



กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วม : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมนวนคร
Human Resources Management Strategies after Flood Crisis: A Case Study of
Nawanakhon Industrial Estate

เฟื่องฟ้า ปัญญา¹

fuangfaw@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร และเพื่อศึกษาการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับสูง และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือตำแหน่งอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าหรือคล้ายคลึงในธุรกิจเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ธุรกิจเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครเป็นบริษัทต่างชาติ ร้อยละ 55.12 ส่วนใหญ่เป็นของประเทศญี่ปุ่น ร้อยละ 40.95 มีขนาดบริษัทขนาดใหญ่ (ทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท) ร้อยละ 36.22 มีจำนวนพนักงาน 500-1,000 คน ร้อยละ 55.91 ระดับความรุนแรงของปัญหาและแนวทางแก้ไขพบว่า ระดับความรุนแรงที่กิจการประสบปัญหาจากภาวะวิกฤตน้ำท่วมในปี 2554 ได้รับผลกระทบรุนแรง (ขาดทุนอย่างหนัก กิจการขาดสภาพคล่อง) ร้อยละ 51.18 ปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทพบภายหลังจากวิกฤตน้ำท่วม คือ การงดจ้างพนักงานใหม่ (Restricted hiring) ร้อยละ 40.16 ภายหลังภาวะวิกฤตน้ำท่วม การที่กิจการได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว ผลลัพธ์ที่ได้ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ของกิจการสถานการณ์ดีขึ้นบางส่วน ร้อยละ 64.00 หากวิกฤตน้ำท่วมเกิดขึ้นอีกครั้งในอนาคต ธุรกิจจะมีแนวทางการแก้ไขปัญหาตามวิธีเดิม ร้อยละ 59.06

ความสัมพันธ์ของขนาดบริษัทกับระดับความรุนแรงที่กิจการประสบปัญหาจากภาวะวิกฤตน้ำท่วมในปี 2554 พบว่า ขนาดของบริษัทกับระดับความรุนแรงที่กิจการประสบปัญหาจากภาวะวิกฤตน้ำท่วมในปี 2554 ไม่มีความสัมพันธ์กัน พบว่ามีการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครในภาพรวม การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 จำแนกตามบริษัท พบว่า บริษัทที่เป็นของคนไทย 100% มีการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 จำแนกตามขนาดของบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 และเมื่อจำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า ขนาดของบริษัทต่างกันมีการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ อาจารย์ประจำภาควิชาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร



ความเป็นมาของปัญหา

วิกฤตน้ำท่วม ปีพุทธศักราช 2554 เป็นภัยพิบัติครั้งสำคัญ สร้างความเสียหายแก่ภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม ส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ กระทบต่ออัตราการเติบโตของเศรษฐกิจไทย (GDP) พื้นที่ภาคเกษตรเสียหายครอบคลุม 67 จังหวัด และเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ไทยที่น้ำทะลักเข้าท่วมโซนเศรษฐกิจและนิคมอุตสาหกรรมสำคัญ โรงงานจมน้ำ ขาดวัตถุดิบ เกิดปัญหา การหยุดชะงักหรือการขาดตอน ของโซ่อุปทาน (Supply-chain disruption) จากรายงานความเสียหาย (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2554) ในภาพรวมตั้งแต่เดือน ก.ค.2554 ถึงวันที่ 21 ต.ค.2554 มีโรงงานอุตสาหกรรมใน 8 จังหวัด ที่ได้รับความเสียหายประกอบด้วย ชัยนาท นครสวรรค์ นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี อ่างทองและอุทัยธานี รวม 9,859 โรงงาน เงินลงทุนรวม 800,000 ล้านบาท มีมูลค่าความเสียหายรวม 474,7200 ล้านบาท และมีคนงานได้รับผลกระทบรวม 660,000 คน พื้นที่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบ 7 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรม สหรัตนนคร สวนอุตสาหกรรมโรจนะ นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน สวนอุตสาหกรรมแพ็คเตอร์แลนด์ สวนอุตสาหกรรมนวนคร และสวนอุตสาหกรรมบางกะดี รวมทั้งสิ้น 838 โรงงาน มูลค่าความเสียหาย 237,410 ล้านบาท โดยนวนครเสียหายมากที่สุดรวม 86,511 ล้านบาท รองลงไป คือ โรจนะเสียหาย 74,625 ล้านบาท ไฮเทค 32,079 ล้านบาท บางปะอิน 27,532 ล้านบาท สหรัตนนคร 8,072 ล้านบาท บางกะดี 6,696 ล้านบาท และแพ็คเตอร์แลนด์ 1,896 ล้านบาท ส่วนโรงงานนอกนิคมอุตสาหกรรม มีมูลค่าความเสียหายรวม 237,340 ล้านบาท

