

บทความที่ : **19**
Article :



แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของธุรกิจ
รับเหมาก่อสร้างทาง

*Potential Development Guidelines of
Personnel in the Road Construction Business*

นภสินธุ์ พรหมวิเศษ* และ กฤษฎา ตันเปาว์*

Noppasin Promwiset and Krisada Tanpao

* สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น [Program of Management, Western University]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพและนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง คือ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการพัฒนาและ 3) ด้านการศึกษา และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทางมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรนำไปสู่การพัฒนา 3 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านความคุณลักษณะพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง; แนวทางการพัฒนา; ศักยภาพบุคลากร

Abstract

The research article aimed to study the condition and guideline for developing staff in the road construction business. Mixed Methods Research between qualitative and quantitative are used in this study. The research found that; The development of human resources of the construction contractor business are 1) training, 2) development, 3) education. And the guideline for potential development of the human resource in the road construction contractor business consists of three components: the development of the human resources in training, development and education. The development of human resources efficiently leads to three areas of business development in 3 aspects which are skill, knowledge and attributes.

Key words: The Road Construction Business; Development Guidelines; Potential Personnel

บทนำ

อุตสาหกรรมก่อสร้างทาง เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศเพื่อให้เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ คมนาคมขนส่ง กระตุ้นเศรษฐกิจภายในประเทศ และการผลักดันให้เศรษฐกิจไทยเข้มแข็ง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน รัฐบาลและคณะรัฐมนตรีในทุกๆ สมัยจึงได้มีมติเห็นชอบในมาตรการสนับสนุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในลำดับแรกๆ ทางด้านการก่อสร้างเส้นทางเครือข่ายถนน เพื่อเชื่อมต่อไปยังภูมิภาคต่างๆ ทำให้อุตสาหกรรมก่อสร้างมีความสำคัญในการฟื้นฟูโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ ด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นศูนย์กลางทางการค้าในภูมิภาค สร้างรายได้เข้าประเทศ ก่อให้เกิด การจ้างงาน สร้างอาชีพ กระจายรายได้สู่ชุมชน ส่งผลให้เศรษฐกิจเติบโตอย่างยั่งยืนทัดเทียมนานาประเทศ

อุตสาหกรรมก่อสร้างทาง ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาในด้านการนำเทคโนโลยี วัสดุดิบที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการ ก่อสร้างให้มีความคงทน แข็งแรง สามารถรับน้ำหนักได้ดี ลดระยะเวลาในการดำเนินการอย่างได้ผล ซึ่งจะเห็นได้ว่าในทุกๆ ปีจะมีผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทางยื่นวัตถุประสงค์ผู้มีความสมบัติเบื้องต้นในการประกอบการกับสำนักมาตรฐานและประเมินผล กรมทางหลวง เพิ่มขึ้นตลอดทุกปี โดยเฉพาะในปีงบประมาณ 2560 ประเทศไทยมีโครงการก่อสร้างโครงสร้างขั้นพื้นฐานสูงมากที่สุดในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา และในอีก 3 - 5 ปีต่อจากนี้คนไทยจะเห็นการขยายตัวการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศตามนโยบายหลักของรัฐบาลที่พยายามกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านงานก่อสร้าง โดยรัฐบาลลงทุนจำนวนมหาศาลร่วมกับเอกชนในโครงการ PPP (Public Private Partnership) อาทิ รถไฟฟ้าสายสีชมพู รถไฟฟ้าสายสีเหลือง มอเตอร์เวย์นครปฐม เป็น 4 เลนซึ่งตอนนี้รัฐบาลมีแผนร่นระยะเวลาการพิจารณาขอต่าง ๆ จากเดิมใช้เวลา 2 ปี ให้ลดลงครึ่งหนึ่ง และคาดว่าคนไทยจะได้เห็นโครงการ PPP ด้านเทคโนโลยีที่จะนำเข้ามาใช้ในการก่อสร้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการใช้เวลา รวมถึงลดต้นทุนแรงงาน แต่อีกด้านกลับเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายเนื่องจากเทคโนโลยีมีราคาสูง ภาครัฐและเอกชนจึง

