

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 172 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาโดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งมีรายละเอียดเพื่อสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยผลการศึกษาแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินการ ทุนจดทะเบียน แหล่งเงินลงทุนที่ใช้ในกิจการ จำนวนพนักงานในองค์กร ผู้ว่าจ้างงานก่อสร้างของธุรกิจ มูลค่างานก่อสร้างที่สามารถรองรับได้ ประเภทของงานก่อสร้างที่องค์กรรับเหมา วิธีการรับงานก่อสร้าง และสถานที่ก่อสร้าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรักษาความสัมพันธ์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรักษาความสัมพันธ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินการ ทุนจดทะเบียน แหล่งเงินลงทุนที่ใช้ในกิจการ จำนวนพนักงานในองค์กร ผู้ว่าจ้างงานก่อสร้างของธุรกิจ มูลค่างานก่อสร้างที่สามารถรองรับได้ ประเภทของงานก่อสร้างที่องค์กรรับเหมา วิธีการรับงานก่อสร้าง และสถานที่ก่อสร้าง โดยนำมาแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	101	58.7
หญิง	71	41.3
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	26	15.1
31-40 ปี	51	29.7
41-50 ปี	57	33.1
51-60 ปี	31	18.0
มากกว่า 60 ปี	7	4.1
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุช่วง 41-50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 อายุ 51-60 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุ 20-30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และช่วงอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	13.6
ปริญญาตรี	113	65.7
สูงกว่าปริญญาตรี	31	18.0
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมาจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

ประเภทของธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	98	57.0
บริษัทจำกัด	74	43.0
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีลักษณะของธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.0 และมีลักษณะธุรกิจแบบบริษัทจำกัด จำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม
ระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลาการดำเนินงาน	จำนวน	ร้อยละ
11-15 ปี	81	47.1
16-20 ปี	50	29.1
มากกว่า 20 ปี	41	23.8
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มี
ระยะเวลาการดำเนินงาน 11-15 ปี จำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมามีระยะเวลาการ
ดำเนินงาน 16-20 ปี จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.1 และระยะเวลาการดำเนินงานมา
มากกว่า 20 ปี จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม
จำนวนทุนจดทะเบียน

จำนวนทุนจดทะเบียน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ล้านบาท	19	11.0
มากกว่า 1 – 5 ล้านบาท	95	55.2
มากกว่า 5 – 10 ล้านบาท	23	13.4
มากกว่า 10 – 20 ล้านบาท	11	6.4
มากกว่า 20 ล้านบาท	24	14.0
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีทุนจด
ทะเบียนมากกว่า 1 – 5 ล้านบาท จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมามีทุนจดทะเบียน
มากกว่า 20 ล้านบาท จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.0 ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 – 10 ล้านบาท
จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.4 ทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 1 ล้านบาท จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อย
ละ 11.0 และทุนจดทะเบียนมากกว่า 10 – 20 ล้านบาท จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามแหล่งเงินทุนของกิจการ

แหล่งเงินทุนของกิจการ	จำนวน	ร้อยละ
เงินทุนส่วนของผู้ถือหุ้น	137	79.7
ธนาคารพาณิชย์	98	57.0
สถาบันการเงินอื่นๆ	31	18.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 172 ราย

จากตารางที่ 7 พบว่า ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการเงินทุนส่วนของผู้ถือหุ้น คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมาแหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์คิดเป็นร้อยละ 57.0 และแหล่งเงินทุนจากสถาบันการเงินอื่นๆคิดเป็นร้อยละ 18.0

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

จำนวนพนักงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 คน	62	36.0
20-50 คน	71	41.3
51-100 คน	18	10.5
101-150 คน	3	1.7
151-200 คน	6	3.5
มากกว่า 200 คน	12	7.0
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานในองค์กร 20-50 คน จำนวน 71 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาจำนวนพนักงานในองค์กรน้อยกว่า 20 คน จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.0 จำนวนพนักงานในองค์กร 51-100 คน จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.5 จำนวนพนักงานในองค์กรมากกว่า 200 คน จำนวน 12 ราย คิด

เป็นร้อยละ 7.0 จำนวนพนักงานในองค์กร 151-200 คน จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.5 และจำนวนพนักงานในองค์กร 101-150 คน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามผู้ว่าจ้างงานก่อสร้าง

ผู้ว่าจ้างงานก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานรัฐ	46	26.7
เอกชน	51	29.7
หน่วยงานรัฐและเอกชน	75	43.6
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีหน่วยงานรัฐและเอกชนเป็นผู้ว่าจ้างงานก่อสร้าง จำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาเอกชนเป็นผู้ว่าจ้างงานก่อสร้าง จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.7 และรัฐเป็นผู้ว่าจ้างงานก่อสร้างจำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

มูลค่างานก่อสร้างที่สามารถรองรับได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ล้านบาท	33	19.2
มากกว่า 10-50 ล้านบาท	83	48.3
มากกว่า 50-100 ล้านบาท	23	13.4
มากกว่า 100-200 ล้านบาท	11	6.4
มากกว่า 200 ล้านบาท	22	12.8
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้ 10-50 ล้านบาท จำนวน 83 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา

มูลค่างานที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 10 ล้านบาท จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.2 มูลค่างานที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50-100 ล้านบาท จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.4 มูลค่างานที่สามารถรองรับได้ มากกว่า 200 ล้านบาท จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.8 และมูลค่างานที่สามารถรองรับได้ มากกว่า 100-200 ล้านบาท จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามประเภทของงานรับเหมาก่อสร้าง

ประเภทของงานรับเหมาก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทอาคารที่พักอาศัย เช่น บ้านเดี่ยว บ้านแฝด อพาร์ทเมนต์ ทาวน์เฮ้าส์ คอนโดมิเนียม เป็นต้น	91	52.9
ประเภทอาคารสาธารณะ เช่น สำนักงาน โรงงาน โรงเรียน โรงพยาบาล คลังสินค้า อาคารพาณิชย์ เป็นต้น	97	56.4
ประเภทงานโยธา เช่น งานถนนหลวง งานสะพาน สนามบิน เขื่อน ท่อระบายน้ำ สถานีทางด่วนยกระดับต่างๆ เป็นต้น	81	47.1
ประเภทงานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานผลิตเหล็ก โรงงานปูนซีเมนต์ โรงกลั่นน้ำมัน โรงผลิตไฟฟ้า โรงงานผลิตสารเคมี เป็นต้น	4	2.3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 172 ราย

จากตารางที่ 11 พบว่า ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่รับงานก่อสร้างประเภทอาคารสาธารณะ เช่น สำนักงาน โรงงาน โรงเรียน โรงพยาบาล คลังสินค้า อาคารพาณิชย์ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมาประเภทอาคารที่พักอาศัย เช่น บ้านเดี่ยว บ้านแฝด อพาร์ทเมนต์ ทาวน์เฮ้าส์ คอนโดมิเนียม เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 52.9 ประเภทงานโยธา เช่น งานถนนหลวง งานสะพาน สนามบิน เขื่อน ท่อระบายน้ำ สถานีทางด่วนยกระดับต่างๆ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 47.1 และประเภทงานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานผลิตเหล็ก โรงงานปูนซีเมนต์ โรงกลั่นน้ำมัน โรงผลิตไฟฟ้า โรงงานผลิตสารเคมี เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวิธีการรับงานก่อสร้าง

วิธีการรับงานก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
ติดต่อตกลงเอง หรือประมูลรับงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรง	134	77.9
รับเหมาช่วงกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอื่น	10	5.8
ทั้งแบบติดต่อตกลงเอง และรับเหมาช่วง	28	16.3
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่า ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ใช้วิธีการรับงานก่อสร้างแบบติดต่อตกลงเองหรือประมูลรับงานกับผู้ว่าจ้างโดยตรง จำนวน 134 ราย คิดเป็นร้อยละ 77.9 รองลงมาทั้งแบบติดต่อตกลงเองและรับเหมาช่วง จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.3 และรับเหมาช่วงกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอื่น จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานที่ก่อสร้าง

สถานที่ก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
อำเภอเมืองเชียงใหม่	145	84.3
อำเภอจอมทอง	34	19.8
อำเภอแม่แจ่ม	17	9.9
อำเภอเชียงดาว	15	8.7
อำเภอดอยสะเก็ด	49	28.5
อำเภอแม่แตง	28	16.3
อำเภอแม่ริม	64	37.2
อำเภอสะเมิง	22	12.8
อำเภอฝาง	20	11.6
อำเภอแม่อาว	11	6.4
อำเภอพร้าว	20	11.6
อำเภอสันป่าตอง	39	22.7
อำเภอสันกำแพง	60	34.9

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานที่ก่อสร้าง

สถานที่ก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
อำเภอสันทราย	50	29.1
อำเภอหางดง	67	39.0
อำเภอฮอด	22	12.8
อำเภอดอยเต่า	14	8.1
อำเภออมก๋อย	17	9.9
อำเภอสารภี	59	34.3
อำเภอเวียงแหง	8	4.7
อำเภอไชยปราการ	10	5.8
อำเภอแม่วาง	18	10.5
อำเภอแม่ฮอน	14	8.1
อำเภอดอยหล่อ	25	14.5
อำเภอกัลยาณิวัฒนา	8	4.7
อื่นๆ	20	11.6