วิกฤตการณ์น้ำท่วมดังกล่าวสร้างความเสียหายอย่างมากมายมหาศาลให้แก่ภาคเกษตรกรรมภาคอุตสาหกรรมโดยรวมของประเทศ และยังสร้างความสูญเสียแก่ชีวิต จิตใจ และทรัพย์สินในระดับบุคคล อย่างประมาณค่ามิได้ บุคคลอีกกลุ่มที่ได้รับผลกระทบอย่างมาก นั่นคือ แรงงาน มีจำนวนแรงงานจำนวนมากได้รับผลกระทบต้องหยุดงานกะทันหัน ไม่ได้รับค่าจ้างอันเนื่องมาจากโรงงานไม่สามารถ

ดำเนินการผลิต หลังจากวิกฤตน้ำท่วมได้ผ่านพ้นไป ร่องรอยความเสียหายได้ปรากฏชัดขึ้น เครื่องจักรจำนวนมากเสียหาย ต้องหยุดดำเนินการซ่อมแซมปรับปรุง บางแห่งต้องรื้อทิ้งและสั่งเครื่องจักรใหม่เข้ามาแทนที่ ภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นของภาคธุรกิจอย่างประมาณค่ามิได้ กระทบถึงภาคแรงงาน บางบริษัทจำเป็นต้องเลิกจ้าง บางแห่งต้องปิดกิจการลง ส่งผลถึงแรงงานจำนวนมากต้องดิ้นรนหาทางออก เพื่อให้สามารถกลับมาใช้ชีวิตปกติ มีงาน มีเงิน เพื่อเลี้ยงชีวิตตนเองและครอบครัวให้อยู่รอดต่อไป

ความเดือดร้อนของกลุ่มแรงงานจำนวนมากเหล่านี้ เป็นสิ่งที่บริษัทและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรจะต้องเข้ามามีส่วนดูแลรับผิดชอบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะในภาวะปกติ กลุ่มคนเหล่านี้ได้สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจำนวนมากแก่บริษัท และภาพรวมเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งในการจัดการทรัพยากรทางการบริหารอันได้แก่คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของต่างๆ (Material) การจัดการ (Management) และเวลา (Time) และในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารเหล่านี้ ทรัพยากรคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยในการบริหารงานที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการใช้ปัจจัยหลายอย่างรวมกันให้ประสบความสำเร็จได้ก็อยู่ที่ความสามารถของคนเนื่องจากคนเป็นผู้หามาและใช้ไปซึ่งทรัพยากรเหล่านั้น การคิดวิธีการจัดการและการบริหารให้มีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างสูง ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ ความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ ความชำนาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบและทักษะในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นเรื่อง que ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถทางด้านจิตวิทยาในการปกครองคน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2531, หน้า 5)

ดังได้กล่าวมาแล้ว คงปฏิเสธไม่ได้ว่า จากทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นทรัพยากรอย่างเดียวที่มีชีวิต และสามารถเพิ่มมูลค่าเป็นต้นทุนที่มีค่าที่สุด อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์การต้องรักษาและลงทุนอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาให้มีคุณค่าอย่างเหมาะสม โดยความมีคุณค่าของคนนั้น จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความประหยัดต่อองค์การ นั้นเท่ากับว่าเป็นหลักประกันที่ทำให้องค์การก้าวหน้าและอยู่รอดอย่างมั่นคง



