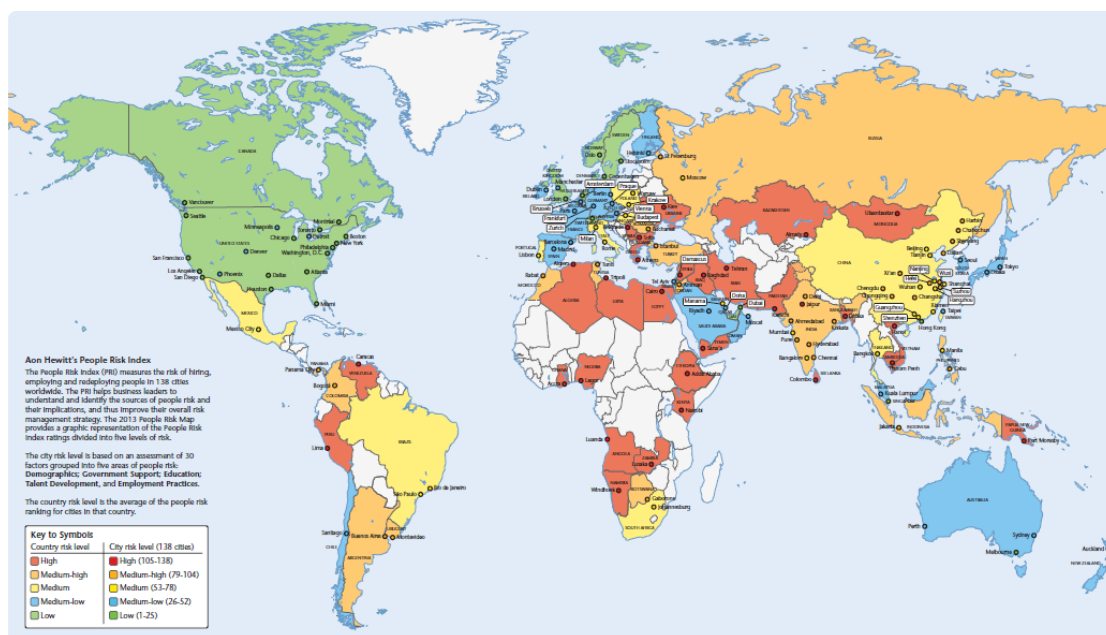
ประเทศ	เมือง	อันดับ	คะแนน โดยรวม
นามิเบีย	วินด์ฮุก	114	163
เปรู	ลิมา	112	161
อินเดีย	ชัยปุระ	113	162
ศรีลังกา	โคลัมโบ	114	163
เวียดนาม	ฮานอย	114	163
อียิปต์	ไคโร	117	164
เคนยา	ไนโรบี	118	166
แอลจีเรีย	แอลเจียร์	119	167
คาซัคสถาน	อัสมาตี	119	167
เซอร์เบีย	เบลเกรด	119	167
กานา	อักกรา	122	168
ยูเครน	เคียฟ	123	169
มองโกเลีย	อูลานบาตอร์	124	170
อิหร่าน	เตหะราน	125	173
แซมเบีย	ลูซากา	126	175
กัมพูชา	พนมเปญ	127	176
เวเนซุเอลา	คารากัส	128	177
ไนจีเรีย	ลากอส	129	179
บังคลาเทศ	ธากา	130	180
ลิเบีย	ตริโปลี	130	180
ปากีสถาน	การาจี	132	181
อิรัก	แบกแดด	133	186
แองโกลา	ลูอันดา	133	186
ปาปัวนิวกินี	พอร์ตมอร์สบี	135	190
เอธิโอเปีย	แอดดิสอาบาบา	136	191
เยเมน	เสนา	137	198
ซีเรีย	ดามัสกัส	138	204

ผลการจัดอันดับดัชนีความเสี่ยงจากคน (People Risk Index: PRI) จาก Aon Hewitt ปี ค.ศ. 2013 พบว่าเมืองที่มีความเสี่ยงจากคนน้อยที่สุด 5 อันดับ คือ นิวยอร์กประเทศสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ ไตรอนโตประเทศแคนาดา กรุงลอนดอนสหราชอาณาจักร และมอนทรีออลประเทศแคนาดา ตามลำดับ สำหรับภูมิภาคอาเซียนดัชนีความเสี่ยงจากคนที่น้อยที่สุดคือ สิงคโปร์ รองลงมาคือ กัวลาลัมเปอร์ประเทศมาเลเซีย และมะนิลาประเทศฟิลิปปินส์ ส่วนประเทศไทย ดัชนีความเสี่ยงจากคนจะอยู่ในอันดับที่ 76 ของโลก และอันดับที่ 4 ในภูมิภาคอาเซียนที่ระดับคะแนน 142 คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 1-6 (Aon Hewitt, 2013 a)

ตารางที่ 1-6 ดัชนีความเสี่ยงจากคนในเมืองต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน (ดัดแปลงมาจาก Aon Hewitt, 2013 a)

ประเทศ	เมือง	อันดับ จากทั่วโลก	อันดับ ในอาเซียน	คะแนนโดยรวม (25-250)
สิงคโปร์	สิงคโปร์	2	1	70
มาเลเซีย	กัวลาลัมเปอร์	51	2	114
ฟิลิปปินส์	มะนิลา	74	3	141
ไทย	กรุงเทพฯ	76	4	142
อินโดนีเซีย	จาการ์ตา	86	5	146
ฟิลิปปินส์	เซบู	90	6	149
เวียดนาม	ฮานอย	114	7	163

จากดัชนีความเสี่ยงจากคนในประเทศไทยพบว่าอยู่ในระดับความเสี่ยงปานกลางเมื่อเทียบกับเมืองต่าง ๆ ทั่วโลกและเมืองในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งถือว่าเสียเปรียบคู่แข่งในการดึงดูดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ อย่าง สิงคโปร์ และมาเลเซีย ซึ่งเป็นคู่แข่งที่สำคัญในภูมิภาค ดังแสดงในแผนที่ความเสี่ยงจากคนในภาพที่ 1-5



ภาพที่ 1-5 แผนที่ความเสี่ยงจากคน (Aon Hewitt, 2013 b)

ประเทศไทยจะต้องมีปัจจัยที่สามารถดึงดูดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศให้ไหลเข้ามาลงทุนในประเทศเพื่อนำไปสู่ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสำหรับการพัฒนาประเทศรวมทั้งการปรับโครงสร้างกิจกรรมทางเศรษฐกิจของสอดคล้องกับการได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบแบบพลวัต การลดค่าใช้จ่ายของการปรับโครงสร้าง สนับสนุนมาตรฐานการจัดซื้อที่มีความต้องการมากขึ้นโดยบริษัทและผู้บริโภค เพิ่มประสิทธิภาพในทรัพยากรและความสามารถของชาติ ปรับปรุงมาตรฐานคุณภาพ และกระตุ้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Findly, 1978 cited in Liu, 2008) และการก้าวผ่านกับดักของประเทศรายได้ปานกลาง กล่าวคือการก้าวผ่านสู่การเป็นกลุ่มประเทศที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยนวัตกรรม (Innovation-driven economy) ซึ่งในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยยังมีตำแหน่งอยู่ที่กลุ่มประเทศที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยประสิทธิภาพ (Efficiency-driven economy) ในขณะที่ประเทศอย่างมาเลเซียกำลังเปลี่ยนผ่านสู่ระดับขั้นที่เรียกว่า Innovation driven ไปแล้ว ซึ่งมาเลเซียอยู่ในกลุ่มรายได้ปานกลาง ขณะนี้ได้ประกาศวิสัยทัศน์ Vision 2020 ว่า ภายในปี ค.ศ. 2020 มาเลเซียจะขยับตัวเองขึ้นไปเป็นกลุ่มรายได้สูง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2556) ดังนั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน สำหรับประเทศไทยให้่องแท้เพื่อเตรียมการวางแผนและพัฒนาสำหรับการบรรลุวัตถุประสงค์และการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะองค์การต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์และผลผลิตภาพแรงงาน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากปัจจัยหรือตัวแปรที่ใช้ในการนำเสนอตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน โดยได้ดำเนินการทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสรุปและจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ลักษณะขององค์กร

จากการศึกษา เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกันจะมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน โดยที่ VTT (2000 cited in Maenpaa & Voutilainen, 2012) ระบุว่าในบริษัทที่มีขนาดเล็กการขาดคนเพียงคนเดียวอาจก่อให้เกิดภัยคุกคามหรือความล่าช้าในการดำเนินงานทางธุรกิจและจะมีผลทันทีกับปริมาณงานของคนอื่น ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ Wong and Aspinwall (2004) ที่ระบุว่าเมื่อพิจารณาถึงอัตราการลาออกของบริษัทยุติขนาดเล็กและขนาดกลาง (SME) พบว่าพนักงานมักจะออกไปทำงานในบริษัทขนาดใหญ่เพื่อเงินเดือนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ McAdam and Reid (2001) พบว่าการสร้างขององค์ความรู้ใหม่ในบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางจะทำได้น้อยกว่าในบริษัทขนาดใหญ่ เพราะองค์ความรู้ที่หายไปอาจจะไม่ได้ทดแทนอย่างง่ายดาย และสอดคล้องกับ Wickert and Herschel (2001) พบว่า ประเด็นด้านการลาออก การเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือการตายของพนักงานเป็นข้อจำกัดทางความพร้อมของบริษัท และพบว่าเป็นอันตรายกับบริษัทขนาดเล็ก ในขณะที่ Penzer (1991) พบว่า พนักงานมักจะทำงานในบริษัทขนาดเล็กเพื่อที่จะได้ทักษะและความเชี่ยวชาญ จากนั้นจะย้ายไปยังบริษัทที่มีขนาดใหญ่ในภายหลังและ Miller (1984 cited in Bai &

Wang, 2003) และ McCall (1994 cited in Bai & Wang, 2003) พบว่าบริษัทขนาดใหญ่จะความไม่แน่นอนในผลผลิตภาพแรงงานที่น้อยกว่า เพราะมีทางเลือกมากกว่า

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะขององค์กรที่ต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ต่างกัน

Liu, Parker, Vaidya and Wei (2001) ศึกษาผลกระทบของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในผลผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของจีน พบว่าระดับของความเป็นบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมจะมีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น ในขณะที่ Bai and Wang (2003) พบว่า ระดับของความไม่แน่นอนในการผลิตภาพแรงงานสามารถแตกต่างกันในบริษัทด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน และยิ่งระบุอีกว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการลงทุนในทุนมนุษย์ที่มีลักษณะเฉพาะกับความไม่แน่นอนของผลผลิตภาพแรงงาน Aw, Chen and Roberts (1997) พบว่า มีความแตกต่างของผลผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิตของไต้หวัน Blomstrom and Kokko (1997 cited in Takii, 2005) ระบุว่าขนาดของการถ่ายทอดผลผลิตภาพจากการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศขึ้นอยู่กับทั้งคุณลักษณะประเทศผู้รับทุนและคุณลักษณะของบริษัทข้ามชาติเอง สอดคล้องกับ Driffield and Love (2007) ที่ศึกษาผลกระทบการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในสหราชอาณาจักรกับผลผลิตภาพภายในประเทศ พบว่า ประเภทของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่แตกต่างกันจะมีผลผลิตภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Liu (2002 cited in Anwar & Sun, 2014) ศึกษาการถ่ายทอดผลผลิตภาพภายในอุตสาหกรรมและระหว่างอุตสาหกรรมในภาคการผลิตในเมืองเซินเจิ้น พบว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในภาคการผลิตและอัตราการเติบโตของผลผลิตภาพในอุตสาหกรรมขึ้นส่วนมีการถ่ายทอดผลผลิตภาพในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Hu and Jefferson (2002 cited in Xu & Sheng, 2011) ศึกษาการถ่ายทอดผลผลิตภาพจากการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และสิ่งทอของจีน Girma and Wakelin (2001 cited in Anaya, 2013) พบว่าการถ่ายทอดผลผลิตภาพของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจากญี่ปุ่นมีมากที่สุดสำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสหราชอาณาจักร ในขณะที่พบว่าไม่มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลผลิตภาพของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจากสหรัฐอเมริกา ในขณะที่ Yasar and Paul (2007) พบว่า ผลผลิตภาพมีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับหรือรูปแบบความเป็นเจ้าของในบริษัทข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่มีขนาดใหญ่ และปัจจัยอื่น ๆ เช่น การถ่ายโอนเทคโนโลยี สอดคล้องกับ Yasar and Paul (2007) ที่พบว่าผลผลิตภาพมีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับความเป็นเจ้าของในบริษัทข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่มีขนาดใหญ่ และปัจจัยอื่น ๆ เช่นการถ่ายโอนเทคโนโลยี Willmore (1994 cited in Buckley, Clegg, Zheng, Siler, &

Giorgioni, 2007) ระบุว่า บริษัทข้ามชาติในบราซิลจะมีระดับผลิตภาพแรงงานที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันที่การดำเนินงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน สอดคล้องกับ Blomstrom and Sjöholm (1999 cited in Buckley et al., 2007) ที่ศึกษาโดยใช้ข้อมูลประเทศอินโดนีเซียพบว่าผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติจะมีระดับผลิตภาพแรงงานที่สูงกว่าบริษัทท้องถิ่น

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะขององค์กรที่ต่างกันมีผลิตภาพแรงงานต่างกัน

แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

จากการศึกษา เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศโดย Borensztein, Gregoriob and Lee (1998) ศึกษาผลกระทบจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในการเติบโตทางเศรษฐกิจและพบว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศจะเพิ่มการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านผลกระทบเชิงบวกในระดับของทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในประเทศผู้รับทุน สอดคล้องกับ Xu (2000) ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันในประเทศ และพบว่ามีผลบวกอย่างมีนัยสำคัญจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศต่อการเจริญเติบโตในประเทศกับการมีระดับสูงที่สุดขึ้นของทุนมนุษย์ สอดคล้องกับ Bengoa and Sanchez-Robles (2003) พบว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ประเทศผู้รับทุนจะต้องใช้ทุนมนุษย์ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และตลาดเสรีในการที่จะได้รับประโยชน์จากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในระยะยาว ในขณะที่ Agiomirgianakis, Asteriou, and Papatoma (2003) พบว่าทุนมนุษย์และระบบการค้า รวมทั้งระดับของโครงสร้างพื้นฐานเป็นปัจจัยหลักของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้าน Aon One (2010) ระบุว่าความเสี่ยงจากคนมีอิทธิพลจากสถานที่ตั้ง และจะมีผลกระทบต่อทั้งคุณลักษณะของพนักงานและผลการดำเนินงานของบริษัทในสถานที่ตั้งนั้น และยังระบุอีกว่าบริษัทส่วนใหญ่จะตัดสินใจเลือกสถานที่ตั้งในการลงทุนบนพื้นฐานของต้นทุน โอกาส และความเสี่ยงในการทำธุรกิจ และ Aon Hewitt (n.d.) ระบุว่ามีความเสี่ยงจากคน 5 ด้าน ตามสถานที่ตั้งคือ ประชากรศาสตร์ การสนับสนุนของรัฐบาล ระดับการศึกษา การพัฒนาคนเก่ง และการปฏิบัติงาน โดย Foong and Lim (2011) ระบุว่า ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการไหลเข้าของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในประเทศกำลังพัฒนา และ Zhao and Zhang (2011) ยังระบุว่าผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในทุนมนุษย์ที่มีต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีขึ้นอยู่กับวิธีการที่นำมาใช้

สมมติฐานที่ 3 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางลบต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

Helpman et al. (2004 cited in Yasar & Paul, 2007) พบว่า บริษัทที่มีผลิตภาพมากจะเข้าสู่ตลาดต่างประเทศและจะมีส่วนร่วมในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ และ Filiz (2014) ระบุว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศไม่เพียงแต่มีการถ่ายโอนทุนเท่านั้นแต่ยังเป็นกลไกที่นำมาซึ่งผลิตภาพโดยการถ่ายโอนเทคโนโลยีและองค์ความรู้ ดังนั้น การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศอาจนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพสำหรับเศรษฐกิจทั้งหมดไม่เพียงแต่ในภาคการลงทุนในเงินทุนจากต่างประเทศ ในขณะที่ Caves (1974 cited in Bruhn & Calegario, 2014) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการลงทุนของบริษัทข้ามชาติและผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Globerman (1979 cited in Bruhn & Calegario, 2014) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการลงทุนของบริษัทข้ามชาติและผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Blomström and Persson (1983 cited in Negara & Adam, 2012) พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีผลกระทบทางบวกในการถ่ายทอดผลิตภาพแรงงานในเม็กซิโก สอดคล้องกับ Blomström (1986 cited in Bruhn & Calegario, 2014) ศึกษาในเม็กซิโกและพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการลงทุนของบริษัทข้ามชาติและผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Kokko et al. (1996 cited in Liu et al. 2001) ศึกษาภาคการผลิตของอูรุกวัย พบว่า มีการถ่ายทอดผลิตภาพเชิงบวกจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ สอดคล้องกับ Blomström and Sjöholm (1999 cited in Negara & Adam, 2012) พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีผลกระทบทางบวกในการถ่ายทอดผลิตภาพแรงงานในอินโดนีเซีย สอดคล้องกับ Grether (1999 cited in Liu et al. 2001) พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลิตภาพในระดับบริษัทและมีอิทธิพลในระดับอุตสาหกรรมของอุตสาหกรรมการผลิตในเม็กซิโก สอดคล้องกับ Liu et al. (2000 cited in Liu et al. 2001) ศึกษาในอุตสาหกรรมการผลิตของสหราชอาณาจักร พบว่ามีการถ่ายทอดผลิตภาพเชิงบวกจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ สอดคล้องกับ Zhu and Tan (2000) พบว่า การไหลเข้าของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลิตภาพแรงงานในหลายเมืองของจีน สอดคล้องกับ Zhu and Tan (2000) ที่ศึกษาการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและผลิตภาพแรงงานของจีน พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเข้มข้นของการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Zhu and Tan (2000 cited in Ramasamy & Yeung, 2010) พบว่าการไหลเข้าของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลิตภาพแรงงานในหลายเมืองของจีน สอดคล้องกับ Li et al. (2001 cited in Anwar & Sun, 2014) ที่ศึกษาการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศกับการถ่ายทอดผลิตภาพในภาคการผลิตของจีน พบว่าการถ่ายทอดผลิตภาพ

เป็นเชิงบวกที่แตกต่างกันในประเภทของความเป็นเจ้าของบริษัท และประเภทของการลงทุน โดยตรงจากต่างประเทศ สอดคล้องกับ Chuang and Hsu (2004 cited in Anwar & Sun, 2014) ที่พบว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศจะมีผลเชิงบวกกับการถ่ายทอดผลิตภาพ สอดคล้องกับ Ramasamy and Yeung (2010) ที่ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์เชิงสาเหตุของการลงทุนโดยตรง ค่าจ้าง ผลิตภาพ ในประเทศจีน พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีผลในเชิงบวกต่อผลิตภาพ และ Bijsterbosch and Kolasa (2010) ที่ศึกษาผลกระทบจากการไหลเข้าของการลงทุน โดยตรงจากต่างประเทศกับผลิตภาพในยุโรปกลางและตะวันออกโดยใช้ข้อมูลระดับอุตสาหกรรม พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพทั้งในระดับประเทศและอุตสาหกรรม การไหลเข้าของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีบทบาทสำคัญสำหรับการเจริญเติบโตของผลิตภาพ ผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในผลิตภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการดูดซึมของประเทศผู้รับทุนและอุตสาหกรรม และมีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในประเทศ อุตสาหกรรม และเวลาของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศนั้น ส่วน Elmawazini, Saadi, and Ibrahim (2005) พบว่ามี 5 ปัจจัยสำคัญ ในการถ่ายทอดผลิตภาพจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ คือ (1) ความเชื่อมโยงระหว่างบริษัทสาขาในต่างประเทศและบริษัทในท้องถิ่น (2) ความพยายามในการดำเนินการด้าน R&D ของบริษัทสาขาในต่างประเทศ (3) การฝึกอบรมของพนักงานของบริษัทท้องถิ่นจากบริษัทข้ามชาติในประเทศ (4) การเป็นแบบอย่างของ การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในบริษัทท้องถิ่น และ (5) อัตราส่วนความเป็นเจ้าของของบริษัทสาขาในต่างประเทศ

สมมติฐานที่ 4 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อผลิตภาพ
แรงงาน

Caves (1974 cited in Alam & Shah, 2013) ที่ว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมีความสำคัญสำหรับประเทศผู้รับทุน ซึ่งจะช่วยเพิ่มทุน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาอุตสาหกรรม การสร้างงาน พัฒนาทักษะใหม่ การแนะนำเทคนิคใหม่ และมีนวัตกรรมอื่น ๆ เข้ามาสู่ประเทศผู้รับทุน สอดคล้องกับ Blonigen (2005 cited in Freckleton et al., 2012) ที่ระบุว่า การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มของเงินทุน และยังเป็นแหล่งที่มาของเทคโนโลยีใหม่ การบริหารจัดการด้านเทคนิคและความรู้ และในที่สุดก็เป็นที่มาของการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศสามารถเพิ่มการเจริญเติบโตโดยช่วยให้ประเทศผู้รับทุนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยที่ไม่สามารถหาได้ในประเทศ ในขณะที่ Song (2002) ศึกษาปัจจัยในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศใน 5 ประเทศอาเซียน คือ มาเลเซีย อินโดนีเซีย

ไทย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ พบว่าเงินทุนเป็นปัจจัยร่วมที่มีความสัมพันธ์สูงกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศสำหรับประเทศในกลุ่มอาเซียน 5 ประเทศ

สมมติฐานที่ 5 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

จากการศึกษา เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดย Lucas (1988, 1993 cited in Engelbrecht, 1997) และ Romer (1990 cited in Engelbrecht, 1997) ระบุว่าระดับของทุนมนุษย์มีผลต่อการเจริญเติบโตของผลิตภาพ Parez et al. (2003 cited in Olalekan & Iyanda, 2012) ระบุว่าการศึกษาที่จะเพิ่มผลิตภาพจะต้องระบุรูปแบบของทุนมนุษย์ขององค์กรก่อนที่จะมีการใช้รูปแบบอื่นในการจัดการใด ๆ และ Witt (2006) ระบุว่าผลิตภาพขึ้นอยู่กับความรู้ของคนที่ทำอะไรเป็นสิ่งที่เป้าหมายและสิ่งที่คาดหวังของตน ในขณะที่ Caves, Christensen, and Erwin (1982) ระบุว่า ผลิตภาพเป็นการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลิตผลส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับทักษะของพนักงาน โดยอ้างจาก Cobb-Douglas ที่ระบุว่า ทักษะของพนักงานเป็นหนึ่งในปัจจัยนำเข้าหลักของกระบวนการผลิต สอดคล้องกับ Becker (1964 cited in Algieri & Calabria 2006) พบว่า ทุนมนุษย์เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ทำงานในบริษัทหรือสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเฉพาะ พนักงานจะมีผลิตภาพขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ สอดคล้องกับ Shahidul and Anwar (2007) พบว่า บริษัทที่มีผลิตภาพสูงมักจะมีพนักงานที่มีการอบรมและพัฒนา ทักษะความเชี่ยวชาญดีกว่าบริษัทที่มีผลิตภาพน้อย ในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศบังคลาเทศ สอดคล้องกับ International Labour Office Geneva (2008) พบว่า การพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงผลิตภาพ และระบุอีกว่าการศึกษา การฝึกอบรม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นวงจรของการเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ Afrooz, Rahim, Noor, and Chin (2010) พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาและพนักงานที่มีทักษะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในการผลิตภาพแรงงาน ในอุตสาหกรรมอาหารของอิหร่าน สอดคล้องกับ Oguz and Knight (2011) ยังระบุว่าทักษะของพนักงานสามารถมีอิทธิพลต่อผลิตภาพใน 2 วิธี คือ ทักษะของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพในทางตรง และในทางอ้อม โดยทักษะสามารถพัฒนาผ่านการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ และทักษะพัฒนาผ่านประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ สอดคล้องกับ Islam and Shazali (2011) พบว่า ระดับทักษะของพนักงานที่สูง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และกิจกรรมทาง R&D มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพและเป็นปัจจัยสำคัญในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น สอดคล้องกับ Chowdhury, Schulz, Milner, and Voort (2014) พบว่า มี

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องเฉพาะด้านกับผลิตภาพในบริษัทที่มีพนักงานที่มีการศึกษาและพัฒนา มากกว่าบริษัทที่มีการศึกษาและพัฒนา น้อย และยังระบุอีกว่าการพัฒนาและรักษาพนักงานของบริษัทที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการปรับปรุงผลิตภาพ โดย Kochan (2006 cited in International Labour Office Geneva, 2008) พบว่า บริษัทที่ลงทุนในแรงงานของตนในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะสามารถได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนผ่านผลิตภาพและการทำกำไรที่สูงขึ้น และ Wolff et al. (2001 cited in Saygili, Cihan, & Yavan, 2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเติบโตของผลิตภาพกับระดับการศึกษาใน 24 ประเทศ OECD ในช่วง ค.ศ. 1950-1990 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรของอัตราการเข้าเรียนสำหรับระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงกันข้ามอัตราส่วนการเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษามีส่วนสำคัญต่อการเจริญเติบโตต่อผลิตภาพ

สมมติฐานที่ 6 ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อผลิตภาพแรงงาน

Penrose (1959 cited in Lafuente & Rabetino, 2011) ได้ศึกษาทฤษฎีการเจริญเติบโตของบริษัท และระบุว่าเมื่อผลกระทบกันระหว่างทุนมนุษย์และเงินทุน และยังระบุอีกว่าบริษัทที่บริหารจัดการระดับของทุนมนุษย์ที่สูงจะสามารถประสบความสำเร็จด้านประสิทธิภาพเหนือกว่าแม้บริษัทจะขาดเงินทุนในขณะนั้นก็ตาม ในขณะที่ Selene (2008) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์คือเหตุการณ์ที่อาจมีผลกระทบในทางลบต่อมูลค่าปัจจุบันหรือในอนาคตของบริษัท และ Maenpaa and Voutilainen (2012) ได้ทำการศึกษาเพื่อจะเชื่อมโยงกับบริบทของบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางเพื่อหาข้อสรุปว่ากระทบความเสี่ยงของทุนมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นจากขนาดของบริษัทที่ลดลง

**สมมติฐานที่ 7 ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อมูลค่าการลงทุน
ผลิตภาพแรงงาน**

จากการศึกษา เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน โดย Kim (2002 cited in Faruq & Telaroli, 2011) ระบุว่า การเจริญเติบโตในการลงทุนในทุนทางกายภาพมีส่วนทำให้มากกว่าครึ่งของผลิตภาพแรงงานเติบโตในภูมิภาคเอเชียตะวันออก ด้าน Van der Wiel (2000) ระบุว่าผลิตภาพแรงงานจะถูกกำหนดโดยเทคโนโลยีที่มีอยู่ การประหยัดต่อขนาด ทักษะฝีมือแรงงาน ความเข้มข้นของทุน การจัดหน้าที่การทำงานและองค์กร การเติบโตในผลิตภาพแรงงานส่วนหนึ่งมาจากการเข้านวัตกรรมทางเทคนิคในกระบวนการและสินค้า ซึ่งจะผลักดันให้การผลิตปรับตัวสูงขึ้น หรือทุนที่เพิ่มขึ้นและการปรับปรุงคุณภาพของแรงงานยังสามารถเพิ่มการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Ramstetter (2001 cited in Ito, 2004) ที่

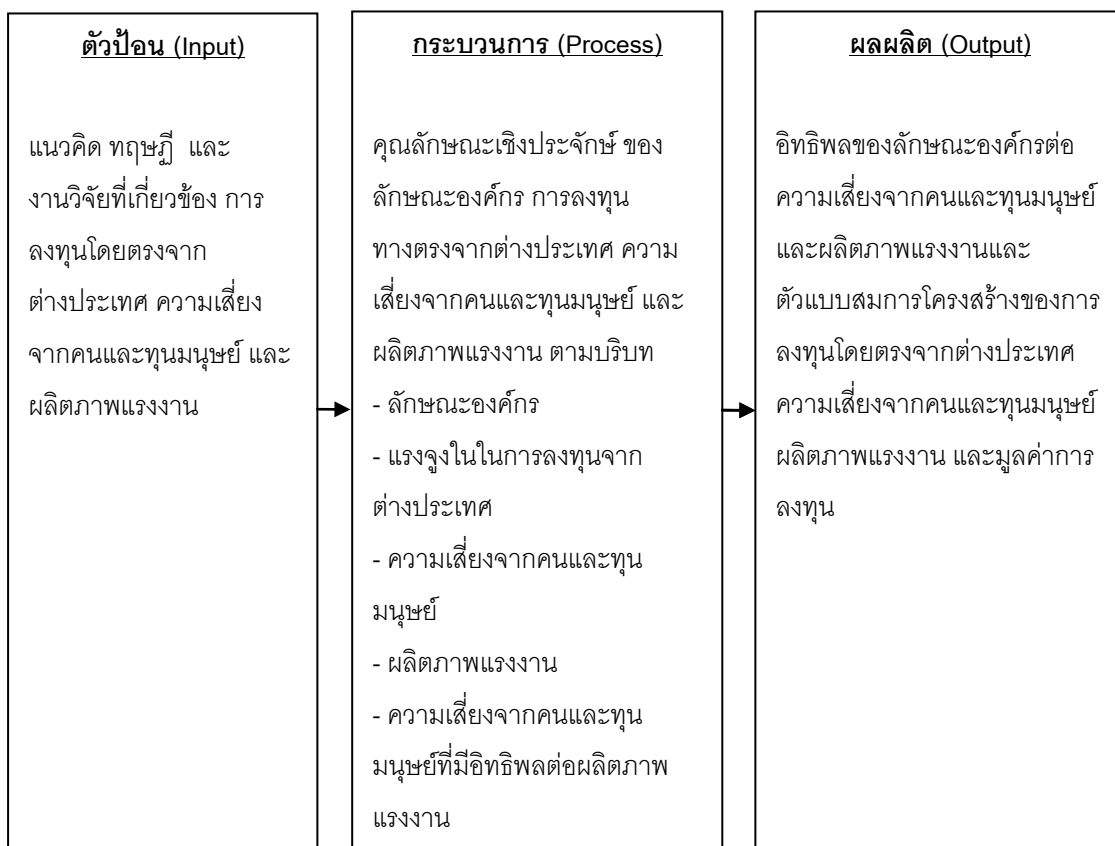
วิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานของบริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยช่วงปี ค.ศ. 1996-1998 พบว่าความแตกต่างของผลผลิตภาพแรงงานในแต่ละบริษัทส่วนใหญ่มาจากความแตกต่างในความเข้มข้นของปัจจัย เช่น อัตราส่วนระหว่างทุนกับแรงงาน และอัตราส่วนของจำนวนแรงงานทางอ้อมและแรงงานทางตรงในการผลิต สอดคล้องกับ Abdalla (2008) ระบุว่ามามีวิธีการที่บริษัทสามารถปรับปรุงผลผลิตภาพการแรงงานได้โดยผ่านการเพิ่มปริมาณของเงินทุนในการลงทุนต่อคนงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือความเข้มข้นในการใช้ทุน (Capital deepening) ซึ่งทุนประกอบด้วยอาคารและอุปกรณ์ ดังนั้นความเข้มข้นในการใช้ทุนสามารถทำได้โดยการขยายขนาดโรงงานหรือซื้อเครื่องจักรเพิ่มเติม และในที่สุดการใช้ทุนมากขึ้นในการทำงานร่วมกับคนงานจะสามารถผลิตมากขึ้นและจะนำไปสู่รายได้ที่สูงขึ้นของบริษัท สอดคล้องกับ Oguz and Knight (2011) ระบุว่า การลงทุนทางกายภาพ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ และอาคาร จะช่วยให้แรงงานผลิตผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้นและสูงขึ้น ดังนั้นการลงทุนสามารถมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในผลผลิตภาพ ด้านโกศล ดีศีลธรรม (2003) ระบุว่าหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อผลผลิตภาพแรงงาน คือการลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับ Heizer and Render (2011) ระบุว่าหนึ่งในปัจจัยหลักในการเพิ่มผลผลิตภาพ คือทุน เมื่อการลงทุนในทุนต่อแรงงานลดลง ก็สามารถประมาณค่าว่าจะมีผลผลิตภาพลดลง การใช้แรงงานมากกว่าทุนอาจจะลดอัตราการว่างงานในระยะสั้น ด้าน Liu et al. (2001) ศึกษาผลกระทบของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในผลผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของจีน พบว่าผลผลิตภาพแรงงานจะขึ้นอยู่กับระดับของความเป็นเจ้าของในบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมและตัวแปรอื่น ๆ เช่น การใช้ทุนเข้มข้น ทุนมนุษย์ และขนาดของบริษัท สอดคล้องกับ Buckley, Clegg, Zheng, Siler, and Giorgioni. (2007) ศึกษาผลกระทบของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในผลผลิตภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ของจีน พบว่าการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมีผลกระทบในเชิงบวกในการเพิ่มผลผลิตภาพในอุตสาหกรรม และยังพบอีกว่าความพยายามที่จะเพิ่มการใช้ทุนเข้มข้นและค่าเฉลี่ยของขนาดของบริษัทในอุตสาหกรรมยังช่วยเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน

สมมติฐานที่ 8 ผลผลิตภาพแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน

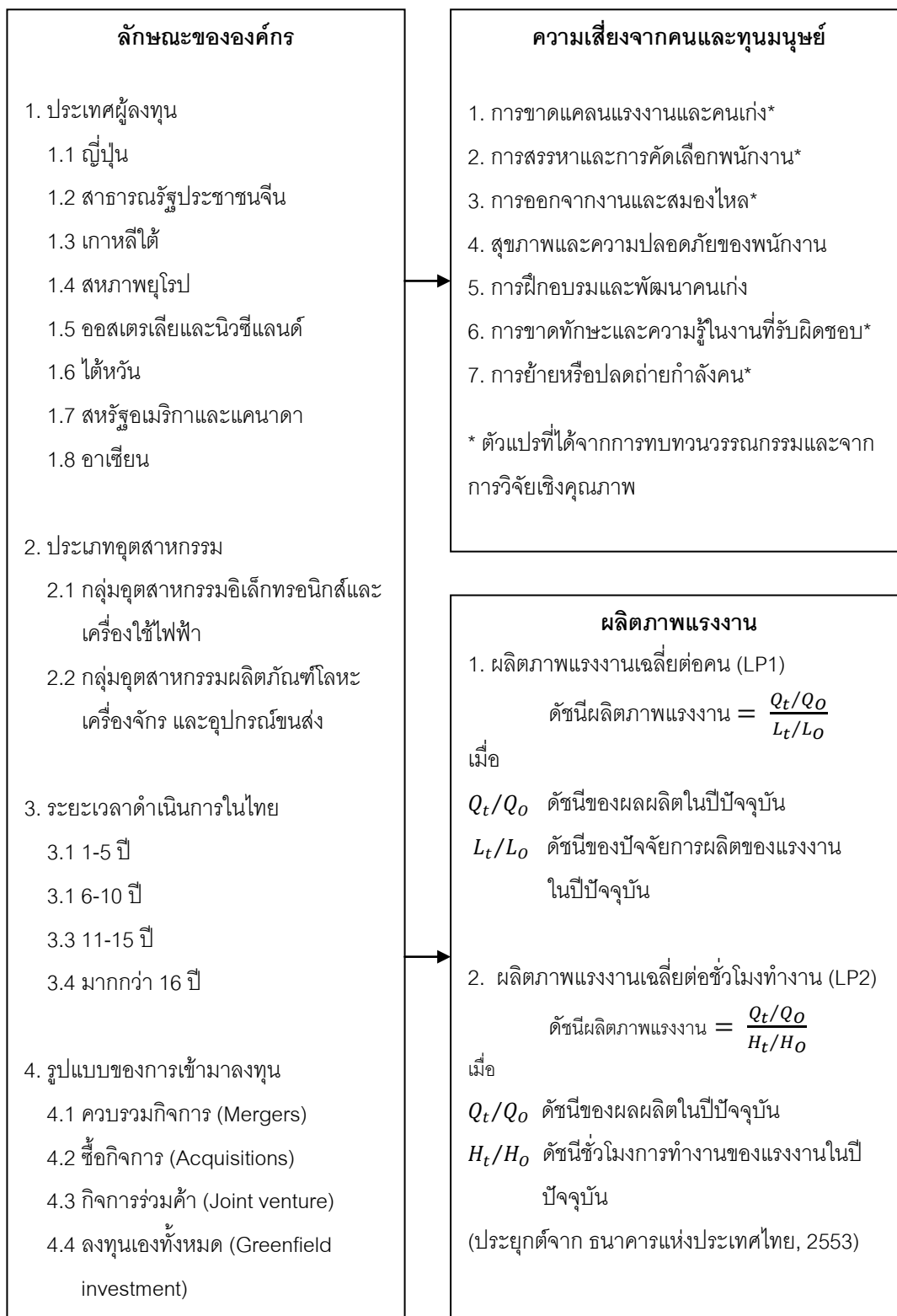
กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์

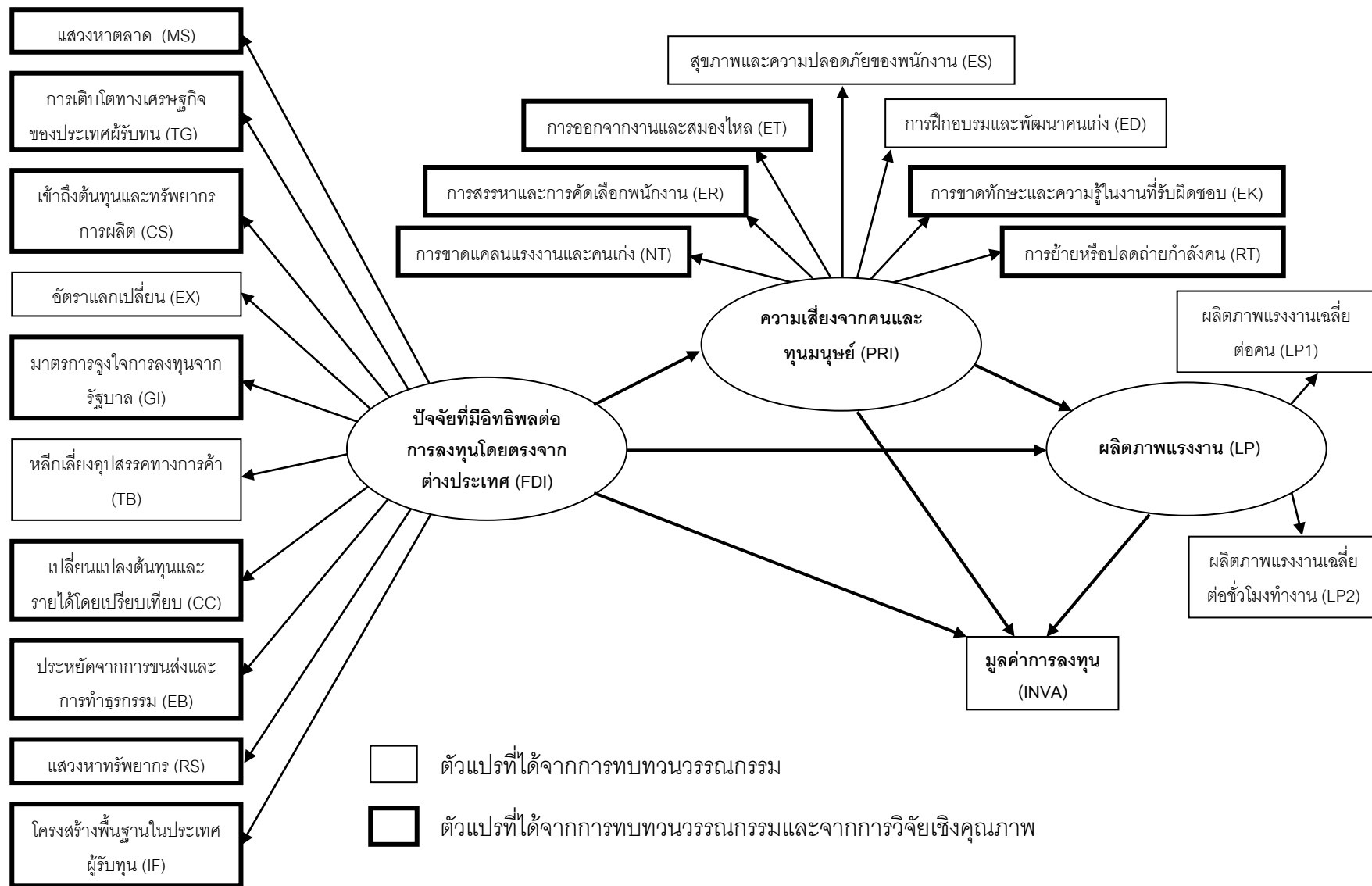
เชิงลึก เพื่อตรวจสอบปัจจัยตามบริบทของกลุ่มตัวอย่างและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาตัวแปรที่อาจเกี่ยวข้องเพิ่มเติมจากข้อมูลเชิงประจักษ์ มาใช้เป็นกรอบการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1-6 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ 1 (กรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงคุณภาพ)



ภาพที่ 1-7 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ 2 (อิทธิพลของลักษณะองค์กร)



ภาพที่ 1-8 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ 3 (กรอบแนวคิดโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัย

1. เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมการลงทุนของประเทศในการดึงดูดและรักษาการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ
2. เพื่อให้ทราบถึงการเข้ามาลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน
3. เพื่อให้ทราบถึงความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่จะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานและมูลค่าการลงทุน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณกำหนดให้เป็นบริษัทข้ามชาติที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ซึ่งเป็นข้อมูลจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในปี พ.ศ. 2557 ในหมวดที่ 4 คือผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง และหมวดที่ 5 คืออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 3,192 บริษัท โดยทั้ง 2 หมวดถือเป็นหมวดการลงทุนที่มีมูลค่าการลงทุนสูงสุดสองอันดับแรกของการลงทุนสะสมย้อนหลัง 5 ปีจากปี ค.ศ. 2009-2013 คิดเป็นมูลค่าการลงทุน 985,296.8 ล้านบาท หรือร้อยละ 57 ของการลงทุนทั้งหมดใน 7 หมวดการส่งเสริมการลงทุน (คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2557 ค) และประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้กำหนดประชากรจากผู้บริหารระดับสูง มีจำนวนทั้งสิ้น 3,192 คน (หนึ่งบริษัทต่อหนึ่งคน)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เป็นผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติจนกว่าจะได้ข้อมูลที่อิ่มตัวโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบมีจุดประสงค์หรือเฉพาะเจาะจง (Purposive selection)

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเป็นผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติของแต่ละบริษัทจำนวน 428 บริษัท วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เพื่อกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของหมวดอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษาซึ่งประกอบด้วยหมวดผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่งและหมวดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling)

โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนจากหมวดอุตสาหกรรมที่
ทำการศึกษา

ข้อจำกัดในการวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการดำเนินการตามรายละเอียดของการทำการ
วิจัยดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านประชากร การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติต้องใช้
ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร เช่นภาษาอังกฤษ และบางครั้งต้องใช้ล่ามในการสัมภาษณ์ เช่น
ภาษาญี่ปุ่น และภาษาเกาหลี
2. ข้อจำกัดด้านพื้นที่ กลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ใช้
ประชากรที่เป็นบริษัทข้ามชาติที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
(BOI) ใน 2 หมวดคือหมวดที่ 4 ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่งและหมวดที่ 5
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า จากทั้งหมด 7 หมวดอุตสาหกรรมคือ หมวดที่ 1
กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรกรรมและผลิตผลจากการเกษตร หมวดที่ 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเหมืองแร่
เซรามิกส์ และโลหะขั้นมูลฐาน หมวดที่ 3 กลุ่มอุตสาหกรรมเบา หมวดที่ 4 กลุ่มอุตสาหกรรม
ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง หมวดที่ 5 กลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า หมวดที่ 6 กลุ่มอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ กระดาษ และพลาสติก
หมวดที่ 7 กลุ่มอุตสาหกรรมกิจการบริการและสาธารณูปโภค

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัทข้ามชาติ (Multinational Enterprises: MNEs) หมายถึง บริษัทที่มีสำนักงาน
ใหญ่อยู่ในประเทศใดประเทศหนึ่ง แต่มีการดำเนินงานในประเทศอื่น ๆ ในหนึ่งประเทศหรือ
มากกว่า
2. คนเก่ง (Talent) หมายถึง บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และมี
คุณสมบัติที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของบริษัท
3. การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศแบบไหลเข้า (FDI Inflows) หมายถึง การลงทุน
โดยตรงจากต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนประกอบธุรกิจ เข้ามาเป็นเจ้าของ และจัดการในกิจการที่ได้
เข้ามาลงทุนนั้น จากประเทศผู้ลงทุนสู่ประเทศผู้รับทุน

4. ประเทศผู้ลงทุน (Host country) หมายถึง ประเทศที่สำนักงานใหญ่หรือกิจการที่บริษัทแม่ตั้งอยู่
5. ประเทศผู้รับทุน (Home country) หมายถึง ประเทศที่มีบริษัทหรือกิจการสาขาตั้งอยู่
6. กลุ่มประเทศ BRIC (BRIC Country) หมายถึง ประเทศ บราซิล รัสเซีย อินเดีย และจีน และเป็นกลุ่มประเทศที่เศรษฐกิจกำลังเติบโตและคาดการณ์ว่าจะขึ้นมาเป็นกลุ่มมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลก
7. กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง หมายถึง กิจการที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การผลิตเครื่องมือช่างและเครื่องมือวัด การผลิตเครื่องจักร อุปกรณ์ และชิ้นส่วน การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะรวมทั้งชิ้นส่วนโลหะ การชุบหรือเคลือบผิวหรือ Anodize การอบชุบโลหะ (Heat treatment) การต่อเรือหรือซ่อมเรือ การผลิตยานพาหนะที่ขับเคลื่อนด้วยระบบไฟฟ้า การผลิตรถไฟหรือรถไฟฟ้า หรืออุปกรณ์ หรือชิ้นส่วน (เฉพาะระบบราง) การผลิต ซ่อม หรือดัดแปลง อากาศยาน (Aircraft conversion) รวมทั้งชิ้นส่วนอุปกรณ์ อากาศยาน หรือเครื่องใช้บนอากาศยาน การผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะ การผลิตรถจักรยานยนต์ การผลิตรถยนต์ การผลิตเครื่องยนต์อเนกประสงค์หรืออุปกรณ์ การผลิตยานพาหนะ และเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ใช้ก๊าซธรรมชาติ การผลิตเซลล์เชื้อเพลิง (Fuel cell) การซ่อมชิ้นส่วนยานพาหนะ อุปกรณ์ไฟฟ้าหรืออิเล็กทรอนิกส์ การซ่อมเครื่องจักรหรืออุปกรณ์เพื่อการอุตสาหกรรม การผลิตหรือซ่อมบำรุงรักษาตู้สินค้าแบบคอนเทนเนอร์ การผลิตโครงสร้างโลหะสำหรับงานก่อสร้างหรืองานอุตสาหกรรม (Fabrication industry) หรือการซ่อม Platform และการผลิตบ้านสำเร็จรูป (Completely Built Units: CBU) หรือส่วนประกอบของบ้านสำเร็จรูป (Completely Knocked Down: CKD)
8. กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า หมายถึง กิจการที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าสำหรับงานอุตสาหกรรม การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า การผลิตชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่ใช้กับเครื่องใช้ไฟฟ้า การผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ การผลิตชิ้นส่วนและ/ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรือชิ้นส่วนและ/ หรืออุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ การผลิตสารหรือแผ่นสำหรับไมโครอิเล็กทรอนิกส์ การออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ และกิจการซอฟต์แวร์ กิจการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน โดยผู้วิจัยนำเสนอประเด็นที่สำคัญและข้อค้นพบที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวเพื่อนำมาใช้มากำหนดเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีหัวข้อหลักตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ
2. ทฤษฎีการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงจากคนและความเสี่ยงจากทุนมนุษย์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
6. แนวคิดเกี่ยวกับผลผลิตภาพแรงงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

ความหมายของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

Kojima (1973, 1975, 1985 cited in Moosa, 2002) ให้ความหมายของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (FDI) ว่าเป็นการถ่ายโอนเงินทุน เทคโนโลยี และการบริหารจัดการทักษะจากประเทศผู้ลงทุนไปยังประเทศผู้รับทุน

Moosa (2002) ได้ให้ความหมายของการลงทุนจากต่างประเทศว่าเป็นกระบวนการจากการอาศัยประเทศใดประเทศหนึ่ง (ประเทศผู้ลงทุน) ให้ได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินเพื่อวัตถุประสงค์ในการควบคุมการผลิต การจัดจำหน่าย และกิจกรรมอื่น ๆ ของบริษัท ในประเทศอื่น (ประเทศผู้รับทุน)

Pantelidis, Kyrkilis and Greece (2005) ได้ระบุว่า การลงทุนจากต่างประเทศจะเกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนไปยังบริษัทสาขาในต่างประเทศซึ่งประกอบไปด้วยทุน เช่น เครื่องจักร และทรัพยากรที่จับต้องได้ เช่น ระบบการจัดการ และ องค์ความรู้ขององค์กร โดยการถ่ายโอนจะดำเนินการภายใต้ความเป็นเจ้าของร่วมกันและมีการควบคุม

Zekos (2005) ระบุว่าการลงทุนจากต่างประเทศเป็นเครื่องมือในการจะนำองค์การบรรลุมัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยองค์การจะต้องมีสินทรัพย์บางอย่าง เช่นผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยีการผลิต หรือการจัดการ และการตลาด ทักษะที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในบริษัทสาขาในต่างประเทศ เพื่อที่จะลงทุนจากการผลิตในตลาดต่างประเทศ

Rugman, Collinson, and Hodgetts (2006) ระบุว่าการลงทุนจากต่างประเทศ คือ การเป็นเจ้าของ และควบคุมสินทรัพย์ในต่างประเทศ และหมายถึงการเป็นเจ้าของทั้งหมดหรือบางส่วนของบริษัทในต่างประเทศ

Dunning and Lundan (2008) ระบุว่าการลงทุนจากต่างประเทศหมายถึงบริษัทที่ดำเนินธุรกิจและเป็นเจ้าของหรือควบคุมกิจกรรมการเพิ่มมูลค่ามากกว่าหนึ่งประเทศ

Connor (2010) ระบุว่าการลงทุนจากต่างประเทศเกิดขึ้นเมื่อนักลงทุนอยู่ในประเทศใดประเทศหนึ่ง (ประเทศผู้ลงทุน) ซึ่สินทรัพย์ในประเทศอื่น (ประเทศผู้รับทุน) ด้วยความตั้งใจในการจัดการสินทรัพย์

Hill (2010) ระบุว่าการลงทุนจากต่างประเทศเกิดขึ้นเมื่อบริษัทลงทุนในสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการผลิตหรือการตลาดในสินค้าในต่างประเทศ โดยการลงทุนจากต่างประเทศจะมีสองรูปแบบหลัก คือ การลงทุนในการสร้างการดำเนินงานใหม่ในต่างประเทศ และการซื้อหรือควบรวมกับบริษัทที่มีอยู่ในต่างประเทศ

ดังนั้น การลงทุนจากต่างประเทศจึงหมายถึง การถ่ายโอนเงินทุน เทคโนโลยี และการบริหารจัดการทักษะจากประเทศผู้ลงทุนไปยังประเทศผู้รับทุน และมีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อวัตถุประสงค์ในการควบคุมการผลิต การจัดจำหน่าย และกิจกรรมอื่น ๆ ของบริษัทในประเทศอื่น

ผลกระทบของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

ระดับและองค์ประกอบของการลงทุนจากต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดในช่วงเวลานี้ เนื่องจากประเทศที่มีการเพิ่มของการลงทุนจากต่างประเทศจะมีศักยภาพในการได้รับประโยชน์ต่าง ๆ (UNCTAD, 2006) โดย Walz (1997 cited in Liu, 2008) กล่าวว่ากำไรไหลเข้าของการลงทุนจากต่างประเทศในประเทศด้อยพัฒนาที่สุด (Least developed country) จะนำมาซึ่งการถ่ายทอดความรู้ในด้าน R&D และจะก่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ การลงทุนจากต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ทำให้เกิดการจ้างงาน และเพิ่มสวัสดิการของประเทศรับทุน คำกล่าวนี้สอดคล้องกับ UNCTAD (1999 cited in Velde, 2006) ที่ว่าการลงทุนจากต่างประเทศจะส่งผลในหลายด้านต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น การ

จ้างงานและการสร้างรายได้ การสะสมทุนและการเข้าถึงตลาด โครงสร้างตลาด เทคโนโลยีและทักษะ รายได้ทางการคลัง และวัฒนธรรมทางการเมืองและประเด็นทางสังคม และยังคงคล้องกับ Dauda (2007 cited in Adegbite & Ayadi, 2010) ที่ว่าการลงทุนจากต่างประเทศจะส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านการค้า โดยประเทศผู้รับทุนจะใช้กลยุทธ์ในการทดแทนการนำเข้าและส่งเสริมการส่งออก โดย Stefanovic (2008) ยังเสริมว่าการลงทุนจากต่างประเทศมีความสำคัญอย่างมากทั้งประเทศผู้รับทุนและประเทศผู้ลงทุน โดยในประเทศผู้รับทุนจะก่อให้เกิดการเจริญเติบโตในกิจกรรมทางธุรกิจเพิ่มขึ้นจากการส่งออก และการจ้างงาน รวมทั้งเกิดการเริ่มและเร่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศ และ Chaudhry (2013) ระบุว่า การลงทุนจากต่างประเทศเป็นแหล่งสำคัญในการยกระดับและพัฒนาเศรษฐกิจและช่วยเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการพัฒนาของประเทศผู้รับทุน โดย Kumar (2002 cited in Liargovas & Skandalis, 2011) ระบุว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เอื้อจะมีแนวโน้มที่จะดึงดูดการไหลเข้าของเงินลงทุนจากต่างประเทศ

Wang (1990 cited in Liu, 2008) ได้ระบุถึงความเชื่อมโยงระหว่างการลงทุนจากต่างประเทศและการเติบโตของทุนมนุษย์ว่า เมื่อมีการลงทุนจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นจะทำให้เกิดการลงทุนในทุนมนุษย์มากขึ้นซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพในประเทศผู้รับทุน สอดคล้องกับ Li and Liu (2005 cited in Vu & Noy, 2009) ที่พบว่าการลงทุนจากต่างประเทศไม่เพียงจะส่งผลกระทบต่อ การเจริญเติบโตทางตรงเท่านั้น แต่ยังส่งผลทางอ้อมผ่าน คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ และยัง สอดคล้องกับ Blonigen (2005 cited in Freckleton et al., 2012) ที่ระบุว่า การลงทุนจากต่างประเทศจะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มของเงินทุน และยังเป็นแหล่งที่มาของเทคโนโลยีใหม่ การบริหารจัดการด้านเทคนิคและความรู้ และในที่สุดก็เป็นที่มาของการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยการลงทุนจากต่างประเทศสามารถเพิ่มการเจริญเติบโตโดยช่วยให้ประเทศผู้รับทุนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยที่ไม่สามารถหาได้ในประเทศ ในขณะที่ Moran et al. (2005 cited in Singhanian & Gupta, 2011) ระบุว่าผลกระทบของการลงทุนจากต่างประเทศต่อการเจริญเติบโตของประเทศรับทุนขึ้นอยู่กับระดับการเปิดกว้างทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุนเอง การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจมากขึ้นจะมีผลกระทบเชิงบวกในการลงทุนจากต่างประเทศที่จะถูกถ่ายโอนไปยังประเทศผู้รับทุน ในทำนองเดียวกัน ข้อจำกัดทางเศรษฐกิจเชิงลบก็จะส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของการลงทุนจากต่างประเทศ สอดคล้องกับ Balasubramanyam et al. (1996 cited in Freckleton et al., 2012) ที่ว่าระบบและกฎระเบียบทางการค้าของประเทศผู้รับทุน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลและกระทบกับการลงทุนจากต่างประเทศซึ่งจะพบว่าผลกระทบของการลงทุน

จากต่างประเทศต่อการเจริญเติบโตเป็นบวกในกรณีของประเทศที่มีนโยบายส่งเสริมการส่งออก แต่จะเป็นเชิงลบในประเทศที่มีนโยบายทดแทนการนำเข้า และ Fedderke and Romm (2006 cited in Singhanian & Gupta, 2011) ยังระบุว่าในกรณีที่ประเทศไม่ได้มีเทคโนโลยีที่จำเป็น ทรัพยากร และทักษะ สิ่งเหล่านี้สามารถมีได้โดยผ่านการลงทุนจากต่างประเทศแต่ความสามารถของประเทศผู้รับทุนจะสามารถดูดซับทรัพยากรเหล่านี้ และสร้างการเจริญเติบโตที่ประสบความสำเร็จขึ้นได้เพียงใดอยู่กับนโยบายของประเทศผู้รับทุนเอง สอดคล้องกับ Hermes and Lensink (2003 cited in Freckleton et al., 2012) ที่ว่าการลงทุนจากต่างประเทศและการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับความสามารถในการดูดซับของประเทศผู้รับทุน ซึ่งจะถูกกำหนดโดยปัจจัยต่าง ๆ เช่น คุณภาพของทุนมนุษย์ ระดับของการพัฒนาทางการเงิน ภาคการ พัฒนาเทคโนโลยี และคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐาน

แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

1. Daniels and Radebaugh (2001) แบ่งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการลงทุนจากต่างประเทศเป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ

1.1 การขยายโอกาสในการขาย ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงในการดำเนินงานในต่างประเทศ โดยจะประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย คือ การขนส่ง ข้อจำกัดทางการค้า ผลกระทบจากประเทศแหล่งกำเนิด และการเปลี่ยนแปลงในต้นทุนจากการเปรียบเทียบผลของยอดขายของบริษัท

1.1.1 การขนส่ง (Transportation) เมื่อบริษัทเพิ่มค่าใช้จ่ายในการขนส่งไปยัง ต้นทุนการผลิต สินค้าบางอย่างเป็นสิ่งที่ทำไม่ได้ที่จะส่งไปเป็นระยะทางไกล ๆ เช่น บริษัทผลิตยางรถยนต์ตัดสินใจที่จะลงทุนในสหรัฐอเมริกา ส่วนหนึ่งเป็นเพราะค่าใช้จ่ายในการขนส่งยางสูงเกินไป เมื่อบริษัทย้ายไปต่างประเทศเพื่อสินค้าเดียวกันกับที่ผลิตในประเทศผู้ลงทุนเอง การลงทุนจากต่างประเทศแบบนี้จึงเป็นการขยายตัวในแนวนอน

1.1.2 ข้อจำกัดทางการค้า (Trade restrictions) มีการจำกัดการนำเข้าจากรัฐบาลดังนั้นบริษัทอาจจะต้องผลิตในต่างประเทศที่มีการขายในประเทศเหล่านั้น เช่น บริษัทผลิตลิปส์ เข้าไปลงทุนแบบการลงทุนจากต่างประเทศในการผลิตลิปส์ในจีนเพราะข้อจำกัดในการนำเข้าของจีนทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้บริษัทต่างประเทศส่งออกมายังจีน

1.1.3 ผลกระทบจากประเทศแหล่งกำเนิด (Country of origin effects) มาตรการทางกฎหมายที่รัฐบาลกำหนดไม่ได้เป็นอุปสรรคทางการค้าเฉพาะกับสินค้าที่แข่งขันกับประเทศอื่น ความต้องการของผู้บริโภคอาจกำหนดข้อจำกัด ผู้บริโภคอาจต้องการที่จะซื้อสินค้าที่

ผลิตในประเทศของตัวเองมากกว่าประเทศอื่นหรืออาจจะเชื่อว่าสินค้าจากประเทศที่ได้รับจะดีกว่า เช่น รถยนต์เยอรมัน และน้ำหอมฝรั่งเศส

1.1.4 การเปลี่ยนแปลงต้นทุนเปรียบเทียบ (Changes in comparative Costs)

บริษัทอาจประสบความสำเร็จในการส่งออกเนื่องจากประเทศมีต้นทุนที่ได้เปรียบ ข้อได้เปรียบด้านต้นทุนในประเทศผู้ลงทุนขึ้นอยู่กับราคาและประสิทธิภาพของแต่ละปัจจัย ขนาดในการดำเนินงานของบริษัท ต้นทุนในการขนส่งสินค้า และกฎระเบียบในการที่จะผลิต ไม่มีเงื่อนไขเหล่านี้เป็นแบบคงที่ ดังนั้นสถานที่ตั้งที่ใช้ต้นทุนน้อยอาจมีการเปลี่ยนแปลงจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง

1.2 การได้มาซึ่งทรัพยากร บริษัทอาจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ จากการซื้อสินค้าหรือบริการในต่างประเทศ จากเหตุผลบางอย่างในการซื้อทรัพยากรจากต่างประเทศ

1.2.1 การบูรณาการในแนวตั้ง (Vertical integration) เป็นการควบคุมของบริษัทในขั้นตอนที่แตกต่าง (บางครั้งเรียกว่าห่วงโซ่คุณค่า) ในการผลิตสินค้าจากวัตถุดิบสู่การผลิตเพื่อจำหน่ายขั้นสุดท้าย ซึ่งสินค้าและตลาดมีความซับซ้อนมากขึ้น บริษัทจำเป็นต้องรวมทรัพยากรที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งประเทศ

1.2.2 สร้างเหตุผลในการผลิต (Rationalized production) บางบริษัทผลิตขึ้นส่วนที่แตกต่างกัน หรือบางส่วนที่แตกต่างกันในสายผลิตภัณฑ์ในส่วนต่าง ๆ ของโลกจากการใช้ประโยชน์ในต้นทุนค่าแรงงานที่ต่ำ เงินทุน และวัตถุดิบ ตัวอย่างเช่น โรงงานเม็กซิกันจำนวนมากมีการบูรณาการกับการดำเนินงานในประเทศสหรัฐอเมริกา สินค้าที่สำเร็จรูปจะถูกส่งออกจากสหรัฐไปยังเม็กซิโกในส่วนที่ใช้แรงงานเข้มข้นในการผลิต ในกรณีของการบูรณาการในแนวตั้ง บริษัทเลือกที่จะเป็นเจ้าของโรงงานผลิตในประเทศที่แตกต่างกันเพื่อให้แน่ใจว่าการไหลของการผลิตมีความราบรื่น

1.2.3 การเข้าถึงทรัพยากรการผลิต (Access to production resources) การแสวงหาทรัพยากรในต่างประเทศบางส่วน เช่น แรงงาน เงินทุน เทคโนโลยี หรือข้อมูล ที่มีไม่พอในประเทศผู้ลงทุน บริษัทจะลงทุนในต่างประเทศจากการได้รับความสามารถบางอย่างสำหรับองค์กร เช่น บริษัทอุปกรณ์ดิจิทัลทำการลงทุนในประเทศอินเดียจากการเข้าถึงคนเก่งด้านซอฟต์แวร์ในอินเดีย

1.2.4 ทฤษฎีวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ (The product life cycle theory) การผลิตมักจะย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งซึ่งผลิตภัณฑ์เคลื่อนผ่านวงจรชีวิตของมัน ในระหว่างขั้นตอนแนะนำการผลิตเกิดขึ้นในเพียงประเทศเดียวเท่านั้น จากนั้นขั้นตอนการ

เจริญเติบโตจะย้ายการผลิตไปยังประเทศอุตสาหกรรมอื่น ๆ และผู้ผลิตเดิมอาจตัดสินใจที่จะลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตในต่างประเทศเพื่อรับผลกำไรที่จะมี ในขั้นตอนอิมตัว การเปลี่ยนแปลงการผลิตส่วนใหญ่จะไปในประเทศเกิดใหม่ และบริษัทเดียวกันอาจตัดสินใจที่จะควบคุมการดำเนินงานนั้นด้วย

1.2.5. มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล (Governmental investment incentives) นอกจากมีการจำกัดการนำเข้า ประเทศมักส่งเสริมการไหลเข้าของ FDI โดยนำเสนอสิทธิประโยชน์ทางภาษี หรือเงินอุดหนุนอื่น ๆ แรงจูงใจดังกล่าวส่งผลกระทบต่อต้นทุนเปรียบเทียบในการผลิตระหว่างประเทศและดึงดูดบริษัทที่จะลงทุนในประเทศใดประเทศหนึ่ง

2. Moosa (2002) ระบุว่าการลงทุนจากต่างประเทศเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองของความต้องการทางธุรกิจขั้นพื้นฐาน จึงมีแรงจูงใจให้บริษัททำการลงทุนทางตรงในต่างประเทศมีดังต่อไปนี้

2.1 ความต้องการตลาด เมื่อการเจริญเติบโตของยอดขายมีข้อจำกัดในตลาดภายในประเทศ บริษัทจะพิจารณาถึงการขยายตัวไปต่างประเทศ โดยการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตในต่างประเทศ ซึ่งจะช่วยให้บริษัทใช้ประโยชน์จากการประหยัดจากขนาด หากตลาดมีอัตรากำไรที่สูงขึ้นแล้วบริษัทจะย้ายเข้ามาในตลาดเหล่านี้

2.2 ความต้องการประสิทธิภาพการผลิต จะกระตุ้นให้บริษัทไปผลิตในประเทศที่มีปัจจัยการผลิตทรัพยากรที่ค่อนข้างถูก ซึ่งเป็นเหตุผลที่บริษัทอเมริกันลงทุนในประเทศเม็กซิโกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น

2.3 ความต้องการวัตถุดิบ โดยการหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายในการขนส่งที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าวัตถุดิบที่จะใช้งานในประเทศผู้ลงทุน บริษัทจะตั้งโรงงานผลิตที่ใกล้เคียงกับแหล่งที่มาของวัตถุดิบในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต่างประเทศเป็นตลาดสำหรับสินค้าสำเร็จรูป เช่นปิโตรเลียม โลหะการทำเหมืองแร่ ผลิตภัณฑ์ป่าไม้ และกิจกรรมที่การเพาะปลูก

2.4 ความต้องการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ความต้องการข้อมูลและเทคโนโลยีมีแรงจูงใจการลงทุนโดยตรงในบริษัทของสหรัฐอเมริกาในการผลิตซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ และบริษัทฯ เป็นต้น

2.5 การลดหรือกระจายความเสี่ยง ปัจจัยเสี่ยงทำให้การลงทุนจากต่างประเทศไปยังประเทศที่ถูกพิจารณาว่ามีเสถียรภาพมากและมีความเสี่ยงทางการเมืองต่ำ เช่น กรณีบริษัทข้ามชาติของฮ่องกงพยายามที่จะกระจายการดำเนินงานเพราะความไม่แน่นอนเกี่ยวกับการคืนฮ่องกงไปยังประเทศจีนในปี ค.ศ. 1997

2.6 บุรณาการการดำเนินงาน การบูรณาการในแนวดิ่งจะประสบความสำเร็จเมื่อบริษัทอ่อนคลายในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการผลิต เช่น การบูรณาการในแนวดิ่งจะประสบความสำเร็จในอุตสาหกรรมน้ำมันเมื่อบริษัทดำเนินธุรกิจในการดำเนินงานตั้งแต่การสำรวจและการกลั่นจนถึงการค้าปลีก ซึ่งจะเป็นประโยชน์เพราะจะส่งผลถึงความมั่นใจในการส่งมอบระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ของการผลิต

2.7 องค์ความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายโอน หากบริษัทพัฒนาความเชี่ยวชาญในการผลิตสินค้าบางอย่างและถ้าเป็นเรื่องยากในการถ่ายโอนความรู้นี้ บริษัทก็จะมี การขยายตัวไปต่างประเทศ

2.8 การป้องกันความรู้ บริษัทอาจมีความเชี่ยวชาญบางอย่างที่ไม่ต้องการที่จะถ่ายโอน ในกรณีนี้บริษัทจะผลิตในต่างประเทศด้วยตัวเอง

2.9 การป้องกันชื่อเสียง เพื่อปกป้องตราสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ บริษัทอาจตัดสินใจที่จะดำเนินการผลิตในต่างประเทศ

2.10 การใช้ประโยชน์จากชื่อเสียง บริษัทที่มีชื่อเสียงที่ดีอาจจะใช้ประโยชน์โดยการขยายตัวไปต่างประเทศ เช่น ธนาคารระหว่างประเทศจะสามารถดึงดูดเงินฝากเมื่อตั้งสาขาในต่างประเทศ

2.11 การหลีกเลี่ยงภาษีศุลกากรและโควตา ตัวอย่างเห็นได้จากผู้ผลิตรถยนต์ของญี่ปุ่นสร้างโรงงานผลิตในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อมีการผลิตในต่างประเทศจะทดแทนการส่งออกที่อาจอยู่ภายใต้ภาษีและโควตา

2.12 อัตราแลกเปลี่ยน บริษัทจะย้ายเข้าไปอยู่ในประเทศที่มีสกุลเงินที่อ่อนแอเพราะค่าใช้จ่ายในการเริ่มต้นจะอยู่ในระดับต่ำ โดยทั่วไปบริษัทเลือกที่จะสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตในประเทศที่มีสกุลเงินที่อ่อนแอหรือมีการประเมินมูลค่าที่ต่ำกว่าความเป็นจริงและขายสินค้าในประเทศที่มีสกุลเงินที่มีความแข็งแกร่งหรือการประเมินมูลค่าที่สูง

2.13 ความสัมพันธ์กับบริษัทข้ามชาติอื่น ๆ บางส่วนของบริษัทข้ามชาติขยายไปต่างประเทศเพราะปฏิบัติตามคนอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับธนาคารและสถาบันการเงิน บริษัทข้ามชาติตัดสินใจที่จะจัดตั้งบริษัทย่อยในต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งธนาคารหรือสถาบันการเงินที่ให้บริการบริษัทในประเทศผู้ลงทุนอาจจะเปิดสาขาในต่างประเทศเหมือนกันเพื่อที่จะให้บริการทางการเงินการธนาคารและความต้องการของบริษัทย่อย

3. Ozawa (2005) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกไปดำเนินธุรกิจนอกประเทศ
เนื่องมาจาก

3.1 เพื่อการได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบจากรายได้ในการดำเนินงานจากการลงทุนจากต่างประเทศโดยการใช้ประโยชน์สูงสุดในสินทรัพย์ขององค์กรที่ไม่เหมาะสมกับสภาพธุรกิจที่บริษัทแม่จากการเปลี่ยนแปลง (เช่น ค่าจ้างที่สูงขึ้น และการแข็งค่าของสกุลเงินในประเทศของบริษัทแม่)

3.2 เพื่อสร้างความมั่นคงในการนำทรัพยากรธรรมชาติในต่างประเทศมาใช้

3.3 เพื่อหลีกเลี่ยงกิจกรรมทางเศรษฐกิจจากความเข้มข้นของมลพิษสูงที่ประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่

3.4 เพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้าและในขณะเดียวกันยังคงรักษาส่วนแบ่งการตลาดผ่านการผลิตในท้องถิ่นและการจัดจำหน่ายโดยตรง

3.5 เพื่อพัฒนาประโยชน์จากการแข่งขันในความร่วมมือกับประเทศคู่แข่งผ่านพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ใน R&D และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาด

3.6 เพื่อหนีออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่และค้นหาสถานที่ตั้งที่ดีขึ้น

4. Rugman et al. (2006) ระบุว่า มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนจากต่างประเทศซึ่งรวมถึงการเพิ่มยอดขายและผลกำไร การมีโอกาสที่จะเข้าตลาดที่เติบโตอย่างรวดเร็ว การลดต้นทุน การดึงดูดจากการตั้งสหภาพทางเศรษฐกิจ การปกป้องตลาดในประเทศ การปกป้องตลาดต่างประเทศ และการแสวงหาเทคโนโลยีและการบริหารจัดการความรู้

5. Dana, Welpe, Han, and Ratten (2008) ได้อ้างถึงงานวิจัยของ Badri (1996, 1999), Dunning (1980, 1988), Ferdows (1997), Hoffmann and Schniederjans (1994), MacCarthy and Atthirawong (2003), Porter (1990) และ Schmenner (1982) พบว่ามีอย่างน้อย 8 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนจากต่างประเทศ คือ

5.1 การเข้าถึงต้นทุนที่ต่ำของปัจจัยการผลิต

5.2 การเข้าถึงตลาดและการสนับสนุนการค้าและการจัดจำหน่าย

5.3 ความใกล้ชิดกับลูกค้าและสนับสนุนการให้บริการ

5.4 การเข้าถึงเทคโนโลยี

5.5 การเข้าถึงทรัพยากรและวัตถุดิบ

5.6 การตอบโต้คู่แข่งและการแสวงหาสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์อื่น ๆ

5.7 สิทธิประโยชน์และผลประโยชน์ทางภาษี

5.8 การเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานที่ดีเยี่ยม

6. Dunning and Lundan (2008) ระบุถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผลิตในต่างประเทศที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น เมื่อบริษัทได้จัดตั้งขึ้นและนักลงทุนมีประสบการณ์ต่างประเทศแล้ว ในขั้นแรกบริษัทส่วนใหญ่จะลงทุนนอกประเทศจากการได้รับทรัพยากรธรรมชาติหรือการเข้าถึงตลาดใหม่ ในขณะที่บริษัทเพิ่มระดับความเป็นบริษัทข้ามชาติมากขึ้น อย่างไรก็ตามบริษัทเหล่านี้อาจจะใช้กิจกรรมต่างประเทศเป็นวิธีการที่จะสามารถปรับปรุงตำแหน่งการตลาดในระดับสากล โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยหลัก ได้ดังนี้

6.1 แสวงหาทรัพยากรธรรมชาติ (The natural resource seekers)

6.1.1 การต้องการแสวงหาทรัพยากรทางกายภาพ โดยแรงจูงใจในการลดค่าใช้จ่ายและความมั่นคงในการจัดหาทรัพยากร การแสวงหาทรัพยากรรวมถึงแหล่งเชื้อเพลิงธรรมชาติ แร่ในอุตสาหกรรม โลหะและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ในช่วงที่ผ่านมากการลงทุนประเภทจะมีขึ้นจากนักลงทุนจีน และอินเดียที่เข้าไปลงทุนในทวีปแอฟริกา ในขณะที่การลงทุนจากต่างประเทศที่เป็นการบริการจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เช่น การท่องเที่ยว บริการรถเช่า การขุดเจาะน้ำมัน การก่อสร้าง บริการทางการแพทย์และการศึกษา

6.1.2 การแสวงหาทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบสิ้นเปลืองที่อุดมสมบูรณ์ ราคาถูก และมีแรงจูงใจในแรงงานไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือ โดยการลงทุนจากต่างประเทศชนิดนี้มักจะทำเนิกรในการผลิตและการบริการจากบริษัทข้ามชาติในประเทศที่มีต้นทุนแรงงานสูง และจัดตั้งบริษัทสาขาในประเทศที่มีต้นทุนแรงงานที่ต่ำกว่าในการผลิตสินค้าขั้นกลางหรือขั้นสุดท้ายที่ใช้แรงงานเข้มข้น สำหรับการส่งออก ส่วนใหญ่กิจกรรมของบริษัทข้ามชาติกลุ่มนี้จะเป็นอุตสาหกรรมที่ทันสมัยมากขึ้นในประเทศกำลังพัฒนา

6.1.3 การแสวงหาทรัพยากรจากความต้องการของบริษัทที่ต้องการรับความสามารถทางเทคโนโลยี การจัดการหรือความเชี่ยวชาญด้านการตลาด และทักษะด้านองค์กร ตัวอย่างเช่น ความร่วมมือทางพันธมิตรจากบริษัทของเกาหลีใต้ หวัน และอินเดีย กับบริษัทในสหภาพยุโรป หรือสหรัฐฯ ในภาคที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

6.2 แสวงหาตลาด (The market seekers) การลงทุนในแสวงหาตลาดอาจจะดำเนินการเพื่อรักษาหรือป้องกันตลาดที่มีอยู่หรือจะใช้ประโยชน์หรือการส่งเสริมตลาดใหม่ นอกเหนือจากขนาดของตลาดและโอกาสในการเติบโตของตลาด มี 4 เหตุผลหลัก ซึ่งอาจทำให้บริษัทมีส่วนร่วมในการลงทุนจากการแสวงหาตลาด

6.2.1 ชัฟฟลายเออร์หลักหรือลูกค้าได้จัดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในต่างประเทศเพื่อการผลิตและเพื่อที่จะรักษาธุรกิจที่ต้องปฏิบัติตามชัฟฟลายเออร์หลักหรือลูกค้าใน

ต่างประเทศ เช่น บริษัทซัพพลายเออร์ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของญี่ปุ่นเข้าไปจัดตั้งบริษัทสาขาเพื่อผลิตในสหรัฐอเมริกาหรือตัดสินใจร่วมทุนกับบริษัทของสหรัฐในการจัดหาในสหรัฐสำหรับประกอบรถยนต์ญี่ปุ่น

6.2.2 สินค้าที่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับบรรณนิยมหรือความต้องการของท้องถิ่น เพื่อประเพณีวัฒนธรรม นอกจากนี้ ถ้าปราศจากการทำความเข้าใจกับภาษาท้องถิ่น ประเพณีทางธุรกิจ ข้อกำหนดทางกฎหมาย และวิธีการทางการตลาด ผู้ผลิตจากต่างประเทศอาจเสียเปรียบในการเผชิญกับบริษัทท้องถิ่นในการขายสินค้าอุปโภคบริโภค

6.2.3 เพื่อให้การให้บริการในตลาดท้องถิ่นจากสิ่งอำนวยความสะดวกที่อยู่ใกล้เคียงการผลิตและค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมของการดำเนินการน้อยกว่าการจัดหาจากรยะไกล การผลิตสินค้าที่ค่อนข้างมีค่าขนส่งราคาแพง และผลิตได้ในเชิงเศรษฐกิจในปริมาณขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะตั้งอยู่ใกล้กับผู้บริโภคมากกว่าซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการขนส่งค่อนข้างน้อย และผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมในการประหยัดต่อขนาดในการผลิต

6.2.4 เหตุผลสำหรับการลงทุนในการแสวงหาตลาดของบริษัทข้ามชาติอาจคิดว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นในฐานะส่วนหนึ่งของการผลิตของโลกและกลยุทธ์การตลาด ดังนั้น บริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ส่วนใหญ่ถูกรอบงำโดยผู้ขายน้อยรายระหว่างประเทศ การลงทุนในกลยุทธ์การแสวงหาตลาดอาจจะมีการดำเนินการด้วยเหตุผลหรือการป้องกันเชิงรุก ประเภทของการลงทุนอาจเป็นเพื่อเป็นผู้นำหรือผู้เลียนแบบในการลงทุน ตัวอย่างเช่น ขนาดของตลาดที่มีศักยภาพในประเทศจีนได้ดึงดูดเงินทุนไหลเข้าเป็นประวัติการณ์

6.3 แสวงหาประสิทธิภาพ (The efficiency seekers) รูปแบบของการลงทุนจากต่างประเทศในการแสวงหาประสิทธิภาพมี 2 ประเภทหลัก ได้แก่

6.3.1 เพื่อใช้ประโยชน์จากความแตกต่างในความพร้อมที่มีและต้นทุนที่สัมพันธ์กันของปัจจัยการผลิตเบื้องต้นที่มีในประเทศที่แตกต่างกัน ซึ่งจะอธิบายได้มากที่สุดในการแบ่งงานกันทำของบริษัทข้ามชาติในการผลิต โดยในประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีกิจกรรมมูลค่าเพิ่มจากทุน เทคโนโลยี และสารสนเทศเข้มข้น และในประเทศกำลังพัฒนาจะมีกิจกรรมที่ใช้แรงงานและทรัพยากรธรรมชาติเข้มข้น

6.3.2 เกิดขึ้นในประเทศที่มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่คล้ายกัน ระบุว่ารายได้ ถูกออกแบบมาเพื่อใช้ประโยชน์จากการประหยัดจากขนาดและขอบเขต ความแตกต่างในบรรณนิยมของผู้บริโภค และความสามารถในการจัดหา

6.4 แสวงหากลยุทธ์ในสินทรัพย์ (The strategic asset seekers) ปกติการซื้อสินทรัพย์ของบริษัทต่างประเทศเพื่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในระยะยาวโดยเฉพาะอย่างยิ่งความยั่งยืนหรือความก้าวหน้าในการแข่งขันในระดับโลก

6.4.1 บริษัทอาจมีส่วนร่วมในการเป็นพันธมิตรกับบริษัทอื่นที่จะขัดขวางคู่แข่งจากการดำเนินการ

6.4.2 อาจจะควบรวมกับหนึ่งในคู่แข่งในต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการร่วมกันเผชิญหน้ากับคู่แข่งเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.4.3 อาจจะซื้อกลุ่มของซัพพลายเออร์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อครอบคลุมตลาดวัตถุดิบ

6.4.4 เพื่อที่จะหาทางที่จะเข้าถึงการจัดจำหน่ายดีขึ้นและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ในตราสินค้าของตัวเอง

6.4.5 อาจจะซื้อบริษัทที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่หลากหลายเพื่อที่จะสามารถตอบสนองลูกค้าที่หลากหลายมากขึ้น

6.4.6 อาจจะเข้าร่วมกับบริษัทท้องถิ่นเพื่อที่จะอยู่ในตำแหน่งที่ดีกว่าเพื่อความปลอดภัยในการทำสัญญากับรัฐบาลที่เข้าไปลงทุน

7. Salvatore (2013) ระบุว่าแรงจูงใจในการลงทุนจากต่างประเทศโดยทั่วไปจะเหมือนกันกับการลงทุนในตลาดทุนเนื่องจากการได้รับผลตอบแทนที่สูงและเพื่อกระจายความเสี่ยง เหตุผลนี้เพียงพอที่จะอธิบายการลงทุนในตลาดทุนระหว่างประเทศ แต่ไม่สามารถอธิบายได้ว่าทำไมบริษัทในท้องถิ่นไม่กู้ยืมเงินจากประเทศอื่น ๆ และทำการลงทุนเองในประเทศมากกว่ารับการลงทุนจากต่างประเทศเนื่องจากมีความคุ้นเคยกับสภาพท้องถิ่นและได้เปรียบในการแข่งขันกับนักลงทุนต่างประเทศ โดยมีคำอธิบายที่เป็นไปได้หลายประการ และที่สำคัญที่สุดคือบริษัทขนาดใหญ่จำนวนมาก (โดยปกติในตลาดผูกขาดและผู้ขายน้อยราย) มักจะมีความรู้บางประการในการผลิตหรือทักษะการบริหารที่มีลักษณะเฉพาะในการดำเนินงานที่นำไปใช้ในต่างประเทศและบริษัทต้องการที่จะรักษาการควบคุมโดยตรง ในกรณีดังกล่าวบริษัทจะทำการลงทุนจากต่างประเทศซึ่งอาจจะมีผลการบูรณาการในแนวนอน (Horizontal integration) หรือการผลิตสินค้าที่แตกต่างกันในต่างประเทศเมื่อเทียบกับการผลิตในบริษัทแม่ หรือผลการบูรณาการในแนวตั้ง (Vertical integration) เพื่อให้ได้รับการควบคุมในวัตถุดิบที่จำเป็นและทำให้แน่ใจว่ามีแหล่งทรัพยากรอย่างต่อเนื่องในราคาที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ และยังมีเหตุผลอื่น ๆ ในการลงทุนจากต่างประเทศ เช่น เพื่อหลีกเลี่ยงภาษีศุลกากรและข้อจำกัดอื่น ๆ ในประเทศที่กำหนดเกี่ยวกับการนำเข้าหรือเพื่อใช้

ประโยชน์ในเงินอุดหนุนจากรัฐบาลต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการลงทุนจากต่างประเทศ อีกทั้งยังมีเหตุผลอื่น ๆ ที่เป็นไปได้ เช่นจะเข้าสู่ตลาดต่างประเทศที่มีผู้ขายน้อยรายเพื่อที่จะมีส่วนร่วมในผลกำไร การซื้อบริษัทในต่างประเทศเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการแข่งขันในอนาคตและความสูญเสียที่เป็นไปได้ของตลาดส่งออกหรือเพราะเพียงบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ได้รับการจัดหาเงินทุนที่จำเป็นในการเข้าสู่ตลาด

8. Gandolfo (2014) ระบุว่าแรงจูงใจต่อการขยายตัวของบริษัทข้ามชาติมี 4 ประการ ได้แก่

8.1 ความก้าวหน้าในเทคนิคการผลิตที่ทำให้แตกต่างกันตอนการผลิตในส่วนที่แตกต่างกันที่สามารถอยู่ในสถานที่ที่แตกต่างกัน

8.2 ความก้าวหน้าในเทคโนโลยีการขนส่งที่มีราคาไม่แพงในการถ่ายโอนสินค้า (ทั้งสินค้าขั้นกลางและขั้นสุดท้าย)

8.3 ความก้าวหน้าในการเชื่อมโยงการให้บริการด้านการอำนวยความสะดวกในการประสานงานระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการผลิต การเชื่อมโยงการบริการเป็นกิจกรรม เช่น การขนส่ง การประกัน การสื่อสารโทรคมนาคม การควบคุมคุณภาพ การจัดการประสานงาน ที่ทำให้มีการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบริษัทสาขาในต่างประเทศ และระหว่างบริษัทสาขาในแต่ละประเทศ และบริษัทแม่

8.4 การปรับปรุงในความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ระบบกฎหมาย และขนบธรรมเนียมของประเทศอื่น ๆ ทำให้ง่ายในการตั้งค่างิจกรรมทางเศรษฐกิจ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมการผลิต)

ทฤษฎีการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

หลายทฤษฎีที่พยายามอธิบายแรงจูงใจในการลงทุนจากต่างประเทศ โดยทฤษฎีเหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนากรอบแนวคิดและวิวัฒนาการของระบบการลงทุนโดยตรงระหว่างประเทศ ซึ่งในแต่ละตัวทฤษฎีจะสามารถอธิบายทุกประเภทของการลงทุนจากต่างประเทศ ทั้งการไหลออกและไหลเข้าของการลงทุนจากต่างประเทศ ในระดับองค์กร ระดับอุตสาหกรรม และระดับประเทศ ซึ่งการลงทุนจากต่างประเทศได้รับการมองผ่านหลายทฤษฎีจากนักวิจัยที่แตกต่างกันไป โดยจะระบุปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลงทุนของบริษัทข้ามชาติจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบของการลงทุนจากต่างประเทศยังต้องมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Sethi, Guisinger, Phelan, & Berg, 2003)

ทฤษฎีลัทธิพาณิชย์นิยม (Mercantilism theory)

ลัทธิพาณิชย์นิยมเป็นทฤษฎีแรกของการค้าระหว่างประเทศ เกิดขึ้นในประเทศอังกฤษ ในช่วงกลางศตวรรษที่ 16 หลักการ ของลัทธิพาณิชย์นิยมจะมองว่าทองคำและเงินเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างความมั่งคั่งให้ชาติและการทำให้การค้าเข้มแข็งนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น ในขณะที่ทองและเงินเป็นเงินตราของการค้าระหว่างประเทศ ประเทศจะได้รับทองและเงินโดยการส่งออกสินค้า ในทางกลับกันการนำเข้าสินค้าจากประเทศอื่น ๆ จะส่งผลให้เกิดการไหลออกของเงินและทองไปยังประเทศเหล่านั้น ทฤษฎีหลักของลัทธิพาณิชย์นิยมจะให้ความสนใจที่สุดในการรักษาความ ได้เปรียบดุลการค้าของประเทศเพื่อการส่งออกมากกว่าการนำเข้า การทำเช่นนั้นประเทศจะสะสม ทองและเงินและจะเพิ่มความมั่งคั่งของชาติ บารมีและอำนาจ (Hill, 2010)

ข้อบกพร่องของลัทธิพาณิชย์นิยมคือดุลการค้าเป็นฝ่ายหนึ่งได้อีกฝ่ายต้องเสีย (Zero sum game) โดยจะได้รับผลประโยชน์ในประเทศใดประเทศหนึ่งและจะส่งผลเสียในประเทศอื่น ๆ พาณิชย์นิยมแนวใหม่ได้เอาอำนาจทางการเมืองด้วยพลังทางเศรษฐกิจและอำนาจทางเศรษฐกิจที่มีการเกินดุลของการค้า และมีหลายประเทศได้นำกลยุทธพาณิชย์นิยมแนวใหม่ที่ถูกออกแบบมา เพื่อเพิ่มการส่งออกและจำกัดการนำเข้า ตัวอย่างเช่น จีนมีการใช้พาณิชย์นิยมแนวใหม่โดยเจตนา รักษาค่าสกุลเงินของตนให้ต่ำเมื่อเทียบกับดอลลาร์สหรัฐในการขายสินค้าให้มากขึ้นในประเทศ สหรัฐอเมริกา และทำให้เพิ่มดุลการค้าและเงินสำรองเงินตราต่างประเทศ (Hill, 2010)

ทฤษฎีความได้เปรียบโดยสมบูรณ์ (Absolute advantage theory)

Adam Smith เป็นหนึ่งในนักเศรษฐศาสตร์คนแรกๆ ที่แสดงให้เห็นว่าทำไมประเทศได้รับ ประโยชน์จากการค้ากับประเทศอื่น ๆ ประเด็นการค้าระหว่างประเทศมีการเชื่อมต่อโดย Smith ใน ปี ค.ศ. 1776 ในงานเขียนที่ชื่อความมั่งคั่งของชาติ (Wealth of nations) โดย Smith ได้แย้งลัทธิ พาณิชย์นิยม และระบุว่าความมั่งคั่งของชาติจะขึ้นอยู่กับรายได้ของคนในประเทศ และ ความสามารถในการบริโภคแทนภาษี ในพาณิชย์นิยม Smith ได้นำเสนอนโยบายของการค้าเสรี คือการกำจัดภาษีในการนำเข้า Smith ได้ระบุ 4 เหตุผล ว่าทำไมประเทศจะได้รับจากการค้า คือ (1) กำไรจากอัตราแลกเปลี่ยนจากการค้า (2) มีการแข่งขันมากขึ้น (3) มีการแบ่งงานกันทำ (ซึ่งจะ ช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มความเชี่ยวชาญ) และ (4) การใช้ทักษะและทรัพยากรในประเทศที่ แตกต่างกัน Smith อ้างว่าประเทศที่แตกต่างกันในความสามารถจะผลิตสินค้าได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (Gionea, 2005)

หลักการของความได้เปรียบโดยสมบูรณ์อธิบายได้ว่า ประเทศผู้ส่งออกมีความเหนือกว่า ในความพร้อมและต้นทุนของสินค้าบางอย่าง และอาจจะเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพภูมิอากาศ

คุณภาพของที่ดิน และความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ หรือเพราะความแตกต่างใน แรงงาน เทคโนโลยี และผู้ประกอบการ (Gionea, 2005)

ทฤษฎีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative advantage theory)

ในปี ค.ศ. 1817 David Ricardo ศึกษาทฤษฎีที่แสดงให้เห็นว่าหากประเทศมีความ เชี่ยวชาญในการสินค้าที่มีความได้เปรียบมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ และซื้อสินค้า ที่มีข้อเสียเปรียบเชิงเปรียบเทียบที่มากที่สุด อีกนัยหนึ่งจะเน้นการเปรียบเทียบมากกว่าความ ได้เปรียบโดยสมบูรณ์ ทฤษฎีแสดงให้เห็นว่าทุกประเทศมีพื้นฐานสำหรับการค้า ความเชี่ยวชาญ และการค้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่นโยบายของชาติที่พึ่งตัวเอง (Gionea, 2005)

เปรียบเทียบการแข่งขันใด ๆ (ทักษะหรือความสามารถ) จะช่วยให้บริษัทเกิดการลดต้นทุน และมีรายได้ที่สูงขึ้น หรือมีความเสี่ยงที่ต่ำกว่าคู่แข่ง ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้ในการเปรียบเทียบในสอง บริษัทให้มีความสามารถในการแข่งขันในธุรกิจเดียวกัน บริษัทอาจใช้ความได้เปรียบต่อกลยุทธ์ ของตนในการได้รับปัจจัยการผลิตและสินค้าในสถานที่ตั้งที่มีราคาไม่แพง ตัวอย่างเช่น บริษัท ออสเตอร์เลียขายผ้าที่จะผลิตเสื้อผ้าให้อินโดนีเซียและซื้อกลับเสื้อผ้าสำเร็จรูป (Gionea, 2005)

ทฤษฎีการครอบครองปัจจัยการผลิต (Factor endowment theory)

ทฤษฎีการครอบครองปัจจัยการผลิตจะผลิตและส่งออกสินค้าที่มีปัจจัยการผลิตที่ตนมี ความอุดมสมบูรณ์จำนวนมากและจะนำเข้าสินค้าที่ต้องการจากการขาดปัจจัยการผลิต ทฤษฎีนี้ เป็นที่รู้จักกันในชื่อทฤษฎี Heckscher-Ohlin ซึ่งจะเป็นการขยายแนวคิดของการได้เปรียบเชิง เปรียบเทียบโดยพิจารณาในปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในประเทศและต้นทุนของปัจจัยการผลิต และยัง ช่วยอธิบายว่าทำไมประเทศที่มีปริมาณแรงงานที่ค่อนข้างใหญ่ เช่น จีนจะเน้นเพิ่มการผลิตสินค้าที่ ใช้แรงงานเข้มข้น ในขณะที่ประเทศ เช่น ประเทศเนเธอร์แลนด์จะเน้นการใช้ทุนมากกว่าแรงงาน อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ยังมีจุดอ่อนบางอย่าง คือ การที่บางประเทศมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเป็น ผลให้อาจพบว่าการนำเข้าสินค้าบางอย่างจะมีราคาถูกลงกว่าผลิตเอง อีกจุดอ่อน เช่นประเทศ สหรัฐอเมริกาส่งออกสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นและนำเข้าสินค้าที่ใช้ทุนเข้มข้น ซึ่งผลนี้ค้นพบโดย Wassily Leontief ที่รู้จักกันในชื่อ Leontief Paradox โดยได้อธิบายในมุมมองของคุณภาพใน ปัจจัยการผลิตด้านแรงงานมากกว่าแค่ชั่วโมงแรงงานในการทำงาน สหรัฐอเมริกาผลิตและส่งออก สินค้าเทคโนโลยีมากที่ต้องใช้แรงงานที่มีการศึกษาสูง (Rungman & Collinson, 2006)

ทฤษฎีวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ระหว่างประเทศ (International product life cycle theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Vernon (1966 cited in Moosa, 2002) เพื่ออธิบายการขยายตัวของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกาหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง ตามทฤษฎีผลิตภัณฑ์จะผ่านวงจรของการเริ่มต้น การเจริญเติบโต ชะลอตัวลงและเสื่อมถอย ลำดับที่สอดคล้องกับกระบวนการของการแนะนำ แพร่กระจาย เจริญเติบโตเต็มที่ และเสื่อมสภาพ (Vernon, 1971 cited in Moosa, 2002)

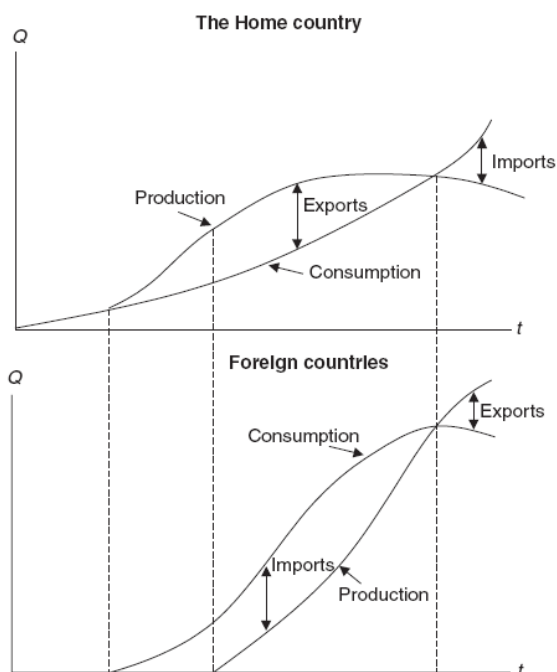
ทฤษฎีวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์เป็นทฤษฎีที่อธิบายทั้งการลงทุนจากต่างประเทศและการค้าระหว่างประเทศ โดยถือว่าการค้าและการลงทุนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเดียวกันในการใช้ประโยชน์จากตลาดต่างประเทศ โดย 3 ขั้นตอน ของวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. การผลิตเริ่มต้นที่จะเกิดขึ้นที่ประเทศผู้ลงทุน ใกล้ชิดกับลูกค้าและเพราะความจำเป็นที่จะต้องมีประสิทธิภาพจากการประสานงานระหว่าง R&D และหน่วยการผลิต ในระหว่างขั้นตอนของวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ ความต้องการสำหรับผลิตภัณฑ์ใหม่ราคาจะไม่มีควมยืดหยุ่น และเพื่อให้บริษัทที่สร้างนวัตกรรมสามารถตั้งราคาที่สูงกว่าคู่แข่ง เมื่อเวลาผ่านไปผลิตภัณฑ์ได้รับการปรับปรุงซึ่งจะขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกค้า ถึงจุดนี้ ความต้องการได้มาจากลูกค้าที่อาศัยอยู่ในประเทศผู้ลงทุนเอง

2. ขั้นที่สองมีการกำหนดและส่งออกผลิตภัณฑ์ไปยังประเทศที่มีระดับรายได้สูงหรือจากความต้องการในประเทศที่พัฒนาแล้ว ขณะที่ความต้องการนี้ยังคงเติบโตและการแข่งขันเกิดขึ้น บริษัทที่มีนวัตกรรมจะอาศัยการลงทุนจากต่างประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ในขั้นตอนนี้ ประเทศผู้ลงทุนจะเป็นผู้ส่งออกผลิตภัณฑ์ในขณะที่ต่างประเทศเป็นผู้นำเข้า

3. ขั้นที่สามเป็นลักษณะมาตรฐานที่สมบูรณ์ของผลิตภัณฑ์และขั้นตอนการผลิต ซึ่งไม่ได้ครอบครองแต่เพียงผู้เดียวจากบริษัทที่สร้างนวัตกรรม ในขั้นนี้การแข่งขันด้านราคาจากผู้ผลิตอื่น ๆ บังคับให้บริษัทต้องลงทุนในประเทศกำลังพัฒนา การแสวงหาข้อได้เปรียบด้านต้นทุนประเทศผู้ลงทุนจะกลายเป็นผู้นำเข้าในขณะที่ต่างประเทศเป็นผู้ส่งออก

ดังนั้น การลงทุนจากต่างประเทศจะเกิดขึ้นเมื่อต้นทุนการผลิตกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพิจารณา เมื่อสินค้ามาถึงครบกำหนดและได้มาตรฐานจึงย้ายฐานการผลิตเพื่อรักษาตำแหน่งในการแข่งขันของบริษัทกับคู่แข่งในประเทศและต่างประเทศ ภาพที่ 2-1 แสดงให้เห็นถึงรูปแบบของการผลิต การบริโภค การส่งออก และการนำเข้าในช่วงเวลาเป็นผลิตภัณฑ์ที่ต้องผ่านวงจรชีวิต (Moosa, 2002)



ภาพที่ 2-1 การผลิตและการบริโภคในช่วงของวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ (Moosa, 2002)

ทฤษฎีความแตกต่างจากอัตราผลตอบแทน (The differential rates of return theory)

ทฤษฎีความแตกต่างของอัตราผลตอบแทนเป็นหนึ่งในพยายามแรกที่จะอธิบายถึงการไหลของการลงทุนจากต่างประเทศ ทฤษฎีนี้อธิบายว่าเงินทุนจะไหลออกจากประเทศที่มีอัตราผลตอบแทนต่ำไปยังประเทศที่มีอัตราผลตอบแทนในระดับสูง จากนั้นจะเข้าไปอยู่ในกระบวนการที่นำไปสู่ความเท่าเทียมกันและในที่สุดจะทำให้เห็นอัตราผลตอบแทนที่แท้จริง เหตุผลในทฤษฎีนี้คือบริษัทจะมองการลงทุนจากต่างประเทศในลักษณะที่จะถือเอาผลตอบแทนส่วนเพิ่ม (Marginal return) จากต้นทุนส่วนเพิ่ม (Marginal cost) ของเงินทุน และมองความเสี่ยงเป็นกลาง ทำให้มีตัวแปรเพียงการตัดสินใจในการลงทุน ความเป็นกลางของความเสี่ยงในกรณีนี้แสดงให้เห็นว่านักลงทุนจะพิจารณาการลงทุนจากต่างประเทศทดแทนกันแบบสมบูรณ์ (Moosa, 2002)

ปัญหาหนึ่งที่มีในทฤษฎีนี้คือ จะไม่สอดคล้องกับข้อสังเกตจากประเทศที่มีการไหลเข้าและไหลออกของการลงทุนจากต่างประเทศในเวลาเดียวกัน เพราะอัตราผลตอบแทนที่แตกต่างกันหมายถึงเงินทุนไหลในทิศทางเดียวเท่านั้นจากประเทศที่อัตราต่ำไปยังประเทศที่อัตราสูง การตรวจสอบทฤษฎีทำได้โดยครั้งแรกบริษัทข้ามชาติอาจทำการลงทุนจากต่างประเทศด้วยเหตุผลอื่นนอกเหนือจากกำไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะสั้นและระยะกลาง เช่นอาจจะเป็นการเพิ่มยอดขาย

ให้เป็นไปตามเป้าหมายในการเพิ่มส่วนแบ่งการตลาด หรืออาจจะไม่ใช่ทางการเงินอย่างทั้งหมด แต่อาจเป็นการสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการกีดกันทางการค้า โดยทั่วไปบริษัทข้ามชาติจะต้องเผชิญกับความมากมายหลายหลากของวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานระหว่างประเทศของตนและวัตถุประสงค์เหล่านี้มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อย่างไรก็ตาม การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจ ในการลงทุนจากต่างประเทศไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนแต่ยังเกี่ยวกับความเสี่ยงแทนการเพิ่มอัตราผลตอบแทน และวัตถุประสงค์อาจจะมีการเพิ่มอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยของความเสี่ยง (หรือเพื่อลดความเสี่ยงต่อหน่วยของผลตอบแทน) ซึ่งจะเติมเต็มโดยทฤษฎีการกระจายความเสี่ยง สุดท้ายทฤษฎีความแตกต่างจากอัตราผลตอบแทนไม่ได้อธิบายว่าทำไม บริษัทต้องการในการลงทุนโดยตรงมากกว่าการลงทุน (Moosa, 2002)

ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ (International capital movements theory)

ทฤษฎีนี้มีสมมุติฐานที่ว่า การลงทุนจากต่างประเทศเป็นผลมาจากความแตกต่างระหว่างอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในประเทศ การลงทุนจากต่างประเทศจะไหลออกจากประเทศที่มีผลตอบแทนต่ำไปยังประเทศที่คาดว่าจะให้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น สมมุตินี้ได้มาจากทฤษฎีการลงทุนแบบเดิมที่สันนิษฐานว่าวัตถุประสงค์หลักของบริษัทคือการเพิ่มผลกำไร (Talluri, 1998) จนกระทั่งปี ค.ศ.1960 การลงทุนจากต่างประเทศถูกมองว่าเป็นรูปแบบของการไหลของเงินทุนระหว่างประเทศ ทฤษฎีแสดงให้เห็นว่าการไหลของเงินทุนจะย้ายระหว่างประเทศจากความสัมพันธ์ของความแตกต่างในอัตราดอกเบี้ยในประเทศที่แตกต่างกัน (Hymer, 1979 cited in Kusluvan, 1998) และยังระบุว่าอัตราดอกเบี้ยจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับอัตราของปัจจัยการผลิต ใช้อำนาจของแรงงาน ทุน และส่วนชดเชยความเสี่ยง (Hymer, 1979 cited in Kusluvan, 1998) ด้วยแนวคิดเดียวกันยังเชื่อว่าบริษัทข้ามชาติเกิดขึ้นในประเทศที่มีผลตอบแทนในการลงทุนสูง (Parry, 1980 cited in Kusluvan, 1998) ซึ่งเห็นได้ชัดว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างการลงทุนในตลาดทุนและการลงทุนทางตรง ดังนั้น จึงเป็นคำอธิบายที่ล้มเหลวในด้านที่ว่า (1) บริษัทข้ามชาติไม่เป็นเพียงการถ่ายโอนเงินทุนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการถ่ายโอน เทคโนโลยี ทักษะการจัดการและองค์กร ซึ่งจะถูกโอนภายใต้การควบคุมของบริษัท (Dunning, 1979 cited in Kusluvan, 1998) (2) บริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่ได้ไปในประเทศที่ด้อยในปัจจัยการผลิตใช้อำนาจกับทุน (Hennart, 1982 cited in Kusluvan, 1998) (3) สหรัฐอเมริกาดึงดูดการลงทุนในตลาดทุน แต่จะส่งออกไปลงทุนจากต่างประเทศไปต่างประเทศ (Caves, 1982 cited in Kusluvan, 1998) (4) บางประเทศเป็นทั้งประเทศผู้ลงทุนและผู้รับทุนสำหรับบริษัทข้ามชาติ (Kusluvan, 1998)

