

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่อง ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวน 270 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์คำนวณด้วยค่าสถิติร้อยละและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการบรรยายประกอบตารางตามลำดับ ดังนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานประกอบการ ประกอบไปด้วยขนาดของสถานประกอบการ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ , สัญชาติของผู้ประกอบการ ชาวไทย ร่วมลงทุน และชาวต่างชาติ และสถานภาพข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินกิจการช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ของสถานประกอบการอุตสาหกรรม อันประกอบไปด้วย ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ สิทธิประโยชน์การลงทุนจากทางรัฐบาล ตลาดในการจำหน่ายสินค้า ผลกระทบทางการตลาด ตลาดในการจำหน่ายสินค้า ยอดการขายสินค้า โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และจำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการชาวไทย การร่วมลงทุน และชาวต่างชาติ

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ของสถานประกอบการอุตสาหกรรม อันประกอบไปด้วย ผลกระทบทางด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ผลกระทบทางด้านกำลังแรงงาน ผลกระทบทางด้านโครงสร้างแรงงานสัมพันธ์ ผลกระทบทางด้านโครงสร้างกำลังแรงงานและสวัสดิการ และผลกระทบทางด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ โดยจำแนกตามขนาดสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ

ขนาดใหญ่ และพิจารณาจำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการชาวไทย กิจกรรมร่วมลงทุน และชาวต่างชาติ

4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ สถานประกอบการอุตสาหกรรม อันประกอบไปด้วย นโยบายงบประมาณการพัฒนา ระยะเวลาที่จัดดำเนินการพัฒนา นโยบายการขอรับความช่วยเหลือในการพัฒนาจากองค์การภายนอก ที่มาของวิทยากร บุคลากรที่กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ประเภทการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร และหลักสูตรในการพัฒนาองค์การ โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และการพิจารณาจำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการชาวไทย กิจกรรมร่วมลงทุน และชาวต่างชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานประกอบการและผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสถานประกอบการซึ่งแบ่งเป็นข้อมูลขนาดของสถานประกอบการ อันประกอบไปด้วยสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และประเภทของสัญชาติผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการซึ่งประกอบไปด้วยเจ้าของสถานประกอบการที่มีสัญชาติไทย ร่วมลงทุน และชาวต่างชาติ และ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ สัญชาติของผู้ประกอบการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานประกอบการ

| ปัจจัยสถานประกอบการ | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------|--------|
| ขนาดของสถานประกอบการ | | |
| ขนาดเล็ก | 137 | 50.7 |
| ขนาดกลาง | 94 | 34.8 |
| ขนาดใหญ่ | 39 | 14.5 |
| รวม | 270 | 100.0 |
| สัญชาติของเจ้าของสถานประกอบการ | | |
| ชาวต่างชาติ | 177 | 65.6 |
| ร่วมลงทุน | 85 | 31.5 |
| ชาวไทย | 8 | 3.0 |
| รวม | 270 | 100.0 |

จากตาราง 2 พบว่าขนาดของสถานประกอบการส่วนใหญ่ เป็นสถานประกอบการเล็ก คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือสถานประกอบการขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.8 ตามลำดับ ส่วนสัญชาติของผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นของชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมาเป็นของผู้ประกอบการกิจการร่วมลงทุน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริหารงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

| สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|------------------------------|----------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล | 80 (58.5) | 47 (50.0) | 17 (43.6) | 144 (53.3) |
| ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล | 52 (37.9) | 45 (47.9) | 21 (53.8) | 115 (42.5) |
| กรรมการผู้จัดการ / เจ้าของ | 5 (3.6) | 3 (2.1) | 2 (2.6) | 11 (4.2) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 3 พบว่า สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ดำรงตำแหน่งในสถานประกอบการโดยการพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ โดยที่สถานประกอบการ

ขนาดเล็ก และขนาดกลางพบว่าเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.4 ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่พบมากที่สุดคือระดับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 53.8

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริหารงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|------------------------------|----------------------|---------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล | 2 (25.0) | 49 (57.6) | 93 (51.9) | 144 (53.3) |
| ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล | 1 (12.5) | 33 (38.9) | 81 (46.4) | 115 (42.5) |
| กรรมการผู้จัดการ / เจ้าของ | 5 (62.5) | 3 (3.5) | 3 (1.7) | 11 (4.2) |
| รวม | 8 (100.0) | 85 (100.0) | 177 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 4 พบว่า สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ดำรงตำแหน่งในสถานประกอบการโดยการพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ โดยพบผู้ประกอบการชาวไทยที่ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือเจ้าของ คิดเป็นร้อยละ 62.5 ส่วนสถานประกอบการที่เป็นของกิจการร่วมทุน และชาวต่างชาติพบมากที่สุดคือ ระดับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 57.6 และ 51.9 ตามลำดับ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพการดำรงตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

| สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | ระดับการศึกษา | | | รวม |
|-------------------------------|------------------|----------------|------------------|----------------|
| | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่าปริญญาตรี | |
| เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ | 36 (90.0) | 78 (48.4) | 30 (45.5) | 144 (53.3) |
| ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ | 4 (10.0) | 81 (50.3) | 30 (45.5) | 115 (42.5) |
| กรรมการผู้จัดการ / เจ้าของ | 0 | 5 (1.3) | 6 (9.0) | 11 (4.2) |
| รวม | 40 (100.0) | 161 (100.0) | 66 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 5 พบว่าระดับทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และระดับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีระดับการศึกษาที่พบมากที่สุดคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.4 และ 50.3 ตามลำดับ ส่วนระดับกรรมการผู้จัดการ / เจ้าของ พบว่ามีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.0

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

| สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | รวม |
|-------------------------------|-----------------------|----------------|----------------|
| | น้อยกว่า 5 ปี | มากกว่า 5 ปี | |
| เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ | 102 (89.4) | 42 (29.1) | 144 (53.5) |
| ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ | 17 (14.7) | 98 (85.2) | 115 (42.5) |
| กรรมการผู้จัดการ / เจ้าของ | 0 | 11 (100.0) | 11 (4.0) |
| รวม | 119 (100.0) | 151 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งในสถานประกอบการ ซึ่งพิจารณาจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5 ปี พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 89.4 และมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 ส่วนผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.7 และมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 85.2 และ กรรมการผู้จัดการ / เจ้าของ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ไม่พบ แต่พบทั้งหมดที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 100.0

4.2.2 ตาราง แสดงผลการดำเนินงานกิจการของสถานประกอบการช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ผลของการดำเนินงานกิจการของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ โดยพิจารณาเป็นรายด้าน อันประกอบไปด้วย ข้อมูลของสถานประกอบการด้านของระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ และ ประเภทธุรกิจของสถานประกอบการ ส่วนข้อมูลด้านการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนของรัฐบาล ด้านตลาดในการจำหน่ายสินค้า ด้านผลกระทบทางการตลาดจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ และด้านยอดการขายสินค้า โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ และสัญชาติผู้ประกอบการ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ | ขนาดสถานประกอบการ | | | รวม |
|----------------------|-------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ระหว่าง 5 – 10 ปี | 60 (43.8) | 43 (45.7) | 10 (25.6) | 113 (41.9) |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 29 (21.2) | 31 (33.0) | 26 (66.7) | 86 (31.8) |
| น้อยกว่า 5 ปี | 48 (35.0) | 20 (21.3) | 3 (7.7) | 71 (26.3) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 7 ด้านระยะเวลาการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ พบว่าช่วงระยะเวลา ระหว่าง 5 - 10 ปี มีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือช่วงระยะเวลา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.9 ตามลำดับ หากโดยพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินธุรกิจ ระหว่าง 5 - 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ สถานประกอบการขนาดกลางส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ ระหว่าง 5 - 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.7 และสถานประกอบการขนาดใหญ่มีระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ มากกว่า 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.7

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประเภทของธุรกิจ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ประเภทธุรกิจ | ขนาดสถานประกอบการ | | | รวม |
|-------------------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ยานยนต์และชิ้นส่วน | 40 (29.2) | 23 (24.5) | 6 (15.4) | 69 (25.6) |
| พลาสติกและเคมีภัณฑ์ | 24 (17.5) | 24 (25.5) | 11 (28.2) | 59 (21.9) |
| เหล็กและโลหะ | 27 (19.7) | 14 (14.9) | 2 (5.1) | 43 (15.9) |
| เครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ | 13 (9.5) | 17 (18.1) | 12 (30.8) | 42 (15.6) |
| อุปกรณ์และวัสดุก่อสร้าง | 22 (16.1) | 11 (11.7) | 4 (10.3) | 37 (13.7) |
| อาหารและเครื่องดื่ม | 10 | 2 | 0 | 12 |

(7.3) (2.1) (4.4)

ตาราง 8 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประเภทของธุรกิจ จำแนกตามขนาดของ
สถานประกอบการ

| ประเภทธุรกิจ | ขนาดสถานประกอบการ | | | รวม |
|-------------------------|-------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย | 1 (0.7) | 3 (3.2) | 4 (10.3) | 8 (3.0) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 8 ด้านประเภทของธุรกิจ พบว่าประเภทธุรกิจยานยนต์และชิ้นส่วน พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมาคือประเภทธุรกิจพลาสติกและเคมีภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 21.9 ตามลำดับ โดยพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประเภทยานยนต์และชิ้นส่วน คิดเป็นร้อยละ 29.2 สถานประกอบการขนาดกลางส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประเภท พลาสติกและเคมีภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 25.5 และสถานประกอบการขนาดใหญ่พบมากที่สุดคือธุรกิจประเภท เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ 30.8

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐ จำแนกตาม
ขนาดของสถานประกอบการ

| การส่งเสริมการลงทุนของรัฐ | ขนาดสถานประกอบการ | | | รวม |
|---------------------------|-------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ได้รับการส่งเสริม | 131 (95.6) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 264 (97.8) |
| ไม่ได้รับการส่งเสริม | 6 (4.4) | 0 | 0 | 6 (2.2) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 9 ด้านการขอรับสิทธิประโยชน์ทางการลงทุนจากทางภาครัฐบาลของสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน คิดเป็นร้อยละ 97.8 แต่พิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน คิดเป็นร้อยละ 95.6 ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางได้รับการส่งเสริมการลงทุนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน คิดเป็นร้อยละ 100.0

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการตลาดการจำหน่ายสินค้า จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ตลาดการจำหน่ายสินค้า | ขนาดสถานประกอบการ | | | รวม |
|-------------------------|-------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ตลาดทั้งในและต่างประเทศ | 80 (58.4) | 68 (72.3) | 24 (61.5) | 172 (63.7) |
| ตลาดในประเทศ | 51 (37.2) | 20 (21.3) | 7 (17.9) | 78 (28.9) |
| ตลาดในต่างประเทศ | 6 (4.4) | 6 (6.4) | 8 (20.5) | 20 (7.4) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 10 พบว่า ด้านตลาดการจำหน่ายสินค้าของสถานประกอบการ ทั้งตลาดในและต่างประเทศพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาคือตลาดในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 28.9 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กส่วนใหญ่ มีตลาดในการจำหน่ายสินค้า ทั้งในและต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 58.4 ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางส่วนใหญ่เป็นตลาดทั้งในและต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 72.3 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ส่วนใหญ่เป็นตลาดทั้งในและต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 61.5

