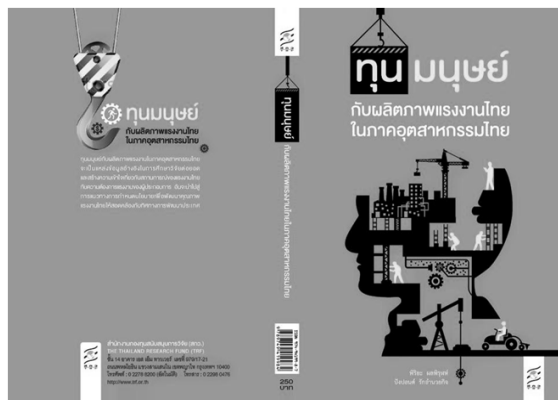


บทวิจารณ์หนังสือ

ยศ อมรกิจวิทย์*

ชื่อหนังสือ	ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย
ชื่อผู้แต่งโดย	ศาสตราจารย์ ดร. พริยะ ผลพิรุฬห์ รองศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิต รักอำนวยกิจ
สำนักพิมพ์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
จำนวนหน้า	181



หนังสือเรื่อง “ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย” เป็นงานวิจัยในโครงการ “แรงงาน: โครงสร้างตลาดแรงงาน ผลิตภาพ และความเป็นธรรม” ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (ฝ่าย 1) เขียนและเรียบเรียงโดย ศาสตราจารย์ ดร. พริยะ ผลพิรุฬห์ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และวิทยาลัยนานาชาติแห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และรองศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิต รักอำนวยกิจ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผู้เขียนทั้งสองท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและสนใจเรื่องเศรษฐศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์

*อาจารย์ประจำ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต 52/347 เมืองเอก ถนนพหลโยธิน หลักหก ปทุมธานี 12000

ผู้เขียนได้เรียบเรียงเนื้อหาในหนังสือเล่มนี้อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจปัญหาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างชัดเจน โดยผู้เขียนได้นำเสนอกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงระบบการพัฒนาทุนมนุษย์กับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และได้วิเคราะห์โครงสร้างของอุปทานแรงงาน (Labor Supply) และอุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) อย่างน่าสนใจ โดยนำข้อมูลดิบจาก 1) การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทยระหว่างปี 2550-2554 และ 2) การสำรวจผลิตภาพและบรรยากาศการลงทุน (จัดทำโดยธนาคารโลกร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ) มาวิเคราะห์อย่างละเอียด นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้เปรียบเทียบต้นทุนและผลได้ของการลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยสร้างแบบจำลองทางเศรษฐมิติและทำการประมวลผลทางสถิติเชิงประจักษ์อย่างน่าสนใจ

ทั้งนี้ผู้เขียนได้จำแนกทักษะแรงงานเป็นทักษะด้านปัญญา (Cognitive Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Non Cognitive Skill) ซึ่งทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้วิเคราะห์ลักษณะขององค์กรที่สร้างความสุขให้แก่คนทำงาน ซึ่งท้ายสุดแล้วจะทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มเพราะแรงงานต่างมีความสุขในการทำงาน ผู้เขียนยังได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายอย่างน่าสนใจในบทสุดท้าย ทำให้หนังสือเล่มนี้มีประโยชน์ต่อผู้อ่านเป็นอย่างมาก

จุดเด่นของหนังสือเล่มนี้ที่เห็นได้ชัด คือการนำเสนอเนื้อหาที่มีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ แต่ผู้เขียนสามารถทำให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อหาที่ยากให้ง่ายต่อการเข้าใจ โดยที่ผู้เขียนได้นำข้อมูลดิบจากรายงานการสำรวจผลิตภาพและบรรยากาศการลงทุน (Productivity and Investment Climate Survey) ซึ่งเป็นการสำรวจในแต่ละบริษัท (Firm-Level Survey) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาอื่นๆ ในอดีตที่ผ่านมา ดังนั้นจึงทำให้งานวิจัยนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆ ที่ผ่านมา เพราะงานวิจัยในอดีตจะใช้ข้อมูลระดับบุคคลหรือระดับอุตสาหกรรม ดังนั้นคำถามในแบบสำรวจผลิตภาพและบรรยากาศการลงทุนสำหรับใช้ในงานวิจัยนี้ จึงเป็นคำถามเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและคุณภาพของทุนมนุษย์ ทำให้การวิเคราะห์และผลลัพธ์ของงานวิจัยนี้มีความละเอียดและแม่นยำมาก โดยธนาคารโลกเป็นผู้จัดทำแล้ว จึงสร้างความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