ทฤษฎีความไม่สมบูรณ์ของตลาด (Market imperfections theory)

ทฤษฎีนี้เป็นที่รู้จักกันในชื่อทฤษฎี อำนาจผูกขาดหรือมีผู้ขายน้อยราย (Monopolistic or oligopolistic) ความไม่สมบูรณ์ของโครงสร้างตลาด (Structural market imperfection) อำนาจทางการตลาด (Market power) องค์การอุตสาหกรรม (Industrial organization) (Kusluvan, 1998) เพื่อที่จะอธิบายการกระจายของบริษัทข้ามชาติของสหรัฐอเมริกา โดย Hymer (1960 cited in Kusluvan, 1998) พยายามตั้งสมมติฐานว่า (1) ทำไมบริษัทจึงไปต่างประเทศ (2) สามารถที่จะอยู่รอดได้อย่างไรในตลาดต่างประเทศ ซึ่งต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในขั้นต้นเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทท้องถิ่น และ (3) ทำไมบริษัทต้องการที่จะรักษาความเป็นเจ้าของและการควบคุมกรณีที่มีการลงทุนทางตรง (Hymer, 1979 cited in Kusluvan, 1998) Hymer พบแรงจูงใจ 2 ประเภท คือ ข้อได้เปรียบจากการผูกขาดหรือผู้ขายน้อยราย โดยบริษัทผู้ลงทุนจะได้เปรียบเหนือบริษัทผู้รับทุน และการกำจัดการแข่งขันระหว่างบริษัทในประเทศที่แตกต่างกัน และยังตั้งข้อสังเกตว่า บริษัทในต่างประเทศไม่ได้ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขการแข่งขันที่สมบูรณ์

Kindleberger (n.d. cited in Kusluvan, 1998) ได้แบ่งความไม่สมบูรณ์ของตลาดได้ 4 ประเภท คือ (1) ความไม่สมบูรณ์ของตลาดสินค้า เช่น ความเป็นเจ้าของตราสินค้า ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ ทักษะทางการตลาด และการกำหนดราคา (2) ความไม่สมบูรณ์ในตลาดปัจจัย เช่น ความไม่พร้อมของเทคโนโลยี การเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงตลาดทุน และความแตกต่างในทักษะของผู้จัดการ (3) การประหยัดจากขนาดทั้งภายนอกและภายในอุตสาหกรรม (4) ข้อจำกัดของรัฐบาลเกี่ยวกับผลผลิตและการเข้าตลาด

ทฤษฎีของ Hymer อ้างงานของ Bain (1956 cited in Talluri, 1998) เกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างของตลาดและอุตสาหกรรม โดยเมื่อมีการจัดตั้งบริษัทและดำเนินการในต่างประเทศ ซึ่งจะต้องเผชิญข้อเสียมากมายในการเผชิญกับบริษัทท้องถิ่น ข้อเสียเหล่านี้ จะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของประเทศผู้รับทุน เช่นระบบกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีในท้องถิ่น และความรู้สึมนิยมของผู้บริโภค เพื่อชดเชยข้อเสียเหล่านี้บริษัทจะต้องมีข้อได้เปรียบบางอย่างเหนือกว่าบริษัทท้องถิ่น รวมถึงการเข้าถึงปัจจัยการผลิตที่ง่ายและราคาถูก ตราสินค้า สิทธิบัตรและเครื่องหมายการค้า เทคโนโลยีการผลิตที่เหนือกว่า การเข้าถึงเครือข่ายการตลาดทั่วโลก การประหยัดจากขนาดและการบูรณาการในแนวตั้ง (Kindleberger, 1969; Caves, 1971; Gray, 1972 cited in Talluri, 1998)

Kindleberger (1970, 1982 cited in Trillit, 1995) ยังระบุว่า การลงทุนจากต่างประเทศเป็นผลผลิตของความไม่สมบูรณ์ในตลาดสินค้าและปัจจัยด้านตลาดในทั่วโลก สถานการณ์ตลาดที่

สมบูรณ์บริษัทจะไม่ได้มีอำนาจเหนือตลาด จะผลิตสินค้าที่เหมือนกันและมีการเข้าถึงปัจจัยการผลิตเท่ากันทั้งหมด ดังนั้น จะไม่มีการลงทุนจากต่างประเทศเกิดขึ้นเพราะไม่มีประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทข้ามชาติตามที่คาดหวัง สำหรับการเกิดการลงทุนจากต่างประเทศขึ้นจะต้องมีความไม่สมบูรณ์บางอย่างในตลาดสำหรับสินค้าหรือปัจจัย เช่น เทคโนโลยี หรืออุปสรรคบางอย่างในการแข่งขันจากรัฐบาล หรือจากบริษัทที่แบ่งแยกตลาด ดังนั้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความไม่สมบูรณ์ของตลาด จะช่วยให้บริษัทข้ามชาติได้รับประโยชน์จากการผูกขาดในภายในประเทศ และจะใช้ประโยชน์ผ่านการผลิตในต่างประเทศ

การออกจากการแข่งขันที่สมบูรณ์อาจเกิดขึ้นในตลาด ซึ่งรวมถึงความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ ตราสินค้า ทักษะพิเศษทางการตลาด หรือการร่วมกันในการกำหนดราคา นอกจากนี้ อาจจะมาจากการแข่งขันจากปัจจัยด้านการตลาด รูปแบบของทักษะการบริหารจัดการที่พิเศษ ความแตกต่างในการเข้าถึงตลาดทุนและเทคโนโลยี และได้รับการคุ้มครองโดยสิทธิบัตร นอกจากนี้ การแข่งขันที่ไม่สมบูรณ์อาจจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำรงอยู่ของการประหยัดต่อขนาด ทั้งภายในและภายนอก และทำที่สุดนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับภาษีต่าง ๆ อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยนอาจจะสร้างตลาดไม่สมบูรณ์ขึ้นมา (Kindleberger, 1970 cited in Trillit, 1995)

ทฤษฎีการค้าใหม่ (The new trade theory)

ในปี ค.ศ. 1970 Paul Krugman ระบุว่าหลายอุตสาหกรรมมีผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากความเชี่ยวชาญ เพราะการประหยัดจากขนาดที่มีนัยสำคัญ การประหยัดจากขนาดส่วนใหญ่จะมาจากกรกระจายค่าใช้จ่ายคงที่ (เช่น R&D) ผ่านผลผลิตจำนวนมาก ทฤษฎีการค้าใหม่เริ่มที่จะได้รับการยอมรับในทศวรรษที่ 1970 โดยอธิบายว่าการประหยัดจากขนาดและการเพิ่มของผลตอบแทนจากความเชี่ยวชาญจะมีในบางอุตสาหกรรมและมีไม่กี่บริษัทที่ทำกำไรได้ ดังนั้น บริษัทที่มีข้อได้เปรียบจากการเป็นผู้นำตลาดจะมีการพัฒนาการประหยัดจากขนาดและสร้างอุปสรรคในการเข้าตลาดกับบริษัทอื่น ๆ ตัวอย่างเช่นอุตสาหกรรมผลิตเครื่องบินเชิงพาณิชย์ที่มีต้นทุนคงที่ในการพัฒนาเครื่องบินโดยสารใหม่สูงมาก ดังนั้นเนื่องจากต้นทุนคงที่สูงในการพัฒนาเครื่องบินรุ่นใหม่ การประหยัดต่อขนาดจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในอุตสาหกรรมนี้ (Gionea, 2005)

ทฤษฎีของ Kojima (The Kojima theory)

Kojima (1973, 1975, 1985 cited in Moosa, 2002) มองการลงทุนจากต่างประเทศเป็นการถ่ายโอนเงินทุน เทคโนโลยี และการบริหารจัดการทักษะจากประเทศผู้ลงทุนไปยังประเทศผู้รับทุน โดยจำแนกการลงทุนจากต่างประเทศ ออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ เน้นการค้าซึ่งมาจากการสร้างอุปสงค์ส่วนเกินสำหรับการนำเข้าและอุปทานส่วนเกินของการส่งออกโดยการลงทุนจากต่างประเทศชนิดนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงสวัสดิการในทั้งสองประเทศ และจะส่งเสริม

การค้าและการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเพื่อผลประโยชน์ของทั้งสองประเทศ ประเภทที่สอง คือ การลงทุนจากต่างประเทศที่เน้นการป้องกันการค้า ซึ่งมีผลตรงกันข้ามกับของประเภทแรก ดังนั้น การเน้นการป้องกันการค้าในการลงทุนจากต่างประเทศ จะมีผลกระทบต่อการค้าและยังส่งเสริม การปรับโครงสร้างที่ไม่เอื้ออำนวยในทั้งสองประเทศ (Moosa, 2002)

โดย Petrochilos (1989 cited in Moosa, 2002) อธิบายแนวคิดของ Kojima ว่าทิศทางการออกไปลงทุนในต่างประเทศขึ้นอยู่กับกฎกำหนดมาจากการขาดวัตถุดิบและทรัพยากร พื้นฐานอื่น ๆ ในประเทศเป็นหลัก ความต้องการที่จะใช้ประโยชน์จากค่าจ้างต่ำที่อื่น และนโยบาย การจำกัดมลพิษทางสิ่งแวดล้อมในประเทศผู้ลงทุนเอง Fie (n.d. cited in Moosa, 2002) ระบุว่า ทฤษฎีของ Kojima อธิบายการลงทุนจากต่างประเทศ ได้ไม่มาก แต่เป็นเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้าง การค้าต่างประเทศ

ทฤษฎีกระบวนการระหว่างประเทศ (Internalization theory)

ทฤษฎีนี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีความไม่สมบูรณ์ของตลาด Buckley and Casson (1976 cited in Trillit, 1995) โดยกระบวนการระหว่างประเทศ จะมาจากความไม่สมบูรณ์ของ ตลาด ของสินค้าชั้นกลางไหลระหว่างกิจกรรมในภาคการผลิต ความไม่สมบูรณ์ของตลาดทำให้ ต้นทุนการในการทำธุรกรรมลดลงจากการทำกิจกรรมที่พึ่งพาซึ่งกันและกันภายใต้ความเป็น เจ้าของร่วมกันและภายใต้การควบคุม จึงเป็นเหตุผลหลักที่ว่าทำไมบริษัทที่มีโรงงานอยู่หลายแห่ง มีวิธีการอยู่รอดในการแข่งขันกับบริษัทที่มีโรงงานเดียว (Casson, 1992; Buckley & Casson, 1976 cited in Trillit, 1995)

ตามทฤษฎีกระบวนการระหว่างประเทศ การลงทุนจากต่างประเทศเกิดขึ้นจากความ พยายามของบริษัทที่จะเข้ามาแทนที่การทำธุรกรรมในตลาด โดย Coase (1937 cited in Moosa, 2002) ระบุว่าต้นทุนการตลาดบางอย่างจะลดลงโดยการสร้างบริษัท เช่นถ้ามีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ การซื้อน้ำมันในตลาดบริษัทอาจตัดสินใจที่จะซื้อโรงกลั่นในต่างประเทศ ปัญหาเหล่านี้ เกิดขึ้นจาก ความไม่สมบูรณ์และความล้มเหลวของตลาดสินค้าชั้นกลาง รวมทั้งทุนมนุษย์ ความรู้ การตลาด และความเชี่ยวชาญด้านการจัดการ ข้อดีของกระบวนการระหว่างประเทศจะหลีกเลี่ยงการความ ล่าช้าทางด้านเวลา การเจรจาต่อรองและความไม่แน่นอนจากผู้ซื้อ Buckley and Casson (1976 cited in Moosa, 2002) ระบุว่าถ้าตลาดในสินค้าชั้นกลางมีความไม่สมบูรณ์บริษัทจะมีแรงจูงใจที่จะ หลีกเลี่ยงโดยการสร้างตลาดภายใน เช่นกิจกรรมที่เชื่อมโยงโดยการตลาดจะถูกทำภายใต้ความเป็น เจ้าของร่วมกันและการควบคุม กระบวนการระหว่างประเทศของตลาดจะนำไปสู่การลงทุนใน ต่างประเทศ (Moosa, 2002)

บางครั้งก็อ้างว่าสมมติฐานกระบวนการระหว่างประเทศเป็นทฤษฎีทั่วไปของการลงทุนจากต่างประเทศ ในขณะที่ทฤษฎีอื่น ๆ เป็นส่วนย่อยของทฤษฎีทั่วไปของกระบวนการระหว่างประเทศ Petrochilos (1989 cited in Moosa, 2002) ให้เหตุผลว่าในขณะที่เป็นที่ชัดเจนว่าบริษัทข้ามชาติจะทำตลาดผ่านสินค้าชั้นกลางในการลงทุนจากต่างประเทศมันไม่ได้เป็นบางสิ่งในแรงจูงใจสำหรับกระบวนการระหว่างประเทศ เป็นความไร้ประสิทธิภาพของตลาดภายนอกในแง่ของการทำธุรกรรมที่มีอยู่ในระดับสูงและล่าช้าเป็นเวลานาน ยังแสดงให้เห็นว่าข้อโต้แย้งจาก Dunning (1977) ว่าบริษัทต้องการที่จะรักษาสิทธิในการใช้นวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัยและพัฒนาจากความพยายามของตน Buckley and Casson (2000 cited in Moosa, 2002) นำเสนอสิ่งที่เขาเรียกของการขยายสมมติฐานกระบวนการระหว่างประเทศอย่างเป็นทางการโดยการให้รูปแบบที่พยายามจะอธิบายรูปแบบของการเข้าตลาด (Entry mode) (Moosa, 2002)

Buckley and Casson (1991 cited in Trillit, 1995) ยังระบุว่าแรงจูงใจในกระบวนการระหว่างประเทศ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่าง 4 ปัจจัยดังนี้ (1) ปัจจัยเฉพาะด้านในอุตสาหกรรมได้แก่ลักษณะของผลิตภัณฑ์ โครงสร้างตลาดภายนอกและการประหยัดต่อขนาด (2) ปัจจัยเฉพาะด้านในภูมิภาค ได้แก่ระยะทางทางภูมิศาสตร์ และความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างภูมิภาค (3) ปัจจัยเฉพาะด้านในประเทศ ได้แก่ความสัมพันธ์ทางการเมืองและการคลังระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง (4) ปัจจัยเฉพาะด้านในบริษัท เช่นความเชี่ยวชาญด้านการจัดการ แต่ปัจจัยที่สำคัญหลักคือปัจจัยเฉพาะด้านในอุตสาหกรรม และภายในกลุ่มของปัจจัยด้านองค์ความรู้ ถือเป็นสิ่งที่สำคัญหลัก ประการแรกองค์ความรู้ทำให้ได้เปรียบในการผูกขาดซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ผ่านการกำหนดราคาโดยบริษัทตัวเอง ตัวอย่างเช่น การออกใบอนุญาต ประการที่สอง การสร้างองค์ความรู้ที่ต้องการมีการวิจัยและการพัฒนาในระยะยาว

ทฤษฎีสถานที่ตั้ง (Location theory)

ทฤษฎีว่าด้วยสถานที่ตั้งจะเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการกระจายกระบวนการผลิต (Dunning, 1973 cited in Talluri, 1998) จากสมมติฐานที่ว่า แต่ละบริษัทมีกำไรสูงสุด จากการผลิตในที่ตั้งที่มีต้นทุนต่ำสุด (Greenhut, 1952 cited in Talluri, 1998) กล่าวคือจะขึ้นอยู่กับต้นทุนของปัจจัยการผลิต ประสิทธิภาพจะแปลงไปสู่ผลิตผลและต้นทุนอื่น ๆ เช่นค่าการขนส่ง เป็นต้น (Talluri, 1998)

จากทฤษฎีนี้การลงทุนจากต่างประเทศเกิดขึ้นเพราะไม่สามารถเคลื่อนปัจจัยบางอย่างของการผลิตระหว่างประเทศ เช่นแรงงานและทรัพยากรธรรมชาติ การไม่สามารถเคลื่อนที่จะนำไปสู่ความแตกต่างที่เกี่ยวกับต้นทุนในปัจจุบันการผลิต Horst (1972 cited in Moosa, 2002)

จากความแตกต่างที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนในปัจจุบันการผลิตจึงเป็นข้อได้เปรียบในการเลือกที่ตั้งจากค่าจ้างที่ต่ำ ดังนั้น ระดับของค่าจ้างในประเทศผู้รับทุนเมื่อเทียบกับค่าจ้างในประเทศผู้ลงทุนเป็นปัจจัยที่สำคัญของการลงทุนจากต่างประเทศ (Moosa, 2002)

Wheeler and Mody (1990 cited in Moosa, 2002) ระบุว่าไม่สามารถพิจารณาในอัตราค่าจ้างเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องพิจารณาในผลผลิตภาพแรงงานในแต่ละประเทศด้วย โดย Petrochibs (1989 cited in Moosa, 2002) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความแตกต่างในผลผลิตภาพแรงงานข้ามประเทศสามารถอธิบายได้ว่าทำไมบางส่วนของการลงทุนจากต่างประเทศเกิดขึ้นในประเทศอุตสาหกรรมที่มีค่าจ้างสูง จากการศึกษาของ Goldberg (1972 cited in Moosa, 2002), Saunders (1983 cited in Moosa, 2002), Schneider and Frey (1985 cited in Moosa, 2002), Culem (1988 cited in Moosa, 2002) และ Moore (1993 cited in Moosa, 2002) พบว่า การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในประเทศผู้รับทุนจะกีดกันการไหลเข้าของการลงทุนจากต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ Love and Lage-Hidalgo (2000 cited in Moosa, 2002) ที่พบว่าการไหลออกของการลงทุนจากต่างประเทศจากสหรัฐอเมริกาไปยังเม็กซิโกจะถูกกำหนดโดยผลกระทบแรงงานราคาถูกจากนโยบาย Maquiladora industrialization (ชายแดนสหรัฐอเมริกาและเม็กซิโก)

ข้อได้เปรียบในสถานที่ตั้งไม่เพียงแต่จะอยู่ในรูปของค่าจ้างที่ต่ำ ซึ่งอาจจะสามารถใช้กับปัจจัยอื่น ๆ ของการผลิต ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะต้องทำการลงทุนจากต่างประเทศโดยการสร้างโรงงานในประเทศที่มีราคาถูกในการสร้างพลังงานไฟฟ้าพลังน้ำ ในทำนองเดียวกันโรงงานจะตั้งอยู่ใกล้กับเหมืองทองแดงในประเทศผู้รับทุนถ้าทองแดงเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในกระบวนการผลิต ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบจากสถานที่ตั้งเพราะความประหยัดเป็นสำคัญ ซึ่งจะสามารถทำในต้นทุนของการจัดส่งสินค้าจากทองแดงที่มีการผลิตเพื่อที่จะถูกนำมาใช้ นอกเหนือจากการประหยัดเหล่านี้ บริษัทสามารถหลีกเลี่ยงความล่าช้าในการส่งมอบของการจัดส่งทองแดงที่อาจจะเกิดขึ้น โดยทั่วไปทฤษฎีสถานที่ตั้งจะเน้นความสำคัญของการหลีกเลี่ยงข้อจำกัดจากรัฐบาล เช่น การกีดกันทางการค้า (Moosa, 2002)

เงินทุนก็อาจจะเป็นปัจจัยพื้นฐานของการผลิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าตลาดทุนที่มีการแบ่งกลุ่ม ความคิดที่นี้คือการลงทุนจากต่างประเทศจะไหลไปยังประเทศที่มีต้นทุนของเงินทุนอยู่ในระดับต่ำ ตัวอย่างเช่น หนึ่งในตัวแปรที่ใช้อธิบายโดย Love and Lage-Hidalgo (2000 cited in Moosa, 2002) เพื่ออธิบายการลงทุนจากต่างประเทศที่ไหลออกจากประเทศสหรัฐอเมริกาไปยังเม็กซิโกคือความแตกต่างระหว่างต้นทุนในสหรัฐอเมริกาและเม็กซิกันจากเงินทุน ผลลัพธ์นี้ผิดปกติ

แสดงให้เห็นว่าผลกระทบของต้นทุนที่แตกต่างกันของเงินทุนที่ไหลในทิศทางตรงกันข้ามจากที่คาดการณ์ไว้โดยทฤษฎี (Moosa, 2002)

จากการศึกษาของ Hood and Young (1979 cited in Lintunen, 2011) ระบุว่า มี 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสถานที่ตั้ง ได้แก่ (1) ต้นทุนด้านแรงงานรวมถึงค่าใช้จ่ายในการย้ายเข้ามาทำงานในประเทศผู้รับทุน ตลอดจนอุปสรรคทางด้านภาษาและวัฒนธรรม (2) ปัจจัยทางการตลาด (การเข้ามาแข่งขันในท้องถิ่นและการพัฒนาระดับของตลาด) (3) อุปสรรคในการค้า (โควตา ภาษีศุลกากร และมาตรฐานผลิตภัณฑ์) และ (4) นโยบายภาครัฐ รวมถึงบรรยากาศทางการลงทุน ตลอดจนกรอบการกำกับดูแล ในขณะที่ Dunning (2002) พบว่าปัจจัยการในการเปลี่ยนแปลงทำเลที่ตั้งของการลงทุนจากต่างประเทศขึ้นอยู่กับ (1) แรงจูงใจจากการแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติ แสวงหาตลาด แสวงหาประสิทธิภาพ และวัตถุประสงค์ในการเพิ่มสินทรัพย์ (2) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและธุรกิจหรือศักยภาพในประเทศผู้ลงทุน และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับการลงทุนจากต่างประเทศ (3) รูปแบบในการเข้าหรือการขยายตัวของการลงทุนจากต่างประเทศ เช่น การควบรวมและการซื้อกิจการในการลงทุนจากต่างประเทศ และ Dunning and Lundan (2008 cited in Lintunen, 2011) ระบุว่า มี 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อทำเลที่ตั้ง ได้แก่ (1) ต้นทุนและคุณภาพของปัจจัยการผลิตเบื้องต้น (2) ขนาดและการเจริญเติบโตของตลาดท้องถิ่น และ (3) นโยบายจากรัฐบาลในประเทศผู้รับทุนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อปัจจัยการผลิตเบื้องต้นและตลาด

ความได้เปรียบในสถานที่ตั้ง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ และจะนำผลประโยชน์บางอย่างให้กับนักลงทุนต่างประเทศ ที่สำคัญที่สุดคือ แรงงานและทรัพยากรธรรมชาติราคาถูก ขนาดและการเปิดกว้างของตลาด เศรษฐกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมหภาคและความมั่นคง รวมทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจบางอย่างเพิ่มเติม (Stefanovic, 2008)

ทฤษฎี Eclectic หรือ OLI Paradigm

หนึ่งในทฤษฎีที่ครอบคลุมมากที่สุดของการลงทุนจากต่างประเทศ คือ ทฤษฎี Eclectic หรือ OLI Paradigm ของ Dunning (1981 cited in Trillit, 1995) ที่ผสมผสานทฤษฎีของการผลิตระหว่างประเทศ โดยทฤษฎีได้อธิบายสาระสำคัญของทฤษฎีที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 เช่น องค์กรอุตสาหกรรม ทำเลที่ตั้ง และกระบวนการระหว่างประเทศ ซึ่งจะมุ่งเน้นความสนใจไปที่ความอุดมสมบูรณ์ของประเทศและสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน และทำหน้าที่ในการอธิบายการมีส่วนร่วมระหว่างประเทศของบริษัท ซึ่งทฤษฎีนี้จะครอบคลุมรูปแบบของการลงทุนจากต่างประเทศ

ทุกอย่างโดย Dunning (1981 cited in Trillit, 1995) ระบุว่าแนวโน้มสำหรับบริษัทจะมีส่วนร่วมในการลงทุนจากต่างประเทศจะถูกกำหนดจาก 3 เงื่อนไขหลัก คือ (1) บริษัทมีหรือสามารถเข้าถึงข้อได้เปรียบในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินบางประการที่คู่แข่งต่างประเทศไม่ได้มีในระดับเดียวกันหรือในเงื่อนไขเดียวกัน (2) การมีความได้เปรียบจากกระบวนการระหว่างประเทศ ซึ่งประโยชน์ของข้อได้เปรียบที่เป็นเจ้าของบางประการเหล่านี้มีค่ามากกว่าวิธีการอื่นใดในการแสวงประโยชน์ เช่น การขาย ให้เช่า หรืออนุญาตให้ผู้อื่น (3) ประเทศผู้ลงทุนที่มีความได้เปรียบในสถานที่ตั้ง ดั้งนั้นบริษัทเห็นว่าเป็นประโยชน์ และสามารถสร้างผลกำไร อย่างน้อยที่สุดคือ สถานที่ตั้งในการผลิตนอกประเทศ (Trillit, 1995) โดย Dunning (1981 cited in Trillit, 1995) ระบุว่าในกรณีที่บริษัทไม่มีเงื่อนไขใด ๆ เหล่านี้ บริษัทจะมีแนวโน้มที่จะทำประโยชน์ในตลาดต่างประเทศผ่านการส่งออกในทางกลับกัน ถ้าบริษัทพบว่าแนวโน้มจากทั้งสามเงื่อนไขในระดับสูง บริษัทก็จะมีส่วนร่วมในการลงทุนจากต่างประเทศ

1. ความได้เปรียบในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินบางประการ (Ownership-specific advantages)

1.1 ส่วนใหญ่เกิดจากขนาดและตำแหน่งที่จัดตั้งขึ้น ความหลากหลายของหลายสินค้าหรือกระบวนการ ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากการแบ่งงาน และความเชี่ยวชาญ อำนาจผูกขาด ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรที่ดี

1.2 เทคโนโลยีที่เป็นกรรมสิทธิ์ และเครื่องหมายการค้า (คุ้มครองจากสิทธิบัตรกฎหมาย และอื่น ๆ)

1.3 การจัดการการผลิต องค์กร ระบบการตลาด ขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และประสบการณ์

1.4 มีสิทธิพิเศษ หรือได้รับการสนับสนุนปัจจัยการผลิต เช่น แรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติการเงิน และข้อมูล

1.5 ความสามารถในการได้รับปัจจัยการผลิต ที่ได้รับการสนับสนุนตามเงื่อนไข (เช่น จากขนาดหรือมีอิทธิพลต่อการผูกขาด)

1.6 มีสิทธิพิเศษหรือได้รับการสนับสนุนไปยังตลาดสินค้า

1.7 การคุ้มครองจากรัฐบาล (เช่นการควบคุมในการเข้าสู่ตลาด)

1.8 การเข้าถึงความสามารถ (การบริหารจัดการ การวิจัยและพัฒนา การตลาด และอื่น ๆ) ของบริษัทแม่ ในการรับการสนับสนุนในราคา

1.9 การประหยัดจากการร่วมค้า (ไม่เพียงแต่ในการผลิตแต่รวมถึง ข้อตกลง ด้าน การซื้อ, การตลาด, การเงิน ฯลฯ)

1.10 ความหลากหลายสัญชาติช่วยเพิ่มข้อได้เปรียบดังกล่าวข้างต้นโดยนำเสนอ โอกาสที่กว้างขึ้น

1.11 การได้รับการสนับสนุนในการเข้าถึงความรู้ที่มากขึ้นเกี่ยวกับข้อมูล ปัจจัย การผลิต และตลาด

1.12 ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากความแตกต่างของปัจจัยของความ สมบูรณ์ระหว่างประเทศ ตลาด และความสามารถ ในการกระจายความเสี่ยง เช่นในพื้นที่ปัจจุบัน และจะใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกันในอัตราส่วนของเงินทุน

2. ความได้เปรียบจากกระบวนการระหว่างประเทศ (Internalization incentive advantages)

2.1 การลดลงของค่าใช้จ่าย (เช่น การค้นหา การเจรจาต่อรอง การตรวจสอบ ติดตาม) ที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมในตลาด

2.2 การหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายในการบังคับใช้สิทธิในทรัพย์สิน

2.3 ความไม่แน่นอนของผู้ซื้อ (เกี่ยวกับลักษณะและคุณค่าของปัจจัยการผลิต เช่น เทคโนโลยี และการขาย)

2.4 ตลาดที่ไม่อนุญาตให้มีการเลือกปฏิบัติในด้านราคา

2.5 ความต้องการของผู้ขายที่จะปกป้องคุณภาพของผลิตภัณฑ์

2.6 การยึดการประหยัดจากภายนอก และกิจกรรมการพึ่งพาซึ่งกันและกัน

2.7 การชดเชยกรณีที่ไม่มีตลาดล่วงหน้า

2.8 การหลีกเลี่ยงหรือใช้ประโยชน์จากการแทรกแซงของรัฐบาล

2.9 การควบคุมผู้รับจ้างช่วง และเงื่อนไขของการขายปัจจัยการผลิต (รวมถึง เทคโนโลยี)

2.10 การควบคุมสาขาในตลาด (รวมถึงผู้ที่อาจจะมีใช้งานโดยคู่แข่ง)

2.11 การให้สามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เช่น การอุดหนุน สงครามราคา ฯลฯ ในขณะที่มีกลยุทธ์การแข่งขัน (หรือต่อต้านการแข่งขัน)

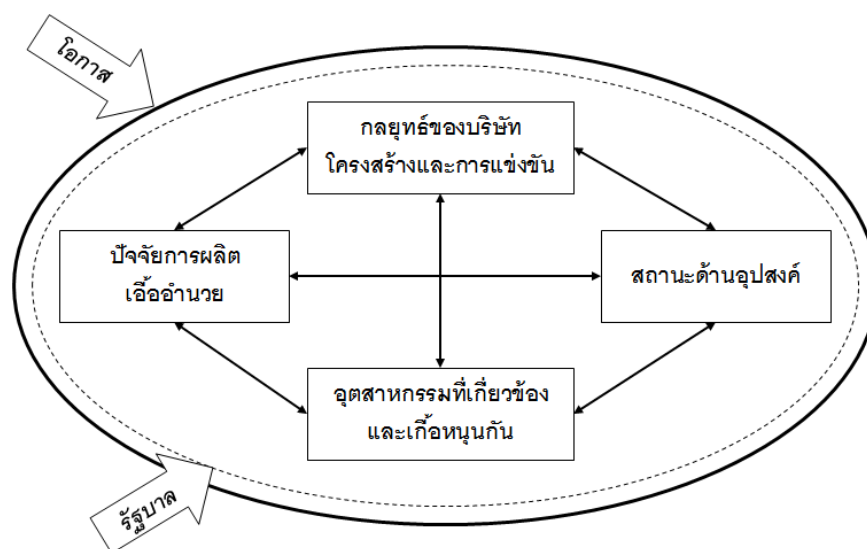
3. ความได้เปรียบที่เกิดจากสถานที่ตั้ง (Location-specific advantages)

3.1 กระจายเชิงพื้นที่ของปัจจัยการผลิตและตลาด

- 3.2 ราคาต้นทุนการผลิต คุณภาพ ประสิทธิภาพ เช่น แรงงาน พลังงาน วัตถุดิบ ส่วนประกอบ และสินค้าสำเร็จรูป
- 3.3 ต้นทุนในการขนส่ง และการสื่อสาร
- 3.4 การแทรกแซงของรัฐบาล
- 3.5 การควบคุมการนำเข้า (รวมถึงอุปสรรคทางด้านภาษี) อัตราภาษี สิ่งจูงใจ บรรยากาศสำหรับการลงทุน เสถียรภาพทางการเมือง และอื่น ๆ
- 3.6 โครงสร้างพื้นฐาน (การค้า กฎหมาย การขนส่ง)
- 3.7 ระยะห่างทางจิตใจ (ภาษา วัฒนธรรม ธุรกิจ ประเพณี ฯลฯ ที่แตกต่างกัน)
- 3.8 การประหยัดจากการวิจัยและการพัฒนา การผลิต และการตลาด (เช่นขอบเขตที่ประหยัดจากขนาดทำให้มีการรวมศูนย์ของการผลิต

ทฤษฎีความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างประเทศ (National competitive advantage)

ในปี ค.ศ. 1990 Michael Porter ศึกษาว่าทำไมบางประเทศประสบความสำเร็จและบางประเทศล้มเหลวในการแข่งขันระหว่างประเทศ และพบว่ามี 4 คุณลักษณะที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Gionea, 2005)



ภาพที่ 2-2 ปัจจัยของความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างประเทศ (ดัดแปลงมาจาก Gionea, 2005)

1. การครอบครองปัจจัยการผลิต (Factor endowments) ปัจจัยการผลิต เช่น แรงงาน ที่มีทักษะหรือโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการแข่งขัน จากความสำคัญของการครอบครองปัจจัยการผลิตภายใต้ทฤษฎี Hecksher-Ohlin และจากความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างประเทศ ของ Porter เช่น แรงงานที่มีทักษะหรือโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการแข่งขันในอุตสาหกรรม เป็นตัวกำหนดที่สำคัญ ปัจจัยเหล่านี้สามารถเป็นได้ทั้งปัจจัยพื้นฐาน (ทรัพยากรธรรมชาติ สภาพภูมิอากาศ สถานที่) หรือปัจจัยขั้นสูง (แรงงานที่มีทักษะ โครงสร้างพื้นฐาน ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี) โดยปัจจัยขั้นสูงมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การได้เปรียบทางการแข่งขัน โดย Porter ได้ยกตัวอย่างของประเทศญี่ปุ่นที่ขาดปัจจัยพื้นฐานแต่พบว่าตัวเองอยู่ภายใต้ความกดดันจึงลงทุนในปัจจัยขั้นสูง เช่นเทคโนโลยี และการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

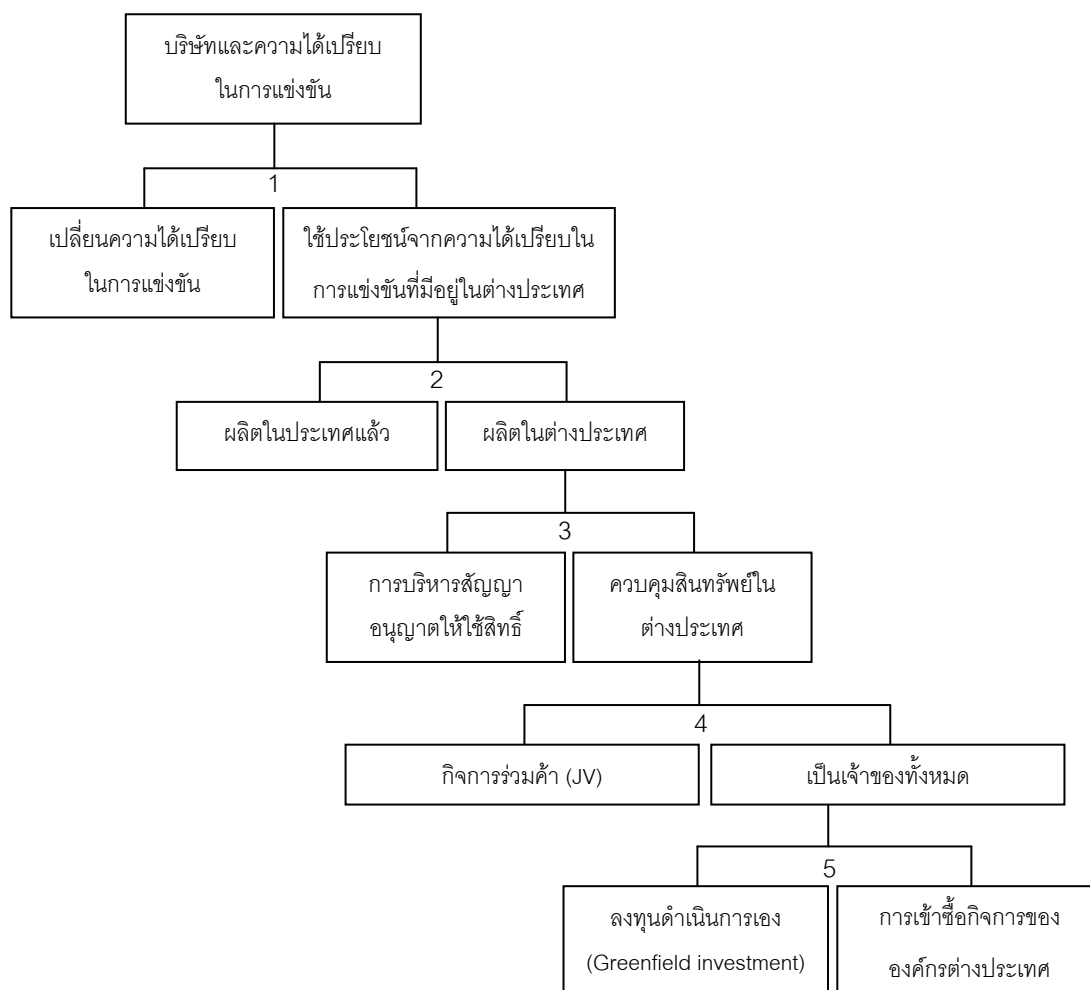
2. สถานะด้านอุปสงค์ (Demand conditions) ลักษณะของความต้องการในประเทศ ของอุตสาหกรรมการผลิตหรือบริการมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถ โดยความซับซ้อนและความต้องการของลูกค้ากดดันให้บริษัทต้องแข่งขัน

3. อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและเกื้อหนุนกัน (Related and supporting industries) การมีหรือไม่มีของอุตสาหกรรมจะเกี่ยวข้องกับการแข่งขันในระดับนานาชาติ การเกิดขึ้นของ อุตสาหกรรมผลิตในประเทศและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกันสามารถกระจายและนำไปสู่อุตสาหกรรมอื่น ๆ Porter ระบุว่าโครงการของรัฐบาลที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การปกป้อง อุตสาหกรรม และการส่งเสริมการค้าที่รัฐบาลอยากให้มี โดย Porter อ้างว่ารัฐบาลไม่ควรจะมี ส่วนร่วมในการเลือกในกลุ่มของคลัสเตอร์ แต่ควรมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างการผลิตในคลัสเตอร์ ที่มีอยู่

4. กลยุทธ์ของบริษัท โครงสร้างและการแข่งขัน (Firm strategy, structure and rivalry) การสร้างเงื่อนไขในประเทศที่กำกับดูแลบริษัท การจัดระเบียบ การบริหารจัดการและ ลักษณะของการแข่งขันในประเทศ (Gionea, 2005)

ทฤษฎีการตัดสินใจลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (The foreign direct investment decision theory)

การพิจารณาว่าบริษัทต้องการที่จะใช้ประโยชน์จากความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันโดยการเข้าถึงตลาดต่างประเทศตามที่แสดงในลำดับการตัดสินใจในภาพที่ 2-3 (Czinkota, Ronkainen, & Moffett, 1996)



ภาพที่ 2-3 ลำดับการตัดสินใจการลงทุนโดยตรงในต่างประเทศ (ดัดแปลงจาก Dufey & Mirus, 1985 cited in Czinkota, Ronkainen, & Moffett, 1996)

ประการแรก ไม่ว่าจะใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีอยู่ในตลาดใหม่ในต่างประเทศหรือจะสนใจในการพัฒนาทรัพยากรให้ได้เปรียบในการแข่งขันใหม่ในตลาดในประเทศ หรือบริษัทอาจเลือกที่จะทำทั้งสองอย่างตามทรัพยากรที่มี หลาย ๆ บริษัทมีการเลือกที่จะไปยังต่างประเทศ อย่างน้อยก็เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การขยายตัวของตน (Czinkota et al., 1996)

ประการที่สอง บริษัทจะผลิตในประเทศผู้ลงทุนเองและส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ หรือจะผลิตในต่างประเทศนั้น ตามปกติบริษัทจะเลือกทางเดินที่จะช่วยให้เข้าถึงทรัพยากรและตลาดที่ใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำ แต่ก็ควร

พิจารณาเพิ่มเติมในสองมิติในการตัดสินใจการลงทุนต่างประเทศคือ (1) ระดับของการควบคุมสินทรัพย์ เทคโนโลยี ข้อมูล และการดำเนินงาน และ (2) ขนาดของเงินทุนที่บริษัทจะต้องมีความเสี่ยง (Czinkota et al., 1996)

ด้วยเหตุผลบางอย่าง อาจเป็นหนึ่งในหลุมพรางที่อธิบายไว้ก่อนหน้านี้ว่าบริษัทตัดสินใจที่จะผลิตในต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ยังมีวิธีการที่แตกต่างกันในการผลิตในต่างประเทศ จะมีปัจจัยระหว่างประเภทที่แตกต่างกันของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ตั้งแต่ Licensing agreements จนถึงการลงทุนดำเนินการด้วยตนเอง จะแตกต่างกันไปตามระดับของความเป็นเจ้าของ การจัดการ Licensing เป็นวิธีที่ง่ายและราคาถูกในการผลิตในต่างประเทศ ในขณะที่บริษัทอื่น ๆ ที่ทำการผลิตด้วยตัวเองแต่ด้วยเทคโนโลยีและความรู้ของบริษัท ซึ่งการให้ Licensing ของสินค้าเพื่อผู้ผลิตรายอื่นอาจจะมีค่าความเสี่ยงในการสูญเสียการควบคุมผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี (Czinkota et al., 1996)

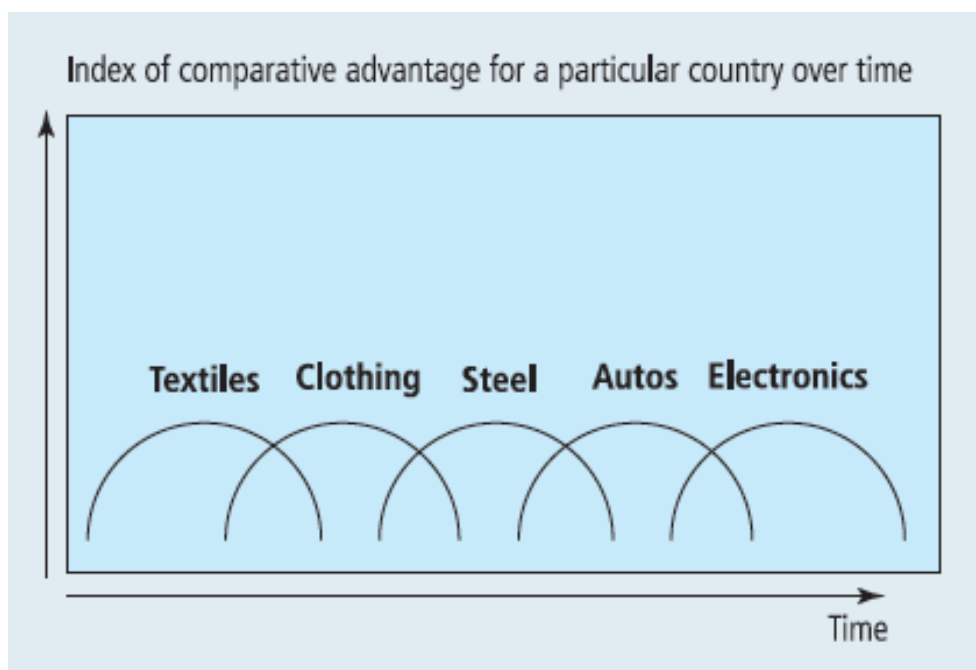
บริษัทที่ต้องการควบคุมโดยตรงผ่านกระบวนการผลิตในต่างประเทศจะเป็นตัวกำหนดระดับของการควบคุมการถือหุ้น โดยหลายประเทศพยายามที่จะสร้างความเติบโตในบริษัทท้องถิ่น จึงอาจจำเป็นต้องให้บริษัทข้ามชาติทำการร่วมทุนกับบริษัทท้องถิ่น (Czinkota et al., 1996)

การตัดสินใจระหว่างการลงทุนดำเนินการเพื่อสร้างบริษัทขึ้นเองกับการเข้าซื้อบริษัทที่มีอยู่แล้วมักจะเป็นคำถามในต้นทุน การลงทุนในการดำเนินการเองจะมีค่าใช้จ่ายมากที่สุดของทุกทางเลือกของการลงทุนต่างประเทศ การซื้อกิจการของบริษัทที่มีอยู่แล้วจะมีต้นทุนเริ่มต้นต่ำกว่า แต่ก็อาจจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการปรับเปลี่ยนบางอย่างที่ไม่ปรากฏในการซื้อครั้งแรก (Czinkota et al., 1996)

ทฤษฎีห่านบิน (Flying geese theory)

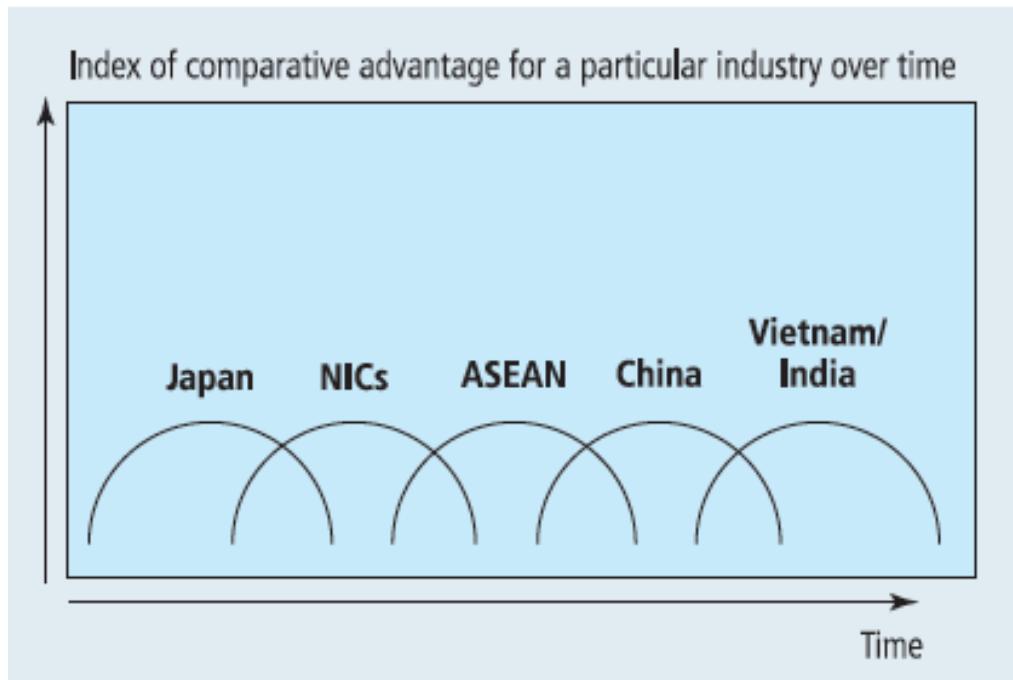
รูปแบบการบินของห่าน (ภาพที่ 2-4) ชี้ให้เห็นว่าเศรษฐกิจของเอเชียเดินในเส้นทางการพัฒนาที่คล้ายกัน แต่จะมีขั้นตอนที่แตกต่างกันไปตามเส้นทางจากการนำโดยประเทศญี่ปุ่น เมื่อเวลาผ่านไปแต่ละประเทศหรือกลุ่มประเทศจะได้รับ แล้วก็สูญเสีย ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเฉพาะในอุตสาหกรรม ญี่ปุ่นได้เปลี่ยนจากอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าสู่สิ่งทอ เสื้อผ้า สู่รถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ ในขณะที่ ฮองกง เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และไต้หวัน ก็เดินตามวิถีที่คล้ายกัน ประเทศอื่น ๆ ใน ASEAN เช่น อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และประเทศไทย ก็ตามหลังต่อมาเพียงเล็กน้อย แต่ลำดับของความเชี่ยวชาญก็มีความคล้ายคลึงกัน ในแต่ละประเทศมีการเปลี่ยนแปลงโดยการเปลี่ยนแปลงของการจ้างงานจากภาคอุตสาหกรรมหนึ่งไปยังอีกภาคอุตสาหกรรมหนึ่ง เช่น ย้ายจากการเกษตรสู่การผลิตและการให้บริการ มีทักษะที่เพิ่มขึ้นและ

ความสามารถทางเทคโนโลยีที่ดีขึ้น เงินลงทุนและค่าจ้างจากอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้น และได้รับแรงผลักดันจากการเปลี่ยนแปลง (Rugman et al., 20006)

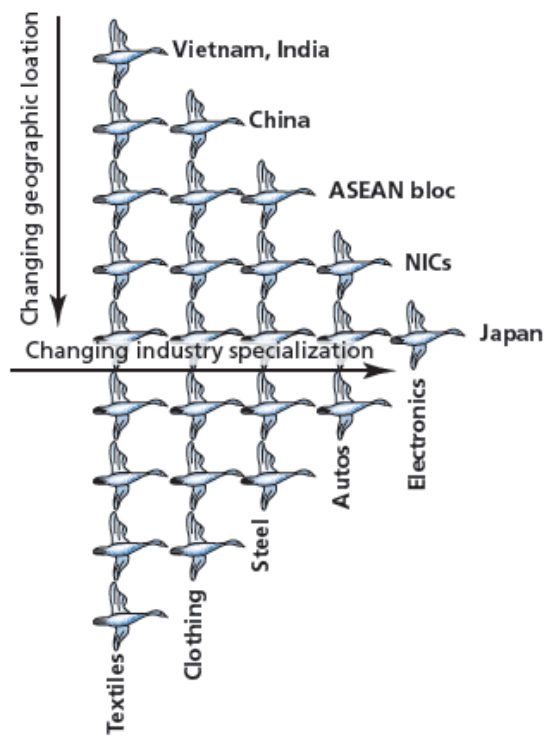


ภาพที่ 2-4 รูปแบบการเปลี่ยนความเชี่ยวชาญระดับประเทศ (Rugman et al., 2006)

ถ้าดูที่อุตสาหกรรมเฉพาะ สถานที่ตั้งของกิจกรรมการผลิตและต่อมาก็การส่งออก การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ต่างกันตามความเชี่ยวชาญของแต่ละประเทศ (ภาพที่ 2-4) เช่น ตอนนี้ประเทศจีนเป็นผู้นำในการส่งออกรายใหญ่ที่สุดของโลกในสิ่งทอและเสื้อผ้า เกาหลีมีภาคการผลิตรถยนต์ที่ประสบความสำเร็จ และสิงคโปร์และไต้หวันมีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ประสบความสำเร็จมาก ซึ่งการเติบโตคล้ายกับญี่ปุ่นที่เคยเป็นมากก่อน เช่นตอนนี้เป็นผู้นำเข้าโทรทัศน์และสูญเสียผู้นำในหลายผลิตภัณฑ์ (ภาพที่ 2-5) รูปแบบโดยรวมของการเปลี่ยนแปลงนี้ ยังสอดคล้องกับการอธิบายในทฤษฎีวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ระหว่างประเทศของ Vernon (Rugman et al., 2006)



ภาพที่ 2-5 รูปแบบการเปลี่ยนสถานที่ตั้งของอุตสาหกรรมการผลิต (Rugman et al., 2006)



ภาพที่ 2-6 รูปแบบของการย้ายการได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Rugman et al., 2006)

ทฤษฎีระดับของการพึ่งพา (Degree of dependence theory)

ทฤษฎีของความเป็นอิสระ (Independence) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence) และการพึ่งพา (Dependence) ช่วยอธิบายถึงรูปแบบการค้าโลก และนโยบายการค้าของประเทศ โดยจะมีรูปแบบความเป็นอิสระที่สุด การพึ่งพาอาศัยกัน และการต้องพึ่งพาประเทศอื่น (Daniels & Radebaugh, 2001)

1. ความเป็นอิสระ (Independence) เนื่องจากทุกประเทศจำเป็นต้องมีการค้า ไม่มีประเทศใดมีความเป็นอิสระทางเศรษฐกิจที่สมบูรณ์จากประเทศอื่น ๆ แต่มีกรณีเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงความเป็นอิสระคือเผ่า Liawep ที่พบในปาปัวนิวกินีในปี ค.ศ. 1993 และปัจจุบันในประเทศภูฏาน ซึ่งแยกจากสังคมอื่น ๆ โดยสังคมนี้อาจตัดอุปทานทางอาหารหรือเครื่องมือที่จำเป็นของประเทศ ข้อเสียของความเป็นอิสระ คือ จะเป็นอุปสรรคต่อความสามารถของประเทศในการนำเข้าและปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีในการดำรงอยู่ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเพิ่มการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

2. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence) เป็นวิธีการหนึ่งที่ประเทศจะจำกัดช่องโหว่ในการเปลี่ยนแปลงจากต่างประเทศก็คือ การพึ่งพาอาศัยกัน การพัฒนาความสัมพันธ์ทางการค้าที่อยู่บนพื้นฐานของความต้องกร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยกันดังกล่าวบางครั้งจะกระตุ้นบริษัทต่างประเทศ เพื่อกระตุ้นรัฐบาลของตนในการรักษาความสัมพันธ์ทางการค้า เช่น ประมาณหนึ่งในสามของการค้าโลกเป็นการค้าภายในบริษัท กล่าวคือ บริษัทส่งออกชิ้นส่วน และผลิตภัณฑ์สำเร็จรูประหว่างประเทศ ซึ่งการเลิกการค้าใด ๆ จะส่งผลกระทบจะมีผลต่อบริษัทเหล่านี้

3. การพึ่งพา (Dependence) ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศต้องพึ่งพาในการขายในสินค้าอย่างมากในประเทศใดประเทศหนึ่งที่เป็นลูกค้าและผู้จัดจำหน่าย แม้ว่าประเทศเกิดใหม่ส่วนใหญ่มีรายได้ในสินค้าโภคภัณฑ์กว่าร้อยละ 25 ของรายได้การส่งออกของตน ในขณะที่ประมาณหนึ่งในสี่ของประเทศเกิดใหม่จะขึ้นอยู่กับประเทศใดประเทศหนึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของรายได้การส่งออกของตน เพราะประเทศเกิดใหม่มีระดับการผลิตต่ำ และมีแนวโน้มที่จะได้รับการพึ่งพาจากประเทศอุตสาหกรรมมากกว่าประเทศอุตสาหกรรมจะพึ่งพาพวกเขา ตัวอย่างเช่น เม็กซิโก พึ่งพาประเทศสหรัฐอเมริกากว่าร้อยละ 60 ของการนำเข้าและการส่งออก แต่สหรัฐอเมริกาพึ่งพาเม็กซิโกน้อยกว่าร้อยละ 10 ของการนำเข้าและการส่งออก

ทฤษฎีนโยบายการค้าเชิงกลยุทธ์ (Strategic trade policy theory)

Daniels and Radebaugh (2001) ระบุว่าความได้เปรียบในการค้าโลกทำให้รัฐบาลแต่ละประเทศทบทวนบทบาทของตนเองในการสร้างความได้เปรียบเพื่อให้ได้มาซึ่งการผลิตภายในประเทศของตน ซึ่งมี 2 วิธี ในการกำหนดนโยบายของรัฐบาล คือ

1. เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมโดยทั่วไป หมายถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อสัดส่วนของปัจจัย ประสิทธิภาพ และนวัตกรรม โดยประเทศอาจปรับปัจจัยการผลิตโดยการปรับปรุงทักษะของมนุษย์ผ่านการศึกษา จัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การขนส่ง การสื่อสาร ตลาดทุน สาธารณูปโภค) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงเพื่อให้บริษัททำการปรับปรุง และกระตุ้นให้ผู้บริโภคมีความต้องการสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงกว่าที่เคยเป็น วิธีนี้เป็นวิธีทั่วไปในการที่จะสร้างเงื่อนไขที่อาจส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมที่หลากหลาย

2. เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยอาจกำหนดเป้าหมายจากอุตสาหกรรมที่ความต้องการจากทั่วโลก แต่ก็อาจจะไปไม่ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น ฝรั่งเศสสนับสนุนโครงการเครื่องบินโดยความเร็วเหนือเสียง หรืออุตสาหกรรมที่ตั้งเป้าหมายไว้ไม่สามารถแข่งขันได้ เช่น การสนับสนุนบริษัทเหล็กของประเทศไทย ซึ่งมีต้นทุนที่สูง หรืออาจจะมีการกำหนดเป้าหมายในอุตสาหกรรมเฉพาะที่เหมือนกันในประเทศอื่นการแข่งขันจึงมีมาก แต่มีบางประเทศที่ประสบความสำเร็จการการสนับสนุนของรัฐบาล ตัวอย่างเช่น ประเทศ เช่น มอริเชียสเพิ่มอัตราการรู้หนังสือของผู้ใหญ่จากร้อยละ 60 เป็นร้อยละ 100 ภายในสามปี ซึ่งประสบความสำเร็จในการกำหนดเป้าหมายการผลิตสิ่งทอและความหลากหลายของการส่งออก การบริการ (เช่น การท่องเที่ยว ธนาคาร การพนันผ่านโทรศัพท์) แทนที่จะพึ่งพาการผลิตน้ำตาล (Daniels & Radebaugh, 2001)

ทฤษฎีประเทศคล้ายคลึงกัน (Country similarity theory)

Daniels and Radebaugh (2001) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจในการลงทุนจากต่างประเทศ เกิดจากความคล้ายคลึงกันของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ความคล้ายคลึงกันทางเศรษฐกิจของประเทศอุตสาหกรรม ความคล้ายคลึงกันของสถานที่ตั้ง ความคล้ายคลึงกันทางวัฒนธรรม ความคล้ายคลึงกันทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ

1. ความคล้ายคลึงกันทางเศรษฐกิจของประเทศอุตสาหกรรม มีข้อสังเกตจากรูปแบบการค้าแสดงให้เห็นว่าการค้าโลกส่วนใหญ่เกิดขึ้นในกลุ่มประเทศที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม หรือประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยทฤษฎีประเทศคล้ายคลึงกันกล่าวว่า เมื่อบริษัทได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในตลาดผู้ลงทุนเองแล้วจะเปลี่ยนไปยังตลาดที่เห็นว่าส่วนใหญ่คล้ายกับตลาดในประเทศของผู้ลงทุน

2. ความคล้ายคลึงกันของสถานที่ตั้ง แม้ว่าทฤษฎีจะช่วยอธิบายรูปแบบการค้าโลกในวงกว้างอย่าง เช่น ระหว่างประเทศอุตสาหกรรมและประเทศเกิดใหม่ ทำไมประเทศอุตสาหกรรมมีการซื้อจากประเทศเกิดใหม่มากกว่าประเทศอื่น หรือทำไมซื้อจากหนึ่งในประเทศอุตสาหกรรม

มากกว่าที่อื่น แม้จะไม่มีคำตอบเดียวที่จะอธิบายทุกการไหลของสินค้า ระยะห่างระหว่างทั้งสองประเทศมีส่วนสำคัญของความสัมพันธ์อย่างมากในการค้าโลกเหล่านี้ ตัวอย่างเช่นฟินแลนด์เป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ไปยังรัสเซีย เพราะค่าใช้จ่ายในการขนส่งมีราคาถูกและรวดเร็วเมื่อเทียบกับการขนส่งจากประเทศอื่น หรือผู้ผลิตคอมพิวเตอร์จากไต้หวัน ตั้งโรงงานในประเทศฟินแลนด์เพื่อขายให้รัสเซียเพราะประหยัดเมื่อเทียบกับการขนส่งสินค้าจากเอเชีย และเนื่องจากฟินแลนด์ให้การจัดเก็บข้อมูลที่มีความปลอดภัยมากกว่า และความสะดวกในการดำเนินงานมากกว่าที่จะตั้งโรงงานในรัสเซีย

3. ความคล้ายคลึงกันทางวัฒนธรรม จะแสดงออกผ่านภาษาและศาสนา นอกจากนี้ยังช่วยอธิบายทิศทางของการค้า ผู้นำเข้าและผู้ส่งออกพบว่าจะง่ายต่อการทำธุรกิจในประเทศที่ตนรับรู้ในฐานะที่คล้ายกัน ในทำนองเดียวกันความสัมพันธ์ของในยุคอาณานิคมทางประวัติศาสตร์อธิบายถึงทางการค้าระหว่างประเทศอุตสาหกรรมและประเทศเกิดใหม่

4. ความคล้ายคลึงกันทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทางการเมืองและข้อตกลงทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ อาจกีดกันหรือสนับสนุนการค้าระหว่างบริษัท ตัวอย่างการสนับสนุนการค้าจากข้อตกลงระหว่างประเทศในสหภาพยุโรป (EU) เพื่อจัดอุปสรรคการค้าทั้งหมดไป ซึ่งข้อตกลงนี้ได้ก่อให้เกิดส่วนแบ่งของการค้ารวมมากขึ้นในประเทศที่ดำเนินการภายในกลุ่ม

ทฤษฎีขนาดของตลาด (The market size Theory)

จากทฤษฎีนี้ปริมาณของการลงทุนจากต่างประเทศในประเทศผู้รับทุนจะขึ้นอยู่กับขนาดของตลาดซึ่งวัดจากยอดขายของบริษัทข้ามชาติในประเทศนั้นหรือจาก GDP ของประเทศ (ซึ่งก็คือขนาดของเศรษฐกิจ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนจากต่างประเทศที่ทดแทนการนำเข้า ขนาดของตลาดของประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีการเติบโตในระดับที่พึงแสวงหาผลประโยชน์จากการประหยัดจากขนาด ประเทศจะกลายเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการไหลเข้าของเงินลงทุนจากต่างประเทศ (Moosa, 2002) โดย Balassa (1966 cited in Moosa, 2002) ระบุว่าตลาดที่มีขนาดใหญ่จะช่วยให้มีความเชี่ยวชาญในปัจจัยการผลิตและการลดต้นทุน

วิธีที่จะทดสอบทฤษฎีขนาดของตลาดคือการหาว่าอัตราไหลเข้าของการลงทุนจากต่างประเทศในประเทศผู้รับทุนมีความสัมพันธ์กับระดับรายได้ของคนในประเทศผู้รับทุนหรือไม่ จากการศึกษพบว่ายอดขายและรายได้ของประเทศผู้รับทุนจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลงทุนจากต่างประเทศ (Moosa, 2002)

ทฤษฎีขนาดของประเทศ (Theory of Country Size)

Daniels and Radebaugh (2001) ได้อธิบายถึงขนาดของประเทศ และอธิบายจากความแตกต่างในปัจจุบันเหล่านี้

1. ความหลากหลายของทรัพยากร ประเทศที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีสภาพอากาศที่แตกต่างกันและมีความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้พึ่งตนเองได้มากกว่าประเทศที่มีขนาดเล็ก ประเทศที่มีขนาดใหญ่ส่วนใหญ่ เช่น บราซิล จีน อินเดีย สหรัฐอเมริกา และรัสเซีย จะนำเข้าสินค้าบริโภคน้อยมาก และการส่งออกจะมีมากกว่าการผลิตในประเทศที่มีขนาดเล็กอย่าง ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ และไอซ์แลนด์

2. ต้นทุนการขนส่ง จะส่งผลกระทบต่อประเทศที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็กที่แตกต่างกัน โดยปกติระยะทางไกลจะมีต้นทุนการขนส่งที่สูงกว่า ระยะทางเฉลี่ยระหว่างสถานที่ผลิตและตลาดจะสูงสำหรับการค้าระหว่างประเทศของประเทศที่มีขนาดใหญ่ เพราะระยะทางสูงสุดตามปกติสำหรับการขนส่งของสินค้าจะอยู่ที่ 100 ไมล์ถ้าระยะทางที่ไกลกว่านี้ราคาจะสูงมาก

3. ขนาดของเศรษฐกิจและขนาดการผลิต ประเทศที่มีเศรษฐกิจขนาดใหญ่ และรายได้ต่อหัวของประชากรสูงมีแนวโน้มที่จะผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิต ซึ่งเป็นเพราะประเทศเหล่านี้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อตอบสนองตลาดในประเทศที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งจะมีแนวโน้มที่จะมีการแข่งขันในตลาดส่งออก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

Farrell, Gaston, and Farrell (2000) ศึกษาแรงจูงใจในการลงทุนจากต่างประเทศของญี่ปุ่นโดยใช้ข้อมูลช่วงยาว (Panel data) ระหว่างปี ค.ศ. 1984-1995 จาก 8 อุตสาหกรรม การผลิตใน 16 ประเทศ พบว่าการลงทุนจากต่างประเทศของญี่ปุ่นเป็นผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจมหภาคในประเทศผู้รับทุน และขนาดของตลาดในประเทศผู้รับทุน และยังพบอีกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งออกและการลงทุนจากต่างประเทศขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมและประเทศ และยังพบอีกว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการนำเข้าและการลงทุนจากต่างประเทศ

Song (2002) ศึกษาแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศใน 5 ประเทศ อาเซียน คือ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ไทย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ โดยใช้ข้อมูล ค.ศ. 1969-1999 ทำการวิเคราะห์ Pooled-cross-section และ Time series data พบว่าปัจจัยร่วมในการลงทุนจาก

ต่างประเทศของ 5 ประเทศ คือ GDP อัตราการจ้างงาน อัตราแลกเปลี่ยน การค้า และเงินทุน มีความสัมพันธ์สูงกับการลงทุนจากต่างประเทศสำหรับประเทศในกลุ่มอาเซียน 5 ประเทศ

Nunnenkamp (2002) ศึกษาแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงในประเทศกำลังพัฒนา พบว่าแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับการตลาดยังคงมีแรงจูงใจที่โดดเด่น และแรงจูงใจด้านทักษะในท้องถิ่นได้รับการให้ความสำคัญขึ้นมา

Ali and Guo (2005) ศึกษาแรงจูงใจการลงทุนจากต่างประเทศในประเทศจีนจาก 22 บริษัท ที่ดำเนินงานในประเทศจีนถึงแรงจูงใจที่สำคัญของการลงทุนจากต่างประเทศและพบว่าขนาดของตลาดเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการลงทุนจากต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบริษัทสัญชาติสหรัฐอเมริกา สำหรับบริษัทท้องถิ่น บริษัทที่มุ่งการส่งออก และบริษัทจากเอเชีย ต้นทุนค่าแรงงานที่ต่ำจะเป็นปัจจัยหลักของการลงทุนจากต่างประเทศ

Tsen (2005) ศึกษาแรงจูงใจในการลงทุนจากต่างประเทศในอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศมาเลเซียโดยใช้ ข้อมูลช่วงยาว (Panel data) ระหว่างปี ค.ศ. 1980-2002 และใช้ Fully-Modified Least Squares (FMLS) ในการประมาณค่า และพบว่า การศึกษา โครงสร้างพื้นฐาน ขนาดของตลาดหรือดุลบัญชีเดินสะพัด นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของการลงทุนจากต่างประเทศในขณะที่มีการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเฟ้อหรืออัตราแลกเปลี่ยนที่นำไปสู่การลดลงของการลงทุนจากต่างประเทศ

Sangiam (2006) ศึกษาแนวโน้ม รูปแบบ และปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาลงทุนโดยตรงจากญี่ปุ่นในประเทศไทยระหว่างปี ค.ศ. 1970-2003 โดยใช้เทคนิค Unrestricted Error Correction Modelling (UECM) ทำการวิเคราะห์และพบว่า GDP ของประเทศไทย (ขนาดตลาด) เป็นปัจจัยบวกที่สำคัญที่สุดของการลงทุนจากต่างประเทศจากญี่ปุ่นในประเทศไทย ปัจจัยด้านอัตราภาษีของไทยเป็นปัจจัยเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญของการลงทุนจากต่างประเทศจากญี่ปุ่นและการลงทุนจากต่างประเทศในภาคบริการในระยะสั้น และอัตราค่าจ้างที่แท้จริงของประเทศไทยเมื่อเทียบกับที่ญี่ปุ่นเป็นปัจจัยลบที่สำคัญทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

Na and Lightfoot (2006) ได้ศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจในการลงทุนจากต่างประเทศทั้งในระดับประเทศและภูมิภาคของจีน ผ่านการทบทวนการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา รวมทั้งการพัฒนา Multiple regression model สำหรับการระบุแรงจูงใจที่สำคัญในการลงทุนจากต่างประเทศในระดับภูมิภาคในประเทศจีนในช่วงปี ค.ศ. 2002 หลังจากจีนเป็นสมาชิกขององค์การการค้าโลก (WTO) โดยศึกษา 5 ปัจจัยที่มีศักยภาพในการลงทุนโดยตรงใน 30 ภูมิภาค ของจีน (รวมทั้งจังหวัดพื้นที่ควบคุมจากส่วนกลาง และพื้นที่กึ่งปกครองตัวเอง) โดยใช้ Regression model และสรุปได้ว่า

รัฐบาลควรพิจารณาการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศในการใช้ทุนเข้มข้น (Capital intensive) ผ่านการพัฒนาเพิ่มเติมในแรงงานที่มีทักษะ ซึ่งหมายความว่า การเพิ่มงบประมาณด้าน การศึกษา และโครงสร้างพื้นฐานให้สูงขึ้น และต้องมีการส่งเสริมการเปิดกว้างมากขึ้นในด้าน รัฐวิสาหกิจ

Anh and Thang (2007) ศึกษาภาพรวมและการวิเคราะห์ปัจจัยของการกระจายพื้นที่ แต่ละจังหวัดของการลงทุนจากต่างประเทศในเวียดนามโดยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression analysis) พบว่าการกระจายตัวของในแต่ละจังหวัดจะขึ้นอยู่กับ ตลาด แรงงาน และ โครงสร้างพื้นฐานในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศส่วนนโยบายของรัฐบาลที่วัดโดยดัชนี สามารถในการแข่งขันของแต่ละจังหวัด (Provincial Competiveness Index: PCI) ไม่เป็นปัจจัยที่ มีนัยสำคัญ

Thanyakhan (2008) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนจากต่างประเทศและการลงทุนใน หลักทรัพย์จากต่างประเทศ (FPI) ในประเทศไทยโดยการวิเคราะห์ Gravity model และข้อมูล ช่วงยาว (Panel data) จากปี ค.ศ. 1980-2004 พบว่า การขับเคลื่อนด้วยอุปทาน (Supply-driven) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญกับการลงทุนจากต่างประเทศและยังพบว่า การเพิ่มขึ้นของ GDP และการค้าระหว่างคู่ค้าและประเทศไทยมีศักยภาพดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศและการลงทุนใน หลักทรัพย์จากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น

Demirhan and Masca (2008) ศึกษาแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่ ไหลไปยังประเทศกำลังพัฒนา ใน 38 ประเทศ โดยวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างปี ค.ศ. 2000-2004 พบว่า อัตราการเติบโตของ GDP ต่อหัวของประชากร โทรศัพท์สายหลักต่อประชากร 1,000 คน และระดับของการเปิดกว้าง มีสัญญาณบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอัตราเงินเฟ้อ และความ เสี่ยงจากอัตราภาษีนิติบุคคลแสดงสัญญาณเชิงลบและมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุชอล พงโพธิ์ และสุดา ปีตะวรรณ (2008) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณการลงทุน โดยตรงจากต่างประเทศในอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่งของประเทศไทย โดยใช้ข้อมูล ทุตติยภูมิ ตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2544 ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2551 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง ปริมาณด้วยวิธีวิเคราะห์ในรูปสมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple linear regression) และพบว่า อัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อเงินดอลลาร์สหรัฐ และดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชนหมวด ยานยนต์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับปริมาณของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

Moosa (2009) ศึกษาแรงจูงใจการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศใน 18 ประเทศ กลุ่มประเทศตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ (Middle East and North Africa: MENA) โดย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี Extreme bound analysis พบว่าประเทศที่มีเศรษฐกิจที่เติบโต ให้ความสนใจกับการศึกษาและการวิจัยพัฒนา มีความเสี่ยงของประเทศต่ำ มีการลงทุนภายในประเทศสูง จะเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการดึงดูดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

Hoang, Wiboonchutikula, and Tubtintong (2010) ศึกษาการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจในเวียดนาม โดยใช้ ข้อมูลช่วงเวลา (Panel data) จาก 61 จังหวัด ของเวียดนามตั้งแต่ปี ค.ศ. 1995-2006 การศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความแข็งแกร่ง และผลกระทบเชิงบวกของ FDI ในการเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศเวียดนามจากช่องทางในการเพิ่มมูลค่าหุ้นในเงินทุน ในด้านทุนมนุษย์และการค้าในเวียดนาม ยังไม่มีช่องทางในการเข้าถึงเพื่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการถ่ายโอนความรู้ จากเงินทุนไหลเข้าจากการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศเพื่อเพิ่มการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของเวียดนาม

Changwachai (2010) ใช้ Gravity model ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศตามอุตสาหกรรมในอาเซียน (อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และเวียดนาม) และวิเคราะห์ความผันผวนของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจาก 3 แหล่งที่มาของประเทศผู้ลงทุน (สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา) ในการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความผันผวนของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและขนาดของอุตสาหกรรมในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า GDP และ GDP ต่อหัวของประเทศผู้รับทุน และประเทศผู้ลงทุน การนำเข้าจากประเทศผู้ลงทุน การส่งออกจากประเทศผู้รับทุน อัตราภาษี และระดับผลผลิตทั้งหมดมีผลบวกในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ส่วนระยะทาง ค่าจ้าง และการศึกษามีผลกระทบทางลบต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ตัวแปรจำนวนประชากรของประเทศผู้รับทุนและประเทศผู้ลงทุนมีผลกระทบเชิงบวกต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ เมื่อ GDP ต่อหัวของประชากรเป็นตัวแปรคงที่ สำหรับความผันผวนของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ การศึกษาพบความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันเนื่องจากขนาดของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ในอุตสาหกรรมและความผันผวนของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ 3 กรณี สำหรับสหภาพยุโรปและญี่ปุ่นการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความผันผวนแรกจะเพิ่มขึ้นแล้วจะลดลงขึ้นกับขนาดของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ในกรณีของสหรัฐอเมริกาที่มีขนาดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่มีขนาดใหญ่ ความผันผวนจะขึ้นไปแล้วจะลงและจะขึ้นอีกครั้ง

Mottaleb and Kalirajan (2010) ศึกษาปัจจัยของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประเทศกำลังพัฒนาโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ และใช้ข้อมูลช่วงเวลา (Panel data) จากประเทศที่มีรายได้ต่ำและรายได้ต่ำถึงปานกลาง 68 ประเทศ พบว่าประเทศที่มี GDP ขนาดใหญ่

และมีอัตราการเติบโตของ GDP สูง สัดส่วนของการค้าระหว่างประเทศที่สูง และมีสิ่งแวดล้อมที่ง่ายในการทำธุรกิจ จะประสบความสำเร็จในการดึงดูดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

Nurudeen, Wafure, and Auta (2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่สำคัญในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประเทศไนจีเรีย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลประจำปีในช่วง ค.ศ. 1970-2008 โดยการใช้ Ordinary least squares และ Error correction techniques ผลจากสมการถดถอยแสดงให้เห็นว่าการเปิดกว้างของเศรษฐกิจการค้า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระดับของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการเสื่อมค่าของอัตราแลกเปลี่ยน มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในการไหลเข้าของเงินลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไนจีเรีย นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นว่าขนาดของตลาด (GDP) ในประเทศผู้รับทุน มีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ขณะที่อัตราเงินเฟ้อมีอิทธิพลสำคัญ (เชิงบวก) ในการไหลเข้าของเงินลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

Blonigen and Piger (2011) ศึกษาปัจจัยในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศโดยใช้ Bayesian statistical techniques พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในระดับสูงได้แก่ ระยะห่างทางด้านวัฒนธรรม GDP ต่อหัวของประเทศผู้ลงทุน การผลิตเชื้ออามวยทางด้านแรงงาน ข้อตกลงทางการค้าในระดับภูมิภาค และปัจจัยที่ส่งผลกระทบในระดับน้อยได้แก่ การเปิดกว้างทางการค้า ค่าใช้จ่ายในธุรกิจของประเทศผู้รับทุน โครงสร้างพื้นฐานของประเทศผู้รับทุน และสถาบันการศึกษาในประเทศผู้รับทุน

Ratiphokhin (2011) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยของการลงทุนโดยตรงในประเทศไทย กรณีศึกษาของการลงทุนโดยตรงจากประเทศสิงคโปร์ โดยใช้ข้อมูล ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time series data) จาก ค.ศ. 1981-2009 ทำการวิเคราะห์โดย regression models วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares: OLS) พบว่า อัตราการเติบโตของตลาดในประเทศไทย ราคาเปรียบเทียบของประเทศไทยและสิงคโปร์ อัตราแลกเปลี่ยนที่แท้จริงโดยเปรียบเทียบของประเทศไทยและสิงคโปร์มีอิทธิพลต่อการลงทุนโดยตรงจากประเทศสิงคโปร์ในประเทศไทย

Foster (2011) ได้ศึกษาการดำเนินนโยบายที่แตกต่างกันที่เชื่อมโยงกับ FDI ในประเทศจีนที่อาจจะมีผลกระทบที่แตกต่างกันมาก โดยการศึกษาจะมองที่รูปแบบของ FDI ในประเทศจีนและประเทศเกิดใหม่ที่สำคัญอื่น ๆ การศึกษาพบว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในจีนจะนิยมลงทุนในตะวันออกของประเทศที่มีความอุดมสมบูรณ์ที่สุดของจีน ส่วนทางตะวันตกของประเทศที่ยากจนและแห้งแล้งจะดึงดูดความสนใจน้อยที่สุด และการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า

นโยบายเดียวกันสามารถมีผลลัพธ์แตกต่างกันมากและบางครั้งก็มีผลลัพธ์ที่ไม่ได้ตั้งใจในพื้นที่ที่แตกต่างกัน

อภิรัตน์ จิตต์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิแบบอนุกรมเวลา (Time series data) เป็นรายปี ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2530-2552 รวมระยะเวลา 23 ปี และวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยใช้สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple regression) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares: OLS) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์มวลรวมภายในประเทศ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศและอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

Roy (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเลือกวิเคราะห์ประเทศในเอเชีย ได้แก่ จีน อินเดีย ปากีสถาน ศรีลังกา อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ครอบคลุมระยะเวลาดังตั้ง ค.ศ. 1981-2008 โดเนการใช้ Granger causality test ได้รับการตั้งข้อสังเกตว่าประเทศเช่นจีน อินเดีย ปากีสถาน ศรีลังกา อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ ทิศทางเชิงสาเหตุจากการเติบโตทางเศรษฐกิจไปสู่การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและเป็นแบบทิศทางเดียว สำหรับประเทศมาเลเซียไม่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและ GDP แต่ในกรณีของประเทศไทยจะเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบสองทิศทาง ลักษณะที่แตกต่างกันของทิศทางเชิงสาเหตุยืนยันว่านโยบายที่เหมือนกันเกี่ยวกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและการเจริญเติบโตอาจไม่เกิดผลสำหรับประเทศในเอเชียเหล่านี้

Negara and Adam (2012) ศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประสิทธิภาพของบริษัทท้องถิ่นในประเทศอินโดนีเซียโดยใช้การสำรวจบริษัทผู้ผลิตระยะเวลาดังตั้ง ค.ศ. 1995-2005 และพบว่าประสิทธิภาพของบริษัทท้องถิ่นเพิ่มขึ้นสัมพันธ์กับการเกิดขึ้นของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ การประมาณการแสดงให้เห็นว่าภายในอุตสาหกรรมและกลไกเชื่อมโยงมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของบริษัทท้องถิ่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศอาจจะกระตุ้นการแข่งขันอยู่ในบริษัทในประเทศผ่านการสร้างแบบอย่างจากบริษัทข้ามชาติ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างบริษัทภายในชนิดในอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งในทางกลับกันจะส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพของบริษัทในประเทศ อย่างไรก็ตามแม้จะมีผลในเชิงบวก

Shaari, Hong, and Shukeri (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจากผลสัมฤทธิ์มวลรวมภายในประเทศในประเทศมาเลเซียโดยใช้ข้อมูลจาก ค.ศ.

1971 ถึง ค.ศ. 2010 โดยใช้ VAR Model (Vector Autoregressive Models) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบ Cointegration เพื่อศึกษาผลกระทบของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่แท้จริงในประเทศมาเลเซีย และใช้ Vector Error Correction Model (VECM) ในการวิเคราะห์ผลกระทบระยะสั้นของทั้งสองตัวแปรในประเทศมาเลเซีย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธี Granger causality test ก็นำมาใช้เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นสาเหตุของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและผลิตภัณฑ์มวลรวมที่แท้จริง การศึกษา พบว่าการเพิ่มขึ้นของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศได้ให้ผลดีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของมาเลเซีย โดยร้อยละ 1 ของระดับของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นก่อให้เกิดระดับของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศมาเลเซียจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 49.135 และจากการวิเคราะห์ VECM ในผลกระทบระยะสั้นแสดงให้เห็นว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมที่แท้จริงในประเทศมาเลเซียมีกลไกการปรับโดยอัตโนมัติและจะลู่ไปสู่ความสมดุลในระยะยาว ผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่มีผลกระทบที่น่าพอใจในผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่แท้จริง และจากการใช้ Granger causality test เพื่อดูผลกระทบเชิงสาเหตุของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ พบว่า การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศเป็นผลกระทบเชิงสาเหตุจากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเป็นผลกระทบเชิงสาเหตุจากการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

Holtbrugge and Kreppel (2012) ได้ศึกษาถึงปัจจัยของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศของประเทศในกลุ่ม BRIC โดยวิธีการสำรวจจาก 8 บริษัท ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของปัจจัยในประเทศ ทั้งระดับบริษัทและอุตสาหกรรม การเข้าถึงตลาดใหม่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับบริษัททั้งหมด นอกจากนี้บริษัทส่วนใหญ่พยายามที่จะได้รับการเข้าถึงทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี และการจัดการความรู้ (Know-how) จึงเน้นความพร้อมของทรัพยากรเหล่านี้ในประเทศเป้าหมาย ในขณะที่กระบวนการระหว่างประเทศของบริษัท บราซิลและอินเดียมีการขับเคลื่อนหลักจากแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ บริษัทจีนและรัสเซียจำนวนมากยังได้รับการสนับสนุนทางการเมืองจากรัฐบาลที่จะลงทุนในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญในเชิงกลยุทธ์

Garciaa, Jin, and Salomonc (2012) ศึกษาการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศกับการเข้ามาปรับปรุงประสิทธิภาพนวัตกรรมของบริษัทท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลจาก 1,799 บริษัทผู้ผลิตในประเทศสเปน จาก ค.ศ. 1990-2002 โดยการให้ Dynamic count models และ Quasi differenced GMM models ในการประเมินผลกระทบ พบว่าการไหลเข้าของการลงทุนทางตรง

จากต่างประเทศในระดับอุตสาหกรรมและบริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับนวัตกรรมของบริษัท ทั้งนี้ การไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศสกัดกั้นนวัตกรรมในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่า ระดับบริษัทการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมีความสัมพันธ์ทางลบกับการแสวงหาจากการใช้งานสิทธิบัตรของบริษัทในสาขาของบริษัทข้ามชาติ แสดงให้เห็นว่าการเข้ามาของต่างชาติไม่ได้พึ่งพาบริษัทสาขาในสเปนในการสร้างนวัตกรรม แต่หลังจากที่ลงทุนในประเทศสเปนบริษัทเหล่านั้นจะนำนวัตกรรมที่เกิดจากประเทศของตนมาทดแทน หรือเปลี่ยนความรับผิดชอบในการสร้างนวัตกรรมใหม่จากบริษัทในสาขาในสเปนเป็นในบริษัทแม่แทน (De Faria & Sofka, 2010 cited in García et al., 2012)

Boonlua, Gan, and Lee (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและประเภทของอุตสาหกรรมในประเทศไทยโดยใช้ข้อมูลช่วงยาว (Panel data) ระหว่างปี ค.ศ. 1980-2004 ทำการการวิเคราะห์ พบว่าเกิดจากการขับเคลื่อนด้วยอุปทาน (Supply-driven) ได้รับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ และผลยังแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของ GDP และการค้าระหว่างคู่ค้า ของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศอาจจะต้องดูการลงทุนเพิ่มเติมเข้ามาในประเทศไทย

Rasheed, Sabir, Tahir, and Farooq (2012) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในปากีสถานในช่วงปี ค.ศ. 1975-2011 โดยทำการทดสอบแบบ Johansen co-integration เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศโดยกำหนดการเปลี่ยนแปลงของ GDP ภาษีทางอ้อม การจัดเก็บข้อมูลและการสื่อสาร อัตราแลกเปลี่ยน และการเปิดกว้างทางการค้าเป็นปัจจัยในการทดสอบ จากการทดสอบพบว่า GDP ภาษีทางอ้อม การเปิดกว้างทางการค้า และอัตราแลกเปลี่ยน ส่งผลกระทบต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ แต่การจัดเก็บข้อมูลและการสื่อสาร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Alam and Shah (2013) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศใน 10 ประเทศสมาชิก OECD ในช่วง ค.ศ. 1985-2009 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธี Granger causality test เพื่อระบุสาเหตุระหว่างการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจากการวิเคราะห์การถดถอย และพบว่าผลการประมาณค่าคงที่แสดงให้เห็นว่า ขนาดของตลาด ต้นทุนค่าแรงงาน และคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีนัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและความสัมพันธ์ระยะสั้นจะมีสองทิศทางระหว่างขนาดของตลาดและต้นทุนค่าแรงงาน ในขณะที่คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานก่อให้เกิดขนาดของตลาด และ

ต้นทุนค่าแรงงานในระยะสั้น สำหรับค่าความเบี่ยงเบนในระยะยาวของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมาจากความสมดุลของ ขนาดของตลาด ต้นทุนค่าแรงงาน และคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐาน

Bayraktar (2013) ได้ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศและความสะดวกในการทำธุรกิจ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เป็นไปได้อย่างหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทิศทางการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศโดยศึกษาข้อมูลจากฐานข้อมูลการทำธุรกิจของธนาคารโลก ครอบคลุมปี ค.ศ. 2004-2010 ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงจากความสะดวกในการทำธุรกิจในการเปลี่ยนทิศทางการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่มีต่อประเทศกำลังพัฒนาสามารถประเมินได้ดีขึ้น ผลเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่าประเทศที่มีสถิติที่ดีในการทำธุรกิจจะดึงดูดการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมากขึ้น การปรับปรุงความสะดวกในการในการทำธุรกิจในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งสามารถอธิบายได้ในการพิจารณาการไหลของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศบางส่วนที่สูงขึ้นไปยังประเทศเหล่านั้น โดยข้อค้นพบสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ส่วนแบ่งของประเทศกำลังพัฒนาในการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในขณะที่ลดลงในประเทศที่พัฒนาแล้ว
2. แตกต่างในอัตราการเจริญเติบโตในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงการไหลของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจากประเทศที่พัฒนาแล้วสู่ประเทศที่กำลังพัฒนา (ประเทศที่กำลังพัฒนามีการเจริญเติบโตเร็วกว่า)
3. ในปีที่ผ่านมาการทำธุรกิจซึ่งว่าเกือบจะไม่ได้เปลี่ยนแปลงในประเทศที่พัฒนาแล้ว
4. ค่าของตัวชี้วัดมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะในประเทศในกลุ่ม BRIC
5. การปรับปรุงเหล่านี้จะมีความเข้มแข็งโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวชี้วัดในการเริ่มต้นธุรกิจ การปิดกิจการ และการคุ้มครองนักลงทุน
6. การปรับปรุงในการทำธุรกิจสามารถเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการดึงดูดเงินทุนไหลเข้าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศไปยังประเทศกำลังพัฒนา

ศุภศิริ สุวรรณเกษร (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศของประเทศในอาเซียน ด้วยแบบจำลองการถดถอยเชิงเส้นตรง โดยใช้ข้อมูลแบบอนุกรมเวลา (Time series data) ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2533-2553 และวิเคราะห์ผลด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square: OLS) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประเทศบรูไน คือ มูลค่าการส่งออกและมูลค่าการ

สะสมทุนภายในประเทศ ประเทศกัมพูชา ได้แก่ มูลค่าการสะสมทุนภายในประเทศ ประเทศอินโดนีเซียได้แก่มูลค่าการสะสมทุนภายในประเทศและอัตราแลกเปลี่ยน ประเทศลาว ได้แก่ มูลค่าเพิ่มของสินค้าประเภทอุตสาหกรรม ประเทศมาเลเซียได้แก่มูลค่าการสะสมทุนภายในประเทศ ประเทศพม่า ได้แก่ ปริมาณเงินในความหมายกว้างและอัตราแลกเปลี่ยน ประเทศฟิลิปปินส์ ได้แก่ มูลค่าการส่งออกและการสะสมทุนภายในประเทศ ประเทศสิงคโปร์ได้แก่มูลค่าเพิ่มของสินค้าประเภทอุตสาหกรรมและมูลค่าการนำเข้า ประเทศไทย ได้แก่ จำนวนประชากรที่อยู่ในวัยแรงงาน ประเทศเวียดนามได้แก่มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ มูลค่าการนำเข้า มูลค่าการส่งออก การบริโภคภาคเอกชน และจำนวนประชากรที่อยู่ในวัยแรงงาน

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการลงทุน โดยตรงจากต่างประเทศ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรหลัก 10 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ในตารางที่ 2-1 จากแนวคิดที่นักวิจัยและนักวิชาการได้ทำการศึกษาสรุปประเด็นข้อค้นพบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ซึ่งจะแทนด้วยสัญลักษณ์ “ / “

ตารางที่ 2-1 แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ FDI / นักวิจัยและนักวิชาการ	Smith (1776)	Ricardo (1817)	Heckscher-Ohlin	Krugman (1970)	Hors (1972)	Kojima (1973, 1975, 1985)	Buckley & Casson (1976)	Hymer (1979), Kindleberger (1970, 1982)	Hood & Young (1979)	Vernon (1966)	Fanell et al. (2000)	Daniels & Radebaugh (2001)	Moosa (2002)	Numenkamp (2002)	Thong (2002)
แสวงหาตลาด						/			/		/	/	/	/	/
การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน											/				/
เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต			/		/			/	/			/	/		
อัตราแลกเปลี่ยน	/												/		/
มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล									/			/			
หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า									/			/	/		
เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ		/										/	/		
ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม							/					/	/		
แสวงหาทรัพยากร	/				/							/			
โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน															
ร่วมกับประเทศคู่แข่งผ่านพันธมิตรเชิงกลยุทธ์															/
ควบคุมของบริษัทในขั้นตอนที่แตกต่างกัน							/					/	/		
ความพร้อมในอัตราแรงงาน															/
เพื่อเหตุผลในการผลิต (การแบ่งงานกันทำ)	/											/			
วงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์										/		/			
ป้องกันตลาดในสินค้าผู้ขายน้อยราย								/							
การเปิดกว้างของเศรษฐกิจและการค้าของประเทศผู้รับทุน															
ระดับการศึกษาและการวิจัยพัฒนา															
ความต้องการในข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ															/
ลดหรือกระจายความเสี่ยง								/							/
ป้องกันชื่อเสียงตราสินค้าหรือผลิตภัณฑ์															/
การตั้งสาขาทางเศรษฐกิจหรือข้อตกลงทางการค้า															
สนับสนุนการให้บริการลูกค้า															
ตอบสนองธรรมเนียมหรือความต้องการท้องถิ่น															
ความสะดวกในการทำธุรกิจในประเทศผู้รับทุน															
GDP ต่อหัวของประเทศผู้ลงทุน															
การขึ้นเคลื่อนด้วยอุปทาน															
อัตราเงินเฟ้อของประเทศผู้รับทุน															
หลีกเลี่ยงผลกระทบจากประเทศแหล่งกำเนิด												/			
ป้องกันองค์ความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายโอน															/
การใช้ประโยชน์จากชื่อเสียงของบริษัทที่มีอยู่เดิม															/
หลีกเลี่ยงกิจกรรมจากความเข้มแข็งของมลพิษสูงในประเทศแม่															
หนีออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงในประเทศแม่															
การปกป้องตลาดในแต่ละประเทศ															
แสวงหาประสิทธิภาพ															
ความปลอดภัยในการทำสัญญาจากรัฐบาลโดยเข้าร่วมกับบริษัทท้องถิ่น															
เข้าถึงทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี และการจัดการความรู้															
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ															
เงินทุน															/
ทักษะในประเทศผู้รับทุน															/
ระยะห่างทางด้านวัฒนธรรม															
มูลค่าการส่งออกและนำเข้า															
มูลค่าการสะสมทุนภายในประเทศ															
มูลค่าเพิ่มของสินค้าประเภทอุตสาหกรรม															
สัดส่วนของการค้าระหว่างประเทศที่สูง															
ดุลบัญชีเดินสะพัดของประเทศผู้รับทุน															
ความเสี่ยงของประเทศ															
การลงทุนภายในประเทศผู้รับทุนที่สูง															
มีการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น	/														
อัตราดอกเบี้ยในประเทศที่แตกต่างกัน								/							
การประหยัดจากขนาด			/												
ความคล้ายคลึงกันระหว่างประเทศผู้ลงทุนและผู้รับทุน												/			
ขนาดของเศรษฐกิจและขนาดการผลิต												/			
รวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ FDI	4	1	1	1	2	1	2	4	4	1	2	13	13	2	5

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ FDI / นักวิจัยและนักวิชาการ	Ali & Guo (2005)	Ozawa (2005)	Tsai (2005)	Rugman et al. (2006)	Rugman et al. (2006)	Sangiam (2006)	Anh & Thang (2007)	ซุมพล พงษ์โพธิ์ และ สุดา ปิติธรรม (2008)	Dana et al. (2008)	Dunning & Lundan (2008)	Demithan & Masca (2008)	Thanyakhon (2008)	Moesa (2009)	Changwachai (2010)	Mollaleb & Kalrajan (2010)
แสวงหาตลาด	/		/	/				/	/	/		/	/		
การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน						/						/	/	/	/
เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต	/								/	/				/	
อัตราแลกเปลี่ยน			/					/							
มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล									/		/			/	
หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า	/													/	
เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ	/		/							/					
ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม										/				/	
แสวงหาทรัพยากร		/							/	/					
โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน			/				/		/						
ร่วมมือกับประเทศคู่แข่งขันผ่านพันธมิตรเชิงกลยุทธ์		/		/					/	/					
ควบคุมของบริษัทในขั้นตอนที่แตกต่างกัน										/					
ความพร้อมในอัตราแรงงาน							/								
เพื่อเหตุผลในการผลิต (การแบ่งงานกันทำ)															
วงจรรชีวิตของผลิตภัณฑ์					/										
ป้องกันตลาดในสินค้าผู้ขายน้อยราย										/					
การเปิดกว้างของเศรษฐกิจและการค้าของประเทศผู้รับทุน											/				
ระดับการศึกษาและการวิจัยพัฒนา			/										/	/	
ความต้องการในข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ															
ลดหรือกระจายความเสี่ยง															
ป้องกันชื่อเสียงตราสินค้าหรือผลิตภัณฑ์										/					
การตั้งสหภาพทางเศรษฐกิจหรือข้อตกลงทางการค้า				/											
สนับสนุนการให้บริการลูกค้า									/	/					
ตอบสนองต่อนิยมหรือความต้องการของท้องถิ่น										/					
ความสะดวกในการทำธุรกิจในประเทศผู้รับทุน															/
GDP ต่อหัวของประเทศผู้รับทุน											/				
การขับเคลื่อนด้วยอุปทาน												/			
อัตราเงินเฟ้อของประเทศผู้รับทุน			/								/				
หลีกเลี่ยงผลกระทบจากประเทศแหล่งกำเนิด															
ป้องกันองค์ความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายโอน															
การใช้ประโยชน์จากชื่อเสียงของบริษัทที่มีอยู่เดิม															
หลีกเลี่ยงกิจกรรมจากความเข้มข้นของมลพิษสูงในประเทศแม่		/													
หนีออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงในประเทศแม่		/													
การปกป้องตลาดในและต่างประเทศ				/											
แสวงหาประสิทธิภาพ										/					
ความปลอดภัยในการทำสัญญาจากรัฐบาลโดยเข้าร่วมกับบริษัทท้องถิ่น										/					
เข้าถึงทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี และการจัดการความรู้															
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ															
เงินทุน															
ทักษะในประเทศผู้รับทุน															
ระยะห่างทางด้านวัฒนธรรม															
มูลค่าการส่งออกและนำเข้า															
มูลค่าการสะสมทุนภายในประเทศ															
มูลค่าเพิ่มของสินค้าประเภทอุตสาหกรรม															
สัดส่วนของการค้าระหว่างประเทศที่สูง															/
ดุลบัญชีเดินสะพัดของประเทศผู้รับทุน				/											
ความเสี่ยงของประเทศ												/			
การลงทุนภายในประเทศผู้รับทุนที่สูง												/			
มีการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น															
อัตราดอกเบี้ยในประเทศที่แตกต่างกัน															
การประหยัดจากขนาด															
ความคล้ายคลึงกันระหว่างประเทศผู้ลงทุนและผู้รับทุน															
ขนาดของเศรษฐกิจและขนาดการผลิต															
รวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ FDI	2	6	6	5	1	2	3	2	7	13	4	3	5	5	3

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ FDI / นักวิจัยและนักวิชาการ	ชวรัตน์ ใจดี (2011)	Blonigen & Piger (2011)	Nundeen et al. (2011)	Ratiphokhin (2011)	Boonlua et al. (2012)	Holbrugge & Kreppel (2012)	Negara & Adam (2012)	Roy (2012)	Rasheed et al. (2012)	ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ (2013)	Alam & Shah (2013)	Salvatore (2013)	Gandolfo (2014)	รวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ FDI
แสงสว่าง				/	/	/					/	/		22
การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน	/				/	/	/	/	/	/				13
เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต	/										/			12
อัตราแลกเปลี่ยน	/		/	/					/	/				10
มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล						/						/		7
หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า									/			/		7
เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ			/											7
ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม													/	6
แสงสว่างทรัพยากร														6
โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน			/								/	/		6
ร่วมมือกับประเทศคู่แข่งขันผ่านพันธมิตรเชิงกลยุทธ์														5
ควบคุมของบริษัทในขั้นตอนที่แตกต่าง														4
ความพร้อมในอัตราแรงงาน	/									/				4
เพื่อเหตุผลในการผลิต (การแบ่งงานกันทำ)													/	3
วงจรรีดิทของผลิตภัณฑ์														3
ป้องกันตลาดในสินค้าผู้ขายน้อยราย												/		3
การเปิดกว้างของเศรษฐกิจและการค้าของประเทศผู้รับทุน		/							/					3
ระดับการศึกษาและการวิจัยพัฒนา														3
ความต้องการในข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ												/		2
ลดหรือกระจายความเสี่ยง														2
ป้องกันชื่อเสียงตราสินค้าหรือผลิตภัณฑ์														2
การตั้งสภาพทางเศรษฐกิจหรือข้อตกลงทางการค้า	/													2
สนับสนุนการให้บริการลูกค้า														2
ตอบสนองรสนิยมหรือความต้องการของท้องถิ่น													/	2
ความสะดวกในการทำธุรกิจในประเทศผู้รับทุน							/							2
GDP ต่อหัวของประเทศผู้ลงทุน	/													2
การขับเคลื่อนด้วยอุปทาน				/										2
อัตราเงินเฟ้อของประเทศผู้รับทุน														2
หลีกเลี่ยงผลกระทบจากประเทศแหล่งกำเนิด														1
ป้องกันองค์ความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายโอน														1
การใช้ประโยชน์จากชื่อเสียงของบริษัทที่มีอยู่เดิม														1
หลีกเลี่ยงกิจกรรมจากความเข้มข้นของมลพิษสูงในประเทศแม่														1
หนีออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงในประเทศแม่														1
การปกป้องตลาดในแต่ละประเทศ														1
แสงสว่างประสิทธิภาพ														1
ความปลอดภัยในการทำสัญญาจากรัฐบาลโดยเข้าร่วมกับบริษัทท้องถิ่น														1
เข้าถึงทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี และการจัดการความรู้						/								1
การแปรรูปธุรกิจ		/												1
เงินทุน														1
ทักษะในประเทศผู้รับทุน														1
ระยะห่างทางด้านวัฒนธรรม		/												1
มูลค่าการส่งออกและนำเข้า									/					1
มูลค่าการสะสมทุนภายในประเทศ									/					1
มูลค่าเพิ่มของสินค้าประเภทอุตสาหกรรม									/					1
สัดส่วนของการค้าระหว่างประเทศที่สูง														1
คู่ค้าบัญชีเงินฝากของประเทศผู้รับทุน														1
ความเสี่ยงของประเทศ														1
การลงทุนภายในประเทศผู้รับทุนที่สูง														1
มีการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น														1
อัตราดอกเบี้ยในประเทศที่แตกต่างกัน														1
การประหยัดจากขนาด														1
ความคล้ายคลึงกันระหว่างประเทศผู้ลงทุนและผู้รับทุน														1
ขนาดของเศรษฐกิจและขนาดการผลิต														1
รวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ FDI	3	4	4	3	3	4	2	1	4	6	3	6	3	169

แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ความหมายของความเสี่ยง

ความเสี่ยงมีคำจำกัดความที่หลากหลายเป็นต้นว่า (1) ความเป็นไปได้ในอันที่จะเกิดความสูญเสียขึ้น หรือการมีอะไรเกิดขึ้นจากความโชคร้าย (2) โอกาสที่เชื้อให้เกิดความเสียหาย หรือทำให้เกิดผลลัพธ์ ในทางตรงกันข้ามกับที่คาดหวังไว้ อันเป็นผลมาจากสิ่งที่เป็นอันตราย (3) ความเป็นไปได้ ที่ทำให้การตระหนักรู้ในความคาดหวังเชิงบวกถูกกลบเลือนไป (4) ผลลัพธ์ใด ๆ ในการกระทำทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจของการตัดสินใจกระทำ (5) โอกาสของการเกิดขึ้นของอะไรก็ตามที่ส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ (6) อุปสรรคซึ่งทำให้เกิดผลกระทบผกผันต่อความสามารถขององค์กร ในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือการทำให้การพัฒนางานไม่มีประสิทธิภาพตามกลยุทธ์ที่วางไว้ (7) สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมาย (เจเนเนตร มณีนาถ, กรกนก วงศ์พานิช, ปัญญาชน แก้วมีแสง และดร.ณัฐรัตน์ พึ่งตน, 2548)

ความเสี่ยง คือ โอกาสที่จะเกิดบางอย่างขึ้นซึ่งจะมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ (Gowa, 2002 cited in Akhter, 2010) โดยแนวคิดเดิมของความเสี่ยงมีความเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต (Akhter, 2010)

ความเสี่ยง เป็นองค์ประกอบธรรมชาติของธุรกิจและวิถีชีวิตของชุมชน และความเสี่ยงเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดโอกาสในการสูญเสีย/ ได้ประโยชน์และเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ (Khalid & Amjad, 2012)

ความเสี่ยง คือ ความไม่แน่นอนที่เกี่ยวข้องกับการเกิดขึ้นของการสูญเสีย (Regda, 2007 cited in Elahi, 2013)

ความเสี่ยง หมายถึง การสัมผัสกับความเป็นไปได้ของผลที่ไม่ดี (Holmes, 2002)

ความเสี่ยง หมายถึง การตัดสินใจลงเผชิญ หรือลงทำดูในสิ่งซึ่งอาจให้ผลได้ 2 ทาง คือ ดีหรือไม่ดี แต่หวังว่าได้ผลทางดีมากกว่า (เจริญ เจษฎาวัลย์, 2547)

ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียเปล่าหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคตหรือมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553)

ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบ หรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านยุทธศาสตร์

การปฏิบัติงาน การเงิน และการบริหาร ซึ่งอาจเป็นผลกระทบทางบวกด้วยก็ได้โดยวัดจากผลกระทบที่ได้รับ และโอกาสที่จะเกิด ของเหตุการณ์ (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.) ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตแล้วส่งผลกระทบในแง่ลบหรือขัดขวางการบรรลุวัตถุประสงค์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550) ดังนั้น ความเสี่ยง จึงหมายถึง โอกาสหรือความไม่แน่นอนที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ความสูญเสียเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในอนาคตบางอย่างขึ้น และผลกระทบต่อวัตถุประสงค์