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 172 ราย

จากตารางที่ 13 พบว่า ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีสถานที่ก่อสร้างที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ คิดเป็นร้อยละ 84.3 รองลงมาอำเภอหางดง คิดเป็นร้อยละ 39.0 อำเภอแม่ริม คิดเป็นร้อยละ 37.2 อำเภอสันกำแพง คิดเป็นร้อยละ 34.9 อำเภอสารภี คิดเป็นร้อยละ 34.3 อำเภอสันทราย คิดเป็นร้อยละ 29.1 อำเภอดอยสะเก็ด คิดเป็นร้อยละ 28.5 อำเภออำเภอสันป่าตอง คิดเป็นร้อยละ 22.7 อำเภอจอมทอง คิดเป็นร้อยละ 19.8 อำเภอแม่แตง คิดเป็นร้อยละ 16.3 อำเภอดอยหล่อ คิดเป็นร้อยละ 14.5 อำเภอสะเมิงและอำเภอฮอด จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.8 อำเภอฝาง อำเภอพร้าว และอื่นๆ ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงราย จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.6 อำเภอแม่วาง คิดเป็นร้อยละ 10.5 อำเภอแม่แจ่มและอำเภออมก๋อย จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.9 อำเภอเชียงดาว คิดเป็นร้อยละ 8.7 อำเภอดอยเต่าและอำเภอแม่ฮอน จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.1 อำเภอแม่ฮอน คิดเป็นร้อยละ 6.4 อำเภอไชยปราการ คิดเป็นร้อยละ 5.8 อำเภอเวียงแหงและอำเภอกัลยาณิวัฒนา จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรักษาความสัมพันธ์ โดยนำมาแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	จำนวน	ร้อยละ
มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กร	71	41.3
มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	88	51.2
มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	98	57.0
มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในองค์กรไว้อย่างเป็นระบบ	43	25.0
มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	109	63.4
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณสมบัติ	60	34.9
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร	34	19.8
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ความสามารถและประเภท	86	50.0
มีการจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท	38	22.1
มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	51	29.7

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 172 ราย

จากตารางที่ 14 พบว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 109 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.4 รองลงมา มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.0 มีการวางแผนบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จำนวน 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ความสามารถและประเภท จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กร จำนวน 71 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีการกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณสมบัติ จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรใน

องค์กรไว้อย่างเป็นระบบ จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.0 มีการจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.1 และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามการจัดคนเข้าทำงาน

การจัดคนเข้าทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
มีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่	48	27.9
มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ	61	35.5
มีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง	40	23.3
มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส	60	34.9
มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปแบบของคณะกรรมการ	16	9.3
มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	38	22.1
มีการประชุมอบรมชี้แจงการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานแก่บุคลากร	63	36.6
มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	126	73.3
มีการจัดทำแผนภูมิองค์กรตามสายบังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย	39	22.7
มีการพิจารณาบุคลากรตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแผนงานและโครงการ	85	49.4

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 172 ราย

จากตารางที่ 15 พบว่า การจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ จำนวน 126 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมาเป็นการพิจารณาบุคลากรตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแผนงานและโครงการ จำนวน 85 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.4 มีการประชุมอบรมชี้แจงการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานแก่บุคลากร จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.6 มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ จำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.9 มีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีการจัดทำแผนภูมิองค์กรตามสายบังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.7 มีคำสั่งแต่งตั้งให้

บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.1 และมีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปแบบของคณะกรรมการ จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม การฝึกอบรมและการพัฒนา

การฝึกอบรมและการพัฒนา	จำนวน	ร้อยละ
มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	44	25.6
มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	63	36.6
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	64	37.2
สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	79	45.9
มีการศึกษาคูงานที่อื่นๆ	38	22.1
จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ในองค์กร	36	20.9
จัดหาหรือให้ข้อมูล แหล่งเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง	54	31.4
เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	46	26.7
มีการประเมินผลการฝึกอบรม	23	13.4

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 172 ราย

จากตารางที่ 16 พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมานำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.6 จัดหาหรือให้ข้อมูลแหล่งเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.4 เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.7 มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.6 มีการศึกษาคูงานที่อื่นๆ จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.1 จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ในองค์กร จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.9 และจัดมีการประเมินผลการฝึกอบรม จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม
การจ่ายค่าตอบแทน

การจ่ายค่าตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
มีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	105	61.0
มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	132	76.7
มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	73	42.4
มีระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม	67	39.0
มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน	92	53.5
มีการใช้ผลการประเมินในการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน	50	29.1
มีการจัดทำประกันภัย ประกันสุขภาพ หรือการตรวจสุขภาพฟรีแก่บุคลากร	67	39.0
มีการจัดหาที่พักและรถรับส่งสำหรับบุคลากร	73	42.4

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 172 ราย

จากตารางที่ 17 พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมามีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.0 มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมีการจัดหาที่พักและรถรับส่งสำหรับบุคลากร จำนวนเท่ากันคือ 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส ยุติธรรมและมีการจัดทำประกันภัย ประกันสุขภาพ หรือการตรวจสุขภาพฟรีแก่บุคลากร จำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.0 และมีการใช้ผลการประเมินในการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	59	34.3
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม	84	48.8
มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า	32	18.6
ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	105	61.0
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ	92	53.5
มีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	48	27.9
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม	56	32.6
แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ	47	27.3
เก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ	27	15.7
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีต่อ ๆ ไป	61	35.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 172 ราย

จากตารางที่ 18 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมา มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม จำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.8 นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีต่อ ๆ ไป จำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน จำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.6 มีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.9 แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ จำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.3 มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.6 และเก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม
การรักษาความสัมพันธ์

การรักษาความสัมพันธ์	จำนวน	ร้อยละ
มีการตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรม	25	14.5
มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	107	62.2
มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	100	58.1
ดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและ ปัญหาครอบครัว	129	75.0
ป้องกันมิให้เกิดการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) กับบุคลากรในองค์กร	73	42.4
คุ้มครองสิทธิส่วนตัวของบุคลากร (Privacy Rights) ในองค์กร เช่น การไม่เข้าไป ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวจนเกินไป เป็นต้น	105	61.0
ให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร เช่น เชิญสมาชิกในครอบครัวมาร่วม กิจกรรมภายในองค์กร เป็นต้น	61	35.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 172 ราย

จากตารางที่ 19 พบว่า การรักษาความสัมพันธ์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน
จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหา
กับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 129 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมา
มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 107 ราย คิดเป็น
ร้อยละ 62.2 คุ้มครองสิทธิส่วนตัวของบุคลากร (Privacy Rights) ในองค์กร เช่น การไม่
เข้าไปก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวจนเกินไป เป็นต้น จำนวน 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.0
มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.1
ป้องกันมิให้เกิดการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) กับบุคลากรใน
องค์กร จำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.4 ให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร เช่น
เชิญสมาชิกในครอบครัวมาร่วมกิจกรรมภายในองค์กร เป็นต้น จำนวน 61 คิดเป็นร้อยละ
35.5 และมีการตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรม
จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ห้างหุ้นส่วน จำกัด (n=98)	บริษัทจำกัด (n=74)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กร	37 (37.8)	34 (45.9)
มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	51 (52.0)	37 (50.0)
มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	60 (61.2)	38 (51.4)
มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในองค์กรไว้อย่างเป็นระบบ	20 (20.4)	23 (31.1)
มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	58 (59.2)	51 (68.9)
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณสมบัติ	31 (31.6)	29 (39.2)
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร	16 (16.3)	18 (24.3)
มีการกำหนดความต้องการบุคลากร โดยพิจารณาความรู้ความสามารถและ ประเภท	40 (40.8)	46 (62.2)
มีการจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท	21 (21.4)	17 (23.0)
มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	20 (20.4)	31 (41.9)

จากตารางที่ 20 พบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน
จังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด ส่วนใหญ่มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้
เหมาะสมกับงาน จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.2

ประเภทบริษัทจำกัดส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่
ปฏิบัติ จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.9

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน
กิจการ

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	(n=81)	(n=50)	(n=41)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กร	34 (42.0)	20 (40.0)	17 (28.6)
มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	47 (58.0)	20 (40.0)	21 (41.5)
มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	51 (63.0)	28 (56.0)	19 (51.2)
มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในองค์กรไว้อย่างเป็นระบบ	22 (27.2)	6 (12.0)	15 (46.3)
มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	53 (65.4)	36 (72.0)	20 (36.6)
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณสมบัติ	30 (37.0)	14 (28.0)	16 (48.8)
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร	16 (19.8)	10 (20.0)	8 (19.5)
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ความสามารถและประเภท	38 (46.9)	24 (48.0)	24 (58.5)
มีการจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท	20 (24.7)	9 (18.0)	9 (22.0)
มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	28 (34.6)	10 (20.0)	13 (31.7)

จากตารางที่ 21 พบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินงานกิจการ 11-15 ปี ส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.4

ระยะเวลาการดำเนินงานกิจการ 16-20 ปีส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.0

ระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 20 ปีส่วนใหญ่มีการกำหนดความต้องการบุคลากร โดยพิจารณาความรู้ความสามารถและประเภท จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.5

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามทุนจดทะเบียน

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 1 ล้านบาท (n=19)	มากกว่า 1-5 ล้านบาท (n=95)	มากกว่า 5-10 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 10ล้านบาท (n=35)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กร	5 (26.3)	36 (37.9)	11 (47.8)	19 (54.3)
มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	8 (42.1)	48 (50.5)	12 (52.2)	20 (57.1)
มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	13 (68.4)	57 (60.0)	15 (65.2)	13 (37.1)
มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในองค์กรไว้อย่างเป็นระบบ	0 (0)	23 (24.2)	8 (34.8)	12 (34.3)
มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	17 (89.5)	62 (65.3)	13 (56.5)	17 (48.6)
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณสมบัติ	5 (26.3)	29 (30.5)	8 (34.8)	18 (51.4)
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร	5 (26.3)	22 (23.2)	3 (13.0)	4 (11.4)
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ความสามารถและประเภท	6 (26.3)	43 (45.3)	13 (56.5)	24 (68.6)
มีการจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท	4 (21.1)	26 (27.4)	6 (26.1)	2 (5.7)
มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4 (21.1)	28 (29.5)	7 (30.4)	12 (34.3)

จากตารางที่ 22 พบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน จังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 1 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.5

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 1-5 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.3

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5-10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนด บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.2

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการกำหนดความต้องการบุคลากร โดยพิจารณาความรู้ความสามารถและประเภท จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.6