จุดเด่นอีกประการหนึ่งของหนังสือเล่มนี้ คือผู้เขียนได้นำกรอบแนวคิดการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning Framework) และการพัฒนาทักษะไปสู่การจ้างงานและการเพิ่มผลิตภาพ (Skill toward Employment and Productivity Framework) มาใช้ในการอธิบายของวิธียวิจัย โดยผู้เขียนเห็นว่าระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญและสามารถส่งผลต่อการพัฒนาทักษะของแรงงานในประเทศไทย ดังนั้นผู้เขียนจึงให้ความสำคัญต่อการศึกษานอกห้องเรียนและการฝึกอบรมต่างๆ นอกเหนือจากการศึกษาในระบบ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศ อย่างไรก็ตามก็ดีที่ผู้วิจารณ์ได้อ่านหนังสือเล่มนี้แล้วเห็นว่าเนื้อหาบางส่วนมีประโยชน์ต่อผู้อ่าน จึงขออนุญาตนำเนื้อหาบางส่วนของหนังสือเล่มนี้มาสรุปเพื่อผู้อ่านท่านใดสนใจ ก็สามารถ download หนังสือเล่มนี้จากห้องสมุดออนไลน์ของ สกอ.มาอ่านได้

ผู้เขียนได้วิเคราะห์สถานการณ์แรงงานทั้งทางด้านอุปสงค์และอุปทานในภาคอุตสาหกรรมอย่างน่าสนใจ ยกตัวอย่างในส่วนของอุปทานแรงงาน ผู้เขียนวิเคราะห์ว่าจำนวนผู้ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในช่วงปี 2550-2554 มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจาก 5.62 ล้านคนเป็น 5.30 ล้านคน หรือคิดเป็น อัตราการลดลงร้อยละ 5.66 และหากพิจารณาด้านทุนมนุษย์จะพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 41.56) สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และแรงงานประมาณร้อยละ 38 จะทำงานที่ต้องอาศัยความสามารถทางฝีมือ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนได้วิเคราะห์ว่าแรงงานของประเทศมีแนวโน้ม สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้วิเคราะห์อุปทานแรงงานของอุตสาหกรรม การผลิตอีก 8 กลุ่มอุตสาหกรรมย่อย ได้แก่ อาหาร สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม ยางและพลาสติก เครื่องจักรและ อุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ชิ้นส่วนยานยนต์และเฟอร์นิเจอร์ ทำให้ผู้อ่านสามารถเปรียบเทียบอุปทาน แรงงานในแต่ละสาขาอุตสาหกรรม

สำหรับสถานการณ์ของอุปสงค์แรงงาน ผู้เขียนได้วิเคราะห์ได้อย่างน่าสนใจว่า อุตสาหกรรมชิ้นส่วน ยานยนต์มีผลิตภาพแรงงานสูงที่สุด เนื่องจากโครงสร้างการผลิตของชิ้นส่วนยานยนต์ใช้เทคโนโลยีใน ระดับสูง อย่างไรก็ตามภาคอุตสาหกรรมเพิ่มการใช้เทคโนโลยีในการผลิตค่อนข้างน้อย หากเปรียบเทียบระหว่างสาขาอุตสาหกรรมจะพบว่า อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์มีการใช้เทคโนโลยีในการผลิต เพิ่มขึ้นซึ่งมากกว่าอุตสาหกรรมสาขาอื่นๆ

สิ่งที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งของหนังสือเล่มนี้ คือผู้เขียนได้วิเคราะห์อุปสงค์แรงงานโดยได้วิเคราะห์ตาม ภูมิภาค ซึ่งงานวิจัยนี้พบว่าภาคตะวันออกมีผลิตภาพแรงงานสูงที่สุด เนื่องจากนิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคตะวันออก นอกจากนี้ภาคอุตสาหกรรมไทยกำลังขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพโดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะพื้นฐาน ซึ่งทำให้ภาคการผลิตไม่สามารถดำเนินการผลิตได้เต็มกำลังการผลิต อีกทั้งภาคอุตสาหกรรมยังคงพึ่งพาแรงงานที่มีทักษะต่ำ (คิดเป็นร้อยละ 73) สิ่งที่น่าสนใจอีกประเด็น หนึ่งที่ผู้เขียนได้วิเคราะห์ไว้ในหนังสือ กล่าวคือ ภาคอุตสาหกรรมยังคงให้ความสำคัญกับแรงงานที่ จบการศึกษาในระดับอาชีวะ (คิดเป็นร้อยละ 67.6 ของแรงงานที่ทำงาน) แต่จำนวนแรงงานที่จบระดับ อาชีวะกลับมีแนวโน้มลดลง

เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่จะเลือกเรียนในระดับอุดมศึกษามากขึ้น สุดท้ายแล้วแรงงานเหล่านี้ ก็จะ ประสบปัญหาเรื่องทักษะหรือคุณภาพการศึกษาที่แรงงานใหม่สำเร็จการศึกษา ที่ไม่ตรงความต้องการ ของนายจ้าง นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมไม่จำเป็นจะเป็นการฝึกอบรมภายในหรือนอก องค์การ ต่างก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร และหากพิจารณาขนาดขององค์กร จะ พบว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่ต่างให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมค่อนข้างมาก ซึ่งต่างจากองค์กรขนาดเล็ก ที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมค่อนข้างน้อย

นอกจากนี้หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดภายในองค์กร ส่วนใหญ่จะเน้นเฉพาะทักษะที่แรงงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กรนั้นๆ เท่านั้น เช่น มาตรฐานความปลอดภัย การจัดการและการใช้เทคโนโลยี และด้านเทคโนโลยีการผลิต ส่วนหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับทักษะทั่วไป เช่น ทักษะทางด้านภาษา การตลาด และไอที องค์กรยังให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย

สิ่งที่น่าสนใจอีกข้อหนึ่งในหนังสือเล่มนี้ คือการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติ เพื่อเปรียบเทียบต้นทุนและผลได้ของการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยผลได้ของทรัพยากรมนุษย์สามารถอ้างอิงจากการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน นอกจากนี้ การลงทุนในทุนมนุษย์ยังส่งผลให้ต้นทุนของบริษัทเพิ่มขึ้นไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินเดือน ดังนั้นผู้เขียนจึงได้นำตัวแปร “ค่าจ้างเฉลี่ย” และ “ดัชนีต้นทุนต่อหน่วยแรงงาน (Unit Labor Cost)” มาวิเคราะห์นอกเหนือจากตัวแปรผลิตภาพแรงงาน

ผลการศึกษาในหนังสือเล่มนี้พบว่า จำนวนปีการศึกษาของแรงงานส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร (ความสามารถขององค์กรสามารถวิเคราะห์จากดัชนี Unit Labor Cost) เนื่องจากจำนวนปีการศึกษามีทิศทางตรงกันข้าม (หรือมีค่าสัมประสิทธิ์ติดลบ) กับ Unit Labor Cost ทั้งนี้ Unit Labor Cost สามารถคำนวณจากค่าจ้างเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คนหารด้วยผลิตภาพของแรงงานในบริษัท และหากวิเคราะห์ในเชิงนโยบาย จะพบว่าแรงงานที่มีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้ Unit Labor Cost ลดลงร้อยละ 0.2

นอกจากนี้ ผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นมีผลมาจากระดับการศึกษาของแรงงานที่จ้าง กล่าวคือ แรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะมีผลิตภาพแรงงานสูงสุด (หากบริษัทมีการจ้างแรงงานในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ของการจ้างงานทั้งหมด จะทำให้บริษัทมีผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.7) รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา (หากบริษัทมีการจ้างแรงงานในระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ของการจ้างงานทั้งหมด จะทำให้บริษัทมีผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.4)

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้สรุปว่า บริษัทที่จัดให้มีการฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house training) จะมีผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าบริษัทที่ไม่มีการฝึกอบรมในองค์กร อยู่ร้อยละ 13.6 และ 10.5 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Outside Training) พบว่า ไม่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานและต้นทุนค่าจ้างเฉลี่ยของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

ผู้เขียนยังได้วิเคราะห์ว่า คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการได้ โดยทักษะของแรงงานไทยที่ยังมีคุณภาพต่ำมากที่สุด คือ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการคำนวณ และทักษะวัฒนธรรม และความคิดสร้างสรรค์ และหากจำแนกลักษณะด้านปัญญา (Cognitive Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม

(Non-Cognitive Skill) จะพบว่าแรงงานไทยยังขาดทักษะ ทางด้านปัญญามากกว่าทักษะด้านพฤติกรรม นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นทักษะที่มีความจำเป็นมากที่สุดสำหรับการพัฒนาผลิตแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