แหล่งที่มาและประเภทของความเสี่ยง

แหล่งที่มาของความเสี่ยง

Williams et al. (1998 cited in Tchankova, 2002) ระบุว่ากระบวนการระบุความเสี่ยงอาจจะต้องการจัดหมวดหมู่ที่สามารถครอบคลุมทุกประเภทของความเสี่ยง ดังนั้น แหล่งที่มาของความเสี่ยงสามารถอธิบายได้จากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นแหล่งสำคัญของความเสี่ยง กายพิบัติทางธรรมชาติ เช่นแผ่นดินไหว พายุ น้ำท่วม ดินถล่ม เป็นต้น นำไปสู่การสูญเสียที่ร้ายแรง สภาพแวดล้อมทางกายภาพสามารถเป็นแหล่งของโอกาสในการทำกำไร ตัวอย่างเช่น การลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ หรือสภาพภูมิอากาศที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจการเกษตรหรือการท่องเที่ยว
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม การเปลี่ยนแปลงในค่านิยมของผู้คน พฤติกรรมของมนุษย์ และสถานะของโครงสร้างทางสังคม เป็นแหล่งที่มาของความเสี่ยงอีกหนึ่งอย่าง ความไม่สงบ การจลาจลในสังคม และการนัดหยุดงาน เป็นการเน้นที่ความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางสังคมในฐานะที่เป็นแหล่งที่มาของความเสี่ยง ระดับทักษะของคนงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือการกำหนดระดับเป้าหมายขององค์กร
3. สภาพแวดล้อมทางการเมือง เป็นแหล่งสำคัญของความเสี่ยงในทุกประเทศ รัฐบาลจะมีผลต่อองค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น การตัดความช่วยเหลือในบางอุตสาหกรรมหรือปกป้องบางอุตสาหกรรมหรือบางภูมิภาคโดยการใช้อุปสรรคที่เข้มงวด เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางการเมืองเป็นแหล่งที่มีความซับซ้อนมากขึ้นและมีความสำคัญในความเสี่ยงด้านต่างประเทศ ความแตกต่างในระบบการปกครองที่แตกต่างกันจะก่อให้เกิดทัศนคติและนโยบายที่มีต่อธุรกิจ ตัวอย่างเช่น การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศอาจจะถูกยึด หรือระบบการเก็บภาษีอาจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญซึ่งจะกระทบกับผลประโยชน์ของนักลงทุน

4. สภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสร้างความเสี่ยงและความไม่แน่นอน ตัวอย่างเช่น ความเสียหายในการติดตั้งหรือกระบวนการผลิตที่อาจส่งผลให้แรงงานได้รับบาดเจ็บ สภาพการทำงานที่ไม่ดีสามารถคุกคามคนงานทั้งทางกายภาพและสุขภาพจิต ขั้นตอนที่เป็นทางการมากหรือการลงโทษพนักงานอาจสร้างปัญหาทางกฎหมาย กระบวนการผลิตอาจทำให้เกิดอันตรายต่อสภาพแวดล้อม

5. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ จะไม่ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทางการเมืองในประเทศเดียว แต่กระแสโลกาภิวัตน์จะสร้างตลาดที่มากกว่าตลาดเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กิจกรรมของรัฐบาลจะมีผลต่อตลาดทุนระหว่างประเทศ ดังนั้นการควบคุมตลาดจะไม่ได้ถูกกำหนดจากรัฐบาลเดียว

6. สภาพแวดล้อมทางกฎหมาย ระบบกฎหมายจะสร้างความเสี่ยงที่แตกต่างกันจากกฎหมายในปัจจุบันหรือกฎหมายที่จะเกิดขึ้นใหม่ ความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้นเพราะการเปลี่ยนแปลงในมาตรฐานทางกฎหมายในประเทศที่แตกต่างกันและสามารถนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างคู่ค้า ระบบกฎหมายยังให้การคุ้มครองสิทธิ เช่น ลิขสิทธิ์ของผู้เขียน การป้องกันการว่างงาน

7. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ความแตกต่างระหว่างการรับรู้และความเป็นจริงที่แตกต่างกันในคนเป็นแหล่งสำคัญของความเสี่ยงในองค์กร สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้เป็นความท้าทายใหญ่ที่จะจัดการความเสี่ยง อุบัติเหตุและจำนวนมากของการเกิดอุบัติเหตุในการผลิตที่เกิดจากความประมาทและปัจจัยทางด้านบุคคลากรเป็นตัวอย่งที่ชัดเจนของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้

ประเภทของความเสี่ยง

Holmes (2002) แบ่งความเสี่ยงออกเป็น 5 ประเภทกว้าง ๆ ได้ดังนี้

1. ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (Strategic risk) จะเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่จะมีผลต่อทิศทางกลยุทธ์และความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งรวมถึงความเสี่ยงทางเศรษฐกิจมหภาคที่สร้างขึ้นจากนโยบายการคลังของรัฐบาล รวมทั้งผลกระทบจากความซับซ้อนในเทคโนโลยี เช่นอินเทอร์เน็ต ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ยังมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและการกำหนดทิศทางธุรกิจ และขยายไปถึงสิ่งต่าง ๆ เช่นการควบรวมและซื้อกิจการ

2. ความเสี่ยงทางธุรกิจ/ การเงิน (Business/ financial risk) จะครอบคลุมถึงความเสี่ยงที่จะมีผลต่อธุรกิจในแง่ของศักยภาพทางการเงินโดยทั่วไป และจะรวมถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับตลาดที่องค์กรดำเนินการ (ความเสี่ยงด้านตลาด) รวมทั้งความสามารถในการเติบโตทางการเงินผ่านการให้กู้ยืมเงิน (ความเสี่ยงด้านเครดิต)

3. ความเสี่ยงด้านโปรแกรมและโครงการ (Program and project risk) คือ ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่อาจล้มเหลว หรือผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับอาจไม่เป็นจริง จากการเพิ่มขึ้นของโครงการและโปรแกรมที่จะผลักดันผ่านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ความเสี่ยงนี้มักจะเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ ความล้มเหลวจะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กร

4. ความเสี่ยงในการดำเนินงาน (Operational risk) ความเสี่ยงที่รวมความล้มเหลวของด้านการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งรวมถึงความล้มเหลวในการจัดการ ระบบ และความล้มเหลวของซอฟต์แวร์ ความผิดพลาดของมนุษย์ ความรู้ประสิทธิภาพของกระบวนการ และความล้มเหลวของกระบวนการ

5. ความเสี่ยงทางเทคโนโลยี (Technological risk) จะแตกต่างกับความเสี่ยงในการดำเนินงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการนำสินค้าจากเทคโนโลยีใหม่ออกสู่ตลาด และนำเทคโนโลยีใหม่ (และระบบไอที) เข้าเข้ามาใช้งานในองค์กรทั้งที่กิจการมีความเสี่ยงสูง

Borghesi and Gaudenzi (2013) ได้จำแนกประเภทความเสี่ยงออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ความเสี่ยงที่จำแนกจากผลกระทบจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น บนพื้นฐานนี้ จะเห็นความแตกต่างระหว่างความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ และความเสี่ยงที่ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจ ในอดีตจะเป็นความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความสูญเสียทางการเงิน ในขณะที่ภายหลังจะมีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความสูญเสียที่ไม่เป็นตัวเงิน

2. ความเสี่ยงที่จำแนกจากเกณฑ์ตามธรรมชาติหรือแหล่งกำเนิดของเหตุการณ์ที่ไม่เพียงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้น บนพื้นฐานของเกณฑ์นี้ ความเสี่ยงมีลักษณะบางประการที่เป็นเทคนิคและเศรษฐกิจ ในอดีตจะถูกเชื่อมโยงกับการใช้เทคโนโลยีการผลิต ในขณะที่ภายหลังจะถูกเชื่อมโยงมากขึ้นกับกิจกรรมทางธุรกิจและเศรษฐกิจ (เช่น ความล้มเหลวในการขายสินค้าแม้จะมีความสมบูรณ์แบบในทางเทคนิค) ในทำนองเดียวกันจากความเสี่ยงของ Drucker (n.d. cited in Borghesi & Gaudenzi, 2013) ระบุว่าความแตกต่างระหว่างความเสี่ยงทางกายภาพและความเสี่ยงทางเศรษฐกิจในอดีตจะเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมจากแรงกดดันทางกายภาพและธรรมชาติ ภายหลังจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจของมนุษย์

3. ความเสี่ยงคงที่และความเสี่ยงพลวัต ในอดีตจะเชื่อมโยงกับการสูญเสียที่เกิดจากการกระทำที่ไม่เหมาะสมของธรรมชาติและข้อผิดพลาดและความเข้าใจผิดโดยมนุษย์ ภายหลังจะ

เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในความต้องการของมนุษย์ และการปรับปรุงเทคโนโลยีและองค์กร

4. ความเสี่ยงที่จำแนกตามประเภทหรือลักษณะของผลทางเศรษฐกิจที่เกิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะแบ่งออกได้ดังนี้

4.1 ความเสี่ยงในทรัพย์สิน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการถูกทำลาย ความเสียหาย การหายไปของทรัพย์สินที่มีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นและการสูญเสียชีวิตได้

4.2 ความเสี่ยงจากหนี้สิน เหตุการณ์ที่ผูกพันกับความรับผิดชอบตามกฎหมาย

4.3 ความเสี่ยงส่วนบุคคล เหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความเสี่ยงทางกายภาพในคน

5. ความเสี่ยงแท้จริงและความเสี่ยงในการคาดเดา ความเสี่ยงแท้จริงเช่นทรัพย์สินหนี้สิน และความเสี่ยงส่วนบุคคล ความเสี่ยงจากการคาดเดาจะพบในชีวิตประจำวันในการตัดสินใจทางธุรกิจมากที่สุด เช่นการขยายโรงงานอาจสร้างรายได้ แต่อาจจะขาดทุนก็ได้ (Borghesi & Gaudenzi, 2013)

มาตรฐานของความเสียหาย

จากความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้นและอันตรายจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ความเสียหายสามารถหลุดออกจากการควบคุมได้ทันที ดังนั้น เพื่อที่จะปกป้องผู้ถือหุ้น คนงาน และนักลงทุนจากความเสียหายที่ไม่พึงประสงค์ กฎระเบียบจึงได้ถูกกำหนดในบริษัทต่อสาธารณชน กฎระเบียบจึงได้รับการออกแบบมาเพื่อปกป้องผู้ถือหุ้นของบริษัท นักลงทุน และเจ้าหน้าที่จากความเสียหายในการล้มละลายทางการเงิน

ส่วนใหญ่ของกฎระเบียบจะมุ่งเป้าไปที่คณะกรรมการของบริษัท ซึ่งอาศัยอำนาจตามตำแหน่งควบคุมความเป็นไปขององค์กร และเงินของนักลงทุน กฎระเบียบได้กำหนดให้มีระเบียบวินัยมากขึ้น เช่นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทศวรรษ 1990 ได้เห็นระดับที่เพิ่มขึ้นจากความสนใจในการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการควบคุมและการจัดการความเสี่ยง (Holmes, 2002) โดยมีมาตรฐานความเสี่ยงที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. Committee of Sponsoring Organizations (COSO: USA) เกิดจากรายงานของคณะกรรมการ Tread way 1987 ที่นำเสนอการสร้างความสอดคล้องกันและสอดคล้องกัน ในระบบการควบคุมภายในและข้อกำหนด ซึ่งที่มิงานได้รับการจัดตั้งขึ้นภายใต้การอุปถัมภ์ของ COSO จากคณะกรรมการ Tread way ภายใต้ COSO ระบุว่าระบบการควบคุมควรมี 5

องค์ประกอบ ที่เชื่อมโยงกัน คือ สภาพแวดล้อมในการควบคุมตัวเอง การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการตรวจสอบ (Holmes, 2002)

2. Cadbury (UK) รายงาน Cadbury นำเสนอเกี่ยวกับความต้องการในการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับ COSO ยกเว้นแต่เป็นการบังคับมากกว่าความสมัครใจ และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1995 คณะกรรมการบริหารของบริษัทจดทะเบียนจำเป็นต้องมีการตรวจสอบประสิทธิผลของการควบคุมทางการเงินภายในของตน ตามมาในปี ค.ศ. 1998 ได้นำมาใช้กับตลาดหลักทรัพย์ของลอนดอน (Holmes, 2002)

3. Criteria of control board (CoCo: Canada) ในปี ค.ศ. 1995 Criteria of control board (CoCo) นักบัญชีชาวแคนาดา ตีพิมพ์การนำเสนอการควบคุม โดยอธิบาย 20 หลักเกณฑ์สำหรับการควบคุมการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริหารของบริษัท โดยหลักเกณฑ์ที่ได้จัดกลุ่มภายใต้ 4 หัวข้อ คือ วัตถุประสงค์ ความมุ่งมั่น ความสามารถ และการตรวจสอบและการเรียนรู้ (Holmes, 2002)

4. Turnbull (UK) จุดมุ่งหมายหลัก คือเพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการความเสี่ยงภายในองค์กรเป็นกระบวนการต่อเนื่องมากกว่าการทำในตอนที่ท้ายของแต่ละปีการเงิน แนวทางที่นำเสนอโดย Turnbull จะขยายขอบเขตกว่า Cadbury ซึ่งครอบคลุมธุรกิจ การดำเนินงาน และการควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่นเดียวกับการควบคุมทางการเงิน ที่สำคัญจะมีการเชื่อมโยงการบริหารจัดการความเสี่ยงในความสำเร็จของวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ (Holmes, 2002)

5. CoBiT (International) (The control objectives for information and related technologies) ความพยายามที่จะมีการควบคุมทางไอทีทั้งในแง่ของการรักษาความปลอดภัยและการควบคุมทั่วไป รูปแบบจะตระหนักถึงปัญหาที่เกี่ยวกับการพึ่งพาเกี่ยวกับไอทีเพิ่มขึ้นสำหรับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและความเสี่ยงที่แสดงออกมาขององค์กร รูปแบบของ CoBiT มีวัตถุประสงค์ของการควบคุมใน 5 พื้นที่ คือ การวางแผนและการจัดระเบียบ การเข้าซื้อกิจการและการดำเนินการ การส่งมอบ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ภายใน 5 พื้นที่ มี 34 ขั้นตอน การควบคุม (Holmes, 2002)

6. Enterprise Risk Management (ERM) เป็นการบูรณาการการบริหารความเสี่ยงเป็นที่รู้จักกันในชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น การบริหารความเสี่ยงทางธุรกิจ (Business risk management) การบริหารความเสี่ยงแบบองค์รวม (Holistic risk management) การบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (Strategic risk management) และการบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise risk management) โดยปัจจัยสำคัญในการสร้างวิธีการแบบบูรณาการ คือ กรอบการ

บริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) กรอบนี้ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 2004 โดย COSO (Committee of sponsoring organizations of the tread way commission) เจาะใจขององค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อนำการบูรณาการและรูปแบบของการบริหารความเสี่ยงแบบองค์รวม จากแนวทางการบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการช่วยให้มีการรวมและการประสานงานเชิงกลยุทธ์ในกระบวนการบริหารความเสี่ยงในองค์กรผ่านการจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้นปกติในกระบวนการทางธุรกิจ ผลประโยชน์ที่สำคัญของวิธีการบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการคือ (Borghesi & Gaudenzi, 2013)

6.1 ประเมินความเสี่ยงที่สามารถคุกคามการแข่งขันของบริษัท ปกป้องและเพิ่มมูลค่าขององค์กร

6.2 สนับสนุนกระบวนการตัดสินใจและมุ่งเน้นความสนใจในผู้บริหารต่อลำดับความสำคัญของการสร้างคุณค่า

6.3 การเพิ่มประสิทธิภาพของต้นทุนของเงินทุนและต้นทุนของความเสี่ยง

6.4 ปกป้องภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย

6.5 ปกป้องบริษัทจากผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในประเด็นด้านกฎระเบียบและระบบการประเมินผลอย่างเป็นทางการ

7. Business risk management เป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการความเสี่ยงที่คุกคามการแสวงหากลยุทธ์และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยกระบวนการบริหารความเสี่ยงจะมีการตรวจสอบและวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน โดยการตรวจสอบและการจัดการมีการบูรณาการที่รวมถึง วิสัยทัศน์ทางการเงิน วิธีการทางธุรกิจ และการบูรณาการระหว่างวิธีการเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงาน ความเสี่ยงทางธุรกิจอาจจะหมายถึงเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากข้อผิดพลาดหรือความบกพร่อง ซึ่งอาจจะเชื่อมโยงกับกระบวนการ ระบบทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอก (Borghesi & Gaudenzi, 2013)

ความเสี่ยงทางธุรกิจจึงอาจจะเชื่อมโยงกับหลายพื้นที่ และมักจะคิดแยกจากกัน แต่ในขณะเดียวกันก็มีแนวโน้มที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิดจากความเสี่ยงทางธุรกิจ เช่น (1) ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (2) ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับระบบไอที (3) ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับข้อผิดพลาดหรือการไม่ปฏิบัติตามกระบวนการภายใน (4) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อผิดพลาดหรือการไม่ปฏิบัติตามกระบวนการภายนอกที่เผชิญกับบริษัทอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงกันโดยความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และ (5) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อกับการหยุดชะงักทางธุรกิจ (Borghesi & Gaudenzi, 2013)

บริบททางธุรกิจสามารถนำการบริหารความเสี่ยงไปใช้กับแต่ละด้านของธุรกิจได้ ดังนี้ (Borghesi & Gaudenzi, 2013)

7.1 ด้านภายในองค์กร การบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัยและสุขอนามัย ทูททางปัญญา การข้อโกงและการทุจริต

7.2 ด้านเครือข่าย การบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวกับผู้รับเหมาช่วง และการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

7.3 ด้านองค์กรโดยรวม การบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สินค้าและการตลาด ทั้งการค้าและการเงิน

7.4 ด้านความโปร่งใส การจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติตามหรือเผชิญกับการออกกฎหมายที่มีผลผูกพัน

7.5 ด้านจริยธรรมขององค์กร การบริหารความเสี่ยงด้านชื่อเสียง

8. การบริหารความเสี่ยงในโครงสร้างองค์กร (Risk management in the organizational structure) ระดับของการบริหารความเสี่ยงได้รับการพัฒนาดังต่อไปนี้ (Holfmann, 2010; Pidgeon et al., 1992 cited in Borghesi & Gaudenzi, 2013)

8.1 พื้นที่การกำกับดูแล (Governance area) กำกับดูแลและการปฏิบัติตามโครงการที่มีอยู่ การประสานงาน และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

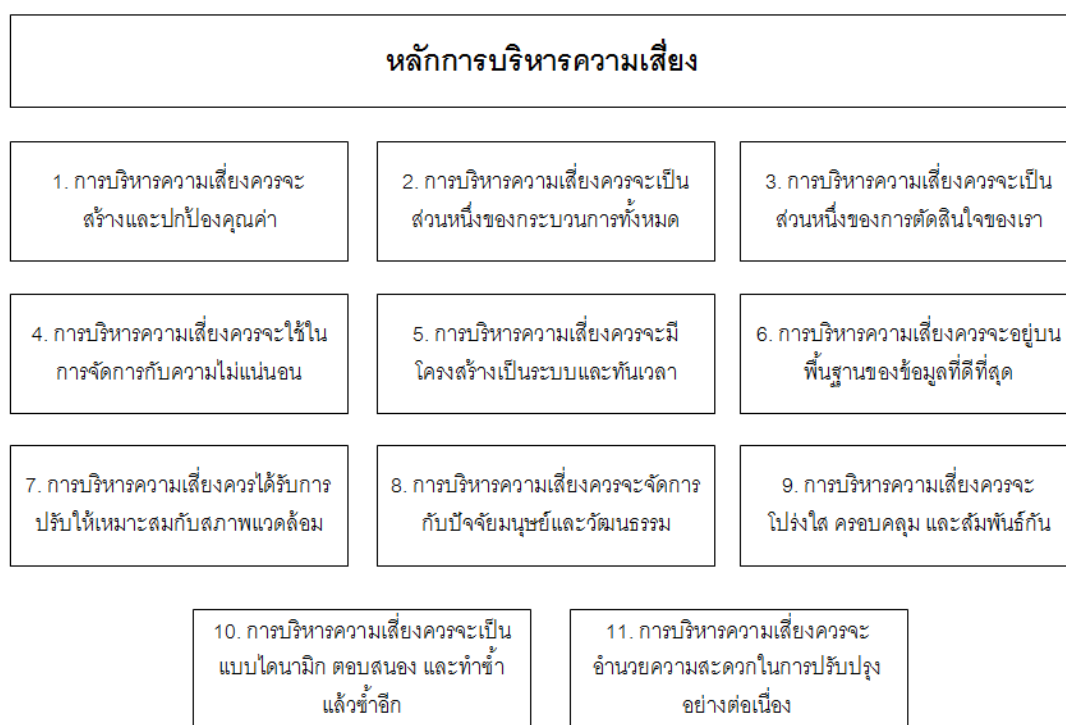
8.2 พื้นที่เชิงกลยุทธ์ (Strategic area) (1) การเข้าถึงระดับที่ดีขึ้นของการควบคุมที่มีประสิทธิภาพการลดความแปรปรวนที่ยอมรับไม่ได้ (2) ความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญทั้งหมดที่สามารถคุกคามความสำเร็จของวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ และกลยุทธ์ที่มีการระบุและการแก้ไขอย่างถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม (3) กลยุทธ์และแผนธุรกิจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับความเสี่ยงขององค์กร (4) มีการจัดสรรทรัพยากรจากภาวะวิเคราะห์ความเสี่ยงจากผลตอบแทน

8.3 พื้นที่ด้านการบริหารจัดการ (Management area) (1) การสูญเสียการเข้าถึงวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยง และการรับรู้และการกระจายที่ทั่วถึงทั้งระดับบนและล่างขององค์กร (2) การจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ให้มีความกลมกลืน สอดคล้อง และปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร

8.4 พื้นที่ขององค์กร (Organizational area) ความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญทั้งหมดต้องมีเจ้าของรับผิดชอบ และมีการรายงานในระดับผู้บริหารที่เหมาะสม (2) การบริหารความเสี่ยงที่เป็นความโปร่งใสมากขึ้นและทำข้ามแผนกได้

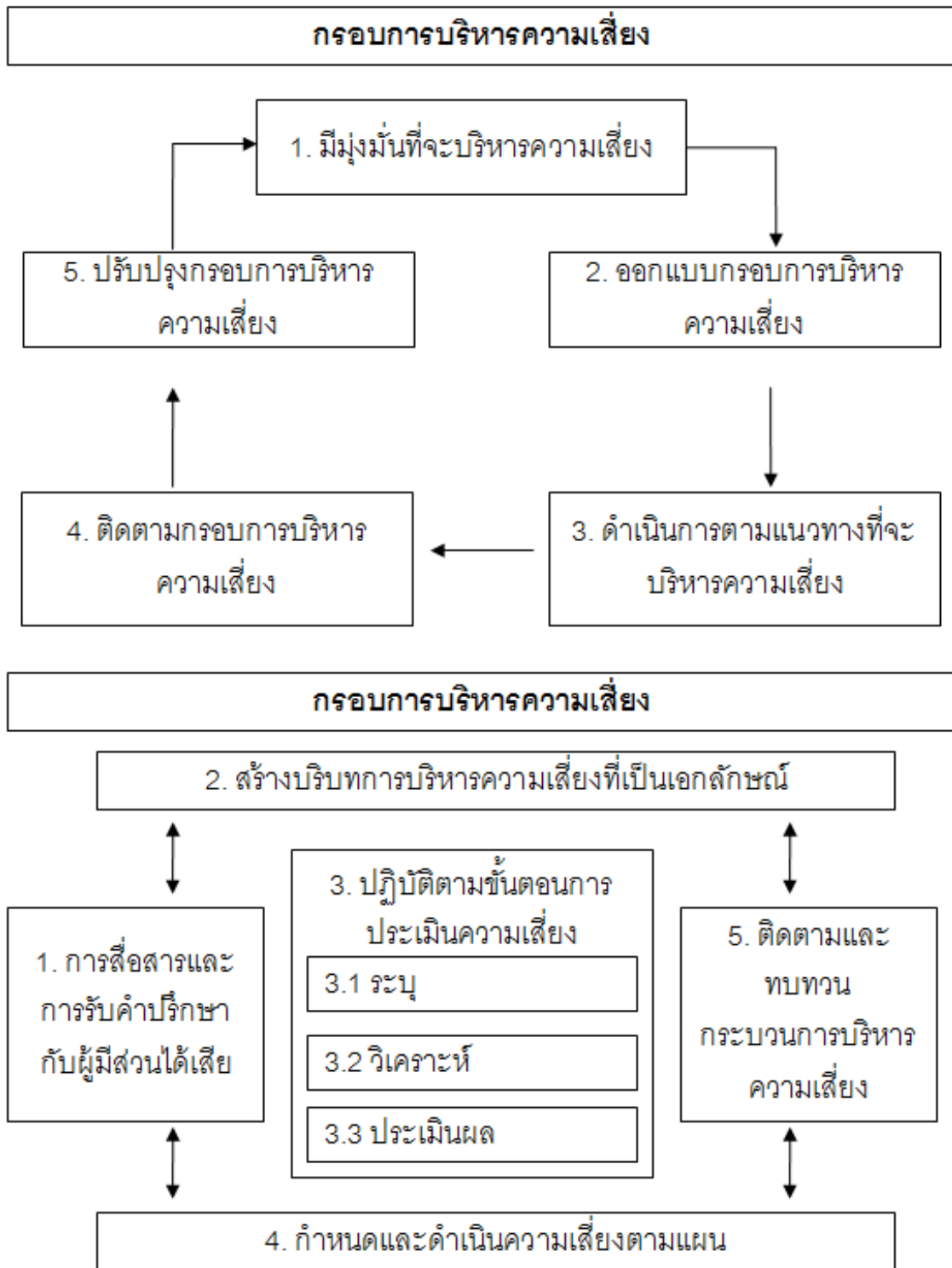
9. ISO 31000: 2009 ของปี ค.ศ. 2009 เป็นมาตรฐานสากลซึ่งมีวิธีการที่มีโครงสร้างการบริหารความเสี่ยง และกำหนดหลักการ (ภาพที่ 2-7) กรอบ (ภาพที่ 2-8) และกระบวนการ

บริหารความเสี่ยง (ภาพที่ 2-9) ที่เหมาะสมกับเกือบทุกประเภทขององค์กร ที่เน้นวิธีการบริหารความเสี่ยงตามหลักการซึ่งจะต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร กับความต้องการโครงสร้าง และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เฉพาะเจาะจง (Borghesi & Gaudenzi, 2013)

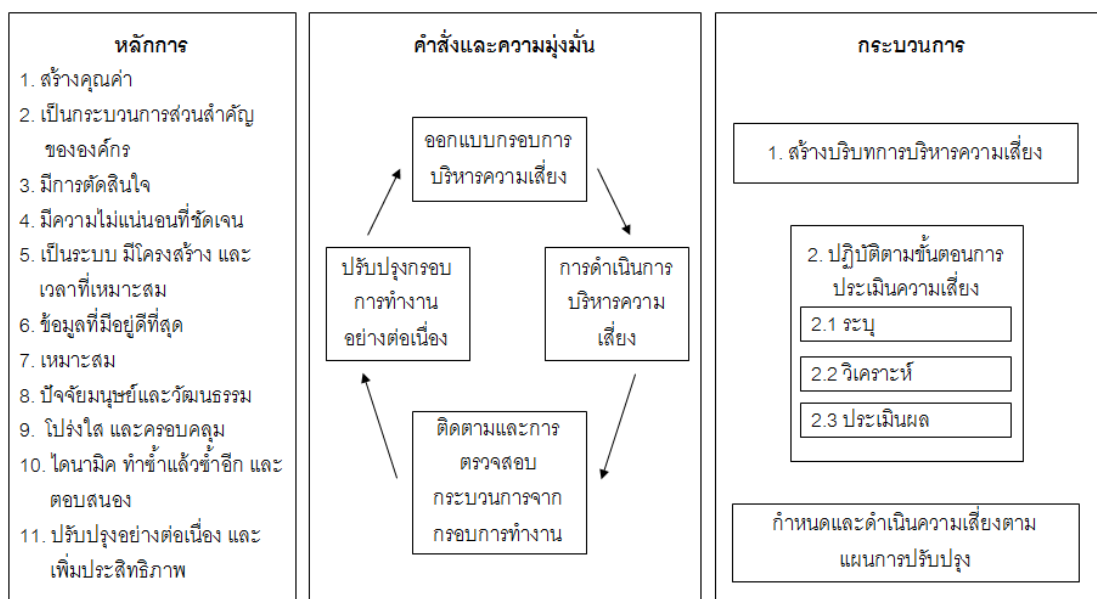


ภาพที่ 2-7 หลักการบริหารความเสี่ยง (ดัดแปลงมาจาก Borghesi & Gaudenzi, 2013)

11 หลักการที่จัดตั้งให้องค์กรจะปกป้องกลไกการสร้างคุณค่าด้วยการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภาพที่ 2-7) กรอบการบริหารความเสี่ยงไม่ควรกำหนดระบบการจัดการที่จะนำมาใช้ แต่เน้นที่องค์กรควรกำหนดวิธีการที่การบริหารความเสี่ยงกับกระบวนการและกิจกรรมของตัวเอง



ภาพที่ 2-8 กรอบบริหารความเสี่ยงและกระบวนการ (ดัดแปลงมาจาก Knight, 2010 cited in Borghesi & Gaudenzi, 2013)



ภาพที่ 2-9 การบริหารความเสี่ยงกรอบ หลักการ และกระบวนการ (ดัดแปลงมาจาก Knight, 2010 cited in Borghesi & Gaudenzi, 2013)

แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของมนุษย์ที่ได้มาตั้งแต่กำเนิด ทุกคนจะเกิดมาพร้อมกับชุดเฉพาะของยีนที่กำหนดความสามารถโดยธรรมชาติ คุณลักษณะของมนุษย์ที่มีคุณภาพที่ได้มาจะเป็นคุณค่าและความสามารถจะถูกเติมจากการลงทุนที่เหมาะสม โดยจะถือว่าเป็นทุนมนุษย์ (Shultz, n.d. cited in Peloquin, 2011) ทุนมนุษย์มักจะมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลาจากทักษะ และความรู้ของพนักงานในองค์กร ผ่านการศึกษาและประสบการณ์ ความสามารถอย่างต่อเนื่องภายในของแต่ละบุคคล (Marr, 2008 cited in Peloquin, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับ Becker (1975 cited in Lafuente & Rabetino, 2011) ที่ว่าทุนมนุษย์ประกอบด้วยคุณลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น การศึกษาอย่างเป็นทางการ ประสบการณ์ทำงานก่อนหน้า และอาจจะมี ความเชี่ยวชาญเพิ่มเติม ประเภทของทุนนี้ถือเป็นเป็นเอกลักษณ์ที่ไม่สามารถนำออกไปจากตัวบุคคลให้เป็นทุนทางการเงินและสินทรัพย์ที่จับต้องได้

Chandler and Jansen (1992 cited in Lafuente & Rabetino, 2011), Cooper et al. (1994 cited in Lafuente & Rabetino, 2011), Honig (2001 cited in Lafuente & Rabetino, 2011) และ Pena (2004 cited in Lafuente & Rabetino, 2011) ระบุว่า การมีทุนมนุษย์ที่อยู่ในระดับสูงจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพในพฤติกรรมทางธุรกิจ ดังนั้นทุนมนุษย์ (ความรู้

ความสามารถ และสมรรถนะ) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจ สอดคล้องกับ (Galbreath, 2005 cited in Peloquin, 2011) ที่ว่าการใช้ทุนมนุษย์จากแนวคิดความเชื่อจะต้องมีความเป็นผู้นำในองค์กรและการบริหารจัดการที่ดี การจัดการทุนมนุษย์เป็นความสามารถในการสร้างความมั่งคั่งผ่านการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (ความรู้ ทักษะ และความสามารถ) ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าที่ยิ่งใหญ่สำหรับองค์กรมากกว่าสินทรัพย์ที่จับต้องได้

มีหลักฐานแสดงว่าผลตอบแทนที่ดีในการลงทุนในทุนมนุษย์และการจัดการกับทักษะในบุคคลจะขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเพิ่มขึ้นของยอดขาย ซึ่งจะขับเคลื่อนผ่านคุณค่าไปสู่ในองค์กรและผลักดันให้มีผลประโยชน์ในการผลิต เช่น การทำกำไรและผลการดำเนินงานที่ดีในหลักทรัพย์ (Bassi & McMurrer, 2008 cited in Peloquin, 2011) ซึ่งแนวโน้มขององค์กรที่พัฒนาทุนมนุษย์จะแสดงให้เห็นถึงจาก ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและการให้บริการที่สูง ความพึงพอใจของพนักงานมีมากขึ้น เวลาที่เร็วกว่าในการทำตลาดสำหรับสินค้าใหม่ และการปรับตัวมากขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก (Ferguson, 2003 cited in Peloquin, 2011) สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าเมื่อพนักงานมีความรู้ในการปรับปรุงการผลิตและระบบการให้บริการจะเพิ่มความน่าเชื่อถือของสินค้า และความพึงพอใจของลูกค้าในระดับที่ดีขึ้น ในขณะที่ค่าใช้จ่ายขององค์กรมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อความสามารถขององค์กรและจะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Youndt & Snell, 2004 cited in Peloquin, 2011) และยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าคุณค่าที่ได้มาจากทุนมนุษย์ทำให้ทุนมนุษย์ผลิตมูลค่าทางเศรษฐกิจซึ่งจะเป็นหนึ่งในตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่เป็นนวัตกรรมขององค์กรแห่งความรู้ (Rodrigues et al., 2010 cited in Peloquin, 2011) ดังนั้น ความสำเร็จของบริษัทใด ๆ จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการที่จะเข้าใจว่าทุนมนุษย์เชื่อมโยงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อความมั่งคั่งของบริษัทนั่นเอง (The Mearie Group, 2013)

ความหมายของความเสียหายจากคนและทุนมนุษย์

Renel, Partner and Deloitte Consulting and Advisory (2007) ระบุว่าความเสียหายจากคน (People risk) เป็นปัจจัยด้านซอฟต์แวร์ที่ในการบริหารความเสี่ยงของการดำเนินงาน ส่วนปัจจัยด้านฮาร์ดแวร์จะเป็นกลไกที่มีอยู่ในสถานที่ที่เห็นตัวตนในระบบ กระบวนการ และการไหลของข้อมูล ความเสี่ยงจะเกิดจาก ความเสี่ยงที่คนไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกฎระเบียบขององค์กรหรือมีการปฏิบัติที่เบี่ยงเบนจากพฤติกรรมที่คาดหวัง การเบี่ยงเบน ดังกล่าวสามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมเบี่ยงเบนที่เจตนา และพฤติกรรมเบี่ยงเบนที่ไม่เจตนา

Selene (2008) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ พนักงานหรือพฤติกรรมด้านลบจะมีผลต่อการดำเนินงานและหรือคุณค่าของบริษัท ความเสี่ยง เหล่านี้อาจถูกสร้างขึ้นจากกิจกรรมทั้งภายในหรือภายนอกในสถานที่ทำงานก็ได้ ตัวอย่างของ ความเสี่ยงจากทุนมนุษย์รวมถึง ความล้มเหลวในการดึงดูดพนักงานที่ต้องการ การเลือกคนผิด ผลประกอบการที่ไม่พึงประสงค์ ผู้นำไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่พร้อม การรักษาคนเก่งและผู้นำ การขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานไม่น่าพอใจ อุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บ ปัญหาการปฏิบัติตามกฎหมาย การทุจริต และการสูญเสียความรู้ เป็นต้น

Birch (2010) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ก็คือความสามารถของบุคลากรเพื่อ ตอบสนองวัตถุประสงค์ของธุรกิจ อีกนัยหนึ่งคือ การดำเนินการปฏิบัติงานควรจะมีผลสอดคล้องกับ ทักษะของพนักงาน ซึ่งเป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานถ้าทักษะที่จำเป็น ออก จากความสอดคล้องจะมีช่องว่างเกิดขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ ก็คือ การวัดช่องว่างระหว่างเป้าหมายขององค์กรและทักษะของพนักงาน กระบวนการของการลด ช่องว่างนี้เรียกว่าการเพิ่มประสิทธิภาพทุนมนุษย์ แต่ในการที่จะเริ่มต้น ต้องมีวิธีการบางอย่างที่ เป็นสิ่งจำเป็นในการวัดช่องว่าง

ดังนั้น ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ จึงหมายถึง เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ด้านลบของพนักงานที่จะมีผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งอาจถูกสร้างขึ้นจากกิจกรรมทั้งภายในหรือ ภายนอกในสถานที่ทำงาน

แหล่งที่มาของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

Renel, Partner & Deloitte Consulting and Advisory (2007) ได้ระบุว่าความเสี่ยง จากคนมาจาก 2 องค์ประกอบ คือ ความผิดพลาดของมนุษย์ และการหลอกลวงของมนุษย์ ซึ่งใน การจัดการความเสี่ยงจากคน เป็นเรื่องสำคัญที่ทั้ง 2 ส่วน จะต้องระลึกไว้เสมอว่าเป็นเรื่องยากและ มีความซับซ้อนมากในการป้องกันการการหลอกลวงของมนุษย์มากกว่าการควบคุมการผิดพลาด ของมนุษย์

Aon Consulting (2008) ระบุว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ มาจากความล้มเหลวในการ ดึงดูดพนักงานที่ต้องการ เลือกคนผิด การออกจากงานที่ไม่พึงประสงค์ การขาดงานบ่อย การขาด ประสิทธิภาพขณะทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานไม่น่าพอใจ อุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บ ปัญหา ด้านกฎระเบียบและกฎหมาย การทุจริต และการสูญเสียองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรคลังสินค้า (2553) ได้ระบุว่าความเสี่ยงจากคนเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากบุคลากรจาก 5 ปัจจัย อันได้แก่

1. การขาดความรู้ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ การขาดความสามารถในการทำงานเป็นทีม การละเลยไม่ให้ความสำคัญกับกลุ่มลูกค้า การขาดการทำงานแบบมืออาชีพ รวมทั้งการขาดความสามารถในการวิเคราะห์หรือใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ หรือตีความข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานผิดพลาด ซึ่งทั้งหมดนี้อาจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ผิดพลาด
 2. การทุจริตหรือกระทำผิดจรรยาบรรณ หรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ ของตนเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
 3. ความผิดพลาดของพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมีได้มีเจตนาจะกระทำผิดหรือทุจริต
 4. การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่เหมาะสม เช่น การมีพนักงานมากหรือน้อยเกินไป การด้อยประสิทธิภาพในการสรรหา การมอบหมายไม่ตรงความสามารถ การขาดการอบรมให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญหรือเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน การขาดเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจและคงพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร การประเมินผลงานที่ไม่ยุติธรรม และค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม การพียงพากับพนักงานหลัก
 5. การบริหารทรัพยากรขององค์กรไม่เหมาะสม เช่น ไม่มีอุปกรณ์ที่ให้ความสะดวก หรือมีไม่เพียงพอต่อความจำเป็นในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ไม่อยู่ในสภาพที่ดีต่อการใช้งาน รวมทั้งการมีโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับงานหรือล้าสมัย
- Kroll (2011) ได้อ้างถึงคำอธิบายของ Orlando Ashford หัวหน้าทรัพยากรมนุษย์และการสื่อสารของ Marsh & McLennan ที่ระบุถึง 3 ความเสี่ยง ที่มีนัยสำคัญจากทุนมนุษย์ คือ
1. บุคลากรสูงอายุ ที่พบว่าเป็นเรื่องยากที่จะหาคนที่อายุน้อยกว่าเพื่อมาเติมเต็มตำแหน่งผู้นำที่ว่างเมื่อมีคนที่เกษียณ
 2. ความผูกพันของพนักงาน พนักงานที่ถูกปลดถ่ายสามารถทำให้ชื่อเสียงของบริษัทเสียชื่อเสียง ภัยคุกคามจากการขาดงานที่เพิ่มขึ้นของพนักงานระดับล่าง และประสิทธิภาพการผลิตที่ลดลง
 3. การสืบทอดตำแหน่ง CEO ซึ่งในการสืบทอดตำแหน่ง CEO จะมีผลอย่างมากต่อมูลค่าของผู้ถือหุ้น โดย Ashford ได้ระบุว่าค่าใช้จ่ายประจำปีในความล้มเหลวของ CEO มีมูลค่านับพันล้านเหรียญสหรัฐ
- The Mearie Group (2013) ได้อ้างงานวิจัยของ U.S. Conference board และระบุว่า ความเสี่ยงจากทุนมนุษย์สามารถเกิดได้ 3 ประเภทคือ

1. ความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ที่เกิดจากวัฒนธรรมไปสู่ธุรกิจ การเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงาน (วัฒนธรรม) ในองค์กรสามารถส่งผลกระทบต่อพนักงาน รูปแบบการจัดการ การรักษาพนักงาน การจ้างงาน โปรแกรมสุขภาพ ผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการกำกับดูแล ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์กรอาจรวมถึง การรับความเสี่ยงมากเกินไป พฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ ปัญหาทางด้านกฎระเบียบ ความผูกพันของพนักงานที่ต่ำ ประสิทธิภาพไม่เพียงพอหรือลดลง พฤติกรรมและการปฏิบัติที่บ่อนทำลายความหลากหลาย ผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานของบุคคลและบริษัท การจัดการคนเก่งผ่านการควมรวมและซื้อกิจการ และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สนับสนุนพฤติกรรมที่ต้องการหรือกระตุ้นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์

2. ความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ที่เกิดจากพนักงาน แรงงาน และบุคลากร เช่น ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน การปลดถ่าย การรับสมัคร แรงงานสัมพันธ์ พนักงานชั่วคราวกับเต็มเวลา พนักงานเหมาช่วง ความผูกพันของพนักงาน และการฝึกอบรม เป็นปัญหาแรงงานที่พบบ่อย และอาจรวมถึง ปัญหาการขาดแคลนทักษะที่สำคัญของพนักงานของในบริษัท ปัญหาการขาดแคลนทักษะที่สำคัญจากแรงงานเหมาช่วง ช่องว่างระหว่างความสามารถของคนเก่งและเป้าหมายทางธุรกิจ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและผู้นำและผลกระทบต่อผลการดำเนินงานและความต่อเนื่อง มากไปหรือน้อยไปในการใช้ความสามารถภายนอกเพื่อเติมเต็มบทบาทสำคัญ กระบวนการคัดเลือกไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดการจ้างงานที่ไม่ดี ผลประกอบการมากเกินไปและความล้มเหลวที่จะรักษาคนเก่งที่สำคัญ ไม่สามารถที่จะแข่งขันสำหรับคนเก่งที่สำคัญ การจัดตำแหน่งของการจ่ายเงินและประสิทธิภาพการทำงาน สูญเสียความรู้ที่สำคัญ การใช้แรงงานในอนาคต สภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ โลกาภิวัตน์และลงทุนในต่างประเทศ ค่าตอบแทนผู้บริหาร พฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ ปัญหาด้านกฎระเบียบ ความผูกพันของพนักงานต่ำ ประสิทธิภาพไม่เพียงพอหรือลดลง พฤติกรรมและการปฏิบัติที่บ่อนทำลายความหลากหลาย ผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานของบุคคลและบริษัท การจัดการในการจัดจ้างคนภายนอก และผู้รับจ้างช่วง ต้นทุนค่าแรงงานที่มากเกินไป

3. ความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ที่เกิดจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ภายในองค์กรการจัดการกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลมีกลยุทธ์ทางธุรกิจ ช่องว่างระหว่างความสามารถในคนเก่งและเป้าหมายทางธุรกิจ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและผู้นำและผลกระทบต่อผลการดำเนินงานและความต่อเนื่อง และสูญเสียความรู้ที่สำคัญ เป็นความท้าทายในการวางแผนกลยุทธ์ที่อาจเกิดขึ้นทั้งหมดและอาจรวมถึง การจัดตำแหน่งที่ไม่ดีในกลยุทธ์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกิจกรรมในส่วนของกลยุทธ์ทางธุรกิจ ผลประกอบการมากเกินไปและความล้มเหลวที่จะรักษาคนเก่งที่สำคัญเอาไว้

การสูญเสียความรู้ที่สำคัญ ความเสี่ยงมากเกินไป สภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ พฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ การสูญเสียทรัพย์สินทางปัญญาหรือการละเมิด ปัญหาด้านกฎระเบียบ พฤติกรรมและการปฏิบัติที่บ่อนทำลายความหลากหลาย การจัดการในการจัดจ้างคนภายนอก และผู้รับจ้างช่วง ต้นทุนค่าแรงงานมากเกินไป การจัดการคนเก่งผ่านการควบคุมและซื้อกิจการ และวัฒนธรรมองค์กรไม่สนับสนุนพฤติกรรมที่ต้องการหรือกระตุ้นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์

Aon Hewitt (n.d.b) ระบุว่าทุกองค์กรมีความเสี่ยงจากคนที่อยู่ในขั้นตอนของวงจรการทำงานกล่าวคือ จากการสรรหา การจ้างงาน หรือการย้ายหรือปลดถ่ายกำลังคน ซึ่งความเสี่ยงจากคนมักจะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกิจการ

Aon Hewitt (n.d.a) ระบุว่าอีกมุมมองหนึ่งของความเสี่ยงจากคน มาจากอาชีพอนาถา สุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงาน โดยคนวัยหนุ่มสาวจะยอมรับความเสี่ยงได้มากกว่า และคนเหล่านี้จะประเมินความเสี่ยงต่ำกว่าที่ประมาณการจากที่พวกเขาพบอยู่เป็นประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

การระบุความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

Aon (n.d.) ได้มีวิธีการในการจัดการห่วงโซ่ของความเสี่ยงในการผลิตให้เป็นเรื่องง่าย คือ ให้พนักงานมีสุขภาพดีและปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และผลสุดท้ายจะเป็นการลดค่าใช้จ่ายที่ซ่อนอยู่ และทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นโดยการถ่ายโอนความเสี่ยง และโปรแกรมการรักษาพนักงานไว้ ซึ่งจะต้องเริ่มต้นที่ด้านบนสุดของห่วงโซ่

1. สุขภาพของพนักงาน (Employee wellness) เริ่มต้นที่ด้านบนสุดของห่วงโซ่ที่หมายถึง การรักษาพนักงานให้มีสุขภาพดี จากหลายงานวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสุขภาพดีจะมีประสิทธิผลมากขึ้น และยังพบว่าพนักงานที่มีสุขภาพดีจะมีโอกาสน้อยที่จะขาดงานหรือขาดประสิทธิภาพขณะทำงาน ผลกระทบต่อผลผลิตของการขาดประสิทธิภาพขณะทำงานจะเกิดเมื่อพนักงานมาทำงานแต่ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งมีความซับซ้อนมากกว่าในการวัดการขาดงาน อย่างไรก็ตามในปี

2. ความปลอดภัยของพนักงาน (Employee safety) เป็นมากกว่าเพียงแค่การปฏิบัติตามกฎระเบียบซึ่งมักจะมุ่งเน้นไปที่ความปลอดภัยในที่ทำงาน การทำให้พนักงานมีความปลอดภัยจึงเป็นวัฒนธรรม ผลผลิตเป็นผลกระทบจากความเสี่ยงจากพนักงานในทุกเวลา ไม่ใช่แค่ในสถานที่ทำงาน องค์กรควรมีโปรแกรมความปลอดภัยที่รวมถึงความปลอดภัยในระหว่างการเดินทาง และความปลอดภัยที่บ้าน

3. การขาดงานของพนักงาน (Employee absence) หากพนักงานมีสุขภาพไม่ดีและไม่มีความปลอดภัยแล้ว ก็จะมีโอกาสส่งผลกระทบต่อในธุรกิจจากการขาดงาน Aon (n.d.) ระบุว่า การขาดงานเป็นต้นทุนที่สำคัญสำหรับธุรกิจ ไม่เพียงแต่เป็นองค์กรต้องจ่ายเงินคนที่ไม่ได้อยู่ในที่ทำงาน แต่จะจ่ายเงินให้กับคนที่ไม่ได้ทำงาน ซึ่งมาพร้อมกับค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงาน การลงตำแหน่ง และการฝึกอบรม บวกกับการสูญเสียประสิทธิภาพ เพราะคนที่ไม่ได้ทำงานทำให้งานช้าลงเสมอ

4. การถ่ายโอนความเสี่ยง (Risk transfer) โดย Aon (n.d.) ระบุว่าขณะที่มีการประกัน เช่นค่าตอบแทนแรงงาน ประกันชีวิต ทุพพลภาพและสุขภาพ ยังคงมีความเสี่ยงทางการเงิน ค่าใช้จ่ายเหล่านี้สามารถลดลงหลังจากการดำเนินการด้านสุขภาพของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ความปลอดภัยของพนักงาน และโปรแกรมการจัดการการขาดงาน ในทางกลับกันจะมีความอิสระทางด้านเงินทุนในการที่สนับสนุนต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีมูลค่าเพิ่มด้านโปรแกรมการบริหารความเสี่ยงการผลิต

Aon Consulting (2010) พบว่าความเสี่ยงจากทุนมนุษย์สามารถกำหนดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกสถานที่ทำงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน และ/ หรือมีฉะนั้นจะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานและการเงินขององค์กร ความเสี่ยงจากทุนมนุษย์รวมถึง ความล้มเหลวในการดึงดูดพนักงานที่ต้องการ การเลือกคนผิด การลาออกที่ไม่พึงประสงค์ การขาดงานเสมอ การขาดประสิทธิภาพขณะทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานที่น่าพอใจ การเกิดอุบัติเหตุ/ เกิดการบาดเจ็บ ประเด็นการปฏิบัติตามกฎหมาย การทุจริต และการสูญเสียความรู้ และได้มีการพัฒนารูปแบบวงจรชีวิต 6 ขั้นตอน และมีการระบุความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละขั้นตอน

ตารางที่ 2-2 รูปแบบของวงจรชีวิต 6 ขั้นตอน และมีการระบุความเสี่ยงจากทุนมนุษย์
(ดัดแปลงมาจาก Aon Consulting, 2010)

วงจรชีวิต	ความเสี่ยง
1. การวางแผนแรงงาน	- ปัญหาการขาดแคลนคนเก่ง - ปัญหาการขาดแคลนทักษะ
2. การครอบครองคนเก่ง	- การดึงดูดใจคนเก่ง - การรักษาคนเก่งไว้ - การคัดเลือกคนเก่ง
3. การปฏิบัติงานของพนักงาน	- การปฏิบัติตามกฎ - การปฏิบัติในสถานที่ทำงาน - แรงงานสัมพันธ์ - ความปลอดภัย - สุขภาพ - การขาดงาน - การให้รางวัล
4. การบริหารคนเก่ง	- ปัญหาการขาดแคลนคนเก่ง (ปัจจุบันและอนาคต) - การพัฒนาคนเก่ง - ผลผลิต - ความผูกพันของพนักงาน - ความสามารถในการบริหารจัดการ
5. ความเป็นผู้นำ	- ปัญหาการขาดแคลนผู้นำ - ทักษะความเป็นผู้นำและความสามารถ
6. การปลดปล่อย	- ปัญหาการขาดแคลนผู้นำ - แรงงานสูงอายุ - การปฏิบัติตามกฎ - พนักงานไม่เพียงพอและการลาออกของพนักงาน

จากกรอบนี้ในจะช่วยทำความเข้าใจในความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ ทำให้เห็นภาพรวมที่มีประโยชน์และแสดงให้เห็นถึงความกว้างของปัญหา ซึ่งโครงสร้างและแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความเสี่ยงทุนมนุษย์จะส่งผลให้ถูกต้อง ครอบคลุมมากขึ้น และมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพของความเสี่ยงเหล่านี้มากกว่าการพึ่งพากระบวนการไม่เป็นทางการ

Wade (2011) ได้ระบุว่าการทำงานที่กระบวนการทางธุรกิจ (Business Process Mapping: BPM) สามารถใช้เป็นขั้นตอนแรกในการระบุความเสี่ยงจากคน ผลของแผนภูมิการไหลจากการใช้แผนที่กระบวนการทางธุรกิจแตกการทำงานทางธุรกิจที่ซับซ้อนในกระบวนการจ่ายความเสี่ยงจากคนมีลักษณะเฉพาะสามารถวางไปกับกระบวนการที่ระบุไว้ในแต่ละแผนที่ของกระบวนการทางธุรกิจ

กระบวนการ	กระบวนการย่อย	ตัวอย่างความเสี่ยง
การได้มาซึ่ง คนเก่ง (รับสมัครงาน)	การวางแผน กำลังคน	- การขาดคนเก่งในสถานที่ตั้งใหม่ - การทับซ้อนของคนเก่งในการซื้อและควมรวมกิจการ
	การว่าจ้าง	- ไม่สามารถดึงดูดคนเก่งได้ - นโยบายรัฐบาลที่แคบ
	การเริ่มต้นของ พนักงาน	- แตกต่างทางวัฒนธรรม - ด้อยในการถ่ายโอนความรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็น
	การดูแลรักษา พนักงาน	- เกิดการนัดหยุดงาน / สภาพแรงงาน - แตกต่างทางวัฒนธรรม - ระดับความปลอดภัยและคุณภาพที่ต่ำ/การขาดงานสูง
การบริหาร จัดการ คนเก่ง (การจ้างงาน)	การรักษาความ เป็นผู้นำ	- ไม่สามารถที่จะดึงดูดการเป็นผู้นำ - การไร้ความสามารถในการถ่ายโอนทักษะความเป็นผู้นำ และความสามารถ - การตอบสนองเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทน
	การสับเปลี่ยน กำลังคนการ ปลดถ่าย	- ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของทักษะ (ที่ทันสมัย) - ความเสี่ยงของการเคลื่อนย้ายคนเก่งไปยังสถานที่ตั้งใหม่ - นโยบายของรัฐบาล (เช่นการเกษียณอายุ)

ภาพที่ 2-10 กระบวนการทาง HR ในการรวมความเสี่ยงจากคนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงองค์กรของบริษัท (ดัดแปลงมาจาก Aon Hewitt, 2012 cited in Wade, 2011)

ในการจำแนกประเภทและปริมาณความเสี่ยงจากคนนั้นสิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักว่ามีความเสี่ยงไม่เท่ากันทั้งหมด ความสำคัญขึ้นอยู่กับความน่าจะเป็นที่ส่งผลกระทบต่อเงินและระดับ

ของการควบคุมธุรกิจ โดยทั่วไปเราสามารถแบ่งออกเป็นความเสี่ยงทั้งภายในและภายนอก (Wade, 2011)

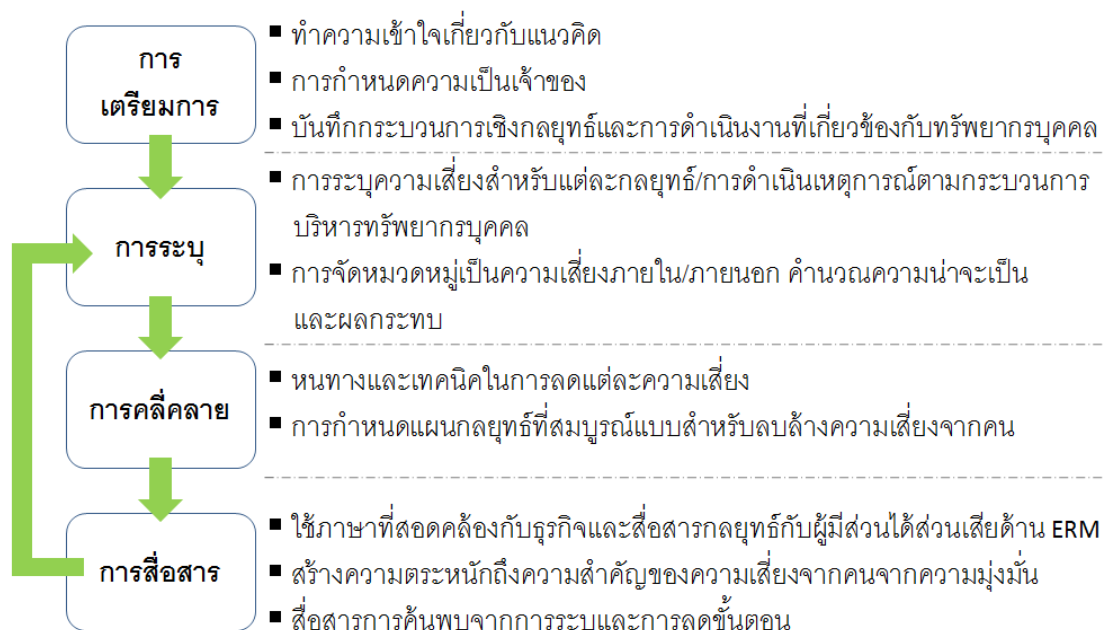
1. ความเสี่ยงภายในจะมีอยู่ในธุรกิจอันเนื่องมาจากนโยบายภายในและความคิดริเริ่มจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผลให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีการควบคุมมากเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบของตน ความเสี่ยงภายในอาจรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีหรือประเด็นด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย

2. ความเสี่ยงภายนอกจะมีอิทธิพลต่อบริษัทจากนอกขอบเขตและธุรกิจและมีการควบคุมได้น้อยมาก ความเสี่ยงภายนอกรวมถึงความพร้อมของคนเก่งและการปฏิบัติงานที่คาดหวังของธุรกิจโดยรัฐบาลและสหภาพแรงงาน

3. ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ เป็นผลมาจากการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีขอบเขตในระดับภูมิภาคหรือระดับโลก การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มักจะครอบคลุมในด้านเวลาและค่าใช้จ่ายที่มีจำนวนมาก ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์รวมถึงการขยายสถานที่ตั้ง และการเปิดตัวสินค้าใหม่หรือบริการ

4. ความเสี่ยงในการดำเนินงาน ความเสี่ยงเหล่านี้มีอยู่ในการดำเนินงานในแต่ละวัน และการคำนวณมักจะอยู่บนพื้นฐานของสถานที่ตั้ง ค่าใช้จ่ายในผลกระทบของความเสี่ยงเหล่านี้มักจะต่ำกว่าความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์

กระบวนการสี่ขั้นตอนที่ Aon Hewitt. (n.d.b) ได้พัฒนาเพื่อช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล และผู้มีส่วนได้เสียที่จะเริ่มต้นการดำเนินการตรวจสอบความเสี่ยงจากคนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานประจำวันของตน ขั้นตอนแรก HR จะต้องเตรียมความพร้อมที่จะจัดการกับความเสี่ยงจากคนโดยจัดกระบวนการและการใช้ภาษากับความเสี่ยงประเภทอื่น ๆ ที่จะมีการจัดการอยู่แล้วในธุรกิจ ขั้นตอนที่สองเป็นการระบุความเสี่ยงจากคนที่ขึ้นอยู่กับกระบวนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในธุรกิจที่มีส่วนร่วม ขั้นตอนที่สามเป็นการสร้างกลยุทธ์เพื่อลดผลกระทบของความเสี่ยงในแต่ละธุรกิจ สุดท้ายขั้นตอนที่สี่เป็นการสื่อสารการค้นพบของตนไปยังผู้มีส่วนได้เสียการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรและเพื่อให้แน่ใจว่า HR จะครอบคลุมสำหรับผลกระทบของความเสี่ยง เมื่อดำเนินการตามแล้ว HR สามารถกลับไปทำการระบุและการตรวจสอบความเสี่ยงตามที่ปรากฏซึ่งจะแสดงขั้นตอนจากแผนภาพภายในละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 2-11 กระบวนการทาง HR ในการรวมความเสี่ยงจากคนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงองค์กรของบริษัท (Aon Hewitt, 2012 cited in Wade, 2011)

การประเมินความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

Aon One (2010) ได้สร้างเครื่องมือในการช่วยวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคนที่เป็นสากลขึ้นมา เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงเป็นการขับเคลื่อนพื้นฐานของความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร ในการทำความเข้าใจความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลากร ผู้นำและผู้กำหนดนโยบายขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญสูงสุดสำหรับการเข้าถึงวิธีการที่เป็นระบบและสอดคล้องกันในการประเมินความเสี่ยงจากคน แต่ยังไม่มืเครื่องมือดังกล่าวก่อนหน้าี้ และเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำความเข้าใจอย่างละเอียดและรวดเร็ว และเปรียบเทียบความเสี่ยงจากคนในแต่ละพื้นที่ Aon (n. d.) ได้สร้างดัชนีความเสี่ยงจากคน (People Risk Index: PRI) ขึ้นมา ซึ่งจะช่วยระบุแหล่งที่มาของความเสี่ยงจากคนและเพื่อที่จะนำไปปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงโดยรวม ซึ่งความเสี่ยงจากคนในองค์กรสามารถแบ่งออกได้จาก 3 คุณลักษณะ ได้แก่

1. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคลากร (Hiring) รวมถึง การหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไม่ได้ การว่าจ้างคนที่ไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร และการว่าจ้างคนที่ไม่ได้มีประสบการณ์หรือความสามารถที่เกี่ยวข้อง

2. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง (Employing) รวมถึง การสูญเสียคนที่บริษัท ต้องการที่จะรักษาไว้ การจ่ายเงินมากเกินไปหรือน้อยเกินไป และการสร้างการจ้างงานที่เข้มงวด และเป็นอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจ

3. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการสับเปลี่ยนกำลังคนหรือการปลดถ่าย รวมถึง การย้ายคนไปสู่ตำแหน่งงานใหม่ องค์กรใหม่ หรือสถานที่ใหม่ การปลดพนักงาน การยกเลิกการจ้างงาน หรือการปรับโครงสร้างองค์กร และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหลังจากที่คนออกไป

Aon One (2010) ระบุว่าความเสี่ยงบางอย่างถูกสร้างขึ้นโดยนโยบายและการปฏิบัติของบริษัทเอง ในขณะที่ความเสี่ยงอื่นจะเกี่ยวข้องกับสถานที่ตั้งในการดำเนินงาน โดยความเสี่ยงเกิดจากความล้มเหลวในการดึงดูดคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เช่น ความเสี่ยงในการดำเนินการ และสถานที่ตั้ง การว่าจ้างที่ไม่ดีของบริษัทอาจสร้างความเสี่ยง บางครั้งบริษัทอาจมีวิธีที่ไม่มีประสิทธิภาพในการระบุและเลือกผู้สมัคร การลงตำแหน่งจากนโยบายการรับสมัครงานและวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ธุรกิจก็จะสามารถเอาชนะความเสี่ยงได้ ถ้าผู้สมัครมีคุณสมบัติมีอยู่ในสถานที่ตั้งที่บริษัทเปิดดำเนินการ ความเสี่ยงจะยังคงมีอยู่หากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไม่มีอยู่ในตลาดแม้จะมีนโยบายการจ้างงานและวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดก็ตาม

Aon Hewitt (2012 b) ระบุว่าดัชนีความเสี่ยงจากคน (People Risk Index: PRI) สามารถวัดได้จาก 5 ประเภท ในความเสี่ยงจากคนตามสถานที่ตั้ง คือ (1) ความเสี่ยงด้านประชากรศาสตร์ (2) ความเสี่ยงด้านการสนับสนุนของรัฐบาล (3) ความเสี่ยงด้านการศึกษา (4) ความเสี่ยงด้านการพัฒนาคนเก่ง และ (5) การปฏิบัติงานของพนักงาน และสามารถอธิบายปัจจัยของความเสี่ยงในแต่ละองค์ประกอบของความเสี่ยงจากคนได้ในตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2-3 ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบจากประเภทของความเสี่ยงจากคน (ดัดแปลงมาจาก Aon Hewitt, 2012 b)

ประเภทของความเสี่ยง	ปัจจัยของความเสี่ยง
1. ความเสี่ยงด้านประชากรศาสตร์	1. ความเสี่ยงในการจัดหาทรัพยากรมนุษย์
	2. ความเสี่ยงในความพร้อมด้านแรงงาน
	3. ความเสี่ยงในประสิทธิภาพของบุคลากรในท้องถิ่น
	4. ความเสี่ยงในบุคลากรสูงอายุ
	5. ความเสี่ยงในความพร้อมของแรงงานในอนาคต
2. ความเสี่ยงด้านการสนับสนุนของรัฐบาล	6. ความเสี่ยงในการวางแผนกำลังคน
	7. ความเสี่ยงในการก่อการร้ายและทางการเมือง
	8. ความเสี่ยงในความรุนแรงและอาชญากรรม
	9. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการในท้องถิ่น
	10. ความเสี่ยงในการทุจริต
3. ความเสี่ยงด้านการศึกษา	11. ความเสี่ยงในการมีอยู่ของกลุ่มคนเก่ง
	12. ความเสี่ยงในความสามารถและสมรรถนะด้านการศึกษา
	13. ความเสี่ยงในการมีคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มคนเก่ง
	14. ความเสี่ยงในการมีคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มคนเก่ง
	15. ความเสี่ยงในความสามารถด้านการศึกษาในอนาคต
4. ความเสี่ยงด้านการพัฒนาคนเก่ง	16. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาในกลุ่มคนเก่งที่มีคุณสมบัติ
	17. ความเสี่ยงในสถานที่ฝึกอบรมภายนอก
	18. ความเสี่ยงในคุณภาพของคนเก่ง
	19. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคนเก่ง
	20. ความเสี่ยงจากสมองไหล
5. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน	21. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการมีอคติและความลำเอียง
	22. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
	23. ความเสี่ยงของความมั่นคงของแรงงานและความมุ่งมั่น
	24. ความเสี่ยงในการควบคุมดูแลสุขภาพ
	25. ความเสี่ยงในระบบบำเหน็จบำนาญ
	26. ความเสี่ยงด้านความหลากหลาย
	27. ความเสี่ยงในภาวะผู้นำ
	28. ความเสี่ยงในด้านความปลอดภัยของพนักงาน
	29. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการค่าใช้จ่ายในคนเก่ง
	30. ความเสี่ยงในความผิดพลาด

แต่ละปัจจัยจะมีระดับคะแนนตั้งแต่ 1-10 และแต่ละประเภทของความเสี่ยงจะมีคะแนน 5-50 คะแนน (คะแนนในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานจะลดลงครึ่งหนึ่ง) ซึ่งดัชนีความเสี่ยง

จากคนของเมืองคือผลรวมของคะแนนทั้งทั้งหมดของแต่ละประเภทของความเสียง และสามารถอธิบายรายละเอียดของดัชนีความเสียงจากคนได้ ดังนี้ (Aon Hewitt, 2012 b)

1. ความเสียงด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยเสียงที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคม ประกอบด้วย

1.1 ความเสียงในการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ถ้าการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ในสถานที่ตั้งอยู่ในระดับสูงจะเพิ่มการเข้าถึงกลุ่มของคนเก่งสำหรับนายจ้างและจะช่วยลดความเสียง

1.2 ความเสียงในความพร้อมด้านแรงงาน ถ้ามีการไหลเข้าในเชิงบวกของแรงงานจะมีความเสียงในทุนมนุษย์ที่ต่ำกว่า ซึ่งจะมีความพร้อมมากขึ้นในทุนมนุษย์สำหรับนายจ้าง

1.3 ความเสียงในประสิทธิภาพของบุคลากรในท้องถิ่น ประสิทธิภาพที่มากขึ้นของแรงงานจะมีความเสียงในทุนมนุษย์ที่น้อยกว่าของนายจ้างในสถานที่ตั้ง

1.4 ความเสียงในบุคลากรสูงอายุ ถ้ามีพนักงานที่มีอายุก่อนห้าปีของการเกษียณอายุมากขึ้นนายจ้างจะมีความเสียงมากขึ้นในการสูญเสียความรู้ ประสบการณ์ และการระบุผู้สืบทอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งระดับสูง และความเสียงในระดับผู้นำ

1.5 ความเสียงในความพร้อมของแรงงานในอนาคต ขนาดของประชากรในวัยทำงานเป็นปัจจัยในประชากรศาสตร์ในพื้นที่ องค์กรจำเป็นที่จะต้องให้มั่นใจในการจัดหาคนเก่งในอนาคต เช่น การเติบโตมากขึ้นในขนาดของประชากรวัยทำงานในอีก 10 ปี ข้างหน้า

2. ความเสียงด้านการสนับสนุนของรัฐบาล คือปัจจัยเสียงที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาลและการปฏิบัติที่สามารถช่วยหรือขัดขวางการจัดการคนที่อยู่ในสถานที่ตั้ง

2.1 ความเสียงในการวางแผนกำลังคน การคาดการณ์และการวางแผนแรงงานที่ถูกต้องมากขึ้น

2.2 ความเสียงในการก่อการร้ายและทางการเมือง ปัจจัยนี้มีข้อบ่งชี้ถึงขอบเขตในการดำเนินธุรกิจตามปกติ และคุณภาพชีวิตที่จำกัดเนื่องจากการก่อการร้ายและความเสียงด้านเหตุการณ์รุนแรงทางการเมือง

2.3 ความเสียงในความรุนแรงและอาชญากรรม ปัจจัยนี้มีข้อบ่งชี้สำหรับผลกระทบของความรุนแรงและอาชญากรรมกับต้นทุนของการรักษาความปลอดภัย การผลิต และกำลังใจในการทำงานในสถานที่ทำงาน

2.4 ความเสียงที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการในท้องถิ่น ปัจจัยนี้มีลักษณะที่นายจ้างมีความยากลำบากในการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ หรือสหภาพการค้าและการต้องการความช่วยเหลือจากภายนอกหรือการให้คำปรึกษา

2.5 ความเสี่ยงในการทุจริต

3. ความเสี่ยงด้านการศึกษา หมายถึง ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการหาคนเก่งในตำแหน่งที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ความเสี่ยงในการมีอยู่ของกลุ่มคนเก่ง อัตราการรู้หนังสือของผู้ใหญ่เป็นตัวบ่งชี้ของคนเก่งที่มีคุณสมบัติเหมาะสม อัตราการรู้หนังสือที่น้อยจะมีความเสี่ยงในทุนมนุษย์ที่สูง เพราะกลุ่มของคนเก่งที่มีอยู่ลดลง

3.2 ความเสี่ยงในความสามารถและสมรรถนะด้านการศึกษา ความสามารถของระบบการศึกษาเพื่อให้แน่ใจว่ามีความเชื่อมโยงของคนเก่งที่มีทักษะมีความสำคัญต่อองค์กร ความสามารถของระบบการศึกษาที่ต่ำจะมีความเสี่ยงในทุนมนุษย์ที่สูงกว่า

3.3 ความเสี่ยงในการมีคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มคนเก่ง ระบบจะมีความสามารถในการผลิตคนเก่งที่มีคุณสมบัติพื้นฐาน อัตราการเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาที่สูงจะมีความเสี่ยงในทุนมนุษย์ที่ต่ำ

3.4 ความเสี่ยงในการมีคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มคนเก่ง อัตราการเข้าเรียนและจบระดับอุดมศึกษา ซึ่งอัตราการเข้าเรียนระดับอุดมศึกษาที่สูงจะมีความเสี่ยงในทุนมนุษย์ที่ต่ำ

3.5 ความเสี่ยงในความสามารถด้านการศึกษาในอนาคต สัดส่วนของรายได้ต่อหัวของประชากรที่ใช้ในการศึกษาโดยภาครัฐจะเป็นตัวบ่งชี้การสนับสนุนที่มีโดยรัฐบาลเพื่อให้แน่ใจว่ามีความสามารถในการศึกษา ค่าใช้จ่ายที่สูงด้านการศึกษาจะมีความเสี่ยงที่ต่ำ

4. ความเสี่ยงด้านการพัฒนาคนเก่ง หมายถึง ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพและความพร้อมของการสรรหาและทรัพยากรในการการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาของกลุ่มคนเก่งที่มีคุณสมบัติ ความพร้อมของคุณภาพของสถาบันในบริเวณใกล้เคียงสถานที่ตั้งเป็นข้อบ่งชี้ของคุณภาพของกลุ่มคนเก่งที่จบการศึกษา จำนวนของสถาบันที่มีคุณภาพมากจะมีความเสี่ยงที่ต่ำ

4.2 ความเสี่ยงในสถานที่ฝึกอบรมภายนอก ความพร้อมของสถาบันฝึกอบรมชั้นนำที่มีคุณภาพเพื่อให้มั่นใจความพร้อมของคนเก่งที่มีความเชี่ยวชาญ คุณภาพของสถาบันฝึกอบรมที่ดีกว่าจะลดความเสี่ยง

4.3 ความเสี่ยงในคุณภาพของคนเก่ง คุณภาพของคนเก่งที่สะท้อนให้เห็นในความโน้มเอียงของสถานที่ตั้งสำหรับการวิจัยและนวัตกรรม ความโน้มเอียงมากจะมีความเสี่ยงลดลง

4.4 ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคนเก่ง โลกาภิวัตน์ได้เน้นความจำเป็นสำหรับคนเก่งในการบริหารจัดการทั่วโลก ความพร้อมของสถาบันในการจัดการที่มีคุณภาพสูงและความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานในองค์กรระดับโลกที่มีความสำคัญ

4.5 ความเสี่ยงจากสมองไหล ดัชนีสมองไหลเป็นผลสะท้อนโดยตรงของความสามารถในสถานที่ที่จะรักษาคนเก่งที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม

5. การปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการจ้างคนในสถานที่ที่กำหนด ประกอบด้วย

5.1 สถานที่ทำงานจัดการอย่างมืออาชีพเป็นอิสระจากอคติและความลำเอียง และถือว่ากระบวนการที่มีโครงสร้างในสถานที่ทำงาน

5.2 ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมที่มีความสามัคคี พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมมากขึ้น จะนำไปสู่ความเสี่ยงที่ต่ำสำหรับนายจ้าง

5.3 ความเสี่ยงในความมั่นคงของแรงงานและความมุ่งมั่น อัตราการลาออก พนักงานแสดงให้เห็นระดับของความมั่นคงและความมุ่งมั่นของแรงงานให้กับนายจ้าง

5.4 ความเสี่ยงในภาวะการดูแลสุขภาพ นายจ้างมีความเสี่ยงเนื่องจากความพร้อมและค่าใช้จ่ายของการดูแลสุขภาพมักจะแปลงเป็นความคาดหวังที่สูงขึ้นสำหรับการจ่ายเงินทั้งหมดหรือระดับของผลประโยชน์ในการดูแลสุขภาพ

5.5 ความเสี่ยงในระบบบำนาญบำนาญ ความไม่แน่นอนมากขึ้นและบทบาทของนายจ้างในการให้ความคุ้มครองเงินบำนาญ

5.6 ความเสี่ยงด้านความหลากหลาย ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติในกลุ่มคนเก่งและเพิ่มความเป็นไปได้ของความคับข้องใจหรือความขัดแย้งในที่ทำงาน

5.7 ความเสี่ยงในภาวะผู้นำ ความพร้อมสูงขึ้นในการสรรหาทรัพยากร

5.8 ความเสี่ยงในด้านความปลอดภัยของพนักงาน ปัจจัยวิธีการที่ดีต่อสุขภาพและความปลอดภัยปัญหาการประกอบอาชีพได้รับการจัดการ

5.9 ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการค่าใช้จ่ายในคนเก่ง การไม่สามารถที่จะลดค่าใช้จ่ายบุคลากรจะเพิ่มความเสี่ยงของการดำเนินงานในสถานที่ตั้ง

5.10 ความเสี่ยงในความผิดพลาด ปัจจัยนี้จะพิจารณาว่าภาวะข้อ จำกัด ตามกฎหมายและกฎระเบียบที่อยู่ในความซ้ำซ้อนและการเลิกจ้าง

จากความเสี่ยงทั้ง 5 ด้านและ 30 ปัจจัย ของดัชนีความเสี่ยงจากคน (People Risk Index: PRI) สามารถอธิบายกฎเกณฑ์การให้คะแนนดังที่แสดงในตารางที่ 2-4 ถึง 2-8

ตารางที่ 2-4 ระดับการให้คะแนนความเสี่ยงด้านประชากรศาสตร์ (ดัดแปลงจาก Aon Hewitt, 2012 b)

ปัจจัยของความเสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
1. ความเสี่ยงในการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	จำนวนประชากรระหว่าง 15 และ 20 ล้านคน ในเขตปริมาณพล	จำนวนประชากรระหว่าง 7 และ 10 ล้านคน ในเขตปริมาณพล	จำนวนประชากรระหว่าง 4 และ 5 ล้านคน ในเขตปริมาณพล	จำนวนประชากรระหว่าง 2 และ 3 ล้านคน ในพื้นที่ปริมาณพล	จำนวนประชากรน้อยกว่า 1.5 ล้านคน ในเขตปริมาณพล
2. ความเสี่ยงในความพร้อมด้านแรงงาน	มีความพร้อมในทั้งแรงงานทักษะและไร้ฝีมือ	ความสมดุลสำหรับแรงงานทักษะและความพร้อมในแรงงานไร้ฝีมือ	ความไม่พร้อมในทั้งแรงงานทักษะและมีความสมดุลสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ	ไม่มีความไม่สมดุลและมีเพียงเล็กน้อยในทั้งสองของแรงงาน	มีความไม่พร้อมอย่างมีนัยสำคัญในทั้งสองของแรงงาน
3. ความเสี่ยงในประสิทธิภาพของบุคลากรในท้องถิ่น	รายได้ต่อหัวระหว่าง 20,000 และ 30,000 เหรียญสหรัฐ	รายได้ต่อหัวระหว่าง 10,000 และ 15,000 เหรียญสหรัฐ	รายได้ต่อหัวระหว่าง 5,000 และ 7,000 เหรียญสหรัฐ	รายได้ต่อหัวระหว่าง 1,000 และ 3,000 เหรียญสหรัฐ	รายได้ต่อหัวน้อยกว่า 600 เหรียญสหรัฐ
4. ความเสี่ยงในบุคลากรสูงอายุ	ระหว่าง 5% และ 7.5% ของประชากรมีอายุสูงกว่า 60 ปี	ระหว่าง 10% และ 12.5% ของประชากรมีอายุสูงกว่า 60 ปี	ระหว่าง 15% และ 17.5% ของประชากรมีอายุสูงกว่า 60 ปี	ระหว่าง 20% และ 22.5% ของประชากรมีอายุสูงกว่า 60 ปี	ไม่น้อยกว่า 25% ของประชากรมีอายุสูงกว่า 60 ปี
5. ความเสี่ยงในความพร้อมของแรงงานในอนาคต	ระหว่าง 3 ถึง 4% ในการเติบโตของประชากรวัยทำงานใน 10 ปีข้างหน้า	ระหว่าง 0 ถึง 2% ในการเติบโตของประชากรวัยทำงานใน 10 ปีข้างหน้า	ระหว่าง -2 ถึง -4% ในการเติบโตของประชากรวัยทำงานใน 10 ปีข้างหน้า	ระหว่าง -6 ถึง -8% ในการเติบโตของประชากรวัยทำงานใน 10 ปีข้างหน้า	ลดลงมากกว่า 10% ของประชากรวัยทำงานใน 10 ปีข้างหน้า

ตารางที่ 2-5 ระดับการให้คะแนนความเสี่ยงด้านการสนับสนุนของรัฐบาล (ดัดแปลงจาก Aon Hewitt, 2012 b)

ปัจจัยของ ความเสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
1. ความเสี่ยงใน การวางแผน กำลังคน	การคาดการณ์ในการจาก สถานที่ตั้งได้เป็นอย่างดีมาก และมีประสบการณ์ในการ เจริญเติบโตที่มั่นคงและมีการ คาดการณ์ที่คาดว่าจะ ดำเนินการต่อไป ไม่มีปัจจัยที่ อาจเกิดขึ้นอันใกล้ที่สามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ รุนแรง (เช่น การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม)	สถานที่ตั้งที่ค่อนข้าง แข็งแกร่ง มีเครื่องมือการ เจริญเติบโตที่หลากหลายที่ สามารถรองรับผ่านช่วงเวลา ที่มีศักยภาพในท้องถิ่น	สถานที่ตั้งที่ค่อนข้าง คาดการณ์ไม่ได้ มีไม่ปัจจัย ที่คาดการณ์สามารถส่งผล กระทบต่อการเติบโตของ บริษัท	สถานที่ตั้งที่มีความผันผวน และถูกทำลายในการรักษา ผลการดำเนินงานที่มีความ เสถียร	สถานที่ตั้งที่มีความผันผวน สูง มีมากกว่าปัจจัยที่อาจ เกิดขึ้นไม่ก่อกวนใกล้ที่สามารถ และจะทำให้เกิดความเป็นไป ได้และอาจนำไปสู่ผลการ ดำเนินงานทางเศรษฐกิจที่มี ความผันผวน
2. ความเสี่ยงใน การก่อการร้าย และทางการเมือง	ดำเนินธุรกิจเป็นปกติโดยไม่มี การหยุดชะงักและคุณภาพ ชีวิตอยู่ในระดับสูง	ดำเนินธุรกิจเป็นเรื่องปกติ และยากในการหยุดชะงัก	มีบางครั้งที่ยากเมื่อมีความ เสี่ยงที่สำคัญของการ ก่อการร้าย แต่การดำเนิน ธุรกิจที่ไม่ได้รับผลกระทบ	มีบางครั้งที่มีความเสี่ยงสูง และส่งผลกระทบต่อ ดำเนินธุรกิจและคุณภาพ ชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ	ดำเนินธุรกิจหยุดชะงักบ่อย และส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2-5 (ต่อ)

ปัจจัยของความ เสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
3. ความเสี่ยงในความ รุนแรงและ อาชญากรรม	เหตุการณ์ไม่ค่อยเกิดขึ้นใน พื้นที่ส่วนใหญ่ของเมือง	เหตุการณ์เกิดขึ้นบางครั้ง ในบางส่วนของเมือง	เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน หลายส่วนของเมือง	เหตุการณ์เกิดขึ้นบ่อยใน พื้นที่ส่วนใหญ่ของเมือง	เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อย มากในพื้นที่ส่วนใหญ่ของ เมือง
4. ความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ราชการในท้องถิ่น	หน่วยงานภาครัฐมีความ เหมาะสม ไม่เผชิญหน้า และเป็นกลางในการ ทำงานด้วย และขอความ ช่วยเหลือหรือการขอ คำปรึกษา และให้ความ ช่วยเหลือจากภายนอก	หน่วยงานภาครัฐมีความ เหมาะสม ไม่เผชิญหน้า และเป็นกลาง แม้ว่าจะขอ ความช่วยเหลือจาก ภายนอกหรือการขอ คำปรึกษาที่ถูกต้องใช้ใน บางครั้ง	หน่วยงานภาครัฐสามารถ เป็นสิ่งที่ทำทนายในการ ทำงานและขอความ ช่วยเหลือจากภายนอก หรือการขอคำปรึกษาถูก นำมาใช้	หน่วยงานภาครัฐมักจะไม่ มีเหตุผล เผชิญหน้าและ บางส่วนต้องขอความ ช่วยเหลือภายนอกหรือขอ คำปรึกษาบ่อย	หน่วยงานภาครัฐจะไม่มี เหตุผลมาก เผชิญหน้า และต้องขอความช่วยเหลือ จากภายนอกหรือการขอ คำปรึกษาที่ถูกต้องในทุก สถานการณ์
5. ความเสี่ยงในการ ทุจริต	การทุจริตเป็นเรื่องยากและ ได้รับการปฏิบัติอย่าง เปิดเผย	การทุจริตไม่ใช่เรื่องง่าย รัฐบาลบังคับใช้กฎระเบียบ ที่ต่อต้านการทุจริต	การทุจริตเกิดขึ้นใน บางส่วนของสถานที่ตั้ง ไม่ได้รับการสนับสนุนจาก รัฐบาลและการกระทำใน การป้องกัน	การทุจริตเป็นที่รู้กันที่ว่าที่ รัฐบาลไม่ได้ทุ่มเท ทรัพยากรที่จะต่อสู้	การทุจริตเป็นสาธารณะ และสนับสนุนจากรัฐบาล

ตารางที่ 2-6 ระดับการให้คะแนนความเสี่ยงด้านการศึกษา (ดัดแปลงจาก Aon Hewitt, 2012 b)

ปัจจัยของความเสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
1. ความเสี่ยงในการมีอยู่ของกลุ่มคนแก่	ระหว่าง 96% ถึง 99% ของประชากรทั้งหมดเป็นผู้รู้หนังสือ	ระหว่าง 92% ถึง 94% ของประชากรทั้งหมดเป็นผู้รู้หนังสือ	ระหว่าง 85% ถึง 90% ของประชากรทั้งหมดเป็นผู้รู้หนังสือ	ระหว่าง 75% ถึง 80% ของประชากรทั้งหมดเป็นผู้รู้หนังสือ	สูงกว่า 70% ของประชากรทั้งหมดเป็นผู้รู้หนังสือ
2. ความเสี่ยงในความสามารถและสมรรถนะด้านการศึกษา	ช่างผู้ชำนาญระดับเริ่มต้น วิศวกร และผู้เชี่ยวชาญ มีการศึกษาและทักษะระดับที่จำเป็นที่มีอยู่ในวงกว้างในประเทศ	ช่างผู้ชำนาญระดับเริ่มต้น วิศวกร และผู้เชี่ยวชาญ มีการศึกษาและทักษะระดับที่จำเป็นมีอยู่ในท้องถิ่น แต่การฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นบางครั้งจำเป็นที่จะต้องให้ได้มาตรฐานที่กำหนด	ช่างผู้ชำนาญระดับเริ่มต้น วิศวกร และผู้เชี่ยวชาญ มีการศึกษาและทักษะระดับที่จำเป็นจะขาดตลาดและส่วนใหญ่ต้องการการฝึกอบรมเพิ่มเติม	ช่างผู้ชำนาญระดับเริ่มต้น วิศวกร และผู้เชี่ยวชาญมีเพียงเล็กน้อย มีการศึกษาที่จำเป็นที่มีอยู่ในท้องถิ่น แต่มักจะต้องใช้การฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างมีนัยสำคัญ	ช่างผู้ชำนาญระดับเริ่มต้น วิศวกร และผู้เชี่ยวชาญ มีจำกัด การศึกษาและระดับของทักษะไม่พร้อมใช้งาน
3. ความเสี่ยงในการมีคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มคนแก่	ระหว่าง 95% ถึง 100% ของอัตราการเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยม	ระหว่าง 85% ถึง 90% ของอัตราการเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยม	ระหว่าง 75% ถึง 80% ของอัตราการเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยม	ระหว่าง 60% ถึง 70% ของอัตราการเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยม	น้อยกว่า 50% ของอัตราการเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยม

ตารางที่ 2-6 (ต่อ)

ปัจจัยของความ เสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
4. ความเสี่ยงในการมี คุณสมบัติเฉพาะของ กลุ่มคนแก่	ระหว่าง 80% ถึง 90% ของอัตราการเข้าเรียนใน สถาบันอุดมศึกษา	ระหว่าง 60% ถึง 70% ของอัตราการเข้าเรียนใน สถาบันอุดมศึกษา	ระหว่าง 40% ถึง 50% ของอัตราการเข้าเรียนใน สถาบันอุดมศึกษา	ระหว่าง 20% ถึง 30% ของอัตราการเข้าเรียนใน สถาบันอุดมศึกษา	น้อยกว่า 10% ของอัตรา การเข้าเรียนใน สถาบันอุดมศึกษา
5. ความเสี่ยงใน ความสามารถด้าน การศึกษาในอนาคต	ระหว่าง 2,500 ถึง 3,000 เหรียญสหรัฐต่อหัวต่อปี	ระหว่าง 1,500 ถึง 2,000 เหรียญสหรัฐต่อหัวต่อปี	ระหว่าง 500 ถึง 1,000 เหรียญสหรัฐต่อหัวต่อปี	ระหว่าง 80 ถึง 150 เหรียญสหรัฐต่อหัวต่อปี	น้อยกว่า 50 เหรียญสหรัฐ ต่อหัวต่อปี

ตารางที่ 2-7 ระดับการให้คะแนนความเสี่ยงด้านการพัฒนาคนเก่ง (ดัดแปลงจาก Aon Hewitt, 2012 b)

ปัจจัยของความเสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
1. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาในกลุ่มคนเก่งที่มีคุณสมบัติ	กลุ่มของคนเก่งในท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติสูง มีมหาวิทยาลัยอยู่ใน Top -100	กลุ่มของคนเก่งในท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติ มีมหาวิทยาลัยอยู่ใน Top -250 พร้อมสำหรับการการเข้าตำแหน่ง	กลุ่มของคนเก่งในท้องถิ่นไม่ได้มีคุณสมบัติที่ดี การฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นสิ่งจำเป็นโดยนายจ้าง	กลุ่มของคนเก่งในท้องถิ่นมีคุณสมบัติในระดับที่ต่ำมาก บริษัทจำเป็นต้องมีการลงทุนอย่างมีนัยสำคัญที่จะปรับคนเก่งไปยังตำแหน่งที่ต้องการ	กลุ่มของคนเก่งโดยทั่วไปจะไม่ผ่านการรับรอง บริษัทจำเป็นต้องมีการลงทุนอย่างมากในด้านการศึกษาและการฝึกอบรม
2. ความเสี่ยงในสถานที่ฝึกอบรมภายนอก	สถานที่ฝึกอบรมทักษะและทรัพยากรที่มีระดับโลกและครอบคลุมหลายสาขาที่มีความลึกและความเชี่ยวชาญ	สถานที่ฝึกอบรมทักษะและทรัพยากรที่มีเพียงพอและกว้างครอบคลุมหลายสาขาที่มีความลึกและความเชี่ยวชาญบางส่วน	สถานที่ฝึกอบรมทักษะและทรัพยากรที่มีอยู่สำหรับการเลือกสาขาวิชาที่มีความลึกและความเชี่ยวชาญจำกัด	สถานที่ฝึกอบรมทักษะที่จำกัด และทรัพยากรที่มีอยู่และครอบคลุมสาขาวิชาที่เลือกเท่านั้นที่มีความลึกและความเชี่ยวชาญเพียงเล็กน้อย	สถานที่ฝึกอบรมทักษะและทรัพยากรที่มีคุณภาพไม่ดีและความครอบคลุมที่มีจำกัดมาก
3. ความเสี่ยงในคุณภาพของคนเก่ง	นวัตกรรมระดับโลกที่แพร่หลายมากในทุกกลุ่มอุตสาหกรรม	นวัตกรรมระดับโลกที่แพร่หลายมากในกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญ	นวัตกรรมระดับโลกในหนึ่งหรือสองกลุ่มอุตสาหกรรม	ความสามารถที่จำกัดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมควรปรับปรุง

ตารางที่ 2-7 (ต่อ)

ปัจจัยของความ เสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
4. ความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการคนเก่ง	การจัดการแรงงานใน สถานที่ที่มีความพร้อมเป็น อย่างดี มีทักษะที่จำเป็น และความสามารถใน ภาษา	การจัดการแรงงานใน สถานที่ที่มีความสามารถ ในการจัดการกับทักษะ เพียงไม่กี่อย่างที่จำเป็น และความสามารถใน ภาษาหายไป	การจัดการแรงงานใน สถานที่ที่เป็นเส้นเขตแดน ผู้จัดการต้องได้รับทักษะที่ จำเป็นบางอย่างและ ความสามารถในภาษาที่ จะมีประสิทธิภาพในการ จัดการทีมของตน	การจัดการแรงงานใน สถานที่ที่ไม่ได้เป็น เครื่องมือที่ดี ยังมี ความสามารถที่จะนำทีม จากความช่วยเหลือจาก ภายนอก ขณะที่การ พัฒนาเครื่องมือจำเป็นใน ทักษะและความสามารถ ในการใช้ภาษา	การจัดการแรงงานใน สถานที่ตั้งไม่พร้อมใน หลายเครื่องมือการบริหาร จัดการ ทักษะและ ความสามารถในการใช้ ภาษาจำเป็นในการที่จะนำ ทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความเสี่ยงจาก สมองไหล	การเข้ามาของคนเก่งใน สถานที่ตั้งอย่างมี นัยสำคัญ	การเข้ามาของคนเก่ง บางส่วน	การเข้ามาและการออก ของคนเก่งมีความสมดุล	การย้ายออกของคนเก่ง บางส่วน	การย้ายออกของคนเก่งไป ที่อื่นอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2-8 ระดับการให้คะแนนการปฏิบัติงานของพนักงาน (ดัดแปลงจาก Aon Hewitt, 2012 b)

ปัจจัยของความ เสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
1. ความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับการมี อคติและความลำเอียง	การจ้างงาน การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง และการ ปลดถ่าย จะขึ้นอยู่กับ เกณฑ์ที่เป็นคุณสมบัติ	การจ้างงาน การพัฒนา และการปลดถ่าย มักจะ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของ คุณสมบัติ ประสบการณ์ และประสิทธิภาพการ ทำงานบางครั้งอาจจะมี การเล่นพรรคเล่นพวก	เล่นพรรคเล่นพวกไปทาง ญาติ เพื่อนและสมาชิกใน ชุมชนมักจะเป็นส่วนหนึ่ง ในการจ้างงาน การเลื่อน ตำแหน่ง และการปลดถ่าย ยังเป็นเกณฑ์จาก การศึกษา ประสบการณ์ และประสิทธิภาพการ ทำงาน	เล่นพรรคเล่นพวกไปทาง ญาติ เพื่อนและสมาชิกใน ชุมชนมักจะเป็นปัจจัย สำคัญในการจ้างงาน การ เลื่อนตำแหน่ง และการ ปลดถ่าย	เพียงญาติหรือเพื่อนจะ ได้รับการจัดการที่ดีโดยไม่ คำนึงถึงคุณธรรม
2. ความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม	สภาพแวดล้อมแรงงาน สัมพันธ์ค่อนข้างเป็นบวก การหยุดงานและความ คับข้องใจของคนงานมีการ แทรกแซงจากภายนอกได้ ยาก	สภาพแวดล้อมแรงงาน สัมพันธ์โดยทั่วไปเป็นบวก การหยุดงานและความ คับข้องใจของคนงานมีการ แทรกแซงจากภายนอก เกิดขึ้นในบางครั้ง	สภาพแวดล้อมแรงงาน สัมพันธ์บางครั้งอาจมีการ ถกเถียงกัน การหยุดงาน และความคับข้องใจของ คนงานบางครั้งมีการ แทรกแซงจากภายนอก	สภาพแวดล้อมแรงงาน สัมพันธ์มักจะยาก หยุด การทำงานและความ คับข้องใจของคนงานมีการ แทรกแซงจากภายนอกเป็น ประจำ	สภาพแวดล้อมแรงงาน สัมพันธ์เป็นเรื่องยากมาก การหยุดงานและความ คับข้องใจของคนงานมีการ แทรกแซงจากภายนอกเป็น เรื่องธรรมดา

ตารางที่ 2-8 (ต่อ)

ปัจจัยของความ เสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
3. ความเสี่ยงของ ความมั่นคงของ แรงงานและความ มุ่งมั่น	แรงงานในท้องถิ่นมี เสถียรภาพและมีความ มุ่งมั่น การลาออกของ พนักงานประจำปีระหว่าง 0% ถึง 1%	แรงงานในท้องถิ่นค่อนข้าง มีเสถียรภาพและมีความ มุ่งมั่น การลาออกของ พนักงานประจำปีระหว่าง 2% ถึง 4%	แรงงานในท้องถิ่นจะ ค่อนข้างมีเสถียรภาพและมี ความมุ่งมั่น การลาออกของ พนักงานประจำปีระหว่าง 6% ถึง 8%	แรงงานในท้องถิ่นที่ ค่อนข้างไม่แน่นอนและ ไม่มีความมุ่งมั่น การ ลาออกของพนักงาน ประจำปีระหว่าง 10% ถึง 12%	แรงงานในท้องถิ่นเป็นไร้ เสถียรภาพและไม่มีความ มุ่งมั่น การลาออกของ พนักงานประจำปีสูงกว่า 14%
4. ความเสี่ยงในการะ การดูแลสุขภาพ	การดูแลสุขภาพของ รัฐบาลที่ให้บริการเป็นเลิศ และสามารถใช้ได้กับ ทุกคนฟรี ผลประโยชน์ การดูแลสุขภาพเสริมที่ไม่ จำเป็น หรือพร้อมใช้งาน และราคาไม่แพง	การดูแลสุขภาพของ รัฐบาลที่มีให้ดี และ นายจ้างได้รับการ สนับสนุนสิทธิประโยชน์ การดูแลสุขภาพเพื่อเสริม โครงการของรัฐบาลเป็น เพียงการปฏิบัติที่เกิดขึ้น ใหม่	การดูแลสุขภาพของรัฐบาลที่มี ให้ไม่เพียงพอที่จะ ครอบคลุมความต้องการ ทางการแพทย์ของพนักงาน และนายจ้างได้รับการ สนับสนุนการดูแลสุขภาพ เป็นสิ่งจำเป็น ผลประโยชน์ การดูแลสุขภาพเสริมการ ปฏิบัติเป็นตลาดทั่วไป	พนักงานพึ่งพา ผลประโยชน์หลักในการ ดูแลสุขภาพจากนายจ้าง ซึ่งมีราคาแพงมาก	มีบริการสาธารณะดูแล สุขภาพพื้นฐานและ พนักงานคาดหวังที่จะให้ นายจ้างและจ่ายเงิน สำหรับค่าใช้จ่ายเต็ม รูปแบบของการให้บริการ การดูแลสุขภาพ

ตารางที่ 2-8 (ต่อ)

ปัจจัยของความ เสี่ยง/ ระดับ คะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
5. ความเสี่ยงใน ระบบบำนาญ บำนาญ	ระบบบำนาญของรัฐบาลที่ เชื่อถือได้และมีเงินเพียงพอที่จะ จ่ายสำหรับพนักงานครอบคลุม หลังเกษียณอายุ เงิน ผลประโยชน์เงินบำนาญเสริม จากนายจ้างมักจะไม่จำเป็น	ระบบบำนาญของรัฐบาล เชื่อถือได้ แต่มีเงินทุนไม่ เพียงพอที่จะใช้จ่ายสำหรับ พนักงานครอบคลุมหลัง เกษียณอายุ ผลประโยชน์ เงินบำนาญเสริมมักจะมีให้ โดยนายจ้างเป็นไปตาม กฎระเบียบของรัฐบาลที่ ระบุไว้อย่างชัดเจน	ระบบบำนาญของรัฐบาล ไม่น่าเชื่อถือบางครั้งและ การชำระเงินครอบคลุม เฉพาะส่วนเล็ก ๆ ของ ค่าใช้จ่ายสำหรับพนักงาน หลังจากเกษียณ ผลประโยชน์เงินบำนาญ เพิ่มเติมมักจะได้รับจาก นายจ้างในแนวทางที่ กำหนดโดยกฎระเบียบ ของรัฐบาล	ระบบบำนาญของรัฐบาล ไม่น่าเชื่อถือและไม่ เพียงพอ ผลประโยชน์เงิน บำนาญเสริมที่มีให้โดย นายจ้าง แต่แนวทางที่ กำหนดโดยกฎระเบียบ ของรัฐบาลที่มีความ ชัดเจนและเปิดให้ตีความ	ไม่มีของระบบบำนาญ บำนาญจากรัฐบาลและ ไม่เป็นระเบียบควบคุม ผลประโยชน์เงินบำนาญ ซึ่งสร้างความไม่แน่นอน อย่างมากสำหรับนายจ้าง ที่ต้องคำนึงถึงความ รับผิดชอบ

ตารางที่ 2-8 (ต่อ)

ปัจจัยของ ความเสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
6. ความเสี่ยงด้าน ความหลากหลาย	กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติ บนพื้นฐานของเพศ ศาสนา หรือ สถานะของชนกลุ่มน้อยที่มีการ บังคับใช้อย่างถูกต้องและหรือ การเลือกปฏิบัติไม่อยู่ในที่ ทำงานเพียงเล็กน้อย	กฎหมายห้ามการเลือก ปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศ ศาสนา หรือสถานะของชน กลุ่มน้อยที่ไม่ได้บังคับใช้ อย่างเต็มที่ แต่การเลือก ปฏิบัติไม่ได้เป็นปัจจัยที่ สำคัญในการทำงาน	การเลือกปฏิบัติเป็นที่ แพร่หลายในการทำงาน แม้จะมีกฎหมายห้าม การเลือกปฏิบัติ	กฎหมายห้ามการเลือก ปฏิบัติบนพื้นฐานของ เพศ ศาสนา หรือสถานะ ของชนกลุ่มน้อยที่มี ความอ่อนแอหรือไม่มี และการเลือกปฏิบัติเป็น เรื่องธรรมดาในการ ทำงาน	มีกฎหมายอนุญาตให้ตั้ง บนพื้นฐานของเพศ สถานภาพ ศาสนา หรือ ชนกลุ่มน้อยและการเลือก ปฏิบัติที่มีผลบังคับใช้หรือ แพร่หลาย
7. ความเสี่ยงใน ภาวะผู้นำ	บริษัททั่วโลกในระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่นจำนวนมาก ให้บริการจัดหางานที่ครอบคลุม ในทุกอุตสาหกรรม	บริษัทในระดับภูมิภาคและ ระดับท้องถิ่นและระดับโลก เพียงไม่กี่บริษัท ให้บริการ จัดหางานมากที่สุดทั่วทุก อุตสาหกรรม	บริษัทท้องถิ่นให้บริการ จัดหางานบางอย่างในทุก อุตสาหกรรม	ไม่กี่บริษัทท้องถิ่น ให้บริการจัดหางาน บางอย่างโดยไม่ต้อง ความเชี่ยวชาญใน อุตสาหกรรม	ทรัพยากรการสรรหาและ การให้ความช่วยเหลือไม่ สามารถใช้งานในประเทศ

ตารางที่ 2-8 (ต่อ)

ปัจจัยของความ เสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
8. ความเสี่ยงในด้าน ความปลอดภัยของ พนักงาน	อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยอยู่ภายใต้ระบบ การบังคับใช้อย่างเคร่งครัด ของข้อกำหนดด้าน กฎระเบียบที่สนับสนุนโดย การศึกษา ได้รับการรับรอง และการตรวจสอบ ให้ คำปรึกษา และทรัพยากร อื่น ๆ	กฎระเบียบด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยอยู่ใน สถานที่ แต่การบังคับใช้และ ทรัพยากรสนับสนุนเป็นจุด ๆ และไม่สมบูรณ์	กฎระเบียบด้าน อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยจะค่อย ๆ ได้รับการ พัฒนาและการเกิด อุบัติเหตุและข้อพิพาท เป็นระยะ ๆ เป็นพื้นฐาน สำหรับความกังวล	กฎระเบียบด้าน อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยจะถูกจำกัด และ การเกิดอุบัติเหตุและ ปัญหาความขัดแย้งที่มีอยู่ ทั่วไป	กฎระเบียบด้าน อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยไม่อยู่และเกิด อุบัติเหตุและปัญหาความ ขัดแย้งที่มีความกังวลอย่าง รุนแรง

ตารางที่ 2-8 (ต่อ)

ปัจจัยของความ เสี่ยง/ ระดับคะแนน	2 (ต่ำ)	4 (กลางถึงต่ำ)	6 (ปานกลาง)	8 (ปานกลางถึงสูง)	10 (สูง)
9. ความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับการ จัดการค่าใช้จ่ายใน คนแก่	ไม่มีข้อจำกัดทางกฎหมาย กับการตัดค่าใช้จ่ายใน ค่าตอบแทน (เช่นเงินเดือน โบนัส หรือผลประโยชน์) หรือการลดจำนวน พนักงาน มีความไวต่อ ความกังวลของพนักงาน	มีบางข้อจำกัดทางกฎหมาย ในการตัดเฉพาะพื้นที่ของ ค่าใช้จ่ายบุคลากร (เช่นสิทธิ ประโยชน์การลดจำนวน พนักงาน) แต่ บริษัทยังคง สามารถที่จะทำให้การ ตัดทอนโดยไม่มีผลกระทบ ทางลบอย่างมีนัยสำคัญต่อ ธุรกิจและปฏิบัติตาม แนวทางของรัฐบาล	บริษัท สามารถลด ค่าใช้จ่ายบุคลากรหรือ พนักงานผ่านการเจรจา กับพนักงานหรือสหภาพ รัฐบาลดูแลการตัดทอน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ ของพนักงาน	รัฐบาลมีบทบาทสำคัญใน การตรวจสอบและนายจ้าง ที่ควบคุมเกี่ยวกับการ ตัดสินใจเกี่ยวกับระดับการ จ่ายเงินและจำนวน พนักงาน	บริษัท มีการ จำกัด จาก การลดจำนวนพนักงาน และเงินเดือน (หรือรูปแบบ อื่น ๆ ของค่าตอบแทน) โดยไม่ได้รับการอนุมัติของ รัฐบาล
10. ความเสี่ยงใน ความผิดพลาด	ข้อจำกัดตามกฎหมายที่ ซ้ำซ้อนและการเลิกจ้าง ไม่ได้เป็นภาระ นายจ้าง ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	ข้อจำกัดตามกฎหมายที่ ซ้ำซ้อนและการเลิกจ้างไม่ได้ เป็นภาระ นายจ้างต้องแจ้ง ตัวแทนพนักงาน	ข้อจำกัดตามกฎหมายที่ ซ้ำซ้อนและการเลิกจ้าง จะค่อนข้างหนัก นายจ้าง ต้องแจ้งตัวแทนพนักงาน	ข้อจำกัดตามกฎหมายที่ ซ้ำซ้อนและการเลิกจ้าง เป็นภาระ นายจ้างต้อง ได้รับความยินยอมจาก เสียงส่วนใหญ่ของตัวแทน พนักงานและแจ้ง หน่วยงานท้องถิ่น	ข้อจำกัดตามกฎหมายที่ ซ้ำซ้อนและการเลิกจ้าง เป็นภาระมาก นายจ้าง ต้องได้รับความยินยอม จากผู้แทนของพนักงาน และยังแจ้งให้เจ้าหน้าที่ การจ้างงานในท้องถิ่น

จากการประเมินดัชนีความเสี่ยงจากคนของ Aon Hewitt. (n.d.b) ในการประเมินจัดอันดับเปรียบเทียบความเสี่ยงจาก 30 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องใน 5 ด้าน ของความเสี่ยงจากคน ใน 30 ปัจจัย ที่มีระดับคะแนนตั้งแต่ 1 (ความเสี่ยงน้อยที่สุด) ถึง 10 (ความเสี่ยงมากที่สุด) แต่ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน 10 ปัจจัย จะถ่วงน้ำหนักเหลือเพียงร้อยละ 50 ดังนั้น การจัดอันดับคะแนนโดยรวมจะเป็น 25-250 คะแนน ซึ่งจะหมายถึงระดับคะแนน 25 คือ มีความเสี่ยงน้อยที่สุด และระดับคะแนน 250 มีความเสี่ยงมากที่สุด ดังแสดงตัวอย่างระดับคะแนนของการประเมินความเสี่ยงจากคนในเมืองที่มีความเสี่ยงต่ำสุดและสูงสุดในโลกปี ค.ศ. 2013 ในตารางที่ 2-9 และตารางที่ 2-10

ตารางที่ 2-9 10 เมืองที่มีความเสี่ยงต่ำสุดในโลกแยกตามความเสี่ยงจากคนในแต่ละด้าน

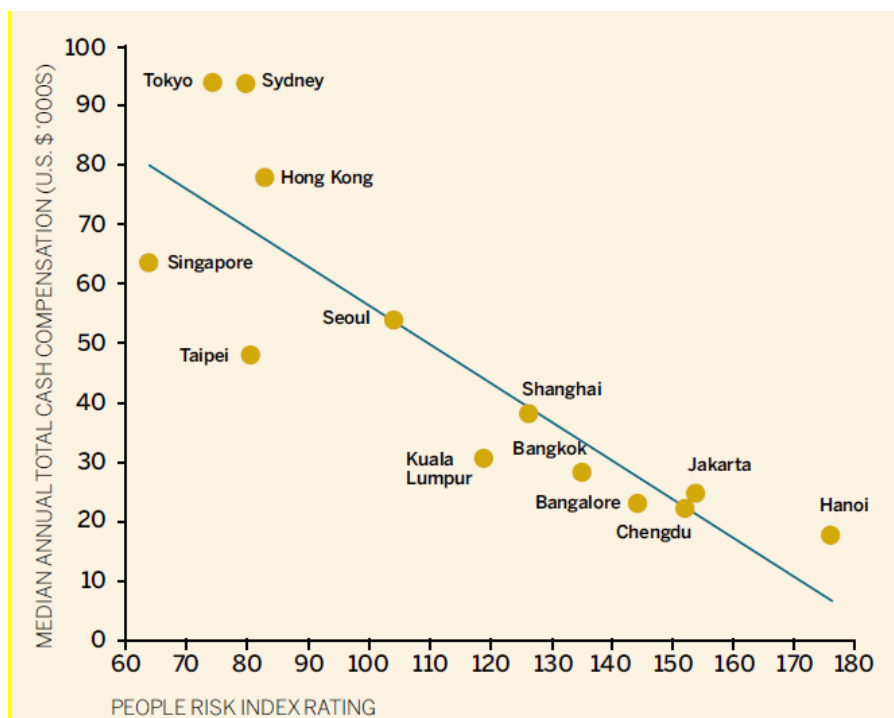
(ดัดแปลงมาจาก Aon Hewitt, 2013 a)

ลำดับ	เมือง	คะแนนรวม	ประชากรศาสตร์	การสนับสนุนของรัฐบาล	การศึกษา	การพัฒนาคนเก่ง	การปฏิบัติงานของพนักงาน
1	นิวยอร์ก	67	16	17	9	9	16
2	สิงคโปร์	70	21	12	12	9	16
3	โทรอนโต	72	24	14	7	14	13
4	ลอนดอน	73	22	18	10	9	14
5	มอนทรีออล	73	26	14	7	12	14
6	ลอส แอนเจลิส	74	19	18	11	10	16
7	โคเปนเฮเก้น	76	29	12	10	11	14
8	ฮ่องกง	76	19	15	16	10	16
9	ซูริก	77	30	12	11	10	14
10	แวนคูเวอร์	78	23	18	9	11	17

ตารางที่ 2-10 10 เมืองที่มีความเสี่ยงสูงสุดในโลกแยกตามความเสี่ยงจากคนในแต่ละด้าน
(ดัดแปลงมาจาก Aon Hewitt, 2013 a)

ลำดับ	เมือง	คะแนนรวม	ประชากรศาสตร์	การสนับสนุนของรัฐบาล	การศึกษา	การพัฒนาคนเก่ง	การปฏิบัติงานของพนักงาน
1	ลากอส	179	25	38	45	36	35
2	ธากา	180	24	32	47	43	34
3	ตรีโปลี	180	27	43	32	39	39
4	การาจี้	181	26	42	42	37	34
5	แบกแดด	186	23	40	41	42	40
6	ลูอันดา	186	23	40	46	40	37
7	พอร์ทมอร์ส	190	26	40	50	40	34
8	แอตติสอาบาบา	191	29	39	49	38	36
9	เสนา	198	31	44	41	44	38
10	ดามัสกัส	204	32	50	39	43	40

บริษัทส่วนใหญ่จะตัดสินใจเลือกสถานที่ตั้งในการลงทุนบนพื้นฐานของต้นทุน โอกาส และความเสี่ยงในการทำธุรกิจ ถึงแม้ว่าต้นทุนและโอกาสเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ แต่ความเสี่ยงนั้นไม่ใช่ ด้วยดัชนีความเสี่ยงจากคน (PRI) ผู้มีอำนาจตัดสินใจจะมีวิธีการในการวัดความเสี่ยงเทียบกับต้นทุนและโอกาส โดยการจัดอันดับความเสี่ยงโดยรวมที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ตั้ง บริษัทสามารถระบุและเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนที่ต่ำกว่าและความเสี่ยงที่สูง นอกจากนี้ ดัชนีจะบ่งชี้ประเภทของความเสี่ยงที่ต้องเผชิญในสถานที่ตั้งที่แตกต่างกัน ผ่านการวิเคราะห์ต้นทุนต่อความเสี่ยง และประเมินประเภทของความเสี่ยงที่ต้องเผชิญในแต่ละสถานที่ตั้ง โดยบริษัทสามารถตรวจสอบช่วงของความเสี่ยงตามสถานที่ตั้ง และจะสามารถพิสูจน์คุณค่าของทั้งการวิเคราะห์การลงทุน และสำหรับการจัดการความเสี่ยงที่เปรียบเทียบกับสถานที่ตั้ง (Aon One, 2010) ภาพที่ 2-12 แสดงตัวอย่างให้เห็นถึงความเสี่ยงเมื่อเทียบกับต้นทุน โดยแบ่งคะแนนของค่าตอบแทนในแกนแนวตั้ง และระดับความเสี่ยงจากคนในแต่ละเมืองในแกนนอน เส้นตรงจะเป็นเส้นสมการถดถอยเชิงเส้นระหว่างแกนทั้งสอง ซึ่งเมืองที่อยู่ด้านบนจะมีต้นทุนที่สูงแต่จะมีความเสี่ยงที่ต่ำกว่า (Aon One, 2010)



ภาพที่ 2-12 ตัวอย่างความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีความเสี่ยงจากคนกับค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนต่อปี (Aon One, 2010)

หลังจากระบุตำแหน่งของความเสี่ยง ขั้นตอนต่อไป คือ การลดความเสี่ยง ด้วยความเข้าใจในรายละเอียดในความเสี่ยง บริษัทสามารถพิจารณาในการปรับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเพื่อตอบสนองของความท้าทายที่มีในความเสี่ยง ตัวอย่างเช่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายการปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน และการพัฒนาคนเก่งในที่ที่แตกต่างกัน ในทำนองเดียวกันนโยบายทรัพยากรบุคคลในระดับสากลนั้นไม่ควรใช้แบบ “One size fits all” แต่จะต้องสามารถจัดการให้เข้ากับความเสี่ยงในสภาพท้องถิ่นนั้น ๆ และดัชนีความเสี่ยงจากคน (PRI) จะช่วยให้ลดความซับซ้อนของงานที่มีความเสี่ยงความคล้ายกันให้เป็นนโยบายและการปฏิบัติร่วมกัน ในเวลาเดียวกันฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินงานในเชิงรุกจากความเสี่ยงในสถานที่ตั้งที่ระบุไว้ในดัชนีความเสี่ยงจากคน (PRI) ตัวอย่างเช่น การทำความเข้าใจถึงความเสี่ยงที่ช่วยให้บริษัทดำเนินการในเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อมในการตรวจสอบระดับการศึกษาอย่างละเอียดในพนักงานที่จะเข้ามาว่าตรงตามมาตรฐานหรือต่ำกว่าหรือไม่ เพื่อเตรียมพร้อมกับการฝึกอบรม ในระดับที่แตกต่างกัน และเตรียมแผนรับมือกับกำลังคนจากการขาดแคลนทักษะที่กำลังจะมาถึง (Aon One, 2010)

Aon Consulting (2010) ระบุว่า การประยุกต์ใช้กระบวนการประเมินความเสี่ยงจากทุนมนุษย์แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่สำคัญสำหรับองค์กร แต่เดิมประเด็นของ คนได้รับการดูแลจากแผนกทรัพยากรบุคคล แต่ในทางปฏิบัติจริง หน่วยธุรกิจจะต้องจัดการกับ แต่ละบุคคล เพราะประเด็นของคนเกิดขึ้นทุกวัน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมักจะเห็นในฐานะที่เป็น ผู้รับผิดชอบในการกระบวนการบริหารเช่นเงินเดือน และไม่เป็นผู้มีส่วนร่วมสำคัญในการกลยุทธ์ ทางธุรกิจ ซึ่งมีขั้นตอนการที่จะเข้าถึงคุณสมบัติที่สำคัญของความเสี่ยง อันได้แก่ การระบุความเสี่ยง ปริมาณความเสี่ยง การวัดผลกระทบของความเสี่ยงด้านการเงินของธุรกิจ การจัดลำดับ ความสำคัญความเสี่ยง การวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบ การประเมินความสัมพันธ์ที่มีความเสี่ยง การกำหนดช่วงความเสี่ยงขององค์กร การพัฒนากลยุทธ์เพื่อลดความเสี่ยงในระหว่างช่วง ของการควบคุมเพื่อหลีกเลี่ยง แบ่งหรือถ่ายโอน และการระบุโอกาสที่อาจเกิดความเสี่ยงขึ้น

Aon Consulting (2010) ยังระบุว่า การดำเนินการประเมินความเสี่ยงจากทุนมนุษย์จะ เกี่ยวข้องกับผู้คนจากทั่วทั้งธุรกิจ ไม่เพียงแต่ในฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งหนึ่งในข้อดีของ กระบวนการนี้สามารถสร้างความเข้าใจและสร้างฉันทามติ กระบวนการยังบังคับให้ใช้วิธีการ เชิงกลยุทธ์มากขึ้นในฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผลอีกประการหนึ่งคือจะมุ่งเน้นที่ข้อมูลเชิงปริมาณใน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล รวมทั้งข้อมูลทางการเงินแสดงให้เห็นถึงผลตอบแทนจากการลงทุนในฝ่าย ทรัพยากรบุคคล

แนวโน้มของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ในอนาคต

Evans (n.d.) ระบุว่าเมืองที่มีความเสี่ยงต่ำที่สุด 10 อันดับแรก ส่วนใหญ่จะอยู่ในเมือง ที่ตั้งอยู่ในอเมริกาเหนือ จากปัจจัยด้าน การสรรหาพนักงาน การจ้าง และย้ายและปลดถ่าย พนักงาน แต่คำว่าความเสี่ยงต่ำไม่ได้หมายความว่าจะไม่มีความเสี่ยงเลย ซึ่งแนวโน้มล่าสุดใน ประเทศที่พัฒนาแล้วจะแสดงให้เห็นว่ามีความเสี่ยงจากคนเพิ่มขึ้น บริษัทจะต้องแก้ไขสิ่งต่าง ๆ จากแนวโน้มที่จะเพิ่มความไม่แน่นอนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 2-11 10 เมืองที่มีความเสี่ยงต่ำสุดในโลก (ดัดแปลงมาจาก Evans, n.d.)