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามจำนวนพนักงานใน องค์กร

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 20 คน (n=62)	20-50 คน (n=71)	51-100คน (n=18)	มากกว่า 100 คน (n=21)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ของ องค์กร	22 (35.5)	25 (35.2)	9 (50.0)	14 (66.7)
มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ	31 (50.0)	31 (43.7)	9 (50.0)	16 (76.2)
มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับ งาน	40 (65.4)	39 (54.9)	11 (61.1)	8 (38.1)
มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในองค์กรไว้อย่างเป็น ระบบ	13 (21.0)	14 (19.7)	9 (50.0)	7 (33.3)
มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	45 (72.6)	43 (60.3)	15 (83.5)	7 (33.3)
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งในด้านปริมาณ และคุณสมบัติ	18 (29.0)	19 (26.8)	7 (38.9)	15 (71.4)
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร	13 (21.0)	15 (21.1)	4 (22.2)	2 (9.5)

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 20 คน (n=62)	20-50 คน (n=71)	51-100คน (n=18)	มากกว่า 100 คน (n=21)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ ความสามารถและประเภท	22 (35.5)	37 (52.1)	11 (61.1)	16 (76.2)
มีการจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากรแต่ละ ประเภท	20 (32.5)	13 (18.3)	4 (22.2)	1 (4.8)
มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังบุคลากรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	17 (27.4)	24 (33.8)	4 (22.2)	6 (28.6)

จากตารางที่ 23 พบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 20 คน ส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.6

จำนวนพนักงาน 20-50 คน ส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.3

จำนวนพนักงาน 51-100 คน ส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.5

จำนวนพนักงานมากกว่า 100 ส่วนใหญ่มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ความสามารถและประเภท จำนวนเท่ากันคือ 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 76.2

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 10 ล้านบาท (n=33)	มากกว่า 10-50 ล้านบาท (n=83)	มากกว่า 50-100 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 100 ล้านบาท (n=33)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กร	9 (27.3)	31 (37.3)	9 (39.1)	22 (66.7)
มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	13 (39.4)	42 (50.6)	9 (39.1)	24 (72.7)
มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	25 (75.8)	45 (54.2)	13 (56.5)	15 (45.5)
มีการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในองค์กรไว้อย่างเป็นระบบ	2 (6.1)	19 (22.9)	11 (47.8)	11 (33.3)
มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ	26 (78.8)	49 (59.0)	15 (65.2)	19 (57.6)
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณสมบัติ	8 (24.2)	22 (26.5)	9 (39.1)	21 (63.6)
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากร	8 (24.2)	15 (18.1)	7 (30.4)	4 (12.1)
มีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ความสามารถและประเภท	7 (21.1)	40 (48.2)	16 (69.6)	23 (63.3)
มีการจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท	7 (21.2)	22 (26.5)	5 (21.7)	4 (12.1)
มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	7 (21.2)	24 (28.9)	8 (34.8)	12 (36.4)

จากตารางที่ 24 พบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จำนวนเท่ากันคือ 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.8

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 10-50 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการวางแผนใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.0

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50-100 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการกำหนดความต้องการบุคลากรโดยพิจารณาความรู้ความสามารถและประเภท จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.6

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 100 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.7

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

การจัดคนเข้าทำงาน	ห้างหุ้นส่วน จำกัด (n=98)	บริษัทจำกัด (n=74)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่	24 (24.5)	24 (32.4)
มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ	34 (34.7)	27 (36.5)
มีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง	24 (24.5)	16 (21.6)
มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส	31 (31.6)	29 (39.2)
มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปแบบของคณะกรรมการ	7 (7.1)	9 (12.2)
มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	16 (16.3)	22 (29.7)
มีการประชุมอบรมชี้แจงการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานแก่บุคลากร	30 (30.6)	33 (44.6)
มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	74 (75.5)	52 (70.3)

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

การจัดคนเข้าทำงาน	ห้างหุ้นส่วน จำกัด (n=98)	บริษัทจำกัด (n=74)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการจัดทำแผนภูมิองค์การตามสายบังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย	19 (19.4)	20 (27.0)
มีการพิจารณาบุคลากรตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแผนงานและโครงการ	50 (51.0)	12 (47.3)

จากตารางที่ 25 พบว่า การจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ จำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.5

ประเภทบริษัทจำกัด ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.3

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

การจัดคนเข้าทำงาน	11-15 ปี (n=81)	16-20 ปี (n=50)	มากกว่า 20ปี (n=41)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่	20 (24.7)	17 (34.0)	11 (26.8)
มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ	27 (33.3)	16 (32.0)	18 (43.9)
มีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง	20 (24.7)	7 (14.0)	13 (31.7)
มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส	28 (34.6)	17 (34.0)	15 (36.6)

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน
กิจการ

การจัดคนเข้าทำงาน	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20ปี
	(n=81)	(n=50)	(n=41)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปแบบของคณะกรรมการ	10 (12.3)	3 (6.0)	3 (7.3)
มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	19 (23.5)	11 (22.0)	8 (19.5)
มีการประชุมอบรมชี้แจงการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานแก่บุคลากร	28 (34.6)	19 (38.0)	16 (39.0)
มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	51 (63.0)	42 (84.4)	33 (80.5)
มีการจัดทำแผนภูมิองค์กรตามสายบังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย	18 (22.2)	11 (22.0)	10 (24.4)
มีการพิจารณาบุคลากรตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแผนงานและโครงการ	40 (49.4)	22 (44.0)	23 (56.1)

จากตารางที่ 26 พบว่า การจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัด
เชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินงานกิจการ 11-15 ปี ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตาม
ความรู้ความสามารถ จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.0

ระยะเวลาการดำเนินงานกิจการ 16-20 ปี ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตาม
ความรู้ความสามารถ จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.4

ระยะเวลาการดำเนินงานกิจการมากกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่มีการพิจารณาบุคลากร
ตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแผนงานและโครงการ จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ

80.5

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามทุนจดทะเบียน

การจัดคนเข้าทำงาน	น้อยกว่า 1 ล้านบาท (n=19)	มากกว่า 1-5 ล้านบาท (n=95)	มากกว่า 5-10 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 10ล้านบาท (n=35)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่	3 (15.8)	21 (22.1)	8 (34.8)	16 (45.7)
มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ	6 (31.6)	24 (25.3)	9 (39.1)	22 (62.9)
มีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง	3 (15.8)	13 (13.7)	8 (34.8)	16 (45.7)
มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส	2 (10.5)	31 (32.6)	5 (21.7)	22 (62.9)
มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปแบบของคณะกรรมการ	1 (5.3)	10 (10.5)	1 (4.3)	4 (11.4)
มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4 (21.1)	17 (17.9)	10 (43.5)	7 (20.0)
มีการประชุมอบรมชี้แจงการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานแก่บุคลากร	5 (26.3)	34 (35.8)	10 (43.5)	14 (40.0)
มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	14 (73.7)	69 (72.6)	17 (73.9)	26 (74.3)
มีการจัดทำแผนภูมิองค์กรตามสายบังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย	4 (21.1)	20 (21.1)	7 (30.4)	8 (22.9)
มีการพิจารณาบุคลากรตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแผนงานและโครงการ	8 (42.1)	49 (51.6)	9 (39.1)	19 (54.3)

จากตารางที่ 27 พบว่า การจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 1 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.7

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 1-5 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตาม
ความรู้ความสามารถ จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.6

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5-10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
ตามความรู้ความสามารถ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.9

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตาม
ความรู้ความสามารถ จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.3

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

การจัดคนเข้าทำงาน	น้อยกว่า 20 คน (n=62)	20-50 คน (n=71)	51-100 น (n=18)	มากกว่า 100 คน (n=21)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่	11 (17.7)	19 (26.8)	11 (61.1)	8 (38.1)
มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ	19 (30.6)	17 (23.9)	8 (44.4)	16 (76.2)
มีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง	10 (26.3)	9 (12.7)	7 (38.9)	13 (61.9)
มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส	16 (25.8)	22 (31.0)	4 (22.2)	18 (85.7)
มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปแบบของคณะกรรมการ	5 (8.1)	5 (7.0)	3 (16.7)	3 (14.3)
มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	11 (17.7)	19 (26.8)	5 (27.8)	3 (14.3)
มีการประชุมอบรมชี้แจงการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานแก่บุคลากร	24 (38.7)	19 (26.8)	14 (77.8)	6 (28.6)
มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	47 (75.8)	56 (78.9)	10 (55.6)	13 (61.9)
มีการจัดทำแผนภูมิองค์กรตามสายบังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย	14 (22.6)	15 (21.1)	6 (33.3)	5 (23.8)

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามจำนวนพนักงานใน
องค์การ

การจัดคนเข้าทำงาน	น้อยกว่า 20 คน (n=62)	20-50 คน (n=71)	51-100คน (n=18)	มากกว่า 100 คน (n=21)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการพิจารณาคลากรตามลำดับความสำคัญและความ เร่งด่วนของแผนงานและโครงการ	28 (45.2)	39 (54.9)	5 (27.8)	13 (61.9)

จากตารางที่ 28 พบว่า การจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัด
เชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 20 คน ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้
ความสามารถ จำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.8

จำนวนพนักงาน 20-50 คน ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้
ความสามารถ จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.9

จำนวนพนักงาน 51-100 คน ส่วนใหญ่มีการประชุมอบรมชี้แจงการทำงานก่อน
เริ่มปฏิบัติงานแก่บุคลากร จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 77.8

จำนวนพนักงานมากกว่า 100 คน ส่วนใหญ่มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่
ด้วยความโปร่งใส จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.7

