

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 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ 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 ไม่ได้ได้รับผลกระทบมากนัก ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร 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