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบทางการตลาดของสถานประกอบการ
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ผลกระทบด้านการตลาด | ขนาดสถานประกอบการ | | | รวม |
|------------------------------|-------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| มีคู่แข่งจำนวนมากขึ้น | 52 (38.0) | 26 (27.7) | 11 (28.2) | 89 (33.0) |
| ส่วนแบ่งทางการตลาดต่ำลง | 35 (25.0) | 31 (33.0) | 16 (41.1) | 82 (30.4) |
| ราคาสินค้าสูงกว่าคู่แข่ง | 32 (23.4) | 29 (30.9) | 9 (23.1) | 70 (25.9) |
| ไม่สามารถส่งขายต่างประเทศได้ | 18 (13.6) | 8 (8.4) | 3 (7.6) | 29 (10.7) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 11 พบว่า ผลกระทบทางการตลาดของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ผลกระทบที่ได้รับมากที่สุดคือด้านมีคู่แข่งจำนวนมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนแบ่งทางการตลาดต่ำลง คิดเป็นร้อยละ 30.4 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กได้รับผลกระทบมากที่สุดทางการตลาดด้านการมีคู่แข่งจำนวนมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 38.0 ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางได้รับผลกระทบทางการตลาดในด้านการมีส่วนแบ่งทางการตลาดต่ำลง คิดเป็นร้อยละ 33.0 และสถาน

ประกอบการขนาดใหญ่ได้รับผลกระทบทางการตลาดมากที่สุดในด้าน การมีส่วนแบ่งทางการตลาดต่ำลง คิดเป็นร้อยละ 41.0

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบยอดขายสินค้า ของสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ยอดขายสินค้า | ขนาดสถานประกอบการ | | | รวม |
|--------------------|-------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ยอดขายเท่าเดิม | 58 (42.3) | 45 (47.9) | 12 (30.8) | 115 (42.6) |
| ยอดขายเพิ่มมากขึ้น | 44 (32.1) | 31 (33.0) | 12 (30.8) | 87 (32.2) |
| ยอดขายลดลง | 35 (25.6) | 18 (19.1) | 15 (38.4) | 68 (25.2) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 12 พบว่า ผลกระทบของยอดขายสินค้าของสถานประกอบการอยู่ในระดับยอดขายเท่าเดิม พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือด้านยอดขายเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 32.2 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลางส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบเดียวกันคือยอดขายเท่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 42.3 และ 47.9 ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่ได้รับผลกระทบมากที่สุดในด้านยอดขายสินค้าลดลง คิดเป็นร้อยละ 38.4

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการดำเนินกิจการในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจจำแนกตาม
สัญชาติผู้ประกอบการ

| ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|-------------------------|---------------------|---------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| | | | | |
| ระหว่าง 5 – 10 ปี | 3 (37.5) | 40 (47.2) | 75 (42.4) | 113 (41.9) |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 4 (50.0) | 30 (35.2) | 47 (26.6) | 86 (31.9) |
| น้อยกว่า 5 ปี | 1 (12.5) | 15 (17.6) | 55 (31.1) | 77 (26.3) |
| รวม | 8 (100.0) | 85 (100.0) | 177 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 13 พบว่า ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ ช่วงระยะเวลา
ระหว่าง 5 - 10 ปี พบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือช่วงระยะเวลามากกว่า 10 ปีขึ้นไป
คิดเป็นร้อยละ 31.9 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ พบว่า ผู้
ประกอบการชาวไทยส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินธุรกิจ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.0
ส่วนสถานประกอบการร่วมลงทุนส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ ระหว่าง 5 - 10 ปี มากที่
สุด คิดเป็นร้อยละ 47.2 และสถานประกอบการที่เป็นของชาวต่างชาติส่วนใหญ่มีระยะเวลาการ
ดำเนินธุรกิจ ระหว่าง 5 - 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.4

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทธุรกิจของสถานประกอบการจำแนกตาม
สัญชาติผู้ประกอบการ

| ประเภทธุรกิจ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|----------------------------------|---------------------|---------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| | | | | |
| ยานยนต์และชิ้นส่วน | 2 (25.0) | 24 (28.2) | 43 (24.3) | 69 (25.6) |
| พลาสติกและเคมีภัณฑ์ | 1 (12.5) | 19 (22.4) | 23 (13.0) | 42 (15.6) |
| เหล็กและโลหะ | 3 (37.5) | 3 (3.5) | 9 (5.1) | 12 (4.4) |
| เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ | 0 | 19 (22.4) | 23 (13.0) | 42 (15.6) |
| อุปกรณ์และวัสดุก่อสร้าง | 2 (25.0) | 9 (10.6) | 26 (14.7) | 37 (13.7) |
| อาหารและเครื่องดื่ม | 0 | 3 (3.5) | 9 (5.1) | 12 (4.4) |
| สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย | 0 | 2 (2.4) | 6 (3.4) | 8 (3.0) |
| รวม | 8 (100.0) | 85 (100.0) | 177 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 14 พบว่า ประเภทของธุรกิจของสถานประกอบการ ประเภทธุรกิจยานยนต์ พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมาเท่ากันคือประเภทธุรกิจพลาสติกและเคมีภัณฑ์และเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ ซึ่งหากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประเภทยานยนต์และชิ้นส่วน คิดเป็นร้อยละ 25.0 , 28.2 และ 24.3 ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐ จำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการ

| การส่งเสริมการลงทุนของรัฐ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|---------------------------|----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| ได้รับการส่งเสริม | 6 (75.0) | 83 (97.6) | 175 (98.9) | 264 (97.8) |
| ไม่ได้รับการส่งเสริม | 2 (25.0) | 2 (2.4) | 2 (1.1) | 6 (2.2) |
| รวม | 8 (100.0) | 85 (100.0) | 177 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 15 พบว่า การขอรับสิทธิประโยชน์ทางการลงทุนจากทางภาครัฐบาลของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนคิดเป็นร้อยละ 97.8 หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ พบว่าสัญชาติของผู้ประกอบการทั้งชาวไทย , ร่วมลงทุน และ

ชาวต่างชาติส่วนใหญ่ได้รับสิทธิพิเศษในการส่งเสริมการลงทุนจากทางภาครัฐคิดเป็นร้อยละ 75.0 , 97.6 และ 98.9 ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการตลาดการจำหน่ายสินค้า จำแนกตามของสัญชาติผู้ประกอบการ

| ตลาดการจำหน่ายสินค้า | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|-------------------------|---------------------|---------------|----------------|----------------|
| | | | | |
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| ตลาดทั้งในและต่างประเทศ | 3 (37.5) | 54 (63.5) | 115 (65.0) | 172 (63.7) |
| ตลาดในประเทศ | 4 (50.0) | 29 (34.1) | 45 (25.4) | 78 (28.9) |
| ตลาดในต่างประเทศ | 1 (12.5) | 2 (2.4) | 17 (9.6) | 20 (7.4) |
| รวม | 8 (100.0) | 85 (100.0) | 177 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 16 พบว่าตลาดการจำหน่ายสินค้าของสถานประกอบการ ทั้งตลาดในและต่างประเทศ พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาคือตลาดในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 28.9 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการ พบว่าผู้ประกอบการทั้งที่เป็นสัญชาติชาวไทย ร่วมลงทุน และชาวต่างชาติส่วนใหญ่มีตลาดในการจำหน่ายสินค้า ทั้งในและต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 37.5 , 63.5 และ 65.0 ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบทางการตลาดของสถานประกอบการ
จำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการ

| ผลกระทบด้านการตลาด | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|--------------------------|---------------------|---------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| ราคาสินค้าสูงกว่าคู่แข่ง | 1 (12.5) | 32 (37.6) | 66 (25.9) | 99 (36.6) |
| มีคู่แข่งจำนวนมากขึ้น | 4 (50.0) | 23 (27.1) | 62 (35.0) | 89 (33.0) |
| ส่วนแบ่งทางการตลาดต่ำลง | 3 (37.5) | 30 (35.3) | 49 (27.7) | 82 (30.4) |
| รวม | 8 (100.0) | 85 (100.0) | 177 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 17 พบว่า ผลกระทบทางการตลาดของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในด้านของราคาสินค้าสูงกว่าคู่แข่งพบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมาคือด้านการมีคู่แข่งมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 33.0 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ พบว่า สัญชาติผู้ประกอบการที่เป็นชาวไทยได้รับผลกระทบทางการตลาดมากที่สุดในด้านที่มีคู่แข่งมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนผู้ประกอบการที่มีสัญชาติร่วมลงทุน และชาวต่างชาติ ต่างได้รับผลกระทบมากที่สุดเหมือนกันคือ ราคาของสินค้าสูงกว่าคู่แข่ง คิดเป็นร้อยละ 37.6 และ 25.9 ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบยอดขายของสินค้า ของสถานประกอบการ
จำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ยอดขายสินค้า | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|--------------------|---------------------|---------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| ยอดขายเท่าเดิม | 2 (25.0) | 37 (43.6) | 76 (42.9) | 115 (42.6) |
| ยอดขายเพิ่มมากขึ้น | 4 (50.0) | 24 (28.2) | 59 (33.3) | 87 (32.2) |
| ยอดขายลดลง | 2 (25.0) | 24 (28.2) | 42 (23.8) | 68 (25.2) |
| รวม | 8 (100.0) | 85 (100.0) | 177 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 18 พบว่า ผลกระทบของยอดขายสินค้าของสถานประกอบการ ในด้าน
ยอดขายเท่าเดิม พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือด้านยอดขายเพิ่มมากขึ้น คิด
เป็นร้อยละ 32.2 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ พบว่า สถาน
ประกอบการที่เป็นของสัญชาติชาวไทย มียอดขายสินค้าเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 50.0
ส่วนสถานประกอบการที่เป็นของสัญชาติการร่วมลงทุนและของชาวต่างชาติ ได้รับผลกระทบใน
ด้านเดียวกันคือยอดขายสินค้าเท่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 43.6 และ 42.9 ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ โดยทำการวิเคราะห์ในปัจจุบันด้านต่างๆ ของการบริหารงาน ทั้ง 6 ด้าน อันประกอบไปด้วย ผลกระทบด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านโครงสร้าง การจ้างแรงงาน ด้านโครงสร้างบุคลากร ด้านโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านโครงสร้างแรงงานสัมพันธ์ และด้านโครงสร้างบริหารการจัดการ โดยทำการศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ และสัญชาติของผู้ประกอบการ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|-----------------------------------|----------------------|--------------|--------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| การจ้างแรงงาน | 70 (27.0) | 59 (38.0) | 22 (29.8) |
| เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ | 50 (19.3) | 21 (13.5) | 7 (9.3) |
| สวัสดิการ | 40 (15.3) | 16 (10.3) | 9 (13.0) |
| การแรงงานสัมพันธ์ | 36 (13.9) | 30 (19.6) | 21 (28.0) |
| การพัฒนาพนักงาน | 25 (9.7) | 15 (9.6) | 2 (3.6) |