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่สำคัญในการบริหารงาน เพื่อที่จะทำให้มนุษย์ในองค์กรมีคุณภาพสูงสุดที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการปรับอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสม มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เป็นการช่วยให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ประโยชน์สูงสุดและมีผลต่อการอยู่รอดขององค์กร โดยเฉพาะในช่วงภาวะวิกฤตต่างๆ ที่องค์กรต้องเผชิญ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาผลกระทบจากวิกฤตน้ำท่วมที่มีต่อบริษัทและแรงงานจำนวนมากว่าบริษัทเหล่านี้ได้รับความเสียหายมากน้อยเพียงใด และมีกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตอย่างไร โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาอุตสาหกรรมนวนคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ได้รับความเสียหายจากวิกฤตน้ำท่วมเต็มพื้นที่ 100 % การศึกษาพื้นที่ดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อจะได้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสภาพวิกฤตต่างๆ โดยเฉพาะในการพิจารณา วางแผน ปรับปรุง เตรียมการ พัฒนา และใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ ตลอดจนการปรับปรุงธุรกิจให้มีการเตรียมความพร้อมที่อาจจะเกิดวิกฤตดังกล่าวซ้ำขึ้นอีกในอนาคต

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

2. เพื่อศึกษาการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษานี้ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหามุ่งศึกษาข้อมูลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทในเขตนิคม

อุตสาหกรรมนวนคร โดยเน้นศึกษาการเลือกใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายหลังวิกฤตน้ำท่วม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ มุ่งศึกษาในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ซึ่งเป็นเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมถนนพหลโยธิน ก.ม. 46 ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี

3. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือตำแหน่งอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าหรือคล้ายคลึงในธุรกิจเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 186 คน ทำการแจกแบบสอบถามตามชื่อบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยแจกแบบสอบถามบริษัทละ 1 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นคำถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นคำถามปลายปิด และข้อมูลทั่วไปของบริษัทเป็นคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความรุนแรงของปัญหาเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการด้านบุคลากรในช่วงวิกฤตน้ำท่วมและแนวทางแก้ไขเป็นคำถามปลายปิด เป็นแบบ checklist

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ ภายหลังวิกฤตน้ำท่วม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเริ่มต้นจากการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย บทความ วารสาร หนังสือพิมพ์ รายงานการประชุมสัมมนา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจกลยุทธ์เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเก็บข้อมูลภาคสนามจากการศึกษาในเชิงปริมาณ (quantitative research) ในการประเมินผลกระทบ ความเสียหายที่ได้รับ สภาพปัญหา รวมถึงกลยุทธ์ของที่ธุรกิจ โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ หลังจากนั้นจะใช้โทรศัพท์ทวงถาม ร่วมกับการลงเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลให้เหมาะสมกับระดับการวัดข้อมูลและตัวแปรแต่ละประเภทดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์และนำเสนอด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับการคำนวณหาความสัมพันธ์ (Correlation) ด้วยสถิติไคร้สแควร์ Chi-square
3. กรณีที่ข้อมูลไม่สามารถใช้ในการทดสอบแบบพารามेटริกได้ จะใช้วิธีการทดสอบแบบนอนพารามิเตอร์ด้วยสถิติไคร้สแควร์ Chi-square

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 28.35 และเพศหญิง ร้อยละ 71.65 ส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 44.88 รองลงมา อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 37.01 อายุต่ำกว่า 40 ปี ร้อยละ 9.45 และอายุมากกว่า 60 ปี ร้อยละ 8.66 โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 62.20 รองลงมาสถานภาพโสด ร้อยละ 36.22 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 49.61 รองลงมา ปริญญาตรี ร้อยละ 47.24 มีระยะเวลาการทำงาน 6-9 ปี ร้อยละ 55.91 รองลงมา 4-5 ปี ร้อยละ 21.26 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการ/ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 46.46 รองลงมาพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 29.13