ลำดับ	เมือง	ประเทศ	ระดับคะแนน
1	นิวยอร์ก	สหรัฐอเมริกา	67
2	สิงคโปร์	สิงคโปร์	70
3	โทรอนโต	แคนาดา	72
4	ลอนดอน	สหราชอาณาจักร	73
5	มอนทรีออล	แคนาดา	73
6	ลอส แอนเจลิส	สหรัฐอเมริกา	74
7	โคเปนเฮเก้น	เดนมาร์ก	76
8	ฮ่องกง	จีน	76
9	ซูริก	สวิตเซอร์แลนด์	77
10	แวนคูเวอร์	แคนาดา	78

แนวโน้มของความเสี่ยงจากคนอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลงแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาคของโลกซึ่งสามารถอธิบายแนวโน้มของความเสี่ยงจากคนได้ ดังนี้

1. Evans (n.d.) ระบุว่าความเสี่ยงจากคนอาจเกิดขึ้นกับเมืองของสหรัฐอเมริกา โดยเมืองในสหรัฐอเมริกาถูกจัดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับคนอยู่ในอันดับต่ำและกลางถึงต่ำ ธุรกิจโดยรวมจะมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งโดยทั่วไป การปฏิบัติงานจะมุ่งสนับสนุนนายจ้าง มีการแทรกแซงในวิธีการจ้างงาน การโยกย้ายและปลดถ่ายกำลังคนที่น้อย นอกจากนี้อเมริกายังเป็นแนวหน้าในด้านสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของโลก เช่นความพร้อมในการจัดหาคนเก่ง ธุรกิจจึงมีทางเลือกมาก จากการเป็นประเทศที่ต้อนรับแรงงานข้ามชาติในอดีต นักศึกษาต่างชาติจำนวนมาก (ส่วนใหญ่เป็นคนเอเชีย) จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยอเมริกัน และเป็นคนเก่งระดับหัวกะทิที่มีประสิทธิภาพและถ้าคนเหล่านี้กลับประเทศเมื่อได้จบการศึกษาเนื่องจากนโยบายคนเข้าเมืองในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลในการสูญเสียคนเก่งอย่างมีนัยสำคัญสำหรับนายจ้างอเมริกัน

ในขณะที่เดียวกันระบบการศึกษาของอเมริกาเกิดความเสียหายจากหนี้ที่เพิ่มขึ้นของประเทศ และการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพพยาบาลและเงินบำนาญสำหรับประชากรสูงอายุในระยะยาวจะส่งผลกระทบต่อการศึกษา และทักษะของแรงงาน กฎหมายและ

กฎระเบียบยังมีการขัดขวางการแข่งขันของสหรัฐและประสิทธิภาพ การรักษาอันดับประเทศมีความเสี่ยงต่ำในปัจจุบัน

2. Evans (n.d.) ระบุว่าความเสี่ยงจากคนจะเพิ่มขึ้นกับเมืองในยุโรป และมีสภาพที่เลวร้ายกว่าสหรัฐอเมริกา ปัจจุบันจะมีความกังวลในยุโรปเกี่ยวกับเสถียรภาพของยูโรโซน จะขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งของแต่ละเมืองเป็นพื้นฐาน เช่นในหรือออกยูโรโซน ตะวันตกหรือตะวันออกของยุโรป หรือทางตอนเหนือหรือใต้ของยุโรป โดยความเสี่ยงสามารถแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ เมืองที่มีความเสี่ยงต่ำส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้ใช้สกุลเงินเดียวกัน เมืองที่มีความเสี่ยงระดับกลางถึงต่ำจะเป็นส่วนหนึ่งของเขตยูโรโซนหรือยุโรปตะวันออก (ยกเว้นแมนเชสเตอร์ของสหราชอาณาจักร) และเมืองที่มีความเสี่ยงปานกลางถึงสูง เช่น เอเธนส์ประเทศกรีซ การสนับสนุนจากรัฐบาล การพัฒนาคนเก่ง และการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างที่สำคัญ ปัจจัยเหล่านี้ พบว่ามีผลกระทบต่อคุณภาพของความสามารถต่อนายจ้าง ความสะดวกในการจ้างงานและความมั่นคงของสภาพแวดล้อมทางการเมืองในการดำเนินงานจะแตกต่างจากสหรัฐอเมริกา สำหรับบางเมืองจะมีสภาพที่แข็งแกร่งแต่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงโดยรวมของภูมิภาคในทางลบ แต่สภาพแรงงานยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจในมาตรฐานอุตสาหกรรมที่ผ่านการสนับสนุนจากการฝึกงานและการฝึกอบรมสำหรับสมาชิกของพวกเขา ยุโรปเป็นภูมิภาคที่มีผู้จบการศึกษาจำนวนมากเกินไปแต่ยังขาดทักษะการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีแรงงานที่มีทักษะน้อยเกินไป และยังมีเศรษฐกิจที่ซบเซาเป็นอย่างมากหรือเกือบจะอยู่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยแสดงถึงสถานการณ์ที่อันตรายสำหรับรัฐบาล

3. Lim (2013) ระบุว่าความเสี่ยงจากคนในประเทศจีนจะมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะตรงกันข้ามกับยุโรปและสหรัฐอเมริกา ส่วนใหญ่การจัดอันดับของเมืองในจีนแผ่นดินใหญ่จะอยู่ในระดับปานกลาง หรือกลุ่มความเสี่ยงปานกลางถึงสูง ในขณะที่ฮ่องกงและไทเปอยู่ในระดับต่ำและปานกลางถึงต่ำตามลำดับ ปักกิ่งเป็นเมืองที่มีความเสี่ยงต่ำที่สุดในจีนแผ่นดินใหญ่จากการจัดอันดับ 55 จาก 138 เมือง จากการสำรวจใน ค.ศ. 2013 โดยจีนจะเผชิญกับความท้าทายเฉพาะใน 3 ด้าน ที่จะส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครงาน การจ้างงาน และการโยกย้ายและปลดปล่อยกำลังคน

3.1 การเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้นำทางการเมือง รัฐบาลจะมุ่งเน้นในการสร้างความมั่นใจในการเติบโตของงานให้เพียงพอสำหรับงานใหม่ และจำนวนประชากรที่มีการศึกษามากขึ้นเพื่อป้อนตลาดแรงงาน และรองรับผู้อพยพที่มีทักษะต่ำจากพื้นที่ชนบทจำนวนมาก ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดทางสังคมและผ่อนคลายช่องว่างรายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่การขาดคนเก่งยังมี

อย่างต่อเนื่องและแม้จะมีการเติบโตในอนาคต ความมุ่งมั่นจากรัฐบาลจะขับเคลื่อนให้การทุจริตหายไป

3.2 เศรษฐกิจมีเสถียรภาพมากขึ้น ในอดีตจีนได้อาศัยค่าจ้างต่ำ การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน และการส่งออกผลิตภัณฑ์การเติบโต และในอนาคตข้างหน้าจะต้องมีการเพิ่มการบริโภคภายใน การบริโภคที่เพิ่มขึ้น และควรสนับสนุนการสร้างงาน เช่น ภาคบริการที่เติบโตเต็มที่ด้วยการสร้างงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะต้องมีทักษะที่เหมาะสมมากขึ้น การศึกษาในประเทศจีนจะดีขึ้น แต่การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะยังคงล่าช้า ซึ่งการฝึกอบรมยังสนับสนุนการจ้างงานและโอกาสในการโยกย้ายกำลังคน ในพื้นที่ทางตะวันตกของประเทศยังคงล่าช้า หากจีนสามารถพัฒนาในด้านนี้ก็จะสามารถที่จะรับประกันการธุรกิจได้ ไม่เพียงแต่ด้านคุณภาพและปริมาณแต่ยังจะเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานของประเทศอีกด้วย

3.3 การหดตัวของประชากรในวัยทำงาน การเพิ่มขึ้นของการผลิตจะทำให้เงินมีผลกระทบจากการหดตัวของแรงงาน ในขณะที่การส่งออกต่อหัวจะเพิ่มขึ้น แรงงานที่มีขนาดเล็กไม่เพียงแต่มีผลกระทบทางสังคมแต่ยังจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนค่าแรงงานซึ่งในขณะนี้จะต้องดูใจต่ออายุจ้างที่ต่ำ ในขณะที่เศรษฐกิจของจีนเติบโตเต็มที่และจะเริ่มต้นที่จะเผชิญกับความท้าทายด้านแรงงานแบบเดียวกันกับที่ประสบจากประเทศอื่นที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นจึงต้องคิดที่จะหาวิธีที่จะดึงดูดธุรกิจ

Lim (2013) ยังพบอีกว่ายังมีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจีน ไม่ว่าจะเป็นการเริ่มดำเนินการในเมืองชั้นสองโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการผลิตและการวิจัยและพัฒนา การเปลี่ยนแปลงไปภายในประเทศเป็นเพราะต้นทุนที่สูง (เช่นแรงงานและค่าใช้จ่ายด้านโครงสร้างพื้นฐาน) ในเมืองชั้นแรก ในขณะที่มีการดึงดูดการลงทุนในการดำเนินงานและตลาดใหม่โดยการลงทุนในเมืองชั้นที่สอง บริษัทจะต้องมีความไวต่อความเสี่ยงจากคนในสถานที่เหล่านี้ เช่น ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอนและคลุมเครือ ความสามารถที่จำกัดของระบบการศึกษาและการขาดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน ซึ่งคุณภาพของคนเก่งในเมืองชั้นสองจะเป็นความกังวล เนื่องจากนักลงทุนจำนวนมากมีความยากลำบากในการรักษาคนเก่งที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่เมืองชั้นแรกในกรุงปักกิ่ง และเซี่ยงไฮ้ ยังปัญหาการขาดแคลนคนเก่งยังคงดำเนินให้หลายองค์กรลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่เพื่อเพิ่มการแข่งขันในเมืองชั้นสอง (Lim, 2013)

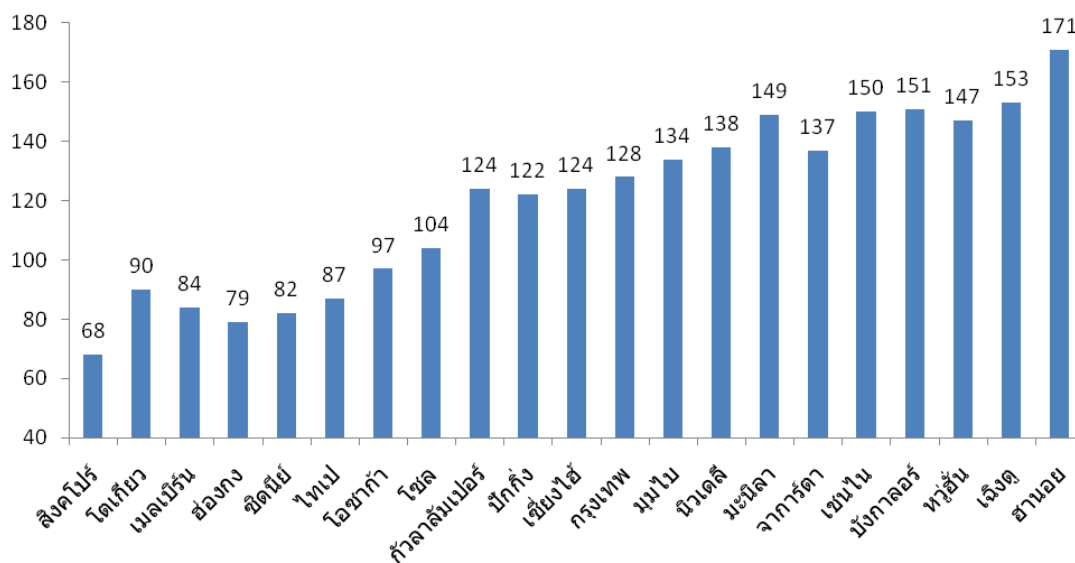
ผลกระทบจากนโยบายลูกคนเดียวของจีนจะทำให้มีประชากรในวัยทำงานน้อยลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความช้าหรือไม่มีการเติบโตของประชากรจะขยายปัญหาการขาดแคลนคน

เก่งในองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งความได้เปรียบนี้จะหายไปอย่างช้า ๆ ต้นทุนแรงงานที่จะเพิ่มขึ้นและการเติบโตผลผลิตจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน โครงสร้างการศึกษาที่ไม่ตรงกับความต้องการในมีแนวโน้มรุนแรงที่ลดความได้เปรียบในการแข่งขันในการใช้แรงงานลงในขณะที่จีนมีการผลิตผู้จบการศึกษาจำนวนมากแต่ค่อนข้างที่จะไม่ดีพร้อมในทักษะที่จำเป็นโดยธุรกิจและเศรษฐกิจที่ยังคงมุ่งเน้นไปที่พนักงานที่เป็นแรงงาน (Lim, 2013)

4. Lim (2013) ระบุว่าอินเดียจะมีความเสี่ยงที่ต่ำกว่าซึ่งจะมีความแตกต่างจากประเทศจีนซึ่งคาดว่าประชากรวัยทำงานของอินเดียจะเติบโตและกลายเป็นเขตเมืองมากขึ้นในทศวรรษหน้า และประมาณการว่ากลุ่มประชากรประมาณหนึ่งล้านคนเข้าสู่ตลาดแรงงานของอินเดียในทุก ๆ ปี ในสองทศวรรษที่ผ่านมาซึ่งมากที่สุดในการใช้แรงงานขนาดใหญ่ ทักษะที่ไม่ตรงกันในตลาดแรงงานจะลดความพร้อมของคนเก่งที่มีคุณสมบัติที่จำเป็น รัฐบาลอินเดียมีแผนจะเพิ่มแรงงานที่มีทักษะกว่า 500 ล้านคน ในปี ค.ศ. 2022 นอกจากนี้ ยังได้เริ่มปรับปรุงสถาบันการฝึกอบรมวิชาชีพในปัจจุบันเพื่อให้หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดและร่วมมือกับองค์กรที่จะตั้งศูนย์พัฒนาทักษะซึ่งจะช่วยให้องค์กรในประเทศอินเดียดีขึ้นในการเก็บเกี่ยวผลจากประชากรที่เพิ่มมากขึ้น การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัวในประเทศอินเดียในปีที่ผ่านมา รัฐบาลอินเดียได้พยายามที่จะนำเสนอการปฏิรูปเพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติและสนับสนุนการเจริญเติบโต แต่การปฏิรูปล่าช้าเนื่องจากความต้องการที่จะลดกระบวนการในระบบราชการและระดับของการทุจริต

5. Aon Hewitt (n.d.b) ระบุว่าความเสี่ยงจากคนในเอเชียใต้วิเคราะห์และคาดการณ์ได้จาก 3 ปัจจัย คือ

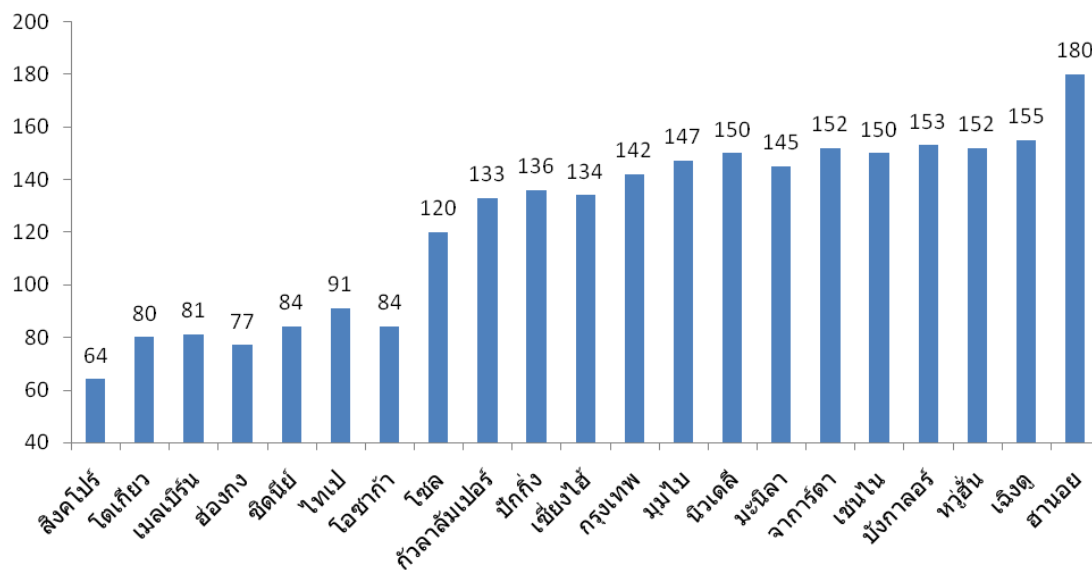
5.1 ความเสี่ยงเกี่ยวกับสรรหา เกิดจากการขาดภาคปฏิบัติในการฝึกอบรมทางเทคนิค และการศึกษาที่มีคุณภาพต่ำ ความสามารถในการจำกัดการรับสมัครใหม่ ปัญหาการขาดแคลนผู้สมัครที่มีประสบการณ์ทำให้มีการลดของพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญ และสมองไหลและการเลือกปฏิบัติในชนกลุ่มน้อย การลดในอุปทานของคนเก่งที่มีคุณสมบัติเหมาะสม



ภาพที่ 2-13 การเปรียบเทียบความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการสรรหา (Aon Hewitt, n.d.b)

จากภาพที่ 2-13 พบว่ามีแรงงานหดตัวและภาวะเบียดการเข้าเมืองที่ตั้งตัวและข้อจำกัดในการจัดหาคนเก่งในโตเกียว มีสมองไหลลดจากอุปทานของคนเก่งที่มีคุณสมบัติในมะนิลา ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เชิงบวกในกรุงจาการ์ตา ขนาดใหญ่ วัยหนุ่มสาว มีความรู้และมีการศึกษา (Aon Hewitt, n.d.b)

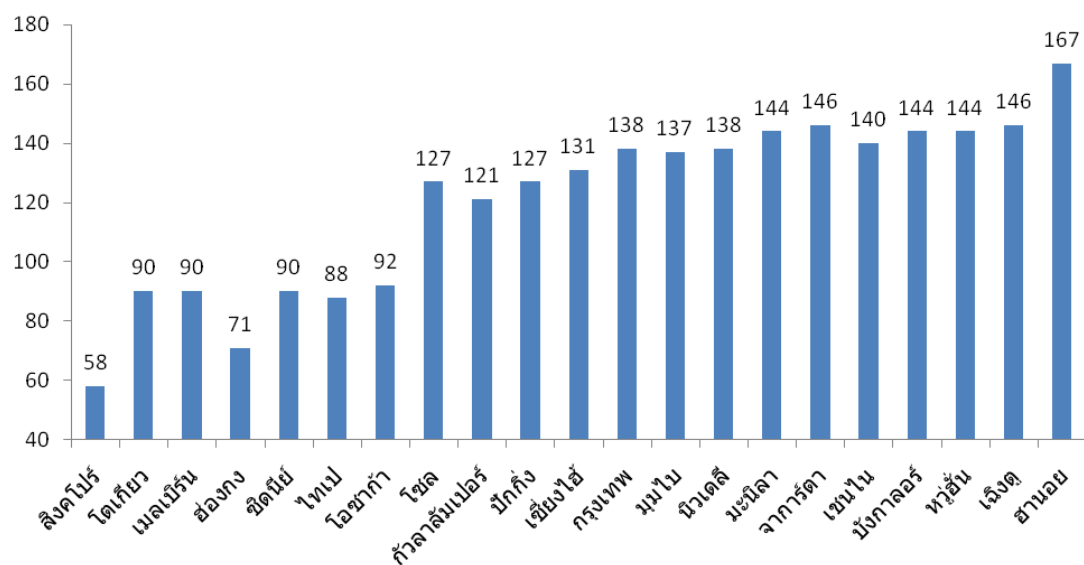
5.2 ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการจ้างงาน เกิดจากต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้นได้เร็วกว่าการปรับปรุงผลิตภาพ การออกของพนักงานที่เพิ่มขึ้นทำให้เพิ่มค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและลดประสิทธิภาพ และความเสียหายจะเพิ่มค่าใช้จ่ายและมีอิทธิพลต่อจรรยาบรรณของพนักงาน



ภาพที่ 2-14 การเปรียบเทียบความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการว่าจ้างงาน (Aon Hewitt, n.d.b)

จากภาพที่ 2-14 พบว่าสภาพแวดล้อมด้านแรงงานและทักษะทางภาษาเพิ่มความเสี่ยงต่อการจ้างงานในโซล มีความเสี่ยงสูงในฮานอยเนื่องจากการลาออกที่สูง ความคาดหวังในอัตราและการจ่ายเงินเดือน และนโยบายการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรและการสนับสนุนของรัฐบาล จะลดความเสี่ยงในฮ่องกงและสิงคโปร์ (Aon Hewitt, n.d.b)

5.3 ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการโยกย้ายและปลดปล่อยกำลังคน เกิดจากความพร้อมและคุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกการฝึกอบรมที่จำกัดทำให้ยากที่จะอบรมขึ้นใหม่ กฎระเบียบที่จำกัดและการใช้แรงงานมีความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้างการดำเนินงาน และการดูแลสุขภาพที่ไม่ชัดเจนและกฎระเบียบการเกษียณอายุจะเพิ่มความไม่แน่นอน



ภาพที่ 2-15 การเปรียบเทียบความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายกำลังคน (Aon Hewitt, n.d.b)

จากภาพที่ 2-15 พบว่าทักษะทางภาษาที่จำกัดและความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นในการเคลื่อนไหวการโยกย้ายกำลังคนในกรุงโซลและโตเกียว มีแรงจูงใจที่รัฐบาลอำนวยความสะดวกแรงงานที่เป็นเครื่องมือในสิงคโปร์และกัวลาลัมเปอร์ และแรงงานสัมพันธ์มีผลเชิงบวกช่วยลดความเสี่ยงในฮ่องกงและสิงคโปร์ (Aon Hewitt, n.d.b)



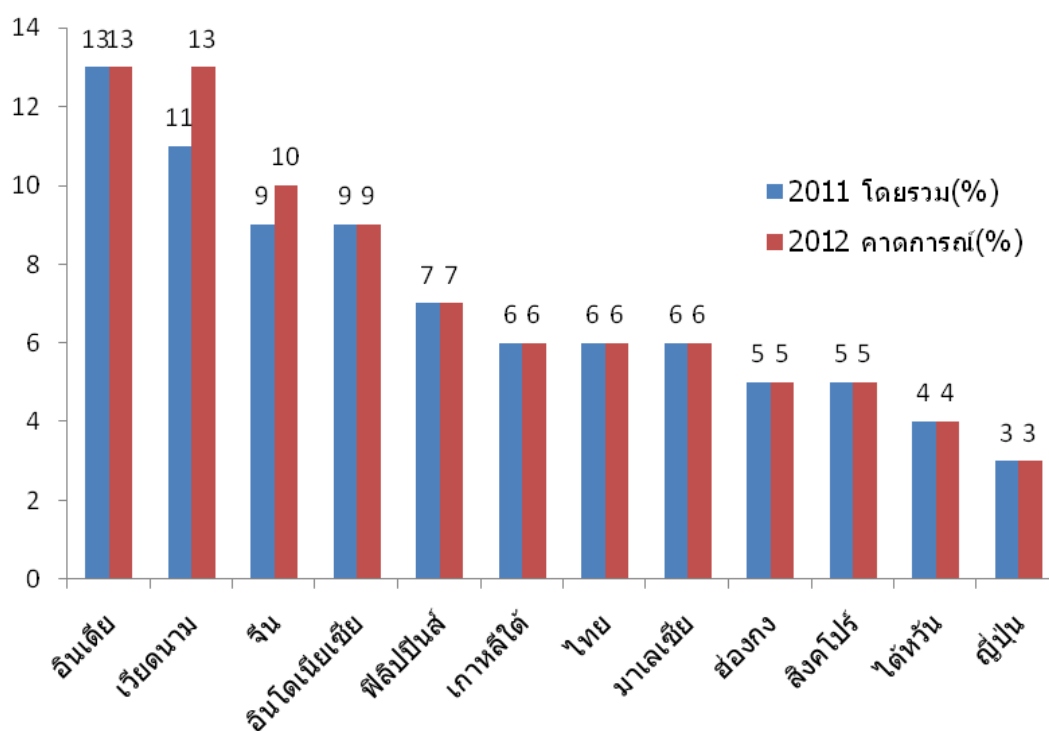
ภาพที่ 2-16 แผนที่ความเสี่ยงจากคนในเอเชีย (Aon Hewitt, n.d. b)

Aon Hewitt (n.d.b) ได้นำเสนอวิธีในการรับมือกับความเสี่ยงจากคนส่งที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าควรมีการค้นหาแหล่งที่ดีที่สุดของคนเก่งในจีน อินเดีย และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและนโยบายในประเทศที่มีความหลากหลายและวัฒนธรรมของเอเชีย สร้างระบบการระบุและรับมือกับความท้าทายที่สำคัญของการจัดการความเสี่ยงในการจ้างงาน มีการจัดการปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นจากแนวโน้มการจ้างและการย้ายฐานไปยังสถานที่ตั้งที่มีต้นทุนต่ำ และสุดท้ายคือระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่เกี่ยวกับการซื้อและการควบรวมกิจการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

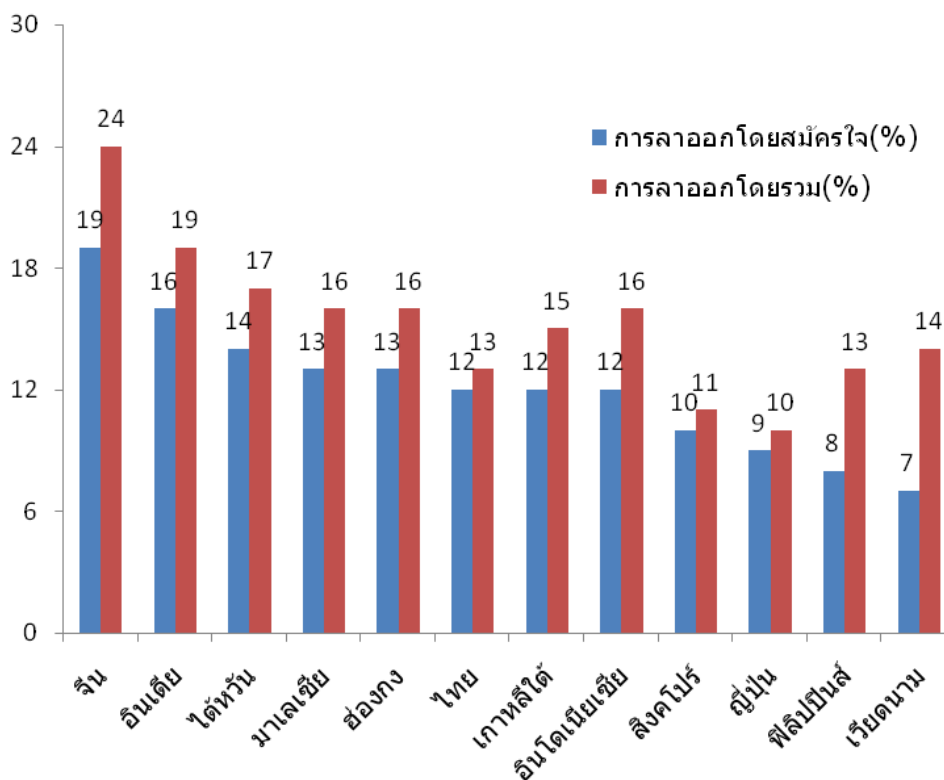
Lim (2012) ศึกษาพบว่าการแข่งขันด้านคนเก่งในตลาดเกิดใหม่จะยิ่งรุนแรงเนื่องจากความขาดแคลนคนเก่งที่มีฝีมือและคุณภาพ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นและอัตราการลาออกสูง เช่น ในตลาดเกิดใหม่ การสำรวจการเพิ่มของเงินเดือน ปี ค.ศ. 2011-2012 ซึ่งดำเนินการทั่วทั้งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกระบุว่า การเพิ่มขึ้นของเงินเดือนโดยรวมในเวียดนามเฉลี่ยร้อยละ 11 ในปี ค.ศ.

2011 และคาดการณ์ว่าเงินเดือนจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.5 ใน ปี ค.ศ. 2012 และในอินเดียเงินเดือนเพิ่มขึ้นสูงกว่าโดยการเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 12 กับอัตราการลาออกที่สูง จีนเป็นตัวอย่างไม่เห็นได้ชัดที่สุดคืออัตราการลาออกโดยรวมเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 24 โดยเป็นการลาออกโดยสมัครใจประมาณร้อยละ 19 (ภาพที่ 2-17 และ 2-18)



ภาพที่ 2-17 ภาพรวมและการคาดการณ์การเพิ่มของอัตราเงินเดือน ค.ศ. 2011-2012

(ดัดแปลงมาจาก Aon Hewitt, 2012 cited in Lim, 2012)



ภาพที่ 2-18 ภาพรวมและอัตราการลาออก ค.ศ. 2011-2012 (ดัดแปลงมาจาก Aon Hewitt, 2012 cited in Lim, 2012)

ในฐานะที่เป็นตลาดเกิดใหม่และก้าวขึ้นไปสู่เวทีในเศรษฐกิจโลกจึงมีความพร้อมในกลุ่มของแรงงานของโลกในขณะนี้และในอนาคต แต่องค์กรจะยังคงเผชิญการขาดแคลนคนเก่ง สถานการณ์มีแนวโน้มที่จะเลวร้ายขึ้นในอนาคต Lim (2012) ได้อ้างถึงการศึกษาระดับสถาบัน McKinsey Global ที่พบว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานอาจเกิดขึ้นในอนาคตเกือบ 40 ล้านคน ในงานที่มีทักษะสูง เกือบ 45 ล้านคน ในคนงานที่มีทักษะปานกลาง และเกือบ 95 ล้านคน ในคนงานที่มีทักษะต่ำจากทั่วโลก (Lim, 2012)

Lim (2013) ได้ศึกษาและพบว่าดัชนีความเสี่ยงจากคนในเอเชียแปซิฟิกมีความแปรปรวนที่กว้างที่สุดในความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือก การจ้างงาน และการโยกย้าย และปลดปล่อยกำลังคนในภูมิภาคจากทั่วโลก การพัฒนาเศรษฐกิจของออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และไต้หวัน มีคะแนนค่อนข้างต่ำ ในขณะที่มีความเสี่ยงในหลาย ๆ เมืองในประเทศที่พัฒนาอย่างรวดเร็วในเอเชียใต้และเอเชียกลางและประเมินว่าจะมีความเสี่ยงสูงที่สุดในโลก ความแปรปรวนกว้างหมายความว่าบริษัทจะต้องระมัดระวังในการประเมินความเสี่ยง

ที่ต้องเผชิญในสถานที่ตั้ง และระดับขั้นตอนเฉพาะที่ต้องใช้เวลาในการแก้ไขความเสี่ยงในแต่ละสถานที่ตั้ง

1. สิบเมืองที่มีความเสี่ยงต่ำที่สุดในเอเชียแปซิฟิก สิงคโปร์และฮ่องกงเป็น 2 ใน 10 เมืองที่มีความเสี่ยงต่ำสุดในโลก ความเสี่ยงในสิงคโปร์เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลและการพัฒนาคนเก่งได้ยอมรับว่าต่ำสุดจากเมืองทั่วโลก ฮ่องกงถูกมองว่าความเสี่ยงมีเพียงเล็กน้อย สิงคโปร์จะมีความเสี่ยงที่เท่ากันหรือเหนือกว่าเมืองที่มีความเสี่ยงต่ำสุดอย่างนิวยอร์กในทุกพื้นที่ ยกเว้นประชากรศาสตร์และระบบการศึกษา

ตารางที่ 2-12 10 เมืองที่มีความเสี่ยงต่ำสุดในเอเชียแปซิฟิก (ดัดแปลงมาจาก Lim, 2013)

ลำดับ	เมือง	ประเทศ	ระดับคะแนน
2	สิงคโปร์	สิงคโปร์	70
7	ฮ่องกง	จีน	76
21	เมลเบิร์น	ออสเตรเลีย	84
27	ซิดนีย์	ออสเตรเลีย	86
33	เพิร์ท	ออสเตรเลีย	89
34	ไทเป	ไต้หวัน	90
40	อ็อคแลนด์	นิวซีแลนด์	93
43	โตเกียว	ญี่ปุ่น	95
44	โอซาก้า	ญี่ปุ่น	100
47	โซล	เกาหลีใต้	106

ประเทศที่พัฒนาแล้วในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจะมีความเสี่ยงต่ำเนื่องจากการสนับสนุนของรัฐบาลที่เข้มแข็งและโปร่งใส ระดับรายได้ที่สูงทำให้เมืองเหล่านี้ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาคนเก่ง ซึ่งจะเป็นการช่วยให้เพิ่มความพร้อมที่เพิ่มขึ้นของคนเก่งที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม

2. สิบเมืองที่มีความเสี่ยงสูงที่สุดในเอเชียแปซิฟิก พอร์ตมอร์สบีประเทศปาปัวนิวกินี เป็นหนึ่งใน 10 อันดับแรก ของเมืองที่มีความเสี่ยงสูงสุดต่อนายจ้าง เมืองในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก 10 เมืองที่มีความเสี่ยงสูงสุดรวมถึง ๗ ประเทศจีน ๒ ประเทศอินเดีย ๑ ประเทศ

ศรีลังกา ฮานอยประเทศเวียดนาม อัลมาตีประเทศคาซัคสถาน อูลานบาตอร์ประเทศมองโกเลีย
พนมเปญประเทศกัมพูชา ธากาประเทศบังกลาเทศ การาจี่ประเทศปากีสถาน และพอร์ตมอร์สบี
ประเทศปาปัวนิวกินี

ตารางที่ 2-13 10 เมืองที่มีความเสี่ยงสูงสุดในเอเชียแปซิฟิก (ดัดแปลงมาจาก Lim, 2013)

ลำดับ	เมือง	ประเทศ	ระดับคะแนน
106	ฉงชิ่ง	จีน	156
113	ชัยปุระ	อินเดีย	162
114	โคลัมโบ	ศรีลังกา	163
114	ฮานอย	เวียดนาม	163
119	อัลมาตี	คาซัคสถาน	167
124	อูลานบาตอร์	มองโกเลีย	170
127	พนมเปญ	กัมพูชา	176
130	ธากา	บังกลาเทศ	180
132	การาจี่	ปากีสถาน	181
135	พอร์ตมอร์สบี	ปาปัวนิวกินี	190

การขาดรัฐบาลที่มีเสถียรภาพและโปร่งใสเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการและการบังคับใช้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจในเมืองเหล่านี้ รัฐบาลในสถานที่ตั้งที่มีความเสี่ยงสูงในบางครั้งอาจจะมีการเผชิญหน้ากับธุรกิจ การขาดการลงทุนของรัฐบาลในการพัฒนาและปรับปรุงการศึกษา และโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาคนแก่เพิ่มความเสี่ยงของนายจ้างในการค้นหาคนแก่ที่มีความเชี่ยวชาญ เช่นโครงสร้างพื้นฐานในปัจจุบันไม่สามารถที่จะรองรับความต้องการแรงงานที่นายจ้างต้องการ (Lim, 2013)

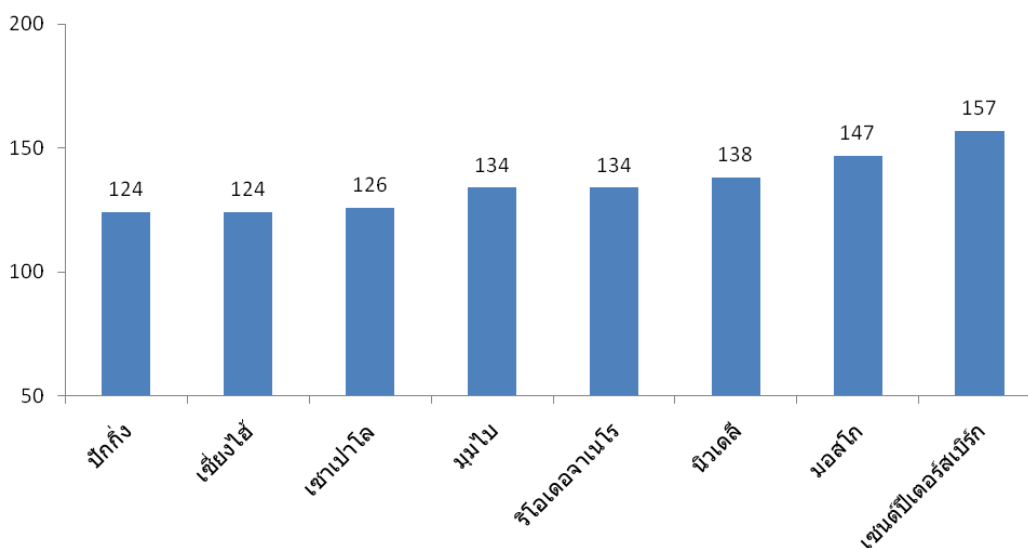
Wu (2010) ได้ศึกษาและทำการวิเคราะห์จากการตอบของ ผู้บริหาร 316 คน จากบริษัทในสิงคโปร์เพื่อประเมินการดำเนินงานของคณะกรรมการบริษัท ในการกำกับกับการบริหารความเสี่ยงและผลกระทบจากประสิทธิภาพการทำงานในสิงคโปร์ โดยการวิเคราะห์มุ่งเน้นไปที่ 5 ด้าน ในการบริหารความเสี่ยง และพบว่าร้อยละ 15 ของผู้บริหารระบุว่าคณะกรรมการของตนจำเป็นต้องปรับปรุงในการสร้างกระบวนการต่อเนื่องในการระบุความเสี่ยงร้อยละ 17 ของผู้บริหารระบุว่า

คณะกรรมการของตนจำเป็นต้องปรับปรุงในการวางระบบการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ ผลการสำรวจนี้ชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างและกระบวนการในปัจจุบันถือว่าไม่เพียงพอเพราะการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสนใจอย่างต่อเนื่องเพื่อปลูกฝังความคิดการบริหารความเสี่ยงเป็นวัฒนธรรมองค์กร ในขณะที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารไม่ได้เพียงแต่การดำรงอยู่ของระบบบริหารความเสี่ยง ถ้าปราศจากการสนใจอย่างต่อเนื่องระบบจะพังเมื่อมีความผิดพลาดเข้ามาในบริษัท ในขณะที่คณะกรรมการมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงและไม่ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันต่อวันในการบริหารความเสี่ยงแต่จะต้องตอบสนองต้องการของตัวเองว่ากระบวนการบริหารความเสี่ยงที่จะปรับและบูรณาการกับกลยุทธ์การเติบโตของบริษัท ธุรกิจ และการจัดการที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของการปรับความเสี่ยงการตัดสินใจ

Aon Consulting (2010) ได้ศึกษาความเสี่ยงจากคนในประเทศออสเตรเลียและพบว่าประเด็นจากคนไม่ได้รับความสนใจ และได้ข้อสรุปว่าไม่มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังพัฒนาและกลายเป็นเชิงกลยุทธ์หรือมีอิทธิพลมากขึ้น จากการอ้างการศึกษาของ McKinsey (n.d. cited in Aon Consulting, 2010) พบว่าอิทธิพลของแผนกทรัพยากรบุคคลจริง ๆ แล้วลดลงและไม่ได้มองว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่มีคุณค่า ส่วนใหญ่ผู้จัดการสายงานไม่ถือว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นพันธมิตรทางธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (ร้อยละ 60) และยังพบว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลขาดความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์การสร้างคนเก่งให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ (ร้อยละ 58) สถานะที่ต่ำของฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาจจะเป็นส่วนหนึ่งเนื่องจากการขาดความสำเร็จในหลายโปรแกรมที่ได้เริ่มนำเสนอ

Foong and Lim (2011) ทำการวิจัยความเสี่ยงจากคนในประเทศกลุ่ม BRIC ซึ่งได้แก่ บราซิล รัสเซีย อินเดีย และจีน จากวงจรการจ้างงาน คือ ความเสี่ยงจากการสรรหา ความเสี่ยงจากการจ้างงาน และความเสี่ยงจากการโยกย้ายกำลังคน และพบว่า

1. ความเสี่ยงจากการสรรหา เป็นเรื่องหลักเนื่องจากการขาดแรงงานและความต้องการคนเก่ง ความเสี่ยงจากคนแสดงให้เห็นถึงบางพื้นที่ที่มีอุปทานส่วนเกินของแรงงานแต่ปัญหาการขาดแคลนคนเก่งที่มีทักษะในขณะที่บางพื้นที่จะต้องเผชิญกับข้อจำกัดตามธรรมชาติของประชากรที่มีขนาดเล็ก และในขณะที่อื่น ๆ เผชิญกับแรงงานหดตัวเนื่องจากประชากรสูงอายุ



ภาพที่ 2-19 ความเสี่ยงจากการจราจรโดยรวมในเมืองในประเทศกลุ่ม BRIC (ระดับคะแนน 25-250) (ดัดแปลงมาจาก Foong & Lim, 2011a)

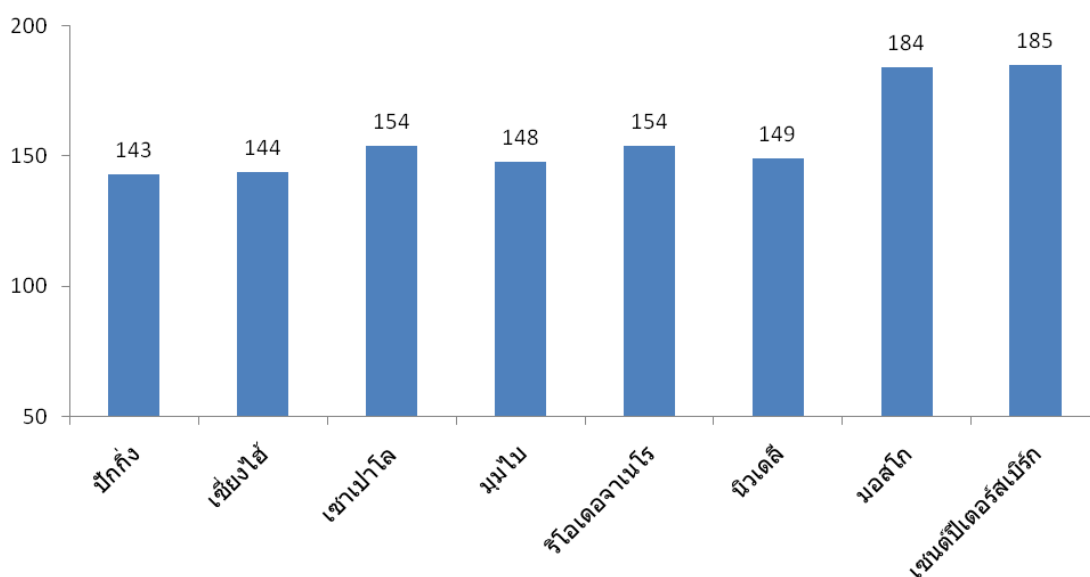
1.1 ปัญหาด้านประชากรศาสตร์ อุปทานทางด้านแรงงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบริษัทในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่นการผลิต ในแง่ของประชากรในพื้นที่เมืองประเทศในกลุ่ม BRIC ทั่วไปไม่ได้มีความเสี่ยงที่สูง แต่การเคลื่อนย้ายและการย้ายถิ่นเป็นปัจจัยมีผลต่อขนาดในท้องถิ่นของทรัพยากรมนุษย์ เช่นรัสเซียและอินเดียต้องเผชิญกับสมองไหล ด้านปัญหาของประชากรสูงอายุยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่กระทบต่อการวางแผนการทำงานและต้นทุนในอนาคตของบริษัท เช่นรัสเซียมีความเสี่ยงสูงสุดของประชากรสูงอายุใกล้เคียง ร้อยละ 18 ของประชากรของประเทศที่มีอายุเกิน 60 ปี เมื่อเทียบกับบราซิล (ร้อยละ 9.9) อินเดีย (ร้อยละ 7.4) และจีน (ร้อยละ 11.9)

1.2 การสนับสนุนของรัฐบาล มีบทบาทสำคัญในการลดความเสี่ยงจากทุนมนุษย์ โดยจีนและอินเดียมีการพัฒนาแผนการที่จะให้คนเก่งไหลกลับซึ่งมุ่งเป้าไปที่การดึงดูดชาวจีนในต่างประเทศ ในทำนองเดียวกันสถาบัน Non-Resident Indian (NRI) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้อินเดียทราบเกี่ยวกับความสำเร็จและปัญหาของ NRIs และพยายามที่จะเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อประเทศบ้านเกิดและส่งเสริมให้คนที่มีแหล่งกำเนิดจากอินเดียมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจ แต่รัสเซียจะล่าช้าในความพยายามดึงสมองไหลกลับ

1.3 ระบบการศึกษา ความเสี่ยงโดยรวมด้านการศึกษาสูงสุดสำหรับอินเดียและต่ำสุดสำหรับรัสเซียซึ่งสามารถอธิบายได้บางส่วนจากปริมาณการลงทุนในด้านการศึกษาที่ทำโดย

รัฐบาล ประเทศกลุ่ม BRIC รัสเซียจะค่อนข้างดีในด้านนี้ที่มีการใช้จ่ายด้านการศึกษาสูงสุดต่อหัว ระบบการศึกษาที่มีความสามารถสูงสุดในการจัดหาแรงงานมีฝีมือและดังนั้นจึงมีความเสี่ยงต่ำที่สุดการศึกษาโดยรวม ส่วนในประเทศจีนระบบการศึกษาในอดีตเน้นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ขณะที่ละเลยการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติซึ่งจำกัดจำนวนของคนเก่งที่มีคุณภาพ ในอินเดียอัตราการรู้หนังสือของผู้ใหญ่มี 66 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเป็นหนึ่งในประเทศที่ต่ำที่สุดในโลกและต่ำกว่าในประเทศอื่น ๆ ในกลุ่ม BRIC ระบบการศึกษาของบราซิลประสบปัญหาในอุปทานที่ไม่เพียงพอของแรงงานมีฝีมือ

2. ความเสี่ยงจากการจ้างงาน ในประเทศกลุ่ม BRIC ซึ่งจะเข้าใจได้เป็นอย่างดีโดยการมองไปที่กฎระเบียบของการจ้างงาน แรงงานสัมพันธ์ ประสิทธิภาพพนักงาน ความผูกพันของพนักงาน และการเก็บรักษาพนักงานในประเทศเหล่านี้ ในการวิเคราะห์เมืองในประเทศกลุ่ม BRIC จากการวิจัยของ Aon Hewitt เมืองในรัสเซียปรากฏให้เห็นว่ามีความเสี่ยงต่อการจ้างงานสูงขึ้นไปอย่างมากเมื่อเทียบกับอีกสามประเทศในขณะที่ประเทศจีนมีความเสี่ยงต่ำสุด ภาพที่ 2-20 แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงที่การจ้างงานโดยรวมจากเมืองสำคัญ ๆ ในแต่ละประเทศกลุ่ม BRIC



ภาพที่ 2-20 ความเสี่ยงความเสี่ยงจากการจ้างงานโดยรวมในเมืองในประเทศกลุ่ม BRIC (ระดับคะแนน 25-250) (ดัดแปลงมาจาก Foong & Lim, 2011b)

2.1 ประสิทธิภาพ กฎหมาย และกฎระเบียบของรัฐบาล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงในการจ้างงาน และเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดในทุก 4 ประเทศ ซึ่งเกิดจากการทุจริตและ

นโยบายและกฎระเบียบของรัฐบาลที่ไม่ชัดเจน จึงมีความเสี่ยงสูงในการจ้างคนในสถานที่ตั้งเหล่านี้

2.2 ความรู้สึกชาตินิยม เป็นประเด็นที่ทำให้ต่อต้านบริษัทจากต่างประเทศในกลุ่ม BRIC บริษัทจากต่างประเทศอาจจะพบว่าตัวเองเสียเปรียบเมื่อเทียบกับบริษัทในท้องถิ่น ความรู้สึกดังกล่าวอาจจะเกิดขึ้นในรัสเซีย ในอินเดียอำนาจทางการเมืองในภูมิภาคบางครั้งบริษัทมีแรงกดดันให้จ้างคนในพื้นที่ก่อนแรงงานจากภูมิภาคอื่น ๆ ในจีนอาจมีการประท้วงของประชาชนที่มุ่งเป้าไปที่ธุรกิจในประเทศภายใต้ข้ออ้างของลัทธิชาตินิยม นอกจากนี้การแทรกแซงทางการเมืองเป็นแรงจูงใจในข้อพิพาทแรงงาน

2.3 สุขภาพและความปลอดภัย การบกพร่องกับดูแลที่ไม่ดี และการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองที่อ่อนแอในอาชีพอนามัยสุขภาพและความปลอดภัยยังนำไปสู่การก่อให้เกิดผลลัพธ์การป้องกันคนงานซึ่งจะส่งผลนำไปสู่ประสิทธิภาพการผลิตที่ลดลงและทำให้ชื่อเสียงของบริษัทมีความเสี่ยง ในขณะที่กฎหมายแรงงานในประเทศในกลุ่ม BRIC กำหนดบทบัญญัติของกฎระเบียบด้านความปลอดภัยและอาชีพอนามัย การบังคับใช้มักจะมีขนาดเล็กเนื่องจากทรัพยากรที่จำกัด และการทุจริต นอกจากนี้ การขาดโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปรับปรุงสภาพความปลอดภัยของสถานที่ทำงานและสุขภาพซึ่งจะเพิ่มความเสี่ยงโดยรวม

2.4 การเลือกปฏิบัติ เป็นอีกปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในกลุ่ม BRIC การเลือกปฏิบัติที่แยกตามเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สถานะทางชาติพันธุ์ หรือปัจจัยอื่น ๆ ไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการการลดลงของคนเก่งยังเพิ่มความเป็นไปได้ในความขัดแย้งและคับข้องใจในที่ทำงาน ประเทศในกลุ่ม BRIC อาจมีประเภทที่แตกต่างกันในประเด็นการเลือกปฏิบัติ ภาครัฐในประเทศอินเดียสงวนงานบริการสาธารณะส่วนใหญ่สำหรับทางการศึกษาและการกำหนดวรรณะและชนเผ่า เพศและการเลือกปฏิบัติทางศาสนาไม่เป็นเรื่องธรรมดาในประเทศรัสเซีย

2.5 อาชญากรรม เป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความชุกชุมของอัตราการเกิดอาชญากรรมที่สูงในพื้นที่จะเพิ่มค่าใช้จ่ายในการรักษาความปลอดภัยที่จำเป็นเพื่อปกป้องพนักงานและทรัพย์สิน นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในสถานที่ทำงาน สถานที่ตั้งที่มีอัตราการเกิดอาชญากรรมสูงจะมีโอกาสน้อยที่จะดึงดูดและรักษาคนเก่ง ในบรรดากลุ่ม BRIC บราซิล และรัสเซียจะมีความเสี่ยงการเกิดอาชญากรรมที่สูงขึ้น ในขณะที่ประเทศจีนโดยเฉพาะกรุงปักกิ่ง และเซี่ยงไฮ้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมาก

2.6 แรงงานสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่กลมกลืนกันช่วยเอื้อ ความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานและจึงช่วยลดความเสี่ยงสำหรับนายจ้างในแง่ของประสิทธิภาพของ แรงงาน บราซิลและอินเดียแสดงถึงสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง ความสัมพันธ์แรงงานมักจะเป็นประเด็นทางการเมืองในสถานที่ทั้งสอง การเมืองกระตุ้นการหยุดงานของแรงงานในประเทศ อินเดียซึ่งอาจจะสร้างความยุ่งยากมากต่อธุรกิจ ในขณะที่รัสเซียอาจจะเป็นข้อจำกัดที่น้อยใน กฎหมายแรงงาน อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมของแรงงานในเมืองรัสเซียยังคงจัดอันดับในระดับ เดียวกันของความเสี่ยง เช่น บราซิล หรืออินเดียเนื่องจากความไม่แน่นอนและการตีความกฎหมาย แรงงานที่ไม่สอดคล้องกัน

2.7 การลาออกของพนักงาน มีอัตราการลาออกที่สูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอินเดีย และจีน การลาออกของพนักงานเป็นการพิจารณาที่สำคัญในแง่ของความเสี่ยงจากการจ้างงานที่เป็น ผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน การลาออกที่สูงหมายถึงการ หยุดชะงักในการทำงาน บริษัทต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมเมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามา การลาออกที่ สูงยังทำให้เงินเดือนในบริษัทสูงขึ้นเพื่อที่จะดึงดูดคนเก่งและรักษาผู้ที่เหมาะสมในที่สุดจะนำไปสู่ วงจรการขึ้นของเงินเดือนที่ไม่สมจริง โดยจีนกำลังเผชิญอัตราการลาออกที่สูงถึงร้อยละ 16.7 และ เงินเดือนเพิ่มเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำจำนวนมากสุดถึงร้อยละ 27.9 ในขณะที่ อุตสาหกรรมไอทีและบริการทางการเงินยังต้องเผชิญอัตราการลาออกที่สูงในอินเดีย

2.8 การพัฒนาคนเก่ง ความพร้อมและคุณภาพของการฝึกอบรมและพัฒนา ทรัพยากรยังผลกระทบต่อความเสี่ยงการจ้างงานโดยรวม เมืองในรัสเซียจะมีความเสี่ยงสูงกว่า เมืองอื่น ๆ ในกลุ่ม BRIC รัสเซียมีคะแนนต่ำสุดในแง่ของความพร้อมในท้องถิ่นจากการวิจัยและ การให้บริการเฉพาะการฝึกอบรม ในทางกลับกันอินเดียได้จัดตั้งการฝึกอบรมและการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและโดดเด่นด้วยความร่วมมือระหว่างบริษัทและสถาบันการศึกษา ในขณะที่คุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกการฝึกอบรมในเมืองจีนที่สำคัญ เช่นกรุงปักกิ่ง และ เซี่ยงไฮ้ยังเป็นไปอย่างรวดเร็วและทัดเทียมกับเมืองที่พัฒนาแล้ว

3. ความเสี่ยงการโยกย้ายและปลดปล่อยกำลังคน ความเป็นไปได้ของพนักงานหรือธุรกิจ ในการปรับโครงสร้างการดำเนินงานในการโยกย้ายกำลังคนในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง เมือง ในกลุ่ม BRIC เมืองในจีนจะมีความเสี่ยงในการโยกย้ายและปลดปล่อยกำลังคนที่ต่ำสุด ในขณะที่ เมืองในรัสเซียมีการโยกย้ายและปลดปล่อยกำลังคนมีความเสี่ยงสูงสุด ในขณะที่ บราซิลและอินเดีย มีข้อจำกัดมากที่สุด

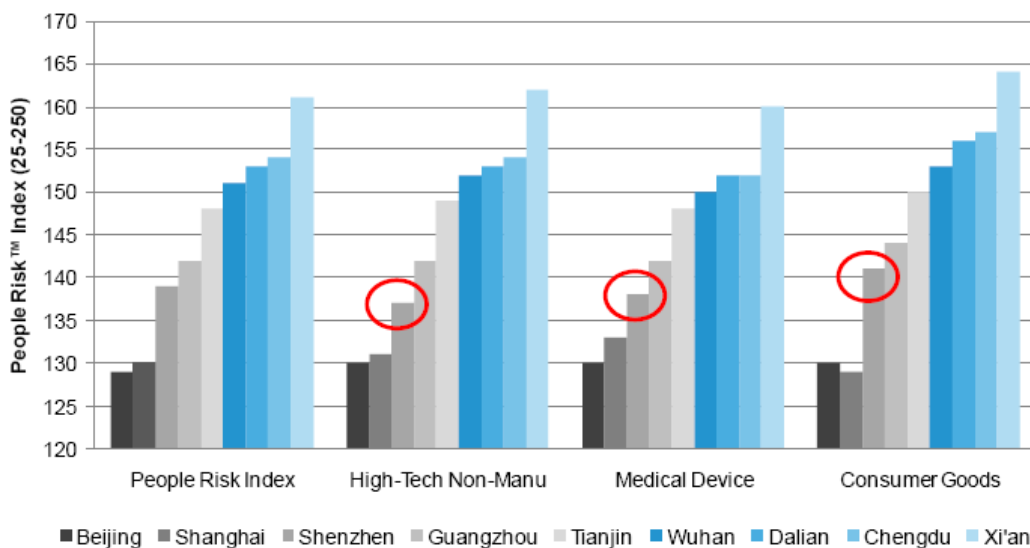
Aon Hewitt (n.d.b) ทำการศึกษาและทำดัชนีความเสี่ยงจากคนในประเทศจีนและ พบว่ามีความเสี่ยงจากคนในแต่ละเมือง ดังนี้

ตารางที่ 2-14 ความเสี่ยงจากคนในเมืองที่สำคัญของประเทศจีน (Aon Hewitt, n.d.b)

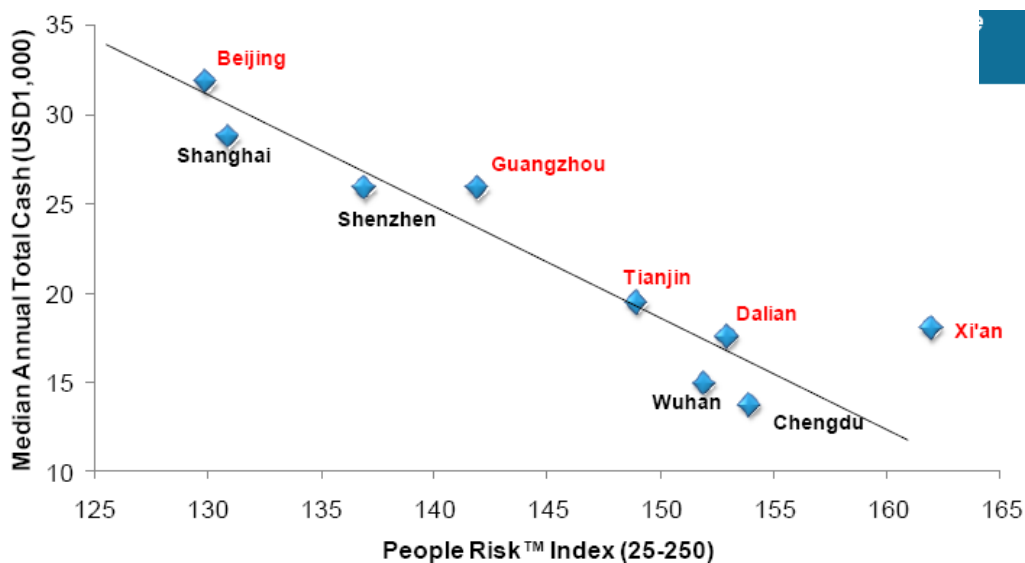
ลำดับ	เมือง	คะแนน	เมืองเปรียบเทียบ	ประเทศ
16	ฮ่องกง	85	ซิดนีย์/ซานฟรานซิสโก	ออสเตรเลีย/สหรัฐอเมริกา
20	ไทเป	88	ดูไบ	สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
52	ปักกิ่ง	129	กัวลาลัมเปอร์	มาเลเซีย
53	เซี่ยงไฮ้	130	กัวลาลัมเปอร์	มาเลเซีย
60	เซินเจิ้น	141	มุมไบ	อินเดีย
63	กวางโจว	142	บัวโนสไอเรส/มะนิลา	อาร์เจนตินา/ฟิลิปปินส์
69	เทียนจิน	148	เม็กซิโกซิตี/อิสตันบูล	เม็กซิโก/ตุรกี
72	คูฮั่น	151	บังกอลอร์	อินเดีย
75	ต้าเหลียน	153	โกลกาตา	อินเดีย
77	เฉิงตู	154	โกลกาตา	อินเดีย
79	ซีอาน	161	ลิมา/เซนต์ปีเตอส์เบิร์ก	สเปน/รัสเซีย

ผลการศึกษาในเมืองชั้นแรกพบว่าบริษัทข้ามชาติจะแสวงหาต้นทุนที่ต่ำนอกเมืองชั้นแรก เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในเชิงรุก การแข่งขันที่รุนแรงในคนเก่ง การเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต การขาดการรักษาความปลอดภัยทางสังคม และความรุนแรงในข้อพิพาทด้านแรงงาน ปัจจุบันและมีแนวโน้มว่าจะมีประชากรสูงอายุมากขึ้นและจะมีการเสริมสร้างและพัฒนาสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

ผลการศึกษาในเมืองชั้นที่สอง พบว่าบริษัทยังคงต้องมองหาคนเก่งในเมืองชั้นที่สอง โดยสถานะปัจจุบันในเมืองชั้นที่สองจะมีเยาวชนที่มีการศึกษาสำรองที่ดี มีการย้ายถิ่นสูงไปยังเมืองที่อยู่ชายฝั่ง มีความไม่แน่นอนในความสัมพันธ์กับรัฐบาล ขาดการให้บริการในการสรรหา มีทรัพยากรการฝึกอบรมที่มีคุณภาพต่ำ และมีอัตราการลาออกต่ำ ซึ่งแนวโน้มในอนาคตจะเป็นเป้าหมายของการขยายตัวของตลาด มีการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติและแรงงานราคาถูก มีนโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนทางธุรกิจ มีการเจริญเติบโตของ FDI มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะเพิ่มขึ้น มีการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนและการลาออก และการศึกษาของแรงงานจะความเสี่ยงจากคนในอุตสาหกรรมเฉพาะ



ภาพที่ 2-21 ความเสี่ยงจากคนในความแตกต่างแต่ละเมืองและอุตสาหกรรม (Aon Hewitt, n.d.b)



ภาพที่ 2-22 ค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายต่อปีเมื่อเทียบกับตำแหน่งของความเสี่ยงจากคน (Aon Hewitt, n.d.b)

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรหลัก 7 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคั้งนี้ได้ในตารางที่ 2-15 จากแนวคิดที่นักวิจัยและนักวิชาการได้ทำการศึกษาสรุปประเด็นข้อค้นพบ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ซึ่งจะแทนด้วยสัญลักษณ์ “ / “

ตารางที่ 2-15 ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ / นักวิจัยและนักวิชาการ	Aon Hewitt (n. d., 2012)	Evans (n. d.)	Renel (2007)	Aon Consulting (2008, 2010)	Perkins (2009)	ซิงค์การคลังสินค้า (2010)	Aon One (2010)	Wu (2010)	Foong & Lim (2011)	Wade (2011)	Kroll (2011)	Lim (2012, 2013)	The Meanie Group (2013)	รวมความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
การขาดแคลนคนเก่งและความพร้อมของแรงงาน	/			/					/	/		/	/	6
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	/			/			/		/			/	/	6
การออกจากงาน และสมองไหล	/	/		/					/			/	/	6
สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	/			/	/				/	/			/	6
การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง	/	/		/					/			/	/	6
การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ		/		/		/			/			/	/	6
การย้ายหรือปลดถ้าย่ำค่าสูงคน	/						/		/	/		/	/	6
นโยบายและการสนับสนุนจากรัฐบาล	/	/							/	/		/		5
การทุจริตหรือกระทำผิดจรรยาบรรณ	/		/	/		/							/	5
การขาดประสิทธิภาพของการทำงาน	/	/		/					/				/	5
ต้นทุนแรงงาน	/			/						/		/	/	5
ลักษณะประชากรศาสตร์ของแรงงาน	/			/					/		/	/		5
ความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงาน	/			/					/			/	/	5
การจ้างงานและการลงตำแหน่ง	/						/		/			/	/	5
ความสามารถและคุณภาพในระบบการศึกษา	/	/							/			/		4
การปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมาย		/		/					/				/	4
ความผิดพลาดของพนักงานในการปฏิบัติงาน	/		/	/		/								4
การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่เหมาะสม	/			/		/							/	4
การดึงดูดพนักงานที่ต้องการ				/			/			/				3
การขาดงานของพนักงาน				/	/					/				3
การมีอคติและการเลือกปฏิบัติ	/								/				/	3
การรักษาพนักงานและคนเก่ง				/								/	/	3
สุขภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์				/					/				/	3
ทักษะความเป็นผู้นำ	/			/						/				3
นโยบายและรูปแบบการจัดการของบริษัท							/						/	2
ระบบบำเหน็จบำนาญ	/	/												2
การบริหารทรัพยากรขององค์กรไม่เหมาะสม						/		/						2
การสืบทอดตำแหน่ง											/		/	2
การรับและถ่ายโอนความเสี่ยงเกี่ยวกับแรงงาน				/									/	2
ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม และความหลากหลาย	/									/				2
สถานที่ตั้งในการดำเนินงาน							/					/		2
คุณสมบัติและคุณภาพของคนเก่ง	/											/		2
ความสามารถในการบริหารจัดการ				/										1
สภาพแวดล้อมในการกำกับดูแล													/	1
การจัดการคนเก่ง													/	1
วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สนับสนุนพฤติกรรมที่ต้องการ													/	1
อัตราส่วนระหว่างพนักงานชั่วคราวกับเต็มเวลา													/	1
ช่องว่างระหว่างความสามารถของคนกับเป้าหมายทางธุรกิจ													/	1
การขาดแคลนผู้นำ				/										1
การมีคู่แข่งที่ขี้นกันในการซื้อหรือควรวมกิจการ										/				1
การปรับตัวเข้ากับทักษะที่ทันสมัยของแรงงาน										/				1
การวางแผนกำลังคน	/													1
ความรู้สึกลึกซึ้งนิยมของแรงงาน									/					1
รวมความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์	22	8	2	21	3	5	6	1	17	11	3	14	25	138

แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภาพ (Productivity) เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สามารถปรับใช้ได้โดยทั่วไปตั้งแต่การพัฒนาในระดับบุคคล องค์กร ชุมชน และสังคม ซึ่งขยายผลไปสู่การเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อันจะนำมาซึ่งความกินดีอยู่ดีของประชาชน และความก้าวหน้าของประเทศชาติโดยรวม (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2556) แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Almstrom and Kinnander (2011) ที่ระบุว่าผลิตภาพของบริษัทเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความสำเร็จในการแข่งขันที่รุนแรงในตลาดโลก ในขณะที่ Sink and Tuttle (1989 cited in Phusavat, Jaiwong, Sujitwanich, & Kanchana, 2009) และ Neely (2002 cited in Phusavat et al., 2009) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จ การปรับปรุงผลิตภาพจะชี้ให้เห็นการทำกำไรและการเจริญเติบโตในระยะยาว โดยในหลาย ๆ งานวิจัยพบว่าผลิตภาพมีผลกระทบในเชิงบวกกับมูลค่าของบริษัท และการเจริญเติบโตของผลิตภาพโดยทั่วไปถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของการเจริญเติบโตในระดับเศรษฐกิจมหภาค (Coricelli, Driffield, Pal, & Roland, 2012)

ความหมายของผลิตภาพ (Productivity)

ผลิตภาพ หมายถึง จำนวนของผลผลิตสินค้าหรือบริการต่อปัจจัยการผลิต ที่ใช้ในการผลิตของหน่วยการผลิตอุตสาหกรรม หรือประเทศ (พจนานุกรมศัพท์เศรษฐศาสตร์แห่งราชบัณฑิตยสถาน (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อรรถชัย สุกใส, 2555)

ผลิตภาพ หมายถึง อัตราส่วนของปริมาณผลิตผลที่ได้ (Output) ต่อปริมาณสิ่งที่ใส่เข้าไปในการดำเนินการผลิตนั้น ๆ (Input) เช่น วัตถุดิบ, แรงงาน, เงินลงทุน เป็นต้น (เดชา อัครศรีสวัสดิ์, ม.ป.ป.)

ผลิตภาพมีความหมายใน 2 แนวคิด คือ ผลิตภาพในแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิตต่อปัจจัยการผลิตที่ใช้ไป และผลิตภาพในแนวคิดทางเศรษฐกิจสังคม หมายถึง ความสำนึกในจิตใจ ซึ่งเป็นความสามารถหรือพลังความก้าวหน้าของมนุษย์ที่จะแสวงหาทางปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเสมอ และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการใช้อย่างมีประสิทธิภาพที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งพยายามลดการสูญเสียทุกประเภท (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548)

ผลิตภาพ หมายถึง อัตราส่วนของปัจจัยการผลิตสู่ผลผลิต กล่าวคือ ผลิตภาพโดยทั่วไปจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ซึ่งการเพิ่มผลิตภาพมี 2 วิธี คือการเพิ่มผลผลิตจากปัจจัยการผลิตที่

เท่ากัน หรือบรรลุในผลผลิตที่เท่ากันจากการลดปัจจัยการผลิต (Oseland, 1999 cited in Haynes, 2007)

ผลิตภาพ หมายถึง ขนาดของผลผลิตที่ผลิตได้ จากการใส่ปัจจัยการผลิตเข้าไปในกระบวนการผลิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551)

ผลิตภาพ มีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตที่ผลิตแล้วใช้ได้หรือขายได้ ไม่มีของเสีย เทียบกับทรัพยากรที่ใช้ทั้งหมดในช่วงเวลาหนึ่งเปรียบเทียบกับอัตราส่วนเดียวกันกับเวลาปีฐาน (Mundel, 1985 อ้างถึงใน สุมน มาลาสิทธิ์, 2552) และความหมายเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ทักษะคติที่เชื่อมั่นว่าทำมันนี้ให้ดีกว่าเมื่อวาน และพรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้ และเป็นความพยายามที่อย่างไม่สิ้นสุด (สุมน มาลาสิทธิ์, 2552)

ผลิตภาพ หมายถึง สินค้าที่ผลิตอย่างถูกต้องที่ตอบสนองข้อกำหนดที่สูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรทั้งหมดที่ใช้ในการผลิตสินค้าในระหว่างช่วงเวลาที่ระบุ (Tangen, 2005 cited in Almstrom & Kinnander, 2011)

ผลิตภาพ หมายถึง มูลค่าผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการใช้ปัจจัยการผลิตในการผลิตสินค้าหรือการจัดหาบริการ ด้วยการใช้เทคนิคร่วมกับคุณค่าของปัจจัยการผลิตและผลผลิต ในอีกด้านหนึ่ง ผลิตภาพจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร (ชอย, ดี. เค., 2554)

ผลิตภาพ คือ อัตราส่วนของผลผลิต (สินค้าและบริการ) ต่อปัจจัยการผลิต (ทรัพยากร เช่นแรงงาน และทุน) (Heizer & Render, 2011)

ผลิตภาพ หมายถึง การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตเพื่อให้ผลผลิตมีปริมาณ หรือมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น โดยคำนึงถึงการใช้ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการปรับปรุงคุณภาพปัจจัยการผลิต ได้แก่ วัตถุดิบ อุปกรณ์การผลิต ตลอดจนบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการผลิต ดังนั้นผลิตภาพคือ อัตราการผลิตหรือสมรรถนะในการผลิตที่สามารถวัดได้จากอัตราส่วนระหว่างปัจจัยการผลิตกับผลผลิตที่ได้ (อรรถชัย สุกใส, 2012)

ผลิตภาพ หมายถึง อัตราส่วนของปริมาณผลผลิตที่ได้ต่อปริมาณสิ่งที่ไม่ใช่เข้าไปในการดำเนินการผลิตนั้น ๆ เช่น วัตถุดิบ แรงงาน เครื่องจักร เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือขีดความสามารถในการผลิตของปัจจัยการผลิตต่อหน่วยหนึ่งว่าจะก่อให้เกิดผลผลิตได้เท่าใด (สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2556)

ความหมายของผลิตภาพแรงงาน

ผลิตภาพแรงงาน คือ จำนวนหน่วยของงานที่ผลิตโดยคนในเวลาทีระบุ (Mao, 1999)

ผลิตภาพแรงงาน คือ มูลค่าของผลผลิตต่อคนต่อชั่วโมง (Person-hour) ต่อปัจจัย

การผลิตของแรงงาน (The U.S. Department of Commerce, n.d. cited in Mao, 1999)

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง มูลค่าเพิ่มต่อจำนวนของแรงงาน หรือต่อจำนวนชั่วโมงทำงาน (Lim, 1999)

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเฉลี่ยต่อคนของลูกค้าที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี ผลิตภาพแรงงานเป็นข้อมูลบ่งชี้ถึงความสามารถในการผลิตต่อคนของคนงานหรือลูกค้าในแต่ละช่วงเวลา (เช่น ต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ ฯลฯ) (กระทรวงแรงงาน, 2548)

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง มูลค่าเฉลี่ยของผลผลิตที่ผลิตสำหรับทุกชั่วโมงทำงานโดยแรงงานของประเทศ (Abdalla, 2008)

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การใช้ปัจจัยแรงงานหนึ่งหน่วยที่ก่อให้เกิดผลผลิตที่หน่วยโดยกำหนดให้ปัจจัยทุนและปัจจัยอื่น ๆ คงที่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551)

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ (Bureau of Labor Statistics, 2010 อ้างถึงใน ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2553)

ผลิตภาพแรงงาน คือ ปริมาณของสินค้าและบริการที่ผลิตโดยแรงงานในช่วงเวลาที่กำหนด โดยถ้ามองในระดับมวลรวมหรือระดับมหภาค หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลิตผลมวลรวมทั้งหมดในประเทศที่ปรับราคาแล้ว (Gross domestic product at adjusted prices) กับปัจจัยการผลิตของแรงงาน (จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในกระบวนการผลิตหรือจำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิต (ประชา วสุประสาท, 2553)

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงานซึ่งมีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (Labor productivity per employed person) และ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (Labor productivity per hour worked) (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2553)

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการของแรงงานโดยสามารถคำนวณได้จากอัตราส่วนจำนวนสินค้าที่ผลิตออกมาได้ต่อปริมาณของแรงงานที่ใช้ในการผลิต (เอกสิทธิ์ กาญจนานาญญกุล, 2554)

ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพ

Van der Wiel (2000) ระบุว่าผลิตภาพแรงงานจะถูกกำหนดโดยเทคโนโลยีที่มีอยู่ การประหยัดต่อขนาด ทักษะฝีมือแรงงาน ความเข้มข้นของทุน และการจัดหน้าที่การทำงานและองค์กร การเติบโตในผลิตภาพแรงงานส่วนหนึ่งมาจากการใช้นวัตกรรมทางเทคนิคในกระบวนการและสินค้า ซึ่งจะผลักดันให้การผลิตปรับตัวสูงขึ้น หรือทุนที่เพิ่มขึ้นและการปรับปรุงคุณภาพของแรงงานยังสามารถเพิ่มการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน

โกศล ดีศีลธรรม (2546) ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน มีอยู่ 6 ปัจจัยด้วยกัน คือ ประสิทธิภาพ ทักษะคน ทักษะ ระบบที่มีประสิทธิภาพ ระดับเทคโนโลยี และการลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวก

Rowbotham, Galloway, and Azhasheshemi (2007) ระบุว่าผลิตภาพในองค์กรที่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตจะมีปัจจัยหลายประการที่เป็นสาเหตุหลักของผลการดำเนินงานที่ไม่ดี ได้แก่ การไม่สามารถที่จะแข่งขัน ขาดผู้จบการศึกษาที่เป็นวิศวกร ความผันผวนของอัตราดอกเบี้ย และการนัดหยุดงาน เป็นต้น

Kumer and Suresh (2008) ระบุว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ (หรือปัจจัยภายใน) และปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ (หรือปัจจัยภายนอก)

1. ปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ (หรือปัจจัยภายใน)

1.1 ปัจจัยด้านผลิตภัณท์ หมายถึง ผลผลิตที่สามารถเพิ่มโดยผลจากต้นทุนที่เท่าเดิม หรือโดยการลดต้นทุนโดยการได้รับผลผลิตที่เหมือนกัน

1.2 โรงงานและเครื่องจักร ความพร้อมในการใช้งานที่เพิ่มขึ้นของโรงงานผ่านการบำรุงรักษาที่เหมาะสม และการลดเวลาจากเวลาจากการว่างงาน (Idle time) และเพิ่มผลผลิต

1.3 เทคโนโลยี ระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการปรับปรุงการจัดการวัตถุดิบ การเก็บรักษา ระบบการสื่อสาร และการควบคุมคุณภาพ โดยปัจจัยที่ต้องพิจารณา คือ ขนาดและกำลังการผลิตของโรงงาน การจัดหาที่ทันเวลาและคุณภาพของปัจจัยการผลิต การวางแผนการผลิตและการควบคุม การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การลดของเสีย และระบบการจัดการวัตถุดิบที่มีประสิทธิภาพ

1.4 วัตถุดิบและพลังงาน คือความพยายามที่จะลดการใช้วัตถุดิบและการใช้พลังงานซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงผลิตภาพ การเลือกใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพและถูกต้อง การ

ควบคุมการสูญเสีย การควบคุมคลังสินค้าที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาแหล่งของการจัดหา การใช้พลังงานที่เหมาะสมและประหยัด

1.5 ปัจจัยด้านบุคลากร ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากปัจจัยต่าง ๆ เช่นการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ความถนัด และอื่น ๆ ของพนักงาน และแรงจูงใจของพนักงานจะมีผลต่อผลผลิตภาพ

1.6 วิธีการทำงาน การศึกษาการทำงานและเทคนิคทางวิศวกรรมและการฝึกอบรม จะปรับปรุงวิธีการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มผลผลิตภาพในระยะยาว

1.7 รูปแบบการจัดการ จะมีอิทธิพลจากการออกแบบองค์กร การสื่อสารในองค์กร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน รูปแบบการจัดการที่มีความยืดหยุ่นและเป็นพลวัตจะเป็นวิธีที่ดีกว่าเพื่อให้ได้ผลผลิตภาพที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ (หรือปัจจัยภายนอก)

2.1 การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญคือ เปลี่ยนการจ้างงานจากการเกษตรสู่อุตสาหกรรมการผลิต การนำเข้าเทคโนโลยี และการแข่งขันในอุตสาหกรรม

2.2 ทรัพยากร เช่น บุคลากร ที่ดิน และวัสดุดิบมีความสำคัญกับการปรับปรุงผลผลิตภาพ

2.3 รัฐบาลและโครงสร้างพื้นฐาน นโยบายและโครงการของรัฐบาลที่มีความสำคัญกับผลผลิตภาพในการดำเนินของหน่วยงานภาครัฐ การขนส่ง และอำนาจการสื่อสาร นโยบายการคลัง (อัตราดอกเบี้ยภาษี) มีอิทธิพลต่อผลผลิตภาพมากขึ้น

สมุน มาลาสิทธิ์ (2552) ระบุว่า มี 2 ปัจจัย ที่จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตภาพ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายการลงทุน นโยบายภาครัฐ กฎระเบียบต่าง ๆ ความต้องการของผู้บริโภค สภาพการแข่งขัน และความอยู่รอดของธุรกิจ เป็นต้น และปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยการผลิต คือ พนักงาน เงินทุน วัสดุดิบ วิธีการผลิตหรือการบริการลูกค้า เครื่องจักร การบริหารจัดการ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการผลิตหรือการบริการ เป็นต้น

Heizer and Render (2011) ระบุว่า มี 3 ปัจจัยหลัก ในการเพิ่มผลผลิตภาพ คือ

1. แรงงาน คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับแรงงาน การลดแรงงาน และค่าใช้จ่ายทางสังคมที่ทำให้ใช้ประโยชน์ในแรงงาน

2. ทุน เมื่อการลงทุนในทุนต่อแรงงานลดลง ก็สามารถประมาณค่าว่าจะมีผลผลิตภาพลดลง การใช้แรงงานมากกว่าทุนอาจจะลดอัตราการผลิตในระยะเวลาสั้น

3. การจัดการ เป็นการสร้างความมั่นใจว่าแรงงานและทุนถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการเพิ่มผลิตภาพ

Oguz and Knight (2011) ระบุว่า มี 5 ปัจจัย ที่สำคัญในการขับเคลื่อนผลิตภาพ คือ นวัตกรรม องค์กร การแข่งขัน ทักษะ และการลงทุน โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. นวัตกรรม การพัฒนาของเทคโนโลยีใหม่ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และการแนะนำสิ่งใหม่ จะเกิดคุณค่ามากขึ้นในสินค้าและบริการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงสิ่งที่ไม่เป็นตัวตน เช่น วิธีการใหม่ของการทำงานและการปรับปรุงการให้บริการ

2. องค์กร เป็นโอกาสทางธุรกิจใหม่โดยทั้งการเริ่มต้นและดำเนินการจากบริษัทที่มีอยู่แล้ว บริษัทใหม่สามารถนำกระบวนการ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้าสู่ตลาด บังคับให้บริษัทที่มีอยู่เดิมปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตของตนเพื่อที่จะยังคงอยู่ในการแข่งขัน

3. การแข่งขัน การแข่งขันที่เข้มข้นจะช่วยเพิ่มผลิตภาพโดยการสร้างแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และเพื่อให้แน่ใจว่าทรัพยากรจะถูกจัดสรรให้กับบริษัทที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้ยังบังคับให้บริษัทที่มีอยู่เดิมจัดระเบียบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นผ่านการเลียนแบบโครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยี

4. ทักษะ มีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในผลิตภาพซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้

5. การลงทุน การลงทุนทางกายภาพ เช่นเครื่องจักร อุปกรณ์ และอาคาร จะช่วยให้แรงงานผลิตผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้นและสูงขึ้น ดังนั้นการลงทุนสามารถมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในผลิตภาพ

แนวทางในการเพิ่มผลิตภาพ

โกศล ดีศีลธรรม (2546) ระบุว่าแนวทางในการปรับปรุงและยกระดับผลิตภาพ สามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ การลดปัจจัยการผลิตขณะที่เกิดผลผลิตคงที่ หรือการเพิ่มผลิตผลโดยมีปัจจัยการผลิตที่คงที่

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ระบุว่า มี 5 แนวทางในการเพิ่มผลิตภาพตามแนวทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่

1. ใช้ปัจจัยการผลิตเท่าเดิมแต่ทำให้ผลิตภาพเพิ่มขึ้น จะใช้แนวทางนี้เมื่อเศรษฐกิจอยู่ในภาวะปกติ โดยนำเทคนิควิธีการปรับปรุงงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือการอบรมให้พนักงานใส่ใจในการทำงานอย่างมีคุณภาพและลดของเสีย

2. ใช้ปัจจัยการผลิตให้น้อยลงแต่ผลผลิตเท่าเดิม แนวทางนี้เหมาะกับช่วงที่เศรษฐกิจถดถอย ซึ่งมีความต้องการของตลาดไม่มากนัก โดยจะมุ่งให้ความสำคัญกับการลดปัจจัยการผลิต โดยการใช้ปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ใช้ปัจจัยการผลิตน้อยลง แต่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มผลผลิตที่มีค่าสูงกว่าวิธีอื่นทั้งหมด โดยการพยายามเพิ่มผลผลิตในการปรับปรุงกระบวนการผลิตจนปราศจากของเสียที่ซ่อนอยู่ในกระบวนการผลิต

4. ใช้ปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้น แต่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่า แนวทางนี้ใช้เมื่อเศรษฐกิจกำลังเติบโต โดยการเพิ่มเครื่องจักร เพิ่มแรงงาน ใช้เทคโนโลยีช่วยในการผลิต

5. ลดจำนวนผลผลิตลงจากเดิม โดยลดอัตราการใช้ปัจจัยการผลิตในอัตราส่วนที่มากกว่า แนวทางนี้เหมาะกับภาวะที่ความต้องการของสินค้าหรือบริการในตลาดลดน้อยลง โดยวิธีการลดปัจจัยการผลิตให้น้อยลง ซึ่งอาจเลือกใช้ผสมผสานกันเพื่อให้สามารถลดต้นทุนให้ตามเป้าหมาย เช่น การลดเวลาปรับตั้งเครื่องจักร การบำรุงรักษาเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ อยู่เสมอ ตลอดจนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ไม่มีของเสีย เป็นต้น

Rowbotham et al. (2007) ระบุว่าวิธีในการปรับปรุงผลผลิตของทรัพยากรหรือการดำเนินงานจาก (1) การเพิ่มความเร็วในการทำงานโดยการปรับปรุงผลผลิตจากการดำเนินงานในขณะที่ใช้จำนวนปัจจัยการผลิตเท่าเดิม (2) การปรับปรุงวิธีการทำงานโดยได้รับผลผลิตเท่าเดิมจากการดำเนินงานโดยใช้ปัจจัยการผลิตน้อยลง และ (3) การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียโดยการเพิ่มผลผลิตจากการดำเนินงานในขณะที่ลดปัจจัยการผลิตในการดำเนินงาน

ศลิษา ภมรสติธย์ (2551) ระบุว่า กลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มผลผลิตภาพบริษัทในสหรัฐอเมริกา นำมาใช้ในการปรับปรุงการผลิตสินค้า คือ (1) ปรับปรุงผลผลิตของการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยการเพิ่มการฝึกอบรม (2) ปรับปรุงกระบวนการผลิตให้เป็นระบบอัตโนมัติมากขึ้น (3) ปรับปรุงการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ง่ายต่อการผลิต (4) ปรับปรุงระบบการผลิตโดยการลงทุนซื้อเครื่องจักรใหม่ และ (5) ปรับปรุงคุณภาพของแรงงานที่ใช้ในการผลิต

เอกสิทธิ์ กาญจนานิพนธ์กุล (2554) ระบุว่า สามารถเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต การพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการให้ผลิตสินค้าให้มากขึ้นภายใต้จำนวนพนักงานเท่าเดิม โดย เอกสิทธิ์ กาญจนานิพนธ์กุล (2554) ได้อ้างการศึกษาขององค์กรอิสระ Industrial Systems Research (n.d. อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ กาญจนานิพนธ์กุล, 2554)

ที่พบว่ายังมีปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ อีกหลายประการที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน เช่น ระบบการจัดการและวัฒนธรรมองค์กร ความยืดหยุ่นของกฎระเบียบหรือข้อบังคับต่าง ๆ การให้รางวัลหรือผลตอบแทนเป็นรายบุคคล และอิทธิพลจากบุคคลต่างชาติที่เข้ามาทำงานในองค์กร เป็นต้น

Almstrom and Kinnander (2011) ระบุว่าผลิตภาพสามารถปรับปรุงโดยการเพิ่มผลผลิตหรือลดปัจจัยการผลิต และเพื่อให้บรรลุระดับของกิจกรรมในองค์กร มี 3 ปัจจัยพื้นฐานที่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นคือ วิธีการ (Method: M) ประสิทธิภาพ (Performance: P) และการใช้ประโยชน์ (Utilisation: U) (Saito, 2001 cited in Almstrom & Kinnander, 2011; Helmrigh, 2001 cited in Almstrom & Kinnander, 2011) โดย ผลิตภาพ = M x P x U

การวัดผลิตภาพแรงงาน

มีหลายการศึกษาวิจัยและทำการวัดผลิตภาพแรงงานที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยหรือตัวแปรที่ทำการศึกษา และพอจะสรุปได้ดังต่อไปนี้

การวัดผลิตภาพ

1. Salgado (1997) ระบุว่า ผลิตภาพคำนวณจากประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรทั้งหมดที่ทำให้เกิดผลผลิต ซึ่งมักจะวัดจากการคำนวณอัตราส่วนของดัชนีถ่วงน้ำหนักผลผลิตกับดัชนีถ่วงน้ำหนักของปัจจัยการผลิต

2. Chase, Jacobs and Aquilano (2006) ระบุว่า สามารถวัดผลิตภาพได้ในระดับประเทศ อุตสาหกรรม และบริษัท ในการใช้ทรัพยากร (หรือปัจจัยการผลิต) ตั้งแต่การจัดการ การดำเนินงานโดยมุ่งไปที่การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ดีที่สุด การวัดผลิตภาพจึงเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งผลิตภาพกำหนดจาก

$$\text{ผลิตภาพ} = \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{ปัจจัยการผลิต}} \quad (1)$$

โดยการวัดผลิตภาพสามารถแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ การวัดแบบบางส่วน (Partial productivity measure) คือ อัตราส่วนของผลผลิตกับปัจจัยการผลิตเดียว การวัดแบบหลายปัจจัย (Multifactor productivity measure) คือ อัตราส่วนของผลผลิตกับกลุ่มของปัจจัยการผลิต (แต่ไม่ใช่ทั้งหมดของปัจจัยการผลิต) และวัดแบบผลิตภาพโดยรวม (Total factor measure of productivity) คือ อัตราส่วนของผลผลิตทั้งหมดกับปัจจัยการผลิตทั้งหมด โดยแสดงได้ ดังนี้

$$\text{แบบบางส่วน} = \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{แรงงาน}} \quad \text{หรือ} \quad \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{ทุน}} \quad \text{หรือ} \quad \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{วัตถุดิบ}} \quad \text{หรือ} \quad \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{พลังงาน}} \quad (2)$$

$$\text{แบบหลายปัจจัย} = \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{แรงงาน} + \text{ทุน} + \text{พลังงาน}} \quad \text{หรือ} \quad \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{แรงงาน} + \text{ทุน} + \text{วัตถุดิบ}} \quad (3)$$

$$\text{แบบโดยรวม} = \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{ปัจจัยการผลิต}} \quad \text{หรือ} \quad \frac{\text{สินค้าและบริการ}}{\text{ทรัพยากรที่ใช้ทั้งหมด}} \quad (4)$$

3. Rowbotham et al. (2007) ระบุว่าสามารถวัดผลิตภาพในระดับประเทศ ระดับอุตสาหกรรม และระดับองค์กร และมักจะมีการประเมิน ดังนี้

3.1 ผลิตภาพของประเทศ เป็นการวัดและเปรียบเทียบผลิตภาพของประเทศที่แตกต่างกัน มักจะแสดงในรูปของร้อยละของการส่งออกของแต่ละประเทศต่อปี

3.2 ผลิตภาพของอุตสาหกรรม เป็นการวัดผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบทางสถิติในประสิทธิภาพการทำงานที่เกี่ยวข้อง และมักจะแสดงในรูปของผลผลิตต่อแรงงานต่อชั่วโมง ซึ่งจะเป็นวิธีที่มีประโยชน์สำหรับแต่ละบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของตนกับค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม

3.3 ผลิตภาพขององค์กร เป็นการวัดผลิตภาพขององค์กรเฉพาะราย มักจะเป็นวัดในแง่ทางการเงิน และมีหน่วยเป็นอัตราส่วนของผลผลิตกับค่าใช้จ่ายในปัจจัยการผลิตที่ใช้ในการผลิตให้เป็นผลผลิต (เช่น แรงงาน วัตถุดิบ เครื่องจักร) อัตราของผลิตภาพโดยรวมได้จากการหารผลผลิตรวมกับปัจจัยการผลิตโดยรวมจาก แรงงาน วัตถุดิบ และทุน

$$\text{ผลิตภาพโดยรวม} = \frac{\text{ผลผลิต (มูลค่า)}}{\text{แรงงาน วัตถุดิบ ทุน (ทั้งหมดในแง่ค่าใช้จ่าย)}} \quad (5)$$

$$\text{ผลิตภาพแรงงาน} = \frac{\text{ผลผลิต (มูลค่า)}}{\text{ชั่วโมงแรงงาน (หรือค่าใช้จ่าย)}} \quad (6)$$

การวัดผลิตภาพแรงงาน

ก. Galarnau and Dumas (1993) ระบุว่าผลิตภาพแรงงานจะคำนวณจากการผลิตหรือผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ต่อคนต่อชั่วโมงทำงาน หรือการผลิตต่อแรงงาน