ต้องพยายามหาทางออกที่เหมาะสมร่วมกันและอีกประเด็นที่สำคัญคือแรงงาน ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น เด็กรุ่นใหม่เข้ามาในงานก่อสร้างน้อยลงและไม่ได้ให้ความสำคัญ ทำให้ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวและเทคโนโลยีมากขึ้นในการประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง (ธนัท เวสรัสซขานนท์, 2560) งานก่อสร้างของภาครัฐส่วนใหญ่เป็นโครงการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานคิดเป็นสัดส่วนกว่า 70% ของมูลค่าก่อสร้างงานภาครัฐทั้งหมด ส่วนที่เหลือเป็นโครงการก่อสร้างอาคารของรัฐ ที่พักข้าราชการ และโครงการอื่นๆ เช่น โครงการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และการปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภค ซึ่งผู้รับเหมาก่อสร้างรายใหญ่มักจะได้เปรียบในการรับงานภาครัฐ โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เนื่องจากมีประสบการณ์ มีความชำนาญเฉพาะด้าน มีศักยภาพทางการเงิน และมีการพัฒนาเทคนิคและเทคโนโลยีในงานก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้รับเหมา SMEs จะมีโอกาสรับงานภาครัฐในลักษณะของผู้รับเหมาช่วง (Sub-contractors) (Satish Parakh, 2015) ดังนั้นเพื่อการพัฒนาประเทศ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนจำเป็นต้องพัฒนาคนในประเทศให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพบุคคลกรยังขาดการส่งเสริมให้ความรู้ ด้านการศึกษา อบรมทักษะ ประสบการณ์ ขาดหลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ถูกต้องเหมาะสม ตามกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย เมื่อขณะอยู่ในที่ทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทางที่จัดระเบียบกับกรมทางหลวง

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์สภาพและแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทางในประเทศไทย

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยได้ออกแบบดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร Population ได้แก่ พนักงานในระดับผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทางที่ขึ้นทะเบียนกับกรมทางหลวง จำนวน 736 บริษัท โดยผู้วิจัยได้สุ่มเลือกกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 บริษัท ละ 40 คน ได้จำนวนรวม 400 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Random Sampling) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 10 บริษัท กับระดับผู้บริหารบริษัทละ 1 คน รวม 10 คน (กรรมการผู้จัดการ กรรมการผู้บริหาร หรือผู้บริหารระดับสูง) จากการประเมินคุณสมบัติที่ขึ้นทะเบียนขึ้นแตกต่างกันไป แยกเป็นชั้นที่จดทะเบียนกรมทางหลวง ได้แก่ 1) ชั้นพิเศษ จำนวน 56 บริษัท เลือกมา 2 บริษัท 2) ชั้น 1 จำนวน 86 บริษัท เลือกมา 2 บริษัท 3) ชั้น 2 จำนวน 118 บริษัท เลือกมา 2 บริษัท 4) ชั้น 3 จำนวน 95 บริษัท เลือกมา 2 บริษัท 5) ชั้น 4 จำนวน 204 บริษัท เลือกมา 2 บริษัท

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน มีทั้งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ท (Likert Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการในแต่ละส่วน ดังนี้ ข้อมูลส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีเก็บข้อมูลไว้คือ นำแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น 400 ชุด มอบให้กับหน่วยงาน ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง ในแต่ละบริษัท เพื่อให้แจกแบบสอบถามแก่พนักงานของผู้ประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับส่งกลับมายังผู้ศึกษาด้วยวิธีการ ที่ผู้ศึกษาดำเนินการ ไปเก็บข้อมูลแบบสอบถามในที่ทำงานของพนักงานกลับคืนมา หรือ

ลงทะเบียนตอบรับ EMS คัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 400 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ 1) ขอล้างชื่อจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ 4) จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เพื่อศึกษาวิเคราะห์ต่อไป ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีเก็บข้อมูลไว้ดังนี้คือ 1) นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กับผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน 2) ใช้วิธีการบันทึกเทปเพื่อจะได้คำตอบชัดเจนทุกคำพูด แล้วจึงนำมาถอดเทปเขียนในสมุดบันทึก เพื่อดำเนินการต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที่ (t-test) สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ นำข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็นและมุมมองของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง ที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมทางหลวง มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นการช่วยให้ผู้ศึกษาวิจัยมีความลงลึกของรายละเอียดมากกว่าการใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ได้ใช้เชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลกันจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความเข้าใจเหตุการณ์นั้นๆ อย่างแท้จริงจากผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการศึกษา สามารถสรุปและอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

