

คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ผลกระทบของแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ต่อการเข้าออกของพนักงาน (2) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับการสูญเสียจากการผลิต ผ่านการเข้าออกของพนักงานขององค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และ (3) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับผลิตภาพแรงงาน ผ่านการเข้าออกของพนักงานขององค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในการวิจัยนี้ พบว่า (1) แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ทั้ง 6 ด้าน มีผลกระทบเชิงลบต่อการเข้าออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าว มีผลกระทบทางตรงต่อการสูญเสียจากการผลิต และผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าว ยังมีผลกระทบทางอ้อม ผ่านการเข้าออกของพนักงาน ไปยังการสูญเสียจากการผลิต และผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (4) การเข้าออกของพนักงานมีผลกระทบทางตรงต่อการสูญเสียจากการผลิต และผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิจัยนี้เสนอแนะว่า องค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ควรบริหารแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ทั้ง 6 ด้าน ในลักษณะประสมประสานกัน และควรนำกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินการของแนวปฏิบัติทั้ง 6 ด้าน มาใช้เพื่อสนับสนุนให้องค์กรธุรกิจดังกล่าวสามารถคัดเลือกได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานกับองค์กร และสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและทักษะในการผลิตให้อยู่ทำงานกับองค์กรนาน ๆ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถลดการสูญเสียจากการผลิต และเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้

This investigation was conducted to analyze the effects of strategic human resource management practices on employee turnover. Also examined are the casual relationships between strategic human resource management practices as exemplified by employee turnover and waste in production and loss of labor productivity. To this end, 175 electrical and electronics appliance manufacturing firms in Thailand registered as members of The Federation of Thai Industries were investigated.

The results of this investigation are as follows:

(1) Strategic human resource management practices had a significantly negative influence on employee turnover.

(2) There are significantly direct effects of strategic human resource management on waste in production and labor productivity.

(3) There is a significant indirect effect of human resource management practices on waste in production and labor productivity as a consequence of employee turnover.

(4) There is only a single direct effect of employee turnover on waste in production and labor productivity.

It is, therefore, recommended that not only the 6-SHRM practices should be utilized, but also each SHRM practice should be applied. Thus, these practices should be combined so as to ensure firms select talented persons for employment, and then retain skilled and competent employees. Consequently, a skilled and competent staff will effectively reduce waste in production and increase labor productivity.