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

การจัดคนเข้าทำงาน	น้อยกว่า 10 ล้านบาท (n=33)	มากกว่า 10-50 ล้านบาท (n=83)	มากกว่า 50-100 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 100 ล้านบาท (n=33)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่	6 (18.2)	19 (22.9)	10 (43.5)	13 (39.4)
มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ	7 (21.2)	21 (25.3)	10 (43.5)	23 (69.7)
มีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง	4 (12.1)	11 (13.3)	9 (39.1)	16 (48.5)
มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใส	5 (15.2)	26 (31.3)	11 (47.8)	18 (54.5)
มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปแบบของคณะกรรมการ	2 (6.1)	6 (7.2)	5 (21.7)	3 (9.1)
มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	5 (15.2)	20 (24.1)	7 (30.4)	6 (18.2)
มีการประชุมอบรมชี้แจงการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานแก่บุคลากร	11 (33.3)	26 (31.3)	14 (60.9)	12 (36.4)
มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	27 (81.8)	60 (72.3)	17 (73.9)	22 (66.7)
มีการจัดทำแผนภูมิองค์กรตามสายบังคับบัญชาและงานที่ได้รับมอบหมาย	5 (15.2)	17 (20.5)	11 (47.8)	6 (18.2)
มีการพิจารณาบุคลากรตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแผนงานและโครงการ	16 (48.5)	39 (47.0)	11 (47.8)	19 (57.6)

จากตารางที่ 29 พบว่าการจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.8

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 10-50 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.3

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50-100 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.9

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 100 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.7

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละการฝึกอบรมและการพัฒนา จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

การฝึกอบรมและการพัฒนา	ห้างหุ้นส่วน จำกัด (n=98)	บริษัทจำกัด (n=74)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	23 (23.5)	21 (28.4)
มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	36 (36.7)	27 (36.5)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	32 (32.7)	32 (43.2)
สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	42 (42.9)	37 (50.0)
มีการศึกษาดูงานที่อื่นๆ	21 (21.4)	17 (23.0)
จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ในองค์กร	20 (20.4)	16 (21.6)
จัดหาหรือให้ข้อมูล แหล่งเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง	34 (34.7)	20 (27.0)
เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	27 (27.6)	19 (25.7)
มีการประเมินผลการฝึกอบรม	14 (14.3)	9 (12.2)

จากตารางที่ 30 พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.9

ประเภทบริษัทจำกัด ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละการฝึกอบรมและการพัฒนา จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินการ

การฝึกอบรมและการพัฒนา	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20ปี
	(n=81)	(n=50)	(n=41)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	24 (29.6)	12 (24.0)	8 (19.5)
มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	28 (34.6)	17 (34.0)	18 (43.9)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	29 (35.8)	19 (38.0)	16 (39.0)
สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	33 (40.7)	27 (54.0)	19 (46.3)
มีการศึกษาคูงานที่อื่นๆ	23 (28.4)	6 (12.0)	9 (22.0)
จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ในองค์กร	14 (17.3)	11 (22.0)	11 (26.8)
จัดหาหรือให้ข้อมูล แหล่งเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง	27 (33.3)	13 (26.0)	14 (34.1)
เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	23 (28.4)	13 (26.0)	10 (24.4)
มีการประเมินผลการฝึกอบรม	12 (14.8)	6 (12.0)	5 (12.2)

จากตารางที่ 31 พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 11-15 ปี ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.7

ระยะเวลาการดำเนินงาน 16-20 ปี ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.0

ระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.3

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละการฝึกอบรมและการพัฒนา จำแนกตามทุนจดทะเบียน

การฝึกอบรมและการพัฒนา	น้อยกว่า 1 ล้านบาท (n=19)	มากกว่า 1-5 ล้านบาท (n=95)	มากกว่า 5-10 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 20ล้านบาท (n=35)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4 (21.1)	24 (25.3)	8 (34.8)	8 (22.9)
มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	5 (26.3)	31 (32.6)	5 (21.7)	22 (62.9)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็น แนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	7 (36.8)	29 (30.5)	12 (52.2)	16 (45.7)
สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	10 (52.6)	41 (43.2)	13 (56.5)	15 (42.9)
มีการศึกษาดูงานที่อื่นๆ	8 (42.1)	18 (18.9)	8 (34.8)	4 (11.4)
จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ในองค์กร	2 (10.5)	15 (15.8)	6 (26.1)	13 (37.1)
จัดหาหรือให้ข้อมูล แหล่งเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนา ตนเอง	8 (42.1)	25 (26.3)	7 (30.4)	14 (40.0)
เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	4 (21.1)	25 (26.3)	9 (39.1)	8 (22.9)

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการฝึกอบรมและการพัฒนา จำแนกตามทุนจดทะเบียน

การฝึกอบรมและการพัฒนา	น้อยกว่า 1 ล้านบาท (n=19)	มากกว่า 1-5 ล้านบาท (n=95)	มากกว่า 5-10 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 20ล้านบาท (n=35)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการประเมินผลการฝึกอบรม	1 (5.3)	17 (17.9)	2 (8.7)	3 (8.6)

จากตารางที่ 32 พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 1 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.6

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 1-5 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.2

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5-10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.5

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 10-20 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.9

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละการฝึกอบรมและการพัฒนา จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

การฝึกอบรมและการพัฒนา	น้อยกว่า 20 คน (n=62)	20-50 คน (n=71)	51-100คน (n=18)	มากกว่า 100 คน (n=21)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	14 (22.6)	19 (26.8)	7 (38.9)	4 (19.0)

ตารางที่ 33 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการฝึกอบรมและการพัฒนา จำแนกตามจำนวนพนักงาน
ในองค์กร

การฝึกอบรมและการพัฒนา	น้อยกว่า 20 คน (n=62)	20-50 คน (n=71)	51-100คน (n=18)	มากกว่า 100 คน (n=21)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	17 (27.4)	23 (32.4)	7 (38.9)	15 (71.4)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็น แนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากร	22 (35.5)	25 (35.2)	12 (66.7)	6 (28.6)
สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็น รายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	31 (50.0)	25 (35.2)	9 (50.0)	13 (61.9)
มีการศึกษาดูงานที่อื่นๆ	20 (32.3)	11 (15.5)	6 (33.3)	1 (4.8)
จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ในองค์กร	12 (19.4)	8 (11.3)	5 (27.8)	10 (47.6)
จัดหาหรือให้ข้อมูล แหล่งเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนา ตนเอง	15 (24.2)	21 (29.6)	7 (38.9)	10 (47.6)
เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	12 (19.4)	21 (29.6)	8 (44.4)	5 (23.8)
มีการประเมินผลการฝึกอบรม	7 (11.3)	12 (16.9)	2 (11.1)	2 (9.5)

จากตารางที่ 33 พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน
จังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 20 คน ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม
อบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0
จำนวนพนักงาน 20-50 คน ส่วนใหญ่นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของ
บุคลากรมาใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากรและมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม
อบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวนเท่ากัน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.2

จำนวนพนักงาน 51-100 คน ส่วนใหญ่นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.7

จำนวนพนักงานมากกว่า 100 คน ส่วนใหญ่มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.4

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละการฝึกอบรมและการพัฒนา จำแนกตามมูลค่างานต่อปีก่อสร้างที่สามารถรองรับได้

การฝึกอบรมและการพัฒนา	น้อยกว่า 10 ล้านบาท (n=33)	มากกว่า 10-50 ล้านบาท (n=83)	มากกว่า 50-100 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 100 ล้านบาท (n=33)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	8 (24.2)	20 (24.1)	6 (26.1)	10 (30.3)
มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	7 (21.2)	29 (34.9)	6 (26.1)	21 (63.6)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็น แนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	9 (27.3)	27 (32.5)	17 (73.9)	11 (33.3)
สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	17 (51.5)	33 (39.8)	10 (43.5)	19 (57.6)
มีการศึกษาดูงานที่อื่นๆ	12 (36.4)	16 (19.3)	5 (21.7)	5 (15.2)
จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ในองค์กร	5 (15.2)	13 (15.7)	5 (21.7)	13 (39.4)
จัดหาหรือให้ข้อมูล แหล่งเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนา ตนเอง	9 (27.3)	23 (27.7)	9 (39.1)	13 (39.4)
เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	4 (12.1)	25 (30.1)	7 (30.4)	10 (30.3)
มีการประเมินผลการฝึกอบรม	2 (6.1)	15 (18.1)	4 (17.4)	2 (6.1)

จากตารางที่ 34 พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.5

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 10-50 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.8

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50-100 ล้านบาท ส่วนใหญ่นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.9

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 100 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.6

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

การจ่ายค่าตอบแทน	ห้างหุ้นส่วน	
	จำกัด (n=98)	บริษัทจำกัด (n=74)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	65 (66.3)	40 (54.1)
มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	84 (85.7)	48 (64.9)
มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	43 (43.9)	30 (40.5)
มีระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม	36 (36.7)	31 (41.9)
มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน	50 (51.0)	42 (56.8)
มีการใช้ผลการประเมินในการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน	25 (25.5)	25 (33.8)

ตารางที่ 35 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

การจ่ายค่าตอบแทน	ห้างหุ้นส่วน จำกัด (n=98)	บริษัทจำกัด (n=74)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการจัดทำประกันภัย ประกันสุขภาพ หรือการตรวจสุขภาพฟรีแก่บุคลากร	37 (37.8)	30 (40.5)
มีการจัดหาที่พักและรถรับส่งสำหรับบุคลากร	46 (46.9)	27 (36.5)

จากตารางที่ 35 พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเนียมจำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.7

ประเภทบริษัทจำกัดส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเนียมจำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.9

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงานกิจการ

การจ่ายค่าตอบแทน	11-15 ปี (n=81)	16-20 ปี (n=50)	มากกว่า 20 ปี (n=41)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	47 (58.0)	29 (58.0)	29 (70.7)
มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเนียม	65 (80.2)	38 (76.0)	29 (70.7)
มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	42 (51.9)	12 (24.0)	19 (46.3)
มีระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม	27 (33.3)	19 (38.0)	21 (51.2)