สำหรับธุรกิจ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม นครเป็นบริษัทต่างชาติ ร้อยละ 55.12 ส่วนใหญ่เป็นของประเทศญี่ปุ่น ร้อยละ 40.95 รองลงมาเป็นประเทศอเมริกา ร้อยละ 3.94 เป็นบริษัทของคนไทย 100% ร้อยละ 26.77 และบริษัทร่วมทุน ญี่ปุ่นและไทย ร้อยละ 18.11 ธุรกิจ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม นครมีขนาดบริษัทขนาดกลาง (ทุนจดทะเบียน 51-200 ล้านบาท) ร้อยละ 5.54 บริษัทขนาดใหญ่

(ทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท) ร้อยละ 36.22 และบริษัทขนาดเล็ก (ทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 10 ล้านบาท) ร้อยละ 10.24 ธุรกิจ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม นครส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน 500-1,000 คน ร้อยละ 55.91 รองลงมา น้อยกว่า 500 คน ร้อยละ 21.26 มากกว่า 1,501 คนขึ้นไป ร้อยละ 15.75 และ 1,001-1,500 คน ร้อยละ 7.09

2. ระดับความรุนแรงของปัญหาและแนวทางแก้ไข พบว่า ระดับความรุนแรงที่กิจการประสบปัญหาจากภาวะวิกฤตน้ำท่วมในปี 2554 ได้รับผลกระทบรุนแรง (ขาดทุนอย่างหนัก กิจการขาดสภาพคล่อง) ร้อยละ 51.18 ได้รับผลกระทบกลาง (เสมอตัวไม่มีผลกำไร หรือ เริ่มขาดขาดทุนเล็กน้อย) ร้อยละ 28.35 ได้รับผลกระทบน้อย (ยังคงได้รับผลกำไร แต่ได้รับผลกำไรลดลง) ร้อยละ 18.11 และไม่ได้รับผลกระทบ (การเติบโตมากกว่าเดิม หรือ ยังคงได้รับผลกำไรเท่าเดิม) ร้อยละ 2.36 ปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทพบภายหลังจากวิกฤตน้ำท่วม คือ การงดจ้างพนักงานใหม่ (Restricted hiring) ร้อยละ 40.16 ภายหลังภาวะวิกฤตน้ำท่วม กิจการได้ดำเนินการปรับลดขนาดองค์กรโดยวิธีไม่มีการรับพนักงานเพิ่ม ร้อยละ 46.46 ไม่มีความจำเป็นที่ต้องปรับลดจำนวนพนักงาน ร้อยละ 32.28 เฉลี่ยพนักงานที่อยู่แผนกต่างๆ ร้อยละ 25.20 จัดโครงสร้างองค์กรใหม่ เช่น ยุบแผนก ร้อยละ 11.02 ให้พนักงานที่มีอยู่ทำล่วงเวลาแทนการรับพนักงานใหม่ ร้อยละ 10.24 นำเครื่องจักรมาใช้แทนพนักงาน ร้อยละ 5.51 การแก้ปัญหาโดยการลดจำนวนพนักงาน โดยวิธีไม่ต่อสัญญาให้กับพนักงานที่หมดสัญญา ร้อยละ 15.75 ปลดพนักงานออก ร้อยละ 7.09 และให้เกษียณก่อนกำหนด ร้อยละ 5.51 ผลลัพธ์ที่ได้ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ของกิจการ สถานการณ์ดีขึ้นบางส่วน ร้อยละ 64.00 รองลงมา สถานการณ์ทรงตัว ร้อยละ 24.00 สถานการณ์ดีขึ้นมาก ร้อยละ 10.40 และ สถานการณ์แย่ลง ร้อยละ 1.60 หากวิกฤตน้ำท่วมเกิดซ้ำขึ้นอีกครั้งในอนาคต ธุรกิจจะมีแนวทางการแก้ไขปัญหาตามวิธีเดิม ร้อยละ 59.06 และแก้ไขปัญหาวិธีการอื่น ๆ ร้อยละ 40.94 โดยวิธีย้ายฐานการผลิต ร้อยละ 23.62 ปิดกิจการ ร้อยละ 7.87