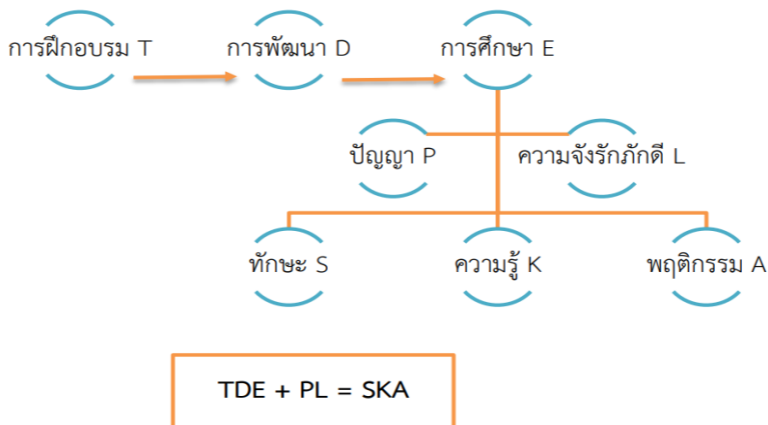
1. ข้อมูลทั่วไป พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน จากแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน คิดเป็นร้อยละ 61 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 44 สถานะโสด จำนวน 166 คน ร้อยละ 44 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 284 คน ร้อยละ 61 สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทางภาพรวมพบว่าด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จากการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นหลังจากได้ผ่านการฝึกอบรม ศึกษา และพัฒนา ชายคิดเป็นร้อยละ 39 ที่มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน หลังจากผ่านการฝึกอบรม ศึกษา และพัฒนาในด้านต่างๆ

2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง คือ 1) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล ตามลักษณะงาน การฝึกอบรมเป็นการปรับแก้ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลในการกระทำที่แสดงออกหลากหลายรูปแบบที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ เหตุการณ์ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับเหตุการณ์นั้นๆ 2) ด้านการพัฒนา เป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ด้านศักยภาพของบุคคลในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะพฤติกรรม (Attributes) ที่สัมพันธ์กันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถส่งเสริมได้ด้วยการ ฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อนำไปสู่ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาต่อในระดับ

การศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยให้การศึกษาเป็นตัวช่วยในการพัฒนาให้เกิด ความรู้ ความสามารถ เพิ่มเติม

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคคล ในด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการพัฒนา (Development) การศึกษา (Education) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรนำไปสู่การพัฒนา 3 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านทักษะ (Skill) ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านความคุณลักษณะพฤติกรรม (Attributes) ที่พึงประสงค์ต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจากกระบวนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้แผนภูมิดังนี้



อภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลที่มีต่อศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง ด้วยธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทางเป็นธุรกิจที่ประกอบไปด้วยบุคลากร หลากหลายตำแหน่ง หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ที่มีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อ

การแข่งขันในยุค เทคนิค เทคโนโลยีก้าวกระโดด โครงสร้างพื้นฐานของประเทศ บุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีบุคลากรหลากหลายสาขาวิชา ที่เข้ามามีในใบสมัครงานบางคนได้งานตรงสาขาวิชาที่ศึกษา บางคนไม่ตรงสาขาวิชาที่ศึกษา เช่น วิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรเครื่องกล พนักงานบัญชี พนักงานธุรการ พนักงานการตลาด ผู้บริหารจัดหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง การวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทางมีหลากหลายวิธีด้วยการจัดประชุมเชิงวิชาการ เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ ประเมินให้ถาม ตอบประเด็นที่บุคลากรสงสัย และปัญหาที่พบเจอในช่วงเวลาปฏิบัติงานนั้นๆ รวมถึงการการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติ ตามหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง การฝึกอบรมสามารถทำได้ทั้งในเวลาปฏิบัติงานจริง และนอกเวลาปฏิบัติงาน ในการนำเทคนิค เทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพก้าวหน้าของหน่วยงาน เน้นการเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในสาขาที่ตนชอบ ตรงสาขาที่ได้มอบหมายงาน เน้นเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรให้มีคุณธรรม มีความจงรักภักดีต่อหน้าที่หน่วยงาน ธุรกิจ ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาตามหลักทฤษฎีของ Nadler and Wiggs (1989) ทั้ง 3 ด้าน และแนวทางการพัฒนาศักยภาพตามหลักทฤษฎีของ McClelland (1973) และผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานในครั้งนี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง ควรกำหนดนโยบายการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทางให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปและส่งเสริมให้

บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาทุกระดับด้วยความเสมอภาค และ ยุติธรรม

2. ผู้บริหารธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง ควรกำหนดนโยบาย และแผนการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทาง ไว้เป็นระยะยาว มีความ ชัดเจนในนโยบาย จัดสรรงบประมาณเพียงพอสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ให้ เป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในธุรกิจ ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ควรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและความสามารถเฉพาะใน การปฏิบัติงานภาคสนามเข้าไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติงาน

1. ก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของผู้ประกอบการควรมี การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในองค์กร ถึงเรื่องต่างๆที่บุคลากรขาด และ ต้องการ ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน ตำแหน่ง ทุกระดับ ทุกโครงการ

2. ในแต่ละโครงการ หน่วยงาน ควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา บุคลากรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการว่าบุคลากรในองค์กรของ ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาปรับใช้ใน การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานได้หรือไม่เพียงใด

3. ควรปรับเปลี่ยนโปรแกรมการศึกษา ให้สอดคล้องกับความพร้อมของแต่ละ บุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพ ทางด้านการศึกษา บุคลากร

4. ควรมีการตรวจสอบถึงความต้องการของแต่ละแผนก หน่วยงาน โครงการ ด้วยการพิจารณาเปรียบเทียบถึงความต้องการ และความจำเป็นที่เร่งด่วน ก่อนหลัง ในบรรดางานที่ต้องการจัดให้มีการพัฒนา และคำนึงถึงความเป็นไปได้

5. ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมา ก่อสร้างทาง ในแต่ละปีพร้อมทั้งกำหนดแนวทางรูปแบบ วิธีการในการประเมินผล

รวมการสรรหาแนวทางกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใหม่ๆ ที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ในยุคปัจจุบันนี้

เอกสารอ้างอิง

ธนัท เวสารัชชานนท์. (2560). *ก่อสร้างไทยปี 60 คาดโต 15% เงินลงทุนกว่า 1.2*

ล้านล้านบาท. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2560, จาก

https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1485933447

อัญวรณ พรพรมรักษ์ จริญญา ปานเจริญ และอดิสร่า พงศ์ยี่หล้า. (2560). ระดับการส่งผลกระทบจากการรับรู้คุณประโยชน์โครงการความรับผิดชอบต่อสังคม ความไว้วางใจของลูกค้า และลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่อการรับรู้คุณค่าตราของรัฐวิสาหกิจสาธารณูปโภคด้านพลังงานไฟฟ้า, *วารสารการบริหารปกครอง* 6 (2)

McClelland, C. David. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. New Jersey: American Psychologist.

Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing Human Resources Management Development*. A practical guide, San Francisco, California: Jossey-Bass Inc.

Satish Parakh. (2015). *Thai Construction* (Online), Retrieved on <http://www.projectsmonitor.com/guest-articles/>, (1st February 2017)

Translated Thai References

- Phornphormmarak A., Charunya, P.and Adilla, P. (2017).The Impact Level Between Perceived Relative Advantage of Corporate Social Responsibility (CRS Project) and Customer Trust in Term of Demographic Characteristics and Brand Quality of State-Enterprises in Electricity, *Governance Journal* 6 (2)
- Vesaratchanon, T. (2017) Thai Construction in 60% expected 15% Investment over 1.2 billion. (Online), Retrieved on, https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1485933447, (1st February 2017)