ตาราง 19 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์โดย
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|-----------------------------|----------------------|----------------|---------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| การเลี้ยงรับรองของบริษัท | 19 (7.4) | 9 (5.8) | 7 (9.3) |
| วัน เวลาทำงาน และวันหยุด | 19 (7.4) | 5 (3.2) | 6 (8.0) |
| รวม | 259 (100.0) | 155 (100.0) | 74 (100.0) |

จากตาราง 19 พบว่าผลกระทบอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของ สถานประกอบการขนาดเล็กได้รับผลกระทบในด้านการจ้างแรงงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมาคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 19.3 สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้รับผลกระทบด้านการจ้างแรงงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38.0 และ 29.8 รองลงมาคือด้านการแรงงานสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 19.6 และ 29.8 ของขนาดสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบในด้านโครงสร้างการจ้างแรงงานโดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ด้านโครงสร้างการจ้างแรงงาน | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|---------------------------------------|-------------------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| | อัตราการเข้า – ออกแรงงานมีสูง | 47 (34.3) | 27 (28.7) | |
| แรงงานที่มีคุณภาพค่าจ้างสูง | 25 (18.2) | 28 (29.8) | 6 (15.4) | 59 (21.9) |
| งบประมาณในการสรรหาไม่เพียงพอ | 20 (14.6) | 15 (16.0) | 5 (12.8) | 40 (14.8) |
| สรรหาแรงงานที่มีคุณภาพเฉพาะด้านได้ยาก | 22 (16.1) | 11 (11.7) | 6 (15.4) | 39 (14.4) |
| สื่อในการโฆษณาต่างๆปรับตัวสูงขึ้น | 23 (16.8) | 13 (13.8) | 7 (17.9) | 43 (15.9) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 20 พบว่า ปัญหาที่เกิดจากผลกระทบทางภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ทางด้านโครงสร้างการจ้างแรงงานในด้าน การเข้า - ออกแรงงานมีสูง พบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือด้าน แรงงานที่มีคุณภาพค่าจ้างสูง คิดเป็นร้อยละ 21.9 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนก

ตามขนาดของสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบทางด้าน อัตราการเข้า - ออกของแรงงานมีสูง คิดเป็นร้อยละ 34.3 และ 38.5 รองลงมาคือด้านแรงงานที่มีคุณภาพค่าจ้างสูง คิดเป็นร้อยละ 18.2 และรองลงมาของสถานประกอบการขนาดใหญ่คือด้านสื่อ การโฆษณาต่างๆปรับตัวสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 17.9 ด้านสถานประกอบการขนาดกลางกลับพบ ปัญหาทางด้าน แรงงานที่มีคุณภาพมีอัตราค่าจ้างการจ้างสูง คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ ด้านอัตราการเข้าออกแรงงานมีสูง คิดเป็นร้อยละ 28.7

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างบุคลากร
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ด้านโครงสร้างบุคลากร | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|-------------------------|----------------------|----------------|---------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| ระบบการหมุนเวียนงาน | 41 (27.6) | 56 (47.4) | 23 (35.9) |
| ระบบจ้างเหมาแรงงาน | 34 (22.8) | 22 (18.6) | 20 (31.3) |
| ระบบการเลิกจ้าง | 31 (20.8) | 22 (18.6) | 13 (20.4) |
| สลับวันในฝ่ายมาทำงาน | 29 (19.5) | 10 (8.4) | 1 (1.5) |
| ระบบเกษียณอายุก่อนกำหนด | 14 (9.3) | 8 (6.7) | 7 (10.9) |
| รวม | 149 (100.0) | 118 (100.0) | 64 (100.0) |

จากตาราง 21 พบว่า วิธีการที่สถานประกอบการเลือกใช้ในการแก้ไขปัญหาโครงสร้างบุคลากรในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ของสถานประกอบการทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ใช้ระบบการหมุนเวียนงาน ที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.6 ,47.4 และ 35.9 รองลงมาคือด้านระบบจ้างเหมาแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 22.8, 18.6 และ 31.3 ตามลำดับขนาดสถานประกอบการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาด้านโครงสร้างค่าจ้าง
และสวัสดิการจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ด้านโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการ | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|--|----------------------|----------------|---------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| ลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน | 84 (36.2) | 62 (40.8) | 27 (36.4) |
| ปรับลดด้านสวัสดิการ | 45 (19.3) | 32 (21.1) | 16 (21.6) |
| ปรับลดหรืองดจ่ายเงินรางวัลพิเศษประจำปี | 42 (18.2) | 29 (19.1) | 14 (18.9) |
| ลดวันและเวลาทำงาน | 25 (10.7) | 11 (7.2) | 8 (10.9) |
| ปรับลดอัตราเงินเดือน | 19 (8.2) | 7 (4.6) | 7 (9.5) |
| งดการทำงานล่วงเวลา | 17 (7.4) | 11 (7.2) | 2 (2.7) |
| รวม | 232 (100.0) | 152 (100.0) | 74 (100.0) |

จากตาราง 22 พบว่าในด้านของวิธีการที่สถานประกอบการใช้ในการแก้ไขปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้นด้านโครงสร้างการจ้างแรงงานและสวัสดิการของสถานประกอบการ พบว่าสถาน

ประกอบการขนาดเล็ก ,ขนาดกลางและขนาดใหญ่ใช้วิธีการลดค่าใช้จ่ายในสำนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.2 ,40.8 และ 36.4 ส่วนด้านรองลงมาของแต่ละสถานประกอบการคือด้านการ ปรับลดสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 19.3, 21.1 และ21.6

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างแรงงานสัมพันธ์
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ด้านโครงสร้างแรงงานสัมพันธ์ | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|--------------------------------------|----------------------|----------------|---------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| ประชุมชี้แจงกับพนักงานโดยตรงทุกระดับ | 95 (52.4) | 52 (42.6) | 25 (39.7) |
| ประชุมชี้แจงกับผู้บริหารหน่วยงาน | 64 (35.4) | 58 (47.5) | 29 (46.0) |
| ประชุมชี้แจงกับผู้นำแรงงาน | 17 (9.4) | 8 (6.6) | 7 (11.1) |
| การชี้แจงทางประกาศของบริษัทฯ | 5 (2.8) | 4 (3.3) | 2 (3.2) |
| รวม | 181 (100.0) | 122 (100.0) | 63 (100.0) |

จากตาราง 23 พบว่าการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มาจากผลกระทบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กใช้วิธีการประชุมชี้แจงโดยตรง

กับพนักงานทุกระดับ คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือการใช้วิธีการประชุมชี้แจงกับผู้บริหาร
หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 35.4 , ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ใช้วิธีการ
ประชุมชี้แจงกับผู้บริหารหน่วยงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 และ 46.0 ส่วนรองลงมาคือการใช้
วิธีการประชุมชี้แจงกับพนักงานโดยตรงคิดเป็นร้อยละ 42.6 และ 39.7

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านโครงสร้างการบริหารการจัดการ
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|---|----------------------|----------------|---------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| ผู้บริหารขาดความรู้ด้านการบริหารงานสมัยใหม่ | 51 (28.9) | 40 (36.3) | 22 (39.2) |
| ผู้บริหารขาดการปรับตัวรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ | 43 (24.4) | 34 (30.9) | 17 (30.3) |
| สถานประกอบการขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย | 25 (14.2) | 15 (13.6) | 7 (12.5) |
| ผู้บริหารขาดทักษะในความคิดริเริ่มสมัยใหม่ | 30 (17.1) | 10 (9.0) | 1 (1.7) |
| สถานประกอบการขาดการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ | 27 (15.4) | 11 (10.0) | 9 (16.0) |
| รวม | 176 (100.0) | 110 (100.0) | 56 (100.0) |

จากตาราง 24 พบว่าจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการ ในด้านโครงสร้างการบริหารการจัดการของสถานประกอบการขนาดเล็ก ,ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ คือด้าน ผู้บริหารขาดความรู้การบริหารงานสมัยใหม่ ของทั้งสถานประกอบการขนาดเล็ก ,ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 28.9 ,36.4 และ 39.2 ส่วนด้านรองลงมาคือผู้บริหารขาดการปรับตัวรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ คิดเป็นร้อยละ 24.4 , 30.9 และ 30.0

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบที่มีต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|-----------------------------------|---------------------|--------------|--------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| การจ้างแรงงาน | 6 (20.0) | 51 (30.7) | 94 (32.1) |
| การแรงงานสัมพันธ์ | 2 (6.6) | 34 (20.4) | 51 (17.5) |
| เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ | 7 (23.4) | 26 (15.6) | 45 (15.5) |
| สวัสดิการ | 4 (13.4) | 22 (13.2) | 39 (13.4) |
| การพัฒนาพนักงาน | 6 (20.0) | 12 (7.3) | 24 (8.2) |
| การเลี้ยงรับรองของบริษัท ฯ | 1 (3.3) | 10 (6.1) | 24 (8.2) |
| วัน เวลาทำงาน และวันหยุด | 4 (13.3) | 11 (6.7) | 15 (5.1) |
| รวม | 30 | 166 | 292 |

(100.0) (100.0) (100.0)

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการในด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบการชาวไทยที่พบมากที่สุดคือด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 23.4 รองลงมาคือด้านการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเท่ากับด้านการพัฒนาพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 6.6 เท่ากัน ,ส่วนสถานประกอบการกิจการร่วมลงทุน และของชาวต่างชาติ กลับได้รับผลกระทบมากที่สุดในด้านการจ้างแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และ 32.1 รองลงมาคือด้านการแรงงานสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 20.4 และ 17.5

