

บทคัดย่อ

ชื่อภาคนิพนธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงก่อนและหลังสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ :
ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดย่อม
ชื่อผู้เขียน : นางสาว อังฉรา วงษ์วานิช
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2544

การศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงก่อนและหลังสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดย่อม มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ
1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระหว่างบริษัท ญี่ปุ่น ไทย และอเมริกัน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดย่อม ในช่วงก่อนสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ปี 2540 และหลังสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ปี 2544 2. เพื่อศึกษาผลกระทบจากสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่มีต่ออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดย่อมของบริษัท ญี่ปุ่น ไทย และอเมริกัน ในช่วงก่อนสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ปี 2540 และหลังสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจปี 2544

กรอบในการศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นในการศึกษา ประกอบด้วย การว่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร วันทำงาน/วันหยุด และแรงงานสัมพันธ์ สำหรับผลกระทบศึกษาใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการผลิต
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดย่อม สำหรับบริษัทญี่ปุ่นและไทย มีพนักงานไม่เกิน 300 คน และบริษัทอเมริกัน มีพนักงานไม่เกิน 500 คน ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร นิคมอุตสาหกรรมไฮ-เทค และนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ ซึ่งเป็นบริษัทญี่ปุ่น 2 บริษัทคือ Noble Electronics (Thailand) Co., Ltd., Kansai Felt (Thailand) Co., Ltd., บริษัทไทย 2 บริษัท คือ H.R.Silvine Electronics (Thailand) Co., Ltd., Century Electronics And Systems Co., Ltd., และบริษัทอเมริกัน 2 บริษัท คือ Magnecomp (Thailand) Co., Ltd. และ Pemstar (Thailand) Co., Ltd.

ผลการศึกษา

1. เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงก่อนสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ และหลังสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ พบว่า ในภาพรวมบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างไปจากเดิม จะมีเฉพาะการขึ้นเงินเดือน และโบนัสที่มีการปรับลดลงบ้าง ทั้งนี้เนื่องจาก

สภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ทำให้บริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน จำเป็นต้องระมัดระวังในเรื่องค่าใช้จ่ายที่สำคัญ ๆ บางอย่าง สำหรับบริษัทไทย การบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการว่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร วันทำงาน/วันหยุด และแรงงานสัมพันธ์

2. ผลกระทบจากสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่ออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดย่อม ในภาพรวม บริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน ไม่ได้รับผลกระทบมากนัก ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคลกร ด้านงบประมาณ และด้านการผลิต ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน มีบริษัทแม่ในต่างประเทศ คอยให้การสนับสนุนทางด้านเงินลงทุน กอปรกับตลาดที่ส่งสินค้าไปจำหน่ายเป็นตลาดญี่ปุ่นและอเมริกา ซึ่งเป็นตลาดใหญ่จำหน่ายไปทั่วโลก ทำให้มีขอยอดการสั่งซื้อสินค้าอย่างต่อเนื่อง สำหรับบริษัทไทยต้องกู้เงินจากต่างประเทศมาลงทุนในการดำเนินกิจการ เมื่อเกิดสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้ต้องรับภาระเกี่ยวกับอัตราแลกเปลี่ยน ขาดเงินทุนหมุนเวียน ไม่สามารถส่งสินค้าได้ตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะ

1. การจ้างงาน ควรวางแผนด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ไม่ควรมีการจ้างงานมากในช่วงสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เนื่องจากขอยอดการสั่งซื้อสินค้าไม่แน่นอน ดังนั้นหากมีขอยอดการสั่งซื้อสินค้ามากขึ้นในบางช่วง ควรจ้างพนักงานแบบมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เช่น 3 เดือน, 6 เดือน

2. การพัฒนาบุคลากร ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

3. ค่าตอบแทน ควรกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสม โดยรัฐบาลเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับธุรกิจในประเทศได้

4. แรงงานสัมพันธ์ ควรใช้การสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือควรมีผู้รับฟังความคิดเห็น เพื่อนายจ้างจะได้รับรู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน

5. การผลิต บริษัทไทยมีเงินลงทุนไม่มาก ควรส่งเสริมให้มีการรับจ้างผลิต (Subcontracting) ทั้งภายในและภายนอก เพื่อที่จะได้เรียนรู้เทคโนโลยีการผลิตจากผู้สั่งทำไปพร้อม ๆ กับการขายสินค้า และใช้การลงทุนด้านการตลาดต่ำ

ABSTRACT

Title of Research Paper : Human Resource Management before and after Economic
Crisis : A Case Study by Small Electronic Industries.

Author : Ms. Achara Vongvanich

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2001

The two main purposes of the study were (1) to compare human resource management before and after economic crisis among Japanese, Thai and American small electronic industries. (2) to study the impact of the economics crisis during the year 1997 to 2001.

Study Framework. With respect to human resource management, issues to be studied were employment, remuneration, welfare, personal development, working days/holidays and labour relations. The study of economic impact was consisted of personal, budget and production.

The sample groups for this study were the Japanese and Thai electronic companies with employees no more than 300 persons and American companies with employees no more than 500 persons in Industrial Estates, in Ayuthaya Province. The studied companies were 1.Noble Electronics (Thailand) Co., Ltd., 2.Kansai Felt (Thailand) Co., Ltd., 3.H.R.Silvine Electronics (Thailand) Co., Ltd., 4.Century Electronics And Systems Co., Ltd., 5.Magnecomp (Thailand) Co., Ltd. And 6. Pemstar (Thailand) Co., Ltd.

Findings

1. Human resource management among Japanese, Thai and American companies. By overall Japanese companies and American companies have not much change. There were only salary increase and the rate of bonus to be adjusted by the

lower rate, because Japanese companies and American companies had to be careful about so significant expenses. For Thai companies, human resource management was changed from the period prior to the crisis by every aspect no matter what employment, remuneration, welfare, personal development, working days/ holidays and labour relation.

2. The small electronic industries was effected by economic crisis. By overall, Japanese companies and American companies were less affected by the impact from economic crisis no matter what personal, budget and production. It's because of their having capital subsidized by their head quarters and their products were exported to sell in Japan and America where locating world trade centers brought their products amount continually ordered. For Thailand was taken impact from economic crisis by every aspect no matter what personal, budget and production due to Thai companies had to loan money from other countries to invest for business. It brought them facing with heavy burden when economic crisis had been occurred about the exchange risk, and cash flow shortage. Which lead to the delay in delivery of products.

Recommendations

1. The number of employees should be controlled. If the companies have more productions, the non permanent employees should be hire by the companies.

2. The personal development should be performed by all kind of training. The inhouse and outside training were recommended to performed continually.

3. Appropriate wage should be introduced to make the business being computable by the government to protect to business in foreign countries.

4. The labour relations should be communicated by the companies to the employees to understand each others. Recommendations from the employees can pass through the companies by the department manager or suggestion box.

5. Production should be improved by subcontracting include internal and international because it will improve technology together with selling with low cost of marketing.