หนังสือเล่มนี้ ยังได้อธิบายปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างความสุข ส่งผลให้แรงงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น นั้นหมายถึง ผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรมีความสุขสามารถแบ่งเป็น 10 ลักษณะ ได้แก่ 1) การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน, 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถ, 3) สัมพันธภาพ, 4) การสร้างการยอมรับ, 5) การบริหารจัดการ, 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร, 7) การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 8) ภาวะผู้นำ, 9) ความรับผิดชอบต่อสังคมและ, 10) การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในภาพรวม ว่าระบบการศึกษาไทยจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญในการสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning Framework) เนื่องจากการเรียนการสอนในแต่ละระดับชั้นจะพัฒนาทักษะแก่แรงงานแตกต่างกันไป และมีบทบาทอย่างมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ นอกจากนี้ผู้เขียนได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์อยู่หลายประเด็น เช่น

- ควรมีการเชื่อมโยงการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากระบบการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษามีการเชื่อมโยงกับนายจ้างค่อนข้างน้อย
- ควรสนับสนุนการร่วมมือกันทางวิชาการและวิจัยระหว่างภาคการศึกษาและภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น
- หลักสูตรการศึกษาควรสนับสนุนด้านสหสาขาวิชา (Multi-disciplinary approach)
- การศึกษาและการฝึกอบรมควรพัฒนาทักษะทั่วไป เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และทักษะด้านภาษาอังกฤษ
- ควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้เหมาะสมกับประเภทของบริษัทในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น บริษัทที่อยู่ภายใต้ระบบห่วงโซ่มูลค่า บริษัทที่มีศักยภาพสูง และบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นต้น

หากผู้อ่านสนใจ เนื้อหาในหนังสือเล่มนี้มีทั้งหมด 8 บทซึ่งมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

บทที่ 1: บทนำ

บทที่ 2: อธิบายกรอบความคิดและทฤษฎีเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมโยงของระบบการพัฒนาทุนมนุษย์แรงงาน (ซึ่งผู้เขียนจะให้ความสำคัญกับการศึกษาและการฝึกอบรม) กับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในตลาดแรงงาน โดยบทนี้ได้อธิบายกรอบโครงสร้างที่สำคัญ 2 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบการศึกษาเรียนรู้

ตลอดชีวิต (Life – Long Learning Framework) และ 2) ทักษะไปสู่การจ้างงานและการเพิ่มผลิตภาพ (Skill toward Employment and Productivity Framework)

บทที่ 3: วิเคราะห์ในด้านอุปทานแรงงาน (Labor Supply) เพื่อให้เห็นสถานการณ์การจ้างงานและทุนมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมไทย โดยผู้เขียนได้นำข้อมูลดิบ (Raw Data) จากการสำรวจภาวะการทำงาน of ประชากรไทย (Labor Force Survey) ระหว่างปี 2550 – 2554 ซึ่งจัดเก็บโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งนี้การวิเคราะห์ในบทนี้ จะเริ่มจากการวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานและทุนมนุษย์ในระดับประเทศ ก่อน และเข้าสู่การวิเคราะห์ 8 อุตสาหกรรมย่อย ได้แก่ อาหาร สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม ยางและพลาสติก เครื่องจักรและอุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ชิ้นส่วนยานยนต์และเฟอร์นิเจอร์ ตามลำดับ

บทที่ 4: วิเคราะห์ในด้านอุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) เพื่อให้เห็นสถานการณ์ของผลิตภาพแรงงาน คุณภาพแรงงานและระดับการศึกษาของแรงงานไทย ตลอดจนสถานการณ์การจ้างงานในแต่ละระดับ การศึกษาของแรงงาน การฝึกอบรมของแรงงานโดยรวมและ 8 อุตสาหกรรมย่อย โดยผู้เขียนได้นำข้อมูลสำรวจรายบริษัทจำนวน 1,043 บริษัท ที่เรียกว่า “การสำรวจผลิตภาพและบรรยากาศการลงทุน (Productivity and Investment Survey Framework)” ซึ่งจัดเก็บโดยธนาคารโลก ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนพฤศจิกายน 2007