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาหลักในด้านโครงสร้างการจ้างแรงงานโดยจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ด้านโครงสร้างการจ้างงาน | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|-----------------------------------|---------------------|---------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| อัตราการเข้า – ออกแรงงานมีสูง | 4 (50.0) | 28 (32.9) | 57 (32.2) | 89 (33.0) |
| แรงงานที่มีคุณภาพค่าจ้างสูง | 2 (25.0) | 16 (18.8) | 41 (23.2) | 59 (21.9) |
| งบประมาณในการสรรหาไม่เพียงพอ | 1 (12.5) | 17 (20.0) | 22 (12.4) | 40 (14.8) |
| สรรหาแรงงานมีคุณภาพเฉพาะด้านยาก | 1 (12.5) | 20 (23.6) | 43 (24.3) | 64 (23.6) |
| สื่อในการโฆษณาต่างๆปรับตัวสูงขึ้น | 0 | 4 (4.7) | 14 (7.9) | 18 (6.7) |
| รวม | 8 (100.0) | 85 (100.0) | 177 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 26 พบว่า ปัญหาที่เกิดจากผลกระทบทางภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ทางด้านโครงสร้างการจ้างแรงงาน คือด้านอัตราการเข้า - ออกแรงงานมีสูง พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือด้าน แรงงานที่มีคุณภาพค่าจ้างสูง คิดเป็นร้อยละ 21.9 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ พบว่าสถานประกอบการที่มีสัญชาติชาวไทย, ร่วมลงทุน และชาวต่างชาติส่วนใหญ่พบปัญหาในด้านเดียวกันคือ อัตราการเข้า - ออก แรงงานมีสูง คิดเป็นร้อยละ 50.0 , 32.9 และ 32.2 ตามลำดับ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างบุคลากร
จำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ด้านโครงสร้างบุคลากร | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|-------------------------|---------------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| ระบบการหมุนเวียนงาน | 6 (30.0) | 48 (37.7) | 96 (44.8) |
| ระบบจ้างเหมาแรงงาน | 4 (20.0) | 30 (23.7) | 42 (19.7) |
| ระบบการเลิกจ้าง | 6 (30.0) | 26 (20.5) | 34 (15.8) |
| สลับวันในฝ่ายมาทำงาน | 0 | 9 (7.1) | 31 (14.5) |
| ระบบเกษียณอายุก่อนกำหนด | 4 (20.0) | 14 (11.0) | 11 (5.2) |
| รวมทั้งรวม | 20 (100.0) | 127 (100.0) | 214 (100.0) |

จากตาราง 27 พบว่าวิธีการที่สถานประกอบการเลือกใช้ในการแก้ไขปัญหาโครงสร้างบุคลากรในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ของสถานประกอบการชาวไทย โดยใช้ระบบการหมุนเวียนงาน ซึ่งเท่ากับระบบการจ้างงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือด้านการใช้ระบบการจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งเท่ากับระบบการกำหนดการเกษียณอายุก่อนกำหนด คิดเป็นร้อยละ 20.0 , ส่วนสถานประกอบการกิจการร่วมลงทุน และชาวต่างชาติ ใช้วิธีการหมุนเวียนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.7 และ 44.8 รองลงมาคือการใช้ระบบการจ้างเหมาแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และ 19.7

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาต้นทุนโครงสร้างค่าจ้าง และสวัสดิการจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ด้านโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|--|---------------------|--------------|---------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| ลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน | 8 (25.0) | 55 (32.5) | 110 (40.5) |
| ปรับลดด้านสวัสดิการ | 6 (18.7) | 34 (20.1) | 53 (19.5) |
| ปรับลดหรืองดจ่ายเงินรางวัลพิเศษประจำปี | 4 (12.5) | 29 (17.1) | 52 (19.2) |
| ลดวันและเวลาทำงาน | 5 (15.6) | 18 (10.6) | 21 (7.8) |
| ปรับลดอัตราเงินเดือน | 4 (12.5) | 15 (8.8) | 14 (5.2) |

ตาราง 28 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาด้านโครงสร้างค่าจ้าง
และสวัสดิการจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ด้านโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|----------------------------------|---------------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| | งดการทำงานล่วงเวลา | 5 (15.7) | 18 (10.6) |
| ความถี่รวม | 32 (100.0) | 169 (100.0) | 271 (100.0) |

จากตาราง 28 พบว่า วิธีการที่สถานประกอบการใช้ในการแก้ไขปัญหาโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของสถานประกอบการการทั่วของชาวไทย กิจกรร่วมลงทุน และของชาวต่างชาติต่างใช้วิธีการที่เหมือนกัน คือการใช้วิธีการลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.0, 32.5 และ 40.5 รองลงมาคือการใช้วิธีปรับลดสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 18.7 , 20.1 และ 19.5 ตามลำดับ

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างแรงงานสัมพันธ์
จำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ด้านโครงสร้างแรงงานสัมพันธ์ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|--------------------------------------|---------------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| ประชุมชี้แจงกับพนักงานโดยตรงทุกระดับ | 5 (45.4) | 56 (45.6) | 111 (47.8) |
| ประชุมชี้แจงกับผู้บริหารหน่วยงาน | 3 (27.3) | 46 (37.4) | 102 (43.9) |
| ประชุมชี้แจงกับผู้นำแรงงาน | 3 (27.3) | 15 (12.2) | 14 (6.0) |
| การชี้แจงทางประกาศของบริษัท | 0 | 6 (4.8) | 5 (2.1) |
| รวม | 11 (100.0) | 123 (100.0) | 232 (100.0) |

จากตาราง 29 พบว่า วิธีการ สถานประกอบที่เป็นกิจการของชาวไทย กิจการร่วมลงทุน และของชาวต่างชาติ ใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นผลมาจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการประชุมชี้แจงโดยตรงกับพนักงานทุกระดับ คิดเป็นร้อยละ 45.4 , 45.6 และ 47.8 รองลงมาคือ การประชุมชี้แจงกับหัวหน้าหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 27.3 , 37.4 และ 43.9 ของแต่ละสถานประกอบการ

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ
การจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|---|---------------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| ผู้บริหารขาดความรู้ด้านการบริหารงานสมัยใหม่ | 2 (16.6) | 36 (30.7) | 75 (35.2) |
| ผู้บริหารขาดการปรับตัวรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ | 3 (25.0) | 34 (29.0) | 57 (26.7) |
| สถานประกอบการขาดเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย | 2 (16.7) | 23 (19.6) | 22 (10.3) |
| ผู้บริหารขาดทักษะในความคิดริเริ่มสมัยใหม่ | 2 (16.7) | 10 (8.5) | 35 (16.4) |
| สถานประกอบการขาดการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ | 3 (25.0) | 14 (11.9) | 24 (11.2) |
| รวม | 12 (100.0) | 117 (100.0) | 213 (100.0) |

จากตาราง 30 พบว่า ผลกระทบที่มาจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจต่อสถานประกอบการใน
ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการของสถานประกอบการชาวไทยที่พบมากที่สุด คือผู้บริหารขาด
การปรับตัวรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ สถานประกอบการขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้
คิดเป็นร้อยละ 25.0 ส่วนสถานประกอบการที่เป็นกิจการร่วมลงทุน และของชาวต่างชาติ กลับพบ

ปัญหาด้านผู้บริหารขาดความรู้ด้านการบริหารงานสมัยใหม่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.7 และ 35.2 รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารขาดการปรับตัวรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ คิดเป็นร้อยละ 29.0 และ 26.7ของทั้งสถานประกอบการร่วมลงทุน และชาวต่างชาติ

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ใน 11 ด้าน อันประกอบไปด้วย ด้านงบประมาณ การพัฒนา ช่วงระยะเวลาของสถานประกอบการที่จัดการพัฒนา ด้านการขอรับความช่วยเหลือ จากองค์การภายนอก ด้านประเภทของการพัฒนา ด้านอุปสรรคในการพัฒนา ด้านกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา ด้านระดับบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ด้านวิธีการพัฒนา ด้านที่มาของวิทยากรในการพัฒนา ด้านบุคลากรที่เป็นผู้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา และด้านหลักสูตรของการพัฒนา โดยเปรียบเทียบในรายด้านกับขนาดของสถานประกอบการ และสัญชาติของผู้ประกอบการ

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วงของวิกฤติ ทางเศรษฐกิจจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| นโยบายของสถานประกอบการ | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|------------------------|----------------------|--------------|--------------|---------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| คงงบประมาณเท่าเดิม | 45 (32.8) | 42 (44.7) | 15 (38.6) | 102 (37.8) |
| ให้มีเท่าที่จำเป็น | 59 (43.1) | 22 (23.4) | 5 (12.8) | 86 (31.9) |
| ปรับลดงบประมาณ | 17 (12.4) | 16 (17.0) | 7 (17.9) | 40 (14.8) |

ตาราง 31 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วงของวิฤติ
ทางเศรษฐกิจจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| นโยบายของสถานประกอบการ | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|------------------------|----------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| เป็นนโยบายเร่งด่วน | 10 (7.3) | 10 (10.6) | 7 (17.9) | 27 (10.0) |
| ปรับเพิ่มงบประมาณ | 6 (4.4) | 4 (4.3) | 5 (12.8) | 15 (5.4) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 31 พบว่า นโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการใน
ภาวะวิฤติเศรษฐกิจ ด้านการคงงบประมาณเท่าเดิม พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา
คือด้าน ให้มีเท่าที่จำเป็น คิดเป็นร้อยละ 31.9 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของ
สถานประกอบการ ขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ พบว่า สถานประกอบการขนาดเล็กมีนโยบายใน
การพัฒนาแบบให้มีเท่าที่จำเป็น คิดเป็นร้อยละ 43.1 ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางและ
ขนาดใหญ่ มีนโยบายในการพัฒนาแบบการคงงบประมาณเท่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 44.7 และ 38.5
ตามลำดับ

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงเวลาที่ได้ให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ช่วงเวลาจัดการพัฒนา | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|--------------------------|----------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ในเวลาทำงานปกติ | 74 (54.0) | 33 (35.1) | 15 (38.5) | 122 (45.2) |
| วันหยุดของบริษัท | 34 (24.8) | 32 (34.0) | 16 (41.0) | 82 (30.4) |
| นอกเวลาทำงานปกติ | 26 (19.0) | 26 (27.7) | 7 (17.9) | 59 (21.9) |
| ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี | 3 (2.2) | 3 (3.2) | 1 (2.6) | 7 (2.6) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 32 พบว่า ช่วงเวลาที่สถานประกอบการจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของสถานประกอบการ ที่พบมากที่สุด คือในช่วงเวลาทำงานปกติ คิดเป็น
ร้อยละ 45.2 รองลงมาคือในช่วงระยะเวลาที่เป็นวันหยุดของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 30.4 ตามลำดับ
หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก และ
ขนาดกลางพบมากที่สุดคือในช่วงเวลาทำงานปกติ คิดเป็นร้อยละ 54.0 และ 35.1 ตามลำดับ ส่วน

สถานประกอบการขนาดใหญ่กับพบว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลาวันหยุดของบริษัท เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 45.2

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนโยบายในการขอรับความช่วยเหลือทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานภายนอก จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| การขอรับความช่วยเหลือ | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|----------------------------|----------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ไม่มีการขอรับความช่วยเหลือ | 114 (83.2) | 83 (88.3) | 33 (84.6) | 230 (85.2) |
| มีการขอรับความช่วยเหลือ | 23 (16.8) | 11 (11.7) | 6 (15.4) | 40 (14.8) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 33 นโยบายที่มีการขอรับความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากองค์กรภายนอก พบว่า มีสถานประกอบการที่ไม่ขอรับความช่วยเหลือ พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.2 ส่วนที่ขอรับความช่วยเหลือคิดเป็นร้อยละ 14.8 หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการขอรับความช่วยเหลือเป็นส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.8 , 11.7 และ 14.8 ตามลำดับ ส่วนที่ไม่มีการขอรับความช่วยเหลือเป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 83.2 , 88.3 และ 85.2 ตามลำดับ