ข. ประดิษฐ์ ชาติสมบัติ และอนุเทพ กิจประทาน (2539) ระบุว่า การวัดผลิตภาพแรงงานเป็นการเปรียบเทียบผลผลิตกับปัจจัยการผลิตที่ใช้ ซึ่งมีการวัดหลายวิธี ซึ่งปกติจะวัดผลิตภาพของปัจจัยการผลิต 2 แบบ คือ การวัดผลิตภาพโดยรวม กับ การวัดผลิตภาพบางส่วน โดยการวัดผลิตภาพแรงงานจะสามารถวัดได้จากสูตรต่อไปนี้

$$Lp_t = \frac{[\sum(\alpha_i GDPM_{it})]}{Lit} \quad (7)$$

เมื่อ	Lp	ผลิตภาพแรงงาน
	L	จำนวนคนงาน
	$GDPM$	มูลค่าผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมต้นกำเนิดซึ่งประกอบด้วยมูลค่าของ วัตถุดิบ+มูลค่าของแรงงาน+กำไร+ค่าเช่า+ดอกเบี้ย+ค่าเสื่อมราคา
	α	ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยแรงงาน ซึ่งเป็นอัตราส่วนของมูลค่าเพิ่มสุทธิ ของแรงงานต่อ $GDPM =$ มูลค่าเพิ่มสุทธิของแรงงาน (VA) / $GDPM$
	VA	มูลค่าเพิ่มสุทธิของแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย $GDPM$ -มูลค่าของ วัตถุดิบ-กำไร-ค่าเช่า-ดอกเบี้ย-ค่าเสื่อมราคา
	t	เวลาที่ปี t
	i	ประเภทอุตสาหกรรม

4. Zhu and Tan (2000) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างผลิตภาพแรงงานและความเข้มข้นของการไหลเข้าของ FDI ในเมืองต่าง ๆ ในประเทศจีน โดยการทดสอบแบบ Granger causality test (Granger, 1969, 1980 cited in Zhu & Tan, 2000) โดยใช้ช่วงความล่าช้า 2 ปี บนพื้นฐานของ Final-prediction-error (FPE) เป็นเกณฑ์ (Akaike, 1969 cited in Zhu & Tan, 2000) โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$LP_t = \alpha_0 + \alpha_1 LP_{t-1} + \alpha_2 LP_{t-2} + \beta_1 FDI_{t-1} + \beta_2 FDI_{t-2} + \Sigma_t \quad (8)$$

เมื่อทำการลดรูปจะได้

$$LP_t = \alpha_0' + \alpha_1' LP_{t-1} + \alpha_2' LP_{t-2} + \Sigma_t' \quad (9)$$

เมื่อ LP_t มูลค่าเพิ่มสุทธิต่อพนักงานในเมืองอ้างอิงที่ปีที่ t (เป็นตัวแทนของผลิตภาพแรงงาน)

5. Rensman and Kuper (2000) ศึกษาการถ่ายทอดเทคโนโลยีกับการเติบโต โดยการวัดอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานจากสมการ

$$g_t^i = g_{A,t}^j + \alpha g_{k,t}^j = g_{A,t}^j + \alpha (i_t^j - (\delta^j + g_{A,t}^j + g_{L,t}^j)) \quad (10)$$

$$= (1 - \alpha)g_{A,t}^j + \alpha(i_t^j - \alpha^j - g_{L,t}^j) \quad (11)$$

- เมื่อ g_t^i อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานของประเทศ j ที่เวลา t
 $g_{A,t}^j$ อัตราการเติบโตของเทคโนโลยีของประเทศ j ที่เวลา t
 $g_{k,t}^j$ อัตราการเติบโตของทุนทางกายภาพในหน่วยของประสิทธิภาพของประเทศ j ที่เวลา t
 i_t^j อัตราส่วนของการลงทุนในทุนของประเทศ j ที่เวลา t
 $g_{L,t}^j$ อัตราการเติบโตของการจ้างงานของประเทศ j ที่เวลา t

6. Van der Wiel (2000) ศึกษาการเติบโตในผลิตภาพแรงงานธุรกิจบริการในเนเธอร์แลนด์ และระบุว่า สามารถวัดผลิตภาพแรงงานได้จากสมการ

$$P = \frac{Y}{L} = \sum_i \frac{Y_i}{L_i} \frac{L_i}{L} = \sum_i P_i S_i \quad (12)$$

- เมื่อ P ผลิตภาพแรงงาน
 i การถ่วงน้ำหนักของผลิตภาพของแต่ละบริษัทโดยส่วนแบ่งการตลาดของการจ้างงาน
 Y ผลผลิตรวม
 L การจ้างงาน
 S ส่วนแบ่งของการจ้างงานของบริษัทในอุตสาหกรรมทั้งหมด

7. Ito (2004) ศึกษาวัดผลิตภาพแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ในช่วงปี ค.ศ. 1996-1998 โดยคำนวณมูลค่าเพิ่มต่อชั่วโมงของแรงงานในการผลิต (ในรูปแบบของ Log)

$$\ln\left(\frac{VA_i}{EP_i}\right) = \alpha_0 + \alpha_1 \ln\left(\frac{K_i}{EP_i}\right) + \alpha_2 \ln\left(\frac{EN_i}{EP_i}\right) + \alpha_3 Dold_i + \alpha_4 Dboi_i + \alpha_5 Z_i \quad (13)$$

- เมื่อ VA_i มูลค่าเพิ่มของโรงงาน i
 EP_i ชั่วโมงทำงานของแรงงานในการผลิตของโรงงาน i
 EN_i ชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ไม่ใช่การผลิตของโรงงาน i
 K_i มูลค่าตามบัญชีเฉลี่ยในสินทรัพย์ถาวรของโรงงาน i
 $Dold_i$ ตัวแปร Dummy เป็น 1 ถ้าโรงงาน i เริ่มดำเนินการในปี ค.ศ. 1986 หรือก่อนหน้านั้น Otherwise เป็น 0
 $Dboi_i$ ตัวแปร Dummy เป็น 1 ถ้าโรงงาน i ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) otherwise เป็น 0
 Z_i ลักษณะอื่น ๆ ของโรงงาน i เช่นการเป็นเจ้าของ การเปิดกว้างเพื่อการค้าระหว่างประเทศ และอุตสาหกรรม

8. กระทรวงแรงงาน (2548) ระบุว่าดัชนีผลิตภาพแรงงานระดับมหภาค และการวัดผลิตภาพแรงงานในระดับบริษัทสามารถคำนวณได้ ดังนี้

8.1 การวัดดัชนีผลิตภาพแรงงานระดับมหภาค

$$LPI_i = \left(\frac{Q_{ti}}{Q_{oi}}\right) / \left(\frac{L_{ti}}{L_{oi}}\right) \quad (14)$$

- เมื่อ Q_t/Q_o ดัชนีผลผลิตในปีปัจจุบัน
 L_t/L_o ดัชนีแรงงานในปีปัจจุบัน
 Q_{ti} มูลค่าผลผลิตของอุตสาหกรรมประเภทที่ i ในปีปัจจุบัน
 Q_{oi} มูลค่าผลผลิตของอุตสาหกรรมประเภทที่ i ในปีฐาน
 L_{ti} จำนวนผู้มีงานทำของอุตสาหกรรมประเภทที่ i ในปีปัจจุบัน
 L_{oi} จำนวนผู้มีงานทำของอุตสาหกรรมประเภทที่ i ในปีฐาน
 i อุตสาหกรรมประเภทที่ i
 t ปีปัจจุบัน (The current year)
 o คือ ปีฐาน (The base year)

8.2 การวัดผลิตภาพแรงงานในระดับบริษัท

$$\text{ผลิตภาพแรงงาน} = \frac{\text{มูลค่าเพิ่มของแรงงาน}}{\text{ชั่วโมงการทำงานทั้งหมด}} \quad (15)$$

เมื่อ มูลค่าเพิ่มของแรงงาน = ยอดขาย - ต้นทุนทั้งหมด
(ไม่รวมค่าตอบแทนแรงงาน)

9. Lee (2005) ศึกษาทุนมนุษย์และผลิตภาพสำหรับการเติบโตทางเศรษฐกิจของเกาหลีอย่างยั่งยืนโดยใช้ฟังก์ชันการผลิตของ Cobb-Douglas

$$Y = AK^\alpha(hL)^{1-\alpha} \quad (16)$$

เมื่อ K ทุนทางกายภาพ
 h มูลค่าของทุนมนุษย์ต่อแรงงาน
 L จำนวนของแรงงาน
 A การวัดผลิตภาพโดยรวม

โดยฟังก์ชันการผลิตจะเขียนใหม่ในมุมมองของผลผลิตต่อแรงงาน (ผลิตภาพแรงงาน)

$y = Y/L$ ได้ว่า

$$y = Ak^\alpha h^{1-\alpha} \quad (17)$$

เมื่อ k เป็นทุนทางกายภาพต่อแรงงาน

10. Willis and Wroblewski (2007) ศึกษาผลที่ได้จากการเติบโตของผลิตภาพที่เข้มแข็ง โดยใช้ฟังก์ชันการผลิตของ Cobb-Douglas เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ โดยมีปริมาณของผลผลิตที่แท้จริง (Y) และปัจจัยนำเข้าในการผลิตที่แสดงจากฟังก์ชันการคูณของจำนวนแรงงาน (L) และทุนทางกายภาพ (K) ในขณะที่แรงงานที่ถูกกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ รวมถึงจำนวนชั่วโมงทำงานโดยบุคคลในทุกภาคส่วนและในอาชีพในทางเศรษฐกิจ ในทำนองเดียวกันทุนถูกกำหนดจากปัจจัยป้อนเข้าทางกายภาพใด ๆ ในกระบวนการผลิต เช่น เครื่องจักร สิ่งปลูกสร้าง และอุปกรณ์อื่น ๆ โดยนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทำให้ทั้งทุนและแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นตัวแทนในการวัดชีวิตของผลิตภาพโดยรวม (A) ซึ่งฟังก์ชันการผลิตเต็มรูปแบบจะแสดงเป็นดังต่อไปนี้

$$Y = AK^{1-\alpha}L^\alpha \quad (18)$$

เมื่อ α ความยืดหยุ่นของผลผลิตที่เกี่ยวกับแรงงานซึ่งถือว่ามีค่าน้อยกว่า 1 ความยืดหยุ่นของผลผลิตที่เกี่ยวกับทุนจาก $1 - \alpha$ สมมติให้ฟังก์ชันการผลิตจากอัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผลผลิต เมื่อปัจจัยการผลิตทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปในอัตราเดียวกัน (Returns to scale) เป็นค่าคงที่ การวัดที่ใช้กันมากที่สุดในการวัดผลิตภาพ คือ ผลิตภาพแรงงาน คือจำนวนเฉลี่ยของผลผลิตที่แท้จริงที่ผลิตต่อชั่วโมงของการทำงานซึ่งแสดงในรูปแบบที่เป็นผลผลิตหารด้วยแรงงาน (Y/L) Willis and Wroblewski (2007)

$$\frac{Y}{L} = A \left(\frac{K}{L} \right)^{1-\alpha} \quad (19)$$

จากฟังก์ชันการผลิตการเพิ่มผลิตภาพแรงงานจะเป็นผลมาจาก 3 แหล่ง คือ (1) การเพิ่มขึ้นของระดับโดยรวมของเทคโนโลยีหรือผลิตภาพโดยรวม (2) การเพิ่มขึ้นของทุน (K) และ (3) การลดลงของจำนวนชั่วโมงการทำงาน

11. Freeman (2008) ระบุว่าผลิตภาพแรงงานเท่ากับอัตราส่วนระหว่างการผลิตปริมาณของผลผลิต (ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) หรือมูลค่าเพิ่มรวม (GVA) กับการวัดในการใช้ปัจจัยการผลิต (จำนวนชั่วโมงทำงานหรือการจ้างงานทั้งหมด)

$$\text{ผลิตภาพแรงงาน} = \frac{\text{ปริมาณของผลผลิต}}{\text{การใช้ปัจจัยการผลิต}} \quad (20)$$

12. Brown and Earle (2008) ระบุว่าสามารถวัดผลิตภาพแรงงานในระดับบริษัทจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$P_t = \sum_i S_{it} \sum_e S_{eit} P_{eit} \quad (21)$$

เมื่อ P_t ผลรวมของผลิตภาพในปีที่ t

S_{it} สัดส่วนของการจ้างงานในอุตสาหกรรม/ ในภาคการผลิต i ในปีที่ t

S_{eit} สัดส่วนการจ้างงานของ บริษัท e ในอุตสาหกรรม i ในปีที่ t

P_{eit} ผลผลิตภาพของบริษัท e ในภาคการผลิต i ในปี t

13. ธนาคารแห่งประเทศไทย (2553) ระบุว่าผลผลิตภาพแรงงานจะหมายถึงผลผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงานโดยมีการคำนวณ 2 แบบ คือ ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (Labor productivity per employed person) และผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (Labor productivity per hour worked) มีวิธีในการคำนวณ ดังนี้

13.1 ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน

$$\text{ดัชนีผลผลิตภาพแรงงาน} = \frac{Q_t/Q_0}{L_t/L_0} \quad (22)$$

เมื่อ Q_t/Q_0 ดัชนีของผลผลิตในปีปัจจุบัน

L_t/L_0 ดัชนีของปัจจัยการผลิตด้านแรงงานในปีปัจจุบัน

13.2 ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน

$$\text{ดัชนีผลผลิตภาพแรงงาน} = \frac{Q_t/Q_0}{H_t/H_0} \quad (23)$$

เมื่อ Q_t/Q_0 ดัชนีของผลผลิตในปีปัจจุบัน

H_t/H_0 ดัชนีของชั่วโมงการทำงานในปีปัจจุบัน

14. Ramos, Suriñach, and Artís (2009) ศึกษาการถ่ายทอดทุนมนุษย์และผลผลิตภาพแรงงานในภูมิภาคของสเปน โดยใช้ข้อมูลช่วงยาว (Panel data) ในการวิเคราะห์ฟังก์ชันการผลิตของ Cobb-Douglas ดังนี้

$$y_{it} = \beta_k k_{it} + \beta_h h_{it} + \alpha_t + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (24)$$

เมื่อ y_{it} เป็น Log ของผลผลิตต่อการจ้างแรงงานในจังหวัด i ที่เวลา t

k_{it} เป็น Log ของทุนทางกายภาพต่อการจ้างแรงงาน

h_{it} เป็น Log ของค่าเฉลี่ยของจำนวนปีที่เข้าศึกษา

α_t ผลกระทบด้านเวลาที่กำหนดที่มีการควบคุมที่พบทั้งหมดสู่ภูมิภาค

μ_i มีผลกระทบเฉพาะในภูมิภาคที่มีการควบคุมตลอดเวลาภูมิภาคเฉพาะผลกระทบคงที่

15. Kohn (2010) ระบุว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงาน และ FDI ในปัจจุบันจะใช้ใน 3 รูปแบบ คือ (1) ความสัมพันธ์ของ FDI ในอุตสาหกรรม A และอุตสาหกรรม B และผลิตภาพแรงงานสำหรับการดำเนินงานในท้องถิ่นในอุตสาหกรรม A (2) ความสัมพันธ์ของ FDI ในอุตสาหกรรม A และอุตสาหกรรม B และผลิตภาพโดยรวมสำหรับการดำเนินงานในท้องถิ่นในอุตสาหกรรม A และ (3) ความสัมพันธ์ของ FDI ในอุตสาหกรรม A และอุตสาหกรรม B และผลผลิตสำหรับการดำเนินงานในท้องถิ่นในอุตสาหกรรม A จากสูตร

$$Y_{1,2,3} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + Region + E \quad (25)$$

โดย $Y_1 = LPROD$	Log ของมูลค่าของผลผลิต/ แรงงาน
$Y_2 = LTFP$	Log ของ มูลค่าของผลผลิต/ (แรงงาน*ทุน)
$Y_3 = LOUTPUT$	Log ของ มูลค่าของผลผลิต
$X_1 = LK/L$	Log ของ อัตราส่วนของทุนกับแรงงาน
$X_2 = LRD$	Log ของ ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา
$X_3 = HERF$	Log ของ การวัดความเข้มข้นของอุตสาหกรรม
$X_4 = LENERGY$	Log ของ การใช้พลังงานต่อหน่วยของแรงงาน
$X_5 = LRM$	Log ของ มูลค่าของวัตถุดิบ
$X_6 = LFDI_INDUSTRY$	Log ของ ร้อยละของความเป็นเจ้าของต่างชาติในอุตสาหกรรม
$X_7 = LFDI_BACK$	Log ของ ร้อยละของความเป็นเจ้าของต่างชาติในอุตสาหกรรมตปลายน้ำ ถ่วงน้ำหนักด้วยส่วนแบ่งของผลผลิต

แหล่งที่มาของตัวแปร: Enterprise Surveys World Bank-Brazil (2003 cited in Kohn, 2010)

16. Afrooz et al. (2010) ศึกษาทุนมนุษย์และผลิตภาพแรงงานโดยนำรูปแบบของ Cobb–Douglas มาใช้จาก

$$Y = K^\alpha L^\beta e^\varepsilon \quad (26)$$

เมื่อ Y แสดงให้เห็นถึงผลผลิต (มูลค่าเพิ่ม)

- L จำนวนแรงงาน
 K ทุน
 A ผลิตภาพการผลิตโดยรวม (TFP)
 e ปัจจัยรบกวนอื่น ๆ

เมื่อสมการข้างบนจะแสดงในรูปต่อหัวของแรงงานจะได้

$$y = Ak^\alpha L^{(\alpha+\beta-1)} e^\varepsilon \quad (27)$$

- เมื่อ $y = Y/L$ ผลิตภาพแรงงาน
 $k = K/L$ ทุนต่อแรงงาน
 $\alpha + \beta - 1$ จากสมมติฐานถ้าใส่ปัจจัยเพิ่มขึ้นไปเท่าไรหรือผลผลิตก็เพิ่มขึ้น
 ด้วยสัดส่วนเดียวกัน (Return-to-scale) ถ้า $\alpha + \beta = 1$ แล้ว
 Return-to-scale จะเป็นค่าคงที่ เพราะฉะนั้นจะได้

$$y = Ak^\alpha e^\varepsilon \quad (28)$$

และจากผลิตภาพโดยรวม (TFP)

$$A = A_0 e^{\theta + \lambda_i(x_i)} \quad (29)$$

- เมื่อ θ เป็นผลกระทบเวลารวมถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี
 (Ballot et al., 2001 cited in Afrooz et al., 2010)
 x_i ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ เพราะฉะนั้นจะได้

$$y = A_0 e^{\theta + \lambda_i(x_i)} k^\alpha e^\varepsilon \quad (30)$$

เปลี่ยนให้อยู่ในรูปของ Log จะได้ว่า

$$\ln y = \ln A_0 + \alpha \ln k + \theta + \lambda_i(x_i) + \varepsilon \quad (31)$$

- เมื่อ $\ln y$ Log ของผลิตภาพแรงงานซึ่งจะแสดงด้วยสัญลักษณ์ \bar{y}

$\ln A$ ค่าคงที่ของเทคโนโลยีจะแสดงด้วยสัญลักษณ์ α_0
 $\ln k$ Log ของทุนต่อแรงงานซึ่งจะแสดงด้วยสัญลักษณ์ \bar{k}
 และจะได้ว่า

$$\bar{y} = \alpha_0 + \alpha_1 \bar{k} + \theta + \lambda_1 x_1 + \lambda_2 x_2 + \dots + \lambda_m x_m + \varepsilon \quad (32)$$

เมื่อ $x_1 + x_2 + \dots + x_m$ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ

17. Faruq and Telaroli (2011) ระบุว่าจากฟังก์ชันการผลิต (Production function) ผลิตผล (Y) มาจากทุน (K) และแรงงาน (L)

$$Y = f(K, L), \quad f' > 0, f'' < 0 \quad (33)$$

เมื่อหารทั้งสองด้านของฟังก์ชันการผลิตโดยแรงงาน (L) ทำให้มีความสัมพันธ์ คือ

$$\frac{Y}{L} = f\left(\frac{K}{L}\right) \quad (34)$$

นั่นคือ ผลผลิตต่อแรงงาน (ผลิตภาพแรงงาน) จะขึ้นอยู่กับทุนต่อแรงงาน อย่างไรก็ตาม ทุนโดยรวม (K) ประกอบด้วยเงินลงทุนในประเทศทางกายภาพ (การลงทุน) และการลงทุนในทุนจากต่างประเทศ (FDI) และจากวรรณกรรมการผลิตและการค้าที่ผ่านมา จะสามารถขยายฟังก์ชันผลิตภาพแรงงานโดยรวมในตัวแปรเพิ่มเติม คือ การเปิดกว้าง (Openness) โดยรวบรวมการเปิดกว้างทางเศรษฐกิจของการค้าระหว่างประเทศ

$$\frac{Y}{L} = f(\text{Investment}, \text{FDI}, \text{Openness}) \quad (35)$$

และจากสมการ แสดงให้เห็นว่าการผลิตแรงงานขึ้นอยู่กับการลงทุนในประเทศทางกายภาพของ FDI และการเปิดกว้างเพื่อการค้า

18. Anwar and Sun (2014) ศึกษา Heterogeneity และ Curvilinearity ของ FDI กับการถ่ายทอดผลิตภาพการผลิตภาคการผลิตของจีนและได้รวบรวมวิธีการที่ใช้ในการคำนวณผลิตภาพแรงงานในการศึกษาที่ผ่านมา เช่น จาก Buckley et al. (2002 cited in Anwar & Sun 2014),

Buckley et al. (2007 cited in Anwar & Sun 2014), Smeets (2008 cited in Anwar & Sun 2014) และ Sun (2009 cited in Anwar & Sun 2014) โดยใช้รูปแบบต่อไปนี้

$$\ln(lp) = \alpha_0 + \alpha_1 X + \alpha_2 I + \alpha_3 H_{FDI} + \alpha_4 H_{FDI}^2 + \alpha_5 H_{FDI} \times X + \alpha_6 + \alpha_7 W_{FDI}^2 + \alpha_8 W_{FDI} \times X + \alpha_{15} dyear + \varepsilon \quad (36)$$

เมื่อ lp	ผลิตภาพแรงงานของบริษัท (มูลค่าเพิ่มหารด้วยจำนวนพนักงาน)
X	เป็น Vector คุณลักษณะของบริษัทซึ่งรวมถึงขนาดของบริษัท ความเข้มข้นของทุน ค่าจ้างเฉลี่ย อายุ และโครงสร้างความเป็นเจ้าของ
I	เป็น Vector ของลักษณะอุตสาหกรรมซึ่งรวมถึงดัชนี Herfindahl ความเข้มข้นของอุตสาหกรรมโดยรวม และ Dummy ของอุตสาหกรรม
H_{FDI}	เป็นตัวชี้วัดของ FDI จากฮ่องกง มาเก๊า และไต้หวัน
W_{FDI}	เป็นตัวชี้วัดของ FDI จากส่วนที่เหลือของโลก
$dyear$	เป็นชุดของ Dummy ของปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพแรงงาน

Zhu and Tan (2000) ศึกษาการ FDI และผลิตภาพแรงงานของจีน โดยใช้ข้อมูลในระดับเมืองจาก 2,032 ตัวอย่าง ใน 11 ปี ติดต่อกัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเข้มข้นของการไหลเข้าของ FDI และการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพทางเทคนิคในเมืองต่าง ๆ ในประเทศจีน พบว่ามีผลกระทบระหว่างความเข้มข้นของ FDI และผลิตภาพแรงงานแต่ความเข้มข้นของ FDI ในแง่ของขนาดทางภูมิศาสตร์ของเมืองไม่ได้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพิ่มขึ้นในผลิตภาพแรงงาน

Liu et al. (2001) ศึกษาผลกระทบของ FDI ในผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของจีน จากข้อมูลใน 41 สาขาย่อย ของอุตสาหกรรมช่วงปี ค.ศ. 1996-1997 จากระดับที่แตกต่างกันของ FDI พบว่าผลิตภาพแรงงานจะขึ้นอยู่กับระดับของความเป็นเจ้าของในบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมและตัวแปรอื่น ๆ เช่น การใช้ทุนเข้มข้น ทุนมนุษย์ และขนาดของบริษัท และยังพบว่าระดับของความเป็นบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมจะมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น

Ramstetter (2001 cited in Ito, 2004) วิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานของบริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยช่วงปี ค.ศ.1996-1998 พบว่าความแตกต่างของผลผลิตภาพแรงงานในแต่ละบริษัทส่วนใหญ่มาจากความแตกต่างในความเข้มข้นของปัจจัย เช่นอัตราส่วนระหว่างทุนกับแรงงาน และอัตราส่วนของจำนวนแรงงานทางอ้อมและแรงงานทางตรงในการผลิต และยังสรุปว่าหลังจากที่มีการควบคุมความเข้มข้นของปัจจัยแต่ก็ไม่มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าบริษัทข้ามชาติจะดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นมากกว่าบริษัทท้องถิ่น

Zhang (2002 cited in Arisoy, 2012) ศึกษาการผลกระทบ FDI กับการเติบโตของประสิทธิภาพและผลิตภาพในการวิเคราะห์การถดถอยในแต่ละภูมิภาคของจีนจากข้อมูลช่วงปี ค.ศ. 1984-1997 พบว่า มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในสองทิศทางของ FDI และการเติบโตของผลิตภาพในภูมิภาคของประเทศจีน

Zhou, Li, and Tse (2002) ศึกษาผลกระทบของ FDI ในผลิตภาพของบริษัทท้องถิ่นในประเทศจีน พบว่า FDI ส่งผลกระทบที่แตกต่างกันกับบริษัทในระดับภูมิภาคมากกว่าในระดับอุตสาหกรรม บริษัทท้องถิ่นในภูมิภาคจะดึงดูด FDI มากขึ้น หรือการที่มีประวัติอันยาวนานในภูมิภาคของ FDI มักจะมีผลิตภาพที่สูงขึ้น ในขณะที่บริษัทท้องถิ่นในอุตสาหกรรมที่มี FDI มากขึ้น หรือการที่มีประวัติอันยาวนานของ FDI ในอุตสาหกรรมมักจะมีผลิตภาพที่ลดลง

Head and Ries (2003 cited in Hsu, Gao, Zhang, & Lin, 2011) และ Helpman et al. (2004 cited in Hsu et al., 2011) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพของบริษัท และการมีส่วนร่วมในขั้นตอนที่แตกต่างกันของกระบวนการระหว่างประเทศของบริษัท และพบว่าบริษัทที่มีผลิตภาพสูงจะกลายเป็นบริษัทข้ามชาติเพราะบริษัทจะหากำไรจากการขยายตัวในต่างประเทศผ่าน FDI ในขณะที่บริษัทที่มีผลิตภาพน้อยกว่าจะตอบสนองต่อตลาดต่างประเทศโดยการส่งออกและอยู่เพียงในตลาดในประเทศ กล่าวคือการย้ายฐานของบริษัทที่มีผลิตภาพไปต่างประเทศส่วนใหญ่จากการลดผลิตภาพในประเทศผู้ลงทุนเองเนื่องจากผลกระทบของโครงสร้าง

Thangavelu and Owyong (2003) ศึกษาผลกระทบต่อการเจริญเติบโตของการส่งออกและขนาดเศรษฐกิจจากผลิตภาพในอุตสาหกรรมการผลิตของสิงคโปร์จากข้อมูลช่วงยาว (Panel data) ใน 10 อุตสาหกรรมสำคัญของภาคการผลิตระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1974-1995 พบว่าการเจริญเติบโตของการส่งออกและขนาดเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตของผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญในอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษา นอกจากนี้ผลยังระบุว่า อุตสาหกรรมที่มีความเข้มข้นของ FDI จะเป็นอุตสาหกรรมหลักในการเจริญเติบโตของผลิตภาพในอุตสาหกรรมการผลิต

ในแง่ของการส่งออกและการประหยัดจากขนาดเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมที่ไม่มีความเข้มข้นใน FDI

Ito (2004) ศึกษาความแตกต่างระหว่างผลิตภาพของบริษัทข้ามชาติกับบริษัทท้องถิ่น ในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยในช่วงปี ค.ศ. 1996-1998 โดยการวิเคราะห์ Quantile analysis ในระดับบริษัท พบว่าผลิตภาพแรงงานในบริษัทข้ามชาติสูงกว่าบริษัทท้องถิ่น แต่บริษัทข้ามชาติที่ผลิตแม่พิมพ์เครื่องยนต์และบริษัทผลิตชิ้นส่วนมีแนวโน้มที่จะมีผลิตภาพของทุนที่ต่ำกว่าบริษัทท้องถิ่น และจากการเปรียบเทียบระดับของผลิตภาพโดยรวม (TFP) พบว่าบริษัทข้ามชาติที่มีผลิตภาพโดยรวมที่สูงอาจจะได้เปรียบในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินบางประการ

Kimura and Kiyota (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งออก FDI และผลิตภาพของบริษัทญี่ปุ่น โดยใช้ข้อมูลช่วงยาว (Panel data) ของบริษัทญี่ปุ่น พบว่า บริษัทที่มีผลิตภาพสูงส่วนใหญ่จะมีส่วนร่วมในการส่งออก และ FDI ส่วนบริษัทที่มีผลิตภาพระดับกลางจะมีส่วนร่วมอย่างใดอย่างหนึ่งในการส่งออกหรือ FDI และบริษัทที่มีผลิตภาพต่ำจะมุ่งเน้นเฉพาะตลาดภายในประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่า การส่งออกและ FDI จะปรับปรุงผลิตภาพของบริษัท และบริษัทที่มีส่วนร่วมในในตลาดต่างประเทศไม่ว่าจะโดยการส่งออกหรือ FDI จะแสดงให้เห็นการเจริญเติบโตของผลิตภาพสูงสุดซึ่งจะก่อให้เกิดการปรับปรุงในผลิตภาพของชาติ

Buckley et al. (2007) ศึกษาผลกระทบของ FDI ในผลิตภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ของจีน โดยใช้ข้อมูลช่วงยาว (Panel data) วิเคราะห์จากแบบจำลองทางสถิติ แบบ Pooled Ordinary Least Squares Model (POLS) และ Fixed Effects Model (FES) ในการประเมินผลกระทบของ FDI ในผลิตภาพแรงงานรวมในอุตสาหกรรม พบว่าการไหลเข้าของ FDI มีผลกระทบในเชิงบวกในการเพิ่มผลิตภาพในอุตสาหกรรม และยังพบอีกว่าความพยายามที่จะเพิ่มการใช้ทุนเข้มข้นและค่าเฉลี่ยของขนาดของบริษัทในอุตสาหกรรมยังช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

Abdalla (2008) ระบุว่าวิธีการที่บริษัทสามารถปรับปรุงผลิตภาพการแรงงานได้โดยผ่านการเพิ่มปริมาณของเงินทุนในการลงทุนต่อคนงาน หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ความเข้มข้นในการใช้ทุน (Capital deepening) ซึ่งทุนประกอบด้วยอาคารและอุปกรณ์ ดังนั้นความเข้มข้นในการใช้ทุนสามารถทำได้โดยการขยายขนาดโรงงานหรือซื้อเครื่องจักรเพิ่มเติม และในที่สุดการใช้ทุนมากขึ้นในการทำงานร่วมกับคนงานจะสามารถผลิตมากขึ้นและจะนำไปสู่รายได้ที่สูงขึ้นของบริษัท

Mollick and Cabral (2008) ศึกษาผลกระทบของผลิตภาพแรงงานและผลิตภาพโดยรวมต่อการจ้างงานใน 25 อุตสาหกรรม การผลิตของเม็กซิโกในช่วงปี ค.ศ. 1984-2000 ด้วยการใช้ข้อมูลช่วงยาว (Panel data) พบว่า ประการแรก มีผลกระทบอย่างมากและเป็นเชิงบวกใน

การเกิด NAFTA ต่อการจ้างงาน ประการที่สอง ผลผลิตภาพมีทิศทางไปในแนวทางเดียวกันและมีผลกระทบเชิงบวกต่อการจ้างงาน แต่ผลกระทบนี้จะมีขนาดเล็กหลังจากเกิด NAFTA ประการที่สาม อุตสาหกรรมที่มีทุนเข้มข้นน้อยจะได้รับผลกระทบในทางลบในผลกระทบจากการเกิด NAFTA แต่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพการจ้างงานในเชิงบวกหลังจากเกิด NAFTA

Ramasamy and Yeung (2010) ศึกษาวิเคราะห์เชิงสาเหตุของการเชื่อมโยงของ FDI ค่าจ้าง และผลิตภาพในประเทศจีน โดยใช้ข้อมูลช่วงยาว (Panel data) ของประเทศจีนรายจังหวัด และแยกระหว่างจังหวัดชายฝั่งทะเลและจังหวัดในแผ่นดินใหญ่ช่วงปี ค.ศ. 1988-2007 โดยการวิเคราะห์ Vector Autoregressive Regression (VAR) model และ two-step Generalized Method Of Moments (GMM) type และพบว่าเรื่องแรงงานราคาถูกยังใช้ได้กับประเทศจีน ซึ่งอาจจะเป็นจริงในจังหวัดในแผ่นดินใหญ่ FDI ยังมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยเฉพาะจังหวัดชายฝั่งทะเล ดังนั้นแรงงานราคาถูกอาจจะไม่ใช่ระยะยาวในประเทศจีน ในทางกลับกัน FDI มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลิตภาพ ในพื้นที่จังหวัดในแผ่นดินใหญ่การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพอาจมีผลทำให้ประสบความสำเร็จในการไหลเข้าของ FDI

Kohn (2010) ศึกษาผลกระทบของ FDI ที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาพแรงงานของบริษัทท้องถิ่นในภาคการผลิตของบราซิลใน 2003 บริษัท พบว่าประการแรก มีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่าง FDI และผลิตภาพแรงงานในบริษัทท้องถิ่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน (ภายในอุตสาหกรรม) ประการที่สอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง FDI และผลิตภาพแรงงานในบริษัทท้องถิ่นในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน (ระหว่างอุตสาหกรรม)

Wooster and Diebel (2010 cited in Arisoy, 2012) ศึกษาผลกระทบของ FDI ในผลิตภาพและการเติบโตของประเทศกำลังพัฒนาโดยใช้การวิเคราะห์แบบ meta-regression พบว่าการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพในบริษัทท้องถิ่นอย่างไม่มีนัยสำคัญในประเทศกำลังพัฒนาจาก FDI ภาคอุตสาหกรรมเดียวกัน

Bijsterbosch and Kolasa (2010) ศึกษาผลกระทบจากการไหลเข้าของ FDI สู่อุตสาหกรรมในยุโรปกลางและตะวันออก โดยใช้ข้อมูลระดับอุตสาหกรรม และพบ 4 ข้อสรุป ที่สำคัญ คือ (1) FDI มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพทั้งในระดับประเทศและอุตสาหกรรม (2) การไหลเข้าของ FDI มีบทบาทสำคัญสำหรับการเจริญเติบโตของผลิตภาพ (3) ผลกระทบของ FDI ในผลิตภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการดูดซึมของประเทศผู้รับทุนและอุตสาหกรรม (4) มีความแตกต่างที่สำคัญระหว่างประเทศ อุตสาหกรรม และเวลาที่เกี่ยวกับบางส่วนของ การค้นพบที่สำคัญ

Bhattacharya, Narayan, Popp, and Rath (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างผลิตภาพแรงงานกับการจ้างงาน และระหว่างผลิตภาพแรงงานกับค่าจ้างในภาคการผลิตของอินเดีย โดยใช้ข้อมูลช่วงยาว (Panel data) จาก 17 อุตสาหกรรม การผลิตในช่วงปี ค.ศ. 1973-1974 ถึง ค.ศ. 1999-2001 พบว่า ทั้งการจ้างงาน และค่าจ้างมีผลเชิงบวกในผลิตภาพแรงงานและยืนยันว่าตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นจะมีอิทธิพลสำคัญในผลิตภาพการผลิต การจ้างงาน และค่าจ้างในภาคการผลิตของอินเดีย

Negara and Adam (2012) ศึกษาผลกระทบของ FDI ในผลิตภาพของบริษัทท้องถิ่นในอินโดนีเซีย พบว่ามีการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพในบริษัทท้องถิ่นจากการมี FDI ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภายในอุตสาหกรรมและกลไกการเชื่อมโยงมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลิตภาพของบริษัท ในท้องถิ่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า FDI อาจมีการกระตุ้นการแข่งขันในบริษัทในท้องถิ่นผ่านการเลียนแบบและระหว่างการแข่งขันย้ายแรงงานของบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

Anaya (2013) ศึกษาการถ่ายทอดผลิตภาพจาก FDI ญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในประเทศในเม็กซิโกของภาคการผลิต จาก Census data โดยเปรียบเทียบการถ่ายทอดผลิตผลระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตจาก FDI ญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า FDI ของญี่ปุ่นจะเพิ่มผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรมต้นน้ำแต่การเพิ่มผลิตภาพจะอยู่ในกลุ่มซัพพลายเออร์ที่เป็นบริษัทข้ามชาติ ในขณะที่ FDI ของสหรัฐฯจะไม่สร้างการถ่ายทอดผลิตผล

Chowdhury et al. (2014) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบนพื้นฐานของทุนมนุษย์และผลิตภาพรายได้ในบริษัทขนาดเล็ก โดยการศึกษาจากพนักงาน 1,572 คน ใน 100 บริษัท ขนาดเล็กใน 2 อุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน โดยศึกษาว่าทั้ง 2 ประเภท (ลักษณะงานเฉพาะ และบริษัทเฉพาะ) มีปฏิสัมพันธ์กับการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพของบริษัท และจากการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์จากลักษณะงานเฉพาะและผลิตภาพในบริษัทมีระดับ การศึกษาของพนักงานหลักที่สูงมากกว่าในบริษัทที่มีระดับการศึกษาของพนักงานหลักที่ต่ำ

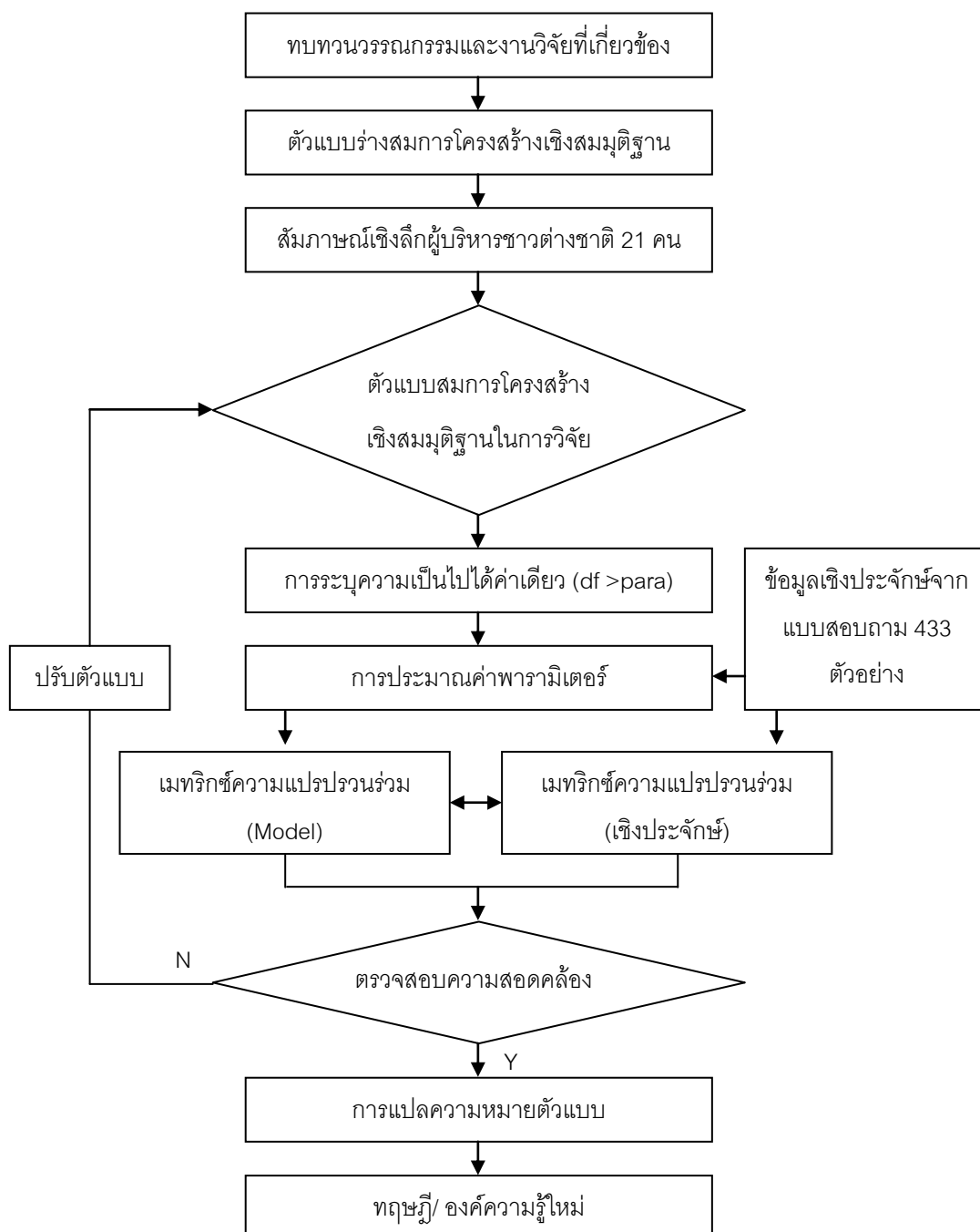
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methods research) มีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ในงานวิจัยครั้งนี้ จะประกอบด้วย 3 วิธี คือ 1) การทบทวนเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อตรวจสอบปัจจัยตามบริบทของกลุ่มตัวอย่างและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาตัวแปรที่อาจเกี่ยวข้องเพิ่มเติมจากข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้โมเดลโครงสร้างที่สมบูรณ์ และ 3) การวิจัยเชิงสำรวจ โดยการแจกแบบสอบถามในการยืนยันสมการโครงสร้างโดยใช้หลักสถิติในการทดสอบ

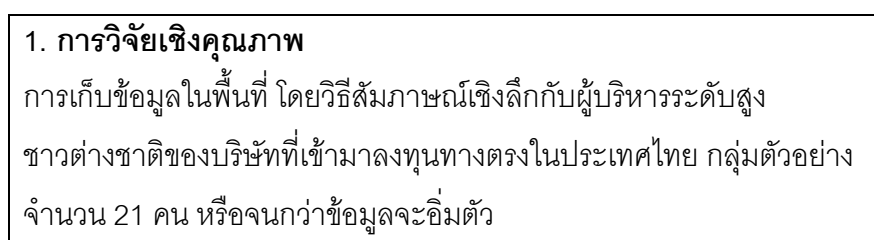
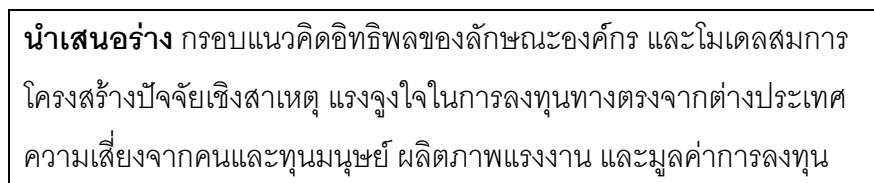
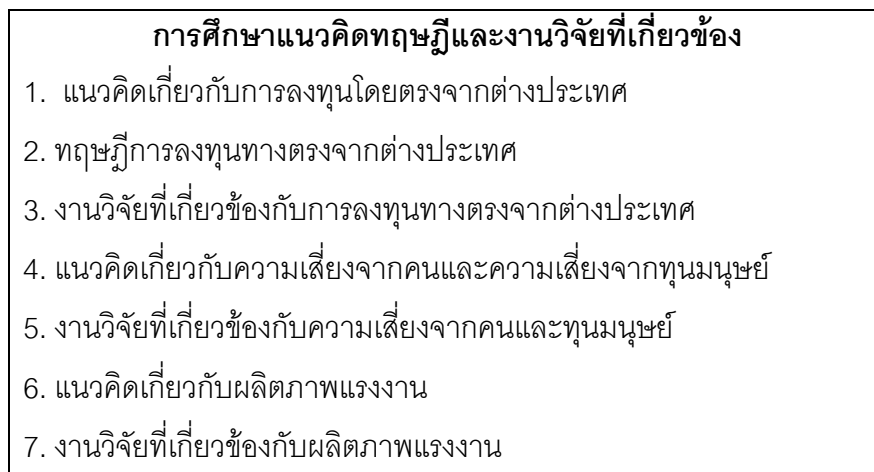
ผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยศึกษาอิทธิพลของลักษณะองค์กร และโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) การศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยอิทธิพลของลักษณะองค์กร และโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน 2) วิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติเพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะ และแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยในครั้งนี้ และเพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปเป็นองค์ประกอบเพิ่มเติมในสมการโครงสร้าง หลังจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผลลัพธ์จะได้เป็นโมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test, F-test ในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กร และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม AMOS เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้นโดยมีแนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องคล่องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน และความสัมพันธ์โดยใช้วิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัย กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยใน

แต่ละแบบ โดยมีรายละเอียดในเรื่องการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 3-1



ภาพที่ 3-1 การออกแบบวิธีดำเนินการวิจัย (ดัดแปลงมาจาก สุกมาต อังสุโชติ, 2554)

แสดงขั้นตอนวิธีดำเนินงานวิจัยโดยย่อ



ภาพที่ 3-2 ลำดับขั้นตอนการทำวิจัยโดยย่อ

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงคุณภาพ

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงในประเทศไทย
2. การวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่เกิดขึ้นในบริษัทจากการเข้ามาดำเนินงานในประเทศไทย
3. การวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงาน (Labour productivity)
4. การวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่เกิดขึ้นในบริษัทที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาพแรงงาน



สังเคราะห์ประเด็นและข้อเสนอแนะ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ มาเพิ่มเติม เพื่อนำเสนอเป็น โมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบผู้นำเชิงปฏิรูป ที่ใช้ในการวิจัย



2. การวิจัยเชิงปริมาณ

การเก็บข้อมูลในพื้นที่ โดยวิธีแจกแบบสอบถาม กับผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติของบริษัทที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย จากหมวดผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง 248 ตัวอย่าง และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 180 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 428 ตัวอย่าง (เก็บตัวอย่างได้จริงจำนวน 433 ตัวอย่าง)



ภาพที่ 3-2 (ต่อ)

การวิเคราะห์ข้อมูลและพิสูจน์สมมุติฐาน SEM

ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรง จากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



สรุปความสัมพันธ์

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภาพที่ 3-2 (ต่อ)

จากการออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 พร้อมทั้งศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์โดยคัดสรรตัวแปรที่สำคัญ แล้วจัดระบบความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยเชิงสาเหตุกับตัวแปรตาม สำหรับบทที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัย ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้ตามลำดับ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะ และแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปเป็นองค์ประกอบเพิ่มเติมในสมการโครงสร้าง หลังจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการหาข้อมูลความสัมพันธ์เพื่อใช้ประกอบกับการค้นคว้าจากข้อมูลทุติยภูมิ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) กับผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติของบริษัทที่คัดเลือกมาแล้ว เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการลงทุนทางตรง จากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่เกิดขึ้นในบริษัทที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน

ขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method)

ในการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน เพื่อตอบคำถามงานวิจัยนั้นใช้วิธีการวิจัยแบบ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการ

สัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อค้นหา และนำเสนอข้อค้นพบใน คุณลักษณะโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ที่สอดคล้องกับบริบทของบริษัทจากแนวคิดของผู้บริหารในบริษัทนั้น ๆ

เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกการวิจัยเชิงคุณภาพ-การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นวิธีในการเก็บข้อมูล เนื่องจากเป็นวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในความคิดและพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถค้นหาและรวบรวมความรู้เชิงลึกตามประเด็นที่ต้องการศึกษาได้อย่างลึกซึ้งซึ่งตามความเป็นจริงในสภาพตามธรรมชาติ (Filstead, 1970) การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาตามปรากฏการณ์ มีเป้าหมายคือความเข้าใจจากมุมมองของผู้กระทำ การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถเปิดเผยสิ่งจูงใจ ความเชื่อในทัศนคติ แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2547)

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเลือกจากผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติของบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยโดยได้รับส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ โดยการเลือกแบบมีจุดประสงค์หรือเฉพาะเจาะจง (Purposive selection) ซึ่งสามารถระบุผู้ให้ข้อมูลต้องมีตำแหน่งในการบริหารตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งคือ กรรมการผู้จัดการ CFO และผู้จัดการทั่วไปหรือเทียบเท่า โดยขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้วิจัยในการค้นหา หรือนัดหมายผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้เตรียมการด้านความรู้เรื่องแนวทางการศึกษาอิทธิพลของลักษณะองค์กรและโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ที่สอดคล้องกับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ การผลิตภาพผลิตภาพในขั้นสูงในการพัฒนาประเทศ รวมถึงปัญหาอุปสรรค จากเอกสารต่าง ๆ โดยเฉพาะงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านี้

2. ผู้วิจัยได้เตรียมความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา และการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัย อันจะนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาให้มากที่สุด

3. แนวคำถามในการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก การศึกษาประเด็นคำถาม จากการทำทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นคำถามให้ครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัยอันเป็นสิ่งที่ต้องการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการเรียงลำดับคำถาม เนื้อหาของคำถามเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิด

4. อุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ เครื่องบันทึกเสียงขนาดเล็ก พร้อมเทปบันทึกเสียง และสมุดบันทึก

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field data)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data)

ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการจากแหล่งข้อมูล และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น เอกสารทางวิชาการ นิตยสาร เอกสารการประชุม วารสาร หนังสือพิมพ์ บทความต่าง ๆ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field data)

2.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยอาศัยเครือข่ายที่ผู้วิจัยมีความสัมพันธ์อันดี จากการที่อยู่ในบริษัทข้ามชาติมายาวนานกว่า 18 ปี และสำหรับกรณีที่ผู้วิจัยต้องการขอเข้าสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการผู้วิจัยมีการติดต่อโดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารบริษัทในกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) โดยเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้า อย่างเป็นขั้นตอน และเป็นข้อคำถามที่มีโครงสร้างแบบหลวม (Loosely structure) ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เป็นการตีกรอบของข้อคำถามมากเกินไปจนผู้ตอบขาดความเป็นอิสระด้านความคิดเห็นและใช้วิธีการเข้าสัมภาษณ์โดยตรงแบบรายบุคคล โดยขออนุญาตในการบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์

2.3 ในขณะที่สัมภาษณ์ผู้วิจัยอาจต้องใช้ล่ามในการแปลภาษาและจะใช้การจดบันทึกสรุปสั้น ๆ เฉพาะประเด็นที่สำคัญ

2.4 ข้อมูลจะถูกนำมาทำการบันทึกและถอดเทป เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลที่ไม่น่าชัดเจนหรือไม่ครบถ้วน เพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างคนต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ดังนี้

1. นำข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น
2. ความเที่ยงตรง (Validity) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการใช้ภาษาและครอบคลุมของเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (ในที่นี้คือ นิยามปฏิบัติการ) (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีเกณฑ์ดังนี้ คือ ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงกับนิยามปฏิบัติการ ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงกับนิยามปฏิบัติการ และให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่ แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2553) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขภาษาเพื่อนำไปสู่การสัมภาษณ์

โดยผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากนักวิชาการ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณกุล 2) ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ 3) ดร.ภูวรินทร์ นิลรังสี 4) ดร.กฤษ จรินทร์ 5) และ ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง พบว่า ข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

ความเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ได้รับ

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ดังนี้ (Golafshani, 2003)

1. ผู้สัมภาษณ์สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้วิจัย ซึ่งจะมีผลต่อความถูกต้องและเป็นจริงของข้อมูล
2. ตรวจสอบความไว้วางใจได้ของข้อมูล (Dependability) โดยการนำข้อมูลไปตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อยืนยันความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
3. ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ (Transferability) โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และบริบทที่ต้องการศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือของการวิจัยในการที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกัน
4. การยืนยันผลการวิจัย (Conformability) โดยการที่ผู้วิจัยจะเก็บเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้เป็นอย่างดี พร้อมสำหรับการตรวจสอบ (Audit trail) เพื่อยืนยันว่าข้อมูลที่ได้อาจไม่มีความลำเอียงหรือเกิดจากการคิดขึ้นของผู้วิจัย

5. เชื่อมโยงแนวคิดและทฤษฎีเพื่อยืนยันตัวแปรที่ค้นพบเชิงประจักษ์ มาอธิบายข้อสรุปที่ได้รับหลังการตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

1. นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการบันทึกภาคสนามมาอ่านหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ จัดรวบรวมข้อมูลตามลำดับเวลาหรือประเภทที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์และตีความข้อมูลได้ง่ายขึ้น
2. ทำรหัส Coding เพื่อแบ่งประเภทข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาเรียบเรียงจัดทำเป็นสารสนเทศข้อมูลอย่างเป็นระบบ
3. ทำการตีความและเชื่อมโยงข้อมูลตามประเภทของประเด็นหลัก ประเด็นรอง และความเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
4. ตรวจสอบความตรงของข้อมูล โดยนำข้อสรุปจากลักษณะองค์กร และโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุนจากข้อมูลเชิงประจักษ์ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบว่าเป็นความจริงตามที่บรรยายและอธิบายมาหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อสรุปสุดท้ายที่สมบูรณ์และเป็นข้อค้นพบจากการให้ข้อมูลจริงของผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดหน่วยวิเคราะห์เป็นบริษัท หมายถึง บริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยโดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวแทนของบริษัทในระดับบุคคล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับสูง ที่มีตำแหน่งในการบริหารตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง คือ กรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการทั่วไป CFO ผู้จัดการ หรือเทียบเท่า ในบริษัทข้ามชาติที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จากประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด คือ ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าจำนวน 3,192 ซึ่งทั้ง 2 หมวดอุตสาหกรรมถือเป็นหมวดการลงทุนที่มีมูลค่าการลงทุนสูงสุดสองอันดับแรกของการลงทุนสะสมย้อนหลัง 5 ปี จากปี ค.ศ. 2009-2013 คิดเป็นมูลค่าการลงทุน 985,296.8 ล้านบาท หรือร้อยละ 57 ของการลงทุนทั้งหมดใน 7 หมวดการส่งเสริมการลงทุนคือ หมวดที่ 1 กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรกรรมและผลิตผลจากการเกษตร หมวดที่ 2 กลุ่มอุตสาหกรรมเหมืองแร่ เซรามิกส์ และโลหะขั้นมูลฐาน หมวดที่ 3

กลุ่มอุตสาหกรรมเบา หมวดที่ 4 กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง
 หมวดที่ 5 กลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า หมวดที่ 6 กลุ่ม
 อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ กระดาษ และพลาสติก หมวดที่ 7 กลุ่มอุตสาหกรรมกิจการบริการและ
 สาธารณูปโภค (คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2557 ค) โดยอ้างอิงจากฐานข้อมูลที่ได้จาก BOI
 Promoted companies directory 2014-2015

ขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับสูงที่มีตำแหน่งในการบริหาร
 ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง คือ กรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการทั่วไป CFO ผู้จัดการ หรือเทียบเท่า
 ในบริษัทข้ามชาติที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)
 ประกอบด้วย 2 หมวดอุตสาหกรรม คือ หมวดผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง และ
 หมวดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เนื่องจากทราบประชากรที่แน่นอน จึงใช้การ
 กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 แบบทราบจำนวนประชากร โดยจะสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารระดับสูงหนึ่งคนต่อหนึ่งบริษัท ซึ่งมี
 จำนวน 3,192 บริษัท โดยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และยอมให้ขนาด
 ความผิดพลาดของสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน ± 5 เปอร์เซ็นต์ ($e = 0.05$) โดยมาจากการ
 คำนวณตามสูตรสถิติของยามานะ (Yamane, 1973) คือ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยกำหนดให้ตัวแปรต่าง ๆ แทนความหมายของค่าต่อไปนี้

- n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{3,192}{1+3,192(0.05)^2}$$

$$n = 355.46 \text{ หรือคิดเป็นประมาณ } 356 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 ตัวอย่าง แล้ว และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรจำนวน 20 เปอร์เซนต์ ได้เท่ากับ 72 คน ทำการรวมทั้งหมด 428 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 3,192 บริษัท ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของบริษัทที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย 2 หมวด โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละหมวด} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละหมวด} \times 428}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน

ลำดับที่	หมวดอุตสาหกรรม	ประชากรกลุ่มเป้าหมาย (บริษัท)	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (บริษัท)
1	ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	1,848	248
2	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	1,344	180
	รวมทั้งหมด	3,192	428

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละหมวดที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างในบริษัทที่ทำการศึกษา

ตารางที่ 3-2 ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ ปัจจัย นักวิจัย/ นักวิชาการ และระดับประเภทของการวัด

ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัย	นักวิจัย/นักวิชาการ	ระดับประเภทของการวัด
ลักษณะขององค์กร หมายถึง	1. ประเทศผู้ลงทุน หมายถึง ประเทศที่สำนักงานใหญ่หรือกิจการที่บริษัทแม่ตั้งอยู่	ประยุกต์จาก Laraqui (1998)	มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)
รูปแบบเฉพาะของแต่ละบริษัท	2. ประเภทอุตสาหกรรม หมายถึง กลุ่มของอุตสาหกรรมที่ดำเนินการสำหรับการศึกษานี้จะศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง (หรือกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์) และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	ประยุกต์จาก Laraqui (1998); Trillit (1995)	มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)
	3. ระยะเวลาดำเนินการในไทย หมายถึง ระยะเวลาที่บริษัทเปิดดำเนินการจนถึงปีที่ทำการศึกษา	ประยุกต์จาก Laraqui (1998); Talluri (1998); Trillit (1995)	มาตรวัดอัตราส่วน (Ratio scale)
	4. รูปแบบของการเข้ามาลงทุน หมายถึง Mode ในการเข้ามาลงทุนในประเทศผู้รับทุน เช่น การซื้อหรือควบรวมกิจการ การร่วมค้า (JV) หรือการเข้ามาสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหมด	ประยุกต์จาก Laraqui (1998); Talluri (1998); Trillit (1995)	มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)
มูลค่าการลงทุน	5. มูลค่าการลงทุน หมายถึง มูลค่าการขอรับการส่งเสริมการลงทุนกับคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)	ประยุกต์จาก Laraqui (1998)	มาตรวัดอัตราส่วน (Ratio scale)

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัย	นักวิจัย/ นักวิชาการ
แรงจูงใจการลงทุน โดยตรงจากต่างประเทศ หมายถึง แรงจูงใจหลัก ที่ดึงดูดและทำให้มีการ ไหลเข้าของการลงทุน ทางตรงจากต่างประเทศ ที่เข้ามาลงทุนในประเทศ ผู้รับทุน	1. แสวงหาตลาด หมายถึง บริษัทจะเข้าไปขยายโอกาสในการขาย เพื่อเพิ่มยอดขายและตอบสนองตลาดใหม่หรือเข้าไปทำการผลิตเพื่อ ทดแทนการนำเข้าเพื่อที่จะรักษาตลาดเดิมและเพื่อป้องกันส่วนแบ่ง การตลาดที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว รวมถึงเพื่อที่จะเข้าไปดำเนินการ ผลิตเพื่อสนับสนุนลูกค้าที่เข้าไปดำเนินการในประเทศผู้รับทุน	ประยุกต์จาก Kojima (1973, 1975, 1985); Hood & Young (1979); Farrell et al. (2000); Daniels & Radebaugh (2001); Moosa (2002); Nunnenkamp (2002); Thong (2002); Ali & Guo (2005); Tsen (2005); Rugman et al. (2006); Sangiam (2006); Anh & Thang (2007); อนุชด พงษ์โพธิ์ และสุดา ปิติวรรณ (2008); Dana et al. (2008); Dunning & Lundan (2008); Thanyakhan (2008); Moosa (2009); Ratiphokhin (2011); Boonlua et al. (2012); Holtbrugge & Kreppel (2012); Alam & Shah (2013); Salvatore (2013)
	2. การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน หมายถึง อัตราการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) อัตราการเจริญเติบโตของตลาด ขนาดของตลาด และความต้องการของตลาด รวมถึงเสถียรภาพทาง เศรษฐกิจและระดับในการพัฒนาของภาคเศรษฐกิจของประเทศ ผู้รับทุน	ประยุกต์จาก Farrell et al. (2000); Thong (2002); Sangiam (2006); Thanyakhan (2008); Moosa (2009); Mottaleb & Kalirajan (2010); อภิรัตน์ จิตต์ (2011); Boonlua et al. (2012); Holtbrugge & Kreppel (2012); Negara & Adam (2012); Roy (2012); Rasheed et al. (2012); ศุภศิวิ สุวรรณเกษร (2013)

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัย	นักวิจัย/ นักวิชาการ	ระดับประเภทของ การวัด
แรงจูงใจการลงทุน โดยตรงจาก ต่างประเทศ หมายถึง แรงจูงใจหลักที่ดึงดูด และทำให้มีการไหลเข้า ของการลงทุนทางตรง	3. เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต หมายถึง แรงจูงใจจาก ต้นทุนการผลิตที่ต่ำในประเทศผู้รับทุน เช่น ต้นทุนค่าแรงงาน ต้นทุนของปัจจัยการผลิต และค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรม รวมถึง การมองหาทรัพยากรการผลิตของบริษัทเพื่อสร้างความมั่นคงใน การดำเนินการในประเทศผู้รับทุน	ประยุกต์จาก Heckscher-Ohlin (n.d.); Horst (1972); Hymer (1979), Kindleberger (1970, 1982); Hood & Young (1979); Daniels & Radebaugh (2001); Moosa (2002); Ali & Guo (2005); Dana et al. (2008); Dunning & Lundan (2008); Changwatchai (2010); อภิรัตน์ จิตต์ (2011); Alam & Shah (2013)	มาตราวัดช่วง ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)
จากต่างประเทศที่เข้า มาลงทุนในประเทศ ผู้รับทุน	4. อัตราแลกเปลี่ยน หมายถึง อัตราเมื่อเทียบระหว่างค่าของเงิน สกุลหนึ่ง (เงินสกุลท้องถิ่น) กับหนึ่งหน่วยของเงินสกุลหลัก เช่น ค่าของเงินบาทเทียบกับ 1 หน่วยดอลลาร์สหรัฐ หยวนของจีน เยนของญี่ปุ่น วอนของเกาหลีใต้ หรือยูโรของสหภาพยุโรป และ รวมถึงค่าเงินสกุลท้องถิ่นเมื่อเทียบกับค่าเงินหลักในการซื้อหรือ ขายสินค้า เช่น การนำเข้าวัตถุดิบ การนำเข้าเครื่องจักรในการ ดำเนินงาน และการขายสินค้าที่ผลิตได้ไปยังต่างประเทศ	ประยุกต์จาก Smith (1776); Moosa (2002); Thong (2002); Tsen (2005); อนุชล พงโพธิ์ และสุดา ปีตะวรรณ (2008); อภิรัตน์ จิตต์ (2011); Nurudeen et al. (2011); Ratiphokhin (2011); Rasheed et al. (2012); ศุภศิริ สุวรรณเกษร (2013)	มาตราวัดช่วง ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัย	นักวิจัย/ นักวิชาการ	ระดับประเภทของการวัด
แรงจูงใจการลงทุน โดยตรงจากต่างประเทศ หมายถึง แรงจูงใจหลักที่ ดึงดูดและทำให้มีการไหล เข้าของการลงทุนทางตรง จากต่างประเทศที่เข้ามา ลงทุนในประเทศผู้รับทุน	5. มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล หมายถึง การสร้าง แรงจูงใจจากรัฐบาลในประเทศผู้รับทุนเพื่อดึงดูดนักลงทุนจาก ประเทศผู้ลงทุน จากการเสนอสิทธิประโยชน์หรือผลประโยชน์ ทางภาษี เช่น การยกเว้นหรือการลดภาษีเงินได้นิติบุคคล การ ยกเว้นหรือลดอากรขาเข้าสำหรับการนำเข้าเครื่องจักร วัตถุดิบ และส่วนประกอบต่าง ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์หรือผลประโยชน์ อื่นที่ไม่ใช่ภาษี	ประยุกต์จาก Hood & Young (1979); Daniels & Radebaugh (2001); Dana et al. (2008); Demirhan & Masca (2008); Changwatchai (2010); Holtbrugge & Kreppel (2012); Salvatore (2013)	มาตราวัดช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)
	6. หลีกเลียงอุปสรรคทางการค้า หมายถึง ความพยายามของ บริษัทในการหลีกเลียงอุปสรรคทางการค้าจากการป้องกันการ นำเข้าของรัฐบาลในประเทศผู้รับทุน ทั้งอุปสรรคทางการค้าด้าน ภาษี เช่น ภาษีนำเข้าสินค้าหรือวัตถุดิบ และอุปสรรคทางการค้าที่ มิใช่ภาษี เช่น มาตรฐานผลิตภัณฑ์ โควตาหรือการจำกัดการ นำเข้า	ประยุกต์จาก Hood & Young (1979); Daniels & Radebaugh (2001); Moosa (2002); Ozawa (2005); Changwatchai (2010); Rasheed et al. (2012); Salvatore (2013)	มาตราวัดช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัย	นักวิจัย/ นักวิชาการ	ระดับประเภทของ การวัด
แรงจูงใจการลงทุนโดยตรง จากต่างประเทศ หมายถึง แรงจูงใจหลักที่ตั้งจุดและทำ ให้มีการไหลเข้าของการลงทุน ทางตรงจากต่างประเทศที่เข้า มาลงทุนในประเทศผู้รับทุน	7. เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ หมายถึง ความ พยายามของบริษัทในการมองหาการผลิตในประเทศผู้รับทุนที่ใช้ ต้นทุนน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการผลิตในประเทศผู้ลงทุนเอง หรือเพื่อหนีออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงใน ประเทศผู้ลงทุนและแสวงหาสถานที่ตั้งในการผลิตที่ดีกว่า หรือ มองหาความได้เปรียบด้านต้นทุนและรายได้ในประเทศผู้รับทุน เมื่อเปรียบเทียบกับดำเนินงานในประเทศอื่น และยังรวมถึง เพื่อสร้างการประหยัดจากขนาดและขอบเขตในการดำเนินงานใน ประเทศผู้รับทุน	ประยุกต์จาก Ricardo (1817); Daniels & Radebaugh (2001); Moosa (2002); Ozawa (2005); Rugman et al. (2006); Dunning & Lundan (2008); Ratiphokhin (2011)	มาตราวัดช่วง ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)
	8. ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม หมายถึง การสร้าง ความมั่นใจของบริษัทในการส่งมอบสินค้าและวัตถุดิบระหว่าง ขั้นตอนต่าง ๆ ในการผลิตสินค้า หรือลดต้นทุนและเพิ่มความ สะดวกในการส่งมอบสินค้าไปยังลูกค้า รวมถึงการมองหา ค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมจากการดำเนินการที่น้อยกว่าประเทศ อื่น	ประยุกต์จาก Buckley & Casson (1976); Daniels & Radebaugh (2001); Moosa (2002); Dunning & Lundan (2008); Changwatchai (2010); Gandolfo (2014)	มาตราวัดช่วง ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัย	นักวิจัย/ นักวิชาการ	ระดับประเภทของ การวัด
แรงจูงใจการลงทุน โดยตรงจากต่างประเทศ หมายถึง แรงจูงใจหลักที่ ดึงดูดและทำให้มีการ ไหลเข้าของการลงทุน ทางตรงจากต่างประเทศ	9. แสวงหาทรัพยากร หมายถึง การสร้างความมั่นคงของบริษัทด้าน ทรัพยากรหรือวัตถุดิบในการนำมาใช้ในการดำเนินงาน หรือเพื่อ แสวงหาทรัพยากรที่มีไม่พอในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ เช่น แรงงาน วัตถุดิบ เงินทุน เทคโนโลยี หรือข้อมูล หรือแสวงหาทรัพยากรที่เป็น วัตถุดิบใช้ในการผลิตที่อุดมสมบูรณ์และราคาถูก รวมถึงเพื่อแสวงหา ทรัพยากรทางกายภาพจากแรงจูงใจในการลดต้นทุน	ประยุกต์จาก Smith (1776); Horst (1972); Daniels & Radebaugh (2001); Ozawa (2005); Dana et al. (2008); Dunning & Lundan (2008)	มาตราวัดช่วงประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating scale)
ที่เข้ามาลงทุนในประเทศ ผู้รับทุน	10. โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน หมายถึง แรงจูงใจของบริษัท จากระดับในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศผู้รับทุน เช่น ด้าน การขนส่งและคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ และ โครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนการผลิต เช่น ไฟฟ้า น้ำ และอื่น ๆ รวมถึงความพร้อมด้านการศึกษาของแรงงานในประเทศผู้รับทุน	ประยุกต์จาก Tsen (2005); Anh & Thang (2007); Dana et al. (2008); Nurudeen et al. (2011); Alam & Shah (2013); Salvatore (2013)	มาตราวัดช่วงประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัย	นักวิจัย/ นักวิชาการ	ระดับประเภทของ การวัด
<p>ความเสี่ยงจากคนและ ทุนมนุษย์ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมด้านลบ ของพนักงานที่จะมีผล ต่อการดำเนินงาน ซึ่ง อาจถูกสร้างขึ้นจาก กิจกรรมทั้งภายในหรือ ภายนอกในสถานที่ ทำงาน</p>	<p>1. การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง หมายถึง พนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของบริษัทในประเทศผู้รับทุนมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทั้งในปัจจุบันและคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต</p>	<p>ประยุกต์จาก Aon Hewitt (n.d.b, 2012); Aon Consulting (2008, 2010); Foong & Lim (2011); Wade (2011); Lim (2012, 2013); The Mearie Group (2013)</p>	<p>มาตราวัดช่วงประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating scale)</p>
	<p>2. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน หมายถึง กระบวนการคัดเลือกพนักงานของบริษัทที่มีประสิทธิภาพ เช่น การคัดเลือกพนักงานที่มีประสบการณ์หรือความสามารถที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำงาน ความสามารถของบริษัทในการดึงดูดพนักงานที่มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และรวมถึงความสามารถในการหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับบริษัท</p>	<p>ประยุกต์จาก Aon Hewitt (n.d.b, 2012); Aon Consulting (2008, 2010); Aon One (2010); Foong & Lim (2011); Lim (2012, 2013); The Mearie Group (2013)</p>	<p>มาตราวัดช่วงประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating scale)</p>
	<p>3. การออกจากงานและสมองไหล หมายถึง อัตราการลาออกของพนักงานในบริษัทอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และในตำแหน่งที่สำคัญซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท รวมถึงการย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานไปยังบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน</p>	<p>ประยุกต์จาก Aon Hewitt (n.d.b, 2012); Evans (n.d.); Aon Consulting (2008, 2010); Foong & Lim (2011); Lim (2012, 2013); The Mearie Group (2013)</p>	<p>มาตราวัดช่วงประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating scale)</p>

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัย	นักวิจัย/ นักวิชาการ	ระดับประเภทของ การวัด
ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านลบของพนักงานที่จะมีผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งอาจถูกสร้างขึ้นจากกิจกรรมทั้งภายในหรือ	4. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมระดับความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในการทำงานของพนักงานในบริษัท โดยบริษัทจะมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปรับปรุงสุขภาพและสภาพความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน มีการบังคับใช้กฎระเบียบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเคร่งครัดรวมถึงมีการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยแก่พนักงาน	ประยุกต์จาก Aon Hewitt (n.d.a, 2012); Aon Consulting (2008, 2010); Perkins (2009); Foong & Lim (2011); Wade (2011); The Mearie Group (2013)	มาตราวัดช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)
ภายนอกในสถานที่ทำงาน	5. การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง หมายถึง ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทในการอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถให้กับพนักงาน มีการจัดงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมในการอบรมและพัฒนา มีการสนับสนุนการอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความถนัดของพนักงาน รวมถึงมีการส่งพนักงานไปอบรมด้านเทคนิคและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในต่างประเทศหรือในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่อย่างสม่ำเสมอ	ประยุกต์จาก Aon Hewitt (n.d.b, 2012); Evans (n.d.); Aon Consulting (2008, 2010); Foong & Lim (2011); Lim (2012, 2013); The Mearie Group (2013)	มาตราวัดช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ตัวแปร/ นิยามปฏิบัติการ	ปัจจัย	นักวิจัย/ นักวิชาการ	ระดับประเภทของ การวัด
ความเสี่ยงจากคนและทุน มนุษย์ หมายถึง เหตุการณ์ที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้าน ลบของพนักงานที่จะมีผลต่อ การดำเนินงาน ซึ่งอาจถูก สร้างขึ้นจากกิจกรรมทั้ง ภายในหรือภายนอกใน สถานที่ทำงาน	6. การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทมีความสามารถ ทักษะ ความ เชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ไม่ตรงหรือไม่เหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ รวมถึงขาดความสามารถในการวิเคราะห์หรือใช้ วิจารณญาณในการตัดสินใจ	ประยุกต์จาก Evans (n.d.); Aon Consulting (2008, 2010); องค์การคลังสินค้า (2010); Foong & Lim (2011); Lim (2012, 2013); The Mearie Group (2013)	มาตราวัดช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)
	7. การปลดถ่ายกำลังคน หมายถึง การเลิกจ้างและการปลด เกษียณพนักงาน และค่าใช้จ่าย ข้อจำกัด กฎระเบียบและ กฎหมายในการการเลิกจ้างและปลดเกษียณพนักงาน	ประยุกต์จาก Aon Hewitt (n.d.b, 2012); Aon One (2010); Foong & Lim (2011); Wade (2011); Lim (2012, 2013); The Mearie Group (2013)	มาตราวัดช่วงประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)
ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตกับ ปัจจัยการผลิตที่ใช้	1. ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน หมายถึง ดัชนีของผลผลิตใน ปีปัจจุบันต่อดัชนีของปัจจัยการผลิตของแรงงานในปีปัจจุบัน	ประยุกต์จาก ธนาคารแห่งประเทศไทย (2010); Talluri (1998)	มาตราวัดอัตราส่วน (Ratio scale)
	2. ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานหมายถึงดัชนีของ ผลผลิตในปีปัจจุบันต่อดัชนีชั่วโมงการทำงานของแรงงานในปี ปัจจุบัน	ประยุกต์จาก ธนาคารแห่งประเทศไทย (2010)	มาตราวัดอัตราส่วน (Ratio scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเชิงความคิดเห็นที่ได้จากการ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แปลความหมายเป็นข้อคำถามดังในตารางที่ 3-2 และทำ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะของ องค์กร จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ ประเภทของอุตสาหกรรม ที่บริษัทดำเนินงาน ปีที่บริษัทเข้ามาดำเนินการในประเทศไทย รูปแบบในการเข้ามาลงทุนใน ประเทศไทย มูลค่าการลงทุน และร้อยละของการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ โดยใช้ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบเติมคำในช่วงว่าง (Shot answer)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ จำนวนพนักงานทั้งหมดในบริษัท และมูลค่าผลผลิตที่บริษัทผลิตได้ในปี ค.ศ. 2014 โดยใช้แบบ เติมคำในช่วงว่าง (Shot answer) โดยจะนำข้อมูลมาทำการคำนวณหาผลิตภาพแรงงาน คือ

1. ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) = มูลค่าผลผลิตที่บริษัทผลิตได้ในปี ค.ศ. 2014/ จำนวนพนักงานทั้งหมดในบริษัท
2. ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) = มูลค่าผลผลิตที่บริษัทผลิตได้ในปี ค.ศ. 2014/ จำนวนชั่วโมง การทำงานเฉลี่ยในภาคการผลิต คือ 47.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (สำนักงาน สถิติแห่งชาติ, 2557)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเชิงความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจาก ต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วย การแสวงหาตลาดการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต อัตราแลกเปลี่ยน มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ ประหยัดจาก การขนส่งและการทำธุรกรรม แสวงหาทรัพยากร และโครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน โดย แบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเชิงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ซึ่ง ประกอบด้วย การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การออก จากงานและสมองไหล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ และการปลดปล่อยกำลังคน โดยแบบสอบถามมี จำนวนทั้งสิ้น 26 ข้อ

ข้อคำตอบใน ส่วนที่ 3 และ ส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่มีระดับคะแนนจำนวน 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังที่กำหนดไว้ดังนี้

ใช่ที่สุด	5	คะแนน
ใช่	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
ไม่ใช่	2	คะแนน
ไม่ใช่เลย	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน เมื่อรวบรวม ข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะได้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความรู้สึกหรือความคิดเห็น ซึ่งข้อคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงตามเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า ความกว้างของชั้น} = \frac{(5-1)}{5} = 0.8$$

แปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน แบ่ง ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
ระหว่าง 4.21 - 5.00	สูงมาก
ระหว่าง 3.41 - 4.20	สูง
ระหว่าง 2.61 - 3.40	ปานกลาง
ระหว่าง 1.81 - 2.60	ต่ำ
ระหว่าง 1.00 - 1.80	ต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรง (Validity) และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียดขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรง (Validity)

1.1 ความตรงตามเนื้อหา

ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม ความถูกต้องของโครงสร้างเนื้อหา และความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง โดยทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญจะได้ทำการประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ ประกอบด้วย

สอดคล้อง	=	1	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	0	คะแนน
ไม่สอดคล้อง	=	-1	คะแนน

จากนั้นจึงนำผลจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2553)

$$IOC = \sum R/N$$

เมื่อ

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การแปลความหมายของค่า IOC ที่ได้จากการคำนวณหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามสามารถอธิบายได้ดังนี้

ก. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 ผ่านการตรวจสอบค่าความตรงโดยสามารถนำไปใช้ในการทดสอบก่อนการใช้งานได้ (Try-out)

ข. ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ไม่ผ่านการตรวจสอบค่าความตรงโดยจะต้องนำมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

โดยผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากนักวิชาการ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 1) รองศาสตราจารย์ ดร. อิศระ สุวรรณมล 2) ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ 3) ดร.ภูวรินทร์ นิลรังสี 4) ดร.กฤษ จรินทร์โท 5) และ ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง พบว่า ข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

1.2 ความตรงตามโครงสร้าง

โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามของการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เนื่องจากได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงไว้ก่อน นั่นคือ ตัวแปรสังเกตจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเฉพาะกับตัวองค์ประกอบเองเท่านั้น ในการตัดสินจะเลือกด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ก่อน และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.50 เป็นข้อที่ถือว่าใช้ได้ (สุภมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณภา และรัชณีกุล ภิญญภาณุวัฒน์, 2548) ดังแสดงในตารางที่ ตารางที่ 3-3 และ 3-4

ตารางที่ 3-3 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
แสวงหาตลาด										
เพื่อตอบสนองตลาดใหม่ในประเทศไทยที่เติบโตอย่างรวดเร็ว										0.847
เพื่อทดแทนการนำเข้าและรักษาตลาดเดิมในประเทศไทย										0.616
เพื่อตอบสนองหรือให้บริการลูกค้าที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย										0.646
เพื่อป้องกันส่วนแบ่งการตลาดของบริษัทจากการลงทุนในประเทศไทย										0.588
การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน										
จากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน	0.735									
จากขนาดและอัตราการเจริญเติบโตของตลาดหรือความต้องการในประเทศไทย	0.878									
จากเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในประเทศไทย	0.687									
จากระดับในการพัฒนาของภาคเศรษฐกิจในประเทศไทย	0.789									

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต										
จากต้นทุนค่าแรงงานในประเทศไทย						0.783				
จากต้นทุนของปัจจัยการผลิตในประเทศไทย						0.840				
เพื่อลดต้นทุนและสร้างความมั่นคงในการจัดหาทรัพยากร						0.696				
จากค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมในประเทศไทย						0.632				
อัตราแลกเปลี่ยน										
จากค่าเงินบาทที่อ่อนเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินหลัก									0.685	
จากความสามารถเปรียบเทียบในอัตราแลกเปลี่ยนเมื่อทำการผลิตและส่งออก									0.853	
จากความสามารถเปรียบเทียบในอัตราแลกเปลี่ยนของการนำเข้าวัตถุดิบ และเครื่องจักรในการดำเนินงานในประเทศไทย									0.631	
จากความเข้มแข็งของค่าเงินบาทเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินหลักของโลก									0.659	

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล										
จากสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์ทางด้านภาษีในการดำเนินการในประเทศไทย					0.707					
จากสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่ภาษีในการดำเนินการในประเทศไทย					0.580					
จากการได้รับการยกเว้นหรือลดอากรขาเข้าสำหรับการนำเข้าเครื่องจักร วัตถุดิบ และส่วนประกอบต่าง ๆ					0.909					
จากการได้รับการยกเว้นหรือการลดภาษีเงินได้นิติบุคคลจากรัฐบาลไทย					0.823					
หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า										
เพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางด้านภาษีในการนำเข้าสินค้ามาจำหน่ายในประเทศไทย			0.786							
เพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์ที่บังคับใช้ในประเทศไทย			0.841							
เพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางด้านโควตาหรือการจำกัดการนำเข้าของรัฐบาลไทย			0.840							
เพื่อหลีกเลี่ยงมาตรการปกป้องการนำเข้าวัตถุดิบเข้ามาในประเทศไทย			0.613							

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ										
การผลิตในประเทศไทยมีการใช้ต้นทุนที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่								0.662		
ประเทศไทยมีความได้เปรียบด้านต้นทุนและรายได้เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น								0.744		
เพื่อหนี้ออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่และแสวงหาสถานที่ตั้งที่ดีกว่า								0.750		
เพื่อประหยัดจากขนาดและขอบเขตจากการดำเนินงานในประเทศไทย								0.623		
ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม										
เพื่อความมั่นใจในการส่งมอบสินค้าและวัตถุดิบระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ในการผลิตสินค้า							0.621			
เพื่อลดต้นทุนจากการขนส่งในการส่งมอบสินค้า							0.683			
จากค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมในการดำเนินการน้อยกว่าประเทศอื่น							0.659			
จากความสะดวกในการขนส่งสินค้าในการส่งมอบสินค้าไปยังลูกค้า							0.787			

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
แสวงหาทรัพยากร										
เพื่อสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรหรือวัตถุดิบในการนำมาใช้ในการดำเนินงาน				0.737						
เพื่อแสวงหาทรัพยากรที่มีไม่พอในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ เช่น แรงงาน วัตถุดิบ เงินทุน เทคโนโลยี หรือข้อมูล				0.720						
เพื่อแสวงหาทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบใช้ในการผลิตที่อุดมสมบูรณ์และราคาถูก				0.866						
เพื่อแสวงหาทรัพยากรทางกายภาพจากแรงจูงใจในการลดต้นทุน				0.837						
โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน										
จากระดับในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยรวมของประเทศไทย		0.767								
จากความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ของประเทศไทย		0.628								
จากความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนการผลิต เช่น ไฟฟ้า น้ำ และอื่น ๆ ของประเทศไทย		0.752								
จากความพร้อมด้านการศึกษาของแรงงานในประเทศไทย		0.760								

ตารางที่ 3-4 การวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง (Talent)							
การขาดแคลนกำลังคนในการดำเนินงานของบริษัทปัจจุบัน					0.865		
การขาดแคลนกำลังคนในการดำเนินงานของบริษัทที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต					0.795		
การขาดแคลนพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการดำเนินงานของบริษัท					0.638		
ขาดแคลนพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร					0.595		
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน							
ความสามารถในการดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ เข้ามาทำงานในบริษัท				0.882			
ความสามารถในการหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร				0.912			
กระบวนการคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการจ้างงานของบริษัท				0.681			
การคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง เข้ามาทำงาน				0.626			
การออกจากงานและสมองไหล							
อัตราการลาออกของพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์							0.828
การออกจากงานของพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท							0.604
การย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานไปยังบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน							0.660

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน							
สภาพแวดล้อม ระดับความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในการทำงานของพนักงานในบริษัท	0.793						
โครงสร้างพื้นฐานของบริษัทที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปรับปรุงสุขภาพและสภาพความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	0.840						
การบังคับใช้กฎระเบียบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของบริษัท	0.752						
การส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านความปลอดภัยแก่พนักงานของบริษัท	0.668						
การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง							
การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถให้กับพนักงาน			0.666				
การสนับสนุนการอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความถนัดของพนักงาน			0.761				
การส่งพนักงานไปอบรมเทคนิคและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในต่างประเทศ			0.834				
การจัดงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมในการอบรมและพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน			0.849				
การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ							
ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ของพนักงานไม่ตรงหรือไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน						0.775	
พนักงานไม่มีความสามารถ ขาดทักษะความเชี่ยวชาญ และไม่มีประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ						0.810	
การขาดความสามารถในการวิเคราะห์หรือใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจของพนักงาน						0.647	

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
การปลดปล่อยกำลังคน							
การปลดปล่อยและการเลิกจ้างงานพนักงานทำได้ยาก		0.828					
มีค่าใช้จ่ายสูงในการโยกย้ายและปลดปล่อยกำลังคน		0.837					
มีข้อจำกัดมากในการโยกย้ายและปลดปล่อยกำลังคน		0.789					
มีกฎระเบียบและกฎหมายที่ไม่ยืดหยุ่นในการโยกย้ายและปลดปล่อยกำลังคน		0.748					

หมายเหตุ Extraction method: principal component analysis.

Rotation method: Varimax with Kaiser normalization.

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ในการตรวจสอบความเชื่อมั่นผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha โดยจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์มาช่วยในการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยที่ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยมีลักษณะการประกอบการสอดคล้องกับประชากรกลุ่มตัวอย่างแต่เป็นผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริงเพราะจะมีผลทำให้ประชากรที่เก็บข้อมูลจริงเกิดความเคยชินกับการทำวิจัยได้ ทั้งนี้จากสูตรที่ใช้คำนวณจะเห็นได้ว่าค่า Alpha ขึ้นอยู่กับค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างรายการและจำนวนรายการในมาตรวัด เมื่อค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์สูงขึ้นค่า Alpha จะสูงขึ้นไปด้วย ทั้งนี้ การแปลความหมายค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลนั้น โดยที่การยอมรับค่า Alpha ที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่ามีความถูกต้องและเชื่อถือได้

ตารางที่ 3-5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรง จากต่างประเทศ

ตัวแปร	Cronbach's Alpha (α)
แสวงหาตลาด	.8055
เพื่อตอบสนองตลาดใหม่ในประเทศไทยที่เติบโตอย่างรวดเร็ว	.7283
เพื่อทดแทนการนำเข้าและรักษาตลาดเดิมในประเทศไทย	.7560
เพื่อตอบสนองหรือให้บริการลูกค้าที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย	.7949
เพื่อป้องกันส่วนแบ่งการตลาดของบริษัทจากการลงทุนในประเทศไทย	.7400
การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน	.9155
จากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน	.8736
จากขนาดและอัตราการเจริญเติบโตของตลาดหรือความต้องการในประเทศไทย	.8709
จากเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในประเทศไทย	.9233
จากระดับในการพัฒนาของภาคเศรษฐกิจในประเทศไทย	.8905

ตารางที่ 3-5 (ต่อ)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha (α)
เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต	.8390
จากต้นทุนค่าแรงงานในประเทศไทย	.7703
จากต้นทุนของปัจจัยการผลิตในประเทศไทย	.7585
เพื่อลดต้นทุนและสร้างความมั่นคงในการจัดหาทรัพยากร	.8377
จากค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมในประเทศไทย	.8097
อัตราแลกเปลี่ยน	.7971
จากค่าเงินบาทที่อ่อนเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินหลัก	.7599
จากความสามารถเปรียบเทียบในอัตราแลกเปลี่ยนเมื่อทำการผลิตและส่งออก	.7012
จากความสามารถเปรียบเทียบในอัตราแลกเปลี่ยนของการนำเข้าวัตถุดิบ และ เครื่องจักรในการดำเนินงานในประเทศไทย	.7388
จากความเข้มแข็งของค่าเงินบาทเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินหลักของโลก	.7759
มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล	.8668
จากสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์ทางด้านภาษีในการดำเนินการในประเทศไทย	.8253
จากสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่ภาษีในการดำเนินการในประเทศไทย	.8676
จากการได้รับการยกเว้นหรือลดอากรขาเข้าสำหรับการนำเข้า เครื่องจักร วัตถุดิบ และส่วนประกอบต่าง ๆ	.7969
จากการได้รับการยกเว้นหรือการลดภาษีเงินได้นิติบุคคลจากรัฐบาล ไทย	.8198

ตารางที่ 3-5 (ต่อ)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha (α)
หลักเลียงอุปสรรคทางการค้า	.8712
เพื่อหลักเลียงอุปสรรคทางด้านภาษีในการนำเข้าสินค้ามาจำหน่ายในประเทศไทย	.8337
เพื่อหลักเลียงอุปสรรคทางด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์ที่บังคับใช้ในประเทศไทย	.8370
เพื่อหลักเลียงอุปสรรคทางด้านโควตาหรือการจำกัดการนำเข้าของรัฐบาลไทย	.7648
เพื่อหลักเลียงมาตรการปกป้องการนำเข้าวัตถุดิบเข้ามาในประเทศไทย	.8919
เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ	.8104
การผลิตในประเทศไทยมีการใช้ต้นทุนที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่	.7871
ประเทศไทยมีความได้เปรียบด้านต้นทุนและรายได้เมื่อเปรียบเทียบกับการดำเนินงานในประเทศอื่น	.7028
เพื่อหนี้ออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่และแสวงหาสถานที่ตั้งที่ดีกว่า	.7783
เพื่อประหยัดจากขนาดและขอบเขตจากการดำเนินงานในประเทศไทย	.7760
ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม	.7988
เพื่อความมั่นใจในการส่งมอบสินค้าและวัตถุดิบระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ในการผลิตสินค้า	.7460
เพื่อลดต้นทุนจากการขนส่งในการส่งมอบสินค้า	.6985
จากค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมในการดำเนินการน้อยกว่าประเทศอื่น	.8159
จากความสะดวกในการขนส่งสินค้าในการส่งมอบสินค้าไปยังลูกค้า	.7113

ตารางที่ 3-5 (ต่อ)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha (α)
แสวงหาทรัพยากร	.8287
เพื่อสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรหรือวัตถุดิบในการนำมาใช้ในการดำเนินงาน	.8214
เพื่อแสวงหาทรัพยากรที่มีไม่พอในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ เช่น แรงงาน วัตถุดิบ เงินทุน เทคโนโลยี หรือข้อมูล	.8678
เพื่อแสวงหาทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบใช้ในการผลิตที่อุดมสมบูรณ์และราคาถูก	.7144
เพื่อแสวงหาทรัพยากรทางกายภาพจากแรงจูงใจในการลดต้นทุน	.6965
โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน	.8639
จากระดับในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยรวมของประเทศไทย	.8374
จากความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ของประเทศไทย	.8542
จากความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนการผลิต เช่น ไฟฟ้า น้ำ และอื่น ๆ ของประเทศไทย	.8142
จากความพร้อมด้านการศึกษาของแรงงานในประเทศไทย	.7930

หมายเหตุ N of cases = 30 ชุด

ตารางที่ 3-6 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม ด้านความเสี่ยงจากคนและ
ทุนมนุษย์

ตัวแปร	Cronbach's Alpha (α)
การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง (Talent)	.8322
การขาดแคลนกำลังคนในการดำเนินงานของบริษัทปัจจุบัน	.8103
การขาดแคลนกำลังคนในการดำเนินงานของบริษัทที่คาดว่าจะเกิด ในอนาคต	.7973
การขาดแคลนพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการดำเนินงานของบริษัท	.7610
ขาดแคลนพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร	.7815
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	.8473
ความสามารถในการดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มี ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์เข้ามาทำงานในบริษัท	.8027
ความสามารถในการหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร	.8095
กระบวนการคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการจ้างงานของ บริษัท	.7652
การคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำงาน	.8498
การออกจากงานและสมองไหล	.8578
อัตราการลาออกของพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความ เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์	.7873
การออกจากงานของพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญและส่งผลกระทบ โดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท	.8337
การย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานไปยังบริษัทอื่นในอุตสาหกรรม เดียวกัน	.7772

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha (α)
สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	.8434
สภาพแวดล้อม ระดับความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในการทำงานของพนักงานในบริษัท	.8149
โครงสร้างพื้นฐานของบริษัทที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ ในการปรับปรุงสุขภาพและสภาพความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	.7857
การบังคับใช้กฎระเบียบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของบริษัท	.8011
การส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยแก่พนักงานของบริษัท	.8054
การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง	.8960
การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถให้กับพนักงาน	.8554
การสนับสนุนการอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความถนัดของพนักงาน	.8550
การส่งพนักงานไปอบรมเทคนิคและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในต่างประเทศ	.9368
การจัดงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมในการอบรมและพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน	.8166
การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	.8423
ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ของพนักงานไม่ตรงหรือไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.7435
พนักงานไม่มีความสามารถ ขาดทักษะความเชี่ยวชาญ และไม่มีประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	.7630
การขาดความสามารถในการวิเคราะห์หรือใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจของพนักงาน	.8470

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha (α)
การปลดถ่ายกำลังคน	.8096
การปลดถ่ายและการเลิกการจ้างงานพนักงานทำได้ยาก	.7460
มีค่าใช้จ่ายสูงในการโยกย้ายและปลดถ่ายกำลังคน	.7701
มีข้อจำกัดมากในการโยกย้ายและปลดถ่ายกำลังคน	.7037
มีกฎระเบียบและกฎหมายที่ไม่ยืดหยุ่นในการโยกย้ายและปลดถ่ายกำลังคน	.8090

หมายเหตุ N of cases = 30 ชุด

จากการใช้โปรแกรม SPSS for Windows มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) พบว่าแบบสอบถามในส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 จะได้ค่าในแต่ละข้อคำถามมากกว่า 0.7 กล่าวคือ แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น ผู้จัดทำรายงานวิจัยจึงไม่ได้ตัดคำถามใดออก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และ AMOS วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและมูลค่าการลงทุนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจากการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และผลิตภาพแรงงานจากการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์และผลิตภาพแรงงาน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) t-test และ F-test
4. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรเชิงสาเหตุ และตัวแปรผล โดยใช้โปรแกรม AMOS

4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลวัด (Measurement model) ของแต่ละตัวแปรแฝง (Latent variable)

4.2 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

ผู้วิจัยจะได้ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยดำเนินการดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาตรวจสอบความสอดคล้องกับตัวแบบตามสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว และตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว

2. ดำเนินการปรับตัวแบบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้บ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว และตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว

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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methods research) ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อตรวจสอบปัจจัยตามบริบทของกลุ่มตัวอย่างและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาตัวแปรที่อาจเกี่ยวข้องเพิ่มเติมจากข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ได้โมเดลโครงสร้างที่สมบูรณ์ และการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ซึ่งจะแบ่งผลการวิจัย ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบปัจจัยตามบริบทของกลุ่มตัวอย่าง และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาตัวแปรที่อาจเกี่ยวข้องเพิ่มเติมจากข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ลักษณะทั่วไปขององค์กร
2. ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ
3. ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
4. ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผลผลิตภาพแรงงาน
5. ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาพแรงงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปและมูลค่าการลงทุนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจากการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ลักษณะขององค์กร
3. ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของมูลค่าการลงทุน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และผลผลิตภาพแรงงานจากการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
3. ผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์และผลิตภาพแรงงาน

1. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อผลิตภาพแรงงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรเชิงสาเหตุ และตัวแปรผล

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลวัด (Measurement model) ของแต่ละตัวแปรแฝง (Latent variable)
2. การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบปัจจัยตามบริบทของกลุ่มตัวอย่างและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาตัวแปรที่อาจเกี่ยวข้องเพิ่มเติมจากข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติของบริษัทที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทยเพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะ และแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยในครั้งนี้ และนำข้อค้นพบที่ได้ไปเป็นองค์ประกอบเพิ่มเติมในสมการโครงสร้างหลังจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ลักษณะทั่วไปขององค์กร

ตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปขององค์กร

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
ประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่		
ญี่ปุ่น	10	47.6
สาธารณรัฐประชาชนจีน	1	4.8
เกาหลีใต้	3	14.3
สหภาพยุโรป	3	14.3
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	1	4.8
ไต้หวัน	1	4.8
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	1	4.8
อาเซียน	1	4.8
ประเภทของอุตสาหกรรม		
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า	9	42.9
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	12	57.1
ระยะเวลาดำเนินการในประเทศไทย		
1-5 ปี	4	19.0
6-10 ปี	7	33.3
11-15 ปี	7	33.3
มากกว่า 16 ปี	3	14.3
รูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย		
ควบรวมกิจการ (Mergers)	2	9.5
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	2	9.5
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	2	9.5
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	15	71.4

จากตารางที่ 4-1 แสดงลักษณะองค์การของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ พบว่า มีบริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศ ญี่ปุ่น มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 47.6 รองลงมาประเทศเกาหลีใต้ และสหภาพยุโรป คิดเป็นร้อยละ 14.3 สาธารณรัฐ ประชาชนจีน ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ไต้หวัน สหรัฐอเมริกาและแคนาดา และอาเซียน คิดเป็น ร้อยละ 4.8

ประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และ อุปกรณ์ขนส่ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาเป็น กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 42.9

ระยะเวลาดำเนินการในประเทศไทย พบว่า ดำเนินการในประเทศไทย 6-10 ปี และ 11-15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาดำเนินการในประเทศไทย 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.0 ตามลำดับ โดยมีบริษัทที่ดำเนินการในประเทศไทยมากกว่า 16 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.3

รูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย พบว่า มีรูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย แบบลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมา รูปแบบ การเข้ามาลงทุนในประเทศไทย ควบรวมกิจการ (Mergers) ซื้อกิจการ (Acquisitions) และกิจการ ร่วมค้า (Joint venture) คิดเป็นร้อยละ 9.5

2. ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

ตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 1	ประเทศไทยมีระบบการขนส่งและการคมนาคมที่ดีเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในแถบเดียวกัน ⁸ มีโครงการสร้างระบบคมนาคมที่เชื่อมโยงกัน ¹⁰ มีการส่งเสริมการลงทุนต่าง ๆ ⁵ และแรงงานมีประสิทธิภาพและค่อนข้างมั่นคงกว่าประเทศในแถบเดียวกัน ⁷ อีกอย่างคือ ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ทำให้ช่วยได้มาก ⁵
คนที่ 2	ประเทศไทยเป็นประเทศที่มั่นคงและมีแนวโน้มไปในทิศทางบวกมากกว่าประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างอื่น ² และประเทศไทยมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม ¹⁰

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 3	ได้รับส่งเสริมการลงทุน ⁵ ต้นทุนการผลิตต่ำกว่าบริษัทแม่ ⁷ การขนส่ง ⁸ และสาธารณูปโภค ¹⁰
คนที่ 4	ในประเทศไทยตลาดมีการขยายตัวตัวอย่างต่อเนื่อง ¹ และได้รับการส่งเสริมการลงทุน จึงนำเข้าวัตถุดิบและเครื่องจักรมาดำเนินงานได้สะดวก ⁵ เลยมาตั้งฐานการผลิตเพื่อที่จะตอบสนองลูกค้าให้รวดเร็วขึ้น ¹
คนที่ 5	ทิศทางการขยายตัวผลิตภัณฑ์ของลูกค้ามีแนวโน้มขยายขึ้นทำให้ตัดสินใจมาลงทุนในประเทศไทย ¹ และการผลิตในประเทศไทยมีต้นทุนน้อยกว่าผลิตที่บริษัทแม่ ⁷
คนที่ 6	ตลาดยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ¹ ระบบการคมนาคมและค่าดำเนินการในการดำเนินงานเป็นที่จูงใจต่อนักลงทุน ⁸
คนที่ 7	ทิศทางการดำเนินการของบริษัทลูกค้ามีแนวโน้มขยายตัวขึ้น ¹ บริษัทแม่จึงตัดสินใจเข้ามาลงทุนในประเทศไทย อีกอย่างคือต้นทุนต่ำกว่าผลิตในบริษัทแม่แล้วส่งออก ⁷
คนที่ 8	บริษัทของเรามองหาประเทศที่จะเป็นฐานการผลิตเพื่อตอบสนองลูกค้าจึงได้เลือกประเทศไทยเป็นฐานการผลิต ¹ จากเหตุผลหลักคือมีการส่งเสริมการลงทุนจากบีโอไอให้กับบริษัทต่างชาติ ⁵ ทำให้สามารถนำเข้มนำเข้าวัตถุดิบและเครื่องจักรมาใช้ในการผลิตมีต้นทุนที่ต่ำลง ⁷
คนที่ 9	บริษัทเข้ามาตั้งฐานการผลิตในประเทศไทยก็เพราะว่าเพื่อให้สินค้าที่ผลิตสอดคล้องกันกับความต้องการของลูกค้าในประเทศไทย ¹
คนที่ 10	ประเทศไทยเหมาะและมีทรัพยากรที่พร้อมสำหรับการลงทุนของบริษัทต่างชาติ ⁹ นอกจากนั้นการประกาศเขตเศรษฐกิจเสรีอาเซียน AFTA ในปี ค.ศ. 2003 ก็ยังเป็นโอกาสที่ดีในการวางแผนการผลิตในประเทศไทย
คนที่ 11	บริษัทเข้ามาดำเนินงานและตั้งฐานการผลิตในประเทศไทยเนื่องจากต้องการตอบสนองลูกค้าที่เข้ามาดำเนินงานในประเทศไทย ¹ สินค้าที่ผลิตต้นทุนต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลิตในบริษัทแม่ ⁷ และได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐบาลไทย ⁵

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 12	บริษัทได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลไทยเช่น การส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (บีโอไอ) ⁵ ค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่ไม่สูงมากเมื่อเทียบกับผลิตในบริษัทแม่ ³ และตลาดในประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ¹
คนที่ 13	บริษัทของลูกค้าได้เข้ามาดำเนินการในประเทศไทยก่อนหน้านี้แล้วและเพื่อที่จะตอบสนองของลูกค้าและไม่เพื่อไม่ให้สูญเสียตลาดจึงต้องเข้ามาสนับสนุนการขายโดยการเข้ามาดำเนินการผลิตในประเทศไทย ¹ ซึ่งสามารถทำให้ต้นทุนลดลงได้เมื่อเปรียบเทียบกับการผลิตในบริษัทแม่ ⁷
คนที่ 14	ได้รับการสนับสนุนการลงทุนจากรัฐบาลไทย (บีโอไอ) จึงทำให้เลือกที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทย โดยจะมีสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีในการนำเข้าวัตถุดิบและเครื่องจักรในการสนับสนุนการผลิต ⁵
คนที่ 15	ที่บริษัทตัดสินใจเข้ามาลงทุนในประเทศไทยก็เพราะสามารถสนับสนุนลูกค้าที่เข้ามาดำเนินการในไทยก่อนหน้านี้ ¹ และยังมีโอกาสในการขยายตลาดในประเทศไทยได้อีกเนื่องจากยังมีบริษัทที่มีลักษณะสินค้าคล้ายกับลูกค้าเดิมอยู่หลายบริษัท ¹
คนที่ 16	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บริษัทสร้างฐานการผลิตในประเทศไทยคือแรงงานในประเทศไทยมีเพียงพอและค่าแรงต่ำเมื่อเทียบกับในบริษัทแม่ ³ เพื่อตอบสนองลูกค้าที่ย้ายเข้ามาตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย ¹ และประเทศไทยมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี ¹⁰ มีแรงงาน ³ และการคมนาคมที่พร้อม ⁸ และค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน ³ การขนส่ง ⁸ ฯลฯ ที่ต่ำเมื่อเทียบกับการผลิตในบริษัทแม่ ⁷
คนที่ 17	ประเทศไทยเป็นตลาดที่สำคัญมาก เทียบกับประเทศอื่นแถบ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ¹ และรัฐบาลไทยเองยังมีนโยบาย สนับสนุนและส่งเสริมการลงทุน ⁵ ประเทศไทยเองมีตลาดใหญ่ ๆ ที่บริษัทมีโอกาสในการขายให้ลูกค้าหลาย ๆ บริษัทที่มีการผลิตที่เน้นการส่งออก และประเทศไทยยังมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับการลงทุนของบริษัทต่างชาติ ¹⁰