3. ความสัมพันธ์ของขนาดของบริษัทกับระดับความรุนแรงที่กิจการประสบปัญหาจากภาวะวิกฤตน้ำ



ท่วมนปี 2554 พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ของขนาดของบริษัทกับปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทพบภายหลังจากวิกฤตน้ำท่วม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ของขนาดของบริษัทกับภายหลังภาวะวิกฤตน้ำท่วม กิจกรรมได้ดำเนินการปรับลดขนาดองค์กร พบว่าขนาดของบริษัทมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมได้ดำเนินการปรับลดขนาดองค์กรโดยวิธีให้พนักงานที่มีอยู่ทำล่วงเวลาแทนการรับพนักงานใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ขนาดของบริษัทมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมได้ดำเนินการปรับลดขนาดองค์กรโดยวิธีเกลี่ยพนักงานที่อยู่แผนกต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ของขนาดของบริษัทกับการแก้ปัญหา โดยการลดจำนวนพนักงาน พบว่า ขนาดของบริษัทกับการแก้ปัญหาโดยการลดจำนวนพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.03 กลยุทธ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.45 ด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53

5. การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำแนกตาม ความเป็นเจ้าของบริษัท พบว่า บริษัทคนไทย 100% มีการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำแนกตามขนาดของบริษัท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 บริษัทขนาดเล็ก ค่าเฉลี่ย 3.29 ขนาดกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 และขนาดใหญ่ ค่าเฉลี่ย 3.56

เมื่อเปรียบเทียบการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำแนกตามขนาดของบริษัท

พบว่า ขนาดของบริษัทต่างกันมีการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบรายคู่การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ในภาพรวม จำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า ขนาดกลาง (ทุนจดทะเบียน 51 – 200 ล้านบาท) กับบริษัทขนาดใหญ่ (ทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท) มีการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล จำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า ขนาดกลาง (ทุนจดทะเบียน 51 – 200 ล้านบาท) กับบริษัทขนาดใหญ่ (ทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท) มีการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า บริษัทขนาดกลาง (ทุนจดทะเบียน 51 – 200 ล้านบาท) กับบริษัทขนาดใหญ่ (ทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท) มีการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

1. ธุรกิจเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครส่วนใหญ่เป็นบริษัทต่างชาติ ส่วนใหญ่เป็นของประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากญี่ปุ่นเป็นประเทศผู้ลงทุนรายสำคัญอันดับ 1 ในประเทศไทย จากอดีตจนถึงปัจจุบัน เพราะรัฐบาลของประเทศญี่ปุ่น มีนโยบายสนับสนุนการลงทุนหลายด้านเพื่อให้ผู้ประกอบการเกิดการแข่งขันที่ได้เปรียบขึ้น ซึ่งหนึ่งในนั้นคือการสนับสนุนให้นักลงทุนย้ายฐานการผลิตมายังประเทศที่มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าญี่ปุ่น โดยไทย ถือเป็นประเทศที่ได้รับความสนใจจากนักลงทุนญี่ปุ่นสูงสุดในอาเซียน ค่าแรงขั้นต่ำและแรงงานฝีมือมีจำนวนมาก และตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยมีนักลงทุนญี่ปุ่นย้ายฐานการผลิตเข้ามาลงทุนในไทยจำนวนมาก ธุรกิจ



เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีขนาดบริษัทขนาดกลาง (ทุนจดทะเบียน 51-200 ล้านบาท) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการซื้อในเขตเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ไม่สูงมากนัก และความจำเป็นที่จะต้องย้ายฐานการผลิตตามบริษัทใหญ่ที่เป็นคู่ค้าของตนเพื่อรักษาสถานะลูกค้าไว้ เมื่อบริษัทขนาดใหญ่โดยเฉพาะบริษัทผู้ผลิตรถยนต์หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ขยายกำลังการผลิตในประเทศไทย และมีเป้าหมายเพื่อการส่งออกไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก ความต้องการสินค้าชั้นกลางที่มีคุณภาพมาตรฐานก็ย่อมเพิ่มขึ้นตามมา ยิ่งการขยายการลงทุนของบริษัทขนาดใหญ่เพิ่มขึ้นเท่าใด ความต้องการในสินค้าและบริการชั้นกลางจะยิ่งเพิ่มขึ้น จึงนำมาสู่การย้ายฐานการผลิตของบริษัทซัพพลายเออร์ของผู้ผลิตขนาดใหญ่ตามมา จึงกลายเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลาง นอกจากนี้ ธุรกิจเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน 500-1,000 คน เนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดกลางที่จำเป็นต้องใช้คนจำนวนมากในการดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับความรุนแรงของปัญหาและแนวทางแก้ไข พบว่า ระดับความรุนแรงที่กิจการประสบปัญหาจากภาวะวิกฤตน้ำท่วมในปี 2554 ได้รับผลกระทบรุนแรง (ขาดทุนอย่างหนัก กิจการขาดสภาพคล่อง) เนื่องจากเป็นวิกฤตอุทกภัยที่เลวร้ายที่สุดในรอบ 50 ปี โดยพื้นที่น้ำท่วมครอบคลุมกว่า 2 ใน 3 ส่วนของประเทศ และยังไม่มีมาตรการในการบริหารจัดการน้ำมาก่อน เพราะไม่เคยมีเหตุการณ์น้ำท่วมใหญ่มาก่อน ซึ่งปริมาณน้ำที่ท่วมขัง ขอบเขตพื้นที่น้ำท่วม และระยะเวลาของน้ำท่วม รุนแรงกว่าทุกครั้งที่ผ่านมา ถือว่าเป็นความเสียหายครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทย

สำหรับปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทพบภายหลังจากวิกฤตน้ำท่วม คือ การงดจ้างพนักงานใหม่ (Restricted hiring) ภายหลังจากภาวะวิกฤตน้ำท่วม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่บริษัทจำเป็นต้องดูแลและเยียวยาพนักงานรายเก่าที่อยู่ในการดูแลของบริษัท พนักงาน บ้านเรือน ที่พักอาศัยเสียหาย ย่อมนำมาซึ่งความสูญเสีย ดังนั้น บริษัทควรให้ความช่วยเหลือพนักงานเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน แม้บริษัทอาจจะไม่มีกำลังมากนัก แต่ก็สามารถช่วยเหลือได้หลายวิธีตามความเหมาะสม เช่น

การเปิดบริษัทเป็นศูนย์พักพิงชั่วคราวเพื่อช่วยเหลือพนักงานและครอบครัว ให้ข้อมูลข่าวสาร สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถือเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ จิระจิต บุญนาค (2549, หน้า 46 – 47) กล่าวว่า งานดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ คือ หน้าที่การรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง ไม่มีโรคภัย หรือได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เพื่อให้มีชีวิตยืนยาวและมีความสุขสามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุ ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการบำรุงรักษาพนักงาน ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ (Promotion) การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (Compensation) การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย (Health Care Program) การบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุ (Health care and Safety) การควบคุมวินัยและการลงโทษ (Disciplinary and Punishment) กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