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทการดำเนินการพัฒนาในสถานประกอบการ
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ประเภทการดำเนินการพัฒนา | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|-------------------------------|----------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| การพัฒนาบุคลากร | 46 (33.6) | 50 (53.2) | 18 (46.2) | 114 (42.2) |
| พัฒนาองค์การ | 39 (28.5) | 23 (24.5) | 14 (39.4) | 76 (28.1) |
| พัฒนากระบวนการทำงานและการผลิต | 31 (22.6) | 13 (13.8) | 4 (10.3) | 48 (17.8) |
| พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | 12 (8.8) | 5 (5.3) | 2 (5.1) | 19 (7.0) |
| พัฒนาอุปกรณ์และเครื่องจักร | 9 (6.6) | 3 (2.5) | 1 (2.6) | 13 (4.8) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 34 พบว่า ประเภทการดำเนินการพัฒนาของสถานประกอบการ ในด้านการพัฒนาบุคลากร พบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือด้านการพัฒนาองค์การ คิดเป็นร้อยละ 28.1 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการ

การส่วนใหญ่ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการดำเนินการพัฒนาทางด้านบุคลากรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.6 , 53.2 และ 46.2 ตามลำดับ

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| อุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|---|------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ข้อจำกัดด้านระยะเวลา | 47 (34.3) | 40 (42.6) | 21 (53.8) | 108 (40.0) |
| งบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอ | 43 (31.4) | 18 (19.1) | 4 (10.3) | 65 (24.1) |
| ความยากในการจัดหาวิทยากร ที่ชำนาญเฉพาะด้าน | 15 (10.9) | 17 (18.1) | 6 (15.4) | 38 (14.1) |
| ความพร้อมด้านสถานที่ | 13 (9.5) | 9 (9.6) | 4 (10.3) | 26 (9.6) |
| อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาไม่ทันสมัย | 10 (7.3) | 7 (7.4) | 2 (5.1) | 19 (7.0) |
| ความพร้อมของบุคลากร | 9 (6.6) | 3 (3.2) | 2 (5.1) | 14 (5.2) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 35 พบว่า อุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในด้านข้อจำกัดด้านระยะเวลา พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือด้านงบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 24.1 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ พบอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาในด้านของข้อจำกัดของระยะเวลา คิดเป็นร้อยละ 34.3 , 42.6 และ 53.8 ตามลำดับ

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์ที่สถานประกอบการนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|---|----------------------|--------------|--------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| การพัฒนาหน่วยงานขั้นพื้นฐานด้วย 5 ส | 69 (42.6) | 44 (40.7) | 17 (33.4) |
| การสร้างระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ | 46 (28.4) | 37 (34.3) | 14 (27.5) |
| การสร้างระบบมาตรฐานการผลิตและการทำงาน | 5 (3.0) | 3 (2.7) | 1 (1.9) |
| การสร้างระบบองค์การแห่งการเรียนรู้ | 12 (7.5) | 11 (10.2) | 8 (15.7) |
| การปรับรู้องค์การ | 17 (10.5) | 5 (4.7) | 9 (17.7) |
| การลดขนาดองค์การ | 8 (4.9) | 5 (4.6) | 1 (1.9) |
| การใช้บริษัทที่ปรึกษา | 5 | 3 | 1 |

| | | | |
|------------|---------|---------|---------|
| | (3.1) | (2.8) | (1.9) |
| ความถี่รวม | 162 | 108 | 51 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 36 พบว่า กลยุทธ์ที่สถานประกอบการนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรของสถานประกอบการโดยส่วนใหญ่สถานประกอบการทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เลือกใช้วิธีการพัฒนาหน่วยงานขึ้นพื้นฐานด้วยระบบ 5 ส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.6 , 40.7 และ 33.4 ส่วนด้านรองลงมาคือวิธีการสร้างระบบคุณภาพทั่วทั้งองค์กร คิดเป็นร้อยละ 28.4 , 34.3 และ 27.5 ตามลำดับ

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ระดับตำแหน่งของบุคลากร | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|------------------------|----------------------|----------|----------|--------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ผู้บริหารระดับกลาง | 28 | 28 | 16 | 69 |
| | (20.4) | (26.6) | (41.0) | (25.6) |
| ผู้บริหารระดับต้น | 26 | 23 | 9 | 58 |
| | (19.0) | (24.5) | (23.1) | (21.5) |
| พนักงานระดับปฏิบัติการ | 27 | 16 | 5 | 48 |
| | (19.7) | (17.0) | (12.8) | (17.8) |
| หัวหน้างาน | 30 | 10 | 2 | 42 |
| | (21.9) | (10.6) | (5.1) | (15.6) |
| ผู้บริหารระดับสูง | 10 | 7 | 4 | 21 |
| | (7.3) | (7.4) | (10.3) | (7.8) |
| วิศวกร | 9 | 11 | 1 | 21 |

| | | | | |
|----------------------------|-------|--------|-------|-------|
| | (6.6) | (11.7) | (2.6) | (7.8) |
| เจ้าหน้าที่ส่วนงานสนับสนุน | 3 | 0 | 2 | 5 |
| | (2.2) | | (5.1) | (1.9) |

ตาราง 37 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในสถานประกอบการ
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| ระดับตำแหน่งของบุคลากร | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|------------------------|----------------------|----------|----------|---------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ช่างเทคนิค | 4 | 2 | 0 | 6 |
| | (2.9) | (2.1) | | (2.2) |
| รวม | 137 | 94 | 39 | 270 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 37 พบว่า ระดับของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่พบมากที่สุดคือบุคลากรในระดับผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมาคือผู้บริหารระดับต้นคิดเป็นร้อยละ 21.5 หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่สถานประกอบการทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับของการพัฒนาบุคลากรในระดับของผู้บริหารระดับกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.4 , 26.6 และ 41.0 ตามลำดับ

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม
ขนาดของสถานประกอบการ

| วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|-------------------------------|----------------------|----------|----------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| การฝึกอบรมภายในโดยวิทยากร | 80 | 72 | 31 |
| ภายนอกองค์การ | (17.8) | (22.0) | (18.5) |
| การฝึกอบรมภายในโดยวิทยากร | 90 | 61 | 28 |
| ภายในองค์การ | (20.0) | (18.6) | (16.6) |
| การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน | 87 | 56 | 24 |
| | (19.3) | (17.1) | (14.3) |
| ระบบพี่เลี้ยงหัวหน้างาน | 51 | 34 | 16 |
| สอนลูกน้อง | (11.4) | (17.1) | (9.5) |
| การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน | 54 | 26 | 16 |
| | (12.0) | (7.9) | (9.5) |
| การส่งเข้าร่วมอบรมหรือ | 51 | 40 | 24 |
| ดูงานภายในประเทศ | (11.4) | (12.2) | (14.3) |
| การส่งเข้าร่วมอบรมหรือ | 22 | 23 | 13 |
| ดูงานในต่างประเทศ | (4.9) | (7.0) | (7.7) |
| การศึกษาด้วยตนเองระบบไปรษณีย์ | 14 | 15 | 16 |
| | (3.2) | (4.5) | (9.6) |

| | | | |
|------------|---------|---------|---------|
| ความถี่รวม | 449 | 327 | 168 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 38 พบว่า วิธีการที่สถานประกอบการใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ของสถานประกอบการขนาดเล็กใช้วิธีการฝึกอบรมภายในโดยวิทยากรภายในสถานประกอบการ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 20.0 รองลงมาคือด้านการฝึกอบรมภายในโดยวิทยากรภายนอก คิดเป็นร้อยละ 17.8 ส่วนสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ใช้วิธีการฝึกอบรมภายในสถานประกอบการโดยใช้วิทยากรภายนอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.0 และ 18.5 รองลงมาคือการเลือกใช้บริการฝึกอบรมในสถานประกอบการโดยใช้วิทยากรภายในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 18.6 และ 16.6 ตามลำดับ

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแหล่งที่มาของวิทยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| แหล่งที่มาของวิทยากร | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|--|----------------------|---------------|---------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| บุคลากรภายนอกบริษัทรับฝึกอบรม | 67 (48.9) | 61 (64.9) | 20 (51.3) | 148 (54.8) |
| จากบุคลากรภายในระดับผู้บริหาร | 37 (27.0) | 19 (20.2) | 12 (30.7) | 68 (25.2) |
| จากบุคลากรภายในสถาน ประกอบการระดับหัวหน้างาน | 20 (14.6) | 8 (8.4) | 5 (12.8) | 33 (12.2) |
| จากบุคลากรภายในสถานประกอบการ ระดับวิศวกรและช่างเทคนิค | 4 (2.9) | 3 (3.2) | 1 (2.6) | 8 (3.0) |
| บุคลากรภายนอกจากหน่วยงานราชการ | 9 (6.6) | 3 (3.3) | 1 (2.6) | 13 (4.8) |
| รวม | 137 (100.0) | 94 (100.0) | 39 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 39 พบว่า แหล่งที่มาของวิทยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่พบมากที่สุดคือบุคลากรภายนอกที่มาจากบริษัทเอกชนรับฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือจากบุคลากรภายในระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 25.2 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ใช้วิทยากรที่มาจากองค์การเอกชนภายนอกฝึกอบรมพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.9 , 64.9 และ 51.3 ตามลำดับ

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับบุคลากรที่เป็นผู้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนา
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| บุคลากรที่กำหนดหลักสูตร | ขนาดของสถานประกอบการ | | | รวม |
|---------------------------------------|----------------------|--------------|--------------|---------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| กรรมการผู้จัดการหรือกรรมการผู้มีอำนาจ | 67 (48.8) | 49 (52.1) | 18 (71.8) | 134 (53.3) |
| ผู้บริหารงานพัฒนาบุคลากร | 29 (21.2) | 19 (20.1) | 4 (10.3) | 52 (19.3) |
| ผู้บริหารระดับกลาง | 21 (15.3) | 17 (18.0) | 14 (10.3) | 52 (15.4) |
| ผู้บริหารระดับต้น | 4 (2.9) | 5 (5.1) | 2 (5.1) | 11 (4.1) |
| หัวหน้าหน่วยงาน | 6 (4.4) | 1 (1.1) | 0 | 7 (2.6) |
| บริษัทคู่ค้าทางธุรกิจ | 10 (7.4) | 3 (3.6) | 1 (2.5) | 14 (5.2) |
| รวม | 137 | 94 | 39 | 270 |

(100.0) (100.0) (100.0) (100.0)

จากตาราง 40 พบว่าระดับของบุคลากรในสถานประกอบการที่เป็นผู้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาที่พบมากที่สุด คือบุคลากรในระดับกรรมการผู้จัดการหรือผู้เป็นเจ้าของ คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือบุคลากรในระดับผู้บริหารงานบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 19.3 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่พบว่า ส่วนใหญ่ระดับของผู้กำหนดหลักสูตรของทั้งสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่คือ ระดับกรรมการผู้จัดการหรือกรรมการผู้มีอำนาจ คิดเป็นร้อยละ 48.8 , 52.1 และ 71.8 ตามลำดับ