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน
กิจการ

การจ่ายค่าตอบแทน	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	(n=81)	(n=50)	(n=41)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน	40 (49.4)	27 (54.0)	25 (61.0)
มีการใช้ผลการประเมินในการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน	28 (34.6)	11 (22.0)	11 (26.8)
มีการจัดทำประกันภัย ประกันสุขภาพ หรือการตรวจสุขภาพฟรีแก่บุคลากร	37 (45.7)	16 (32.0)	14 (34.1)
มีการจัดหาที่พักและรถรับส่งสำหรับบุคลากร	42 (51.9)	17 (34.0)	14 (34.1)

จากตารางที่ 36 พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินงานกิจการ 11-15 ปี ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 80.2

ระยะเวลาการดำเนินงานกิจการ 16-20 ปี ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 76.0

ระยะเวลาการดำเนินงานกิจการมากกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่มีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจนและมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวนเท่ากัน คือ 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.7

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามทุนจดทะเบียน

การจ่ายค่าตอบแทน	น้อยกว่า 1 ล้านบาท (n=19)	มากกว่า 1-5 ล้านบาท (n=95)	มากกว่า 5-10 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 10ล้านบาท (n=35)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	15 (78.9)	58 (61.1)	10 (43.5)	22 (62.9)
มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	16 (84.2)	76 (80.0)	18 (78.3)	22 (62.9)
มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	7 (36.8)	39 (41.1)	12 (52.2)	15 (42.9)
มีระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้น ค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม	8 (42.1)	32 (33.7)	8 (34.8)	19 (54.3)
มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมา ประกอบการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน	7 (36.8)	37 (38.9)	16 (69.6)	32 (91.4)
มีการใช้ผลการประเมินในการพิจารณาขึ้น ค่าตอบแทน	4 (21.1)	29 (30.5)	9 (39.1)	8 (22.9)
มีการจัดทำประกันภัย ประกันสุขภาพ หรือการตรวจ สุขภาพฟรีแก่บุคลากร	5 (26.3)	41 (43.2)	11 (47.8)	10 (28.6)
มีการจัดหาที่พักและรถรับส่งสำหรับบุคลากร	9 (47.4)	37 (38.9)	12 (52.2)	15 (42.9)

จากตารางที่ 37 พบว่าการจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัด
เชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 1 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ
เป็นธรรม จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.2

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 1-5 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม
และเป็นธรรม จำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 80.0

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5-10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม
และเป็นธรรม จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.3

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจนและมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวนเท่ากัน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.9

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

การจ่ายค่าตอบแทน	น้อยกว่า 20 คน (n=62)	20-50 คน (n=71)	51-100 คน (n=18)	มากกว่า 100 คน (n=21)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	38 (61.3)	44 (62.0)	8 (44.4)	15 (71.4)
มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	46 (74.2)	59 (83.1)	15 (83.3)	12 (57.1)
มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	26 (41.9)	30 (42.3)	8 (44.4)	9 (42.9)
มีระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม	21 (33.9)	26 (36.6)	5 (27.8)	15 (71.4)
มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน	27 (43.5)	36 (50.7)	12 (66.7)	17 (81.0)
มีการใช้ผลการประเมินในการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน	17 (27.4)	22 (31.0)	4 (22.2)	7 (33.3)
มีการจัดทำประกันภัย ประกันสุขภาพ หรือการตรวจสุขภาพฟรีแก่บุคลากร	22 (35.5)	30 (42.3)	8 (44.4)	7 (33.3)
มีการจัดหาที่พักและรถรับส่งสำหรับบุคลากร	25 (40.3)	30 (42.3)	12 (66.7)	6 (28.6)

จากตารางที่ 38 พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 20 คน ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.2

จำนวนพนักงาน 20-50 คน ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น
 ธรรม จำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.1

จำนวนพนักงาน 51-100 คน ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น
 ธรรม จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.3

จำนวนพนักงาน 100 คน ส่วนใหญ่มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมา
 ประกอบการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.0

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

การจ่ายค่าตอบแทน	น้อยกว่า 10 ล้านบาท (n=33)	มากกว่า 10-50 ล้านบาท (n=83)	มากกว่า 50-100 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 100 ล้านบาท (n=33)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการกำหนดเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	21 (63.6)	51 (61.4)	16 (69.6)	17 (51.5)
มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	27 (81.8)	66 (79.5)	17 (73.9)	22 (66.7)
มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	13 (39.4)	36 (43.4)	12 (52.2)	12 (36.4)
มีระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นค่าตอบแทน อย่างโปร่งใส ยุติธรรม	8 (24.2)	32 (38.6)	9 (39.1)	18 (54.5)
มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการ พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน	13 (39.4)	36 (43.4)	16 (69.6)	27 (81.8)
มีการใช้ผลการประเมินในการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน	9 (27.3)	20 (24.1)	11 (47.8)	10 (30.3)
มีการจัดทำประกันภัย ประกันสุขภาพ หรือการตรวจ สุขภาพฟรีแก่บุคลากร	11 (33.3)	34 (41.0)	10 (43.5)	12 (36.4)
มีการจัดหาที่พักและรถรับส่งสำหรับบุคลากร	20 (60.6)	29 (34.9)	11 (47.8)	13 (39.4)

จากตารางที่ 39 พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัด เชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจ่าย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.8

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 10-50 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทน คือมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.5

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50-100 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.9

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 100-200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.8

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ห้างหุ้นส่วน จำกัด (n=98)	บริษัทจำกัด (n=74)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	38 (38.8)	21 (28.4)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม	51 (52.0)	33 (44.6)
มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ล่วงหน้า	18 (18.4)	14 (18.9)
ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	55 (56.1)	50 (67.6)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา ความดีความชอบ	54 (55.1)	38 (51.4)
มีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	24 (24.5)	24 (32.4)

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ห้างหุ้นส่วน จำกัด (n=98)	บริษัทจำกัด (n=74)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่าง ยุติธรรม	29 (29.6)	27 (36.5)
แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ	23 (23.5)	24 (32.4)
เก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็น ระบบ	15 (15.3)	12 (16.2)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีต่อ ๆ ไป	19 (29.6)	32 (43.2)

จากตารางที่ 40 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน
จังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
อย่างสม่ำเสมอ จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.1

ประเภทบริษัทจำกัด ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่าง
สม่ำเสมอ จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.6

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการดำเนิน
กิจการ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	11-15 ปี (n=81)	16-20 ปี (n=50)	มากกว่า 20 ปี (n=41)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่าง ชัดเจน	36 (44.4)	12 (24.0)	11 (26.8)

ตารางที่ 41 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	11-15 ปี (n=81)	16-20 ปี (n=50)	มากกว่า 20 ปี (n=41)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม	44 (54.3)	22 (44.0)	18 (43.9)
มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า	18 (22.2)	7 (14.0)	7 (17.1)
ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	47 (58.0)	34 (68.0)	24 (58.5)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ	43 (53.1)	27 (54.0)	22 (53.7)
มีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	24 (29.6)	13 (26.0)	11 (26.8)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม	18 (22.2)	18 (36.0)	20 (48.8)
แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ	23 (28.4)	10 (20.0)	14 (34.1)
เก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ	15 (18.5)	6 (12.0)	6 (14.6)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีต่อ ๆ ไป	27 (33.3)	9 (34.6)	17 (41.5)

จากตารางที่ 41 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานธุรกิจรับหมาก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 11-15 ปีส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.0

ระยะเวลาการดำเนินงาน 16-20 ปี ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.0

ระยะเวลาการดำเนินกิจการมากกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.7

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามทุนจดทะเบียน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ล้านบาท (n=19)	มากกว่า 1-5 ล้านบาท (n=95)	มากกว่า 5-10 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 10ล้านบาท (n=35)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน	6 (31.6)	37 (38.9)	9 (39.1)	7 (20.0)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและ เป็นธรรม	9 (47.4)	54 (56.8)	12 (52.2)	9 (25.7)
มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทราบล่วงหน้า	2 (10.5)	18 (18.9)	8 (34.8)	4 (11.4)
ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	13 (68.4)	54 (56.8)	12 (52.2)	26 (74.3)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่ง ในการพิจารณาความดีความชอบ	9 (47.4)	44 (46.3)	11 (47.8)	28 (80.0)
มีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม	5 (26.3)	26 (27.4)	7 (30.4)	10 (28.6)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้าน ต่าง ๆ อย่างยุติธรรม	5 (26.3)	26 (27.4)	8 (34.8)	17 (48.6)
แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้ รับทราบ	3 (15.8)	28 (29.5)	9 (39.1)	7 (20.0)
เก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ	1 (5.3)	14 (14.7)	8 (34.8)	4 (11.4)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการ วางแผนในปีต่อ ๆ ไป	7 (36.8)	20 (21.1)	10 (43.5)	24 (68.6)

จากตารางที่ 42 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน จังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 1 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.4

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 1-5 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรมและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวนเท่ากันคือ 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.8

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5-10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรมและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวนเท่ากันคือ 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.2

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 10-20 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.3

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามจำนวนพนักงานใน องค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 20 คน (n=62)	20-50 คน (n=71)	51-100คน (n=18)	มากกว่า 100 คน (n=21)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่าง ชัดเจน	18 (29.0)	28 (39.4)	7 (38.9)	6 (28.6)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็น ธรรม	31 (50.0)	37 (52.1)	11 (61.1)	6 (28.6)
มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากร ทราบล่วงหน้า	8 (12.9)	15 (21.1)	4 (22.2)	5 (23.8)
ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	40 (64.5)	38 (53.5)	12 (66.7)	15 (71.4)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการ พิจารณาความดีความชอบ	31 (50.0)	34 (47.9)	10 (55.6)	17 (81.0)
มีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม	17 (27.4)	19 (26.8)	7 (38.9)	6 (28.6)

ตารางที่ 43 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 20 คน (n=62)	20-50 คน (n=71)	51-100คน (n=18)	มากกว่า 100 คน (n=21)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม	20 (32.3)	20 (28.2)	4 (22.2)	12 (57.1)
แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้ รับทราบ	14 (22.6)	22 (31.0)	5 (27.8)	6 (28.6)
เก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ อย่างเป็นระบบ	8 (12.9)	9 (12.7)	6 (33.3)	4 (19.0)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการ วางแผนในปีต่อ ๆ ไป	16 (25.8)	24 (33.8)	5 (27.8)	16 (76.2)