บทที่ 5: วิเคราะห์โดยเปรียบเทียบต้นทุนและผลได้ (Cost-Benefit Analysis) ในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติ (Econometric Model) ซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์โดยใช้ผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) เพื่ออธิบายการพัฒนาทุนมนุษย์นอกเหนือจากการวิเคราะห์ผลได้ของการพัฒนาทุนมนุษย์ บทนี้ยังได้วิเคราะห์ต้นทุนของการพัฒนาทุนมนุษย์โดยใช้ “ค่าจ้างเฉลี่ย” (ซึ่งอธิบายต้นทุนค่าจ้างต่อคนของบริษัท) เนื่องจากการที่ผลิตภาพแรงงานจะเพิ่มขึ้น ต้องอาศัยการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่น การพัฒนาทางการศึกษา การฝึกอบรม ซึ่งทำให้เกิดต้นทุนการพัฒนาทุนมนุษย์ตามมานอกจากนี้บทนี้ยังวิเคราะห์ถึงผลกระทบของการพัฒนาทุนมนุษย์ต่อความสามารถในการแข่งขันของแรงงานโดยใช้ดัชนีค่าจ้างเฉลี่ยต่อผลผลิตภาพแรงงาน (Unit Labor Cost) เป็นตัววัด

บทที่ 6: วิเคราะห์ปัจจัยทางด้านคุณภาพแรงงานต่อผลิตภาพแรงงาน ซึ่งในบทนี้ได้อธิบายการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของบริษัทและทักษะแรงงานที่นายจ้างต้องการในศตวรรษที่ 21 โดยสามารถสรุปทักษะต่างๆ เป็น 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา (Cognitive Skill) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และใช้ความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ และทักษะด้านพฤติกรรม (Non-Cognitive Skill) นอกเหนือจากทักษะด้านปัญญาล้วนคือ ทักษะอื่นๆ เช่น ทักษะในการดำเนินชีวิต การทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ ผู้เขียนได้วิเคราะห์และเปรียบเทียบความสำคัญระหว่างทักษะด้านปัญญาและด้านพฤติกรรม ตลอดจนผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน

บทที่ 7:อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับทุนมนุษย์ โดยยกตัวอย่างการศึกษาต่างๆ ในอดีต เช่น การศึกษาของ จุฬามาส แก้วพิจิตร และวิชัย อุตสาหจิต (2556) ซึ่งอธิบายลักษณะขององค์กรแห่งความสุข 10 ลักษณะ (เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร ส่งผลต่อการสร้างความพอใจในงาน และสุดท้ายทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น) ได้แก่ 1) การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถ 3) สัมพันธภาพ 4) การสร้างการยอมรับ 5) การบริหารจัดการ 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 7) การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ภาวะผู้นำ 9) ความรับผิดชอบต่อสังคม และ 10) การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

บทที่ 8:สรุปผลการศึกษาทั้งหมด พร้อมทั้งเสนอข้อคิดเห็นเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในตลาดแรงงาน

สุดท้ายนี้ หนังสือเล่มนี้มีลักษณะการเขียนที่เป็นรายงานผลงานวิจัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นความตั้งใจและคุณภาพของผู้เขียน โดยมีการนำข้อมูลดิบจาก 1) การสำรวจรายบริษัท ซึ่งจัดเก็บโดยธนาคารโลก และสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ 2) การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย (ปี 2550-2554) ซึ่งจัดเก็บโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ มาวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของสถิติเชิงพรรณนา โดยนำเสนอในรูปของตารางสรุปและแผนภูมิในลักษณะต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจเนื้อหาได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ หนังสือเล่มนี้ ได้นำข้อมูลที่สำคัญในการสำรวจในแต่ละบริษัท (Firm-Level Data) มาวิเคราะห์โดยสร้างแบบจำลองทางเศรษฐมิติ ซึ่งถือว่าเป็นวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบทฤษฎีหรือกรอบงานวิจัยที่ผู้เขียนได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 พร้อมทั้งได้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในบทสุดท้าย เพื่อหวังที่จะยกระดับผลิตภาพแรงงานไทยอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ หนังสือเล่มนี้ยังสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนในวิชาเศรษฐศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์การพัฒนา เนื่องจากงานวิจัยมีความทันสมัยในข้อมูลที่ใช้ ดังนั้น ผู้วางนโยบายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สามารถนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ได้อธิบายในบทสุดท้ายของหนังสือเล่มนี้ มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดทั้งการพัฒนาทั้งทักษะของแรงงาน ตลอดจนการจัดการขององค์กรให้ยั่งยืนในระยะยาวต่อไป