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนาด้านบุคลากร | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|--------------------------------------|----------------------|--------------|--------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| ทักษะผู้บริหารสมัยใหม่ | 41 (8.5) | 43 (33.5) | 25 (12.8) |
| เทคนิคการเป็นผู้บังคับบัญชา | 54 (11.3) | 29 (22.6) | 20 (10.2) |
| ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยุคใหม่ | 46 (6.6) | 33 (25.7) | 13 (6.6) |
| เทคนิคการมอบหมายงาน | 36 (7.5) | 30 (23.4) | 10 (5.1) |
| การพัฒนาบุคลากรในระหว่างทำงาน | 14 | 14 | 7 |

| | | | |
|--|-------|--------|-------|
| | (2.9) | (10.9) | (3.5) |
| กลยุทธ์การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ | 18 | 19 | 8 |
| | (3.7) | (14.8) | (4.1) |
| กลยุทธ์การสอนและแนะนำงาน | 14 | 22 | 18 |
| | (2.9) | (17.1) | (9.2) |

ตาราง 41 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|---------------------------------------|----------------------|----------|----------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| กลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพของหัวหน้างาน | 25 | 31 | 20 |
| | (5.2) | (24.2) | (10.2) |
| การบริหารการเปลี่ยนแปลง | 28 | 21 | 8 |
| | (5.8) | (16.4) | (4.1) |
| การสร้างและพัฒนาทีมงาน | 49 | 33 | 12 |
| | (10.2) | (25.7) | (6.1) |
| เทคนิคการนำเสนองาน | 11 | 12 | 12 |
| | (2.3) | (9.3) | (6.1) |
| แผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 9 | 5 | 4 |
| | (1.8) | (3.9) | (2.0) |
| การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ | 10 | 10 | 4 |
| | (2.0) | (7.8) | (2.0) |
| กลยุทธ์ทางการตลาด | 39 | 35 | 14 |
| | (8.1) | (27.3) | (7.1) |

| | | | |
|------------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| การเสริมทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรม | 42 (8.8) | 23 (17.9) | 11 (5.6) |
| การทำแผนและงบประมาณทรัพยากรบุคคล | 38 (7.9) | 19 (14.8) | 7 (3.5) |

ตาราง 41 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|--------------------------------|----------------------|----------------|----------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| การบริหารธุรกิจยุคใหม่ | 3 (0.6) | 3 (2.3) | 2 (1.0) |
| รวม | 477 (100.0) | 128 (100.0) | 195 (100.0) |

จากตาราง 41 พบว่า หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สถานประกอบการได้นำมาใช้ในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจโดยสถานประกอบการขนาดเล็กได้นำหลักสูตรเทคนิคการเป็นผู้บังคับบัญชา นำมาใช้มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.2 ส่วนด้านที่นำมาใช้น้อยที่สุดคือ การบริหารธุรกิจยุคใหม่ คิดเป็นร้อยละ 0.6 , ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ ได้นำหลักสูตรทักษะผู้บริหารสมัยใหม่ เข้ามาใช้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.3 และ 7.1 ส่วนด้านที่นำมาใช้น้อยที่สุดคือ

ด้านการบริหารธุรกิจยุคใหม่ คิดเป็นร้อยละ 2.3 และ 1.0 ของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนางานองค์กรจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนางานองค์กร | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|---|----------------------|--------------|--------------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| ระบบบริหารคุณภาพ ISO | 78 (11.5) | 50 (16.2) | 20 (10.5) |
| กลยุทธ์การลดต้นทุน | 58 (8.5) | 40 (13.0) | 23 (12.1) |
| 5ส กับการเพิ่มผลผลิต | 40 (5.9) | 36 (11.7) | 18 (9.5) |
| เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน ผู้บริหาร | 29 (4.2) | 35 (11.4) | 14 (7.4) |
| 5ส เพื่อการพัฒนาหน่วยงาน | 11 (1.6) | 19 (6.1) | 10 (5.2) |
| การแก้ไขปัญหาในกระบวนการผลิต | 8 (1.1) | 6 (1.9) | 5 (2.6) |
| การผลิตแบบทันเวลา | 15 | 19 | 13 |

| | | | |
|-------------------------------|-------|-------|--------|
| | (2.2) | (6.1) | (6.8) |
| ภาษาต่างประเทศ | 8 | 8 | 7 |
| | (1.1) | (2.6) | (3.7) |
| กิจกรรมปรับปรุงงานด้วยตนเอง | 16 | 17 | 7 |
| | (2.3) | (5.5) | (3.7) |
| การลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วม | 21 | 16 | 10 |
| | (3.1) | (5.2) | (5.2) |

ตาราง 42 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนาองค์การจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนาองค์การ | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|--------------------------------|----------------------|----------|----------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| TPM สำหรับหัวหน้างาน | 20 | 4 | 7 |
| | (2.9) | (1.3) | (3.7) |
| การจัดนวัตกรรมการสมัยใหม่ | 40 | 17 | 16 |
| | (5.9) | (5.5) | (8.4) |
| QC 7 Tools | 10 | 15 | 12 |
| | (1.4) | (4.8) | (6.3) |
| TPM สำหรับผู้บริหาร | 22 | 8 | 8 |
| | (3.2) | (2.6) | (4.2) |
| New 7 Tools | 20 | 20 | 12 |
| | (2.9) | (6.5) | (6.3) |
| ระบบการบริหารข้อมูลเพื่อธุรกิจ | 11 | 19 | 9 |
| | (1.6) | (6.1) | (4.7) |
| การลดต้นทุนด้วย Muda | 32 | 17 | 13 |

| | | | |
|------------------------|-------|-------|-------|
| | (4.7) | (5.5) | (6.8) |
| การใช้งาน Internet | 32 | 19 | 11 |
| | (4.7) | (6.1) | (5.8) |
| การบริหารห่วงโซ่อุปทาน | 9 | 11 | 8 |
| | (1.3) | (3.5) | (4.2) |
| คอมพิวเตอร์ประยุกต์ | 29 | 27 | 14 |
| | (4.2) | (8.7) | (7.4) |

ตาราง 42 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนางานองค์กรจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนางานองค์กร | ขนาดของสถานประกอบการ | | |
|--------------------------------|----------------------|----------|----------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| การใช้งาน E-mail | 37 | 25 | 7 |
| | (5.4) | (8.1) | (3.7) |
| การสร้างคุณภาพระดับ 6 ซิกมา | 53 | 40 | 22 |
| | (7.8) | (13.0) | (11.6) |
| เครื่องมือทางการบริหาร | 19 | 23 | 13 |
| | (2.8) | (7.4) | (6.8) |
| การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ | 4 | 6 | 9 |
| | (0.5) | (1.9) | (4.7) |
| การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ | 52 | 41 | 19 |
| | (7.6) | (13.3) | (10.0) |
| การสร้างทีมงานในองค์กร | 2 | 2 | 0 |
| | (0.2) | (0.6) | |

| | | | |
|------------|---------|---------|---------|
| ความถี่รวม | 676 | 307 | 189 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 42 พบว่า หลักสูตรการพัฒนารองคํการของสถานประกอบการในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ของสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางได้นำมาใช้มากที่สุดคือระบบบริหารคุณภาพ ISO คิดเป็นร้อยละ 11.5 ส่วนที่นำมาใช้น้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างทีมงานในองค์การคิดเป็นร้อยละ 0.2 และ 0.6 , ส่วนสถานประกอบการขนาดได้นำเอาหลักสูตรกฤษฎีการลดต้นทุนมาใช้ในการพัฒนาในองค์การมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.1 และที่ได้นำมาใช้น้อยที่สุดคือ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงวิกฤติทางเศรษฐกิจจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| นโยบายของสถานประกอบการ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|------------------------|---------------------|--------------|--------------|---------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| คงบประมาณเท่าเดิม | 2 (25.0) | 32 (37.6) | 68 (38.4) | 102 (37.8) |
| ให้มีเท่าที่จำเป็น | 2 (25.0) | 25 (29.4) | 59 (33.3) | 86 (31.9) |
| ปรับลดงบประมาณ | 3 (37.5) | 14 (16.5) | 23 (13.7) | 40 (14.8) |
| เป็นนโยบายเร่งด่วน | 1 | 14 | 27 | 42 |

| | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|
| | (12.5) | (16.5) | (14.6) | (15.5) |
| รวม | 8 | 85 | 177 | 270 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 43 พบว่าการกำหนดนโยบายของสถานประกอบการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่พบมากที่สุดคือด้านการคงงบประมาณเท่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาคือการทำหนดงบประมาณแบบให้มีเท่าที่จำเป็น คิดเป็นร้อยละ 31.9 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ พบว่าผู้ประกอบการชาวไทยที่พบมากใช้นโยบายแบบปรับลดงบประมาณลง คิดเป็นร้อยละ 37.5 ส่วนสถานประกอบการที่มีผู้ประกอบการร่วมลงทุน และ ชาวต่างชาติ พบมากที่สุดเหมือนกันคือ การคงงบประมาณที่เท่าอัตราเดิม คิดเป็นร้อยละ 37.6 และ 38.4 ตามลำดับ

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงเวลาที่จัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ช่วงระยะเวลา | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|----------------------|---------------------|-----------|-------------|--------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| ในเวลาดำเนินการปกติ | 5 | 33 | 82 | 120 |
| | (62.5) | (38.8) | (47.5) | (45.2) |
| วันหยุดของบริษัท | 3 | 29 | 50 | 82 |
| | (37.5) | (34.1) | (28.2) | (30.4) |
| นอกเวลาดำเนินการปกติ | 0 | 18 | 41 | 59 |

| | | | | |
|--------------------------|----------|-----------|------------|------------|
| | (21.2) | (23.2) | (21.9) | (21.9) |
| ใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี | 0 | 5 | 4 | 9 |
| | | (5.9) | (1.1) | (2.5) |
| รวม | 8 | 85 | 177 | 270 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 44 พบว่าช่วงเวลาที่สถานประกอบการจัดให้มีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่พบมากที่สุดคือช่วงระยะเวลาในเวลาดำเนินการปกติ คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือช่วงระยะเวลาวันหยุดของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 30.4 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทั้งที่เป็นของชาวไทย ร่วมลงทุน และชาวต่างชาติ ส่วนใหญ่ จะจัดดำเนินการในช่วงระยะเวลาทำงานปกติ คิดเป็นร้อยละ 62.5 , 38.8 และ 47.5 ตามลำดับ