สำหรับการที่กิจการได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว ผลลัพธ์ที่ได้ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ของกิจการสถานการณ์ดีขึ้นบางส่วน เนื่องจากน้ำท่วมที่เกิดขึ้นในครั้งนี้มีผลกระทบรุนแรงมากกว่าทุกปี และการเยียวยาความสูญเสียยังคงต้องใช้ระยะเวลานานกว่าปกติ ทั้งเรื่องของสภาพจิตใจและสภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งการให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับบรรยงค์ ไตรจินดา (2543, หน้า 197-199) กล่าวถึงการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ รวมถึงบุคลิกภาพการปรับตัวและการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กรที่ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม มีความสำคัญต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในยามที่เกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจถดถอย การพัฒนาคนมีความสำคัญ เพื่อสร้างให้มีความสามารถในการต่อสู้กับปัญหานั้นๆ และจะยังเป็นประโยชน์เมื่อยามที่เศรษฐกิจดีขึ้น ก็จะสามารถที่จะสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งได้ นอกจากนี้ยังพบว่าหากวิกฤตน้ำท่วมเกิดซ้ำขึ้นอีกครั้งในอนาคต ธุรกิจจะมีแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าววิธีเดิม



4. การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์
หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรม
นวนครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า กลยุทธ์
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะต้องการหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
ซึ่งเคลื่อนองค์การผ่านวิกฤตที่แล้วร้ายด้วย
ความสามารถที่มีเพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางใน
การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
ดังแนวคิดของจอห์น อี บัลเตอร์ เจราส อาร์ เฟอร์ริส
และ แนนซี เค แนปเพียร์ (JOHN E. BULTER,
GERALD R. FERRIS and NANCY K. NAPIER, 1946)
ได้อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์
ได้พัฒนาความสัมพันธ์จากไม่ค่อยเกี่ยวข้องสัมพันธ์มา
สู่ความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น การจัดการทรัพยากร
มนุษย์จึงเข้ามามีบทบาทในการกำหนดกลยุทธ์
องค์การมากขึ้น เป็นตัวเชื่อมและผนึกกำลังของ
ทุกฝ่ายทุกแผนกงานเพื่อมุ่งสู่กลยุทธ์องค์การและ
กลยุทธ์ธุรกิจเพื่อให้องค์การสำเร็จและมุ่งสู่ความเป็น
เลิศโดยมีทรัพยากรมนุษย์เป็นฟันเฟืองสำคัญใน
การขับเคลื่อนกลยุทธ์

เมื่อเปรียบเทียบการใช้กลยุทธ์การจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจในเขต
นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำแนกตามขนาดของบริษัท
พบว่า ขนาดของบริษัทต่างก็มีการใช้กลยุทธ์การ
จัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็น
เพราะวัฒนธรรมต่างกัน รวมไปถึงรูปแบบในการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะหลากหลายตาม
เชื้อชาติ เช่น ญี่ปุ่นและอเมริกา มีรูปแบบในการ
บริหารจัดการองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ต่างกัน

การเปรียบเทียบรายคู่การใช้กลยุทธ์การ
จัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจ
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ในภาพรวม จำแนกตาม
ขนาดของบริษัท พบว่า ขนาดกลาง (ทุนจดทะเบียน
51-200 ล้านบาท) กับบริษัทขนาดใหญ่ (ทุนจดทะเบียน
มากกว่า 200 ล้านบาท) มีการใช้กลยุทธ์การจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจ
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ
งบประมาณในการดำเนินงานมีจำนวนต่างกันตาม

ขนาดของธุรกิจรวมไปถึงจำนวนบุคลากรของ
อุตสาหกรรมทั้ง 2 ขนาดมีความแตกต่างกัน รวมไปถึง
กลยุทธ์ที่บริษัทเลือกใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ด้วย