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 18	ปัญหาเรื่องวัตถุดิบในประเทศไทยมีน้อย ⁹ และสามารถส่งงานให้ลูกค้าได้ตามเวลา ¹ มีการส่งเสริมการลงทุนจึงไม่มีปัญหาเรื่องการนำเข้าวัตถุดิบและการผลิตเพื่อส่งออก ⁵ เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในแถบเดียวกัน และประเทศไทยมีความเหนือกว่าไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างพื้นฐานหรือเรื่องอื่น ๆ ¹⁰ และบริษัทก็ยังได้เข้ามาดำเนินการในประเทศไทยเพื่อตอบสนองลูกค้าได้อย่างไม่มีปัญหา ¹
คนที่ 19	ได้รับการร้องขอจากลูกค้าซึ่งมีฐานการผลิตรถยนต์อยู่ในประเทศไทยอยู่ก่อนแล้วเพื่อความสะดวกในการจัดการเรื่องห่วงโซ่อุปทาน ¹ และราคาของสินค้า เนื่องจากได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐบาลไทยในการนำเข้าวัตถุดิบ และเครื่องจักร ⁵ ต้นทุนก็ต่ำกว่าที่ผลิตในบริษัทแม่ ⁷
คนที่ 20	ตอนที่บริษัทได้ตัดสินใจเข้ามาเปิดดำเนินการในไทยนั้นตลาดในไทยค่อนข้างจะเติบโตอย่างรวดเร็ว ¹ และการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐบาล ⁵ ก็เป็นส่วนสำคัญเพราะบริษัททำการผลิตเพื่อทำการส่งออกมากกว่าร้อยละ 80 การส่งเสริมการลงทุนจึงเป็นประโยชน์อย่างมากในเรื่องของ อุปสรรคทางด้านภาษีต่าง ๆ ⁵ อีกทั้งมีบริษัทผู้รับจ้างช่วงที่พร้อมสำหรับการผลิต ³ ค่าแรงที่ไม่สูงมากนักในขณะนั้น ³ รวมทั้งประเทศไทยมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาคเดียวกัน ¹⁰
คนที่ 21	ในประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และมีทำเลที่ตั้งที่ง่ายในการจัดหาสินค้าในเอเชีย (ง่ายต่อการเข้าถึงจีนและญี่ปุ่น) มีโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งที่ดี ⁸ ระดับการศึกษาของคนไทยอยู่ในระดับที่ดีสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ คนไทยมีความเชี่ยวชาญในบางอุตสาหกรรมเช่นฉีดพลาสติก และมีแรงจูงใจจากรัฐบาลสำหรับการดำเนินงานในประเทศไทย (ส่งเสริมการลงทุนจาก BOI) ⁵

หมายเหตุ ¹แสวงหาตลาด ²การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน ³เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต ⁴อัตราแลกเปลี่ยน ⁵มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล ⁶หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า ⁷เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ ⁸ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม ⁹แสวงหาทรัพยากร ¹⁰โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน

การวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ จากผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติแสดงความคิดเห็น จำนวน 21 คน โดยสามารถสังเคราะห์ความคิดเห็นได้ในตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 สังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติสำหรับองค์ประกอบแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

ความคิดเห็น	จำนวนความคิดเห็น (คน)	ร้อยละ
1. แสวงหาตลาด	15	71.4
2. การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน	1	4.8
3. เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต	3	14.3
4. อัตราแลกเปลี่ยน	0	0.0
5. มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล	12	57.1
6. หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า	0	0.0
7. เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ	9	42.9
8. ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม	5	23.8
9. แสวงหาทรัพยากร	2	9.5
10. โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน	7	33.3

จากตารางที่ 4-3 ตารางสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติสำหรับองค์ประกอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับ แสวงหาตลาด อยู่ในอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมา ได้แก่ มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 57.1 เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ คิดเป็นร้อยละ 42.9 โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 23.8 เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต คิดเป็นร้อยละ 14.3 แสวงหาทรัพยากร อยู่ในอันดับสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 9.5 การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน คิดเป็นร้อยละ 4.8 อัตราแลกเปลี่ยน และหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า คิดเป็นร้อยละ 0

3. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 1	ประเทศไทยมีประเด็นที่มีสาเหตุจากการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ ¹ ทำให้บริษัทสรรหาคนมีฝีมือและทักษะมาทำงานได้ยาก ² โดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็กหาคนที่ตรงกับความต้องการยากมาก และมีผลกระทบต่อบริษัท พอเข้ามาทำงานได้ไม่นานก็ออก ³
คนที่ 2	ปัจจัยที่สำคัญ คือ พนักงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานยังไม่เพียงพอ ¹ ทำให้การจ้างงานเพื่อให้ได้คนที่ตรงกับงานทำได้ยาก ² และสถาบันอบรมที่จะสามารถอบรมในสิ่งที่ภายในบริษัทต้องการยังไม่เพียงพอ ⁵ ทำให้บริษัทขาดพนักงานที่มีทักษะที่ตรงกับบริษัทต้องการ ¹
คนที่ 3	ผลกระทบที่สำคัญที่เกิดขึ้นอยู่ในขณะนี้คือการขาดแคลนแรงงานฝีมือที่ตรงกับที่บริษัทต้องการ ¹ การหาพนักงานที่มีทักษะก็ยาก ² เข้ามาแล้วบางครั้งก็ออกไปหางานใหม่ ³
คนที่ 4	การหาพนักงานที่เข้ามาแล้วทำงานได้เลยยากเข้ามาแล้วบางครั้งก็มีความรู้ไม่พอกับการทำงานในตำแหน่งนั้นบางครั้งพนักงานก็ขาดการรับผิดชอบงานของตัวเอง ⁶
คนที่ 5	ขาดแคลนแรงงานฝีมือและความไม่คงที่ของค่าแรง ¹ บริษัทมีการผลิตไม่เท่ากันในแต่ละเดือนจึงมีปัญหาในการปลดถ่ายคนออกในฤดูกาลที่มีการผลิตน้อยอยู่พอสมควร ⁷ และยังมีความเสี่ยงเรื่องทักษะและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน ความสามารถของพนักงานที่รับเข้ามายังไม่พอ ⁶
คนที่ 6	มีปัญหาจากการลาออกและการเปลี่ยนงาน ³ มีความบกพร่องในด้านการฝึกฝน ความรับผิดชอบ ความสามารถทางด้านเทคนิค ระดับการศึกษารวมทั้งความสามารถของแรงงานเอง ⁵ เข้ามาทำงานแล้วก็ออกบ่อย ³

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 7	ปัญหาเรื่องขาดแรงงานพนักงานที่มีทักษะยังเป็นประเด็นที่ยังควบคุมได้ยากมากที่สุด ¹ ส่วนเรื่องค่าแรงก็เป็นประเด็นปัญหาใหญ่จากเหตุการณ์น้ำท่วมใหญ่ทำให้โรงงานใหญ่ ๆ พากันย้ายมาตั้งในภาคตะวันออก ทำให้มีปัญหาแรงงานฝีมือ ขาดแคลนและการสรรหาพนักงานเป็นเรื่องที่ยาก ² มีผลกระทบกับค่าแรงในการจ้างงานพนักงานที่สูงเนื่องจากต้องแข่งขันกับบริษัทอื่นทำการจัดการบริหารค่าแรงเป็นเรื่องที่ยากมาก
คนที่ 8	ตอนนี้คิดว่ามี 3 ปัญหาด้วยกันคือ (1) การขาดแรงงานฝีมือและมีทักษะ ¹ ยังขาดความเข้าใจและการใช้ความสามารถของตนกับงานได้เต็มที่ เช่น มีความสามารถแต่ไม่สามารถจบงานให้ได้ในเวลาที่กำหนดและ ละเอียดความพยายามลงง่าย ๆ ⁶ (2) การรับสมัครคน ² และการลาออก ³ (3) ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์การทำงาน เมื่อประสบปัญหาจะสามารถใช้กลยุทธ์มาจัดการได้งานที่ได้ก็จะมีผลลัพธ์ที่ดี พนักงานเหล่านี้จะมองงานออกว่าต้องใช้เวลา ใช้คนอย่างไร จึงจะเสร็จตามวันเวลาที่วางแผนไว้ แต่ถึงกระนั้นจะขาดเรื่องการพัฒนาตนเอง ⁶
คนที่ 9	การถ่ายทอดเทคนิคและวิธีการทำงานของจากบริษัทแม่ต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากพนักงานขาดทักษะความรู้ความชำนาญในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ⁶ หาพนักงานที่ตรงกับงานและสามารถเข้ามาทำงานได้เลยยาก ²
คนที่ 10	การขาดพนักงานที่มีทักษะและเชี่ยวชาญมาสนับสนุนการทำงาน ¹ และมีอัตราการลาออกของพนักงานสูงทำให้เกิดผลกระทบกับการดำเนินงานมาก ³ พนักงานอยู่ไม่ทน ³
คนที่ 11	การสรรหาแรงงานที่มีฝีมือและทักษะทำได้ยาก ² และทำให้บางครั้งความรู้ความสามารถไปไม่ทันเทคโนโลยีที่บริษัทมีเพราะอย่างที่ทราบกันว่าเทคโนโลยีตอนนี้ไปเร็วมากแต่พนักงานบางครั้งก็ตามไม่ทัน ⁶

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 12	ขาดแรงงานที่มีฝีมือในตลาดแรงงานตอนนี้และไม่สามารถเติมเต็มตำแหน่งที่ว่างด้วยพนักงานที่มีทักษะได้ ¹ และยังมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ³ การปลดพนักงานที่เป็นส่วนเกินนั้นทำได้ค่อนข้างยากในสถานการณ์ที่บริษัทไม่มียอดการผลิต ⁷
คนที่ 13	มีการลาออกของพนักงานบ่อย ³ และยังมีขาดแรงงานที่มีทักษะ ¹ การทำงานของพนักงานจะอยู่ไม่นานทำให้ต้องสรรหาพนักงานบ่อย ³ และหาพนักงานที่มีทักษะที่ตรงกับตำแหน่งงานยากมาก ²
คนที่ 14	หาพนักงานได้ยากเพราะเวลาบริษัทจะหาพนักงานเข้ามาทำงานก็อยากจะทำเข้ามาแล้วทำงานได้เลยแต่ตอนนี้การหาพนักงานให้ได้ตามที่ต้องการยาก ⁵
คนที่ 15	การสรรหาพนักงานที่มีทักษะหายาก ² และไม่เหมาะสมกับงานที่ทำในบริษัท พนักงานยังสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อนมากนัก โดยสรุปก็คือทักษะของพนักงานยังน้อยอยู่สำหรับการปฏิบัติงานในบริษัท ⁶
คนที่ 16	การรักษาพนักงานที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญทำได้ยาก ³ ปัญหาด้านพนักงานขาดทักษะในงานก็เป็นเรื่องใหญ่อยู่ในปัจจุบัน ⁶
คนที่ 17	บริษัทจำเป็นต้องรักษาพนักงานที่มีความสำคัญไว้โดยเฉพาะที่เป็นอุตสาหกรรมผลิต เนื่องจากตอนนี้มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง บริษัทยังมีความลำบากในการรักษาพนักงานเอาไว้เพราะอัตราการลาออกเพื่อไปทำงานในบริษัทอื่นสูง ³
คนที่ 18	พนักงานยังขาดทักษะ ประสิทธิภาพ ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบงานไม่ค่อยใส่ใจ ⁶ นอกจากนี้ยังขาดการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ทักษะการแก้ปัญหา ⁶
คนที่ 19	ยากในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับบริษัท ² (ด้วยค่าจ้างที่สมเหตุสมผล) โดยเฉพาะในระดับผู้จัดการและหัวหน้างาน และก็คาดว่าจะมีความเสี่ยงจากสถานการณ์ตลาดแรงงานตึงตัวในอนาคตและอาจจะมีอัตราการลาออกสูง ³ อันเนื่องมาจากการเข้ามาลงทุนของบริษัทต่างชาติในพื้นที่สูงขึ้น อีกปัญหา คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะโดยเฉพาะ ทักษะการจัดการและทางเทคนิค ¹

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 20	ที่ผ่านมาปัญหาหลัก ๆ มีอัตราการลาออกค่อนข้างสูง ³ จึงจำเป็นต้องสรรหาพนักงานใหม่อยู่บ่อยครั้งและพนักงานใหม่ที่เข้ามานั้นก็ยังมีทักษะไม่พอกับความต้องการของบริษัท ⁶ การหาพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับบริษัทนั้นหายากในตลาดแรงงาน ²
คนที่ 21	มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ³ ซึ่งเป็นความเสี่ยงและยากลำบากสำหรับบริษัท เพราะหมายถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาผู้คนใหม่ ๆ (ในช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมพนักงานก็ไม่สามารถที่จะทำงานของ แต่ก็มีความคุ้มค่า) นอกจากนี้ยังมีความเสี่ยงจากความผิดพลาดในการสรรหาพนักงานใหม่ ² (ซึ่งหมายถึงบริษัทได้ลงทุนพลังงาน เวลา และเงินในการฝึกอบรมพนักงานที่สรรหาเข้ามาผิด) มันไม่ง่ายในการสรรหาพนักงานที่เหมาะสมกับบริษัท ² แต่จากประสบการณ์การทำงานในไทยก็เห็นว่าบุคคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และคนไทยมีทัศนคติที่ดี

หมายเหตุ ¹ การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ² การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ³ การออกจากงานและสมองไหล ⁴ สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ⁵ การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ⁶ การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ⁷ การปลดปล่อยกำลังคน

การวิเคราะห์องค์ประกอบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ จากผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติที่แสดงความคิดเห็น จำนวน 21 คน โดยสามารถสังเคราะห์ความคิดเห็นได้ในดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 สังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติสำหรับองค์ประกอบ
ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ความคิดเห็น	จำนวนความคิดเห็น (คน)	ร้อยละ
1. การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง	10	47.6
2. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	13	61.9
3. การออกจากงานและสมองไหล	12	57.1
4. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	0	0.0
5. การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง	0	0.0
6. การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	10	47.6
7. การปลดปล่อยกำลังคน	2	9.5

จากตารางที่ 4-5 ตารางสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติ
สำหรับองค์ประกอบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับ การสรรหาและ
การคัดเลือกพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมา ได้แก่ การออกจากงานและสมองไหล คิดเป็น
ร้อยละ 57.1 การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง และการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ
คิดเป็นร้อยละ 47.6 การปลดปล่อยกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และ การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง
และสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 0

4. ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผลิตภาพแรงงาน

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผลิตภาพแรงงาน

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 1	สำหรับในบริษัทถือว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพราะอุตสาหกรรมที่เราผลิตจะเป็น การผลิตด้วยเครื่องจักร ¹ (เครื่องฉีดพลาสติก) ส่วน ใหญ่จึงใช้คนไม่มากส่วนที่ อาจจะใช้คนมากขึ้นก็มีในส่วนของประกอบแต่ก็ไม่ได้มีประเด็นปัญหาของ ผลิตภาพมากนักถ้าจะมีก็อาจจะขาดแคลนพนักงานที่มีทักษะบ้างในช่วงฤดู การผลิตที่มาก ²

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 2	บริษัทเรามีงานที่หลากหลายทั้งรับจ้างผลิต ประกอบ และมีงานที่ใช้เทคโนโลยีที่ค่อนข้างสูง ¹ ด้านผลิตภาพนั้นก็อยู่ในเกณฑ์ที่ยังยอมรับได้ แต่คิดว่ายังสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ซึ่งอาจจะต้องหาพนักงานที่มีทักษะเข้ามาเพิ่ม ²
คนที่ 3	คิดว่าน่าจะพัฒนาเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้อีกเนื่องจากการทำงานในบริษัทส่วนใหญ่จะใช้เครื่องจักรมากกว่าการใช้คนในการผลิต ¹ (ขึ้นรูปเหล็ก) ถ้ามีพนักงานที่เก่งด้านเทคนิคและทางด้านวิศวกรรมมาก ๆ เพื่อทำการปรับปรุงสายการผลิตก็น่าจะสามารถลดคนได้อีก ²
คนที่ 4	บริษัทผลิตชิ้นส่วนที่เป็นเหล็กและโลหะทั้งหมด โดยใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย ¹ และจะต้องมีพนักงานที่มีทักษะสูง ² ในการควบคุมเครื่องจักรก็คิดว่าผลิตภาพแรงงานไม่น่าจะมีปัญหาเพราะมีบุคลากรน้อยอยู่แล้ว
คนที่ 5	ผลิตภาพแรงงานของเราน่าจะปรับปรุงให้สูงขึ้นอีกได้ และบริษัทมีแผนว่าจะลงทุนเครื่องจักรมาเพิ่มแทนการใช้กำลังคน ¹ และสามารถเพิ่มผลิตภาพของบริษัทได้ เพราะหาคนที่มีทักษะยากมาก และค่าแรงก็เพิ่มสูงขึ้นด้วย
คนที่ 6	สินค้าที่บริษัทผลิตจะเป็นชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (คาปาซิเตอร์) ซึ่งก็จำเป็นที่ต้องใช้พนักงานจำนวนมากผลิตภาพแรงงานจึงไม่มากนักเมื่อเทียบกับการผลิตสินค้าประเภทอื่น หากคนที่มีทักษะเข้ามาทำงานยาก ²
คนที่ 7	ผลิตภาพแรงงานในบริษัทก็ถือว่าดีเพราะส่วนมากก็จะใช้เครื่องจักรในการผลิตส่วนใหญ่ ¹ จะมีพนักงานไม่กี่คนที่ทำการควบคุมเครื่องจักรเท่านั้นจึงต้องใช้พนักงานที่ต้องมีทักษะพอสมควร ²
คนที่ 8	บริษัทคิดจะปรับปรุงผลิตภาพแรงงานอย่างต่อเนื่องแต่ก็ยังมีอุปสรรคเรื่องคนอยู่บ้างเพราะสินค้าที่บริษัทผลิตจะต้องใช้ทักษะของพนักงานเพื่อให้ผลิตได้เร็วและไม่เกิดของเสีย ² อีกประเด็นคือพนักงานมีอัตราการลาออกบ่อย ³ จึงเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ยากเพราะต้องมีการอบรมพัฒนาพนักงานใหม่ขึ้นมาอีก

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 9	บริษัทเราผลิตสินค้าที่ต้องอาศัยเครื่องจักรและคนจำนวนมาก ¹ (แผงวงจรไฟฟ้า) ถ้าจะปรับปรุงให้ผลิตภาพแรงงานดีขึ้นก็จะต้องปรับปรุงทักษะของพนักงานด้วย ² เพื่อควบคุมเครื่องจักรและไม่ให้เกิดของเสีย เพราะส่วนของเครื่องจักรในบริษัทจะเป็นเครื่องจักรที่ใหม่และทันสมัยแต่ก็ต้องมีพนักงานที่ทำการบำรุงรักษา
คนที่ 10	ผลิตภาพแรงงานโดยรวมยังต้องมีการปรับปรุงอยู่ในส่วนของการประกอบเพราะต้องใช้พนักงานจำนวนมาก ซึ่งบริษัทมีแผนในการลงทุนเกี่ยวกับเครื่องจักรอยู่ ¹ ในส่วนของสายงานเครื่องฉีดพลาสติกตอนนี้ดีอยู่แล้วเพราะเครื่องจักรเพราะใช้พนักงานไม่มากซึ่งส่วนมากจะเป็นพนักงานที่ต้องใช้ทักษะ ² แต่ถ้าอัตราการลาออกสูงก็มีปัญหาอยู่บ้างเพราะเครื่องจักรเสียก็ใช้เวลาซ่อมนาน ³
คนที่ 11	เมื่อเทียบกับบริษัทแม่แล้วผลิตภาพแรงงานในประเทศไทยอยู่ประมาณ ร้อยละ 90 ซึ่งก็ถือว่ายอมรับได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งคิดว่าอาจจะต้องพนักงานเพิ่มพนักงานที่มีทักษะอีกซักกระยะก็น่าจะมีผลิตภาพแรงงานเท่ากับบริษัทแม่ ²
คนที่ 12	บริษัทผลิตสินค้าหลากหลายเพื่อสนับสนุนลูกค้า (ฉีดพลาสติก ขึ้นรูปเหล็ก และประกอบ) จึงมีการจ้างพนักงานที่มีทักษะหลากหลายเข้ามาทำงานซึ่งถ้าพนักงานมีทักษะหลาย ๆ ด้านก็น่าจะเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ดีขึ้น ซึ่งตอนนี้ก็คิดว่ายังปรับปรุงผลิตภาพแรงงานได้เพิ่มขึ้นอีก ²
คนที่ 13	ถ้าเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานกับบริษัทแม่การผลิตในประเทศไทยอยู่ประมาณ ร้อยละ 70 ซึ่งเกิดจากความแตกต่างจากประสิทธิภาพของเครื่องจักรและอัตราการลาออกของพนักงานสูง ³ จึงทำให้ต้องอบรมพนักงานใหม่และสรรหาพนักงานใหม่อยู่เรื่อย ๆ
คนที่ 14	ผลิตภาพแรงงานในบริษัทยังต่ำอยู่เพราะพนักงานใหม่ ๆ ไม่มีความรู้มากก็จะทำงานได้ในกระบวนการง่าย ๆ บริษัทจึงต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้พนักงานทำงานได้ในหลาย ๆ ด้าน ²

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 15	ผลิตภาพแรงงานยังไม่น่าพอใจการปรับปรุงผลิตภาพโดยรวมของบริษัททำได้ยากเนื่องจากความไม่แน่นอนและคงที่ของผลิตภาพแรงงาน เช่นหาพนักงานยาก และถ้าหาได้ก็ไม่ค่อยมีทักษะเท่าที่ควร ² ซึ่งบริษัทตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะต้องเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ได้ร้อยละ 10 ภายในปีหน้า
คนที่ 16	โดยภาพรวมแล้วผลิตภาพแรงงานเป็นที่น่าพอใจถึงจะไม่เท่ากับในบริษัทแม่ก็ตาม ซึ่งบริษัทก็พยายามเพิ่มผลิตภาพแรงงานจากการฝึกฝนพนักงานให้มีทักษะมากขึ้น ² รวมทั้งปรับปรุงและลงทุนกับเครื่องจักรใหม่ ๆ ¹
คนที่ 17	บริษัทจะมีการผลิตที่มีความผันผวนมากตามฤดูกาลทำให้ผลิตภาพแรงงานก็มีความผันผวนเช่นกันโดยเฉพาะช่วงที่มีการผลิตมากซึ่งจะต้องสรรหาพนักงานเพิ่มและต้องมีการอบรมใหม่อยู่เรื่อย ๆ เพราะอัตราการลาออกก็ยังสูงอยู่ ³
คนที่ 18	การผลิตงานขั้นตอนที่ซับซ้อน พนักงานจะขาดทักษะจึงมีผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานอยู่บ้าง ² แต่เมื่อเทียบกับบริษัทในสาขาประเทศอื่นของบริษัทผลิตภาพแรงงานในประเทศไทยยังสามารถยอมรับได้อยู่
คนที่ 19	สถานการณ์ค่อย ๆ ดีขึ้นในช่วงสองปีที่ผ่านมาตั้งแต่เริ่มเปิดดำเนินการการผลิตของโรงงาน ซึ่งคิดว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าสามารถรักษานักงานเอาไว้ได้ ³
คนที่ 20	ผลิตภาพแรงงานของบริษัทถือว่าเป็นที่น่าพอใจถ้าเทียบกับบริษัทสาขาที่ตั้งอยู่ในประเทศอื่น คิดว่าสามารถจะเพิ่มผลิตภาพแรงงานของบริษัทได้อีก จากการปรับปรุงและลงทุนในเครื่องจักรใหม่ ¹ และมีการเพิ่มทักษะพนักงานให้มีศักยภาพมากขึ้น ²
คนที่ 21	บริษัทมีความผันผวนอย่างมีนัยสำคัญในปัจจุบันเนื่องจากของกิจกรรมในช่วงเวลาที่ผ่านมา จึงยากในการประเมินผลิตภาพแรงงาน แต่จากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมามีบริษัทต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย มีการเพิ่มผลผลิตแรงงานที่มีความสำคัญ จากปัจจัยหลัก คือมุ่งการลงทุนในการผลิตและการใช้เครื่องจักรในการผลิต ¹ พัฒนาทักษะของพนักงาน แทนที่แรงงานฝีมือจากต่างประเทศ ²

หมายเหตุ ¹ การผลิตด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยี ² พนักงานที่มีทักษะ ³ การลาออกของพนักงาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบการปรับปรุงผลิตภาพแรงงาน จากผู้บริหารระดับสูง ชาวต่างชาติที่แสดงความคิดเห็น จำนวน 21 คน โดยสามารถสังเคราะห์ความคิดเห็นได้ในดัง ตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 สังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติสำหรับองค์ประกอบการปรับปรุงผลิตภาพแรงงาน

ความคิดเห็น	จำนวนความคิดเห็น (คน)	ร้อยละ
1. การผลิตด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยี	11	52.4
2. พนักงานที่มีทักษะ	17	81.0
3. ลดการลาออกของพนักงาน	5	23.8

จากตารางที่ 4-7 ตารางสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติ สำหรับองค์ประกอบการปรับปรุงผลิตภาพแรงงาน พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับ พนักงานที่มีทักษะ คิดเป็นร้อยละ 81.0 รองลงมา ได้แก่ การผลิตด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 52.3 และลดการลาออกของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 1	ยังขาดพนักงานในกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน ¹ ซึ่งถ้าปฏิบัติงานผิดพลาดก็ต้องแก้ไขใหม่ทำให้สูญเสียเวลาในการทำงาน และมีค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างที่มากตามขึ้นมาด้วย
คนที่ 2	ไม่มีความความคงที่ของผลิตภาพแรงงานในการทำงานทำให้ได้งานที่ไม่มีคุณภาพเนื่องมาจากพนักงานขาดทักษะในการทำงาน ⁶
คนที่ 3	พนักงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญต่ำก็จะทำให้บริษัทมีผลิตผลที่ต่ำตามไปด้วย ⁶

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 4	ความไม่คงที่ของแรงงานมีผลจาก การขาดทักษะและประสิทธิภาพในการผลิตต่ำ ทำให้ความสามารถในการทำงานต่ำ ⁶
คนที่ 5	การจ้างพนักงานที่ขาดทักษะฝีมือ ⁵ และการสรรหาพนักงานยาก ² ซึ่งกระทบต่อ คุณภาพและผลิตภาพของงานที่ได้ และทำให้ผลิตภาพในการผลิตลดต่ำลง
คนที่ 6	การเปลี่ยนงานของพนักงาน ⁴ มีผลกระทบต่อการต้องฝึกอบรมในการทำงานใหม่ และทำให้ผลิตภาพตกต่ำลง และการขาดทักษะของพนักงาน ⁶ ล้วนแต่กระทบต่อ ผลิตภาพในการผลิต
คนที่ 7	การสรรหาคนที่มีทักษะให้ตรงกับงาน ² เช่นการหาพนักงานให้ตรงกับภาระจะต้อง แลกมาด้วยค่าจ้างที่สูง และจะเป็นการเพิ่มขึ้นของค่าแรง
คนที่ 8	ทักษะความเชี่ยวชาญของพนักงานเป็นส่วนที่สำคัญในการเพิ่มผลิตภาพ ⁶ คือ ต้องให้พนักงานทำงานในบริษัทให้นาน ๆ ซึ่งในบริษัทขณะนี้พนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงานเกิน 5 ปีไม่ถึงร้อยละ 25
คนที่ 9	บริษัทขนาดเล็กจะเสียเปรียบบริษัทขนาดใหญ่ในการสรรหาพนักงานที่มีทักษะ ² เพื่อเพิ่มผลิตภาพในบริษัท
คนที่ 10	ตอนนี้บริษัทคาดว่าอาจจะเกิดความเสียหายจากพนักงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตใน ด้านทักษะของพนักงาน ⁶ จึงอยากเห็นการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการเพื่อ เพิ่มศักยภาพของแรงงานให้สูงมากขึ้น
คนที่ 11	พนักงานที่มีทักษะขั้นสูงยังขาดแคลน ¹ จึงทำให้ทำการจัดโครงสร้างระบบและการ พัฒนาเป็นไปได้อย่าง
คนที่ 12	มีปัญหาเรื่องผลิตภาพและปัญหาเรื่องคุณภาพที่ไม่คงที่ ที่เกิดจากการขาดทักษะ ⁶ และการขาดแคลนพนักงานที่มีทักษะ ¹
คนที่ 13	สินค้าที่บริษัทผลิตจะเป็นจำพวกสินค้าตามฤดูกาลทำให้มีความต้องการพนักงาน ในฤดูกาลที่ผลิตเยอะมากทำให้ยากในการรับสมัครพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญ ² และมีทักษะและในฤดูกาลที่ผลิตน้อยก็มีความยากในการปลดปล่อยพนักงาน ⁷ เนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 14	พนักงานนอกจากงานบ่อยทำให้ต้องสรรหาพนักงานมาใหม่ ³ ซึ่งก็หาพนักงานที่มีทักษะและความสามารถยาก ² ทำให้เกิดปัญหาตามมาคือพนักงานขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ⁶
คนที่ 15	ขาดแคลนพนักงานมีทักษะที่สูง ซึ่งทำให้ผลผลิตภาพไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์และการปรับปรุงผลผลิตภาพก็ทำได้ยาก ¹
คนที่ 16	สิ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์กันคือการขาดแคลนพนักงานทักษะในหลาย ๆ ด้านในตลาดแรงงาน ¹ ส่วนด้านอื่น ๆ ก็น่าจะเป็นการหาพนักงานตามที่ต้องการนั้นยากขึ้นในปัจจุบัน ²
คนที่ 17	สิ่งที่เป็นปัญหากับบริษัทมากที่สุด คือ การสรรหาพนักงานที่เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ให้ได้ตามที่ต้องการนั้นมีมากแต่หายาก ² จึงต้องมีการอบรมและพัฒนาพนักงานที่เพิ่งเริ่มทำงานใหม่ขึ้นมาเองจึงเกิดปัญหาในการปรับปรุงและพัฒนาผลผลิตภาพแรงงานซ้ำ
คนที่ 18	การขาดทักษะของพนักงานในการจัดการ การแก้ปัญหา รวมทั้งป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ซ้ำ ๆ ทำให้บริษัทมีผลผลิตภาพลดลง อัตราการลาออกที่สูงก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ต้องอบรมพนักงานใหม่ไม่ใช่แต่ผลผลิตภาพจะลดลงอย่างเดียวแต่ทำให้เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอีกด้วย ³
คนที่ 19	พนักงานขาดทักษะในการทำงาน ⁶ ทำให้งานที่ออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การลาออกของพนักงานก็ค่อนข้างสูง ³ ทำให้งานไม่ต่อเนื่องและไม่สามารถเพิ่มผลผลิตภาพได้ตามเป้า
คนที่ 20	การลาออกจากงาน ³ การสรรหาพนักงานที่มีทักษะตรงกับความต้องการของบริษัท และการไม่พัฒนาพนักงานให้มาศักยภาพล้วนแต่จะเป็นความเสี่ยงที่จะทำให้อผลผลิตภาพแรงงานลดลง ² โดยเฉพาะในยุคนี้ซึ่งมีการแข่งขันด้านต้นทุนที่สูงขึ้น

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็น
คนที่ 21	ความเสี่ยงหลักจากคนและทุนมนุษย์ในบริษัทจะเป็นด้านการลาออกของพนักงานและหาคนแทนยาก ³ หมายความว่าหากพนักงานลาออกจะมีคนในบริษัทมาทดแทนชั่วคราว ปัญหานี้เป็นประเด็นสำคัญมากที่เกิดขึ้นในประเทศไทย

หมายเหตุ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานด้าน

¹ การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ² การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ³ การออกจากงานและสมองไหล ⁴ สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ⁵ การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ⁶ การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ⁷ การปลดปล่อยกำลังคน

การวิเคราะห์องค์ประกอบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน จากผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติที่แสดงความคิดเห็น จำนวน 21 คน โดยสามารถสังเคราะห์ความคิดเห็นได้ในดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 สังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติสำหรับองค์ประกอบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน

ความคิดเห็น	จำนวนความคิดเห็น (คน)	ร้อยละ
1. การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง	5	23.8
2. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	8	38.1
3. การออกจากงานและสมองไหล	6	28.6
4. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	0	0.0
5. การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง	0	0.0
6. การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	11	52.4
7. การปลดปล่อยกำลังคน	1	4.8

จากตารางที่ 4-9 ตารางสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติสำหรับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานพบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมา ได้แก่ การสรรหาและ

การคัดเลือกพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 38.1 การออกจางานและสมองไหล คิดเป็นร้อยละ 28.6 การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง คิดเป็นร้อยละ 23.8 การปลดปล่อยกำลังคน คิดเป็นร้อยละ 4.8 สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ตามลำดับ และการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง คิดเป็นร้อยละ 0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปและมูลค่าการลงทุนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจากการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-10 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	385	88.9
หญิง	48	11.1
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	17	3.9
30-39 ปี	84	19.4
40-49 ปี	135	31.2
50-59 ปี	137	31.6
มากกว่า 59 ปี	60	13.9
ตำแหน่ง		
ผู้จัดการ	75	17.3
CFO	15	3.5
ผู้จัดการทั่วไป	71	16.4
กรรมการผู้จัดการ	272	62.8

จากตารางที่ 4-10 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 88.9 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 11.1

อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.4 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้ที่มีตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาเป็นผู้ที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 17.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง CFO มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.5

2. ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ลักษณะขององค์กร

ตารางที่ 4-11 จำนวนและร้อยละ ลักษณะขององค์กร

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
ประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่		
ญี่ปุ่น	310	71.6
สาธารณรัฐประชาชนจีน	8	1.8
เกาหลีใต้	30	6.9
สหภาพยุโรป	50	11.5
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	5	1.2
ไต้หวัน	12	2.8
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	11	2.5
อาเซียน	7	1.6
ประเภทของอุตสาหกรรม		
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า	183	42.3

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	250	57.7
ระยะเวลาดำเนินการในประเทศไทย		
1-5 ปี	164	37.9
6-10 ปี	78	18.0
11-15 ปี	65	15.0
มากกว่า 16 ปี	126	29.1
รูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย		
ควบรวมกิจการ (Mergers)	46	10.6
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	19	4.4
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	107	24.7
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	261	60.3

จากตารางที่ 4-11 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ พบว่า มีบริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศ ญี่ปุ่น มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาบริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป คิดเป็นร้อยละ 11.5 บริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศเกาหลีใต้ คิดเป็นร้อยละ 6.9 บริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศไต้หวัน คิดเป็นร้อยละ 2.8 บริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา คิดเป็นร้อยละ 2.5 และบริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ โดยบริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศในกลุ่มอาเซียน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6

ประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 57.7 และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 42.3

ระยะเวลาดำเนินการในประเทศไทย พบว่า ดำเนินการในประเทศไทย 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมาดำเนินการในประเทศไทยมากกว่า 16 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ

ดำเนินการในประเทศไทย 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ โดยมีบริษัทที่ดำเนินการในประเทศไทย 11-15 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.0

รูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย พบว่า มีรูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย แบบลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมา รูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย แบบกิจการร่วมค้า (Joint venture) คิดเป็นร้อยละ 24.7 แบบควบรวมกิจการ (Mergers) คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ และรูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย แบบซื้อกิจการ (Acquisitions) น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.4

3. ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของมูลค่าการลงทุน

ตารางที่ 4-12 จำนวนและร้อยละของมูลค่าการลงทุน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ (%)
มูลค่าการลงทุน		
เท่ากับหรือน้อยกว่า 50 ล้านดอลลาร์สหรัฐ	371	85.7
ระหว่าง 51 ถึง 100 ล้านดอลลาร์สหรัฐ	23	5.3
ระหว่าง 101 ถึง 150 ล้านดอลลาร์สหรัฐ	7	1.6
ระหว่าง 151 ถึง 200 ล้านดอลลาร์สหรัฐ	9	2.1
ระหว่าง 201 ถึง 250 ล้านดอลลาร์สหรัฐ	7	1.6
ระหว่าง 251 ถึง 300 ล้านดอลลาร์สหรัฐ	5	1.2
เท่ากับหรือมากกว่า 301 ล้านดอลลาร์สหรัฐ	11	2.5

จากตารางที่ 4-12 แสดงมูลค่าการลงทุน พบว่า มีมูลค่าการลงทุน เท่ากับหรือน้อยกว่า 50 ล้านดอลลาร์สหรัฐมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมา มูลค่าการลงทุน ระหว่าง 51 ถึง 100 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 5.3 มูลค่าการลงทุน เท่ากับหรือมากกว่า 301 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 2.5 มูลค่าการลงทุน ระหว่าง 151 ถึง 200 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 2.1 มูลค่าการลงทุน ระหว่าง 101 ถึง 150 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 1.6 และมูลค่าการลงทุน ระหว่าง 201 ถึง 250 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ โดยมูลค่าการลงทุน ระหว่าง 251 ถึง 300 ล้านดอลลาร์สหรัฐ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจในการลงทุนทางตรง จากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และผลิตภาพแรงงานจากการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
3. ผลการวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงาน

ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน มีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย 3.1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ 3.2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ 3.3) ผลการวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงาน ดังตารางที่ 4-13 ถึงตารางที่ 4-32

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
แสวงหาตลาด	3.21	0.83	ปานกลาง (4)
การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน	3.18	0.77	ปานกลาง (5)
เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต	3.18	0.81	ปานกลาง (6)
อัตราแลกเปลี่ยน	2.79	0.71	ปานกลาง (8)
มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล	3.55	0.91	สูง (1)
หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า	2.59	0.90	ต่ำ (10)
เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ	3.25	0.85	ปานกลาง (3)
ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม	3.10	0.79	ปานกลาง (7)
แสวงหาทรัพยากร	2.62	0.90	ปานกลาง (9)
โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน	3.28	0.80	ปานกลาง (2)
แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ โดยรวม	3.08	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนด้าน โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ แสงอาทิตย์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม อัตราแลกเปลี่ยน แสงอาทิตย์พายุกร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านการแสวงหาตลาด

แสวงหาตลาด	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. เพื่อตอบสนองตลาดใหม่ในประเทศไทยที่เติบโตอย่างรวดเร็ว	433	3.29	1.06	ปานกลาง (2)
2 เพื่อทดแทนการนำเข้าและรักษาตลาดเดิมในประเทศไทย	433	3.10	1.10	ปานกลาง (3)
3 เพื่อตอบสนองหรือให้บริการลูกค้าที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย	433	3.80	1.13	สูง (1)
4 เพื่อป้องกันส่วนแบ่งการตลาดของบริษัทจากการลงทุนในประเทศไทย	433	2.63	1.13	ปานกลาง (4)
แสวงหาตลาดโดยรวม	433	3.21	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านการแสวงหาตลาดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัยเพื่อตอบสนองหรือให้บริการลูกค้าที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แต่ระดับปัจจัย เพื่อตอบสนองตลาดใหม่ในประเทศไทยที่เติบโตอย่าง

รวดเร็ว เพื่อทดแทนการนำเข้าและรักษาตลาดเดิมในประเทศไทย และเพื่อป้องกันส่วนแบ่งการตลาดของบริษัทจากการลงทุนในประเทศไทย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน

การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. จากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน	433	3.12	0.93	ปานกลาง (3)
2. จากขนาดและอัตราการเจริญเติบโตของตลาดหรือความต้องการในประเทศไทย	433	3.22	0.97	ปานกลาง (2)
3. จากเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในประเทศไทย	433	3.11	0.93	ปานกลาง (4)
4. จากระดับในการพัฒนาของภาคเศรษฐกิจในประเทศไทย	433	3.28	0.88	ปานกลาง (1)
การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุนโดยรวม	433	3.18	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยจากระดับในการพัฒนาของภาคเศรษฐกิจในประเทศไทย จากขนาดและอัตราการเจริญเติบโตของตลาดหรือความต้องการในประเทศไทย จากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน และจากเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในประเทศไทย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจาก
ต่างประเทศ ด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต

เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. จากต้นทุนค่าแรงงานในประเทศไทย	433	3.44	1.02	สูง (1)
2. จากต้นทุนของปัจจัยการผลิตในประเทศไทย	433	3.28	0.99	ปานกลาง (2)
3. เพื่อลดต้นทุนและสร้างความมั่นคงในการ จัดหาทรัพยากร	433	3.06	0.95	ปานกลาง (3)
4. จากค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมในประเทศไทย	433	2.95	0.95	ปานกลาง (4)
เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต โดยรวม	433	3.18	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยจากต้นทุนค่าแรงงานในประเทศไทย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แต่ระดับปัจจัย จากต้นทุนของปัจจัยการผลิตในประเทศไทย เพื่อลดต้นทุนและสร้างความมั่นคงในการจัดหาทรัพยากร และจากค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมในประเทศไทย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านอัตราแลกเปลี่ยน

อัตราแลกเปลี่ยน	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. จากค่าเงินบาทที่อ่อนเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินหลัก	433	2.96	0.92	ปานกลาง (1)
2. จากความได้เปรียบในอัตราแลกเปลี่ยนเมื่อทำการผลิตและส่งออก	433	2.70	0.93	ปานกลาง (4)
3. จากความได้เปรียบในอัตราแลกเปลี่ยนของการนำเข้าวัตถุดิบ และเครื่องจักรในการดำเนินงานในประเทศไทย	433	2.75	0.97	ปานกลาง (3)
4. จากความเข้มแข็งของค่าเงินบาทเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินหลักของโลก	433	2.76	0.83	ปานกลาง (2)
อัตราแลกเปลี่ยนโดยรวม	433	2.79	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านอัตราแลกเปลี่ยนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยจากค่าเงินบาทที่อ่อนเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินหลัก จากความเข้มแข็งของค่าเงินบาทเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินหลักของโลก จากความได้เปรียบในอัตราแลกเปลี่ยนของการนำเข้าวัตถุดิบ และเครื่องจักรในการดำเนินงานในประเทศไทย และจากความได้เปรียบในอัตราแลกเปลี่ยนเมื่อทำการผลิตและส่งออก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล

มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. จากสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์ทางด้านภาษีในการดำเนินการในประเทศไทย	433	3.76	1.06	สูง (1)
2. จากสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่ภาษีในการดำเนินการในประเทศไทย	433	3.24	1.01	ปานกลาง (4)
3. จากการได้รับการยกเว้นหรือลดอากรขาเข้าสำหรับการนำเข้าเครื่องจักร วัตถุดิบ และส่วนประกอบต่าง ๆ	433	3.67	1.10	สูง (2)
4. จากการได้รับการยกเว้นหรือการลดภาษีเงินได้นิติบุคคลจากรัฐบาลไทย	433	3.52	1.12	สูง (3)
มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาลโดยรวม	433	3.55	0.91	สูง

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาลโดยรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยจากสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์ทางด้านภาษีในการดำเนินการในประเทศไทย จากการได้รับการยกเว้นหรือลดอากรขาเข้าสำหรับการนำเข้าเครื่องจักร วัตถุดิบ และส่วนประกอบต่าง ๆ และจากการได้รับการยกเว้นหรือการลดภาษีเงินได้นิติบุคคลจากรัฐบาลไทย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ แต่ระดับปัจจัย จากสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่ภาษีในการดำเนินการในประเทศไทย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจาก
ต่างประเทศ ด้านหลักเลียงอุปสรรคทางการค้า

หลักเลียงอุปสรรคทางการค้า	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. เพื่อหลักเลียงอุปสรรคทางด้านภาษีในการ นำเข้าสินค้ามาจำหน่ายในประเทศไทย	433	2.71	1.07	ปานกลาง (1)
2. เพื่อหลักเลียงอุปสรรคทางด้านมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ที่บังคับใช้ในประเทศไทย	433	2.63	0.99	ปานกลาง (2)
3. เพื่อหลักเลียงอุปสรรคทางด้านโควตาหรือ การจำกัดการนำเข้าของรัฐบาลไทย	433	2.53	0.98	ต่ำ (3)
4. เพื่อหลักเลียงมาตรการปกป้องการนำเข้า วัตถุดิบเข้ามาในประเทศไทย	433	2.51	0.99	ต่ำ (4)
หลักเลียงอุปสรรคทางการค้าโดยรวม	433	2.59	0.90	ต่ำ

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรง
จากต่างประเทศ ด้านหลักเลียงอุปสรรคทางการค้าโดยรวม อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ระดับปัจจัยเพื่อหลักเลียงอุปสรรคทางด้านภาษีในการนำเข้าสินค้ามาจำหน่ายใน
ประเทศไทย และเพื่อหลักเลียงอุปสรรคทางด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์ที่บังคับใช้ในประเทศไทย มี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ แต่ระดับปัจจัย เพื่อหลักเลียงอุปสรรคทางด้าน
โควตาหรือการจำกัดการนำเข้าของรัฐบาลไทย และเพื่อหลักเลียงมาตรการปกป้องการนำเข้า
วัตถุดิบเข้ามาในประเทศไทย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านเปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ

เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. การผลิตในประเทศไทยมีการใช้ต้นทุนที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่	433	3.58	1.12	สูง (1)
2. ประเทศไทยมีความได้เปรียบด้านต้นทุนและรายได้เมื่อเปรียบเทียบกับ การดำเนินงานในประเทศอื่น	433	3.05	1.02	ปานกลาง (4)
3. เพื่อหนีออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่และแสวงหาสถานที่ตั้งที่ดีกว่า	433	3.28	1.07	ปานกลาง (2)
4. เพื่อประหยัดจากขนาดและขอบเขตจากการดำเนินงานในประเทศไทย	433	3.09	1.00	ปานกลาง (3)
เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบโดยรวม	433	3.25	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านเปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยการผลิตในประเทศไทยมีการใช้ต้นทุนที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แต่ระดับปัจจัยเพื่อหนีออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่และแสวงหาสถานที่ตั้งที่ดีกว่า เพื่อประหยัดจากขนาดและขอบเขตจากการดำเนินงานในประเทศไทย และประเทศไทยมีความได้เปรียบด้านต้นทุนและรายได้เมื่อเปรียบเทียบกับ การดำเนินงานในประเทศอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม

ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. เพื่อความมั่นใจในการส่งมอบสินค้าและวัตถุดิบระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ในการผลิตสินค้า	433	3.10	0.94	ปานกลาง (2)
2. เพื่อลดต้นทุนจากการขนส่งในการส่งมอบสินค้า	433	3.11	0.95	ปานกลาง (2)
3. จากค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมในการดำเนินการน้อยกว่าประเทศอื่น	433	2.91	0.88	ปานกลาง (3)
4. จากความสะดวกในการขนส่งสินค้าในการส่งมอบสินค้าไปยังลูกค้า	433	3.28	1.00	ปานกลาง (1)
ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม โดยรวม	433	3.10	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยจากความสะดวกในการขนส่งสินค้าในการส่งมอบสินค้าไปยังลูกค้า เพื่อความมั่นใจในการส่งมอบสินค้าและวัตถุดิบระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ในการผลิตสินค้า เพื่อลดต้นทุนจากการขนส่งในการส่งมอบสินค้า และจากค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมในการดำเนินการน้อยกว่าประเทศอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านแสวงหาทรัพยากร

แสวงหาทรัพยากร	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. เพื่อสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรหรือวัตถุดิบในการนำมาใช้ในการดำเนินงาน	433	2.70	1.05	ปานกลาง (1)
2. เพื่อแสวงหาทรัพยากรที่มีไม่พอในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ เช่น แรงงาน วัตถุดิบ เงินทุน เทคโนโลยี หรือข้อมูล	433	2.59	1.02	ปานกลาง (2)
3. เพื่อแสวงหาทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบใช้ในการผลิตที่อุดมสมบูรณ์และราคาถูก	433	2.49	1.06	ต่ำ (3)
4. เพื่อแสวงหาทรัพยากรทางกายภาพจากแรงจูงใจในการลดต้นทุน	433	2.72	1.02	ปานกลาง (1)
แสวงหาทรัพยากรโดยรวม	433	2.62	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ด้านแสวงหาทรัพยากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยเพื่อสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรหรือวัตถุดิบในการนำมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อแสวงหาทรัพยากรทางกายภาพจากแรงจูงใจในการลดต้นทุน และเพื่อแสวงหาทรัพยากรที่มีไม่พอในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ เช่น แรงงาน วัตถุดิบ เงินทุน เทคโนโลยี หรือข้อมูล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ แต่ระดับปัจจัย เพื่อแสวงหาทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบใช้ในการผลิตที่อุดมสมบูรณ์และราคาถูก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจาก
ต่างประเทศ ด้านโครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน

โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. จากระดับในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยรวมของประเทศไทย	433	3.44	0.91	สูง (1)
2. จากความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้าน การขนส่งและคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ของประเทศไทย	433	3.38	0.89	สูง (2)
3. จากความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานใน การสนับสนุนการผลิต เช่นไฟฟ้า น้ำ และ อื่น ๆ ของประเทศไทย	433	3.33	0.97	ปานกลาง (3)
4. จากความพร้อมด้านการศึกษาของแรงงาน ในประเทศไทย	433	2.98	0.97	ปานกลาง (4)
โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน โดยรวม	433	3.28	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรง
จากต่างประเทศ ด้านโครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยจากระดับในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยรวมของ
ประเทศไทย และจากความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคมทั้งทางบก ทาง
น้ำ และทางอากาศ ของประเทศไทย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ แต่ระดับปัจจัย จาก
ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนการผลิต เช่นไฟฟ้า น้ำ และอื่น ๆ ของประเทศ
ไทย และจากความพร้อมด้านการศึกษาของแรงงานในประเทศไทย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
ปานกลาง ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ตารางที่ 4-24 ระดับความคิดเห็นของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง	3.37	0.89	ปานกลาง (2)
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	2.84	0.85	ปานกลาง (4)
การออกจากงานและสมองไหล	2.80	0.94	ปานกลาง (5)
สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	2.03	0.71	ต่ำ (7)
การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง	2.40	0.81	ต่ำ (6)
การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	3.01	0.84	ปานกลาง (3)
การปลดปล่อยกำลังคน	3.55	0.79	สูง (1)
ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวม	2.86	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการปลดปล่อยกำลังคน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน และด้านการออกจากงานและสมองไหล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง และด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำตามลำดับ

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้าน
การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง

การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง (Talent)	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. การขาดแคลนกำลังคนในการดำเนินงาน ของบริษัทปัจจุบัน	433	3.14	1.08	ปานกลาง (4)
2. การขาดแคลนกำลังคนในการดำเนินงาน ของบริษัทที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต	433	3.35	1.10	ปานกลาง (3)
3. การขาดแคลนพนักงานที่มีความสามารถ มี ทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ใน การดำเนินงานของบริษัท	433	3.53	1.08	สูง (1)
4. ขาดแคลนพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม กับองค์กร	433	3.46	1.04	สูง (2)
การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง (Talent) โดยรวม	433	3.37	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง (Talent) โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัจจัย การขาดแคลนพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการดำเนินงานของบริษัท และขาดแคลนพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ แต่ระดับปัจจัย การขาดแคลนกำลังคนในการดำเนินงานของบริษัทที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต และการขาดแคลนกำลังคนในการดำเนินงานของบริษัทปัจจุบัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้าน
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน

การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. ความสามารถในการดึงดูดพนักงานที่มี ความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มี ประสบการณ์เข้ามาทำงานในบริษัท	433	3.06	0.98	ปานกลาง (2)
2. ความสามารถในการหาผู้สมัครที่มี คุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร	433	3.08	1.04	ปานกลาง (1)
3. กระบวนการคัดเลือกพนักงานที่มี ประสิทธิภาพในการจ้างงานของบริษัท	433	2.66	1.03	ปานกลาง (3)
4. การคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถ มี ทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำงาน	433	2.55	1.06	ต่ำ (4)
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน โดยรวม	433	2.84	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัย ความสามารถในการหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร ความสามารถในการดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์เข้ามาทำงานในบริษัท และกระบวนการคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการจ้างงานของบริษัท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ แต่ระดับปัจจัยการคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4-27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
ด้านการออกจากงานและสมองไหล

การออกจากงานและสมองไหล	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. อัตราการลาออกของพนักงานที่มี ความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์	433	2.87	1.06	ปานกลาง (1)
2. การออกจากงานของพนักงานในตำแหน่ง ที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท	433	2.76	1.04	ปานกลาง (3)
3. การย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานไปยัง บริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน	433	2.78	1.10	ปานกลาง (2)
การออกจากงานและสมองไหลโดยรวม	433	2.80	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการออกจากงานและสมองไหลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ การย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานไปยังบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน และการออกจากงานของพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้าน
สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. สภาพแวดล้อม ระดับความปลอดภัย และ อาชีวอนามัย ในการทำงานของพนักงานใน บริษัท	433	2.16	0.81	ต่ำ (4)
2. โครงสร้างพื้นฐานของบริษัทที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปรับปรุง สุขภาพและสภาพความปลอดภัยในสถานที่ ทำงาน	433	2.15	0.82	ต่ำ (3)
3. การบังคับใช้กฎระเบียบด้านความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัยของบริษัท	433	1.91	0.83	ต่ำ (2)
4. การส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้าน ความปลอดภัยแก่พนักงานของบริษัท	433	1.89	0.82	ต่ำ (1)
สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน โดยรวม	433	2.03	0.71	ต่ำ

จากตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยแก่พนักงานของบริษัท การบังคับใช้กฎระเบียบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของบริษัท โครงสร้างพื้นฐานของบริษัทที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปรับปรุงสุขภาพและสภาพความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อม ระดับความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในการทำงานของพนักงานในบริษัท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้าน
การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง

การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถให้กับพนักงาน	433	2.21	0.87	ต่ำ (3)
2. การสนับสนุนการอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความถนัดของพนักงาน	433	2.15	0.86	ต่ำ (4)
3. การส่งพนักงานไปอบรมเทคนิคและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในต่างประเทศ	433	2.67	1.20	ปานกลาง (1)
4. การจัดงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมในการอบรมและพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน	433	2.58	0.94	ต่ำ (2)
การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่งโดยรวม	433	2.40	0.81	ต่ำ

จากตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่งโดยรวม อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยการส่งพนักงานไปอบรมเทคนิคและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในต่างประเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ระดับปัจจัยการจัดงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมในการอบรมและพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถให้กับพนักงาน และการสนับสนุนการอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความถนัดของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้าน
การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ

การขาดทักษะและความรู้ในงานที่ รับผิดชอบ	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ ของพนักงานไม่ตรงหรือไม่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	433	2.94	0.83	ปานกลาง (2)
2. พนักงานไม่มีความสามารถ ขาดทักษะ ความเชี่ยวชาญ และไม่มีประสบการณ์ในงาน ที่รับผิดชอบ	433	2.88	0.89	ปานกลาง (3)
3. การขาดความสามารถในการวิเคราะห์หรือ ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจของพนักงาน	433	3.19	1.03	ปานกลาง (1)
การขาดทักษะและความรู้ในงานที่ รับผิดชอบโดยรวม	433	3.01	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยการขาดความสามารถในการวิเคราะห์หรือใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจของพนักงาน ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ของพนักงานไม่ตรงหรือไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และพนักงานไม่มีความสามารถ ขาดทักษะ ความเชี่ยวชาญ และไม่มีประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้าน
การปลดถ่ายกำลังคน

การปลดถ่ายกำลังคน	N	Mean	SD	ความหมาย (ระดับ)
1. การปลดถ่ายและการเลิกการจ้างงาน พนักงานทำได้ยาก	433	3.57	1.03	สูง (3)
2. มีค่าใช้จ่ายสูงในการโยกย้ายและปลดถ่าย กำลังคน	433	3.18	0.95	ปานกลาง (4)
3. มีข้อจำกัดมากในการโยกย้ายและปลดถ่าย กำลังคน	433	3.66	1.02	สูง (2)
4. มีกฎระเบียบและกฎหมายที่ไม่ยืดหยุ่นใน การโยกย้ายและปลดถ่ายกำลังคน	433	3.79	0.93	สูง (1)
การปลดถ่ายกำลังคนโดยรวม	433	3.55	0.79	สูง

จากตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการปลดถ่ายกำลังคนโดยรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับปัจจัยมีกฎระเบียบและกฎหมายที่ไม่ยืดหยุ่นในการโยกย้ายและปลดถ่ายกำลังคน มีข้อจำกัดมากในการโยกย้ายและปลดถ่ายกำลังคน และการปลดถ่ายและการเลิกการจ้างงานพนักงานทำได้ยาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ แต่ระดับปัจจัยมีค่าใช้จ่ายสูงในการโยกย้ายและปลดถ่ายกำลังคน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงาน

ตารางที่ 4-32 ค่าเฉลี่ยของผลผลิตภาพแรงงาน

ผลผลิตภาพแรงงาน	N	Mean
ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (US\$ต่อคนต่อปี)	433	286,010
ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (US\$ต่อคนต่อปี)	433	35,404

จากตารางที่ 4-32 ผลการวิเคราะห์ระดับผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 286,010 US\$ ต่อคนต่อปี และระดับผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 35,404 US\$ ต่อคนต่อปี

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์และผลิตภาพแรงงาน

โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะทั่วไปขององค์กรที่มีผลต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์และผลิตภาพแรงงาน ได้แก่ ประเทศผู้ลงทุน ประเภทอุตสาหกรรม ระยะเวลาดำเนินการในไทย และรูปแบบของการเข้ามาลงทุน

1. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะขององค์กรที่ต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ต่างกัน

H_0 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ต่างกัน

ตารางที่ 4-33 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ญี่ปุ่น	2.84	0.43	8.29	0.000
สาธารณรัฐประชาชนจีน	3.26	0.26		
เกาหลีใต้	3.37	0.49		
สหภาพยุโรป	2.71	0.64		
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	2.61	0.63		
ไต้หวัน	2.90	0.57		
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	2.45	0.47		
อาเซียน	2.66	0.41		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-33 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-34

ตารางที่ 4-34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ประเทศผู้ลงทุน	ญี่ปุ่น	สาธารณรัฐประชาชนจีน	เกาหลีใต้	สหภาพยุโรป	ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	ไต้หวัน	สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	อาเซียน
ญี่ปุ่น		-0.42	-0.53	0.13	0.23	-0.06	0.39	0.18
Sig.		(0.012*)	(0.000*)	(0.074)	(0.268)	(0.657)	(0.006*)	(0.316)
สาธารณรัฐประชาชนจีน			-0.11	0.55	0.65	0.36	0.81	0.60
Sig.			(0.569)	(0.002*)	(0.015*)	(0.093)	(0.000*)	(0.014*)
เกาหลีใต้				0.65	0.76	0.46	0.92	0.70
Sig.				(0.000*)	(0.001*)	(0.004*)	(0.000*)	(0.000*)
สหภาพยุโรป					0.11	-0.19	0.27	0.05
Sig.					(0.627)	(0.211)	(0.087)	(0.783)
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์						-0.29	0.16	-0.05
Sig.						(0.236)	(0.525)	(0.842)
ไต้หวัน							0.45	0.24
Sig.							(0.020*)	(0.280)
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา								-0.21
Sig.								(0.342)
อาเซียน								
Sig.								

* p < .05

ในผู้ลงทุนจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.81 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจาก ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกา และแคนาดา

ผู้ลงทุนจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กับอาเซียน พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.014 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ในผู้ลงทุนจากประเทศ สาธารณรัฐประชาชนจีน กับอาเซียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมี ผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.60 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเสี่ยงจาก คนและทุนมนุษย์ มากกว่าอาเซียน

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับสหภาพยุโรปพบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์จากผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับสหภาพยุโรป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.65 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ มากกว่าสหภาพ ยุโรป

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศออสเตรเลียนิวซีแลนด์ พบว่า มีค่า Sig. มีค่า เท่ากับ 0.001 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ในผู้ลงทุนจาก ประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศออสเตรเลียนิวซีแลนด์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.76 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคน และทุนมนุษย์ มากกว่าประเทศออสเตรเลียนิวซีแลนด์

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศไต้หวัน พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.004 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ในผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศไต้หวัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.46 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ มากกว่าประเทศ ไต้หวัน

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา พบว่า มีค่า Sig. มี ค่าเท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ในผู้ลงทุนจาก ประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.92 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยง จากคนและทุนมนุษย์ มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับอาเซียน พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ในผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.70 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ มากกว่าอาเซียน

ผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวัน กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.020 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ในผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวัน กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

สมมติฐานที่ 1.1.1 ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ต่างกัน

H_0 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ต่างกัน

ตารางที่ 4-35 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ญี่ปุ่น	3.37	0.83	1.82	0.081
สาธารณรัฐประชาชนจีน	4.00	0.78		
เกาหลีใต้	3.68	1.03		
สหภาพยุโรป	3.22	1.05		
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	3.25	0.97		
ไต้หวัน	3.44	1.08		
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	2.89	0.74		
อาเซียน	3.21	1.01		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-35 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.081 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.2 ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ต่างกัน

H_0 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ต่างกัน

ตารางที่ 4-36 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ญี่ปุ่น	2.77	0.84	2.78	0.008*
สาธารณรัฐประชาชนจีน	3.22	0.49		
เกาหลีใต้	3.43	0.81		
สหภาพยุโรป	2.84	0.91		
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	2.65	0.68		
ไต้หวัน	2.98	0.75		
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	2.89	0.91		
อาเซียน	2.68	0.79		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-36 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน แตกต่างกัน

ดังนั้นจึง ต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-37

ตารางที่ 4-37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน

ประเทศผู้ลงทุน	ญี่ปุ่น	สาธารณรัฐประชาชนจีน	เกาหลีใต้	สหภาพยุโรป	ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	ไต้หวัน	สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	อาเซียน
ญี่ปุ่น		-0.45	-0.66	-0.06	0.12	-0.21	-0.11	0.09
Sig.		(0.139)	(0.000*)	(0.622)	(0.748)	(0.403)	(0.657)	(0.772)
สาธารณรัฐประชาชนจีน			-0.21	0.38	0.57	0.24	0.33	0.54
Sig.			(0.522)	(0.232)	(0.236)	(0.533)	(0.396)	(0.215)
เกาหลีใต้				0.60	0.78	0.45	0.55	0.75
Sig.				(0.002*)	(0.055)	(0.115)	(0.066)	(0.033*)
สหภาพยุโรป					0.19	-0.14	-0.05	0.16
Sig.					(0.639)	(0.594)	(0.855)	(0.645)
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์						-0.33	-0.24	-0.03
Sig.						(0.463)	(0.603)	(0.954)
ไต้หวัน							0.09	0.30
Sig.							(0.792)	(0.453)
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา								0.21
Sig.								(0.610)
อาเซียน								
Sig.								

* p < .05

จากตารางที่ 4-37 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผู้ลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น กับประเทศเกาหลีใต้ พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานจากผู้ลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น กับประเทศเกาหลีใต้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.66 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน น้อยกว่าประเทศเกาหลีใต้

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับสหภาพยุโรปพบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานจากผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับสหภาพยุโรป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.60 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มากกว่าสหภาพยุโรป

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับอาเซียน พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.026 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานจากผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับอาเซียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.75 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มากกว่าอาเซียน

สมมติฐานที่ 1.1.3 ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ต่างกัน

H_0 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ต่างกัน

ตารางที่ 4-38 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและ
สมองไหล ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ญี่ปุ่น	2.71	0.86	6.534	0.000*
สาธารณรัฐประชาชนจีน	3.50	0.80		
เกาหลีใต้	3.77	0.98		
สหภาพยุโรป	2.75	1.02		
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	2.67	1.08		
ไต้หวัน	2.94	1.13		
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	2.79	0.92		
อาเซียน	2.29	0.91		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-38 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-39

ตารางที่ 4-39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจางานและสมองไหล

ประเทศผู้ลงทุน	ญี่ปุ่น	สาธารณรัฐประชาชนจีน	เกาหลีใต้	สหภาพยุโรป	ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	ไต้หวัน	สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	อาเซียน
ญี่ปุ่น		-0.79	-1.06	-0.05	0.04	0.24	-0.08	0.42
Sig.		(0.014*)	(0.000*)	(0.727)	(0.924)	(0.367)	(0.765)	(0.223)
สาธารณรัฐประชาชนจีน			-0.27	0.75	0.83	0.56	0.71	1.21
Sig.			(0.457)	(0.030*)	(0.105)	(0.177)	(0.089)	(0.009*)
เกาหลีใต้				1.01	1.10	0.82	0.98	1.48
Sig.				(0.000*)	(0.012*)	(0.008*)	(0.002*)	(0.000*)
สหภาพยุโรป					0.09	-0.19	-0.03	0.47
Sig.					(0.837)	(0.509)	(0.908)	(0.199)
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์						-0.28	-0.12	0.38
Sig.						(0.562)	(0.803)	(0.470)
ไต้หวัน							0.16	0.66
Sig.							(0.677)	(0.124)
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา								0.50
Sig.								(0.249)
อาเซียน								
Sig.								

* p < .05

งานและสมองไหลจากผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.10 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจางานและสมองไหล มากกว่าประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศไต้หวัน พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.008 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจางานและสมองไหล จากผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศไต้หวัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.82 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจางานและสมองไหล มากกว่าประเทศไต้หวัน

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจางานและสมองไหลจากผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.98 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจางานและสมองไหล มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับอาเซียน พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจางานและสมองไหลจากผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับอาเซียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.48 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจางานและสมองไหล มากกว่าอาเซียน

สมมติฐานที่ 1.1.4 ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต่างกัน

H_0 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต่างกัน

ตารางที่ 4-40 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ญี่ปุ่น	2.03	0.66	6.61	0.000*
สาธารณรัฐประชาชนจีน	2.06	0.86		
เกาหลีใต้	2.71	0.67		
สหภาพยุโรป	1.83	0.68		
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	1.80	0.86		
ไต้หวัน	1.88	0.79		
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	1.36	0.38		
อาเซียน	1.93	1.11		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-40 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-41

ตารางที่ 4-41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสียงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

ประเทศผู้ลงทุน	ญี่ปุ่น	สาธารณรัฐประชาชนจีน	เกาหลีใต้	สหภาพยุโรป	ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	ไต้หวัน	สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	อาเซียน
ญี่ปุ่น		-0.03	-0.68	0.20	0.23	0.15	0.66	0.10
Sig.		(0.888)	(0.000*)	(0.056)	(0.456)	(0.444)	(0.002*)	(0.701)
สาธารณรัฐประชาชนจีน			-0.65	0.23	0.26	0.19	0.70	0.13
Sig.			(0.017*)	(0.369)	(0.498)	(0.545)	(0.027*)	(0.703)
เกาหลีใต้				0.88	0.91	0.83	1.34	0.78
Sig.				(0.000*)	(0.006*)	(0.000*)	(0.000*)	(0.006*)
สหภาพยุโรป					0.03	-0.05	0.47	-0.10
Sig.					(0.925)	(0.837)	(0.040*)	(0.719)
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์						-0.08	0.44	-0.13
Sig.						(0.836)	(0.234)	(0.747)
ไต้หวัน							0.51	-0.05
Sig.							(0.072)	(0.868)
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา								-0.56
Sig.								(0.086)
อาเซียน								
Sig.								

* p < .05

ลงทุนจากสหภาพยุโรป มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

สมมติฐานที่ 1.1.5 ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ต่างกัน

H_0 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ต่างกัน

ตารางที่ 4-42 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ญี่ปุ่น	2.36	0.77	6.09	0.000*
สาธารณรัฐประชาชนจีน	2.69	1.09		
เกาหลีใต้	3.19	0.92		
สหภาพยุโรป	2.23	0.78		
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	1.80	0.69		
ไต้หวัน	2.50	0.49		
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	1.95	0.70		
อาเซียน	2.61	0.67		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-42 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง แตกต่างกันได้

ดังนั้น จึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-43

ตารางที่ 4-43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง

ประเทศผู้ลงทุน	ญี่ปุ่น	สาธารณรัฐประชาชนจีน	เกาหลีใต้	สหภาพยุโรป	ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	ไต้หวัน	สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	อาเซียน
ญี่ปุ่น		-0.33	-0.83	0.13	0.56	-0.14	0.41	-0.25
Sig.		(0.241)	(0.000*)	(0.272)	(0.111)	(0.543)	(0.090)	(0.407)
สาธารณรัฐประชาชนจีน			-0.50	0.46	0.89	0.19	0.73	0.08
Sig.			(0.104)	(0.123)	(0.046*)	(0.598)	(0.043*)	(0.842)
เกาหลีใต้				0.96	1.39	0.69	1.24	0.58
Sig.				(0.000*)	(0.000*)	(0.010)	(0.000*)	(0.074)
สหภาพยุโรป					0.43	-0.27	0.28	-0.38
Sig.					(0.239)	(0.281)	(0.288)	(0.230)
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์						-0.70	-0.15	-0.81
Sig.						(0.092)	(0.713)	(0.077)
ไต้หวัน							0.55	-0.11
Sig.							(0.094)	(0.772)
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา								-0.65
Sig.								(0.084)
อาเซียน								
Sig.								

* p < .05

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศไต้หวัน พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.010 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง จากผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศไต้หวัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.69 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยง จากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง มากกว่าประเทศไต้หวัน

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา พบว่า มีค่า Sig. มี ค่าเท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรม และพัฒนาคนเก่งจากผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.24 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา คนเก่ง มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

สมมติฐานที่ 1.1.6 ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้าน การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ต่างกัน

H_0 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะ และความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะ และความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ต่างกัน

ตารางที่ 4-44 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ญี่ปุ่น	2.99	0.79	1.74	0.098
สาธารณรัฐประชาชนจีน	3.67	0.76		
เกาหลีใต้	3.19	0.67		
สหภาพยุโรป	3.07	1.15		
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	2.93	0.89		
ไต้หวัน	2.97	0.77		
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	2.45	0.69		
อาเซียน	2.81	0.74		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-44 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.098 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.1.7 ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ต่างกัน

H_0 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ต่างกัน

ตารางที่ 4-45 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน
ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ญี่ปุ่น	3.66	0.70	6.14	0.000*
สาธารณรัฐประชาชนจีน	3.69	0.70		
เกาหลีใต้	3.60	0.91		
สหภาพยุโรป	3.06	0.98		
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	3.15	0.58		
ไต้หวัน	3.60	0.83		
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	2.80	0.67		
อาเซียน	3.11	0.99		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-45 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-46

ตารางที่ 4-46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน

ประเทศผู้ลงทุน	ญี่ปุ่น	สาธารณรัฐประชาชนจีน	เกาหลีใต้	สหภาพยุโรป	ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	ไต้หวัน	สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	อาเซียน
ญี่ปุ่น		0.02	0.06	0.60	0.51	0.06	0.87	0.56
Sig.		(0.928)	(0.664)	(0.000*)	(0.134)	(0.792)	(0.000*)	(0.056)
สาธารณรัฐประชาชนจีน			0.09	0.63	0.54	0.08	0.89	0.58
Sig.			(0.772)	(0.030*)	(0.214)	(0.810)	(0.012*)	(0.014)
เกาหลีใต้				0.54	0.45	0.00	0.80	0.49
Sig.				(0.002*)	(0.220)	(0.987)	(0.003*)	(0.122)
สหภาพยุโรป					-0.09	-0.54	0.26	-0.05
Sig.					(0.800)	(0.026*)	(0.295)	(0.878)
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์						-0.45	0.35	0.04
Sig.						(0.261)	(0.386)	(0.923)
ไต้หวัน							0.81	0.50
Sig.							(0.011*)	(0.169)
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา								-0.31
Sig.								(0.395)
อาเซียน								
Sig.								

* p < .05

ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.003 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคนจากผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.80 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

ผู้ลงทุนจากสหภาพยุโรป กับประเทศไต้หวัน พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.026 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคนจากผู้ลงทุนจากสหภาพยุโรป กับประเทศไต้หวัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.54 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากสหภาพยุโรปมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน น้อยกว่าประเทศไต้หวัน

ผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวัน กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.011 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคนจากผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวัน กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.81 กล่าวคือ ผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

สมมติฐานที่ 1.2 ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่างกัน

H_0 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ต่างกัน

ตารางที่ 4-47 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ที่มีประเภทอุตสาหกรรม
แตกต่างกัน

ประเภทอุตสาหกรรม	Mean	SD	t	Sig.
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า	2.89	0.55	1.08	0.283
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	2.83	0.45		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-47 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระ
ต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.283 ซึ่งมีค่ามากกว่า
0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับ
ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.1 ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ต่างกัน

H_0 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการ
ขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการ
ขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ต่างกัน

ตารางที่ 4-48 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคน
และคนเก่ง ที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง

ประเภทอุตสาหกรรม	Mean	SD	t	Sig.
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า	3.45	0.94	1.60	0.110
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	3.31	0.85		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-48 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.110 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.2 ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ต่างกัน

H_0 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ต่างกัน

ตารางที่ 4-49 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง

ประเภทอุตสาหกรรม	Mean	SD	t	Sig.
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	2.88	0.91	0.795	0.427
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะเครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	2.81	0.81		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-49 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.427 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.3 ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ต่างกัน

H_0 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ต่างกัน

ตารางที่ 4-50 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหลที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง

ประเภทอุตสาหกรรม	Mean	SD	t	Sig.
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	2.88	1.07	1.445	0.149
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะเครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	2.74	0.83		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-50 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.149 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.4 ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต่างกัน

H_0 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต่างกัน

ตารางที่ 4-51 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง

ประเภทอุตสาหกรรม	Mean	SD	t	Sig.
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า	2.09	0.74	1.61	0.109
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	1.98	0.68		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-51 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.109 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.5 ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ต่างกัน

H_0 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ต่างกัน

ตารางที่ 4-52 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
คนเก่งที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง

ประเภทอุตสาหกรรม	Mean	SD	t	Sig.
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า	2.44	0.89	0.763	0.446
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	2.37	0.74		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-52 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระ
ต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.446 ซึ่งมีค่ามากกว่า
0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับ
ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.6 ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ต่างกัน

H_0 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาด
ทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาด
ทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ต่างกัน

ตารางที่ 4-53 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและ
ความรู้ในงานที่รับผิดชอบที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง

ประเภทอุตสาหกรรม	Mean	SD	t	Sig.
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า	2.94	0.86	-1.39	0.165
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	3.05	0.82		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-53 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.165 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.7 ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ต่างกัน

H_0 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ต่างกัน

ตารางที่ 4-54 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคนที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง

ประเภทอุตสาหกรรม	Mean	SD	t	Sig.
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	3.53	0.87	-0.365	0.715
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะเครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	3.56	0.73		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-54 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.715 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ไม่ต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ต่างกัน

ตารางที่ 4-55 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	Mean	SD	F	Sig.
1-5 ปี	2.85	0.47	0.50	0.680
6-10 ปี	2.91	0.59		
11-15 ปี	2.87	0.51		
มากกว่า 16 ปี	2.82	0.45		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-55 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.680 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.1 ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ไม่ต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ต่างกัน

ตารางที่ 4-56 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคน และคนเก่ง ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	Mean	SD	F	Sig.
1-5 ปี	3.32	0.89	0.766	0.513
6-10 ปี	3.50	1.03		
11-15 ปี	3.32	0.82		
มากกว่า 16 ปี	3.37	0.82		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-56 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.513 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.2 ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ไม่ต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ต่างกัน

ตารางที่ 4-57 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	Mean	SD	F	Sig.
1-5 ปี	2.77	0.84	0.527	0.664
6-10 ปี	2.88	0.96		
11-15 ปี	2.88	0.81		
มากกว่า 16 ปี	2.88	0.82		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-57 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.664 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.3 ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ไม่ต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ต่างกัน

ตารางที่ 4-58 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและ
สมองไหล ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	Mean	SD	F	Sig.
1-5 ปี	2.69	0.89	1.380	0.248
6-10 ปี	2.89	1.06		
11-15 ปี	2.91	1.08		
มากกว่า 16 ปี	2.83	0.84		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-58 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 1.380 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.3.4 ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ไม่ต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต่างกัน

ตารางที่ 4-59 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	Mean	SD	F	Sig.
1-5 ปี	2.14	0.69	3.82	0.010*
6-10 ปี	1.99	0.72		
11-15 ปี	2.09	0.76		
มากกว่า 16 ปี	1.87	0.68		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-59 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานแตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-57

ตารางที่ 4-60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบริษัทข้ามชาติที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 16 ปี
1-5 ปี		0.16	0.05	0.27
Sig.		(0.107)	(0.595)	(0.001*)
6-10 ปี			0.10	0.12
Sig.			(0.391)	(0.252)
11-15 ปี				0.22
Sig.				(0.043*)
มากกว่า 16 ปี				
Sig.				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-60 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี กับมากกว่า 16 ปี พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.001 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี กับมากกว่า 16 ปี แตกต่าง

กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 กล่าวคือ ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานมากกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี กับมากกว่า 16 ปี พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.043 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี กับมากกว่า 16 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 กล่าวคือ ระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานมากกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

สมมติฐานที่ 1.3.5 ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ไม่ต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ต่างกัน

ตารางที่ 4-61 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	Mean	SD	F	Sig.
1-5 ปี	2.55	0.78	4.85	0.003*
6-10 ปี	2.38	0.74		
11-15 ปี	2.45	0.91		
มากกว่า 16 ปี	2.19	0.79		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-61 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-62

ตารางที่ 4-62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบริษัทข้ามชาติที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทย แตกต่างกันกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง

ระยะเวลา ดำเนินการใน ไทย	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 16 ปี
1-5 ปี		0.17	0.09	0.36
Sig.		(0.121)	(0.418)	(0.000*)
6-10 ปี			-0.08	0.19
Sig.			(0.573)	(0.107)
11-15 ปี				0.26
Sig.				(0.033*)
มากกว่า 16 ปี				
Sig.				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-62 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี กับมากกว่า 16 ปี พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี กับมากกว่า 16 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.36 กล่าวคือระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่งมากกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี กับมากกว่า 16 ปี พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.033 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี กับมากกว่า 16 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.26 กล่าวคือ

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคงมากกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

สมมติฐานที่ 1.3.6 ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ไม่ต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ต่างกัน

ตารางที่ 4-63 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	Mean	SD	F	Sig.
1-5 ปี	2.97	0.85	0.256	0.857
6-10 ปี	3.07	0.88		
11-15 ปี	2.99	0.82		
มากกว่า 16 ปี	3.02	0.80		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-63 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.857 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.7 ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ไม่ต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ต่างกัน

ตารางที่ 4-64 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	Mean	SD	F	Sig.
1-5 ปี	3.53	0.76	1.00	0.394
6-10 ปี	3.64	0.76		
11-15 ปี	3.43	0.79		
มากกว่า 16 ปี	3.59	0.84		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-64 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.394 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ต่างกัน

H_0 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ต่างกัน

ตารางที่ 4-65 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ควบรวมกิจการ (Mergers)	2.79	0.45	1.97	0.119
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	2.65	0.52		
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	2.91	0.45		
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	2.86	0.51		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-65 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.119 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.1 รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ต่างกัน

H_0 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ต่างกัน

ตารางที่ 4-66 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคน และคนเก่ง ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ควบรวมกิจการ (Mergers)	3.15	0.78	5.09	0.002*
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	2.74	1.00		
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	3.49	0.76		
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	3.41	0.93		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-66 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง แตกต่างกััน ดังนั้น จึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-67

ตารางที่ 4-67 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันกับ
ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง

รูปแบบของการ เข้ามาลงทุน	ควรวรวม กิจการ	ซื้อกิจการ	กิจการร่วมค้า	ลงทุนเอง ทั้งหมด
ควรวรวมกิจการ		0.41	-0.34	-0.26
Sig.		(0.087)	(0.028*)	(0.065)
ซื้อกิจการ			-0.75	-0.67
Sig.			(0.001*)	(0.001*)
กิจการร่วมค้า				-0.08
Sig.				(0.415)
ลงทุนเองทั้งหมด				
Sig.				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-67 สามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบควรวรวมกิจการ กับกิจการร่วมค้า พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.028 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่ารูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบควรวรวมกิจการ กับกิจการร่วมค้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.34 กล่าวคือ รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบควรวรวมกิจการมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง น้อยกว่ารูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบกิจการร่วมค้า

รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบซื้อกิจการ กับกิจการร่วมค้า พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.001 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่ารูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบซื้อกิจการ กับกิจการร่วมค้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.75 กล่าวคือ รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบซื้อกิจการมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง น้อยกว่ารูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบกิจการร่วมค้า

รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบซื้อกิจการ กับลงทุนเองทั้งหมด พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.001 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่ารูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบซื้อกิจการ กับลงทุน

เองทั้งหมดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.67 กล่าวคือ รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบซื้อกิจการมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง น้อยกว่ารูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบลงทุนเองทั้งหมด

สมมติฐานที่ 1.4.2 รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ต่างกัน

H_0 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ต่างกัน

ตารางที่ 4-68 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ควบรวมกิจการ (Mergers)	2.70	0.81	0.807	0.491
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	2.67	0.80		
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	2.88	0.82		
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	2.86	0.88		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-68 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.491 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.3 รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ต่างกัน

H_0 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ต่างกัน

ตารางที่ 4-69 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ควบรวมกิจการ (Mergers)	2.87	0.76	0.17	0.917
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	2.75	1.04		
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	2.83	0.89		
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	2.78	0.98		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-69 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.917 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการออกจากงานและสมองไหล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.4 รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต่างกัน

H_0 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต่างกัน

ตารางที่ 4-70 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ควบรวมกิจการ (Mergers)	1.94	0.59	1.09	0.354
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	1.96	0.82		
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	2.13	0.69		
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	2.01	0.73		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-70 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.354 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.5 รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ต่างกัน

H_0 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ต่างกัน

ตารางที่ 4-71 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
คนเก่ง ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ควบรวมกิจการ (Mergers)	2.21	0.70	1.40	0.241
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	2.39	0.83		
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	2.50	0.78		
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	2.39	0.83		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-71 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.241 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.4.6 รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ต่างกัน

H_0 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ต่างกัน

ตารางที่ 4-72 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ควบรวมกิจการ (Mergers)	2.91	0.87	1.04	0.374
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	2.74	1.05		
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	3.01	0.79		
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	3.04	0.83		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-72 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.374 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.7 รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ต่างกัน

H_0 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ต่างกัน

ตารางที่ 4-73 ผลการทดสอบระดับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ควบรวมกิจการ (Mergers)	3.73	0.72	1.80	0.147
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	3.24	0.90		
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	3.55	0.73		
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	3.54	0.81		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-73 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.147 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-74 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ลักษณะขององค์กร	ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวม	การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง	การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	การออกจากงานและสมองไหล	สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง	การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	การปลดปล่อยกำลังคน
ประเทศผู้ลงทุน	○	X	○	○	○	○	X	○
ประเภทอุตสาหกรรม	X	X	X	X	X	X	X	X
ระยะเวลาดำเนินการในไทย	X	X	X	X	○	○	X	X
รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	X	○	X	X	X	X	X	X

หมายเหตุ ○ แตกต่าง X ไม่แตกต่าง

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อผลิตภาพแรงงาน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะขององค์กรที่ต่างกันมีผลิตภาพแรงงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะขององค์กรแตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.1 ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ต่างกัน

H_0 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ต่างกัน

ตารางที่ 4-75 ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ญี่ปุ่น	278,036	751,064	1.63	0.124
สาธารณรัฐประชาชนจีน	102,342	72,316		
เกาหลีใต้	134,019	193,771		
สหภาพยุโรป	271,928	573,783		
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	186,709	208,450		
ไต้หวัน	232,175	269,844		
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	932,209	2,410,255		
อาเซียน	748,776	1,626,183		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-75 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.124 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงาน (LP1) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.2 ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ต่างกัน

H_0 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ไม่ต่างกัน

H₁: ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ต่างกัน

ตารางที่ 4-76 ผลการทดสอบผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ที่มีประเภทอุตสาหกรรม
แตกต่างกัน

ประเภทอุตสาหกรรม	Mean	SD	t	Sig.
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า	172,927	453,130	-2.81	0.005*
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	368,786	965,769		

* p < .05

จากตารางที่ 4-76 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H₀ หมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้ามีผลผลิตภาพแรงงาน น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง

สมมติฐานที่ 2.1.3 ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ต่างกัน

H₀: ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ไม่
ต่างกัน

H₁: ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1)
ต่างกัน

ตารางที่ 4-77 ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทย
แตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	Mean	SD	F	Sig.
1-5 ปี	222,050	392,248	4.04	0.008*
6-10 ปี	217,427	557,891		
11-15 ปี	140,063	170,752		
มากกว่า 16 ปี	487,004	1,312,232		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-77 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-78

ตารางที่ 4-78 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันกับ
ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1)

ระยะเวลา ดำเนินการใน ไทย	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 16 ปี
1-5 ปี		4,623	81,987	-264,953
Sig.		(0.996)	(0.478)	(0.005*)
6-10 ปี			77,364	-269,577
Sig.			(0.559)	(0.018*)
11-15 ปี				-346,940
Sig.				(0.004*)
มากกว่า 16 ปี				
Sig.				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-78 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี กับมากกว่า 16 ปี พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.005 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี กับมากกว่า 16 ปี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -264,953 US\$ กล่าวคือ ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) น้อยกว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 6-10 ปี กับมากกว่า 16 ปี พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.018 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาดำเนินการในไทย 6-10 ปี กับมากกว่า 16 ปี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -269,577 US\$ กล่าวคือ ระยะเวลาดำเนินการในไทย 6-10 ปี มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) น้อยกว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี กับมากกว่า 16 ปี พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.004 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี กับมากกว่า 16 ปี

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -346,940 US\$ กล่าวคือ ระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) น้อยกว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

สมมติฐานที่ 2.1.4 รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ต่างกัน

H_0 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ต่างกัน

ตารางที่ 4-79 ผลการทดสอบผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ควบรวมกิจการ (Mergers)	304,555	681,731	0.26	0.856
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	421,649	986,026		
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	301,605	669,514		
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	266,473	848,636		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-79 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.856 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะขององค์กรแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.1 ประเภทผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ต่างกัน

H_0 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ต่างกัน

ตารางที่ 4-80 ผลการทดสอบผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ที่มีประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ญี่ปุ่น	33,635	107,713	2.34	0.024*
สาธารณรัฐประชาชนจีน	9,726	16,342		
เกาหลีใต้	15,114	37,608		
สหภาพยุโรป	30,710	72,040		
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	45,428	80,959		
ไต้หวัน	13,910	20,916		
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	182,053	541,703		
อาเซียน	62,797	125,255		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-80 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-81

ตารางที่ 4-81 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันกับผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2)

ประเทศผู้ลงทุน	ญี่ปุ่น	สาธารณรัฐประชาชนจีน	เกาหลีใต้	สหภาพยุโรป	ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	ไต้หวัน	สหรัฐอเมริกาและแคนาดา	อาเซียน
ญี่ปุ่น		23,909	18,521	2,924	-11,793	19,725	-148,419	-29,162
Sig.		(0.602)	(0.449)	(0.881)	(0.838)	(0.600)	(0.000*)	(0.551)
สาธารณรัฐประชาชนจีน			-5,389	-20,985	-35,702	-4,185	-172,328	-53,071
Sig.			(0.916)	(0.667)	(0.624)	(0.943)	(0.004*)	(0.423)
เกาหลีใต้				-15,596	-30,314	1,204	-166,939	-47,683
Sig.				(0.597)	(0.624)	(0.978)	(0.000*)	(0.375)
สหภาพยุโรป					-14,718	16,800	-151,343	-32,087
Sig.					(0.806)	(0.683)	(0.000*)	(0.534)
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์						31,518	--136,625	-17,369
Sig.						(0.643)	(0.048*)	(0.817)
ไต้หวัน							-168,143	-48,887
Sig.							(0.002*)	(0.422)
สหรัฐอเมริกาและแคนาดา								119,256
Sig.								(0.054)
อาเซียน								
Sig.								

* p < .05

ผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวัน กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) จากผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวัน กับประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -168,143 กล่าวคือบริษัทข้ามชาติที่เป็นผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) น้อยกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

สมมติฐานที่ 2.2.2 ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ต่างกัน

H_0 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ไม่ต่างกัน

H_1 : ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ต่างกัน

ตารางที่ 4-82 ผลการทดสอบผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ที่มีประเภทอุตสาหกรรมแตกต่าง

ประเภทอุตสาหกรรม	Mean	SD	t	Sig.
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	27,134	103,482	-1.140	0.255
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะเครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	41,457	145,049		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-82 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.255 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.3 ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ไม่ต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ต่างกัน

ตารางที่ 4-83 ผลการทดสอบผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	Mean	SD	F	Sig.
1-5 ปี	12,889	40,075	7.31	0.000*
6-10 ปี	25,948	80,364		
11-15 ปี	18,572	28,127		
มากกว่า 16 ปี	79,245	219,981		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-83 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงต้องนำมาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparisons) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-81

ตารางที่ 4-84 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันกับผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2)

ระยะเวลาดำเนินการในไทย	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 16 ปี
1-5 ปี		-13,059	-5,683	-66,356
Sig.		(0.453)	(0.759)	(0.000*)
6-10 ปี			7,376	-53,297
Sig.			(0.729)	(0.004*)
11-15 ปี				-60,672
Sig.				(0.002*)
มากกว่า 16 ปี				
Sig.				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-84 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี กับมากกว่า 16 ปี พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี กับมากกว่า 16 ปี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -66,356 US\$ กล่าวคือ ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) น้อยกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 6-10 ปี กับมากกว่า 16 ปี พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.004 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาดำเนินการในไทย 6-10 ปี กับมากกว่า 16 ปี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -53,297 US\$ กล่าวคือ ระยะเวลาดำเนินการในไทย 6-10 ปี มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) น้อยกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

ระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี กับมากกว่า 16 ปี พบว่า มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี กับมากกว่า 16 ปี

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -60,672 US\$ กล่าวคือ ระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) น้อยกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

สมมติฐานที่ 2.2.4 รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ต่างกัน

H_0 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ต่างกัน

ตารางที่ 4-85 ผลการทดสอบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ที่มีรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	Mean	SD	F	Sig.
ควบรวมกิจการ (Mergers)	61,105	129,205	1.21	0.307
ซื้อกิจการ (Acquisitions)	49,400	104,207		
กิจการร่วมค้า (Joint venture)	19,820	31,985		
ลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment)	36,244	153,095		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-85 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.307 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-86 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์กรต่อผลิตภาพแรงงาน

ลักษณะขององค์กร	ผลิตภาพแรงงาน	
	ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย ต่อคน (LP1)	ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย ต่อชั่วโมงทำงาน (LP2)
ประเทศผู้ลงทุน	X	O
ประเภทอุตสาหกรรม	O	X
ระยะเวลาดำเนินการในไทย	O	O
รูปแบบของการเข้ามาลงทุน	X	X

หมายเหตุ O แยกต่าง X ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรเชิงสาเหตุ และตัวแปรผล

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลวัด (Measurement model) ของแต่ละตัวแปรแฝง (Latent variable)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรแฝง (Latent variable) ที่เกิดจากการวัดโดยตัวแปรโครงสร้าง (Construct validity) ให้เป็นไปตามทฤษฎีการวัดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยทำการตรวจสอบความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) และค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (PC)

ผู้วิจัยศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ที่เป็นตัวแปรแฝงมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถวัดได้โดยตรงประกอบด้วยตัวแปร แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (FDI) และความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (PRI) จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 66 ข้อ โดยใช้ตัวอย่างจำนวน 433 คน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในรูปแบบโมเดลการวัด (Measurement model) ประกอบด้วยโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ โมเดลการวัดตัวแปรแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (FDI) ดังแสดงในภาพที่ 4-1 ถึง 4-10 และตารางที่ 4-87 ถึงตารางที่ 4-96 ส่วนโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในได้แก่โมเดลการ

วัดความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (PRI) ดังแสดงในภาพที่ 4-11 ถึง 4-17 และตารางที่ 4-97 ถึง ตารางที่ 4-103 ตามลำดับส่วนผลการตรวจสอบความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) และค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (PC) แสดงในตารางที่ 4-104 ถึงตารางที่ 4-105

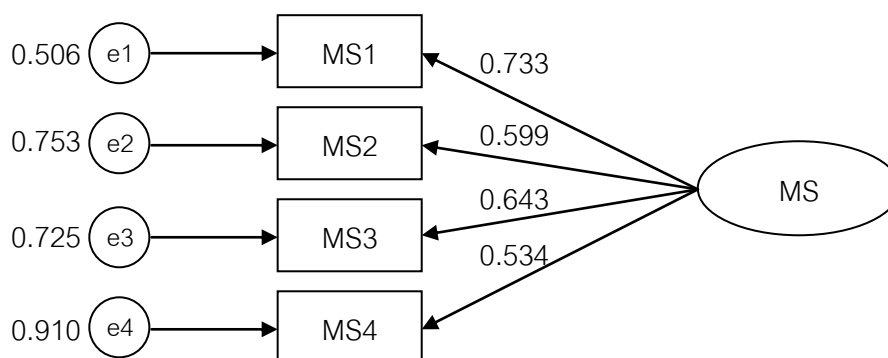
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (First Order Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ และความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

1. การวิเคราะห์ CFA ของตัวแปรแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ

1.1 ตัวแปรย่อยด้านแสวงหาตลาด (MS) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม MS1, MS2, MS3 และ MS4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.143 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.143 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.705 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.5 พบว่า ตัวแปรด้านแสวงหาตลาดทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.778 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ MS มีค่าเท่ากับ 0.933 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จาก ตารางที่ 4-104

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแสวงหาตลาด ดังแสดงในภาพที่ 4-1



$$\chi^2 = 0.143, df = 1, p\text{-value} = 0.705, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแสงหาดลาดด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-87 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแสงหาดลาดด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
MS1	0.733	0.116	9.213	0.537
MS2	0.599	0.105	8.637	0.358
MS3	0.643	0.128	8.637	0.413
MS4	0.534	0.106	7.915	0.285

$\chi^2 = 0.143, df = 1, \chi^2/df = 0.143, p\text{-value} = 0.705, GFI = 1.000, AGFI = 0.998, NFI = 1.000, TLI = 1.015, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.004$

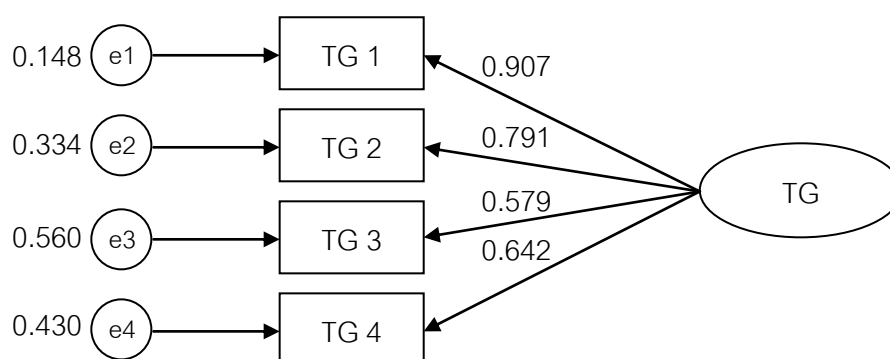
จากภาพที่ 4-1 และตารางที่ 4-87 โมเดลการวัดตัวแปรด้านแสงหาดลาด พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยเพื่อตอบสนองตลาดใหม่ในประเทศไทยที่เติบโตอย่างรวดเร็ว (MS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.733 รองลงมาคือ เพื่อตอบสนองหรือให้บริการลูกค้าที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย (MS3) มีค่าเท่ากับ 0.643 เพื่อทดแทนการนำเข้าและรักษาตลาดเดิมในประเทศไทย

(MS2) มีค่าเท่ากับ 0.599 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือเพื่อป้องกันส่วนแบ่งการตลาดของบริษัทจากการลงทุนในประเทศไทย (MS4) ค่าเท่ากับ 0.534

1.2 ตัวแปรย่อยด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน (TG) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม TG1, TG2, TG3 และ TG4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.661 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.661 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.416 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่า ตัวแปรการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุนทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.904 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ TG มีค่าเท่ากับ 0.973 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-104

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน ดังแสดงในภาพที่ 4-2



$$\chi^2 = 0.661, df = 1, p\text{-value} = 0.416, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุนด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-88 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจของ
ประเทศผู้รับทุนด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
TG1	0.907	0.070	15.833	0.823
TG2	0.791	0.057	15.833	0.626
TG3	0.579	0.055	11.609	0.335
TG4	0.642	0.050	13.300	0.413

$\chi^2 = 0.661$, $df = 1$, $\chi^2/df = 0.661$, $p\text{-value} = 0.416$, $GFI = 0.999$,
 $AGFI = 0.992$, $NFI = 0.999$, $TLI = 1.003$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = 0.000$, $RMR = 0.004$

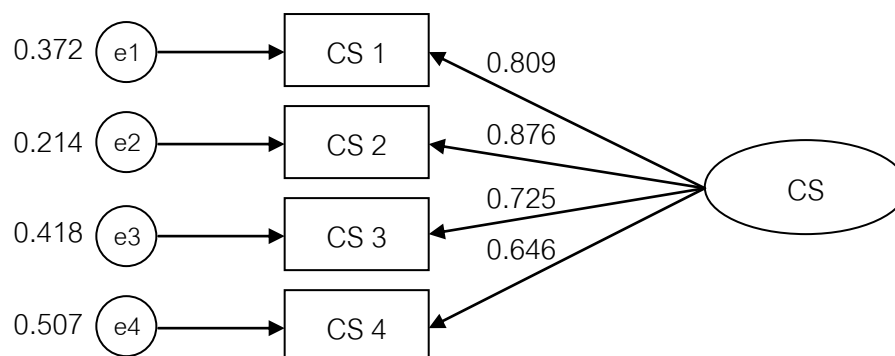
จากภาพที่ 4-2 และตารางที่ 4-88 โมเดลการวัดตัวแปรด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ
ของประเทศผู้รับทุน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ
ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยจากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน
(TG1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.907 รองลงมาคือ จากขนาดและอัตราการ
เจริญเติบโตของตลาดหรือความต้องการในประเทศไทย (TG2) มีค่าเท่ากับ 0.791 จากระดับในการ
พัฒนาของภาคเศรษฐกิจในประเทศไทย (TG4) มีค่าเท่ากับ 0.642 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ
จากเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในประเทศไทย (TG3) ค่าเท่ากับ 0.579

1.3 ตัวแปรย่อยด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต (CS) โดยใช้วิธีการ
วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อ
คำถาม CS1, CS2, CS3 และ CS4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 1.383 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-
square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ
1.383 ส่งผลให้ค่า $p\text{-value}$ มีค่าเท่ากับ 0.240 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.030 เมื่อพิจารณาค่า
น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่า ตัวแปร
ด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิตทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
ของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.880 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ
(Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้อง

มีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ CS มีค่าเท่ากับ 0.966 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-104

การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต ดังแสดงในภาพที่ 4-3



$$\chi^2 = 1.383, df = 1, p\text{-value} = 0.240, RMSEA = 0.030$$

ภาพที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิตด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-89 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิตด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
CS 1	0.809	0.103	13.040	0.655
CS 2	0.876	0.115	12.631	0.767
CS 3	0.725	0.057	14.263	0.526
CS 4	0.646	0.049	14.503	0.417

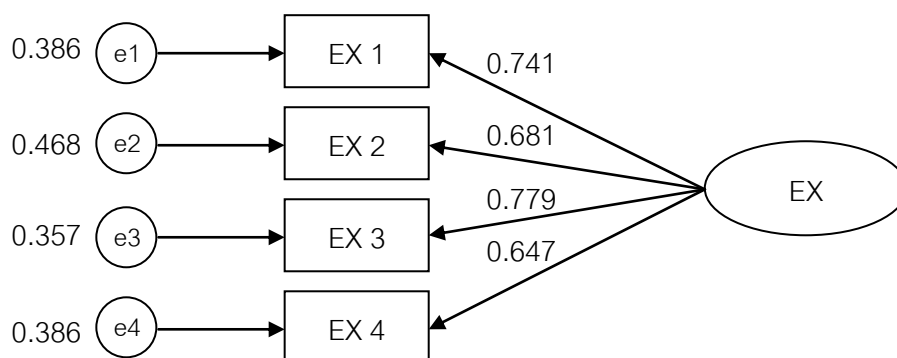
$\chi^2 = 1.383, df = 1, \chi^2/df = 1.383, p\text{-value} = 0.240, GFI = 0.998, AGFI = 0.984, NFI = 0.998, TLI = 0.997, CFI = 0.999, RMSEA = 0.030, RMR = 0.016$

จากภาพที่ 4-3 และตารางที่ 4-89 โมเดลการวัดตัวแปรด้านเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยจากต้นทุนของปัจจัยการผลิตในประเทศไทย (CS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.876 รองลงมาคือ จากต้นทุนค่าแรงงานในประเทศไทย (CS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.809 เพื่อลดต้นทุนและสร้างความมั่นคงในการจัดหาทรัพยากร (CS3) มีค่าเท่ากับ 0.725 และน้อยที่สุดคือจากค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมในประเทศไทย (CS4) ค่าเท่ากับ 0.646

1.4 ตัวแปรย่อยด้านอัตราแลกเปลี่ยน (EX) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม EX1, EX2, EX3 และ EX4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.681 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.681 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.409 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่า ตัวแปรด้านอัตราแลกเปลี่ยนทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.846 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ EX มีค่าเท่ากับ 0.956 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-104

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรอัตราแลกเปลี่ยน ดังแสดงในภาพที่ 4-4



$$\chi^2 = 0.681, df = 1, p\text{-value} = 0.409, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านอัตราแลกเปลี่ยนด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-90 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านอัตราแลกเปลี่ยนด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
EX1	0.741	0.081	11.370	0.549
EX2	0.681	0.112	10.422	0.464
EX3	0.779	0.070	11.812	0.607
EX4	0.647	0.107	10.066	0.419

$\chi^2 = 0.681, df = 1, \chi^2/df = 0.681, p\text{-value} = 0.409, GFI = 0.999, AGFI = 0.992, NFI = 0.999, TLI = 1.004, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.006$

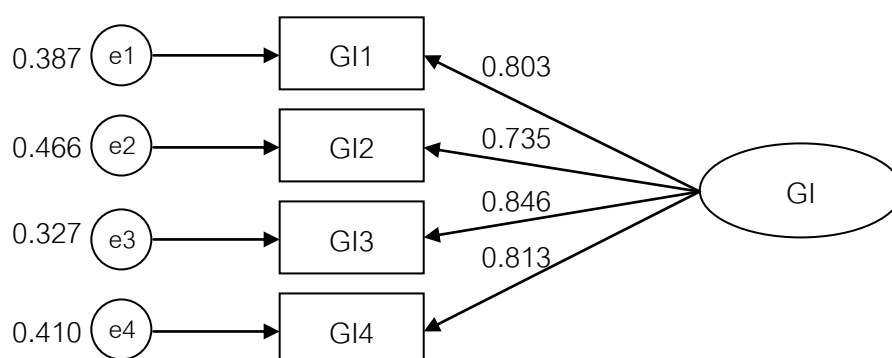
จากภาพที่ 4-4 และตารางที่ 4-90 โมเดลการวัดตัวแปรด้านอัตราแลกเปลี่ยน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยจากความได้เปรียบในอัตราแลกเปลี่ยนของการนำเข้าวัตถุดิบ และเครื่องจักรในการดำเนินงานในประเทศไทย (EX3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.779 รองลงมาคือ จากค่าเงินบาทที่อ่อนเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินหลัก (EX1) ค่าเท่ากับ 0.741จากความได้เปรียบในอัตรา

แลกเปลี่ยนเมื่อทำการผลิตและส่งออก (EX2) มีค่าเท่ากับ 0.681 และน้อยที่สุดคือ จากความเข้มแข็งของค่าเงินบาทเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินหลักของโลก (EX4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.647

1.5 ตัวแปรย่อยด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล (GI) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม GI1, GI2, GI3 และ GI4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 1.391 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.391 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.238 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.030 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่า ตัวแปรด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาลทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.921 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ GI มีค่าเท่ากับ 0.979 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-104

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล ดังแสดงในภาพที่ 4-5



$$\chi^2 = 1.391, df = 1, p\text{-value} = 0.238, RMSEA = 0.030$$

ภาพที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาลด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-91 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาลด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
GI1	0.803	0.051	18.320	0.645
GI2	0.735	0.055	14.962	0.540
GI3	0.846	0.057	17.842	0.716
GI4	0.813	0.058	18.320	0.662