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนโยบายสถานประกอบการในการขอรับความช่วยเหลือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานภายนอก จำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| นโยบายสถานประกอบการ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|--------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| ไม่มีนโยบาย | 4 | 73 | 153 | 230 |
| | (50.0) | (85.9) | (86.4) | (85.2) |
| มีนโยบาย | 4 | 12 | 24 | 40 |

| | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|
| | (50.0) | (14.1) | (13.6) | (14.8) |
| รวม | 8 | 85 | 177 | 270 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 45 พบว่านโยบายของสถานประกอบการในการขอรับความช่วยเหลือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 85.2 และที่มีนโยบายในการขอรับความช่วยเหลือเป็นส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 14.8 หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ พบว่า สถานประกอบการที่เป็นของชาวไทย มีสัดส่วนในการขอรับความช่วยเหลือและไม่ขอรับความช่วยเหลือที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนสถานประกอบการที่เป็นการร่วมลงทุน และชาวต่างชาติ ส่วนมากไม่มีนโยบายในการขอรับความช่วยเหลือ คิดเป็นร้อยละ 85.9 และ 86.4 ตามลำดับ

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทการดำเนินการพัฒนาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ประเภทการดำเนินการพัฒนา | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|-------------------------------|---------------------|-----------|-------------|--------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| การพัฒนาบุคลากร | 2 | 35 | 77 | 114 |
| | (25.0) | (41.2) | (43.5) | (42.2) |
| พัฒนาองค์กร | 1 | 30 | 45 | 76 |
| | (12.5) | (35.3) | (25.4) | (28.2) |
| พัฒนากระบวนการทำงานและการผลิต | 4 | 13 | 31 | 48 |

| | | | | |
|--------------------------------|----------|-----------|------------|------------|
| | (50.0) | (15.3) | (17.5) | (17.8) |
| การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | 1 | 7 | 24 | 32 |
| | (12.5) | (8.2) | (13.6) | (11.8) |
| รวม | 8 | 85 | 177 | 270 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 46 พบว่า ประเภทของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการด้านที่พบมากที่สุดคือการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือการพัฒนาด้านองค์การ คิดเป็นร้อยละ 28.2 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการ พบว่าสถานประกอบการที่เป็นของผู้ประกอบการชาวไทยส่วนใหญ่จะดำเนินการในด้าน การพัฒนากระบวนการทำงานและการผลิต คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนสถานประกอบการที่ผู้เป็นเจ้าของกิจการร่วมทุน และชาวต่างชาติ ส่วนใหญ่จะดำเนินการพัฒนาทางด้านบุคคล คิดเป็นร้อยละ 41.2 และ 43.5 ตามลำดับ

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| อุปสรรคในการพัฒนา | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|----------------------------|---------------------|-----------|-------------|--------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| ข้อจำกัดด้านระยะเวลา | 0 | 35 | 73 | 108 |
| | | (41.2) | (41.2) | (40.8) |
| งบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอ | 3 | 22 | 40 | 65 |

| | | | | |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | (37.5) | (25.9) | (22.6) | (24.1) |
| ความยากในการจัดหาวิทยากร | 4 | 12 | 22 | 38 |
| ที่ชำนาญเฉพาะด้าน | (50.0) | (14.1) | (12.4) | (14.1) |
| ความไม่พร้อมด้านสถานที่ | 1 | 7 | 18 | 26 |
| | (12.5) | (8.2) | (10.2) | (9.6) |
| อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาไม่ทันสมัย | 0 | 6 | 13 | 19 |
| | | (7.1) | (7.3) | (7.0) |

ตาราง 47 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| อุปสรรคในการพัฒนา | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|------------------------|---------------------|-----------|-------------|---------|
| | รวม | | | |
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| ความไม่พร้อมของบุคลากร | 0 | 3 | 11 | 14 |
| | | (3.5) | (6.2) | (5.2) |
| รวม | 8 | 85 | 177 | 270 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 47 พบว่า อุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ ที่พบมากที่สุด คือด้านข้อจำกัดด้านระยะเวลา คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือด้านงบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 24.1 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการ พบว่า สถานประกอบการที่เป็นของผู้ประกอบการชาวไทยพบอุปสรรคมากที่สุดในด้าน การจัดหาวิทยากรที่ชำนาญเฉพาะด้านได้ยาก คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนสถาน

ประกอบการที่เป็นของกิจการร่วมทุน และชาวต่างชาติต่างพบอุปสรรคเดียวกันมากที่สุด คือด้าน
ข้อจำกัดทางระยะเวลาในการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 41.2 ที่เท่ากัน

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์ที่สถานประกอบการนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การ
จำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|---|---------------------|--------------|--------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| การพัฒนาหน่วยงานขึ้นพื้นฐานด้วย 5 ส | 5 (41.7) | 40 (28.1) | 85 (30.5) |
| การสร้างระบบมาตรฐานการผลิตและการทำงาน | 3 (25.0) | 36 (25.3) | 81 (29.2) |
| การสร้างระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ | 3 (25.0) | 33 (23.3) | 61 (21.9) |
| การสร้างระบบองค์การแห่งการเรียนรู้ | 0 | 12 (8.4) | 19 (6.8) |
| การปรับรี้องค์การ | 0 | 15 (10.6) | 16 (5.8) |
| การลดขนาดองค์การ | 1 (8.3) | 3 (2.2) | 10 (3.6) |

| | | | |
|-----------------------|---------------|----------------|----------------|
| การใช้บริษัทที่ปรึกษา | 0 | 3 (2.2) | 6 (2.2) |
| รวม | 12 (100.0) | 142 (100.0) | 278 (100.0) |

จากตาราง 48 พบว่า กลยุทธ์ที่สถานประกอบการได้นำมาดำเนินการในการพัฒนาที่พบมากที่สุด ด้านการพัฒนาหน่วยงานขั้นพื้นฐาน 5 ส คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือด้านการสร้างระบบมาตรฐานการทำงานและการผลิต คิดเป็นร้อยละ 35.9 หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีสัญชาติ ทั้งที่เป็นของชาวไทย กิจกรรมร่วมทุน และชาวต่างชาติ ที่พบมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาหน่วยงานขั้นพื้นฐานด้วยระบบ 5 ส คิดเป็นร้อยละ 62.5 , 47.1 และ 48.0 ตามลำดับ

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในสถานประกอบการ
จำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ระดับตำแหน่งของบุคลากร | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|----------------------------|---------------------|--------------|--------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| ผู้บริหารระดับกลาง | 1 (12.5) | 33 (38.8) | 35 (19.8) |
| ผู้บริหารระดับต้น | 0 | 14 (16.5) | 44 (24.9) |
| พนักงานระดับปฏิบัติการ | 1 (12.5) | 9 (10.6) | 38 (21.5) |
| หัวหน้างาน | 4 (50.0) | 9 (10.6) | 29 (16.4) |
| ผู้บริหารระดับสูง | 1 (12.5) | 9 (10.6) | 11 (6.2) |
| วิศวกร | 1 (12.5) | 7 (10.6) | 13 (6.2) |
| เจ้าหน้าที่ส่วนงานสนับสนุน | 0 | 2 | 3 |

| | | | |
|------------|---------|---------|---------|
| | | (2.4) | (1.7) |
| ช่างเทคนิค | 0 | 2 | 4 |
| | | (2.4) | (2.3) |
| <hr/> | | | |
| รวม | 8 | 85 | 177 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |
| <hr/> | | | |

จากตาราง 49 พบว่า ระดับของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในสถานประกอบการของผู้ประกอบการชาวไทยส่วนใหญ่คือบุคลากรในระดับหัวหน้างานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 และที่ได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด คือบุคลากรในระดับ ผู้บริหารระดับต้นและบุคลากรในส่วนของเจ้าหน้าที่งานสนับสนุน คิดเป็นศูนย์ , ส่วนสถานประกอบการที่เป็นกิจการร่วมลงทุนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามากที่สุดคือบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.8 และที่พบน้อยที่สุดคือระดับเจ้าหน้าที่ส่วนงานสนับสนุนและช่างเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 2.4 และสถานประกอบการที่เป็นของชาวต่างชาติพบว่า บุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารระดับต้น ได้รับการพัฒนามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 24.9 และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด คือระดับเจ้าหน้าที่ส่วนงานสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม
สัญชาติผู้ประกอบการ

| วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|--|---------------------|-----------|-------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| การฝึกอบรมภายในโดยวิทยากร | 3 | 62 | 118 |
| ภายนอกองค์การ | (10.0) | (21.1) | (19.0) |
| การฝึกอบรมภายในโดยวิทยากร | 6 | 55 | 115 |
| ภายในองค์การ | (20.0) | (18.7) | (18.5) |
| การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน | 6 | 50 | 111 |
| | (20.0) | (17.0) | (17.8) |
| ระบบพี่เลี้ยงหัวหน้างานสอนลูกน้อง | 5 | 30 | 66 |
| | (62.5) | (10.2) | (10.6) |
| การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน | 4 | 31 | 61 |
| | (13.0) | (10.5) | (9.8) |
| การส่งเข้าร่วมอบรมหรือดูงาน | 2 | 35 | 78 |
| ในต่างประเทศ | (6.6) | (11.9) | (12.5) |
| การส่งเข้าร่วมอบรมหรือดูงานภายในประเทศ | 1 | 15 | 42 |
| | (3.3) | (5.1) | (6.7) |

| | | | |
|-------------------------------|---------|---------|---------|
| การศึกษาด้วยตนเองระบบไปรษณีย์ | 3 | 15 | 30 |
| | (10.0) | (5.1) | (4.8) |
| รวม | 30 | 293 | 621 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 50 พบว่าวิธีการที่สถานประกอบการนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ของสถานประกอบการชาวไทยได้นำการฝึกอบรมภายในโดยใช้วิทยากรภายในสถานประกอบการเอง กับการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.0 และที่ได้นำมาใช้น้อยที่สุด คือการส่งเข้าร่วมอบรม หรือดูงานภายในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 3.3 ส่วนสถานประกอบการของกิจการร่วมลงทุน และของชาวต่างชาติ พบว่าใช้การฝึกอบรมภายในสถานประกอบการโดยใช้วิทยากรภายนอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.1 และ 19.0 ส่วนที่นำมาใช้น้อยที่สุดของกิจการร่วมลงทุนคือ การส่งเข้าร่วมอบรม ดูงานภายในประเทศ และ การศึกษาด้วยตนเองระบบไปรษณีย์ คิดเป็นร้อยละ 5.1 และของสถานประกอบการที่เป็นของชาวต่างชาติคือ การศึกษาด้วยตนเองระบบไปรษณีย์ คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแหล่งที่มาของวิทยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
จำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| แหล่งที่มาของวิทยากร | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|--|---------------------|---------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | รวมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| บุคลากรภายนอกบริษัทเอกชนรับฝึกอบรม | 1 (12.5) | 36 (42.3) | 75 (43.3) | 112 (41.4) |
| จากบุคลากรภายในสถานประกอบการ ระดับผู้บริหาร | 3 (37.5) | 15 (17.6) | 52 (29.3) | 70 (25.9) |
| จากบุคลากรภายในสถานประกอบการ ระดับหัวหน้างาน | 2 (25.0) | 13 (15.2) | 24 (13.5) | 39 (14.4) |
| จากบุคลากรภายในสถานประกอบการ ระดับวิศวกรและช่างเทคนิค | 1 (12.5) | 12 (14.1) | 14 (7.9) | 27 (10.0) |
| บุคลากรภายนอกจากหน่วยงานราชการ | 1 (12.5) | 9 (10.5) | 12 (6.7) | 22 (8.1) |
| รวม | 8 (100.0) | 85 (100.0) | 177 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 51 พบว่า แหล่งที่มาของวิทยากรที่สถานประกอบการใช้ในเป็นวิทยากรบรรยายของสถานประกอบการ เป็นบุคลากรภายนอกจากบริษัทเอกชนรับฝึกอบรม พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงคือจากบุคลากรภายในสถานประกอบการระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 25.9 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ที่เป็นเจ้าของชาวไทย พบมากที่สุด คือบุคลากรภายในระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 37.5 ส่วนสถานประกอบการที่เป็นกิจการร่วมทุน และของชาวต่างชาติ กลับใช้วิทยากรภายนอกที่เป็นของบริษัทเอกชนรับฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 42.3 และ 43.3 ตามลำดับ