จากตารางที่ 43 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 20 คน ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.5

จำนวนพนักงาน 20-50 คน ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.5

จำนวนพนักงาน 51-100 คน ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.7

จำนวนพนักงาน 100 คน ส่วนใหญ่นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.0

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้าง ต่อปีที่สามารถรองรับได้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ล้านบาท (n=33)	มากกว่า 10-50 ล้านบาท (n=83)	มากกว่า 50-100 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 100 ล้านบาท (n=33)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	10 (30.3)	30 (36.1)	11 (47.8)	8 (24.2)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม	13 (39.4)	46 (55.4)	15 (65.2)	10 (30.3)
มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า	2 (6.1)	18 (21.7)	7 (30.4)	5 (15.2)
ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	18 (54.5)	48 (57.8)	14 (60.9)	25 (75.8)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ	17 (51.5)	39 (47.0)	13 (56.5)	23 (69.7)
มีการกำหนดวิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	8 (24.2)	22 (26.5)	10 (43.5)	8 (24.2)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างยุติธรรม	8 (24.2)	25 (30.1)	8 (34.8)	15 (45.5)
แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ	4 (12.1)	27 (32.5)	8 (34.8)	8 (24.2)
เก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ	5 (15.2)	10 (12.0)	8 (34.8)	4 (12.1)
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีต่อไป	10 (30.3)	18 (21.7)	14 (60.9)	19 (57.6)

จากตารางที่ 44 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.5

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 10-50 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.8

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50-100 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นจริงและเป็นธรรม จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.2

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 100-200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวนเท่ากันคือ 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.8

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและร้อยละการรักษาความสัมพันธ์ จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

การรักษาสัมพันธ์	ห้างหุ้นส่วน จำกัด (n=98)	บริษัทจำกัด (n=74)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรม	16 (16.3)	9 (12.2)
มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	59 (60.2)	48 (64.9)
มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	57 (58.2)	43 (58.1)
ดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว	72 (73.5)	57 (77.0)
ป้องกันมิให้เกิดการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) กับบุคลากรในองค์กร	41 (41.8)	32 (43.2)
คุ้มครองสิทธิส่วนตัวของบุคลากร (Privacy Rights) ในองค์กร เช่น การไม่เข้าไปก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวจนเกินไป เป็นต้น	59 (60.2)	46 (62.2)
ให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร เช่น เชิญสมาชิกในครอบครัวมาร่วมกิจกรรมภายในองค์กร เป็นต้น	35 (35.7)	26 (35.1)

จากตารางที่ 45 พบว่า การรักษาความสัมพันธ์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน
จังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหา
ส่วนตัว ปัญหาเกี่ยวกับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.5
ประเภทบริษัทจำกัด ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว
ปัญหาเกี่ยวกับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 77.0

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละการรักษาความสัมพันธ์ จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

การรักษาความสัมพันธ์	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20ปี
	(n=81)	(n=50)	(n=41)
	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
มีการตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานเพื่อดูแลการจ่าย ค่าตอบแทนให้เป็นธรรม	15 (18.5)	7 (14.0)	3 (7.3)
มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	52 (64.2)	26 (52.0)	29 (70.7)
มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	45 (55.6)	33 (66.0)	22 (53.7)
ดูแลเอาใจใส่บุคลากร ไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหาเกี่ยวกับบุคคล อื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว	57 (70.4)	37 (74.0)	35 (85.4)
ป้องกันมิให้เกิดการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) กับ บุคลากรในองค์กร	37 (45.7)	20 (40.0)	16 (39.0)
คุ้มครองสิทธิส่วนตัวของบุคลากร (Privacy Rights) ในองค์กร เช่น การไม่เข้าไปก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวจนเกินไป เป็นต้น	49 (60.5)	31 (62.0)	25 (61.0)
ให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร เช่น เชิญสมาชิกใน ครอบครัวมาร่วมกิจกรรมภายในองค์กร เป็นต้น	35 (43.2)	12 (24.0)	14 (34.1)

จากตารางที่ 46 พบว่า การรักษาความสัมพันธ์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน
จังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 11-15 ปี ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากร
ไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหาเกี่ยวกับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 57 ราย คิดเป็น
ร้อยละ 70.4

ระยะเวลาการดำเนินงาน 16-20 ปี ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.0

ระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่มีการติดตามดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.4

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละการรักษาความสัมพันธ์ จำแนกตามทุนจดทะเบียน

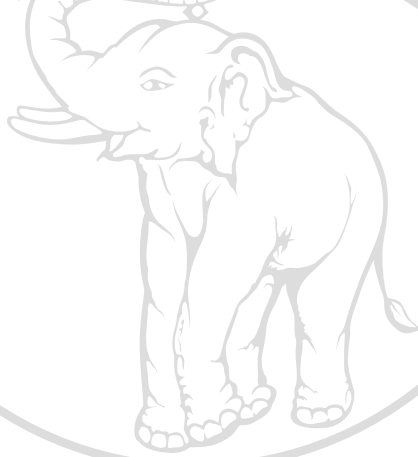
การรักษาความสัมพันธ์	น้อยกว่า 1 ล้านบาท (n=19)	มากกว่า 1-5 ล้านบาท (n=95)	มากกว่า 5-10 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 10ล้านบาท (n=35)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรม	2 (10.5)	13 (13.7)	5 (21.7)	5 (14.3)
มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	14 (73.7)	52 (54.7)	16 (69.6)	25 (71.4)
มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	16 (84.2)	50 (52.6)	11 (47.8)	23 (65.7)
ดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหา กับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว	15 (78.9)	66 (69.5)	15 (65.2)	33 (94.3)
ป้องกันมิให้เกิดการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) กับบุคลากรในองค์กร	7 (36.8)	34 (35.8)	8 (34.8)	24 (68.6)
คุ้มครองสิทธิส่วนตัวของบุคลากร (Privacy Rights) ในองค์กร เช่น การไม่เข้าไปก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว จนเกินไป เป็นต้น	12 (63.2)	52 (54.7)	15 (65.2)	26 (74.3)
ให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร เช่น เชิญ สมาชิกในครอบครัวมาร่วมกิจกรรมภายในองค์กร เป็นต้น	6 (31.6)	37 (38.9)	9 (39.1)	9 (25.7)

จากตารางที่ 47 พบว่า การรักษาความสัมพันธ์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 1 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.2

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 1-5 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.5

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5-10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.6

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.3



CHIANG MAI UNIVERSITY 1964

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงจำนวนและร้อยละการรักษาความสัมพันธ์ จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

การรักษาความสัมพันธ์	น้อยกว่า 20 คน (n=62)	20-50 คน (n=71)	51-100คน (n=18)	มากกว่า 100 คน (n=21)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรม	6 (9.5)	10 (14.1)	4 (22.2)	5 (23.8)
มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	37 (59.7)	43 (60.6)	11 (61.1)	16 (76.2)
มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	38 (61.3)	35 (49.3)	11 (61.1)	16 (76.2)
ดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว	44 (71.0)	49 (69.0)	15 (83.3)	21 (100)
ป้องกันมิให้เกิดการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) กับบุคลากรในองค์กร	24 (38.7)	25 (35.2)	10 (55.6)	13 (61.9)
คุ้มครองสิทธิส่วนตัวของบุคลากร (Privacy Rights) ในองค์กร เช่น การไม่เข้าไปก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวจนเกินไป เป็นต้น	33 (53.2)	48 (67.6)	10 (55.6)	14 (66.7)
ให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร เช่น เชิญสมาชิกในครอบครัวมาร่วมกิจกรรมภายในองค์กร เป็นต้น	26 (41.9)	24 (33.8)	7 (38.9)	4 (19.0)

จากตารางที่ 48 พบว่า การรักษาความสัมพันธ์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 20 คน ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.0

จำนวนพนักงาน 20-50 คน ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.0

จำนวนพนักงาน 51-100 คน ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวนเท่ากัน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ

จำนวนพนักงานมากกว่า 100 คน ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนและร้อยละการรักษาความสัมพันธ์ จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

การรักษาความสัมพันธ์	น้อยกว่า 10 ล้านบาท (n=33)	มากกว่า 10-50 ล้านบาท (n=83)	มากกว่า 50-100 ล้านบาท (n=23)	มากกว่า 200 ล้านบาท (n=33)
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
มีการตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรม	0 (0)	12 (14.5)	7 (30.4)	6 (18.2)
มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	19 (57.6)	48 (57.8)	18 (78.3)	22 (66.7)
มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	23 (69.7)	40 (48.2)	15 (65.2)	22 (66.7)
ดูแลเอาใจใส่บุคลากร ไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว	26 (78.8)	57 (68.7)	16 (69.6)	30 (90.9)
ป้องกันมิให้เกิดการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) กับบุคลากรในองค์กร	15 (45.5)	26 (31.3)	14 (60.9)	18 (54.5)
คุ้มครองสิทธิส่วนตัวของบุคลากร (Privacy Rights) ในองค์กร เช่น การไม่เข้าไปก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวจนเกินไป เป็นต้น	22 (66.7)	47 (56.6)	16 (69.6)	20 (60.6)
ให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร เช่น เชิญสมาชิกในครอบครัวมาร่วมกิจกรรมภายในองค์กร เป็นต้น	11 (33.3)	30 (36.1)	10 (43.5)	10 (30.3)

จากตารางที่ 49 พบว่า การรักษาความสัมพันธ์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 10 ล้านบาท ส่วนใหญ่มี

การรักษาความสัมพันธ์ คือดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.8

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 10-50 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.7

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50-100 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.3

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 100-200 ล้านบาท ส่วนใหญ่มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาส่วนตัว ปัญหากับบุคคลอื่นในองค์กรและปัญหาครอบครัว จำนวนเท่ากันคือ 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 90.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรักษาความสัมพันธ์ โดยได้รวบรวมตามรายละเอียดได้ดังนี้