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้
รางวัล จำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า ขนาด
กลาง (ทุนจดทะเบียน 51-200 ล้านบาท) กับบริษัท
ขนาดใหญ่ (ทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท)
การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤต
น้ำท่วมของธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์
ในการประเมินแตกต่างกัน ในส่วนของการพิจารณา
ด้านต่างๆ เช่น การให้รางวัลหรือการให้ผลตอบแทนที่
เหมาะสม การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน วิธีการ
ทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน
นอกจากนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังชี้ให้เห็น
ถึงช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้ กับผลการ
ปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งความแตกต่างของข้อมูล
สำคัญในการหาสาเหตุซึ่งอาจมาจากทั้งระดับบุคคล
เช่น สมรรถนะและความรู้ในงาน หรือระดับองค์กร
เช่น กระบวนการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุน
การทำงาน เป็นต้น ผลการประเมินสมรรถนะ หากทำ
อย่างถูกต้อง มีการกระจายของข้อมูลที่ได้รับอย่าง
เพียงพอแล้ว จะนำมาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดย
สามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมพึงประสงค์ หรือสมรรถนะ
ที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้
ทั้งนี้ เพื่อนำไปกำหนดวิธีการปรับปรุงผลการ
ปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่าง
เหมาะสมสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานในรอบ
ต่อไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างมี
ประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน
และผู้รับบริการ สอดคล้องกับ จิระจิต บุญนาค (2549,
หน้า 48 - 49) กล่าวว่างานใช้ทรัพยากรมนุษย์ คือ
หน้าที่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Directing) เพื่อให้
บุคลากรที่มีอยู่ได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนเอง
อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่เพื่อให้ได้
ประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง หมู่คณะและขององค์กร
ตลอดจนควบคุมดูแลให้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย



ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ทุกคนเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร การใช้คนให้ทำงานตามที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ และการทดลองงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า บริษัทขนาดกลาง (ทุนจดทะเบียน 51-200 ล้านบาท) กับบริษัทขนาดใหญ่ (ทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท) มีการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าองค์กรขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ มีความจำเป็นต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพราะสำหรับบุคลากรในระดับต่างๆ เกือบทุกระดับ ทุกแผนกทุกฝ่ายในหน่วยงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์กรขนาดต่างๆ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งองค์กรจะมองว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต ในธุรกิจขนาดเล็กอาจต้องฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรให้เติบโต ในขณะที่องค์กรขนาดใหญ่ยังคงให้การอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อรักษาความเติบโตนั้นให้คงอยู่และป้องกันการเสื่อมโทรม และเพิ่มการได้เปรียบต่อบริษัทคู่แข่งและ

สร้างความผูกพันองค์กรเมื่อองค์กรประสบกับวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งการแข่งขันในยุคหน้าไม่ได้แข่งขันกันที่คุณภาพของสินค้า ราคา การบริการหลังการขาย วิธีการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการขายแต่เพียงเท่านั้น ยังจะต้องแข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพและคุณค่าของคนในองค์กร ที่จะสามารถสร้างองค์การธุรกิจนั้น ให้เจริญเติบโตไปสอดคล้องกับ สุดเขตต์ วิเชียรศรี (2546, หน้า 143-147) พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีวิธีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในช่วงของสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม จัดภายในสถานประกอบการโดยวิทยากรมาจากองค์การภายนอก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

1. ควรระบุรายละเอียดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร
2. ควรเปรียบเทียบความแตกต่างของกลยุทธ์ในบริษัทประเภทญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และประเทศไทย ว่ามีความเหมือนหรือความแตกต่างกันอย่างไร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์หลังวิกฤตน้ำท่วมของธุรกิจในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (ตุลาคม 2554). น้ำท่วม โรงงาน พังเฉียดหมื่นแห่งเสียหายยับ 4.7 แสนล้าน. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2557, จาก <http://119.63.93.211/miu2/News.aspx?id=598>.
- จิระจิต บุญนาค. (2549). องค์กรที่มีระบบการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงกับผลประกอบการของบรรษัท โตจิณดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุดเขตต์ วิเชียรศรี. (2546). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก. นราธิวาส: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- องค์การ. วารสารบริหารธุรกิจ, 29(110), 48-49.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2531). กระบวนการกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



Bulter, J. E., Ferris, G. R. and Napier, N.K. (1946) **Strategy and human resources management.**
Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co.