$\chi^2 = 1.391$, $df = 1$, $\chi^2/df = 1.391$, $p\text{-value} = 0.238$, $GFI = 0.998$, $AGFI = 0.984$,
 $NFI = 0.998$, $TLI = 0.997$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = 0.030$, $RMR = 0.008$

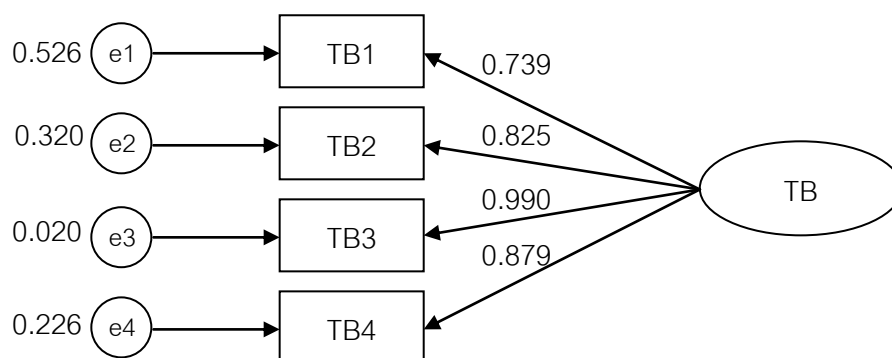
จากภาพที่ 4-5 และตารางที่ 4-91 โมเดลการวัดตัวแปรด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยจากการได้รับการยกเว้นหรือลดอากรขาเข้าสำหรับการนำเข้าเครื่องจักร วัตถุดิบ และส่วนประกอบต่าง ๆ (GI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.846 รองลงมาคือ จากการได้รับการยกเว้นหรือการลดภาษีเงินได้นิติบุคคลจากรัฐบาลไทย (GI4) มีค่าเท่ากับ 0.813 จากสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์ทางด้านภาษีในการดำเนินการในประเทศไทย (GI1) มีค่าเท่ากับ 0.803 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ จากสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่ภาษีในการดำเนินการในประเทศไทย (GI2) ค่าเท่ากับ 0.735

1.6 ตัวแปรย่อยด้านหลักเลี้ยงอุปสรรคทางการค้า (TB) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม TB1, TB2, TB3 และ TB4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.669 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.669 ส่งผลให้ค่า $p\text{-value}$ มีค่าเท่ากับ 0.413 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่า ตัวแปรมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาลทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.959 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ

(Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ TB มีค่าเท่ากับ 0.989 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-104

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรหลักเลี้ยงอุปสรรคทางการค้า ดังแสดงในภาพที่ 4-6



$$\chi^2 = 0.669, df = 1, p\text{-value} = 0.413, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านหลักเลี้ยงอุปสรรคทางการค้า ด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-92 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านหลักเลี้ยงอุปสรรคทางการค้า ด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
TB1	0.739	0.043	18.472	0.546
TB2	0.825	0.031	26.418	0.680
TB3	0.990	0.027	39.792	0.980
TB4	0.879	0.028	31.105	0.773

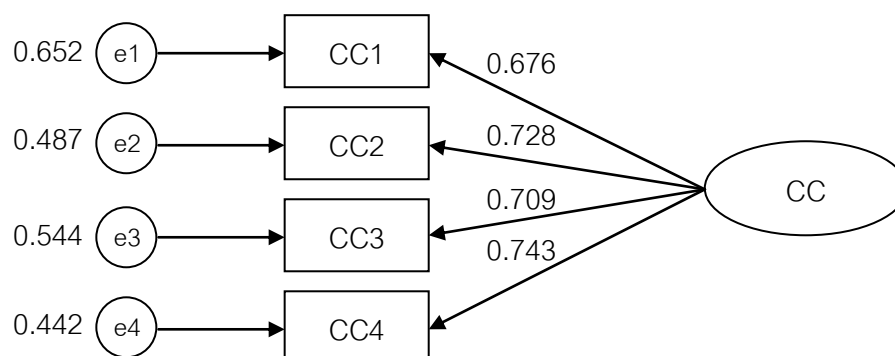
$\chi^2 = 0.669, df = 1, \chi^2/df = 0.669, p\text{-value} = 0.413, GFI = 0.999, AGFI = 0.992,$
 NFI = 1.000, TLI = 1.001, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.039

จากภาพที่ 4-6 และตารางที่ 4-92 โมเดลการวัดตัวแปรด้านหลักเลี้ยงอุปสรรคทางการค้า พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยเพื่อหลักเลี้ยงอุปสรรคทางด้านโควตาหรือการจำกัดการนำเข้าของรัฐบาลไทย (TB3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.990 รองลงมาคือ เพื่อหลักเลี้ยงมาตรการปกป้องการนำเข้าวัตถุดิบเข้ามาในประเทศไทย (TB4) มีค่าเท่ากับ 0.879 เพื่อหลักเลี้ยงอุปสรรคทางด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์บังคับใช้ในประเทศไทย (TB2) มีค่าเท่ากับ 0.825 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือเพื่อหลักเลี้ยงอุปสรรคทางด้านภาษีในการนำเข้าสินค้ามาจำหน่ายในประเทศไทย (TB1) ค่าเท่ากับ 0.739

1.7 ตัวแปรย่อยด้านเปลี่ยนแปลงต้นทุน และรายได้โดยเปรียบเทียบ (CC) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม CC1, CC2, CC3 และ CC4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 1.571 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.571 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.210 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.036 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่า ตัวแปรเปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.861 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ CC มีค่าเท่ากับ 0.961 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-104

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรเปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ ดังแสดงในภาพที่ 4-7



$$\chi^2 = 1.571, df = 1, p\text{-value} = 0.210, RMSEA = 0.036$$

ภาพที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านเปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้ โดยเปรียบเทียบกับโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-93 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านเปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ ด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
CC1	0.676	0.093	11.989	0.458
CC2	0.728	0.075	11.990	0.531
CC3	0.709	0.081	12.364	0.503
CC4	0.743	0.081	12.364	0.552

$\chi^2 = 1.571, df = 1, \chi^2/df = 1.571, p\text{-value} = 0.210, GFI = 0.998, AGFI = 0.982, NFI = 0.997, TLI = 0.994, CFI = 0.999, RMSEA = 0.036, RMR = 0.021$

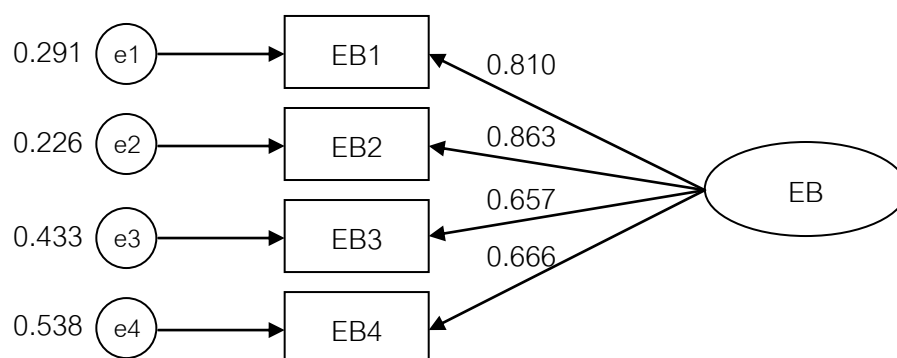
จากภาพที่ 4-7 และตารางที่ 4-93 โมเดลการวัดตัวแปรเปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยเพื่อประหยัดจากขนาดและขอบเขตจากการดำเนินงานในประเทศไทย (CC4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.743 รองลงมาคือ ประเทศไทยมีความได้เปรียบด้านต้นทุนและรายได้เมื่อเปรียบเทียบกับ การดำเนินงานในประเทศอื่น (CC2) มีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.728 เพื่อหนีออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่และแสวงหาสถานที่ตั้งที่ดีกว่า (CC3) มีค่าเท่ากับ 0.709 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือการผลิตในประเทศไทยมีการใช้ต้นทุนที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ (CC1) มีค่าเท่ากับ 0.676

1.8 ตัวแปรย่อยด้านประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม (EB) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม EB1, EB2, EB3 และ EB4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.909 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.909 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.340 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.5 พบว่า ตัวประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.899 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ EB มีค่าเท่ากับ 0.972 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-104

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม ดังแสดงในภาพที่ 4-8



$$\chi^2 = 0.909, df = 1, p\text{-value} = 0.340, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม ด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-94 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านประหยัดจากการขนส่งและ
การทำธุรกรรม ด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
EB1	0.810	0.055	16.735	0.656
EB2	0.863	0.090	13.758	0.745
EB3	0.657	0.052	13.544	0.432
EB4	0.666	0.059	13.758	0.444

$\chi^2 = 0.909$, $df = 1$, $\chi^2/df = 0.909$, $p\text{-value} = 0.340$, $GFI = 0.999$, $AGFI = 0.990$,
 $NFI = 0.999$, $TLI = 1.001$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = 0.000$, $RMR = 0.005$

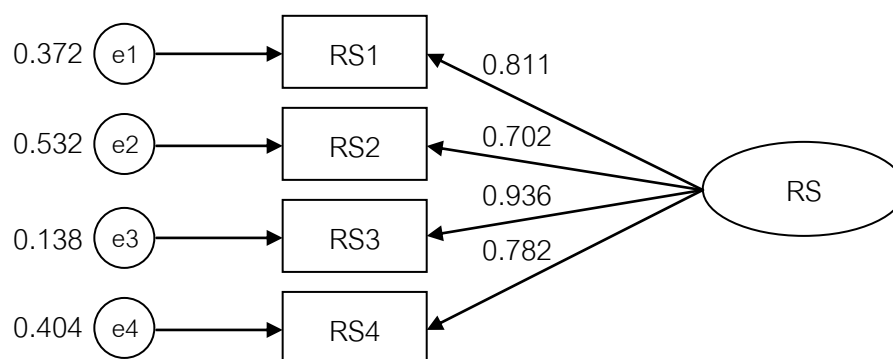
จากภาพที่ 4-8 และตารางที่ 4-94 โมเดลการวัดตัวแปรประหยัดจากการขนส่งและ
การทำธุรกรรม พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้อง
มีค่ามากกว่า 0.5 โดยเพื่อลดต้นทุนจากการขนส่งในการส่งมอบสินค้า (EB2) มีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.863 รองลงมาคือ เพื่อความมั่นใจในการส่งมอบสินค้าและวัตถุดิบ
ระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ในการผลิตสินค้า (EB1) มีค่าเท่ากับ 0.810 จากความสะดวกในการขนส่ง
สินค้าในการส่งมอบสินค้าไปยังลูกค้า (EB4) มีค่าเท่ากับ 0.666 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือจาก
ค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมในการดำเนินการน้อยกว่าประเทศอื่น (EB3) ค่าเท่ากับ 0.657

1.9 ตัวแปรย่อยด้านแสวงหาทรัพยากร (RS) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม RS1, RS2, RS3
และ RS4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.024 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-
square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐาน คือ น้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ
0.024 ส่งผลให้ค่า $p\text{-value}$ มีค่าเท่ากับ 0.877 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่า
น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.5 พบว่าตัวแปร
แสวงหาทรัพยากร ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่
ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.933 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct
reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่า

อย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ RS มีค่าเท่ากับ 0.982 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จาก ตารางที่ 4-104

การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแสวงหาทรัพยากร
ดังแสดงในภาพที่ 4-9



$$\chi^2 = 0.024, df = 1, p\text{-value} = 0.877, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแสวงหาทรัพยากรด้วยโปรแกรม
AMOS

ตารางที่ 4-95 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแสวงหาทรัพยากร ด้วย
โปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
RS1	0.811	0.040	21.11	0.657
RS2	0.702	0.044	16.716	0.493
RS3	0.936	0.063	19.731	0.877
RS4	0.782	0.041	19.731	0.612

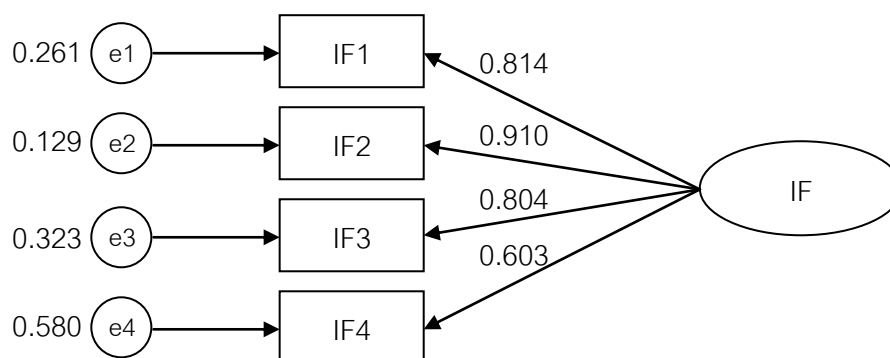
$\chi^2 = 0.024, df = 1, \chi^2/df = 0.024, p\text{-value} = 0.877, GFI = 1.000, AGFI = 0.997,$
NFI = 1.000, TLI = 1.006, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.001

จากภาพที่ 4-9 และตารางที่ 4-95 โมเดลการวัดตัวแปรแสงหาทรัพยากร พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยเพื่อแสงหาทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบใช้ในการผลิตที่อุดมสมบูรณ์และราคาถูก (RS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.936 รองลงมาคือ เพื่อสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรหรือวัตถุดิบในการนำมาใช้ในการดำเนินงาน (RS1) มีค่าเท่ากับ 0.811 เพื่อแสงหาทรัพยากรทางกายภาพจากแรงจูงใจในการลดต้นทุน (RS4) มีค่าเท่ากับ 0.782 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือเพื่อแสงหาทรัพยากรที่มีไม่พอในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ เช่น แรงงาน วัตถุดิบ เงินทุน เทคโนโลยี หรือข้อมูล (RS2) ค่าเท่ากับ 0.702

1.10 โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน (IF) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม IF1, IF2, IF3 และ IF4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 1.783 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.783 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.182 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.043 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.5 พบว่าตัวแปรโครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.924 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ RS มีค่าเท่ากับ 0.979 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-104

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรโครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน ดังแสดงในภาพที่ 4-10



$$\chi^2 = 1.783, df = 1, p\text{-value} = 0.182, RMSEA = 0.043$$

ภาพที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ
ผู้รับทุนด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-96 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ
ผู้รับทุน ด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
IF1	0.814	0.045	20.070	0.663
IF2	0.910	0.055	20.070	0.827
IF3	0.804	0.050	19.613	0.646
IF4	0.603	0.056	13.149	0.364

$\chi^2 = 1.783, df = 1, \chi^2/df = 1.783, p\text{-value} = 0.182, GFI = 0.998, AGFI = 0.979,$
 $NFI = 0.998, TLI = 0.995, CFI = 0.999, RMSEA = 0.043, RMR = 0.006$

จากภาพที่ 4-10 และตารางที่ 4-96 โมเดลการวัดตัวแปรโครงสร้างพื้นฐานใน
ประเทศผู้รับทุน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ
ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยจากความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคมทั้ง
ทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ของประเทศไทย (IF2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ
0.910 รองลงมาคือ จากระดับในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยรวมของประเทศไทย (IF1) มีค่า

เท่ากับ 0.811 จากความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนการผลิต เช่น ไฟฟ้า น้ำ และอื่น ๆ ของประเทศไทย (IF3) มีค่าเท่ากับ 0.804 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือจากความพร้อมด้านการศึกษาของแรงงานในประเทศไทย (IF4) ค่าเท่ากับ 0.603

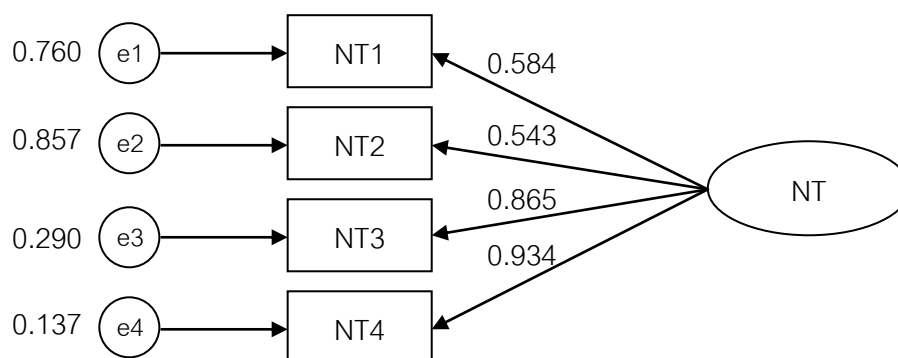
2. การวิเคราะห์ CFA ของตัวแปรความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยเฉพาะในส่วนของโมเดลการวัดมีข้อตกลงที่ยอมรับให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงผลจากการวิเคราะห์พบว่าโมเดลการวัดตัวแปรแสวงหาตลาดได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df ที่ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่าไม่เกิน 2 ค่า p-value ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือต้องมีค่ามากกว่า 0.05 โดย RMSEA ถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เกณฑ์ที่กำหนดคือต้องมีค่ามากกว่า 0.9 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.9

2.1 การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง (NT) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม NT1, NT2, NT3 และ NT4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 1.104 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.104 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.293 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.016 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่าตัวแปรด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกลบได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.891 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ NT มีค่าเท่ากับ 0.969 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-105

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ดังแสดงในภาพที่ 4-11



$$\chi^2 = 1.104, df = 1, p\text{-value} = 0.293, RMSEA = 0.016$$

ภาพที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่งด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-97 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
NT1	0.584	0.052	12.936	0.341
NT2	0.543	0.054	11.816	0.294
NT3	0.865	0.115	12.936	0.749
NT4	0.934	0.056	18.596	0.873

$\chi^2 = 1.104, df = 1, \chi^2/df = 1.104, p\text{-value} = 0.293, GFI = 0.999, AGFI = 0.987,$
 NFI = 0.999, TLI = 0.999, CFI = 1.000, RMSEA = 0.016, RMR = 0.005

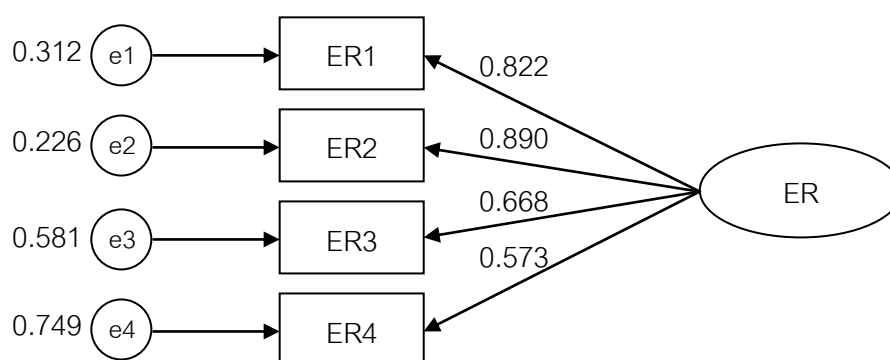
จากภาพที่ 4-11 และตารางที่ 4-97 โมเดลการวัดตัวแปรด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยขาดแคลนพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร (NT4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.934 รองลงมาคือ การขาดแคลนพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการดำเนินงานของบริษัท (NT3) มีค่าเท่ากับ 0.865

การขาดแคลนกำลังคนในการดำเนินงานของบริษัทปัจจุบัน (NT1) มีค่าเท่ากับ 0.584 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือการขาดแคลนกำลังคนในการดำเนินงานของบริษัทที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต (NT2) ค่าเท่ากับ 0.543

2.2 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน (ER) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม ER1, ER2, ER3 และ ER4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.103 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐาน คือ น้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.103 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.749 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่า ตัวแปรด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.907 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ ER มีค่าเท่ากับ 0.974 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-105

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ดังแสดงในภาพที่ 4-12



$$\chi^2 = 0.103, df = 1, p\text{-value} = 0.749, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-98 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
ER1	0.822	0.052	16.602	0.676
ER2	0.890	0.069	16.602	0.791
ER3	0.668	0.053	14.063	0.446
ER4	0.573	0.056	11.762	0.329

$\chi^2 = 0.103$, $df = 1$, $\chi^2/df = 0.103$, $p\text{-value} = 0.749$, $GFI = 1.000$, $AGFI = 0.999$,
 $NFI = 1.000$, $TLI = 1.007$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = 0.000$, $RMR = 0.002$

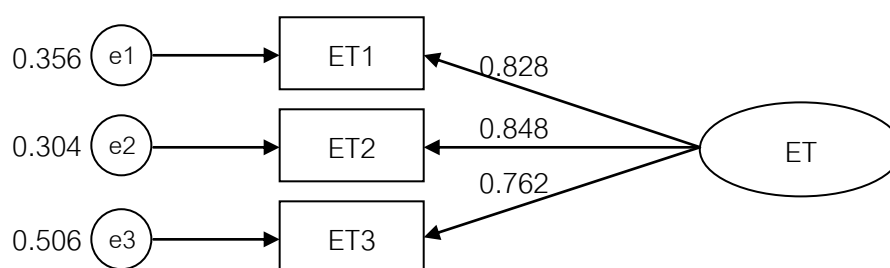
จากภาพที่ 4-12 และตารางที่ 4-98 โมเดลการวัดตัวแปรด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยความสามารถในการหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กร (ER2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.890 รองลงมาคือ ความสามารถในการดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์เข้ามาทำงานในบริษัท (ER1) ค่าเท่ากับ 0.822 กระบวนการคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการจ้างงานของบริษัท (ER3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.668 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ การคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำงาน (ER4) มีค่าเท่ากับ 0.573

2.3 การออกจากงานและสมองไหล (ET) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม ET1, ET2 และ ET3

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.050 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.050 ส่งผลให้ค่า $p\text{-value}$ มีค่าเท่ากับ 0.824 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่าตัวแปรด้านการออกจากงานและสมองไหล ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.927 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ

(Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ ET มีค่าเท่ากับ 0.974 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-105

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการออกจากงานและสมองไหล ดังแสดงในภาพที่ 4-13



$$\chi^2 = 0.050, df = 1, p\text{-value} = 0.824, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการออกจากงานและสมองไหลด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-99 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการออกจากงานและสมองไหลด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
ET1	0.828	0.052	19.547	0.686
ET2	0.848	0.053	19.636	0.719
ET3	0.762	0.051	18.480	0.581

$\chi^2 = 0.050, df = 1, \chi^2/df = 0.050, p\text{-value} = 0.824, GFI = 1.000, AGFI = 1.000, NFI = 1.000, TLI = 1.005, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.004$

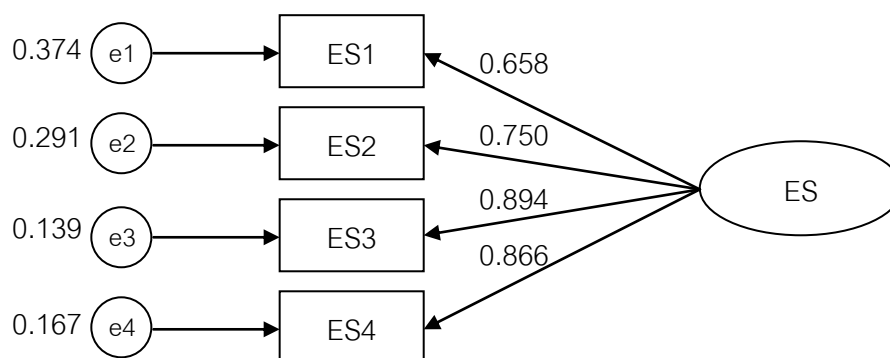
จากภาพที่ 4-13 และตารางที่ 4-99 โมเดลการวัดตัวแปรด้านการออกจากงานและสมองไหล พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่า

มากกว่า 0.5 โดยการออกจากงานของพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท (ET2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.848 รองลงมาคือ อัตราการลาออกของพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ (ET1) มีค่าเท่ากับ 0.828 และน้อยที่สุดคือการย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานไปยังบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน (ET3) ค่าเท่ากับ 0.762

2.4 สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน (ES) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม ES1, ES2, ES3 และ ES4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.330 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.330 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.566 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่าตัวแปรด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.931 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ ES มีค่าเท่ากับ 0.981 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-105

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ดังแสดงในภาพที่ 4-14



$$\chi^2 = 0.330, df = 1, p\text{-value} = 0.566, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัย
ของพนักงานด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-100 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัย
ของพนักงานด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
ES1	0.658	0.048	14.827	0.433
ES2	0.750	0.046	17.834	0.562
ES3	0.894	0.050	20.872	0.799
ES4	0.866	0.046	20.872	0.751

$\chi^2 = 0.330, df = 1, \chi^2/df = 0.330, p\text{-value} = 0.566, GFI = 1.000, AGFI = 0.996,$
 $NFI = 1.000, TLI = 1.004, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.002$

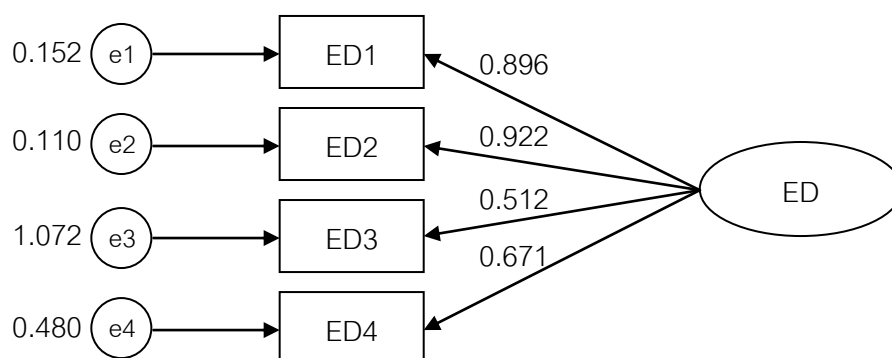
จากภาพที่ 4-14 และตารางที่ 4-100 โมเดลการวัดตัวแปรด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยการบังคับใช้กฎระเบียบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของบริษัท (ES3) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.894 รองลงมาคือ การส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยแก่พนักงานของบริษัท (ES4) มีค่าเท่ากับ 0.866 โครงสร้าง

พื้นฐานของบริษัทที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปรับปรุงสุขภาพและสภาพความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (ES2) มีค่าเท่ากับ 0.750 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมระดับความปลอดภัย และอาชีพอนามัย ในการทำงานของพนักงานในบริษัท (ES1) ค่าเท่ากับ 0.658

2.5 การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง (ED) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม ED1, ED2, ED3 และ ED4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 1.343 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.343 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.247 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.028 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่าตัวแปรด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.898 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ ED มีค่าเท่ากับ 0.971 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-105

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ดังแสดงในภาพที่ 4-15



$$\chi^2 = 1.343, df = 1, p\text{-value} = 0.247, RMSEA = 0.028$$

ภาพที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-101 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
คนเก่งด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
ED1	0.896	0.074	16.533	0.803
ED2	0.922	0.082	15.896	0.849
ED3	0.512	0.067	11.661	0.262
ED4	0.671	0.047	16.973	0.450

$\chi^2 = 1.343$, $df = 1$, $\chi^2/df = 1.343$, $p\text{-value} = 0.247$, $GFI = 0.998$, $AGFI = 0.985$,
 $NFI = 0.992$, $TLI = 0.998$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = 0.028$, $RMR = 0.012$

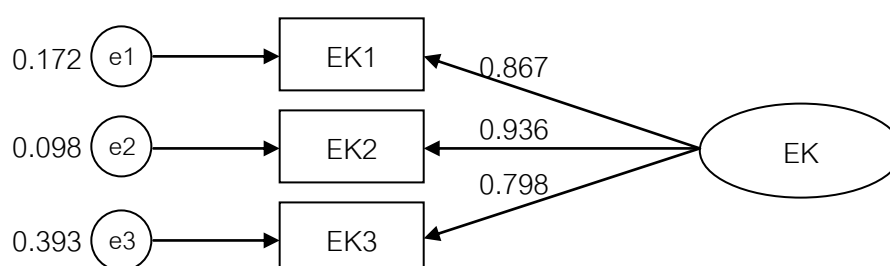
จากภาพที่ 4-15 และตารางที่ 4-101 โมเดลการวัดตัวแปรด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยการสนับสนุนการอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความถนัดของพนักงาน (ED2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.922 รองลงมาคือ การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถให้กับพนักงาน (ED1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.896 การจัดงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมในการอบรมและพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญของพนักงาน (ED4) มีค่าเท่ากับ 0.671 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ การส่งพนักงานไปอบรมเทคนิคและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในต่างประเทศ (ED3) ค่าเท่ากับ 0.512

2.6 การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (EK) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม EK1, EK2 และ EK3

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.464 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.464 ส่งผลให้ค่า $p\text{-value}$ มีค่าเท่ากับ 0.496 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่า ตัวแปรด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความ

แปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.949 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ EK มีค่าเท่ากับ 0.982 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-105

การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ดังแสดงในภาพที่ 4-16



$$\chi^2 = 0.464, df = 1, p\text{-value} = 0.496, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-102 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
EK1	0.867	0.033	26.273	0.752
EK2	0.936	0.043	26.344	0.876
EK3	0.798	0.046	22.839	0.637

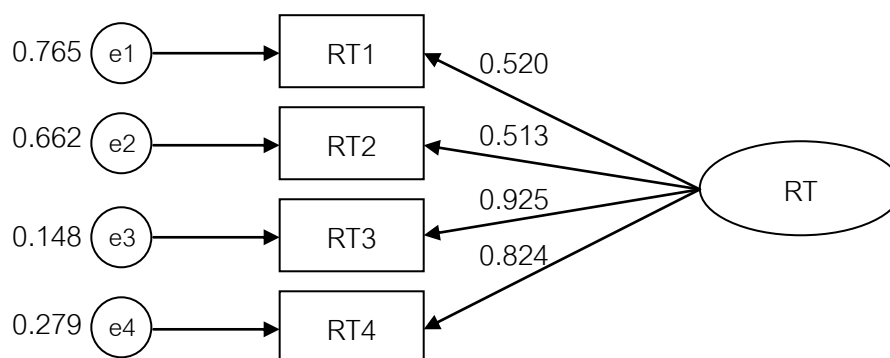
$\chi^2 = 0.464, df = 1, \chi^2/df = 0.464, p\text{-value} = 0.496, GFI = 0.999, AGFI = 0.996,$
 NFI = 0.999, TLI = 1.002, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.013

จากภาพที่ 4-16 และตารางที่ 4-102 โมเดลการวัดตัวแปรด้านการขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยพนักงานไม่มีความสามารถ ขาดทักษะความเชี่ยวชาญ และไม่มีประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ(EK2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.936 รองลงมาคือ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ของพนักงานไม่ตรงหรือไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (EK1) มีค่าเท่ากับ 0.867 และน้อยที่สุดคือการขาดความสามารถในการวิเคราะห์หรือใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจของพนักงาน (EK3) ค่าเท่ากับ 0.798

2.7 การปลดถ่ายกำลังคน (RT) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จากข้อคำถาม RT1, RT2, RT3 และ RT4

โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 0.399 ค่า df เท่ากับ 1 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐานคือน้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 0.399 ส่งผลให้ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.527 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 พบว่าตัวแปรด้านการปลดถ่ายกำลังคน ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) มีค่าเท่ากับ 0.896 เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct reliability-PC) พบว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ว่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบต้องมีค่าอย่างน้อย 0.6 โดยที่ความเที่ยงตรงของ RT มีค่าเท่ากับ 0.970 ซึ่งผ่านเกณฑ์ รายละเอียดดูได้จากตารางที่ 4-105

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรด้านการปลดถ่ายกำลังคน ดังแสดงในภาพที่ 4-17



$$\chi^2 = 0.399, df = 1, p\text{-value} = 0.527, RMSEA = 0.000$$

ภาพที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการปลดถ่ายกำลังคน ด้วยโปรแกรม AMOS

ตารางที่ 4-103 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านการปลดถ่ายกำลังคน ด้วยโปรแกรม AMOS

ตัวแปร สังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	SE	t-value	R ² หรือความเที่ยงตรง
RT1	0.520	0.054	10.425	0.270
RT2	0.513	0.050	10.276	0.263
RT3	0.925	0.081	15.009	0.856
RT4	0.824	0.055	15.009	0.679

$\chi^2 = 0.399, df = 1, \chi^2/df = 0.399, p\text{-value} = 0.527, GFI = 1.000, AGFI = 0.995,$
 $NFI = 0.999, TLI = 1.005, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000, RMR = 0.003$

จากภาพที่ 4-17 และตารางที่ 4-103 โมเดลการวัดตัวแปรด้านการปลดถ่ายกำลังคน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยมีข้อจำกัดมากในการโยกย้ายและปลดถ่ายกำลังคน (RT3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.925 รองลงมาคือ มีกฎระเบียบและกฎหมายที่ไม่ยืดหยุ่นในการโยกย้ายและปลดถ่ายกำลังคน (RT4) มีค่าเท่ากับ 0.824 การปลดถ่ายและการเลิกการจ้างงานพนักงานทำได้ยาก (RT1)

มีค่าเท่ากับ 0.520 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ มีค่าใช้จ่ายสูงในการโยกย้ายและปลดถ่าย
กำลังคน (RT2) ค่าเท่ากับ 0.513

การตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent validity)

การตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent validity) เป็นรายการหรือตัวชี้วัด
ที่มีความแปรปรวนร่วมกันเพื่อตรวจสอบว่ารายการหรือตัวชี้วัดเหล่านี้วัดตัวแปรเดียวกัน วิธีการ
ตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์มีข้อกำหนด 3 ประการดังนี้

1. น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) หากค่าของน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าสูง
แสดงให้เห็นถึงการมีจุดศูนย์รวมร่วมกันสูง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่ามากกว่า 0.5 ค่า
น้ำหนักองค์ประกอบดูได้จากค่า Estimate จากหัวข้อ Standardized regression weights ใน
Output ของโปรแกรม AMOS

2. ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (Average variance
extracted: PV) ความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้คือ ค่าที่อธิบายเหตุการณ์ได้ด้วย
ตัวแปรแฝง ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.50 และสามารถตรวจสอบ PV ได้จากสูตร

$$\text{average variance extracted} = \frac{(\sum \text{standardized loading}^2)}{(\sum \text{standardized loading}^2) + \sum \theta}$$

สูตร
$$PV = \frac{\sum \lambda^2}{(\sum \lambda^2) + \sum \theta}$$

3. ค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (Construct Reliability: PC) หรือค่าแสดงระดับ
ความเป็นตัวแทนของตัวแปรแฝงได้จากสูตร

$$\text{average variance extracted} = \frac{(\sum \text{standardized loading})^2}{(\sum \text{standardized loading})^2 + \sum \theta}$$

สูตร
$$PC = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \theta}$$

สรุปภาพรวมการตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ควรผ่านเกณฑ์ทั้ง 3 ข้อ คือ ค่า
น้ำหนักองค์ประกอบต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปค่า Average variance extracted: PV มีค่าตั้งแต่
0.5 ขึ้นไป และค่า Construct reliability: PC ควรมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ผู้วิจัยได้นำ 66 ข้อคำถาม
พบว่าทุกตัวแปรมีค่าค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบเป็นไปตามข้อกำหนดคือ มีค่าตั้งแต่ 0.6
ขึ้นไป สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทุกตัวมีความตรงแบบรวมศูนย์ รายละเอียดของความแปรปรวน
เฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (PV) และค่าความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (PC) แสดงใน
ตารางที่ 4-104 และตารางที่ 4-105

ตารางที่ 4-104 ผลการวิเคราะห์ความตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent validity) ของตัวแปร
แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	Factor Loading (λ_i)	ค่าความคลาด เคลื่อน (θ_i)	PV	PC
MS	MS1	0.733	0.116		
	MS2	0.599	0.105		
	MS3	0.643	0.128		
	MS4	0.534	0.106	0.778	0.933
TG	TG1	0.907	0.070		
	TG2	0.791	0.057		
	TG3	0.579	0.055		
	TG4	0.642	0.050	0.904	0.973
CS	CS 1	0.809	0.103		
	CS 2	0.876	0.115		
	CS 3	0.725	0.057		
	CS 4	0.646	0.049	0.880	0.966
EX	EX1	0.741	0.081		
	EX2	0.681	0.112		
	EX3	0.779	0.070		
	EX4	0.647	0.107	0.846	0.956

ตารางที่ 4-104 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	Factor Loading (λ_i)	ค่าความคลาดเคลื่อน (θ_i)	PV	PC
GI	GI1	0.803	0.051		
	GI2	0.735	0.055		
	GI3	0.846	0.057		
	GI4	0.813	0.058	0.921	0.979
TB	TB1	0.739	0.043		
	TB2	0.825	0.031		
	TB3	0.990	0.027		
	TB4	0.879	0.028	0.745	0.915
CC	CC1	0.676	0.093		
	CC2	0.728	0.075		
	CC3	0.709	0.081		
	CC4	0.743	0.081	0.861	0.961
EB	EB1	0.810	0.055		
	EB2	0.863	0.090		
	EB3	0.657	0.052		
	EB4	0.666	0.059	0.899	0.972
RS	RS1	0.811	0.040		
	RS2	0.702	0.044		
	RS3	0.936	0.063		
	RS4	0.782	0.041	0.933	0.982
IF	IF1	0.814	0.045		
	IF2	0.910	0.055		
	IF3	0.804	0.050		
	IF4	0.603	0.056	0.924	0.979

ตารางที่ 4-105 ผลการวิเคราะห์ความตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent validity) ของตัวแปร
ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	Factor Loading (λ_i)	ค่าความคลาดเคลื่อน (e_i)	PV	PC
NT	NT1	0.584	0.052		
	NT2	0.543	0.054		
	NT3	0.865	0.115		
	NT4	0.934	0.056	0.891	0.969
ER	ER1	0.822	0.052		
	ER2	0.890	0.069		
	ER3	0.668	0.053		
	ER4	0.573	0.056	0.907	0.974
ET	ET1	0.828	0.052		
	ET2	0.848	0.053		
	ET3	0.762	0.051	0.927	0.974
ES	ES1	0.658	0.048		
	ES2	0.750	0.046		
	ES3	0.894	0.050		
	ES4	0.866	0.046	0.931	0.981
ED	ED1	0.896	0.074		
	ED2	0.922	0.082		
	ED3	0.512	0.067		
	ED4	0.671	0.047	0.898	0.971
EK	EK1	0.867	0.033		
	EK2	0.936	0.043		
	EK3	0.798	0.046	0.949	0.982

ตารางที่ 4-105 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	Factor Loading (λ_i)	ค่าความคลาดเคลื่อน (e_i)	PV	PC
RT	RT1	0.520	0.054		
	RT2	0.513	0.050		
	RT3	0.925	0.081		
	RT4	0.824	0.055	0.896	0.970

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Second Order Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ศึกษาหองค์ประกอบย่อยที่ได้อยู่ภายในองค์ประกอบใหญ่เดียวกันหรือไม่และเพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบใดมีความสำคัญมากน้อยกว่ากัน จะจากข้อมูลที่เก็บได้จาก 433 ตัวอย่าง เมื่อวิเคราะห์ CFA อันดับแรกแล้วพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของตัวแปรแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีองค์ประกอบดังนี้

แสวงหาตลาด (MS) มีตัวแปรคือ MS1, MS2, MS3 และ MS4

การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน (TG) มีตัวแปรคือ TG1, TG2, TG3 และ TG4

เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต (CS) มีตัวแปร คือ CS1, CS2, CS3 และ CS4

อัตราแลกเปลี่ยน (EX) มีตัวแปร คือ EX1, EX2, EX3 และ EX4

มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล (GI) มีตัวแปร คือ GI1, GI2, GI3 และ GI4

หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า (TB) มีตัวแปร คือ TB1, TB2, TB3 และ TB4

เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ (CC) มีตัวแปร คือ CC1, CC2, CC3 และ CC4

ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม (EB) มีตัวแปร คือ EB1, EB2, EB3 และ

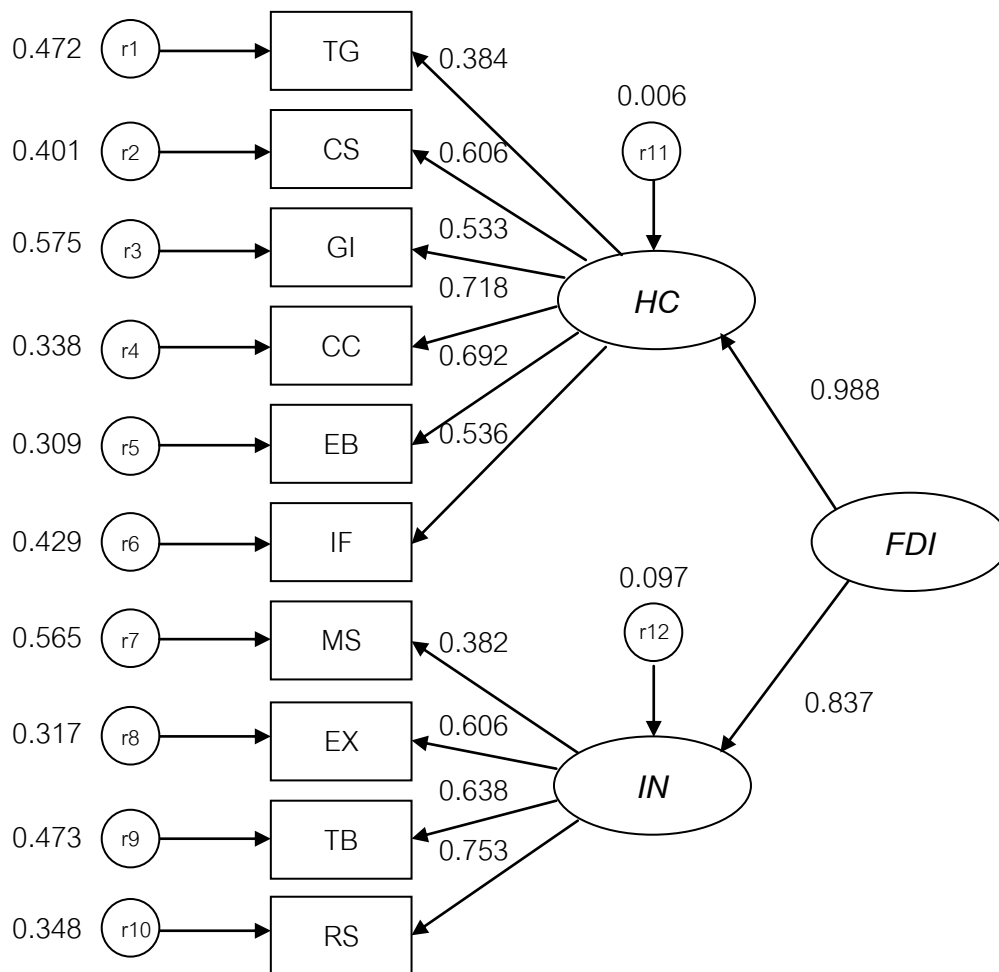
EB4

แสวงหาทรัพยากร (RS) มีตัวแปร คือ RS1, RS2, RS3 และ RS4

โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน (IF) มีตัวแปร คือ IF1, IF2, IF3 และ IF4

โดยผู้วิจัยอยากทราบว่า องค์ประกอบทั้ง 10 ตัว ได้แก่ MS, TG, CS, EX, GI, TB, CC, EB, RS และ IF องค์ประกอบใดจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ มากน้อยกว่ากัน โดยการทดสอบหาค่าปัจจัยเชิงยืนยันด้วย SPSS โดยการหมุนแกนปัจจัยด้วยวิธี Varimax และเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Axis Factoring: PAF) พบว่า องค์ประกอบภาพรวมของทุกตัวแปร มีค่า KMO เท่ากับ 0.838 แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมที่จะ วิเคราะห์องค์ประกอบได้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ตัวแปร ต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันและสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จึงกำหนดตัวแปรแฝงขึ้นมา ใหม่เป็น ตัวแปรความได้เปรียบของประเทศผู้รับทุน (HC) และแรงจูงใจจากภายในของบริษัท (IN) โดยแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปรจึงปรับเป็นตัวแปร สังเกตได้

1. ตัวแปร TG CS GI CC EB และ IF อยู่ภายใต้ตัวแปรใหม่เดียวกันมีชื่อว่า ความ ได้เปรียบของประเทศผู้รับทุน (HC)
2. ตัวแปร MS EX TB และ RS อยู่ภายใต้ตัวแปรใหม่เดียวกันมีชื่อว่า แรงจูงใจจาก ภายใน (IN)
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของโมเดลการวัดตัวแปรปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ดังแสดงในภาพที่ 4-18



$\chi^2 = 31.154$, $df = 25$, $p\text{-value} = 0.184$, $\chi^2/df = 1.246$, $GFI = 0.986$, $AGFI = 0.969$,
 $RMSEA = 0.024$

ภาพที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศด้วยโปรแกรม AMOS

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ด้วยโปรแกรม AMOS ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ TG CS GI CC EB และ IF อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝง HC และตัวแปรสังเกตได้ MS EX TB และ RS อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝง IN โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 31.154 ค่า df เท่ากับ 25 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square) ต้องมีค่าตามเกณฑ์มาตรฐาน คือ น้อยกว่า 2 ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.246 ส่งผลให้ค่า $p\text{-value}$ มีค่าเท่ากับ 0.184 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.024

2. การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ โมเดลแรกเป็นโมเดลตามสมมติฐาน (Hypothesized model) เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โครงสร้างที่ถูกพัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่นำมาเป็นแนวทางและเพื่อหาข้อค้นพบที่ได้ไปเป็นองค์ประกอบเพิ่มเติมในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง และบูรณาการเทียบเคียง ในการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ส่วนโมเดลที่สองเป็นโมเดลที่ได้รับการปรับ (Modified model)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ตามโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างตามสมมติฐานแสดงปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (PRI) และผลผลิตภาพแรงงาน (LP) รายละเอียดของการวิเคราะห์ แสดงไว้ในตารางที่ 4-106 และภาพที่ 4-20

ตารางที่ 4-106 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่าความผิดพลาดมาตรฐาน และค่า t-value ของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานสำหรับการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

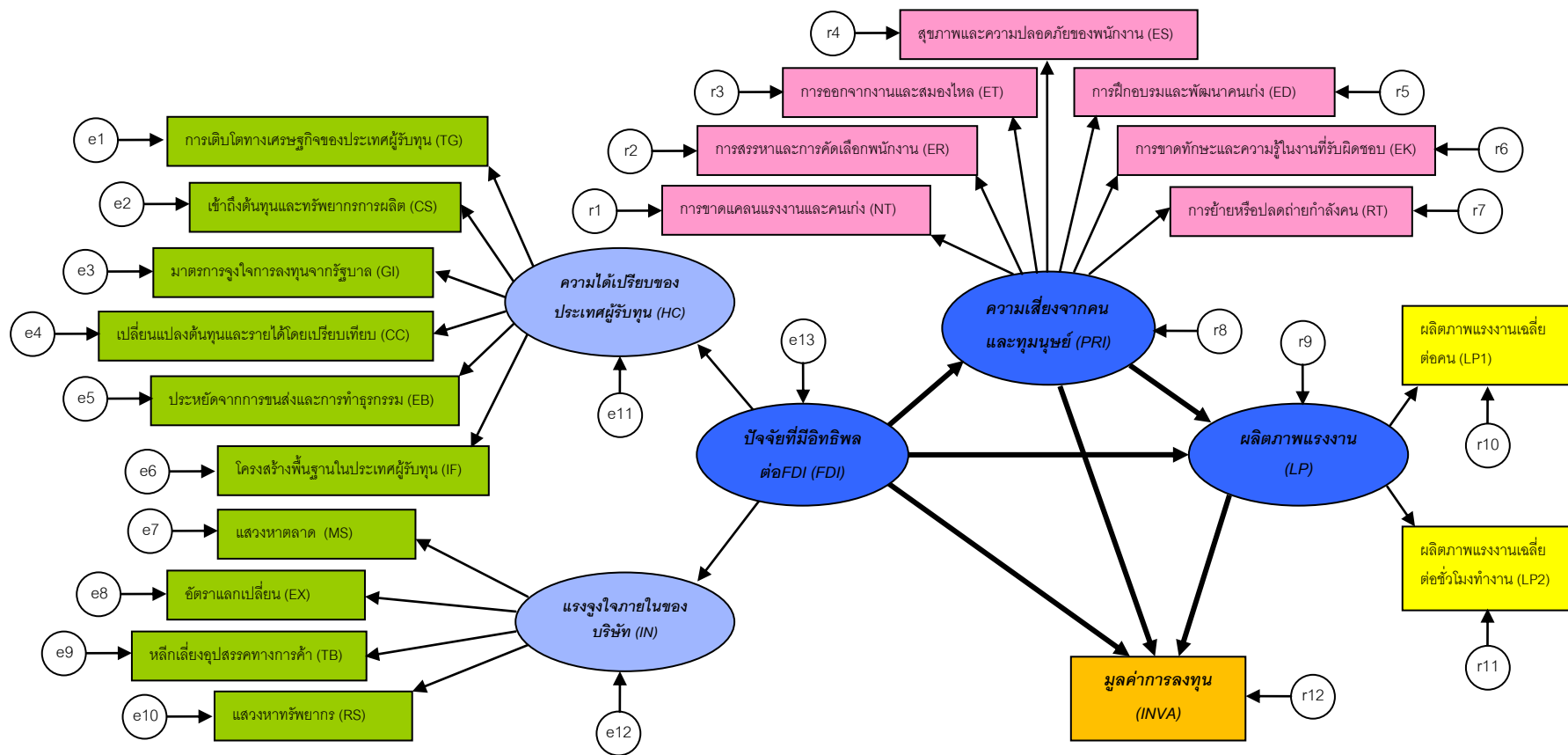
Path diagram	Path coefficients	Standard Error	t-values
LAMBDA-Y			
HC → TG	0.476***	0.094	8.139
HC → CS	0.596***	0.161	8.139
HC → GI	0.545***	0.114	9.067
HC → CC	0.718***	0.115	10.985
HC → EB	0.721***	0.107	11.012
HC → IF	0.599***	0.103	9.727
IN → MS	0.442***	0.080	7.718

ตารางที่ 4-106 (ต่อ)

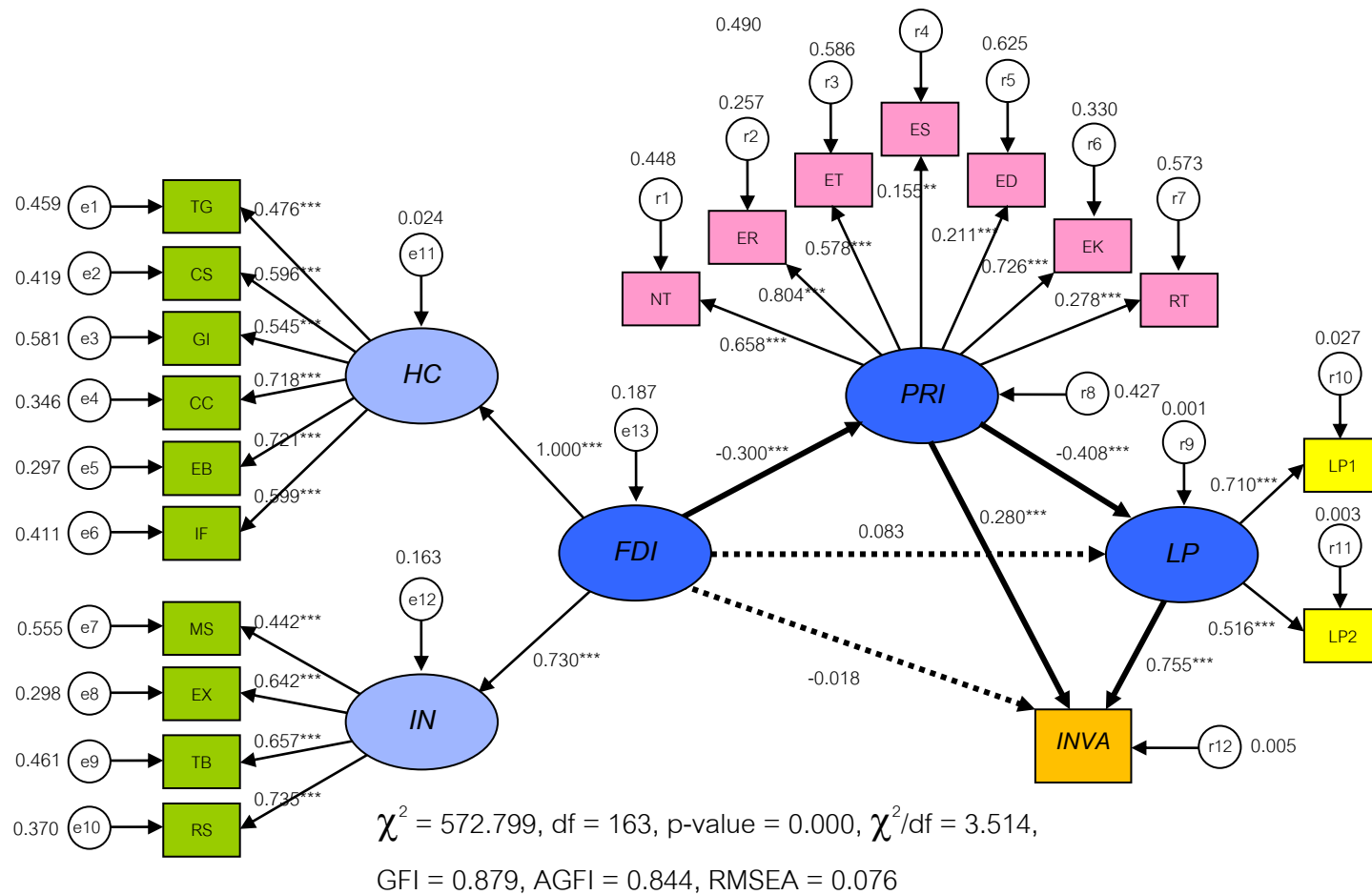
Path diagram	Path coefficients	Standard Error	t-values
IN → EX	0.642***	0.074	10.492
IN → TB	0.657***	0.123	10.492
IN → RS	0.735***	0.098	11.399
FDI → HC	1.000***	0.277	4.217
FDI → IN	0.730***	0.203	4.217
LAMBDA-X			
PRI → NT	0.658***	0.068	12.569
PRI → ER	0.804***	0.093	12.569
PRI → ET	0.578***	0.072	11.065
PRI → ES	0.155**	0.055	2.930
PRI → ED	0.211***	0.062	3.987
PRI → EK	0.726***	0.065	13.674
PRI → RT	0.278***	0.061	5.255
LAMBDA-X			
LP → LP1	0.710***	0.639	7.873
LP → LP2	0.516***	0.025	7.873
GAMMA			
FDI → PRI	-0.300***	0.097	-4.895
FDI → LP	0.083	0.005	1.208
BETA			
PRI → LP	-0.408***	0.005	1.208
ZETA			
FDI → INVA	-0.018	0.012	-0.335
DELTA			
PRI → INVA	0.280***	0.011	3.788
LP → INVA	0.755***	0.341	6.689

หมายเหตุ Path diagram คือ แผนภาพเส้นทาง, Path coefficients คือ สัมประสิทธิ์เส้นทาง

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



ภาพที่ 4-19 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์



หมายเหตุ ——— แสดงเส้นความสัมพันธ์ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ - - - - แสดงเส้นความสัมพันธ์ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ภาพที่ 4-20 การผลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจาก
 คนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับตัวแบบการวิจัย

จากตารางที่ 4-106 และภาพที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์พบว่า กรอบแนวความคิดที่สร้างตามสมมติฐาน (Hypothesized model) ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าปฏิสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 572.799 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 163 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.000) ตามมาตรฐานต้องมีค่ามากกว่า .05 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 3.514 (ตามมาตรฐานไม่ควรเกิน 2) เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.879 (ตามมาตรฐานควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป) ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.844 (ตามมาตรฐานควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.076 (ตามมาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 0.05)

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่สร้างตามสมมติฐาน (Hypothesized model) ต้องมีการปรับโมเดลโดยรวมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งตรงกับภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลเพื่อให้กรอบแนวคิดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ตามโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ปรับเปลี่ยนแสดงปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ตามโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ปรับเปลี่ยนแสดงปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ แรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (PRI) และผลผลิตภาพแรงงาน (LP) และตัวแปรสังเกตได้ภายใน ได้แก่ มูลค่าการลงทุน (INVA) การปรับโมเดลเพื่อให้กรอบแนวความคิดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อน (Error variance) มีความสัมพันธ์กันได้ตามความเป็นจริง ค่าความคลาดเคลื่อนที่มีความสัมพันธ์กันรายละเอียดของการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 4-107 และภาพที่ 4-21

ตารางที่ 4-107 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่าความผิดพลาดมาตรฐาน และค่า t-value ของโมเดล
สมการโครงสร้างตามสมมติฐานสำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยเชิง
สาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและ
ทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

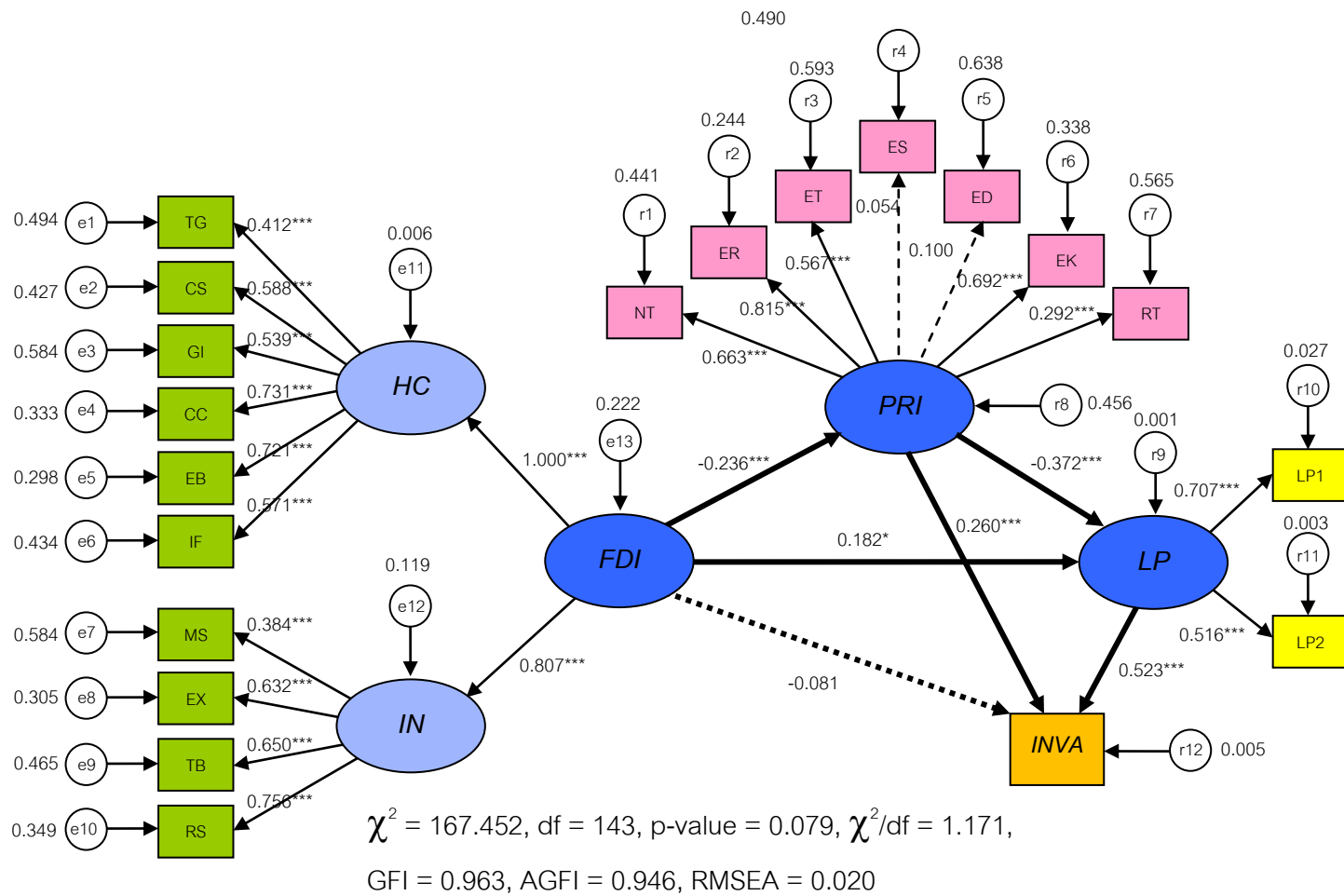
Path diagram	Path coefficients	Standard error	t-values
LAMBDA-Y			
HC → TG	0.412***	0.084	7.968
HC → CS	0.588***	0.187	7.968
HC → GI	0.539***	0.114	9.028
HC → CC	0.731***	0.118	11.022
HC → EB	0.721***	0.109	10.937
HC → IF	0.571***	0.104	9.308
IN → MS	0.384***	0.074	7.327
IN → EX	0.632***	0.074	10.491
IN → TB	0.650***	0.123	10.491
IN → RS	0.756***	0.100	11.666
FDI → HC	1.000***	0.163	6.28
FDI → IN	0.807***	0.203	5.556
LAMBDA-X			
PRI → NT	0.663***	0.066	12.845
PRI → ER	0.815***	0.092	12.845
PRI → ET	0.567***	0.069	11.005
PRI → ES	0.054	0.053	1.028
PRI → ED	0.100	0.061	1.912
PRI → EK	0.692***	0.064	13.07

ตารางที่ 4-107 (ต่อ)

Path diagram	Path coefficients	Standard error	t-values
PRI → RT	0.292***	0.059	5.618
LAMBDA-X			
LP → LP1	0.707***	0.612	8.072
LP → LP2	0.523***	0.025	8.072
GAMMA			
FDI → PRI	-0.236***	0.091	-3.843
FDI → LP	0.182*	0.005	2.515
BETA			
PRI → LP	-0.372***	0.004	-4.749
ZETA			
FDI → INVA	-0.081	0.012	-1.399
DELTA			
PRI → INVA	0.260***	0.01	3.719
LP → INVA	0.760***	0.334	6.788

หมายเหตุ Path diagram คือ แผนภาพเส้นทาง, Path coefficients คือ สัมประสิทธิ์เส้นทาง

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



หมายเหตุ ——— แสดงเส้นความสัมพันธ์ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ - - - - แสดงเส้นความสัมพันธ์ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

ภาพที่ 4-21 การผลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับตัวแบบการวิจัย

จากตารางที่ 4-107 และภาพที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ (Modified model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังทำการปรับโมเดล 20 ครั้ง แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 167.452 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 143 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.079 ผ่านเกณฑ์คือ ต้องมีค่ามากกว่า .05 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.171 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่าน้อยกว่า 2 เมื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.963 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.9 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.946 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.9 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.020 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.05

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน นำเสนอออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนขององค์ประกอบ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายนอก กับตัวแปรแฝงภายนอก (LAMBDA-X) และ 2) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายในกับตัวแปรแฝงภายใน (LAMBDA-Y) และส่วนที่ 2 ส่วนของโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายใน (GAMMA) 2) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับ ตัวแปรแฝงภายใน (BETA) 3) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรสังเกตภายใน (ZETA) และ 4) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับ ตัวแปรสังเกตภายใน (DELTA) ผลการวิเคราะห์ดูได้จากตารางที่ 4-104 และภาพที่ 4-21 ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ในส่วนขององค์ประกอบโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

1.1 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายนอก กับตัวแปรแฝงภายนอก พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ในด้านความได้เปรียบของประเทศผู้รับทุน (HC) เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ (CC) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุดเท่ากับ 0.731 รองลงมา ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม (EB) เท่ากับ 0.721 ส่วนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน (TG) มีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ 0.412 ในด้านแรงจูงใจภายในบริษัท (IN) แสงหวาทร์พยากร (RS) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

มากที่สุดเท่ากับ 0.756 รองลงมา หลีกเสี่ยงอุปสรรคทางการค้า (TB) เท่ากับ 0.650 ส่วนแสวงหาตลาด (MS) มีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ 0.384

1.2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายในกับตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ในด้านความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (PRI) การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน (ER) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุดเท่ากับ 0.815 รองลงมา การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (EK) เท่ากับ 0.692 ส่วนสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน (ES) มีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ 0.054 ในด้านผลิตภาพแรงงาน (LP) ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (LP1) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุดเท่ากับ 0.707 รองลงมาผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน (LP2) เท่ากับ 0.516

2. ผลการวิเคราะห์ในส่วนของโครงสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

2.1 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก กับตัวแปรแฝงภายใน พบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) กับด้านความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (PRI) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.236 ส่วนเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) กับผลิตภาพแรงงาน (LP) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.182

2.2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายใน กับตัวแปรแฝงภายใน พบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (PRI) กับผลิตภาพแรงงาน (LP) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.372

2.3 เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรสังเกตภายใน พบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) กับมูลค่าการลงทุน (INVA) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.081

2.4 เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับ ตัวแปรสังเกตได้ภายใน พบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (PRI) กับมูลค่าการลงทุน (INVA) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.372 ส่วนเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงาน (LP) กับมูลค่าการลงทุน (INVA) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.523

**การเปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ระหว่างโมเดลที่สร้างตามสมมติฐาน (Hypothesized model) และโมเดลที่ปรับเปลี่ยน
(Modified model)**

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ทั้งสองโมเดลมาเปรียบเทียบกันพบว่า หลังจากปรับโมเดลตามข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรม AMOS ซึ่งยอมให้ความคลาดเคลื่อน (Error variance) มีความสัมพันธ์กันได้ ส่งผลทำให้โมเดลที่ได้รับการปรับใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4-108

ผลการเปรียบเทียบค่าสถิติในกลุ่มแรกที่ลดลง ได้แก่ค่า χ^2 ก่อนปรับโมเดลมีค่า 745.647 และหลังปรับโมเดลมีค่าลดลงเป็น 197.61 ค่า df ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 201 และหลังการปรับโมเดลมีค่าลดลงเป็น 169 ค่า χ^2/df ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 3.710 และหลังการปรับโมเดลมีค่าลดลงเป็น 1.169 ค่า RMR ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.047 และหลังการปรับโมเดลมีค่าลดลงเป็น 0.021 และค่า RMSEA ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.079 และหลังการปรับโมเดลมีค่าลดลงเป็น 0.020

ค่าสถิติในกลุ่มที่สองที่เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ค่า p-value ค่าก่อนการปรับโมเดลเท่ากับ 0.000 และค่าหลังจากการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.065 ค่า NFI ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.706 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.893 ค่า TLI ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.728 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.983 ค่า CFI ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.764 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.988 ค่า IFI ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.767 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.988 ค่า RFI ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.662 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.893 ค่า GFI ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.856 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.962 ค่า AGFI ก่อนการปรับโมเดลมีค่า 0.819 และหลังการปรับโมเดลมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.943 โดยสรุปแล้วภาพรวมของโมเดลหลังจากได้รับการปรับใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น และผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ดังนั้น ในการศึกษาโมเดลนี้ จึงใช้โมเดลที่ปรับเปลี่ยน (Modified model) อธิบายอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

การเปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่าง Hypothesized model และ Modified model ดูตารางที่ 4-108

ตารางที่ 4-108 เปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่าง
Hypothesized model และ Modified model

Test statistics	Hypothesized model	Modified mode	ค่ามาตรฐาน
Chi-square (χ^2)	572.799	167.452	-
df	163	143	-
p-value	0.000	0.079	มากกว่า 0.05
χ^2/df	3.514	1.171	น้อยกว่า 2.0
NFI	0.766	0.931	มากกว่า 0.9
TLI	0.788	0.986	มากกว่า 0.9
CFI	0.818	0.989	มากกว่า 0.9
IFI	0.820	0.989	มากกว่า 0.9
RMR	0.048	0.022	น้อยกว่า 0.05
GFI	0.879	0.963	มากกว่า 0.9
AGFI	0.844	0.946	มากกว่า 0.9
RMSEA	0.076	0.020	น้อยกว่า 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานจากโมเดลที่ปรับแล้ว โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง
อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรแฝงต่าง ๆ ดูตารางที่ 4-109

ตารางที่ 4-109 อิทธิพลทางตรงทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรทำนายและตัวแปรตาม

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	PRI			LP			INVA		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
FDI	-0.236***	-	-0.236***	0.182*	0.088	0.269*	-0.081	0.143	0.062
PRI				-0.372***	-	-0.372***	0.260***	-0.282***	-0.022***
LP							0.760***	-	0.760***
ตัวแปรสังเกตได้	TG	CS	GI	CC	EB	IF	MS	EX	TB
ค่าความเที่ยง	0.412	0.588	0.539	0.731	0.721	0.571	0.384	0.632	0.650
ตัวแปรสังเกตได้	RS	NT	ER	ET	ES	ED	EK	RT	LP1
ค่าความเที่ยง	0.756	0.663	0.815	0.567	0.054	0.100	0.692	0.292	0.707
ตัวแปรสังเกตได้	LP2								
ค่าความเที่ยง	0.523								
$\chi^2 = 167.452$, $df = 143$, $p\text{-value} = 0.079$, $\chi^2/df = 1.171$, $GFI = 0.963$, $AGFI = 0.946$, $NFI = 0.931$, $CFI = 0.989$, $RMSEA = 0.020$, $RMR = 0.021$									

หมายเหตุ Path coefficients direct effect (DE), Path coefficients indirect effect (IE), Path coefficients total effect (TE), (Standard error)

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

จากตารางที่ 4-109 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน พบว่า ค่าสถิติโมเดลที่ปรับใหม่มีค่าดังนี้ ค่า Relative Chi-square (χ^2/df) เท่ากับ 1.171 (น้อยกว่า 2) ค่า p-value เท่ากับ 0.079 (มากกว่า 0.05) ค่า RMSEA เท่ากับ 0.020 (น้อยกว่า 0.05) ค่า GFI เท่ากับ 0.963 (มากกว่า 0.90) และค่า AGFI เท่ากับ 0.946 (มากกว่า 0.90)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากตารางที่ 4-109 แสดงผลการวิเคราะห์โดยสรุปเส้นทางความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน โดยรายละเอียดผู้วิจัยนำเสนอค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุในแต่ละเส้นทางเพื่อนำมาทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อตามลำดับต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางลบต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-107 และภาพที่ 4-21 พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางลบต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.236

สมมติฐานที่ 4 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อผลิตภาพแรงงาน

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-107 และภาพที่ 4-21 พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อผลิตภาพแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.182

สมมติฐานที่ 5 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-107 และภาพที่ 4-21 พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.081

สมมติฐานที่ 6 ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อผลิตภาพแรงงาน จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-107 และภาพที่ 4-21 พบว่า ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อผลิตภาพแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.372

สมมติฐานที่ 7 ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อมูลค่าการลงทุน จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-107 และภาพที่ 4-21 พบว่า ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.260

สมมติฐานที่ 8 ผลคุณภาพแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4-107 และภาพที่ 4-21 พบว่า ผลคุณภาพแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.523

ตารางที่ 4-110 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางลบต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 4 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อผลผลิตภาพแรงงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 5 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 6 ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อผลผลิตภาพแรงงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 7 ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อมูลค่าการลงทุน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 8 ผลผลิตภาพแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะองค์การต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์และผลผลิตภาพแรงงาน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ในการรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติหลาย ๆ ท่าน เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน และระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

กรอบแนวความคิดที่ 1 เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติของบริษัทที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย จำนวน 21 ท่าน เป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุนมาบริษัทละ 1 ท่าน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

กรอบแนวความคิดที่ 2 เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติของบริษัทที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 433 บริษัท (บริษัทละ 1 ท่าน) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์การต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และผลผลิตภาพแรงงาน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะขององค์กรที่ต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ต่างกัน
2. ลักษณะขององค์กรที่ต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานต่างกัน

กรอบแนวความคิดที่ 3 เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับสูงชาวต่างชาติของบริษัทที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 433 บริษัท (บริษัทละ 1 ท่าน) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุ การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางลบต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์
2. การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อผลผลิตภาพแรงงาน
3. การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน
4. ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อผลผลิตภาพแรงงาน
5. ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อมูลค่าการลงทุน
6. ผลผลิตภาพแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุ การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

1. ด้านการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ของผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ได้แก่ ความได้เปรียบของประเทศผู้รับทุน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยคือ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้ โดยเปรียบเทียบ ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน และแรงจูงใจภายในของบริษัท ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยคือ แสงอาทิตย์ อุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเหล็กและอุปสรรคทางการค้า แสงอาทิตย์ อุตสาหกรรม อธิบายได้ดังนี้

1.1 ความได้เปรียบของประเทศผู้รับทุน

การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน เกี่ยวกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) อัตราการเจริญเติบโตของตลาด ขนาดของตลาด และความต้องการของตลาด

รวมถึงเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและระดับในการพัฒนาของภาคเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน การเข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต เกี่ยวกับแรงจูงใจจากต้นทุนการผลิตที่ต่ำในประเทศผู้รับทุน เช่น ต้นทุนค่าแรงงาน ต้นทุนของปัจจัยการผลิต และค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรม รวมถึงการมองหาทรัพยากรการผลิตของบริษัทเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำเนินการในประเทศผู้รับทุน มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจจากรัฐบาลในประเทศผู้รับทุนเพื่อ ดึงดูดนักลงทุนจากประเทศผู้ลงทุน จากการเสนอสิทธิประโยชน์หรือผลประโยชน์ทางภาษี เช่น การยกเว้นหรือการลดภาษีเงินได้นิติบุคคล การยกเว้นหรือลดอากรขาเข้าสำหรับการนำเข้า เครื่องจักร วัตถุดิบ และส่วนประกอบต่าง ๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์หรือผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่ภาษี เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ เกี่ยวกับความพยายามของบริษัทในการมองหา การผลิตในประเทศผู้รับทุนที่ใช้ต้นทุนน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการผลิตในประเทศผู้ลงทุนเอง หรือเพื่อหนีออกจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต้นทุนสูงในประเทศผู้ลงทุนและแสวงหาสถานที่ตั้งในการผลิตที่ดีกว่า หรือมองหาความได้เปรียบด้านต้นทุนและรายได้ในประเทศผู้รับทุนเมื่อ เปรียบเทียบกับการดำเนินงานในประเทศอื่น และยังคงรวมถึงเพื่อสร้างการประหยัดจากขนาดและ ขอบเขตในการดำเนินงานในประเทศผู้รับทุน ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม เกี่ยวกับการ สร้างความมั่นใจของบริษัทในการส่งมอบสินค้าและวัตถุดิบระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ในการผลิต สินค้า หรือลดต้นทุนและเพิ่มความสะดวกในการส่งมอบสินค้าไปยังลูกค้า รวมถึงการมองหา ค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมจากการดำเนินการที่น้อยกว่าประเทศอื่น และโครงสร้างพื้นฐานใน ประเทศผู้รับทุน เกี่ยวกับแรงจูงใจของบริษัทจากระดับในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ผู้รับทุน เช่น ด้านการขนส่งและคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ และโครงสร้างพื้นฐาน ในการสนับสนุนการผลิต เช่น ไฟฟ้า น้ำ และอื่น ๆ รวมถึงความพร้อมด้านการศึกษาของแรงงาน ในประเทศผู้รับทุน

1.2 แรงจูงใจภายในของบริษัท

แสวงหาตลาด เกี่ยวกับบริษัทจะเข้าไปขยายโอกาสในการขายเพื่อเพิ่มยอดขายและ ตอบสนองตลาดใหม่หรือเข้าไปทำการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าเพื่อที่จะรักษาตลาดเดิมและเพื่อ ป้องกันส่วนแบ่งการตลาดที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว รวมถึงเพื่อที่จะเข้าไปดำเนินการผลิตเพื่อ สนับสนุนลูกค้าที่เข้าไปดำเนินการในประเทศผู้รับทุน อัตราแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับอัตราเมื่อเทียบ ระหว่างค่าของเงินสกุลหนึ่ง (เงินสกุลท้องถิ่น) กับหนึ่งหน่วยของเงินสกุลหลัก เช่น ค่าของเงินบาท เทียบกับ 1 หน่วยดอลลาร์สหรัฐ หยวนของจีน เยนของญี่ปุ่น วอนของเกาหลีใต้ หรือยูโรของ สหภาพยุโรป และรวมถึงค่าเงินสกุลท้องถิ่นเมื่อเทียบกับค่าเงินหลักในการซื้อหรือขายสินค้า เช่น

การนำเข้าวัตถุดิบ การนำเข้าเครื่องจักรในการดำเนินงาน และการขายสินค้าที่ผลิตได้ไปยังต่างประเทศ หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า เกี่ยวกับความพยายามของบริษัทในการหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้าจากการป้องกันการค้าของรัฐบาลในประเทศผู้รับทุน ทั้งอุปสรรคทางการค้าด้านภาษี เช่นภาษีนำเข้าสินค้าหรือวัตถุดิบ และอุปสรรคทางการค้าที่ไม่มีภาษี เช่นมาตรฐานผลิตภัณฑ์ โควตาหรือการจำกัดการนำเข้า และแสวงหาทรัพยากรเกี่ยวกับการสร้างความมั่นคงของบริษัทด้านทรัพยากรหรือวัตถุดิบในการนำมาใช้ในการดำเนินงาน หรือเพื่อแสวงหาทรัพยากรที่มีไม่พอในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ เช่น แรงงาน วัตถุดิบ เงินทุน เทคโนโลยี หรือข้อมูล หรือแสวงหาทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบใช้ในการผลิตที่อุดมสมบูรณ์และราคาถูก รวมถึงเพื่อแสวงหาทรัพยากรทางกายภาพจากแรงจูงใจในการลดต้นทุน

2. ด้านความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุ ผลิตภาพแรงงาน ของมูลค่าการลงทุน ได้แก่ การขาดแคลนแรงงานและคนเก่ง การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การออกจากงานและสมองไหล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ และการย้ายหรือปลดถ่ายกำลังคน อธิบายได้ดังนี้

การขาดแคลนแรงงานและคนเก่ง เกี่ยวกับพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของบริษัทในประเทศผู้รับทุนมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทั้งในปัจจุบันและคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกพนักงานของบริษัทที่มีประสิทธิภาพ เช่น การคัดเลือกพนักงานที่มีประสบการณ์หรือความสามารถที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำงาน ความสามารถของบริษัทในการดึงดูดพนักงานที่มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และรวมถึงความสามารถในการหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับบริษัท การออกจากงานและสมองไหล เกี่ยวกับอัตราการลาออกของพนักงานในบริษัทอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และในตำแหน่งที่สำคัญซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท รวมถึงการย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานไปยังบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ระดับความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในการทำงาน of พนักงานในบริษัท โดยบริษัทจะมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปรับปรุงสุขภาพและสภาพความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน มีการบังคับใช้กฎระเบียบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเคร่งครัดรวมถึงมีการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยแก่

พนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง เกี่ยวกับความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของ บริษัทในการอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถให้กับพนักงาน มีการจัดงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมในการอบรมและพัฒนา มีการสนับสนุนการอบรมและพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความถนัดของพนักงาน รวมถึงมีการส่งพนักงานไปอบรมด้านเทคนิคและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในต่างประเทศหรือในประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่อย่างสม่ำเสมอ การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทมีความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ไม่ตรงหรือไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงขาดความสามารถในการวิเคราะห์หรือใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ และการย้ายหรือปลดถ่ายกำลังคน เกี่ยวกับการเลิกจ้างและการปลดเกษียณพนักงาน และค่าใช้จ่าย ข้อจำกัด กฎระเบียบ และกฎหมายในการการเลิกจ้างและปลดเกษียณพนักงาน

3. ด้านผลิตภาพแรงงาน องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุ ของมูลค่าการลงทุน ได้แก่ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน และผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน อธิบายได้ดังนี้

ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน เกี่ยวกับดัชนีของผลผลิตในปีปัจจุบันต่อดัชนีของปีปัจจุบัน การผลิตของแรงงาน (จำนวนพนักงาน) ในปีปัจจุบัน และผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน เกี่ยวกับดัชนีของผลผลิตในปีปัจจุบันต่อดัชนีชั่วโมงการทำงานของแรงงานในปีปัจจุบัน

4. มูลค่าการลงทุน ได้แก่ มูลค่าเม็ดเงินที่บริษัทนำไปลงทุนเพื่อดำเนินกิจการ

สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะองค์การต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์และผลิตภาพแรงงาน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะองค์การต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์และผลิตภาพแรงงาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1.1 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้มีอายุระหว่าง 50-59 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.4 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.9

1.2 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้มีตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาเป็นผู้ที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 17.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง CFO มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.5

1.3 ประเทศที่บริษัทแม่ตั้งอยู่ พบว่า มีบริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศ ญี่ปุ่น มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาบริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป คิดเป็นร้อยละ 11.5 บริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศเกาหลีใต้ คิดเป็นร้อยละ 6.9 บริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศไต้หวัน คิดเป็นร้อยละ 2.8 บริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา คิดเป็นร้อยละ 2.5 และบริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ โดยบริษัทแม่ตั้งอยู่ในประเทศในกลุ่มอาเซียน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.6

1.4 ประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 57.7 และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 42.3

1.5 ระยะเวลาดำเนินการในประเทศไทย พบว่า ดำเนินการในประเทศไทย 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมาดำเนินการในประเทศไทยมากกว่า 16 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 และดำเนินการในประเทศไทย 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ โดยมีบริษัทที่ดำเนินการในประเทศไทย 11-15 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.0

1.6 รูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย พบว่า มีรูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย แบบลงทุนเองทั้งหมด (Greenfield investment) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมา รูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย แบบกิจการร่วมค้า (Joint venture) คิดเป็นร้อยละ 24.7 แบบควบรวมกิจการ (Mergers) คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ และรูปแบบการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย แบบซื้อกิจการ (Acquisitions) น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.4

1.7 มูลค่าการลงทุน พบว่า มีมูลค่าการลงทุน เท่ากับหรือน้อยกว่า 50 ล้านดอลลาร์สหรัฐมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมา มูลค่าการลงทุน ระหว่าง 51 ถึง 100 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 5.3 มูลค่าการลงทุน เท่ากับหรือมากกว่า 301 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 2.5 มูลค่าการลงทุน ระหว่าง 151 ถึง 200 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 2.1 มูลค่าการลงทุน ระหว่าง 101 ถึง 150 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 1.6 และมูลค่าการลงทุน ระหว่าง 201 ถึง 250 ล้านดอลลาร์สหรัฐ คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ โดยมูลค่าการลงทุน ระหว่าง 251 ถึง 300 ล้านดอลลาร์สหรัฐ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2

1.8 ร้อยละของการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ พบว่า มีร้อยละของการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ ร้อยละ 0 ถึง 20 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมา ร้อยละของการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ ร้อยละ 81 ถึง 100 คิดเป็นร้อยละ 17.8 ร้อยละของการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ ร้อยละ 21 ถึง 40 คิดเป็นร้อยละ 12.4 และร้อยละของการส่งออกสินค้าไป

ยังต่างประเทศ ร้อยละ 61 ถึง 80 คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ โดยร้อยละของการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ ร้อยละ 41 ถึง 60 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.2

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน และผลิตภาพแรงงาน

2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านมาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนด้าน โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ แสงสว่าง ตลาด การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม อัตราแลกเปลี่ยน แสงสว่างทรัพยากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และหลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการปลดปล่อยกำลังคน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน และด้านการออกจากงานและสมองไหล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง และด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงาน

การวิเคราะห์ระดับผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 286,010 US\$ ต่อคนต่อปี และระดับผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 35,404 US\$ ต่อคนต่อปี

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะองค์กรต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และผลิตภาพแรงงาน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะองค์กรต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์

3.1.1 ประเทศผู้ลงทุน

ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวม ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวม แตกต่างกัน โดยพบว่า ผู้ลงทุนจากญี่ปุ่นมีความเสี่ยงจากน้อยกว่าสาธารณรัฐประชาชนจีน เกาหลีใต้ แต่มากกว่าสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ผู้ลงทุนจากสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเสี่ยงมากกว่าสหภาพยุโรป ออสเตรเลียนิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกาและแคนาดา และอาเซียน ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงมากกว่าสหภาพยุโรป ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ไต้หวัน สหรัฐอเมริกาและแคนาดา และอาเซียน ผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวันมีความเสี่ยงมากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา และเมื่อทำการวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน พบว่า ผู้ลงทุนจากญี่ปุ่นมีความเสี่ยงน้อยกว่าเกาหลีใต้ ผู้ลงทุนจากเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงมากกว่าสหภาพยุโรป และอาเซียน ด้านการออกจากงานและสมองไหล ผู้ลงทุนจากญี่ปุ่นมีความเสี่ยงน้อยกว่าสาธารณรัฐประชาชนจีน และเกาหลีใต้ ผู้ลงทุนจากสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเสี่ยงมากกว่าสหภาพยุโรป และอาเซียน ผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ มีความเสี่ยงมากกว่าสหภาพยุโรป ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ไต้หวัน สหรัฐอเมริกาและแคนาดา และอาเซียน

ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน พบว่า ผู้ลงทุนจากญี่ปุ่นมีความเสี่ยงน้อยกว่าเกาหลีใต้ แต่มากกว่าสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ผู้ลงทุนจากสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเสี่ยงน้อยกว่าเกาหลีใต้ แต่มากกว่าสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ผู้ลงทุนจากเกาหลีใต้มีความเสี่ยง มากกว่าสหภาพยุโรป ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ไต้หวัน สหรัฐอเมริกาและแคนาดา และอาเซียน ส่วน ผู้ลงทุนจากสหภาพยุโรป มีความเสี่ยงมากกว่าสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง พบว่าผู้ลงทุนจากญี่ปุ่นมีความเสี่ยงน้อยกว่าเกาหลีใต้ ผู้ลงทุนจากสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเสี่ยงมากกว่าประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกาและแคนาดา ผู้ลงทุนจากเกาหลีใต้มีความเสี่ยงมากกว่าสหภาพยุโรป ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ไต้หวัน และประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

ด้านการปลดปล่อยกำลังคน พบว่า ผู้ลงทุนจากญี่ปุ่นมีความเสี่ยง มากกว่าสหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกาและแคนาดา ผู้ลงทุนจากสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเสี่ยงมากกว่าสหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกาและแคนาดา ผู้ลงทุนจากเกาหลีใต้มีความเสี่ยงมากกว่าสหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกาและแคนาดา ผู้ลงทุนจากสหภาพยุโรปมีความเสี่ยงน้อยกว่าไต้หวัน ผู้ลงทุนจากประเทศไต้หวันมีความเสี่ยงมากกว่าสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

3.1.2 ประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.1.3 ระยะเวลาดำเนินการในไทย

ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า

ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน พบว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี และ 11-15 ปี มีความเสี่ยงมากกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง พบว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี และ 11-15 ปี มีความเสี่ยงมากกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

3.1.4 รูปแบบของการเข้ามาลงทุน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อทำการวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า

ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบครบวงจรมีความเสี่ยงน้อยกว่ารูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบกิจการร่วมค้า และรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบแบบซื้อกิจการมีความเสี่ยงน้อยกว่ารูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบกิจการร่วมค้า และรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแบบลงทุนเองทั้งหมด

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะองค์กรต่อผลิตภาพ

แรงงาน

3.2.1 ประเทศผู้ลงทุน

ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน ไม่แตกต่างกัน

ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน แตกต่างกัน โดยพบว่า ผู้ลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐประชาชนจีน เกาหลีใต้ สหภาพยุโรป ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ และไต้หวัน มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานน้อยกว่า สหรัฐอเมริกาและแคนาดา

3.2.2 ประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้ามีผลิตภาพแรงงาน น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง

ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2.3 ระยะเวลาดำเนินการในไทย

ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน แตกต่างกัน โดยพบว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี ระยะเวลาดำเนินการในไทย 6-10 ปี และระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน น้อยกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน แตกต่างกัน โดยพบว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี ระยะเวลาดำเนินการในไทย 6-10 ปี และระยะเวลาดำเนินการในไทย 11-15 ปี มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน น้อยกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี

3.2.4 รูปแบบของการเข้ามาลงทุน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน ไม่แตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานอธิบายได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะขององค์กรที่ต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ต่างกัน พบว่า

ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวม แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ด้านการออกจากงานและสมองไหล ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง และด้านการปลดถ่ายกำลังคน ต่างกัน

ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อทำการวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ลักษณะขององค์กรที่ต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานต่างกัน พบว่า

ประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน ไม่แตกต่างกัน และประเทศผู้ลงทุนแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน แตกต่างกัน

ประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน แตกต่างกัน และประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน แตกต่างกัน และระยะเวลาดำเนินการในไทยแตกต่างกัน มีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน แตกต่างกัน

รูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน ไม่แตกต่างกัน และรูปแบบของการเข้ามาลงทุนแตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุ การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุ การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยทำการตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน และเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ประกอบไปด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความได้เปรียบของประเทศผู้รับทุน แรงจูงใจภายในของบริษัท ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และผลผลิตภาพแรงงาน ในแต่ละตัวแปรแฝงประกอบไปด้วย ตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งหมด 20 ตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ประกอบไปด้วยตัวแปรแฝงความได้เปรียบของประเทศผู้รับทุน และมีตัวแปรสังเกตได้ 6 มิติ ได้แก่ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม และโครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน และตัวแปรแฝงแรงจูงใจภายในของบริษัท มีตัวแปรสังเกตได้ 4 มิติ ได้แก่

แสวงหาตลาด อัตราแลกเปลี่ยน หลีกเลียงอุปสรรคทางการค้า และแสวงหาทรัพยากร 2) ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 มิติ ได้แก่ การขาดแคลนแรงงาน และคนเก่ง การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การออกจากงานและสมองไหล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ และการย้ายหรือปลดปล่อยกำลังคน 3) ผลผลิตภาพแรงงาน ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 มิติ ได้แก่ ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน และผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน และมีตัวแปรสังเกตได้อิสระ 1 มิติ ได้แก่ มูลค่าการลงทุน

ผลการวิเคราะห์หอคอบเชิงยืนยัน ของโมเดลการวัด ของแต่ละตัวแปรแฝง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยทำการตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ได้แก่ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ด้านความได้เปรียบของประเทศผู้รับทุน 6 มิติ แรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศด้านแรงจูงใจภายในของบริษัท 4 มิติ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ 7 มิติ รวมตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาวิเคราะห์หอคอบเชิงยืนยัน 17 มิติ ผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นในการตรวจสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์หอคอบเชิงยืนยัน ส่วนตัวแปรแฝงผลผลิตภาพแรงงานไม่ได้นำมาทำการตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ เนื่องจากเป็นข้อมูลแบบอัตราส่วน (Ratio scale)

2. การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ตามโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ปรับเปลี่ยนใหม่ แสดงถึงปัจจัยเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก คือ การลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และแรงงาน การปรับโมเดลเพื่อให้กรอบแนวคิดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือเกณฑ์ข้อตกลงในการตรวจสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยนปัจจัยเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน สอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณา โดยทำการปรับโมเดลไปทั้งหมด 20 ครั้ง จนยอมรับสมมติฐานหลักเพื่อให้โมเดลต้องมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ข้อมูลเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้อง ทุกค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณาทั้งหมด ได้แก่ ค่า Relative Chi-square (χ^2/df) เท่ากับ 1.171 (น้อยกว่า 2) ค่า p-value เท่ากับ 0.079 (มากกว่า 0.05) ค่า RMSEA เท่ากับ 0.020

(น้อยกว่า 0.05) ค่า GFI เท่ากับ 0.963 (มากกว่า 0.90) และค่า AGFI เท่ากับ 0.946 (มากกว่า 0.90) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก กับตัวแปรแฝงภายใน ทั้งหมด 2 เส้นทาง พบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ กับความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.236 เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ กับผลิตภาพแรงงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.182

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรสังเกตภายใน ทั้งหมด 1 เส้นทาง พบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ กับมูลค่าการลงทุน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.081

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายใน กับตัวแปรแฝงภายใน ทั้งหมด 1 เส้นทาง พบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.372

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับตัวแปรสังเกตภายใน ทั้งหมด 2 เส้นทาง พบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์กับมูลค่าการลงทุน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.260 และเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพแรงงานกับมูลค่าการลงทุน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.523

3. การวิเคราะห์และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานอธิบายได้ ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางลบต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ พบว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางตรงเท่ากับ -0.236

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อผลิตภาพแรงงาน พบว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางตรงเท่ากับ 0.182 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอ้อมเท่ากับ 0.088

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน พบว่า ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางตรงเท่ากับ -0.081 และไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอ้อมเท่ากับ 0.143

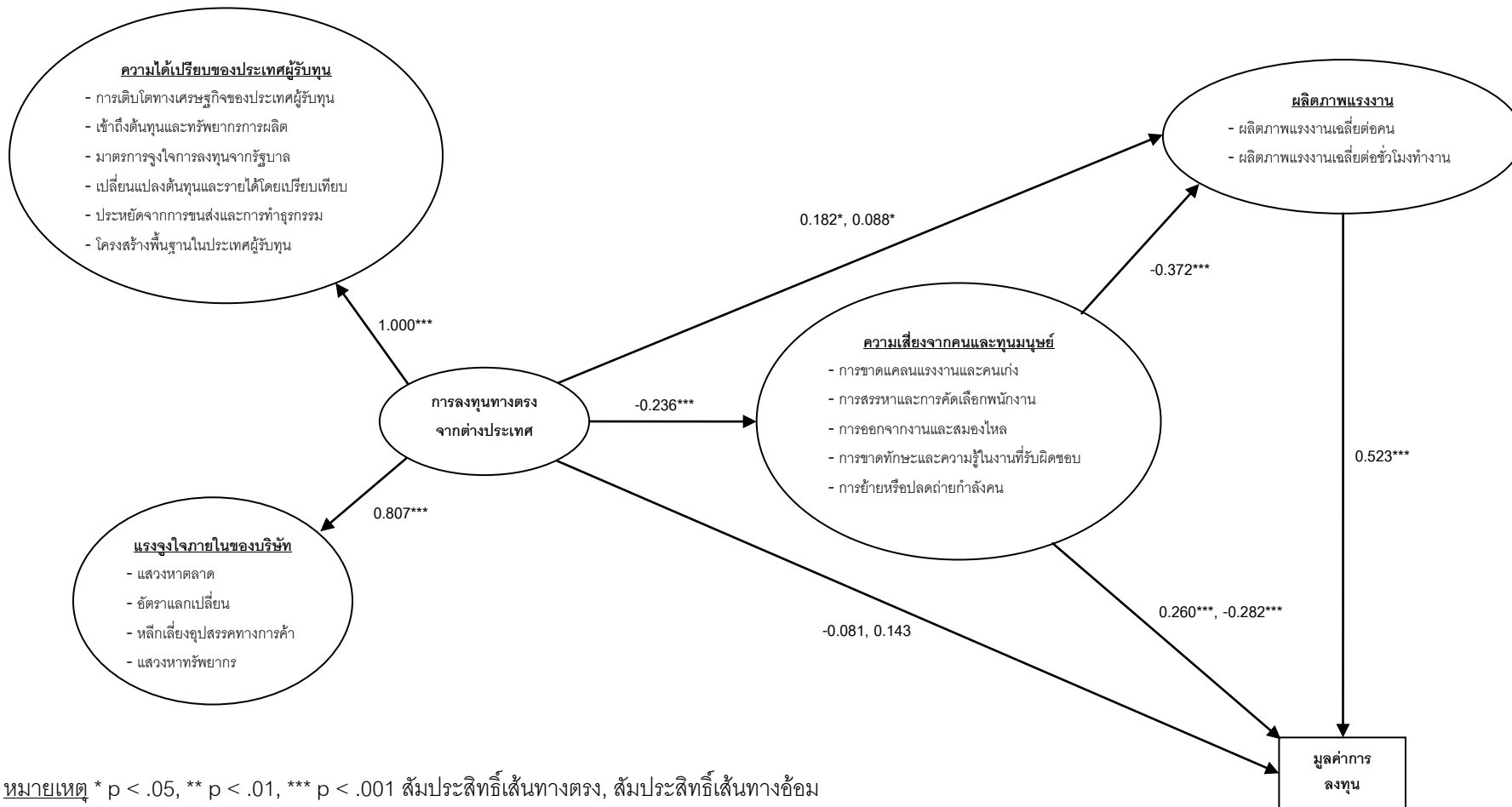
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อผลิตภาพแรงงาน พบว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางตรงเท่ากับ -0.372

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อมูลค่าการลงทุน พบว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางตรงเท่ากับ 0.260 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ที่ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอ้อมเท่ากับ -0.282

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 ผลิตภาพแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน พบว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางตรงเท่ากับ 0.760

4. การพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน และผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน และผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน และผลการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน และผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน สามารถนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน และผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน ได้ดังภาพที่ 5-1



ภาพที่ 5-1 ปัจจัยเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน และผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน

จากภาพที่ 5-1 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคน และผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน พบว่า ปัจจัยทางด้านการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางลบต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ที่ระดับ -0.236 ปัจจัยทางด้านการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อผลิตภาพแรงงาน ที่ระดับ 0.182 และทางอ้อมต่อมูลค่าการลงทุนที่ระดับ 0.088 ปัจจัยทางด้านความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อผลิตภาพแรงงาน ที่ระดับ -0.372 ปัจจัยทางด้านความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน ที่ระดับ 0.260 และทางอ้อมที่ระดับ -0.282 ปัจจัยทางด้านผลิตภาพแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุนที่ระดับ 0.523

อภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะขององค์กรต่างกันจะมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ต่างกัน โดยพบว่า ลักษณะขององค์กร ด้านประเทศผู้ลงทุน ระยะเวลาดำเนินการในไทย และรูปแบบของการเข้ามาลงทุน ที่ต่างกันจะมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ต่างกัน สอดคล้องกับ Becker (1964 cited in Algieri & Calabria, 2006) ที่พบว่า ทุนมนุษย์เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ทำงานในบริษัทหรือสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเฉพาะ เพราะพนักงานจะมีผลิตภาพขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ

ลักษณะขององค์กรที่ต่างกันมีผลิตภาพแรงงานต่างกัน โดยพบว่า ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน จะต่างกันตามประเภทอุตสาหกรรม และระยะเวลาดำเนินการในไทย ด้านผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน จะต่างกันตาม ประเทศผู้ลงทุน และระยะเวลาดำเนินการในไทย ซึ่งสรุปได้ว่า ผลิตภาพแรงงานจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะขององค์กรนั้น ๆ สอดคล้องกับ Blomstrom and Kokko (1997 cited in Takii, 2005) ที่ระบุว่าขนาดของการถ่ายทอดผลิตภาพจากการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศขึ้นอยู่กับทั้งคุณลักษณะประเทศผู้รับทุนและคุณลักษณะของบริษัทข้ามชาติเอง และยังสอดคล้องกับ Bai and Wang (2003) ที่พบว่า ระดับของความไม่แน่นอนในการผลิตภาพแรงงานสามารถแตกต่างกันในบริษัทด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน และยังระบุอีกว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการลงทุนในทุนมนุษย์ที่มีลักษณะเฉพาะกับความไม่แน่นอนของผลิตภาพแรงงาน โดยจากการศึกษา พบว่าประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่างกัน สอดคล้องกับ Aw et al. (2001) ที่พบว่า มีความแตกต่างของผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิตของไต้หวัน สอดคล้องกับ Driffield and Love (2007) ที่ศึกษาผลกระทบการไหลเข้าของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในสหราชอาณาจักรกับผลิตภาพภายในประเทศ พบว่า ประเภทของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่แตกต่างกัน

จะมีผลผลิตภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และยังคงคล้องกับ Liu (2002 cited in Anwar & Sun, 2014) ที่ศึกษาการถ่ายทอดผลิตภาพภายในอุตสาหกรรมและระหว่างอุตสาหกรรมในภาคการผลิตในเมืองเซินเจิ้น พบว่าการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในภาคการผลิตและอัตราการเติบโตของผลิตภาพในอุตสาหกรรมขึ้นส่วนมีการถ่ายทอดผลิตภาพในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านประเทศผู้ลงทุนที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยที่แตกต่างกันก็ยังคงมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Girma and Wakelin (2001 cited in Anaya, 2013) ที่พบว่าการถ่ายทอดผลิตภาพของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจากญี่ปุ่นมีมากที่สุดสำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสหราชอาณาจักร ในขณะที่พบว่าไม่มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลิตภาพของการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศจากสหรัฐอเมริกา สอดคล้องกับ Blomstrom and Sjöholm (1999 cited in Buckley et al., 2007) ที่ศึกษาโดยใช้ข้อมูลประเทศอินโดนีเซียพบว่าผลิตภาพแรงงานของบริษัทข้ามชาติจะมีระดับผลิตภาพแรงงานที่สูงกว่าบริษัทท้องถิ่น สอดคล้องกับ Willmore (1994 cited in Buckley et al., 2007) ที่ระบุว่าบริษัทข้ามชาติในบราซิลจะมีระดับผลิตภาพแรงงานที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันที่การดำเนินงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน ในด้านรูปแบบของการเข้ามาลงทุน ลักษณะหรือระดับของความเป็นเจ้าของบริษัทก็ยังคงถือว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้บริษัทที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่ต่างกัน สอดคล้องกับ Yasar and Paul (2007) ที่พบว่า ผลิตภาพมีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับหรือรูปแบบความเป็นเจ้าของในบริษัทข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่มีขนาดใหญ่ และปัจจัยอื่น ๆ เช่นการถ่ายโอนเทคโนโลยี สอดคล้องกับ Liu et al. (2001) ศึกษาผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของจีน พบว่าระดับของความเป็นบริษัทข้ามชาติในอุตสาหกรรมจะมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น และยังคงสอดคล้องกับ Bijsterbosch and Kolasa (2010) ที่พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพทั้งในระดับประเทศและอุตสาหกรรม การไหลเข้าของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีบทบาทสำคัญสำหรับการเจริญเติบโตของผลิตภาพ ผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในผลิตภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการดูดซึมของประเทศผู้รับทุนและอุตสาหกรรม และมีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในประเทศ อุตสาหกรรม และเวลาของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศนั้น

รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางลบต่อความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ เนื่องจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

จะส่งกระทบเชิงบวกในระดับของทุนมนุษย์และจะทำให้เพิ่มระดับของทุนมนุษย์สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ลดลง สอดคล้องกับ Borensztein et al. (1998) พบว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศจะเพิ่มการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านผลกระทบเชิงบวกในระดับของทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในประเทศผู้รับทุน และสอดคล้องกับ Xu (2000) ที่พบว่ามีผลบวกอย่างมีนัยสำคัญจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศต่อการเจริญเติบโตในประเทศกับการมีระดับสูงที่สูงขึ้นของทุนมนุษย์ กล่าวได้ว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศจะเพิ่มขึ้นถ้าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ลดลง สอดคล้องกับ Foong and Lim (2011) ระบุว่าทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการไหลเข้าของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในประเทศกำลังพัฒนา และการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลดความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ สอดคล้องกับ Bengoa and Sanchez-Robles (2003) ที่พบว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ประเทศผู้รับทุนจะต้องใช้ทุนมนุษย์ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และตลาดเสรีในการที่จะได้รับประโยชน์จากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในระยะยาว สอดคล้องกับ Zhao and Zhang (2011) ยังระบุว่าผลกระทบของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในทุนมนุษย์ที่มีต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีขึ้นอยู่กับวิธีการที่นำมาใช้ และสอดคล้องกับ Agiomirgianakis et al. (2003) พบว่าทุนมนุษย์และระบบการคำนวณทั้งระดับของโครงสร้างพื้นฐานเป็นปัจจัยหลักของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Caves (1974 cited in Bruhn & Calegario, 2014), Globerman (1979 cited in Bruhn & Calegario, 2014), Blomström and Persson (1983 cited in Negara & Adam, 2012), Blomström (1986 cited in Bruhn & Calegario, 2014), Kokko et al. (1996 cited in Liu et al. 2001), Grether (1999 cited in Liu et al. 2001), Blomström and Sjöholm (1999 cited in Negara & Adam, 2012), Liu et al. (2000 cited in Liu et al. 2001), Zhu and Tan (2000), Ramasamy and Yeung (2010) และ Chuang and Hsu (2004 cited in Anwar & Sun, 2014) ที่พบว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีผลในเชิงบวกต่อผลิตภาพ เนื่องจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศนำมาซึ่งผลิตภาพที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนเทคโนโลยีและองค์ความรู้ สอดคล้องกับ Filiz (2014) ที่ระบุว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศไม่เพียงแต่มีการถ่ายโอนทุนเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกที่นำมาซึ่งผลิตภาพโดยการถ่ายโอนเทคโนโลยีและองค์ความรู้ ดังนั้น การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศอาจนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพสำหรับเศรษฐกิจทั้งหมดไม่เพียงแต่ในภาคการลงทุนในเงินทุนจากต่างประเทศ

การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน พบว่า การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน อาจจะเป็นไปได้ว่าบริษัท จะทำการลงทุนการในแนวนอน คือ การผลิตสินค้าที่แตกต่างการในต่างประเทศเมื่อเทียบกับการผลิตในบริษัทแม่ สอดคล้องกับ Daniels and Radebaugh (2001) ที่กล่าวว่าปัจจัยหนึ่งของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ คือ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการขนส่ง เพราะสินค้าบางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่ได้ที่จะส่งไปเป็นระยะทางไกล ๆ เมื่อบริษัทย้ายไปต่างประเทศเพื่อสินค้าเดียวกันกับที่ผลิตในประเทศผู้ลงทุนเอง การลงทุนจากต่างประเทศแบบนี้จึงเป็นการขยายตัวในแนวนอน แรงจูงใจในการลงทุนจึงไม่มีอิทธิพลต่อมูลค่าการลงทุนมากนัก ซึ่งขัดแย้งกับ Blonigen (2005 cited in Freckleton et al., 2012) ที่ระบุว่าการลงทุนจากต่างประเทศจะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มของเงินทุน และยังเป็นแหล่งที่มาของเทคโนโลยีใหม่ และขัดแย้งกับ Song (2002) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศใน 5 ประเทศอาเซียน คือ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ไทย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ที่พบว่า เงินทุนเป็นปัจจัยร่วมในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศของ 5 ประเทศในกลุ่มอาเซียน

ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อผลิตภาพแรงงาน พบว่า ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Lucas (1988, 1993 cited in Engelbrecht, 1997) และ Romer (1990 cited in Engelbrecht, 1997) ระบุว่าระดับของทุนมนุษย์มีผลต่อการเจริญเติบโตของผลิตภาพ เพราะผลิตภาพแรงงานส่วนหนึ่งมาจากทักษะของพนักงาน โดยความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ก็จะส่งผลกับผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Caves et al. (1982) ที่ระบุว่า ผลิตภาพเป็นการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลิตผล ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับทักษะของพนักงาน โดยอ้างจาก Cobb-Douglas ที่ระบุว่า ทักษะของพนักงานเป็นหนึ่งในปัจจัยนำเข้าหลักของกระบวนการผลิต สอดคล้องกับ Afrooz et al. (2010) พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาและพนักงานที่มีทักษะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในการผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Shahidul and Anwar (2007) ที่พบว่า บริษัทที่มีผลิตภาพสูงมักจะมีพนักงานที่มีการอบรมและพัฒนา ทักษะความเชี่ยวชาญดีกว่าบริษัทที่มีผลิตภาพน้อย สอดคล้องกับ International Labour Office Geneva (2008) ที่พบว่า การพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงผลิตภาพ และระบุนอกจากการศึกษา การฝึกอบรม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นวงจรของการเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ Islam and Shazali (2011) ที่พบว่า ระดับทักษะของพนักงานที่สูง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และกิจกรรมทาง R&D มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพและเป็นปัจจัยสำคัญในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

และสอดคล้องกับ Oguz and Knight (2011) ที่ระบุว่าทักษะของพนักงานสามารถมีอิทธิพลต่อผลิตภาพใน 2 วิธี คือ ทักษะของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพในทางตรง และในทางอ้อม โดยทักษะสามารถพัฒนาผ่านการศึกษและการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ และทักษะพัฒนาผ่านประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ การรักษาพนักงานที่มีทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบยังเป็นปัจจัยสำคัญในผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Chowdhury et al. (2014) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกับผลิตภาพในบริษัทที่มีพนักงานที่มีการศึกษาและพัฒนา มากกว่าบริษัทที่มีการศึกษาและพัฒนา น้อย และยังระบุอีกว่าการพัฒนาและรักษาพนักงานของบริษัทมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับการปรับปรุงผลิตภาพ โดย Kochan (2006 cited in International Labour Office Geneva, 2008) ระบุว่า บริษัทที่ลงทุนในแรงงานของตนในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะสามารถได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนผ่านผลิตภาพและการทำกำไรที่สูงขึ้น ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัทที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงาน คือ พนักงานที่มีทักษะ การผลิตด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยี และการลดการลาออกของพนักงานที่มีทักษะ

ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางลบต่อมูลค่าการลงทุน พบว่า ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน สอดคล้องกับ Penrose (1959 cited in Lafuente & Rabetino, 2011) ระบุว่าเมื่อผลกระทบทันทีระหว่างทุนมนุษย์และเงินทุน ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัทที่เข้ามาลงทุนทางตรงในประเทศไทย พบว่า ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งโดยการลงทุนในการผลิตด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยีซึ่งต้องมีมูลค่าการลงทุนที่เพิ่มขึ้น

ผลิตภาพแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน พบว่า ผลิตภาพแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อมูลค่าการลงทุน สอดคล้องกับ Van der Wiel (2000) ที่ระบุว่าผลิตภาพแรงงานจะถูกกำหนดโดยเทคโนโลยีที่มีอยู่ การประหยัดต่อขนาด ทักษะฝีมือแรงงาน ความเข้มข้นของทุน การจัดหน้าที่การทำงานและองค์กร การเติบโตในผลิตภาพแรงงานส่วนหนึ่งมาจากการใช้นวัตกรรมทางเทคนิคในกระบวนการและสินค้า ซึ่งจะผลักดันให้การผลิตปรับตัวสูงขึ้น หรือทุนที่เพิ่มขึ้นและการปรับปรุงคุณภาพของแรงงานยังสามารถเพิ่มการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน สอดคล้องกับ Ramstetter (2001 cited in Ito, 2004) พบว่าความแตกต่างของผลิตภาพแรงงานในแต่ละบริษัทส่วนใหญ่มาจากความแตกต่างในความเข้มข้นของปัจจัย เช่น อัตราส่วนระหว่างทุนกับแรงงาน และอัตราส่วนของจำนวนแรงงานทางอ้อมและแรงงานทางตรงในการผลิต สอดคล้อง

กับ Abdalla (2008) ระบุว่าวิธีที่บริษัทสามารถปรับปรุงผลผลิตภาพการแรงงานได้โดยผ่านการเพิ่มปริมาณของเงินทุนในการลงทุนต่อคนงาน หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ความเข้มข้นในการใช้ทุน สอดคล้องกับ Oguz and Knight (2011) ที่ระบุว่าการลงทุนทางกายภาพ เช่นเครื่องจักร อุปกรณ์ และอาคาร จะช่วยให้แรงงานผลิตผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้นและสูงขึ้น ดังนั้น การลงทุนสามารถมีผลกระทบต่อเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในผลผลิตภาพ สอดคล้องกับโกศล ดีศีลธรรม (2546) ระบุว่าหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อผลผลิตภาพแรงงาน คือการลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับ Heizer and Render (2011) ระบุว่าหนึ่งในปัจจัยหลักในการเพิ่มผลผลิตภาพ คือ ทุน เมื่อการลงทุนในทุนต่อแรงงานลดลง ก็สามารถประมาณค่าว่าจะมีผลผลิตภาพลดลง การใช้แรงงานมากกว่าทุน อาจจะลดอัตราว่างงานในระยะสั้น สอดคล้องกับ Kim (2002 cited in Faruq & Telaroli, 2011) ระบุว่าการเจริญเติบโตในการลงทุนในทุนทางกายภาพมีส่วนทำให้มากกว่าครึ่งของผลผลิตภาพแรงงานเติบโตในภูมิภาคเอเชียตะวันออก ซึ่งทุนประกอบด้วยอาคารและอุปกรณ์ ดังนั้น ความเข้มข้นในการใช้ทุนสามารถทำได้โดยการขยายขนาดโรงงานหรือซื้อเครื่องจักรเพิ่มเติม และในที่สุดการใช้ทุนมากขึ้นในการทำงานร่วมกับคนงานจะสามารถผลิตมากขึ้นและจะนำไปสู่รายได้ที่สูงขึ้นของบริษัท

ข้อเสนอแนะ

งานศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุน” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ สำหรับการจูงใจนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยควรส่งเสริม มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล เป็นอันดับแรก เพราะมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงจากนักลงทุนที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยที่ผ่านมา โดย รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมายในด้าน มาตรการจูงใจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี เช่นการได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ นิติบุคคล การลดหย่อนภาษีเงินได้ การยกเว้น/ลดหย่อนอากรขาเข้าเครื่องจักร การยกเว้นอากรขาเข้าวัตถุดิบผลิตเพื่อการส่งออก หรือลดหย่อนอากรขาเข้าวัตถุดิบผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศ และสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ภาษี เช่นการอนุญาตให้ต่างชาติถือหุ้นร้อยละ 100 การอนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์ที่ดิน การอนุญาตให้ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเข้ามาทำงาน หรือการการอำนวยความสะดวกด้านการลงทุน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมการลงทุนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนใหม่ ปี พ.ศ. 2558

สำหรับตัวแปรของแรงจูงใจในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศที่มีอิทธิพลต่อการลดความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และการเพิ่มผลิตภาพแรงงานนั้น ควรนำองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีอิทธิพลที่สำคัญที่สุดอธิบาย ในปัจจุบันยังมีความได้เปรียบของประเทศผู้รับทุน องค์ประกอบด้าน เปลี่ยนแปลงต้นทุนและรายได้โดยเปรียบเทียบ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุด รองลงมาคือ ประหยัดจากการขนส่งและการทำธุรกรรม เข้าถึงต้นทุนและทรัพยากรการผลิต โครงสร้างพื้นฐานในประเทศผู้รับทุน มาตรการจูงใจการลงทุนจากรัฐบาล และการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศผู้รับทุน ตามลำดับ ผู้เกี่ยวข้องควรสนับสนุนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในประเทศไทยโดยการสร้างความได้เปรียบโดยเปรียบกับการลงทุนในการลงทุนในประเทศผู้ลงทุนเองหรือประเทศที่เป็นคู่แข่งกับประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นการใช้ต้นทุนในการผลิตและดำเนินการที่มีอัตราที่ต่ำกว่าหรือการสร้างรายได้ที่สูงกว่า เช่น การสนับสนุนและส่งเสริมสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีหรือสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ภาษีต่าง ๆ ที่ได้กล่าวในขั้นต้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของนักลงทุนที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทย รองลงมาควรมีการปรับปรุงระบบการขนส่งและการทำธุรกรรม เช่นการพัฒนาโครงข่ายการคมนาคม ขั้นตอนในการประสานงานระเบียบและวิธีปฏิบัติ หรือการดำเนินการในการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างความสะดวกในการ นำเข้า การส่งออก และการดำเนินงานทั้งในประเทศและการประสานงานกับต่างประเทศของนักลงทุน สำหรับปัจจัยย่อยด้านแรงจูงใจภายในของบริษัทยุทธศาสตร์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุด รองลงมาคือ หลีกเลี่ยงอุปสรรคทางการค้า อัตราแลกเปลี่ยน แสวงหาตลาด ตามลำดับ ผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรหรือวัตถุดิบในการนำมาใช้ในการดำเนินงาน ทั้งทรัพยากรหรือวัตถุดิบต้นน้ำและปลายน้ำหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกัน (ทั้งการลงทุนในแนวตั้งและการลงทุนในแนวนอน) และในด้านอุปสรรคทางการค้าการสนับสนุนและลดอุปสรรคที่เกี่ยวข้องด้านภาษีทั้งภาษีการนำเข้าต่าง ๆ เช่นการนำเข้าวัตถุดิบเพื่อการผลิตในประเทศไทย การลดหรือกำจัดภาษีการนำเข้าเครื่องจักร หรืออุปสรรคด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในประเทศไทย

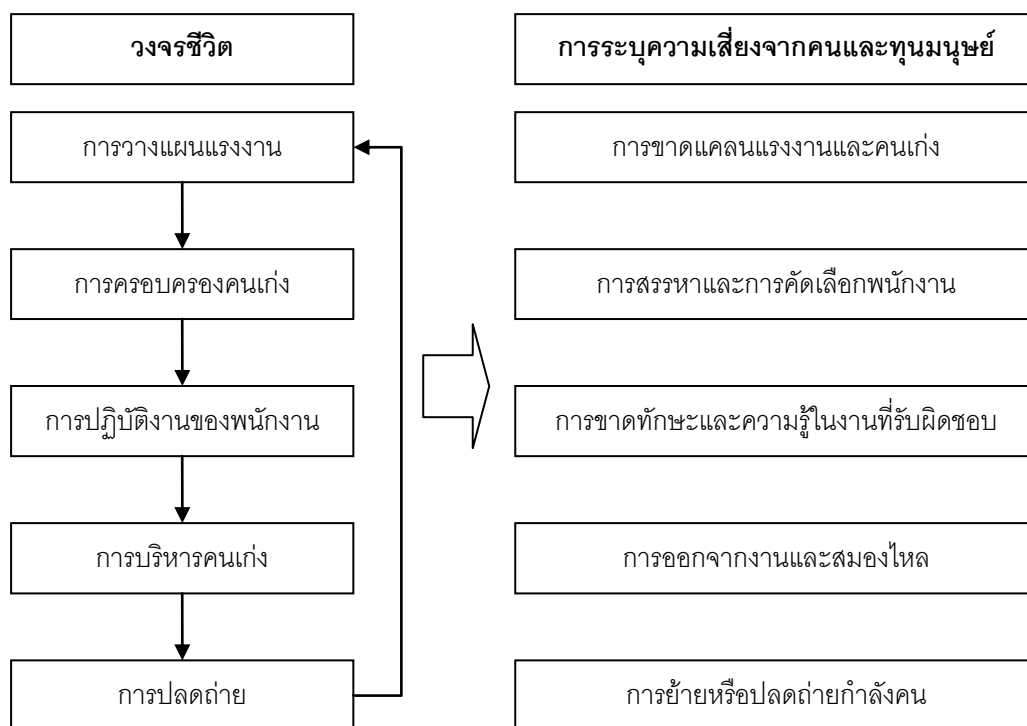
2. ข้อเสนอแนะด้านความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ จากระดับความคิดเห็นของความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ของบริษัทที่เข้ามาลงทุนพบว่า นักลงทุนชาวต่างชาติคิดเห็นว่าการปลดปล่อยกำลังคน อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การออกจากงานและสมองไหล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับกลาง ตามลำดับ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง และสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ควรปรับปรุงกฎระเบียบและ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปลดปล่อยและการเลิกการจ้างงานพนักงานให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันซึ่งมีความผันผวนไปตามเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน ในด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การออกจากงานและสมองไหล บริษัทอาจจะทำการวินิจฉัยความเสี่ยงตามวงจรชีวิตของการระบุมูลค่าความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ เพื่อทำการพัฒนาให้ดีขึ้น ดังภาพที่ 5-2 ยกตัวอย่างเช่น การขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง บริษัทอาจจะใช้บริษัทที่ปรึกษาในการสรรหาบุคคลากรที่มีทักษะเป็นต้น

ในด้านลักษณะขององค์กร ซึ่งได้แก่ ประเทศผู้ลงทุน ระยะเวลาดำเนินการในไทย และรูปแบบของการเข้ามาลงทุน ต่างก็เป็นปัจจัยที่ทำให้มีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันไป โดยพบว่าประเทศผู้ลงทุนจากประเทศเกาหลีใต้ จะมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มากกว่าผู้ลงทุนจากประเทศอื่น ทั้งในด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การออกจากงานและสมองไหล ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง และการปลดปล่อยกำลังคน รองลงมาคือ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการออกจากงานและสมองไหล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ด้านการปลดปล่อยกำลังคน และประเทศไต้หวันที่มีเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการปลดปล่อยกำลังคน ในด้านระยะเวลาดำเนินการในไทย พบว่า จะมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และด้านการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ในบริษัทที่มีระยะเวลาดำเนินการในไทย 1-5 ปี และ 11-15 ปี มากกว่า บริษัทที่มีระยะเวลาดำเนินการมากกว่า 16 ปี ซึ่งหมายความว่าบริษัทที่มีระยะเวลาดำเนินการมากกว่า จะมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ด้านดังกล่าว น้อยกว่า สำหรับรูปแบบของการเข้ามาลงทุนในประเทศไทย พบว่า จะมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ด้านการขาดแคลนกำลังคนและคนเก่ง ในรูปแบบกิจการร่วมค้าจะมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มากกว่าควรวมกิจการและซื้อกิจการ และรูปแบบลงทุนเองทั้งหมดจะมีความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มากกว่าซื้อกิจการ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องควรทำการปรับปรุงและพัฒนาสร้างกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อลดความเสี่ยงของลักษณะขององค์กรที่มีบริบทที่แตกต่างกันดังกล่าว

สำหรับตัวแปรความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการ ผลิตภาพแรงงาน และมูลค่าการลงทุนนั้น ควรนำองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีอิทธิพลที่สำคัญที่สุดอธิบาย คือ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุด รองลงมาคือ การขาดทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบ การขาดแคลนแรงงานและคนเก่ง การออกจากงานและสมองไหล การย้ายหรือปลดปล่อยกำลังคน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้าน สุขภาพและความ

ปลอดภัยของพนักงาน และการฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง ไม่มีอิทธิพลต่อ ผลผลิตแรงงาน และมูลค่าการลงทุน โดยผู้เกี่ยวข้องควรจะปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้บริษัทที่ปรึกษาในการคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสม และเพื่อเพิ่มทักษะของพนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ อาจจะใช้เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ มาทำการพัฒนา เช่น ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) OJT (On job training) หรือการส่งพนักงานไปเรียนรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในบริษัทแม่ในต่างประเทศ ในด้านการขาดแคลนแรงงานและคนเก่ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงและเหมาะสมการเทคโนโลยีในปัจจุบันที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น การร่วมมือกันระหว่างบริษัทที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยกับสถาบันการศึกษา หรือการสนับสนุนในการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ ที่ขาดแคลนในปัจจุบัน ในด้านการออกจางานและสมองไหล บริษัทที่เข้ามาลงทุนควรศึกษาและปรับปรุงระบบการรักษาบุคลากรในหลากหลายมิติ เช่น การกำหนดนโยบาย แนวทางการจ่ายเงินค่าตอบแทน สวัสดิการ ของพนักงาน หรือมีการพัฒนาแผนการรักษาพนักงาน โดยบริษัทอาจจะทำการวินิจฉัยความเสี่ยงตามวงจรชีวิตของการระบุนความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ เพื่อทำการพัฒนาให้ดีขึ้น ดังภาพที่ 5-2



ภาพที่ 5-2 วงจรชีวิตของการระบุความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ (ดัดแปลงจาก Aon Consulting, 2010)

จากภาพที่ 5-2 เป็นวงจรชีวิตของการระบุความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ที่จะช่วยทำให้มีความเข้าใจในความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ ซึ่งจะแสดงถึงปัญหาและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์อย่างเป็นระบบและตรงประเด็นและครอบคลุมมากขึ้น และมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพของความเสี่ยงเหล่านี้ มากกว่าการพึ่งพากระบวนการที่ไม่เป็นทางการ

3. ข้อเสนอแนะด้านผลิตภาพแรงงาน ในด้านลักษณะขององค์กร ซึ่งได้แก่ประเทศผู้ลงทุน ระยะเวลาดำเนินการในไทย และรูปแบบของการเข้ามาลงทุน ต่างก็เป็นปัจจัยที่ทำให้มีผลิตภาพแรงงานที่แตกต่างกันไป โดยผู้ลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐประชาชนจีน เกาหลีใต้ สหภาพยุโรป ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ได้หวั่น จะมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานน้อยกว่า สหรัฐอเมริกาและแคนาดา ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ว่าผู้ลงทุนจากสหรัฐอเมริกาและแคนาดาใช้อัตราระหว่างทุน (ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยี) กับแรงงานมากกว่าผู้ลงทุนจากประเทศอื่น ๆ ด้านประเภทอุตสาหกรรมกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่งจะมี

ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนมากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อันเป็นผลเนื่องมาจากอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่งมีการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่มากกว่า และมีมูลค่าของสินค้าที่สูงกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้าน ระยะเวลาดำเนินการในไทยที่เข้ามาดำเนินการ 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11-15 ปี จะมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน และผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงานน้อยกว่าระยะเวลาดำเนินการในไทยมากกว่า 16 ปี นั่นหมายความว่า การเข้ามาดำเนินการในไทยนานจะทำให้ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น

สำหรับตัวแปรความผลิตภาพแรงงานที่มีอิทธิพลต่อการ มูลค่าการลงทุนนั้น ควรนำองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีอิทธิพลที่สำคัญที่สุดอธิบาย คือ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุด รองลงมาคือ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน ผู้เกี่ยวข้องควรปรับปรุงผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นได้สองวิธีหลัก ด้วยกัน คือ การเพิ่มอัตราส่วนการใช้ทุน (การลงทุนในเครื่องจักรและเทคโนโลยี) แทนแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Abdalla (2008) ระบุว่า มีวิธีการที่บริษัทสามารถปรับปรุงผลิตภาพการแรงงานได้ โดยผ่านการเพิ่มปริมาณของเงินทุนในการลงทุนต่อพนักงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือความเข้มข้นในการใช้ทุน (Capital deepening) ดังนั้น ความเข้มข้นในการใช้ทุนสามารถทำได้โดยการขยายขนาดโรงงานหรือซื้อเครื่องจักรเพิ่มเติม และยังคงสอดคล้องกับ Oguz and Knight (2011) ระบุว่า การลงทุนทางกายภาพ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ และอาคาร จะช่วยให้แรงงานผลิตผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้นและสูงขึ้น ดังนั้นการลงทุนสามารถมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในผลิตภาพ และการเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญของพนักงานให้สูงขึ้น ซึ่งรวมถึง การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานที่มีทักษะ เพิ่มทักษะและความรู้ในงานที่รับผิดชอบของพนักงาน และการรักษาพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะไว้ให้ได้ ซึ่งก็จะทำให้มีมูลค่าการลงทุนที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเฉพาะอุตสาหกรรมในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ดังนั้น ผู้สนใจในการศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตในการศึกษาในหมวดอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เป็นอุตสาหกรรมหลักที่รัฐบาลส่งเสริมและให้การสนับสนุนเป็นพิเศษ
2. ผู้สนใจในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ และผลิตภาพแรงงานใน แต่ละประเทศในภูมิภาคอาเซียน เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาวางแผนในการพัฒนาข้อได้เปรียบในการแข่งขัน

3. ผู้สนใจในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความเสี่ยงจากคนในการออกไปลงทุนในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2548). *ผลิตภาพแรงงาน*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิชาการ กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้ และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- โกศล ดีศีลธรรม. (2546). *กลยุทธ์และกลวิธีการเพิ่มผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม.
- คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2554). *คู่มือการขอรับการส่งเสริมการลงทุน 2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม.
- คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2556). *ร่างยุทธศาสตร์การส่งเสริมการลงทุนในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2556-2560)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม.
- คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2557 ก, 16 กันยายน). *ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ที่ 1/2557 เรื่อง มาตรการส่งเสริมการลงทุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต*. 1/2557.
- คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2557 ข). *Updates on investment promotion policies*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.
- คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2557 ค). *BOI Promoted companies directory 2014-2015*. Investor Club Association.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2500). *คู่มือการบริหารความเสี่ยงและการวางระบบการควบคุมในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: ส่วนประกันคุณภาพ สำนักบริหารวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจนเนตร มณีนาค, กรกนก วงศ์พานิช, ปัญจมน แก้วมีแสง และดร.ณรัตน์ พึ่งตน. (2548). *การบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กรจากหลักการสู่ภาคปฏิบัติ (Enterprise-Wide Risk Management)*. กรุงเทพฯ: ซีเอสเอ็ม.
- เจริญ เจษฎาวัลย์. (2547). *การบริหารความเสี่ยงโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (Logistics and Supply Chain Risk Management)*. นนทบุรี: พอดี.
- ชอย, ดี. เค. (Choi, D. K.). (2554). *ผลิตภาพที่มีคนเป็นศูนย์กลาง (ศูนย์เพิ่มผลิตภาพแห่งสาธารณรัฐเกาหลี)*. ม.ป.ท.

- เดชา อัครศรีสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). *การบริหารผลิตภาพและคุณภาพเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2553). *ดัชนีผลิตภาพแรงงานของไทย (Labour productivity index)*. เข้าถึงได้จาก https://www.bot.or.th/Thai/Statistics/Articles/Doc_Lib_statisticsHorizon/labour%20productivity%20Index.pdf
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2556, เมษายน-มิถุนายน). จากรากฐานการเงินอันแข็งแกร่งสู่อนาคต เศรษฐกิจไทยก้าวหน้าอย่างยั่งยืน. *วารสารพระสยาม*, ฉบับที่ 2. เข้าถึงได้จาก https://www.bot.or.th/Thai/Phrasiam/Documents/Phrasiam_2_2556/no.%204.pdf
- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7). (2555). *ราชกิจจานุเบกษา* เข้าถึงได้จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2555/E/183/15.PDF>
- ประชา วสุประสาท. (2553). *วาระนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย: เส้นทางสู่ความสามารถในการแข่งขันระยะยาว*. เข้าถึงได้จาก http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_145133.pdf
- ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ และอนุเทพ กิจประทาน. (2539, ม.ค.-มิ.ย.). ผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมการผลิตของไทย. *วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 3(1), 1-13.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2553). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มันนี่ แชนแนล (Money Channel). (2556). *หวั่น การเมืองทำต่างชาติย้ายฐานการผลิต*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moneychannel.co.th/index.php/2012-06-30-12-32-32/22061-am36.html>
- วันวลิต ธารไทรทอง. (2555). *เศรษฐกิจไทย หนทางออกจากกับดักรายได้ปานกลาง*. เข้าถึงได้จาก <http://e-library.itd.or.th/viewer/144491163?page=1>
- ศลิษา ภมรสติตย์. (2551). *การจัดการดำเนินงาน (Operations Management)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ท้อป.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2553). *สถิติเพื่อการวิจัยด้วยโปรแกรม R: เล่มที่ 1 การทดสอบความแตกต่าง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุพีเรีย พรีนติ้งเฮาส์.

ศุภศิวิ สุวรรณเกษร. (2556). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศของประเทศไทยในอาเซียน ด้วยแบบจำลองการถดถอยเชิงเส้นตรง. ใน *งานการประชุมวิชาการระดับชาติ เรื่องผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา (2013 SPUC National conference) วันศุกร์ที่ 3 พฤษภาคม 2556 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี*. ม.ป.ท.

ศูนย์ข้อมูลอาเซียน. (2557). เงินเดือน รายได้ขั้นต่ำประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก <http://flash-mini.com/asian/salary/เงินเดือน รายได้ขั้นต่ำประเทศไทย.html>

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *หลักการเพิ่มผลผลิต (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2556). *รายงานประจำปี 2556 (Annual report 2013)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). *ผลิตภาพการผลิต การพัฒนาเศรษฐกิจของไทย. ใน เอกสารประกอบการสัมมนาประจำปี 2551 สายงานเศรษฐกิจมหภาคและบัญชีประชาชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (ม.ป.ป.). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2556). *ผลิตภาพ = Productivity, Knowledge Management การจัดการองค์ความรู้*. เข้าถึงได้จาก <http://km.most.go.th/content/ผลิตภาพ-productivity>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. (2547). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล*. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า.

สุภมาส อังสุชาติ. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคงการพิมพ์.

- สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2548). *เอกสารประกอบการอบรมการใช้โปรแกรมลิสเรล: โปรแกรมทางสถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และ สังคมศาสตร์ รุ่นที่ 6*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2556). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมน มาลาสิทธิ์. (2552). *การจัดการการผลิตและการดำเนินงาน (Operations Management)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สยามลดดา.
- องค์การคลังสินค้า. (2553). *คู่มือการบริหารความเสี่ยงปี 2553 (Risk Management)*. กรุงเทพฯ: องค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์.
- อนุชลด พงโพธิ์ และสุดา ปิตะวรรณ. (2008). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ในอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่งของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- อภิรัตน์ จิตต์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในประเทศไทย. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย “มสธ. วิจัย ประจำปี 2554”*. ม.ป.ท.
- อรรถชัย สุกใส. (2555, พ.ค.-ก.ค.). การเพิ่มผลิตภาพแรงงานในองค์กร. *TEMCA Magazine*, 19(1), 47-49.
- เอกสิทธิ์ กาญจนานาภิญกุล. (2554). *เกิร์ตความรู้ธุรกิจ: ผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)*. เข้าถึงได้จาก https://www.scbeic.com/THA/document/knowledge_labor_productivity/
- AEC BLUEPRINT. © 2016 AEC ศูนย์ข้อมูลความรู้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (2557). เข้าถึงได้จาก <http://www.thai-aec.com/aec-blueprint>
- Abdalla, K. (2008). *Jargon_alert: Productivity*. Retrieved from www.academia.edu/4697588/Jargon_alert_Productivity
- ACE Group of Companies. (2007). *Human capital risk seen as most significant threat to companies, according to a new survey. sponsored by ACE*. New York: Business And Economics, Copyright Business Wire.

- Adegbite, E. O., & Ayadi, F. S. (2010). *The role of foreign direct investment in economic development: A study of Nigeria*. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 6(1/2), 133-147.
- Afroz, A., Rahim, K. B. A., Noor, Z. B. M., & Chin, L. (2010, November). Human capital and labor productivity in food industries of Iran. *International Journal of Economics and Finance*, 2(4), 47-51.
- Agiomirgianakis, G. M., Asteriou, D., & Papathoma, K. (2003). *The determinants of foreign direct investment: A panel data study for the oecd countries (report no. 03/06)*. London: Department of Economics, City University London.
- Akhter, W. (2010). Risk Management in Takāful. *Journal Name: Enterprise Risk Management*, 1(1), E8.
- Alam, A., & Shah, S. Z. A. (2013). Determinants of foreign direct investment in OECD member countries. *Journal of Economic Studies*, 40(4), 515-527.
- Algieri, B., & Calabria, U. (2006). Human capital in Russia. *The European Journal of Comparative Economics*, 3(1), 103-129.
- Ali, S., & Guo, W. (2005, Fall). Determinants of FDI in China. *Journal of Global Business and Technology*, 1(2), 21-33.
- Almstrom, P., & Kinnander, A. (2011). The productivity potential assessment method: Assessing and benchmarking the improvement potential in manufacturing systems at shop-floor level. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(7), 758-770.
- Anaya, L. G. (2013). Inter-industry productivity spillovers from Japanese and US FDI in Mexico's manufacturing sector. *Technology and Investment*, 4, 236-243.
- Anh, N. N., & Thang, N. (2007). *Foreign direct investment in Vietnam: An overview and analysis the determinants of spatial distribution across provinces*. Retrieved from http://mpra.ub.uni-muenchen.de/1921/1/MPRA_paper_1921.pdf

- Anonymous. (2010). *Human capital risk solves workforce planning challenges: Wing spread (TM) provides next great innovation in HR technology*. New York: PR Newswire Association LLC.
- Anonymous. (2011). *Enterprise risk management practices should include human capital risks*. New York: PR Newswire Association LLC.
- Anwar, S., & Sun, S. (2014). Heterogeneity and curvilinearity of FDI-related productivity spillovers in China's manufacturing sector. *Economic Modelling*, 41, 23-32.
- Aon. (n.d.). Become a healthier & wealthier organization. In *Risk radar workforce risk* (pp. 8-11). London: Aon Hewitt.
- Aon Consulting. (2008). Why you should be a human capital risk manager. In *Shaping the workplace of the future, insights from the 2008 symposium*. Retrieved from http://www.aon.com/about-aon/intellectual-capital/attachments/human-capital-consulting/Client_Symposium_HCRiskManager_2.pdf
- Aon Consulting. (2010). *Taking a risk approach to managing your human capital*. *Asia Connect*, 3(6), 1-4.
- Aon Hewitt. (2012 a). *People risk in Asia: Identify and mitigating your risks*. Singapore: ©2012 Aon Consulting.
- Aon Hewitt. (2012 b). *People risk index 2012 framework and descriptions*. London: Aon Hewitt.
- Aon Hewitt. (2013 a). *News from Aon*. Singapore: Aon Hewitt Pte.
- Aon Hewitt. (2013 b). *2013 People risk map*. Singapore: Aon Hewitt Pte.
- Aon Hewitt. (n.d.a). *How important is risk perception to safety culture?*. Singapore: Aon Hewitt Pte.
- Aon Hewitt. (n.d.b). *Forecast of Asia's people risk: Helping to manage the risk of recruitment, employment and redeployment*. Singapore: Aon Hewitt Pte.
- Aon One. (2010). *Measuring people risk*. London: Aon Hewitt.
- Arisoy, I. (2012, Spring). The impact of foreign direct investment on total factor productivity and economic growth in Turkey. *The Journal of Developing Areas*, 46(1), 17-29.

- Asia News Monitor. (2009). *Thailand: Foreign investors reluctant to invest in Thailand after political unrest*. Bangkok: Thai News Service Group.
- Asia News Monitor. (2012). *Thailand: The flood situation in Thailand*. Bangkok: Thai News Service Group.
- Asia News Monitor. (2013). *Asia: Southeast Asia remains magnet for foreign direct investment*. Bangkok: Thai News Service Group.
- Aw, B. Y., Chen, X., & Roberts, M. J. (2001). Firm-level evidence on productivity differentials, turnover, and exports in Taiwanese manufacturing. *Journal of Development Economics*, 66, 51-56.
- Bai, C. E., & Wang, Y. (2003). Uncertainty in labor productivity and specific human capital investment. *Journal of Labor Economics*, 21(3), 651-675.
- Bayraktar, N. (2013). Foreign direct investment and investment climate. *Procedia Economics and Finance*, 5, 83-92.
- Bengoa, M., & Sanchez-Robles, B. (2003). *Does foreign direct investment promote growth? Recent evidence from Latin America*. Retrived from <http://ecomod.net/sites/default/files/document/conference/ecomod2003/Sanchez-Robles.pdf>
- Bhattacharya, M., Narayan, P. K., Popp, S., & Rath, B. N. (2011). *The productivity-wage and productivity-employment nexus: A panel data analysis of Indian manufacturing*. Springer, *Empir Econ*, 40, 285-303.
- Bijsterbosch, M., & Kolasa, M. (2010). FDI and productivity convergence in Central and Eastern Europe: An industry-level investigation. Springer, *Rev World Econ* No.145, 689-712.
- Birch, M. (2010). *Human capital risk*. NY: Wing Spread Corporation.
- Bjorvatn, K., & Eckel, C. (2006). Policy competition for foreign direct investment between asymmetric countries. *European Economic Review*, No. 50, 1891-1907.
- Blonigen, B. A., Davies, R. B., Waddell, G. R., & Naughton, H. T. (2007). FDI in space: Spatial autoregressive relationships in foreign direct investment. *European Economic Review*, No. 51, 1303-1325.

- Blonigen, B. A., & Piger, J. (2011). *Determinants of foreign direct investment*. Cambridge, MA: National bureau of economic research.
- Boonlua, S., Gan, C., & Lee, M. (2012, September). Relationship between fdi and industrial categories in thailand. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 18(1), 261-269.
- Borenszteina, E., Gregoriob, J. D., & Lee, J. W. (1998). How does foreign direct investment affect economic growth?. *Journal of International Economics*, No. 45, 115-135.
- Borghesi, A., & Gaudenzi, B. (2013). *Risk management: How to assess, transfer and communicate critical risks*. New York: Springer Milan Heidelberg.
- Brown, J. D., & Earle, J. S. (2008). *Understanding the contributions of reallocation to productivity growth: Lessons from a comparative firm-level analysis*. Retrieved from <http://ssrn.com/abstract=1299090>
- Bruhn, N. C. P., & Calegario, C. L. L. (2014, Jan.-Mar.). Productivity spillovers from foreign direct investment in the Brazilian processing industry. *BAR, Rio de Janeiro*, 11(1), 22-46,
- Buckley, P. J., Clegg, J., Zheng, P., Siler, P. A., & Giorgioni, G. (2007). The impact of foreign direct investment on the productivity of china's automotive industry. *Management International Review*, 47(5), 707.
- 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*, 50(6), 1393-414.
- Changwatchai, P. (2010). *The determinants of FDI inflows by industry to ASEAN (Indonesia, Malasia, Philippines, Thailand, and Vietnam)*. Doctoral dissertstion, Economics, Graduate School, The University of Utah.
- Chase, R. B., Jacobs, F. R., & Aquilano, N. J. (2006). *Operation management for competitive advantage* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.

- Chaudhry, N. I., Mehmood, A., & Mehmood, M. S. (2013). Empirical relationship between foreign direct investment and economic growth an ARDL co-integration approach for China. *China Finance Review International*, 3(1), 26-41.
- 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*, No. 67, 2473-2479.
- Chung, W. C. (1997). *Foreign direct investment's effect on host industry competition and productivity in the US: The influence of initial host industry competition and foreign firm method of entry*. MI: UMI A Bell & Howell Information Company.
- Connor, A. O. (2010). *Managing economies, trade and international business*. NewYork: St Martin's Press.
- Coricelli, F., Driffield, N., Pal, S., & Roland, I. (2012). When does leverage hurt productivity growth? A firm-level analysis. *Journal of International Money and Finance*, No. 31, 1674-1694.
- Crouhy, M., Galai, D., & Mark, R. (2005). *The essentials of risk management*. USA: McGraw-Hill.
- Czinkota, M. R., Ronkainen, I. A., & Moffett, M. H. (1996). *International bussiness* (4th ed.). Fort Worth: The Dryden Press.
- Dana, L. P., Welpel, I. M., Han, M., & Ratten, V. (2008). *Handbook of research on european business and entrepreneurship: Towards a theory of internationalization*. Massachusetts: Edward Elgar.
- Daniels, J. D., & Radebaugh, L. H. (2001). *International business: Environment and operations* (9th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Demekas, D. G., Horváth, B., Ribakova, E., & Wu, Y. (2007). Foreign direct investment in European transition economies-The role of policies. *Journal of Comparative Economics*, No. 35, 369386.

- Demirhan, E., & Masca, M. (2008). Determinants of foreign direct investment flows to developing countries: A cross-sectional analysis. In *Prague Economic Papers* 4 (pp. 359-369). n.p.
- Denisia, V. (2010, December). Foreign direct investment theories: An overview of the main FDI theories. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(2), 104-110.
- Driffield, N., & Love, J. H. (2007). Linking FDI motivation and host economy productivity effects: Conceptual and empirical analysis. *Journal of International Business Studies*, No. 38, 460-473.
- Dunning, J. H. (1977). Trade, location of economic activity and the MNE: A search for an eclectic approach. In *The International allocation of economic activity*. London: Macmillan.
- Dunning, J. H. (1994, February). Re-evaluating the benefits of foreign direct investment. *Transnational Corporations*, 3(1), 23-51.
- Dunning, J. H. (2000). The eclectic paradigm as an envelope for economic and business theories of MNE activity. *International Business Review*, No. 9, 163-190.
- Dunning, J. H. (2002). *Determinants of foreign direct investment: Globalization induced changes and the role of fdi policies*. London: Economist Intelligence Unit's, World Investment Prospects.
- Dunning, J. H., & Lundan, S. M. (2008). *Multinational enterprises and the global economy* (2nd ed.). Northampton, Massachusetts: Edward Elgar.
- Ekholm, K., Forslid, R., & Markusen, J. R. (2003). Export-platform foreign direct investment. In *NBER Working Paper No. 9517*. Retrived from <http://sport.colorado.edu/~markusen/efm.pdf>
- Elahi, E. (2013). Risk management: The next source of competitive advantage, *Foresight*, 15(2), 117-131.
- Elmawazini, K., Saadi, S., & Ibrahim, N. (2005, Mar). Does FDI imply productivity growth for the host economy?. *Journal of American Academy of Business*, 6(2), 85.

- Engelbrecht, H. J. (1997). International R & D spillovers, human capital and productivity in OECD economies: An empirical investigation. *European Economic Review*, 41, 1479-1488.
- Evans, S. (n. d.). *The future outlook for people risk*. Singapore: Aon Hewitt, Consulting.
- Farrell, R., Gaston, N., & Farrell, J. E. (2000). Determinants of Japan's foreign direct investment: A panel study, 1984-1995. In *CJES Research Papers, No. 2001-1*. n.p.
- Faruq, H. A., & Telaroli, P. J. (2011). Factors affecting manufacturing and agricultural productivity trends among Asian countries. *ASEAN Economic Bulletin*, 28(1), 45-60.
- Filiz, K. (2014, March). FDI and total factor productivity relations: An empirical analysis for BRIC and Turkey. *Advances in Management*, 7(3), 23-27.
- Filstead, W. J. (1970). *Qualitative methodology*. Chicago: Markham.
- Freckleton, M., Wright, A., & Craigwell, R. (2012). Economic growth, foreign direct investment and corruption in developed and developing countries. *Journal of Economic Studies*, 39(6), 639-652.
- Freeman, R. (2008). *Labour productivity indicators: Comparison of two OECD databases productivity differentials & The balassa-samuelson effect*. Retrieved from <http://www.oecd.org/employment/labour-stats/41354425.pdf>
- Foong, A., & Lim, T. (2011 a). Asia connect: Understanding the people risks in Brazil, Russia, India and China (BRIC) (part 1): The risk associated with hiring people. *Asia Connect*, 4(1), 1-6.
- Foong, A., & Lim, T. (2011 b). Comparative employment risks in the BRIC countries. *Asia Connect: Asia Pacific*, 4(2), 1-7.
- Foster, M. J. (2011). Distribution of FDI across China-common policies but differing impacts by region. *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*, 4(2), 125-138.

- Galarnreau, D., & Dumas, C. (1993, Spring). About productivity. *Perspectives on Labour and Income*, 5(1), Article No. 5. Retrieved from <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/1993001/105-eng.pdf>
- Gandolfo, G. (2014). *International trade theory and policy* (2nd ed.). New York: Springer Heidelberg
- Garcíaa, F., Jin, B., & Salomonc, R. (2012). Does inward foreign direct investment improve the innovative performance of local firms?. *Research Policy*, 42, 231-244.
- Gionea, J. (2005). *International trade and investment: An Asia-Pacific perspective 2E*. Australia North Ryde, NSW: McGraw-Hill.
- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. *The Qualitative Report*, 4(8), 118-120.
- Haynes, B. P. (2007). An evaluation of office productivity measurement. *Journal of Corporate Real Estate*, 9(3), 144-155.
- Heizer, J., & Render, B. (2011). *Operations management* (10th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hill, C. W. L. (2010). *International business: Competing in the global marketplace*. New York: McGraw-Hill.
- Hoang, T. T., Wiboonchutikula, P., & Tubtintong, B. (2010). Does foreign direct investment promote economic growth in Vietnam?. *ASEAN Economic Bulletin*, 27(3), 295-311.
- Holmes, A. (2002). *Risk Management*. Oxford: Capstone Publishing.
- Holtbrugge, D., & Kreppel, H. (2012). Determinants of outward foreign direct investment from BRIC countries: An explorative study. *International Journal of Emerging Markets*, 7(1), 4-30.
- Hsu, W. C., Gao, X., Zhang, J., & Lin, H. M. (2011). The effects of outward FDI on home-country productivity: Do location of investment and market orientation matter?. *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*, 4(2), 99-116.

- International Labour Office Geneva. (2008). Skills for improved productivity, employment growth and development. In *International labour conference, 97th session*. n.p.
- Islam, S., & Shazali, S. T. (2011). Determinants of manufacturing productivity: Pilot study on labor-intensive industries. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(6), 567-582.
- Ito, K. (2004). Foreign ownership and plant productivity in the Thai automobile industry in 1996 and 1998: A conditional quantile analysis. *Journal of Asian Economics* 15, 321-353.
- Johnson, D., & Turner, C. (2003). *International business: Themes and issues in the modern global economy*. New York: Routledge.
- Kamara, L. (2006). *Foreign direct investment, inequality and human capital accumulation*. New York: Fordham University.
- Kathuria, V. (2000, Apr). Productivity spillovers from technology transfer to Indian manufacturing firms. *Journal of International Development*, 12(3), 343.
- Khalid, S., & Amjad, S. (2012). Risk management practices in Islamic banks of Pakistan. *The Journal of Risk Finance*, 13(2), 148-159.
- Kimura, F., & Kiyota, K. (2006). Exports, FDI, and productivity: Dynamic evidence from Japanese firms. *Review of World Economics*, 142(4), 695-719.
- Kohn, S. (2010). *Foreign direct investment and labor productivity: An examination of the manufacturing sector in Brazil*. MI: ProQuest LLC.
- Kroll, K. (2011). *Human capital: Getting a grip on 'people risk': ERM & Internal controls*. Retrieved from www.complianceweek.com
- Kumer, S. A., & Suresh, N. (2008). *Production and operations management* (2nd ed.). New Delhi: New Age International (P).
- Kusluvan, S. (1998). *A review of theories of multinational enterprises*. D.E.Ü.I.I.B.F. Dergisi, Cilt: Sayı:1, Yıl.
- Lafuente, E., & Rabetino, R. (2011). Human capital and growth in Romanian small firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 18(1), 74-96.

- Laraqui, S. (1998). *The implications of FDI and MNE activity on the competitiveness of the Moroccan manufacturing sector (Foreign direct investment, Multinational ENT)*. MI: UMI., Bell & Howell Information and Learning.
- Lee, J. W. (2005). Human capital and productivity for Korea's sustained economic growth. *Journal of Asian Economics*, 16, 663-687.
- Lemi, A. (2002). *Foreign direct investment in developing countries: Uncertainty, trade and welfare*. Michigan: Western Michigan University.
- Liargovas, P. G., & Skandalis, K. S. (2011). Foreign direct investment and trade openness: The case of developing economics. *Soc Indic Res*, 106, 323-331.
- Lim, T. (2012). Looking beyond costs in talent sourcing. *Asia Connect-Asia Pacific*, 5(5), 1-7.
- Lim, S. (2013). One size does not fit all: People risks in asia pacific. In *HR Connect-Asia Pacific*. Singapore: Aon Hewitt Singapore Pte. Ltd.
- Lim, Y. (1999). *Technology and productivity: The Korean way of learning and catching up*. Cambridge: MIT Press.
- Lintunen, J. (2011). *Motives and location factors of Chinese outward foreign direct investments in a small developed economy*. Helsinki: Department of Management and International Business, Aalto University, School of Economics.
- Liu, X., Parker, D., Vaidya, K., & Wei, Y. (2001). The impact of foreign direct investment on labour productivity in the Chinese electronics industry. *International Business Review*, 10, 421-439.
- Liu, Z. (2008). Foreign direct investment and technology spillovers: Theory and evidence. *Journal of Development Economics*, 85, 176-193.
- Maenpaa, I., & Voutilainen, R. (2012). Insurances for human capital risk management in SMEs. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems* 42(1), 52-66.
- Mao, H. (1999). *Estimating labour productivity using fuzzy set theory*. MI: UMI., Bell & Howell Information and Learning.

- McAdam, R., & Reid, R. (2001). SME and large organization perceptions of knowledge management: Comparisons and contrast. *Journal of Knowledge Management*, 5(3), 231-41.
- Menipaz, E., & Menipaz, A. (2011). *International business: Theory and practice*. London: SAGE.
- Mohamed, M. R., Singh, K. S. J., & Liew, C. Y. (2013). Impact of foreign direct investment & domestic investment on economic growth of Malaysia. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 50(1), 21-35.
- Mollicka, A. V., & Cabral, R. (2008). Productivity effects on Mexican manufacturing employment. *North American Journal of Economics and Finance*, 20, 66-81.
- Monastiriotes V. (2014). *Origin of FDI and domestic productivity spillovers: Does European FDI have a 'productivity advantage' in the ENP countries?*. London: Associate Professor of Political Economy, European Institute.
- Moon, H. C., Pantelidis, P., & Kyrkilis, D. (2011). A cross country analysis of outward foreign direct investment patterns. *International Journal of Social Economics*, 32(6), 510-519.
- Moosa, I. A. (2002). *Foreign direct investment: Theory, evidence and practice*. New York: Houndmills, Basingstoke.
- Moosa, I. A. (2009). *The determinants of foreign direct investment in MENA countries: An extreme bounds analysis*. Australia: Department of Economics and Finance.
- Mottaleb, K. A., & Kalirajan, K. (2010). *Determinants of foreign direct investment in developing countries: A comparative analysis*. Retrieved from https://asiaandthepacificpolicystudies.crawford.anu.edu.au/acde/asarc/pdf/papers/2010/WP2010_13.pdf
- Na, L., & Lightfoot, W. S. (2006). Determinants of foreign direct investment at the regional level in China. *Journal of Technology Management in China*, 1(3), 262-278.

- Negara, S. D., & Adam, L. (2012). Foreign direct investment and firms' productivity level lesson learned from Indonesia. *ASEAN Economic Bulletin*, 29(2), 116-27.
- Neumayer, E., & Spess, L. (2005). Do bilateral investment treaties increase foreign direct investment to developing countries?. *World Development*, 33(10), 1567-1585.
- Nunnenkamp, P. (2002). *Determinants of FDI in developing countries: Has globalization hanged the rules of the game?*. Retrieved from <https://www.ifw-members.ifw-kiel.de/publications/determinants-of-fdi-in-developing-countries-has-globalization-changed-the-rules-of-the-game/kap1122.pdf>
- Nurudeen, A., Wafure, O. G., & Auta, E. M. (2011). Determinants of foreign direct investment: The case of Nigeria. *The IUP Journal of Monetary Economics*, IX(3), 50-67.
- Oguz, S., & Knight, J. (2011). *Regional economic indicators: With a focus on the relationship between skills and productivity*. Retrieved from <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CPuLmBoAYp8J:https://www.ons.gov.uk/file%3Furi%3D/economy/economicoutputandproductivity/productivitymeasures/methodologies/regionalproductivitymethodology/elmrfeb11ogutcm77228845.pdf+%&cd=1&hl=en&ct=clnk>
- Okeahalam, C., & Dowdeswell, M. (2008). A model of foreign direct investment flows at the municipal level in South Africa. *Journal of Modelling in Management*, 3(3), 249-267.
- Olalekan, A. J., & Iyanda, E. A. (2012). Relationship between human capital management styles and perceived organizational productivity in Nigeria. In *International trade & academic research conference (ITARC)*, 7-8th November, 2012, London UK. n.p.
- Ozawa, T. (2005). *Institutions, industrial upgrading, and economic performance in Japan: The 'flying-geese' paradigm of catch-up growth*. Massachusetts: Edward Elgar.

- Ozawa, T. (2010). *The (Japan-Born) "flying-geese" theory of economic development revisited and reformulated from a structuralist perspective*. Colorado: Department of Economics, Colorado State University.
- Pantelidis, P., Kyrkilis, D., & Greece, T. (2005). A cross country analysis of outward foreign direct investment patterns. *International Journal of Social Economics*, 32(6), 510-519.
- Park, H. Y. (2000, Sep). Foreign direct investment and global sourcing choices of firms in the US. *Managerial and Decision Economics*, 21(6), 211.
- Peloquin, J. (2011). *An investigative case study of human capital in mergers and acquisitions*. Doctoral dissertation, Applied Management and Decision Science, Walden University.
- Penzer, E. (1991). Big ideas come in small packages. *Incentive*, 165(6), 34-7.
- Pham, N. T. B. (2012). Trade liberaliza and productivity spillover from different foreign direct investment sourcing origins. *Journal of International Business Research*, 11(3), 71-88.
- Phusavat, K., Jaiwong, P., Sujitwanich, S., & Kanchana, R. (2009). When to measure productivity: Lessons from manufacturing and supplier-selection strategies. *Industrial Management & Data Systems*, 109(3), 425-442.
- Piyaareekul, U. N., & Peridy, N. (2010, June). Foreign direct investment and productivity spillovers: The experience of ASEAN countries. *Journal of Economic Integration*, 25(2), 298-323.
- Ramasamy, B., & Yeung, M. (2010). A causality analysis of the FDI-wages-productivity nexus in China. *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*, 3(1), 5-23.
- Ramos, R., Suriñach, J., & Artís, M. (2009). *Human capital spillovers, productivity and regional convergence in Spain*. Retrieved from <http://ssrn.com/abstract=1825009>

- Rasheed, M. K., Sabir, H. M., Tahir, S. H., & Farooq, M. U. (2012). Determinants of Foreign Direct Investment in Pakistan over the period 1975-2011. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(8), 202-210.
- Ratiphokhin, R. (2011). *Empirical analysis of the determinants of FDI in Thailand a case study of FDI from Singapore*. Master's thesis, Department of Economics, Södertörn University,
- Renel, G., Partner, Deloitte Consulting and Advisory. (2007). Defining and understanding people risk. *PRiM Risk Newsletter*, Issue 8, 4-5.
- Rensman, M., & Kuper, G. H. (2000). *Do technology spillovers matter for growth?*. New York: 2000 Springer Science+Business Media.
- Rogmans, R., & Ebbers, H. (2013). The determinants of foreign direct investment in the middle east north Africa region. *International Journal of Emerging Market*, 8(3), 240-257.
- Rowbotham, F., Galloway, J., & Azhasheshemi, M. (2007). *Operations management in context* (2nd ed.). Burlington, MA: Elsevier Ltd.
- Roy, S. (2009). *Foreign direct investment and total factor productivity growth: Does distance from technology frontier matter?*. Retrieved from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1424690
- Roy, S. (2012). Foreign direct investment and economic growth: An analysis for selected Asian countries. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(1), 15-24.
- Rugman, A. M., Collinson, S., & Hodgetts, R. M. (2006). *International business* (4th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Salgado, R. (1997, Dec). Productivity growth in Canada and the United States. *Finance & Development*, 34(4), 26.
- Salvatore, D. (2013). *International economics* (11th ed.). MA: Wiley.
- Sangiam, P. (2006). *Japan's Foreign direct investment in Thailand: Trends, Patterns and Determinants, 1970-2003*. Melbourne: Victoria Graduate School of Business, Faculty of Business and Law, Victoria University.

- Saygili, S., Cihan, C., & Yavan, Z. A. (2005, December). Human capital and productivity growth: A comparative analysis of Turkey. *METU Studies in Development*, 32, 489-516.
- Selene, I. (2008). Human capital risks associated with change. In *Aon Consulting, conference presentation, May 2008, Sydney*. n.p.
- Sethi, D., Guisinger, S. E., Phelan, S. E., & Berg, D. M. (2003). Trends in foreign direct investment flows: A theoretical and empirical analysis. *Journal of International Business Studies*, 34(4), 315-326.
- Shaari, M. S. B., Hong, T. H., & Shukeri, S. N. (2012). Foreign direct investment and economic growth: Evidence from Malaysia. *International Business Research*, 5(10), 100-106.
- Shahidul, M. I., & Anwar, H. (2007). Matrix of skill-automation-product cost: Few case studies on manufacturing enterprises in Bangladesh. *Journal of Arthanity*, 12(1), 150-8.
- Singhania, M., & Gupta, A. (2011). Determinants of foreign direct investment in India. *Journal of International Trade Law and Policy*, 10(1), 64-82.
- Song, K. T. (2002). *The determinants of foreign direct investment in ASEAN five*. Doctoral dissertation, Universiti Putra Malaysia
- Stefanovic, S. (2008). Analytical framework of FDI determinants: Implementation of the OLI model. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*, 5(3), 239-249.
- Takii, S. (2005). Productivity spillovers and characteristics of foreign multinational plants in Indonesian manufacturing 1990-1995. *Journal of Development Economics*, 76, 521-542.
- Talluri, V. S. (1998). *The determinants and motivations of United States FDI in Canada and Mexico: A comparative study*. Michigan: UMI Dissertation Services, A Bell & Howell Company.
- Tchankova, L. (2002). Risk identification: Basic stage in risk management. *Environmental Management and Health*, 13(2/3), 290.

- Tefanovic. (2008). Analytical framework of FDI determinants: Implementation of the OLI model. *Facta Universitatis Series: Economics and Organization*, 5(3), 239-249.
- Thangavelu, S. M., & Owyong, D. T. (2003). The impact of export growth and scale economies on productivity in Singapore's manufacturing industries. *Journal of Economic Studies*, 30(6), 623-635.
- Thanyakhan, S. (2008). *The determinants of FDI and FPI in Thailand: A gravity model analysis*. Doctoral dissertation, Lincoln University.
- The Mearie Group. (2013). *Human capital risk management*. Retrieved from <https://secure2.mearie.ca/imis15/CMDownload.aspx?ContentKey=6ea158c1-322f-4782-a820-a184a2b9c5ed&ContentItemKey=1d7ce696-e373-4f79-bb56-23d9a1d028bc>
- Trillit, V. (1995). *Factors encouraging and discouraging foreign direct investment in Thailand by multinational company from the United States of America, Japan, and Europe*. Michigan: UMI Dissertation Services, A Bell & Howell Company.
- Tsen, W. H. (2005). The determinants of foreign direct investment in the manufacturing industry of Malasia. *Journal of Economic Cooperation*, 26(2), 91-110.
- Tuan, C., Ng, L. F. Y., & Zhao, B. (2009). China's post-economic reform growth: The role of FDI and productivity progress. *Journal of Asian Economics*, 20, 280-293.
- UNCTAD. (2006). Foreign direct investment and development an historical perspective. In *Background paper for "World economic and social survey for 2006"*, Overseas development institute. n.p.
- UNCTAD. (2013). *World investment report 2013: Global value Chains: Investment and trade for development*. Retrieved from http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2013_en.pdf
- UNCTAD. (2014). *World investment report 2014: investing in the sdgs: An action plan*. Retrieved from http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2014_en.pdf
- Van der Wiel, H. P. (2000). *Labour productivity growth in Dutch business services: The role of entry and exit*. New York: Kluwer Academic Publishers.

- Velde, D. W. (2006). Foreign direct investment and development an historical perspective. In *Background paper for world economic and social survey for. 2006 Jan*. Retrieved from <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/850.pdf>
- Vu, T. B., & Noy, I. (2009). Sectoral analysis of foreign direct investment and growth in the developed countries. *Journal of International Financial Markets, Institutions & Money*, 19(2), 402-413.
- Wade, G. (2011). *Understanding people risk from a holistic HR perspective*. *Asia Connect-Asia Pacific*, 4(6), 1-9.
- Wang, Y., & Gu, W. (2006). *FDI, Absorptive Capacity, and Productivity Growth: The Role of Inter-Industry Linkages*. Retrieved from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=924771
- Wickert, A., & Herschel, R. (2001). Knowledge-management issues for smaller businesses. *Journal of Knowledge Management*, 5(4), 329-37.
- Willis, J. L., & Wroblewski, J. (2007). *What happened to the gains from strong productivity growth?*. *Economic Review-Federal Reserve Bank of Kansas City*, First Quarter, 92(1), 5.
- Witt, C. E. (2006). Productivity starts and ends with people. In *Material handling management*. Retrieved from www.mhmonline.com. n.p.
- Wong, K. Y., & Aspinwall, E. (2004). Characterizing knowledge management in the small business environment. *Journal of Knowledge Management*, 8(3), 44-61.
- Wu, G. (2010). Can boards take a leading role in risk governance?. *Asia Connect*, 3(6), 1-4.
- Xu, B. (2000). Multinational enterprises, technology diffusion, and host country productivity. *Journal of Development Economics*, 62, 477-493.
- Xu X., & Sheng, U. (2011). Productivity spillovers from foreign direct investment: Firm-level evidence from China. *World Development*, 40(1), 62-74.
- Yamane, T. (1973). *Statistical: 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, 373-388.
- Yeaple, S. R. (2003). The complex integration strategies of multinationals and cross country dependencies in the structure of foreign direct investment. *Journal of International Economics*, 60(2), 293-314.
- Yildirim, Y. (2008). *Determining multifactor productivity: How robust the relationship between sources of knowledge and competing theories of productivity*. VA: ProQuest LCC.
- Zekos, G. (2005). Foreign direct investment in a digital economy. *European Business Review*, 17(1), 52-68.
- Zhao, G., & Zhang, Z. (2011). Does method selection matter? A new look at FDI and human capital in Chinese high-tech industries. *Front. Econ. China* 2011, 6(1), 36-54.
- Zhou, H., Li, S., & Tse, D. K. (2002). The impact of FDI on the productivity of domestic firms: The case of China. *International Business Review*, 11, 465-484.
- Zhu, G., & Tan, K. Y. (2000). Foreign direct investment and labor productivity: New evidence from China as the host. *Thunderbird International Business Review*, 42(5), 507-28.

ブラパー大学商業大学院

Graduate School of Commerce Burapha University

20131 チョンブリ県ムアン郡センスック郷ロンハットバンセーン通り 169 番地

アンケート用紙

内容：外国直接投資と工業製品決定に関連する人員及び人的資本面のリスク・影響

このアンケート用紙は、ブラパー大学商業大学院の機構開発・人的能力マネジメント学部博士号課程卒業論文のために使用する事を目的として作成されました。

同調査者は、この調査用紙へのご協力をお願いし、合わせてご記入に対するお礼を申し上げる次第であります。

説明

この質問用紙(Questionnaire)は、以下の 5 つの部分から構成されています；

- 第 1 部 質問用紙の回答者及び会社機構の形態に関する一般的情報
- 第 2 部 労力生産性に影響を及ぼす要因
- 第 3 部 外国直接投資に影響を与える要因
- 第 4 部 人員及び人的資本面のリスク・影響
- 別 紙

第 I 部 質問用紙の回答者及び会社機構の形態に関する一般的情報

説明： 各質問に対して、□の中に、該当するものに✓印を挿入してください或いはあなたに関する情報を空欄にご記入ください。

1. 性別

- 男
- 女



THIS DOCUMENT WAS TRANSLATED BY
THE TRANSLATION UNIT, FACULTY OF ARTS
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2. 年齢

- 30 歳以下
- 30-39 歳
- 40-49 歳
- 50-59 歳
- 60 歳以上

3. 職位 :

4. 親会社の所在国 :

5. あなたの会社が運営する産業部門

- 電気・エレクトロニクス産業

- 自動車産業

- その他の産業

6. あなたの会社のタイ国における創業年は? 西暦..... 年

7. タイ国内におけるあなたの会社の形態は?

- 合併 (Mergers)

- 買収 (Acquisitions)

- 合弁企業 (Joint Venture)

- グリーンフィールド投資 (Green Field Investment)

8. 投資総額 (百万) 米ドル

9. 外国への輸出量 パーセント (%)

第2部 労力生産性に影響を及ぼす要因

- 1. あなたの会社の総社員数..... 名
- 2. あなたの会社の西暦 2014 年度の生産額..... (百万) 米ドル



THIS DOCUMENT WAS TRANSLATED BY
THE TRANSLATION UNIT, FACULTY OF ARTS
CHULALONGKORN UNIVERSITY

第3部 外国直接投資に影響を与える要因

説明: タイに進出するあなたの会社の投資決断に影響を与える各要因の中で、それぞれ最も相応しい程度を示すとあなたが考える番号に○印を記入してください。

	その通り	普通	全然違う		
1. 市場探求					
1.1 急速に成長するタイの新市場に応えるため	5	4	3	2	1
1.2 輸出代償とタイ国内既成市場を維持するため	5	4	3	2	1
1.3 タイ国内での事業展開で顧客に応える 或いはサービスを提供するため	5	4	3	2	1
1.4 外国諸会社のタイへの投資による市場分割を防ぐため	5	4	3	2	1
2. 投資を受ける国の経済成長					
2.1 現在のタイ経済成長率	5	4	3	2	1
2.2 タイ国内の市場規模と成長率或いは需要状況	5	4	3	2	1
2.3 タイの経済安定性	5	4	3	2	1
2.4 タイの経済領域における発展段階	5	4	3	2	1
3. コストと生産資源アプローチ					
3.1 タイ国内の労働力コスト	5	4	3	2	1
3.2 タイ国内の生産要因コスト	5	4	3	2	1
3.3 資源手配におけるコスト節減と確実性	5	4	3	2	1
3.4 タイは運営経費が安い	5	4	3	2	1



THIS DOCUMENT WAS TRANSLATED BY
THE TRANSLATION UNIT, FACULTY OF ARTS
CHULALONGKORN UNIVERSITY

4. 両替レート	その通り	普通	全然違う		
4.1 パーツは、米ドル/元/円/ユーロと比較して 弱い	5	4	3	2	1
4.2 生産・輸出において、両替率から得する	5	4	3	2	1
4.3 タイ国内の事業運営で使用する材料・設備機械 の輸入において両替率から得をする	5	4	3	2	1
4.4 世界中の通貨と比較したパーツの堅固さ	5	4	3	2	1

5. 政府の投資奨励政策	その通り	普通	全然違う		
5.1 タイ国内での運営上、税金面で特典・恩恵あり	5	4	3	2	1
5.2 タイ国内での運営上、税金面以外の特典・恩恵あり	5	4	3	2	1
5.3 設備機械、材料、諸用材の輸入税の免税或いは 減税処置あり	5	4	3	2	1
5.4 タイ政府からの所得税の免税或いは減税処置を 享受できる	5	4	3	2	1

6. 商業上の障害回避	その通り	普通	全然違う		
6.1 タイ国内で販売する商品輸入税を回避するため	5	4	3	2	1
6.2 タイ国内での生産により諸規格に関する障害を回避	5	4	3	2	1
6.3 タイ政府の輸入規定割当・制限による障害を回避	5	4	3	2	1
6.4 タイへの用材輸入防衛に関する障害を回避	5	4	3	2	1

7. 比較上のコスト・利益理由による変化移動	その通り	普通	全然違う		
7.1 本社所在国に比較してタイでの生産コストが安い	5	4	3	2	1
7.2 他国と比較してタイでの生産の方が コスト面・利益面で得	5	4	3	2	1
7.3 本社所在国のコスト高の環境を逃れて よりよい立地条件の場所を求める	5	4	3	2	1
7.4 タイ国内運営によって生産規模・範囲を節約する	5	4	3	2	1



THIS DOCUMENT WAS TRANSLATED BY
THE TRANSLATION UNIT, FACULTY OF ARTS
CHULALONGKORN UNIVERSITY

8. 輸送上及び運営上の節減	その通り		普通	全然違う	
8.1 商品配達及び製品製造の各過程における確実性	5	4	3	2	1
8.2 商品配達における輸送費の節減	5	4	3	2	1
8.3 他国に比較してタイにおける運営諸経費が安い	5	4	3	2	1
8.4 顧客への商品輸送・配達上の便宜性	5	4	3	2	1

9. 資源探求	その通り		普通	全然違う	
9.1 事業運営上に使う資源或いは材料の確保のため	5	4	3	2	1
9.2 本社所在国に欠如する、例えば、労力、材料、 資本、テクノロジー或は情報などの資源探求のため	5	4	3	2	1
9.3 豊富で安価な生産に使う材料である資源を探求	5	4	3	2	1
9.4 コスト節減を促進する物的資源の探求のため	5	4	3	2	1

10. 投資を受ける国の基本的インフラ構造	その通り		普通	全然違う	
10.1 全体的なタイの基本的インフラ発展状況	5	4	3	2	1
10.2 タイの陸上・海上・航空輸送と通信の 基本的インフラの整備状況	5	4	3	2	1
10.3 製造を支えるタイの電気、水力、その他の 基本的インフラ設備の整備状況	5	4	3	2	1
10.4 タイの労働力の教育程度状況	5	4	3	2	1

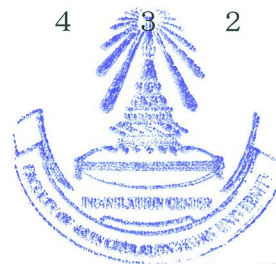


THIS DOCUMENT WAS TRANSLATED BY
THE TRANSLATION UNIT, FACULTY OF ARTS
CHULALONGKORN UNIVERSITY

第4部 人員及び人的資本面のリスク・影響

説明： 人及び人的資本面であなたの会社が直面している各リスクの中で、それぞれ最も相応しい程度を示すとあなたが考える番号に○印を記入してください。

1. 労働力・優秀人材の欠乏(Talent)	その通り	普通	全然違う		
1.1 あなたの会社は、現在、事業運営上で、 労力が欠如している	5	4	3	2	1
1.2 将来あなたの会社は、労力が欠如すると あなたは考えている	5	4	3	2	1
1.3 あなたの会社は、作業上、有能で、スキルあり、 専門技術があり、経験がある従業員が欠如している	5	4	3	2	1
1.4 あなたの会社は、会社に相応しい能力ある 従業員が欠如している	5	4	3	2	1
2. 従業員探しと選択	その通り	普通	全然違う		
2.1 会社は、有能で、スキルあり、専門技術あり、 経験ある従業員を惹きつけられない	5	4	3	2	1
2.2 会社に相応しい能力ある従業員を 探す事ができない	5	4	3	2	1
2.3 会社は能力のない従業員を選択採用して、 事業運営を不良にしている	5	4	3	2	1
2.4 会社は事業運営上、能力がなく、スキルなく、 専門技術なく、経験もない従業員を選択している	5	4	3	2	1
3. 離職と頭脳流出	その通り	普通	全然違う		
3.1 あなたの会社は、有能で、スキルあり、 専門技術あり、経験ある従業員が離職する率が高い	5	4	3	2	1
3.2 会社の能力と成果に直接影響を及ぼす重要な 職位からの辞職する従業員がある	5	4	3	2	1
3.3 同種産業の他社に従業員が移動する	5	4	3	2	1



THIS DOCUMENT WAS TRANSLATED BY
THE TRANSLATION UNIT, FACULTY OF ARTS
CHULALONGKORN UNIVERSITY

	その通り	普通	全然違う
4. 従業員の健康と安全			
4.1 あなたの会社の従業員に対する 職場における安全、衛生環境・状況が良好である	5	4	3 2 1
4.2 従業員の仕事場の衛生・安全を改善する 用具・用材の基本的設備がある	5	4	3 2 1
4.3 会社は、安全・衛生に関する法律を 厳密に適用している	5	4	3 2 1
4.4 会社は、従業員に対する安全を奨励し、 安全面の習慣作りをしている	5	4	3 2 1
5. 優秀人材作りの研修と開発			
5.1 従業員に対する研修及びスキル・能力 向上のため、会社は基本構造と便宜を図る	5	4	3 2 1
5.2 会社は、従業員の知識、スキル及び 適性に関する研修及び向上を支援している	5	4	3 2 1
5.3 会社は、テクニク・専門技術研修のために 従業員を外国に派遣する	5	4	3 2 1
5.4 会社は、従業員のスキル・専門技術に関する 研修・向上のために十分な予算を取っている	5	4	3 2 1
6. 責任の職務に関するスキルと知識の欠如			
6.1 従業員は、遂行する職務と能力、スキル、 専門技術、経験が一致しない或いは不適當である	5	4	3 2 1
6.2 従業員は遂行する職務に関する能力がない、 スキル、専門技術、経験が欠如している	5	4	3 2 1
6.3 従業員は、分析力或いは決断における 判断力が欠如している	5	4	3 2 1



THIS DOCUMENT WAS TRANSLATED BY
THE TRANSLATION UNIT, FACULTY OF ARTS
CHULALONGKORN UNIVERSITY

7. 労働力の解職	その通り	普通	全然違う		
7.1 従業員の解職・解雇は実施が難しい	5	4	3	2	1
7.2 労働力の移動・解職に高い経費を費やしている	5	4	3	2	1
7.3 労働力の移動・解職に関する規定がある	5	4	3	2	1
7.4 労働力の移動・解職に関連して守られている 規定及び法律がある	5	4	3	2	1



THIS DOCUMENT WAS TRANSLATED BY
THE TRANSLATION UNIT, FACULTY OF ARTS
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ブラパー大学商業大学院

20131 チョンブリ県ムアン郡センスック郷ロンハットバンセーン通り 169 番地

アンケート用紙

内容：外国直接投資と工業製品決定に関連する人員及び人的資本からのリスク・影響

このアンケート用紙は、ブラパー大学商業大学院の機構開発・人的能力マネジメント学部博士号課程卒業論文のために使用する事を目的として作成されました。

同調査者は、この調査用紙へのご協力をお願いし、合わせてご記入に対するお礼を申し上げる次第であります。

1. あなたの会社が、タイ国内で事業運営をする理由は何でしょうか？

.....
.....

2. あなたの会社がタイに進出した際、人員及び人的資本面でのリスク・問題を説明してください。

.....
.....

3. あなたの会社の労働生産性 (Labor Productivity) について説明してください。

.....
.....

4. 人員及び人的資本面で、あなたの会社の労働生産性に影響を与えるのは、どのようなリスク・問題かを説明してください。

.....
.....



THIS DOCUMENT WAS TRANSLATED BY
THE TRANSLATION UNIT, FACULTY OF ARTS
CHULALONGKORN UNIVERSITY



Graduate School of Commerce Burapha University

169 Long-Hard Bangsaen Road, Saensook

Muang District, Chon Buri Province, 20131

Questionnaire

Title: The Effect of People and Human Capital Risks on Decision Making on Foreign Direct Investment (FDI) and Labour Productivity.

This questionnaire was designed to use as a tool to collect significant data to conduct the dissertation in Doctor of Philosophy Program in Organization Development and Human Capability Management, Graduate School of Commerce, Burapha University.

The researcher would like to ask for your kind assistance to answer this questionnaire. Your cooperation is greatly appreciated.

Directions

This questionnaire is divided into 4 sections as below:

Section 1 Personal information and types of organization

Section 2 Factors that affect labour conductivity

Section 3 Factors that affect direct foreign investment

Section 4 Risks from human and human capital

Section 1 Personal information and types of organization


Directions: Please write ✓ in or fill in the blank provided with your actual personal information and your organization in each question.

1. Gender

Male

Female



This is to certify that
this document has been translated
by authorized staff of
Burapha University Language Institute

(Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
Director, BUULI

2. Age

- Under 30 years
- 30-39 years
- 40-49 years
- 50-59 years
- 60 years or more

3. Job Title.....

4. The company headquarter is located in (Country).....

5. Types of Industry

- Electric and Electronic Industry
- Automobile Industry
- Others, please specify

6. Your company has been launched in Thailand since.....(year)

7. Type of your company's investment in Thailand

- Mergers
- Acquisitions
- Joint Venture
- Greenfield Investment

8. The cost of investment US\$.....Million

9. Percentage of exporting product abroad..... (%)


Section 2 Factors that affect labour conductivity

1. The number of employers in your company :people

2. The company's output value in 2014 : US\$..... Million



This is to certify that
this document has been translated
by authorized staff of
Burapha University Language Institute


(Asst. Prof./Dr. Charan Chakandang)
Director, BUULI

Section 3 Factors that affect direct foreign investment

Directions: Read the statements below and choose the answer about factors that affect your company's decision on investment in Thailand. Mark on the most appropriate number.

1. Seeking for markets

	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
1.1 Respond to new fast-growing markets in Thailand	5	4	3	2	1
1.2 Replace importing and maintain regular markets in Thailand	5	4	3	2	1
1.3 Respond and serve customers who run business in Thailand	5	4	3	2	1
1.4 Protect the company's market share from investment in Thailand	5	4	3	2	1

2. The economic growth of the invested country


	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
2.1 The current rate of the economic growth in Thailand	5	4	3	2	1
2.2 The size and the growth rate of the market and the demand in Thailand	5	4	3	2	1
2.3 The economic stability of Thailand	5	4	3	2	1
2.4 The level of economic development in Thailand	5	4	3	2	1

3. Access to cost and production resources

	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
3.1 Labour cost in Thailand	5	4	3	2	1
3.2 Factors of production cost	5	4	3	2	1
3.3 Reduce costs and create stability in the supply of resources.	5	4	3	2	1
3.4 Low-cost transaction in Thailand	5	4	3	2	1



This is to certify that
this document has been translated
by authorized staff of
Burapha University Language Institute


(Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
Director, BUULI

4. Currency exchange rate

	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
4.1 Weak baht comparing to US Dollar, RMB, Yen, and Eu	5	4	3	2	1
4.2 The advantages of currency exchange rate when the production and the export start	5	4	3	2	1
4.3 The advantages of currency exchange rate from raw materials and machines imported to Thailand	5	4	3	2	1
4.4 The strength of baht comparing to the world's major currencies	5	4	3	2	1

5. Government's investment incentives measure


	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
5.1 Tax benefits and advantages of the investment in Thailand	5	4	3	2	1
5.2 Other benefits and advantages of the investment in Thailand	5	4	3	2	1
5.3 Exception or duty reduction offered for importing machines, raw materials, and any parts	5	4	3	2	1
5.4 Exception or reduction offered for corporate income tax from Thai government	5	4	3	2	1

6. Avoid trading barriers

	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
6.1 Avoid tariff barriers from importing products to sell in Thailand	5	4	3	2	1
6.2 Avoid barriers related to product standard quality enforcement in Thailand	5	4	3	2	1
6.3 Avoid barriers related to quota trading and the limitation of import from Thai government	5	4	3	2	1
6.4 Avoid protection measure to raw material imported to Thailand	5	4	3	2	1



This is to certify that
this document has been translated
by authorized staff of
Burapha University Language Institute


(Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
Director, BUULI

7. Comparative cost and income changes

	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
7.1 The cost of production in Thailand is cheaper than those in the country of the headquarters.	5	4	3	2	1
7.2 Thailand has advantages of cost and income comparing to other countries.	5	4	3	2	1
7.3 To escape high cost business circumstance in the country of the headquarters and look for other better locations	5	4	3	2	1
7.4 To make the economy of scales and scopes from running businesses in Thailand	5	4	3	2	1

8. Save logistical and business transactional cost


	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
8.1 To ensure to the products and raw materials delivery during the manufacturing processes	5	4	3	2	1
8.2 To reduce the cost of transportation and delivery	5	4	3	2	1
8.3 The cost of transaction is lower than other countries	5	4	3	2	1
8.4 The product delivery and distribution is convenient.	5	4	3	2	1

9. Seeking for resources

	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
9.1 To secure the stability of resources or raw materials used in the operation	5	4	3	2	1
9.2 To seek for deficient resources in the country of the headquarter such as workforce, raw materials, capital, technologies, or information	5	4	3	2	1
9.3 To seek for abundant and cheap resources of raw materials used in the production	5	4	3	2	1
9.4 To seek for physical resources from the incentives to reduce cost	5	4	3	2	1



This is to certify that
this document has been translated
by authorized staff of
Burapha University Language Institute


(Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
Director, BUULI

10. The infrastructure of the invested country

	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
10.1 The levels of the overall development of infrastructure in Thailand	5	4	3	2	1
10.2 The availability of the infrastructure, transport and communications by land, sea and air in Thailand	5	4	3	2	1
10.3 The availability of the infrastructure supporting the production such as electricity, water, etc. in Thailand	5	4	3	2	1
10.4 The readiness of labours' education background in Thailand	5	4	3	2	1

Section 4 The people and human capital risk

Directions: Read the statements below and choose the one that you think your company is encountering. Mark on the most appropriate number.

1. Workforce and talent shortage

	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
1.1 Currently, your company is encountering with the problems of workforce shortage.	5	4	3	2	1
1.2 You think that your company will have to face with problems of workforce shortage in the future.	5	4	3	2	1
1.3 Your company lacks talented, skilled, professional, and experienced employees.	5	4	3	2	1
1.4 Your company lacks well-qualified employees who are suitable for the organization.	5	4	3	2	1

2. Employee recruitment

	Definitely Yes		Moderate		Definitely No
2.1 The company cannot attract talented, skilled, professional, and experienced employees to work with.	5	4	3	2	1
2.2 The company cannot recruit well-qualified employees who are suitable for the positions in the company.	5	4	3	2	1
2.3 The recruitment process lacks efficiency which leads to the low-quality employment problem.	5				



This is to certify that
 this document has been translated
 by authorized staff of
 Burapha University Language Institute
 (Asst. Prof. Dr.Charan Chakandang)
 Director, BUULI

2.4 The company has recruited non-talented, unskilled, unprofessional, and irrelevant experienced employees to work with. 5 4 3 2 1

3. Resignation and brain drain

Definitely Yes Moderate Definitely No

3.1 There is a high turnover of talented, skilled, professional, and experienced employees in the company. 5 4 3 2 1

3.2 There is a resignation of employees in major positions which directly affects the company's efficiency and effectiveness. 5 4 3 2 1

3.3 There is a job-hopping to other companies in the same industry. 5 4 3 2 1

4. Employees' health and safety

Definitely Yes Moderate Definitely No

4.1 Workplace environment, level of safety, and occupational health are in high level. 5 4 3 2 1

4.2 The company has provided an appropriate basic infrastructure (equipment and tools) to improve employees' health and safety conditions in the workplace. 5 4 3 2 1

4.3 The safety and occupational health rules are strictly enforced in the company. 5 4 3 2 1

4.4 The company has established and promoted the safety as the organizational culture in its employees. 5 4 3 2 1

5. Employee training and enhancement

Definitely Yes Moderate Definitely No

5.1 The company has arranged the basic infrastructure and facilities for employees' training and skill enhancement. 5 4 3 2 1

5.2 The company has supported employees' training and skill enhancement. 5 4 3 2 1



This is to certify that this document has been translated by authorized staff of Burapha University Language Institute
 (Asst. Prof. Dr.Charan Chakandang)
 Director, BUULI

5.3 The company always sends employees to attend technique and expertise training oversea. 5 4 3 2 1

5.4 The company has provided an adequate and suitable budget for employees' training and skill enhancement. 5 4 3 2 1

6. Lacking of skills and knowledge in responsible jobs Definitely Yes Moderate Definitely No

6.1 The employees do not possess relevant and right skills, expertise, and experiences for their jobs. 5 4 3 2 1

6.2 The employees lack skills, expertise, and experience in their jobs. 5 4 3 2 1

6.3 The employees lack analytical skills or discretionary decisions making. 5 4 3 2 1

7. Employment Termination Definitely Yes Moderate Definitely No

7.1 Discharging and Laying off the employees are difficult. 5 4 3 2 1

7.2 High cost of workforce transfer and discharge 5 4 3 2 1

7.3 There are many limitations of workforce transfer and discharge 5 4 3 2 1

7.4 Rigid regulations and laws of workforce transfer and discharge 5 4 3 2 1



This is to certify that
 this document has been translated
 by authorized staff of
 Burapha University Language Institute

 (Asst. Prof. Dr.Charan Chakandang)
 Director, BUULI



Graduate School of Commerce Burapha University
169 Long-Hard Bangsaen Road, Saensook
Muang District, Chon Buri Province, 20131

Interview Questionnaire

Title: The Effect of Risks from Human and Human Capital on Decision Making on Direct Foreign Investment and Labour Productivity

This questionnaire was designed to use as a tool to collect significant data to conduct the dissertation in Doctor of Philosophy Program in Organization Development and Human Capability Management, Graduate School of Commerce, Burapha University.

The researcher would like to ask for your kind assistance to answer this questionnaire. Your cooperation is greatly appreciated.

1. Why did your company decide to run the business in Thailand?

.....
.....

2. Please explain the risks from human and human capital occurring in your company after launching in Thailand.

.....
.....


3. Please explain about labour productivity in your company.

.....
.....

4. Please explain the causes of the risks from human and human capital occurring in your company that affect labour productivity.

.....
.....



..... This is to certify that
this document has been translated
by authorized staff of
Burapha University Language Institute

(Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
Director, BUULI



부라파대학교 경영대학원

Graduate School of Commerce Burapha University

169 Long-Hard Bangsaen Road, SaenSook Sub-district, Mueang District, Chon Buri 20131

설문조사

주제: 사람과 인적자본이 해외직접투자 결정과 노동생산성에 미치는 영향.
본 설문은 부라파 대학교 경영대학원 조직개발 및 인적자원관리과 박사학위 논문에 참고할 목표로 만들어졌습니다.

귀하가 본 설문에 협조해 주시길 바랍니다. 설문에 참여해 주셔서 대단히 감사하겠습니다.

알림

본 설문은 총 4 개의 부분으로 구성되어 있습니다.

- 첫째, 설문참여자의 기본정보 및 조직구성
둘째, 노동생산성에 영향을 미치는 요소
셋째, 해외직접투자에 영향을 미치는 요소
넷째, 사람 및 인적자본으로부터의 리스크

첫째 설문참여자의 기본정보 및 조직구성

알림: 귀하의 정보나 귀사의 현황에 맞는 항목의 (□)에 (✓)표를 하거나 빈칸을 사실 대로 채워 주십시오.

- 1. 성별
□ 남
□ 여
2. 나이
□ 30세 이하
□ 30 - 39세
□ 40 - 49세
□ 50 - 59세
□ 60세 이상
3. 직위 _____
4. 본사위치(국가) _____
5. 업종
□ 전기전자산업
□ 자동차산업
□ 기타
6. 태국지사의 설립연도 _____



This is to certify that this document has been translated by authorized staff of Burapha University Language Institute
(Asst. Prof. Dr.Charan Chakandang) Director, BUULI

7. 투자형태

- 합병 (Mergers)
- 인수 (Acquisitions)
- 합작투자 (Joint Venture)
- 그린필드 투자 (Greenfield investment)

8. 투자금액 US\$ _____ Million

9. 해외수출비중 _____ (%)

둘째 노동생산성에 영향을 미치는 요소

1. 귀사의 직원 수 _____ 명

2. 2014년의 총산출액 US\$ _____ Million

셋째 부분 해외직접투자에 영향을 미치는 요소

알림 다음의 사항들은 귀사의 태국투자결정에 어느 정도 영향을 미쳤다고 생각되는지 해당 숫자에 (O)를 쳐 주십시오.

1. 시장발굴	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다
1.1 태국 내에서 성장이 빠른 새 시장 대응	5	4	3 2 1
1.2 수입대체 및 기존시장 유지	5	4	3 2 1
1.3 태국진출한 바이어 대응	5	4	3 2 1
1.4 태국시장점유율 유지	5	4	3 2 1
2. 진출국가의 경제성장률	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다
2.1 태국의 현재 경제성장률	5	4	3 2 1
2.2 시장규모, 시장성장률 및 태국시장의 수요	5	4	3 2 1
2.3 태국의 경제 안정성	5	4	3 2 1
2.4 태국 내 경제지역발전 수준	5	4	3 2 1
3. 자본 및 생산요소 접근	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다
3.1 인건비	5	4	3 2 1
3.2 생산요소비용	5	4	3 2 1
3.3 자본감축 및 자원 공급 안정성	5	4	3 2 1
3.4 저거래비용	5	4	3 2 1
4. 환율	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다
4.1 미국달러화/위안화/엔화/원화/유로화에 비해 약세인 바트화	5	4	3 2 1
4.2 생산 및 수출 시 환율로 인한 이점	5	4	3 2 1
4.3 원재료나 기계 등 태국수입 시 환율로 인한 이점	5	4	3 2 1
4.4 세계 주요 화폐에 비한 바트화 가치 수준	5	4	



This is to certify that this document has been translated by authorized staff of Burapha University Language Institute
 (Asst. Prof. Dr.Charan Chakandang)
 Director, BUULI

5. 현지 정부로부터의 투자유치	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다		
5.1 태국에서 사업 경영에 있어 관세적 특권이나 이점	5	4	3	2	1
5.2 태국에서 사업 경영에 있어 기타 특권이나 이점	5	4	3	2	1
5.3 기계·원재료·기타 부품 수입 시 수입세 감소나 면제 지원	5	4	3	2	1
5.4 정부로부터의 법인소득세 감소나 면제 지원	5	4	3	2	1
6. 무역장벽회피	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다		
6.1 태국으로의 수출 시 관세장벽 회피	5	4	3	2	1
6.2 태국에서 적용돼 있는 제품기준적 장벽 회피	5	4	3	2	1
6.3 태국정부에서 실행한 수입할당제나 수입제한령 회피	5	4	3	2	1
6.4 긴급수입제한조치(세이프가드) 회피	5	4	3	2	1
7. 자본 및 상대소득 변화	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다		
7.1 본사가 위치한 국가에 비해 태국에서 생산하는 데 드는 비용이 더 적음	5	4	3	2	1
7.2 자본이나 수익 면에서 다른 국가보다 태국에서 경영하는 데 더 이로움	5	4	3	2	1
7.3 고비용형 경제환경인 본사가 위치한 국가 보다 더 좋은 장소 발굴	5	4	3	2	1
7.4 태국내 경영으로 경영규모 및 경영한도 감축	5	4	3	2	1
8. 운반 및 거래 비용 전략	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다		
8.1 제품 생산 단계에 원재료 배달·공급 확실	5	4	3	2	1
8.2 제품을 시장에 공급하는 데의 비용 감축	5	4	3	2	1
8.3 거래에 드는 비용이 다른 국가에 비해 적음	5	4	3	2	1
8.4 바이어에게 제품을 공급 시에 배송 편리	5	4	3	2	1
9. 자원발굴	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다		
9.1 생산자원이나 원재료 모색의 안정성 설정	5	4	3	2	1
9.2 인력·원재료·자본·기술·정보 등 본사가 위치한 국가에서 부족한 자원 발굴	5	4	3	2	1
9.3 풍부하고 가격이 저렴한 생산 원자료 발굴	5	4	3	2	1
9.4 자본감축 따른 물적자원 찾기	5	4	3	2	1



This is to certify that
 this document has been translated
 by authorized staff of
 Burapha University Language Institute

(Asst. Prof. Dr.Charan Chakandang)
 Director, BUULI

10. 진출국가의 인프라	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다
10.1 전체적으로 태국의 인프라 발달 수준	5	4	3 2 1
10.2 태국의 육지와 바다, 하늘의 교통인프라수준	5	4	3 2 1
10.3 전기·수도등 생산 지원에 필요한 태국의 인프라 수준	5	4	3 2 1
10.4 인력의 교육수준	5	4	3 2 1

넷째 사람 및 인적자본으로부터의 리스크

알림: 귀사에서 이러한 상황으로 어느정도 문제가 발생하고 있는지 해당 숫자에 (O)를 쳐 주십시오.

1. 인력 및 유능자 부족 (Talent)	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다
1.1 인력난	5	4	3 2 1
1.2 인력난 예상	5	4	3 2 1
1.3 유능자·기술자·경험자 부족	5	4	3 2 1
1.4 회사와의 적격자 부족	5	4	3 2 1
2. 사원 모집·선발	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다
2.1 회사에서 인재·기술자·경험자 모집지원 유도 어려움	5	4	3 2 1
2.2 회사와의 적격자 선발 어려움	5	4	3 2 1
2.3 비효율적인 채용절차가 유발한 인사문제	5	4	3 2 1
2.4 비인재·비기술자·관련분야 무경험자 채용	5	4	3 2 1
3. 사직 및 이직	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다
3.1 인재·기술자·경험자에 한해 사직률이 높음	5	4	3 2 1
3.2 회사의 효율성과 효과성에 직접적으로 영향이 미칠 주요인물 사직.	5	4	3 2 1
3.3 동일한 업종의 회사로 사원 이직	5	4	3 2 1
4. 사원의 건강과 안전	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다
4.1 작업환경·작업안전도·노동위생 현황이 매우 좋음	5	4	3 2 1
4.2 사원건강관리나 작업안전을 위한 편이 시설 완비	5	4	3 2 1
4.3 안전수칙 및 위생교육 엄격 시행	5	4	3 2 1
4.4 사원안전의 대한 기업문화 개발 및 향상 노력	5	4	3 2 1




This is to certify that this document has been translated by authorized staff of Burapha University Language Institute
 (Asst. Prof. Dr.Charan Chakandang)
 Director, BUULI

5. 인재교육 및 직무능력 향상 훈련	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다		
5.1 회사에서 인재교육 및 직무능력향상훈련을 위한 시설 마련	5	4	3	2	1
5.2 회사에서 교육 및 직무능력향상훈련 지원	5	4	3	2	1
5.3 회사에서 사원의 작업기술이나 전문기술을 위한 해외연수 실시	5	4	3	2	1
5.4 인재교육 및 직무능력향상훈련을 위한 예산 충분	5	4	3	2	1
6. 담당분야 지식이나 기술부족	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다		
6.1 사원이 지식, 경험부족 등으로 담당분야에 부적격	5	4	3	2	1
6.2 사원이 담당분야에 관한 무지식, 무경험, 부적격	5	4	3	2	1
6.3 사원의 판단력이나 결정력이 없음	5	4	3	2	1
7. 해고 및 파견	매우 그렇다	그렇다	전혀 아니다		
7.1 사원 해고나 파견이 어려움	5	4	3	2	1
7.2 해고나 파견을 시 비용이 큼	5	4	3	2	1
7.3 해고나 파견 시 제한 많음	5	4	3	2	1
7.4 해고나 파견에 대한 규칙이나 법규 재	5	4	3	2	1



This is to certify that
 this document has been translated
 by authorized staff of
 Burapha University Language Institute


 (Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
 Director, BUULI



부라파대학교 경영대학원

Graduate School of Commerce Burapha University

169 Long-Hard Bangsaen Road, SaenSook Sub-district, Mueang District, Chon Buri 20131

면접형설문조사

주제: 사람과 인적자본이 해외직접투자 결정과 노동생산성에 미치는 영향.
본 설문은 부라파 대학교 경영대학원 조직개발 및 인적자원관리과 박사학위 논문에 참고할 목표로 만들어졌습니다.

귀하가 본 설문에 협조해 주시길 바랍니다. 설문에 참여해 주셔서 대단히 감사하겠습니다.

1. 귀사에서 태국으로 진출을 결정하게끔 한 이유는 무엇입니까?

Two horizontal lines for answer 1

2. 태국에서 사업경영을 하는 데 귀사에 사람과 인적자본으로부터의 리스크로 무엇이 있는지 설명해 주십시오.

Two horizontal lines for answer 2

3. 귀사의 노동생산성(Labor Productivity)에 대해서 설명해 주십시오.

Two horizontal lines for answer 3

4. 인적자본으로부터의 리스크로 귀사에서 사람과 노동생산성에 어떠한 영향을 미쳤는지 설명해 주십시오.

Two horizontal lines for answer 4



This is to certify that this document has been translated by authorized staff of Burapha University Language Institute (Asst. Prof. Dr.Charan Chakandang) Director, BUULI



东方大学商学院

春武里府, SaenSuk 地区, Bangsaen 海滩路 169 号, 邮编 20131

问卷

主题: 论员工与人力资源的风险对国外公司及劳动生产力决定直接投资的影响

此份问卷的调查目的将会作为东方大学商学院博士哲学大纲下, 组织发展和人力资源管理专业论文的一个组成部分。

研究者在此希望能得到您的帮助完成此份问卷, 同时也非常感谢您的合作。

说明

问卷分为以下 4 个部分

第一部分: 参与者的基本资料以及公司的基本特点

第二部分: 影响劳动生产力的因素

第三部分: 影响外国公司直接投资的因素

第四部分: 员工与人力资源带来的风险

第一部分 参与者的基本资料以及公司的基本特点

说明: 请根据您和您公司的真实情况在 内打 , 或在空白处填写您的个人意见。

1. 性别

男

女

2. 年龄

30 岁以下

30-39 岁

40-49 岁

50-59 岁

60 岁以上

3. 职位.....



This is to certify that
 this document has been translated
 by authorized staff of
 Burapha University Language Institute

(Signature)
 (Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
 Director, BUULI

4. 母公司所在国家.....
5. 贵公司所属的工业类型是
- 电力及电子产业
- 汽车产业
- 其他产业
6. 贵公司在泰国正式运营的年份是.....
7. 贵公司进入泰国投资的形式是
- 合并
- 收购
- 合资
- 新建投资
8. 投资价值.....百万（美元 US\$）
9. 出口国外的商品百分比.....（%）

第二部分影响劳动生产力的因素


1. 贵公司的员工总人数是人
2. 2014 年贵公司的生产总值是.....百万（美元 US\$）

第三部分影响外国公司直接投资的因素


说明： 从下列内容中，请选出您认为对贵公司决定来泰国投资的主要因素，请用 选出您认为最适合的一项。

1. 寻找市场	是的	一般	不是
1.1 泰国新市场满足需求率的成长速度很快	5	4	3 2 1
1.2 进口补偿以及保留在泰国的原有市场	5	4	3 2 1
1.3 泰国给予投资客户充分的响应及服务	5	4	3 2 1
1.4 预防在泰国投资公司的市场占有率	5	4	3 2 1

This is to certify that this document has been translated by authorized staff of Burapha University Language Institute



(Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
Director, BUULI



<u>2. 被投资国家的经济成长</u>	是的	一般	不是		
2.1 泰国现在的经济进步成长比率	5	4	3	2	1
2.2 泰国的规模和市场或需求进步的成长比率	5	4	3	2	1
2.3 泰国恒久不变的经济	5	4	3	2	1
2.4 泰国经济发展的高度	5	4	3	2	1
<u>3. 成本和生产资源</u>	是的	一般	不是		
3.1 泰国的薪酬成本	5	4	3	2	1
3.2 泰国的生产成本	5	4	3	2	1
3.3 减少成本以及创建寻找资源的安全稳定性	5	4	3	2	1
3.6 在泰国有较低的生意费用	5	4	3	2	1
<u>4. 交换比率</u>	是的	一般	不是		
4.1 泰铢的币值要比美元/人民币/日元/韩元/欧元低	5	4	3	2	1
4.2 从生产和出口时的交换比率有占一定的优势	5	4	3	2	1
4.3 在泰国从进口的原料以及机械在交换比率上占有一定的优势	5	4	3	2	1
4.4 相比美元，泰铢的汇率波动较稳定	5	4	3	2	1
<u>5. 从政府对投资制度的满意度</u>	是的	一般	不是		
5.1 在泰国运营税收上可获得权益和收益	5	4	3	2	1
5.2 在泰国运营除了税收以外其他方面可获得的权益和收益	5	4	3	2	1
5.3 得到了豁免或减少针对机械，原材料和其他部件的进口税	5	4	3	2	1
5.4 泰国政府对外国人实施了豁免或减少税收	5	4	3	2	1



This is to certify that
 this document has been translated
 by authorized staff of
 Burapha University Language Institute

(Signature)
 (Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
 Director, BUULI

6. 避免生意上的阻碍	是的	一般	不是		
6.1 避免进口商品入境泰国的税收阻碍	5	4	3	2	1
6.2 避免泰国对商品有制定标准的阻碍	5	4	3	2	1
6.3 避免泰国政府对相关限额或进口限制规定的阻碍	5	4	3	2	1
6.4 避免在同国籍的生意中发生损失的阻碍	5	4	3	2	1
7. 成本的变化和薪水对比	是的	一般	不是		
7.1 在泰国的生产成本要低于母公司	5	4	3	2	1
7.2 与其他国家相比，在成本与薪水方面泰国比较占优势	5	4	3	2	1
7.3 为了避开母公司所在国家的高成本环境以及寻找一个更好的地方	5	4	3	2	1
7.4 在泰国运营是为节省规模及范围	5	4	3	2	1
8. 运输上的收益及交易	是的	一般	不是		
8.1 为保证在生产商品的各步骤过程中的转交产品和原材料的问题	5	4	3	2	1
8.2 为减少商品转交运输中的成本	5	4	3	2	1
8.3 在做交易的费用上低于其他国家	5	4	3	2	1
8.4 转交商品给客户的运输较为方便	5	4	3	2	1
9. 寻求资源	是的	一般	不是		
9.1 为建立运营中资源与原材料的安全性	5	4	3	2	1
9.2 为寻找在母公司所缺乏的资源，例如：劳力、原材料、资金、技能、或信息	5	4	3	2	1
9.3 为寻求更为富饶及便宜的原材料	5	4	3	2	1
9.4 为以降低成本为目的，寻求与公司相符的资源地点	5	4	3	2	1
10. 被投资国家的基础建设	是的	一般	不是		
10.1 泰国总体的发展基础建设高度	5	4	3	2	1
10.2 泰国的运输及交通，包括陆路、水路、空运的基础建设的准备工作	5	4	3	2	1



This is to certify that
 this document has been translated
 by authorized staff of
 Burapha University Language Institute
 (Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
 Director, BUULI

10.3 泰国对生产支持的基础建设准备, 例如: 水、电等	5	4	3	2	1
10.4 泰国劳力的教育水平准备工作	5	4	3	2	1

第四部分员工与人力资源带来的风险

说明:从下列内容中, 请选出针对您所在公司正在遇到的有关员工与人力资源所带来的风险, 请用 选出您认为最适合的一项。

1. 缺乏人力和人才	是的	一般	不是		
1.1 现在贵公司在工作执行上正缺乏人力	5	4	3	2	1
1.2 您认为将来贵公司在工作执行上将会缺乏人力	5	4	3	2	1
1.3 贵公司在工作执行上缺乏有能力、有技术、有专业性和有相关经验的员工	5	4	3	2	1
1.4 贵公司缺乏与公司相契合的有一定资历的员工	5	4	3	2	1
2. 搜寻及筛选员工	是的	一般	不是		
2.1 公司对于有能力、有技术、有专业性和有相关经验的员工没有吸引力	5	4	3	2	1
2.2 公司不能找到与公司相契合的有一定资历的员工	5	4	3	2	1
2.3 公司对筛选员工过程的效率较低, 以至于产生不良效果	5	4	3	2	1
2.4 公司选了无能力、无技术、无专业性、无经验的员工入职	5	4	3	2	1
3. 辞职与跳槽	是的	一般	不是		
3.1 在公司有能力、有技术、有专业性和有经验的员工辞职率较高	5	4	3	2	1
3.2 有在重要职位和对公司效率及实效有着直接影响的员工辞职	5	4	3	2	1
3.3 有员工转移到与贵公司在同一个工业区的其他公司	5	4	3	2	1



This is to certify that
 this document has been translated
 by authorized staff of
 Barapha University Language Institute
 (Asst. Prof. Dr.Charan Chakandang)
 Director, BUULI

4. <u>员工的健康状况及安全性</u>	是的	一般	不是		
4.1 公司里员工工作的环境、安全性和职业卫生的质量较高	5	4	3	2	1
4.2 公司内配有合适的基础设施，如：工具、以及工作地方该配有的安全及健康器具	5	4	3	2	1
4.3 针对安全和职业卫生公司严格要求员工遵守相关规定	5	4	3	2	1
4.4 公司会给员工补充及创建在保护员工安全方面的公司文化	5	4	3	2	1
5. <u>培养和发展人才</u>	是的	一般	不是		
5.1 公司有安排针对培训及发展员工能力这方面的基础建设活动	5	4	3	2	1
5.2 公司在培养及发展员工的技术、学识及技能方面持支持态度	5	4	3	2	1
5.3 公司有经常送员工到国外进行技术与专业上的培训	5	4	3	2	1
5.4 公司在对培训和发展员工的技能和专业性有做预算	5	4	3	2	1
6. <u>在负责工作中缺乏技能和学识</u>	是的	一般	不是		
6.1 员工的能力、技能、专业和经验与实践工作不相符或无直接联系	5	4	3	2	1
6.2 在所负责的工作中员工没有能力、缺乏专业性和相关经验	5	4	3	2	1
6.3 在需要做决定时，员工缺乏分析和总结能力	5	4	3	2	1
7. <u>辞退人力</u>	是的	一般	不是		
7.1 辞退或开除员工是件很难的事	5	4	3	2	1
7.2 调动和辞退人力需要支付很高的费用	5	4	3	2	1
7.3 在调动和辞退人力有限制条件	5	4	3	2	1
7.4 针对调动和辞退人力是有明确的法律规定	5	4	3	2	1



This is to certify that
 this document has been translated
 by authorized staff of
 Burapha University Language Institute
 (Asst. Prof. Dr. Charan Chakandang)
 Director, BUULI



东方大学商学院

春武里府， SaenSuk 地区， Bangsaen 海滩路 169 号， 邮编 20131

面试问卷

主题：论人与人力资源的风险对国外公司及劳动生产力决定直接投资的影响

此份问卷的调查目的将会作为东方大学商学院博士哲学大纲下，组织发展和人力资源管理专业论文的一个组成部分。

研究者在此希望能得到您的帮助完成此份问卷，同时也非常感谢您的合作。

1. 贵公司到泰国来运营的原因是什么？

.....
.....

2. 针对贵公司到泰国运营后在人和人力资源上所遇到的风险， 请做相应的解说。

.....
.....

3. 请描述一下贵公司的劳动生产率。

.....
.....

4. 请描述一下贵公司在人与人力资源上所发生过的风险， 并且这些风险对劳动生产力有着直接的影响， 以及这些影响发生的原因是什么？

.....
.....



This is to certify that
this document has been translated
by authorized staff of
Burapha University Language Institute

(Asst. Prof. Dr.Charan Chakandang)
Director, BUULI