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 172 ราย มีผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 55 ราย ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ได้รวบรวมและสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ดังนี้

ตารางที่ 50 แสดงความถี่ของปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ความถี่ (ราย)
ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถ	17
ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ	7
มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น	5
บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า	3
ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล	1

จากตารางที่ 50 พบว่า ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถ จำนวน 17 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 7 ราย มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น จำนวน 5 ราย บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า จำนวน 3 ราย และความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 51 แสดงความถี่ของปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน

ปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน	ความถี่ (ราย)
บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน	15
บุคลากรเลือกงาน	13

ตารางที่ 51 (ต่อ) แสดงความถี่ของปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน

ปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน	ความถี่ (ราย)
การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน	6
ขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ	1

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัญหาการปัญหาการการจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน จำนวน 15 ราย บุคลากรเลิกงาน จำนวน 13 ราย การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 6 ราย และขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 52 แสดงความถี่ของปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา

ปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา	ความถี่ (ราย)
ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่	13
ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม	6
ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	5
บุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ	3

จากตารางที่ 52 พบว่า ปัญหาการปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่ จำนวน 13 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 6 ราย ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ราย และบุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ จำนวน 3 ราย

ตารางที่ 53 แสดงความถี่ของปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน

ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน	ความถี่ (ราย)
ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	11
บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า	8
บุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน	4

จากตารางที่ 53 พบว่า ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 11 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 8 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 4 ราย

ตารางที่ 54 แสดงความถี่ของปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความถี่ (ราย)
ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	9
บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน	6
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม	4

จากตารางที่ 54 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 9 ราย บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 6 ราย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม จำนวน 4 ราย

ตารางที่ 55 แสดงความถี่ของปัญหาการรักษาความสัมพันธ์

ปัญหาการรักษาความสัมพันธ์	ความถี่ (ราย)
ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน	6
ขาดการดูแลอย่างทั่วถึง	5
ไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน	2

จากตารางที่ 55 พบว่า ปัญหาการปัญหาการรักษาความสัมพันธ์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน จำนวน 6 ราย ขาดการดูแลอย่างทั่วถึง จำนวน 5 ราย และ ไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 56 แสดงความถี่ของปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ห้างหุ้นส่วน จำกัด	บริษัทจำกัด
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถ	10	7
ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ	4	3
มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น	3	2
บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า	1	2
ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล	-	1

จากตารางที่ 56 พบว่า ปัญหาการปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถ จำนวน 10 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 4 ราย มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น จำนวน 3 ราย และบุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า จำนวน 1 ราย

ประเภทบริษัทจำกัด คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ จำนวน 7 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 3 ราย มีการเปลี่ยนแปลง ฌ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น จำนวน 2 ราย บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า จำนวน 2 ราย และความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 57 แสดงความถี่ของปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน กิจการ

ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ	5	12
ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ	5	2
มีการเปลี่ยนแปลง ฌ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น	3	2
บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า	-	3
ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล	-	1

จากตารางที่ 57 พบว่า ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 11-15 ปี คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ จำนวน 5 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 5 ราย และมีการเปลี่ยนแปลง ฌ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น จำนวน 3 ราย

ระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 15 ปี คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ จำนวน 12 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 2 ราย มีการเปลี่ยนแปลง ฌ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น จำนวน 2 ราย บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า จำนวน 3 ราย และความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 58 แสดงความถี่ของปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามทุนจดทะเบียน

ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 5 ล้านบาท	มากกว่า 5 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ	14	3
ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ	6	1
มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น	3	2
บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า	1	2
ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล	-	1

จากตารางที่ 58 พบว่า ปัญหาการปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ จำนวน 14 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 6 ราย มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น จำนวน 3 ราย และบุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า จำนวน 1 ราย

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้านบาท คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ จำนวน 3 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 1 ราย มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น จำนวน 2 ราย บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า จำนวน 2 ราย และความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 59 แสดงความถี่ของปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 20 คน	มากกว่า 20 คน
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ	7	10

ตารางที่ 59 (ต่อ) แสดงความถี่ของปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 20 คน	มากกว่า 20 คน
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ	3	4
มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น	3	2
บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า	-	3
ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล	-	1

จากตารางที่ 59 พบว่า ปัญหาการปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานในองค์กรน้อยกว่า 20 คน คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ จำนวน 7 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 3 ราย มีการเปลี่ยนแปลง ณ และสถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น จำนวน 3 ราย

จำนวนพนักงานในองค์กรมากกว่า 20 คน คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ จำนวน 10 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 4 ราย มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น จำนวน 2 ราย บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า จำนวน 3 ราย และความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 60 แสดงความถี่ของปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 50 ล้านบาท	มากกว่า 50 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ	15	2

ตารางที่ 60 (ต่อ) แสดงความถี่ของปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

ปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 50ล้านบาท	มากกว่า 50ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ	5	2
มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น	5	-
บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า	1	2
ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล	-	1

จากตารางที่ 60 พบว่า ปัญหาการปัญหาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 50 ล้านบาท คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถ จำนวน 15 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 5 ราย มีการเปลี่ยนแปลง ณ สถานที่ทำงานจากเหตุสุดวิสัย เช่น ฝนตก อุบัติเหตุ เป็นต้น จำนวน 5 ราย และ บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า จำนวน 1 ราย

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50 ล้านบาท คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถ จำนวน 2 ราย ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ จำนวน 2 ราย บุคลากรลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า จำนวน 2 ราย และความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของรัฐบาล จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 61 แสดงความถี่ของปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

ปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน	ห้างหุ้นส่วน จำกัด	บริษัทจำกัด
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน	13	2
บุคลากรเลือกงาน	10	3
การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน	2	4
ขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ	1	-

จากตารางที่ 61 พบว่าปัญหาการจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน จำนวน 13 ราย บุคลากรเลือกงาน จำนวน 10 ราย การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 2 ราย และขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ จำนวน 1 ราย

ประเภทบริษัทจำกัด คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน จำนวน 2 ราย บุคลากรเลือกงาน จำนวน 3 ราย และการจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 4 ราย

ตารางที่ 62 แสดงความถี่ของปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน	8	7
บุคลากรเลือกงาน	7	6
การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน	3	3
ขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ	1	-

จากตารางที่ 62 พบว่าปัญหาการจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 11-15 ปี คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน จำนวน 8 ราย บุคลากรเลือกงาน จำนวน 7 ราย การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 3 ราย และขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ จำนวน 1 ราย

ระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 15 ปี คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน จำนวน 7 ราย บุคลากรเลือกงาน จำนวน 6 ราย และการจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 3 ราย

ตารางที่ 63 แสดงความถี่ของปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามทุนจดทะเบียน

ปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน	น้อยกว่า 5 ล้านบาท	มากกว่า 5 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน	13	2
บุคลากรเลือกงาน	13	-
การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน	3	3
ขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ	1	-

จากตารางที่ 63 พบว่าปัญหาการจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน จำนวน 13 ราย บุคลากรเลือกงาน จำนวน 13 ราย การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 3 ราย และขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ จำนวน 1 ราย

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้านบาท คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน จำนวน 2 ราย และการจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 3 ราย

ตารางที่ 64 แสดงความถี่ของปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

ปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน	น้อยกว่า 20 คน	มากกว่า 20 คน
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน	5	10
บุคลากรเลือกงาน	5	8
การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน	4	2
ขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ	-	1

จากตารางที่ 64 พบว่าปัญหาการจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีพนักงานในองค์กรน้อยกว่า 20 คน คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน

จำนวน 5 ราย บุคลากรเลือกงาน จำนวน 5 ราย และการจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 4 ราย

พนักงานในองค์กรมากกว่า 20 คน คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน จำนวน 10 ราย บุคลากรเลือกงาน จำนวน 8 ราย การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 2 ราย และขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 65 แสดงความถี่ของปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

ปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน	น้อยกว่า 50 ล้านบาท	มากกว่า 50 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน	13	2
บุคลากรเลือกงาน	11	2
การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน	3	3
ขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ	1	-

จากตารางที่ 65 พบว่าปัญหาการจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 50 ล้านบาท คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน จำนวน 13 ราย บุคลากรเลือกงาน จำนวน 11 ราย การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 3 ราย และขาดการประชุมเพื่อจัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ จำนวน 1 ราย

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้านบาท คือ บุคลากรขาดความเข้าใจในการทำงาน จำนวน 2 ราย บุคลากรเลือกงาน จำนวน 2 ราย และการจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน จำนวน 3 ราย

ตารางที่ 66 แสดงความถี่ของปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

ปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา	ห้างหุ้นส่วน	
	จำกัด	บริษัทจำกัด
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่	7	6
ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม	5	1
ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	4	1
บุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ	2	1

จากตารางที่ 66 พบว่าปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด คือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่ จำนวน 7 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 5 ราย ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 ราย และบุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ จำนวน 2 ราย

ประเภทบริษัทจำกัด คือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่ จำนวน 6 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 1 ราย ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ราย และบุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 67 แสดงความถี่ของปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ

ปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา	มากกว่า	
	11-15 ปี	15 ปี
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่	4	9
ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ	2	4
ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	3	2
บุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ	2	1

จากตารางที่ 67 พบว่าปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินกิจการ 11-15 ปี คือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กร

ได้อย่างเต็มที่ จำนวน 4 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 2 ราย ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ราย และบุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ จำนวน 2 ราย

ระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 15 ปี คือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่ จำนวน 9 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 4 ราย ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ราย และบุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 68 แสดงความถี่ของปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา จำแนกตามทุนจดทะเบียน

ปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา	น้อยกว่า 5 ล้านบาท	มากกว่า 5 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่	8	5
ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม	5	1
ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	4	1
บุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ	2	1

จากตารางที่ 68 พบว่าปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท คือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่ จำนวน 8 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 5 ราย ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 ราย และบุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ จำนวน 2 ราย