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับบุคลากรที่เป็นผู้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนา
จำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| ระดับของบุคลากร | สัญชาติผู้ประกอบการ | | | รวม |
|---------------------------------------|---------------------|---------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ | |
| กรรมการผู้จัดการหรือกรรมการผู้มีอำนาจ | 5 (62.5) | 43 (50.9) | 96 (54.2) | 144 (53.3) |
| ผู้บริหารงานพัฒนาบุคลากร | 1 (12.5) | 19 (22.7) | 32 (18.1) | 52 (19.3) |
| ผู้บริหารระดับกลาง | 2 (25.0) | 15 (17.0) | 25 (14.2) | 42 (15.6) |
| ผู้บริหารระดับต้น | 0 | 8 (9.4) | 24 (13.5) | 32 (11.8) |
| รวม | 8 (100.0) | 85 (100.0) | 177 (100.0) | 270 (100.0) |

จากตาราง 52 พบว่า ระดับของบุคลากรที่เป็นผู้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของสถานประกอบการ คือบุคลากรระดับกรรมการผู้จัดการหรือผู้เป็นเจ้าของ พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ บุคลากรระดับผู้บริหารงานพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 19.3 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ พบว่า ผู้เป็นเจ้าของชาวไทย กิจกรรมร่วมทุน และชาวต่างชาติ ส่วนใหญ่คือระดับกรรมการผู้จัดการหรือกรรมการผู้มีอำนาจ คิดเป็นร้อยละ 62.5 , 50.9 และ 54.2 ตามลำดับ

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามสัญชาติผู้ประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนาด้านบุคลากร | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|-----------------------------|---------------------|--------------|-------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| ทักษะผู้บริหารสมัยใหม่ | 2 (6.6) | 35 (10.8) | 67 (9.6) |
| เทคนิคการเป็นผู้บังคับบัญชา | 2 (6.6) | 33 (10.1) | 68 (9.6) |
| เทคนิคการนำเสนองาน | 3 (10.6) | 21 (6.4) | 64 (9.2) |
| การสร้างและพัฒนาทีมงาน | 1 (3.3) | 11 (3.4) | 23 (3.3) |
| เทคนิคการมอบหมายงาน สั่งงาน | 2 (6.6) | 22 (6.7) | 55 (7.9) |

| | | | |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| การพัฒนาบุคลากรในระหว่างทำงาน | 1 | 14 | 20 |
| | (3.3) | (4.3) | (2.8) |

ตาราง 53 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามสัญชาติผู้
ประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนาด้านบุคลากร | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|------------------------------------|---------------------|-------------|-------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| กลยุทธ์การบริหารเวลา | 1 (12.5) | 16 (4.9) | 28 (4.0) |
| กลยุทธ์การสอนและแนะนำงาน | 1 (12.5) | 18 (5.6) | 35 (5.0) |
| กลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพหัวหน้างาน | 0 | 24 (7.4) | 52 (7.5) |
| การบริหารการเปลี่ยนแปลง | 0 | 22 (6.7) | 35 (5.0) |
| แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 0 | 7 (2.1) | 11 (1.5) |
| การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ | 1 (3.3) | 6 (1.8) | 17 (2.4) |
| กลยุทธ์ทางการตลาด | 4 (13.3) | 27 (8.3) | 57 (8.2) |
| การเสริมทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรม | 6 | 23 | 47 |

| | | | |
|----------------------------------|--------|-------|-------|
| | (20.0) | (7.1) | (6.7) |
| การประเมินผลการปฏิบัติงานยุคใหม่ | 3 | 27 | 62 |
| | (10.0) | (8.3) | (8.9) |

ตาราง 53 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนาคณาจารย์จำแนกตามสัญชาติผู้
ประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนาคณาจารย์ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|----------------------------------|---------------------|----------------|----------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| การทำแผนและงบประมาณทรัพยากรบุคคล | 3 (10.0) | 17 (5.2) | 44 (6.3) |
| การบริหารธุรกิจยุคใหม่ | 0 | 1 (0.3) | 7 (1.0) |
| รวม | 30 (100.0) | 324 (100.0) | 692 (100.0) |

จากตาราง 53 พบว่า หลักสูตรในการพัฒนาคณาจารย์ของสถานประกอบการผู้เป็นเจ้าของสัญชาติชาวไทยได้นำเอาหลักสูตรด้านการพัฒนาคณาจารย์ในหัวข้อหลักสูตรการเสริมทักษะการเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมเข้ามาทำการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.0 และที่ได้ใช้น้อยที่สุดคือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 3.3 ส่วนสถานประกอบการที่เป็นกิจการร่วมลงทุน ได้นำเอาหลักสูตรทักษะผู้บริหารสมัยใหม่เข้ามาพัฒนามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.8

และที่นำมาใช้น้อยที่สุดคือหลักสูตร คือการบริหารธุรกิจยุคใหม่ คิดเป็นร้อยละ 0.3 และสถานประกอบการของชาวต่างชาติได้นำเอาหลักสูตรเทคนิคการเป็นผู้บังคับบัญชามาใช้มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 9.6 และที่นำมาใช้น้อยมากที่สุดคือหลักสูตร การบริหารธุรกิจยุคใหม่ คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนางานองค์กรจำแนกตามสัญชาติผู้
ประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนางานองค์กร | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|------------------------------------|---------------------|--------------|-------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| ระบบการบริหารคุณภาพทั่วองค์กร | 5 (13.6) | 53 (10.5) | 90 (9.2) |
| กลยุทธ์การลดต้นทุน | 4 (10.5) | 39 (7.7) | 78 (8.0) |
| 5ส กับการเพิ่มผลผลิต | 2 (5.2) | 35 (6.9) | 57 (5.8) |
| การผลิตแบบทันเวลา | 1 (2.6) | 15 (2.9) | 19 (1.9) |
| เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน | 1 (2.6) | 23 (4.5) | 54 (5.5) |
| ระดับหัวหน้างาน ผู้บริหาร | 1 (2.6) | 15 (2.9) | 24 (2.4) |
| เทคนิคการแก้ไขปัญหาในกระบวนการผลิต | 0 | 9 (1.7) | 10 (1.0) |

| | | | |
|-----------------------------|--------|-------|-------|
| ภาษาต่างประเทศ | 2 | 9 | 12 |
| | (5.2) | (1.7) | (1.2) |
| กิจกรรมปรับปรุงงานด้วยตนเอง | 1 | 12 | 27 |
| | (12.5) | (2.3) | (2.7) |

ตาราง 54 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนาองค์การจำแนกตามสัญชาติผู้
ประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนาองค์การ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|-------------------------------|---------------------|-----------|-------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| การลดต้นทุนที่ทุกคนมีส่วนร่วม | 1 | 14 | 32 |
| | (2.6) | (2.7) | (3.3) |
| คอมพิวเตอรืประยุกต์ | 1 | 25 | 44 |
| | (2.6) | (4.9) | (4.5) |
| TPM สำหรับหัวหน้างาน | 0 | 12 | 19 |
| | | (2.3) | (1.9) |
| การจัดนวัตกรรมสมัยใหม่ | 0 | 23 | 50 |
| | | (4.5) | (5.1) |
| QC 7 Tools | 0 | 14 | 23 |
| | | (2.7) | (2.3) |
| TPM สำหรับผู้บริหาร | 0 | 12 | 26 |
| | | (2.3) | (2.6) |
| New 7 Tools | 0 | 21 | 31 |
| | | (4.1) | (3.1) |

| | | | |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| ระบบการบริหารข้อมูลเพื่อธุรกิจ | 1 | 10 | 28 |
| | (2.6) | (1.9) | (2.8) |
| การลดต้นทุนด้วย Muda | 1 | 20 | 41 |
| | (2.6) | (3.9) | (4.2) |
| การใช้งาน Internet | 3 | 18 | 41 |
| | (7.8) | (3.5) | (4.2) |

ตาราง 54 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการพัฒนางานองค์การจำแนกตามสัญชาติผู้
ประกอบการ

| หลักสูตรการพัฒนางานองค์การ | สัญชาติผู้ประกอบการ | | |
|--------------------------------|---------------------|-----------|-------------|
| | ชาวไทย | ร่วมลงทุน | ชาวต่างชาติ |
| การบริหารห่วงโซ่อุปทาน | 1 | 10 | 17 |
| | (2.6) | (1.9) | (1.7) |
| การใช้งาน E-mail | 3 | 19 | 47 |
| | (7.8) | (3.7) | (4.8) |
| การสร้างคุณภาพระดับ 6 ซิกมา | 5 | 37 | 73 |
| | (13.1) | (7.3) | (7.5) |
| เครื่องมือทางการบริหาร | 1 | 20 | 34 |
| | (2.6) | (3.9) | (3.5) |
| การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ | 1 | 5 | 13 |
| | (2.6) | (1.0) | (1.3) |
| การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ | 3 | 32 | 77 |
| | (7.8) | (6.3) | (7.9) |
| การสร้างทีมงานในองค์การ | 0 | 0 | 4 |
| | | | (0.4) |

| | | | |
|---------|---------|---------|---------|
| ความถี่ | 38 | 502 | 971 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

จากตาราง 54 พบว่า หลักสูตรในการพัฒนาด้านองค์การของสถานประกอบการผู้เป็น ชาวของชาวไทยได้นำเอาหลักสูตรในด้านการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การและหลักสูตรการสร้าง คุณภาพระดับ 5 ซิกม่า เข้ามาใช้ในองค์การมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.1 และหลักสูตรที่นำมาใช้ น้อยที่สุดคือ เครื่องมือทางการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 2.6 ส่วนกิจการร่วมลงทุนและของชาวต่าง ชาติได้นำเอาหลักสูตรการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การเข้ามาใช้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนที่นำเข้ามาใช้น้อยที่สุดคือหลักสูตรการสร้างทีมงานในองค์การคิดเป็นศูนย์เปอร์เซ็นต์และ 0.4 สำหรับสถานประกอบการของผู้ประกอบกิจการร่วมลงทุนและชาวต่างชาติ