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้านบาท คือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่ จำนวน 5 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 1 ราย ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ราย และบุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 69 แสดงความถี่ของปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

ปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา	น้อยกว่า 20 คน	มากกว่า 20 คน
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่	4	9
ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม	4	2
ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	3	2
บุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ	3	-

จากตารางที่ 69 พบว่าปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานในองค์กรน้อยกว่า 20 คน คือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่ จำนวน 4 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 4 ราย ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ราย และบุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ จำนวน 3 ราย

จำนวนพนักงานในองค์กรมากกว่า 20 คนคือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่ จำนวน 9 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 2 ราย และขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 70 แสดงความถี่ของปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

ปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา	น้อยกว่า 50 ล้านบาท	มากกว่า 50 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่	7	6
ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม	5	1
ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	3	2
บุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ	3	-

จากตารางที่ 70 พบว่าปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 50 ล้านบาท คือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่ จำนวน 7 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 5 ราย ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ราย และบุคลากรไม่ยอมรับความคิดใหม่ๆ จำนวน 3 ราย

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50 ล้านบาท คือ ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมในองค์กรได้อย่างเต็มที่ จำนวน 6 ราย ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการฝึกอบรม จำนวน 1 ราย และขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 71 แสดงความถี่ของปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน	ห้างหุ้นส่วน จำกัด	
	บริษัทจำกัด	บริษัทจำกัด
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	9	2
บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า	5	3
บุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน	2	2

จากตารางที่ 71 พบว่าปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 9 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 5 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ประเภทบริษัทจำกัด คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 2 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 3 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 72 แสดงความถี่ของปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	9	2
บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า	2	6
บุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน	2	2

จากตารางที่ 72 พบว่าปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 11-15 ปี คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 9 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 2 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 15 ปี คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 2 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 6 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 73 แสดงความถี่ของปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามทุนจดทะเบียน

ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน	น้อยกว่า 5 ล้านบาท	มากกว่า 5 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	9	2
บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า	6	2
บุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน	2	2

จากตารางที่ 73 พบว่าปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่

ชัดเจน จำนวน 9 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 6 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้านบาท คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 2 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 2 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 74 แสดงความถี่ของปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน	น้อยกว่า 20 คน	มากกว่า 20 คน
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	4	7
บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า	1	7
บุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน	2	2

จากตารางที่ 74 พบว่าปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานในองค์กรน้อยกว่า 20 คน คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 4 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 1 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

จำนวนพนักงานในองค์กรมากกว่า 20 คน คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 7 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 7 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 75 แสดงความถี่ของปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน	มากกว่า 50 ล้านบาท	น้อยกว่า 50 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	10	1
บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า	6	2
บุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน	2	2

จากตารางที่ 75 พบว่าปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 50 ล้านบาท คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 10 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 6 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50 ล้านบาท คือ ไม่มีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 1 ราย บุคลากรมีการย้ายงานไปที่ค่าตอบแทนสูงกว่า จำนวน 2 ราย และบุคลากรไม่เข้าใจเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 76 แสดงความถี่ของปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ห้างหุ้นส่วน จำกัด	บริษัทจำกัด
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	8	1
บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน	3	3
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม	3	1

จากตารางที่ 76 พบว่าปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด คือ ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่

ชัดเจน จำนวน 8 ราย บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 3 ราย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม จำนวน 3 ราย

ประเภทบริษัทจำกัด คือ ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 1 ราย บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 3 ราย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 77 แสดงความถี่ของปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน กิจการ

ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3	6
บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน	3	3
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม	3	1

จากตารางที่ 77 พบว่าปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินงาน 11-15 ปี คือ ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 3 ราย บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 3 ราย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม จำนวน 3 ราย

ระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 15 ปี คือ ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 6 ราย บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 3 ราย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 78 แสดงความถี่ของปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามทุนจดทะเบียน

ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ล้านบาท	มากกว่า 5 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	8	1
บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน	1	5
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม	3	1

จากตารางที่ 78 พบว่าปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท คือ ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 8 ราย บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 1 ราย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม จำนวน 3 ราย

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้านบาท คือ ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 1 ราย บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 5 ราย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 79 แสดงความถี่ของปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกจำนวนพนักงานในองค์กร

ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 20 คน	มากกว่า 20 คน
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	2	7
บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน	3	3
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม	-	4

จากตารางที่ 79 พบว่าปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานในองค์กรน้อยกว่า 20 คน คือ ไม่มีแผนการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 2 ราย และบุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 3 ราย

จำนวนพนักงานในองค์กรมากกว่า 20 คน คือ ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 7 ราย บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 3 ราย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม จำนวน 4 ราย

ตารางที่ 80 แสดงความถี่ของปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 50 ล้านบาท	มากกว่า 50 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	5	4
บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน	4	2
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม	2	2

จากตารางที่ 80 พบว่าปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 50 ล้านบาท คือ ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 5 ราย บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 4 ราย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม จำนวน 3 ราย

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 50 ล้านบาท คือ ไม่มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 4 ราย บุคลากรไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน 2 ราย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 81 แสดงความถี่ของปัญหาการรักษาความสัมพันธ์ จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

ปัญหาการรักษาความสัมพันธ์	ห้างหุ้นส่วน	บริษัทจำกัด
	จำกัด	จำกัด
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน	5	1
ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร	5	-
ไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน	-	2

จากตารางที่ 81 พบว่าปัญหาการรักษาความสัมพันธ์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด คือ ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน จำนวน 5 ราย และขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร จำนวน 5 ราย

ประเภทบริษัทจำกัด คือ ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน จำนวน 1 ราย และไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 82 แสดงความถี่ของปัญหาการรักษาความสัมพันธ์ จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ

ปัญหาการรักษาความสัมพันธ์	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน	4	2
ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร	1	4
ไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน	1	1

จากตารางที่ 82 พบว่าปัญหาการรักษาความสัมพันธ์ ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการดำเนินกิจการ 11-15 ปี คือ ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน จำนวน 4 ราย ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร จำนวน 1 ราย และไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 1 ราย

ระยะเวลาการดำเนินงานมากกว่า 15 ปี คือ ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน จำนวน 2 ราย ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร จำนวน 4 ราย และไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 83 แสดงความถี่ของปัญหาการรักษาความสัมพันธ์ จำแนกตามทุนจดทะเบียน

ปัญหาการรักษาความสัมพันธ์	น้อยกว่า 5 ล้านบาท	มากกว่า 5 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน	5	1
ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร	3	2
ไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน	-	2

จากตารางที่ 83 พบว่าปัญหาการรักษาความสัมพันธ์ ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน จังหวัดเชียงใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท คือ ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน จำนวน 5 ราย และขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร จำนวน 3 ราย

ทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้านบาท คือ ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน จำนวน 1 ราย ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร จำนวน 2 ราย และไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 84 แสดงความถี่ของปัญหาการรักษาความสัมพันธ์ จำแนกตามจำนวนพนักงานในองค์กร

ปัญหาการรักษาความสัมพันธ์	น้อยกว่า 20 คน	มากกว่า 20 คน
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน	-	6
ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร	2	3
ไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน	1	1

จากตารางที่ 84 พบว่าปัญหาการรักษาความสัมพันธ์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจำนวนพนักงานในองค์กรน้อยกว่า 20 คน คือ ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร จำนวน 2 ราย และไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 1 ราย

จำนวนพนักงานในองค์กรมากกว่า 20 คน คือ ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน จำนวน 6 ราย ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร จำนวน 3 ราย และไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 85 แสดงความถี่ของปัญหาการรักษาความสัมพันธ์ จำแนกตามมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้

ปัญหาการรักษาความสัมพันธ์	น้อยกว่า 50 ล้านบาท	มากกว่า 50 ล้านบาท
	ความถี่ (ราย)	ความถี่ (ราย)
ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน	4	2
ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร	4	1
ไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน	1	1

จากตารางที่ 85 พบว่าปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีมูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้น้อยกว่า 50 ล้านบาท คือ ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน จำนวน 4 ราย ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร จำนวน 4 ราย และไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 1 ราย

มูลค่างานก่อสร้างต่อปีที่สามารถรองรับได้มากกว่า 50 ล้านบาท คือ ขาดการสื่อสารภายในที่ชัดเจน จำนวน 2 ราย ขาดการดูแลอย่างทั่วถึงจากองค์กร จำนวน 1 ราย และไม่มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 1 ราย

ตารางที่ 86 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ความถี่ (ราย)
วางแผนแบ่งภาระงานของบุคลากรอย่างชัดเจน	8
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน	5
รัฐกำหนดงบประมาณให้ชัดเจน	2

จากตารางที่ 86 พบว่าข้อเสนอแนะการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ วางแผนแบ่งภาระงานของบุคลากรอย่างชัดเจน จำนวน 8 ราย ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน จำนวน 5 ราย และรัฐกำหนดงบประมาณให้ชัดเจน จำนวน 2 ราย

ตารางที่ 87 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะการจัดคนเข้าทำงาน

ข้อเสนอแนะการจัดคนเข้าทำงาน	ความถี่ (ราย)
มีการคัดเลือกและทดสอบอย่างเป็นระบบก่อนรับเข้าทำงาน	8
วางแผนใช้บุคลากรที่มีความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ	7

จากตารางที่ 87 พบว่าข้อเสนอแนะการจัดคนเข้าทำงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ มีการคัดเลือกและทดสอบอย่างเป็นระบบก่อนรับเข้าทำงาน จำนวน 8 ราย และวางแผนใช้บุคลากรที่มีความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 7 ราย

ตารางที่ 88 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะการฝึกอบรมและพัฒนา

ข้อเสนอแนะการฝึกอบรมและพัฒนา	ความถี่ (ราย)
ควรจัดฝึกอบรมในหน่วยงานขึ้นเอง โดยหัวหน้างานหรือผู้เชี่ยวชาญ	17
หน่วยงานรัฐควรให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรม	9

จากตารางที่ 88 พบว่าข้อเสนอแนะการฝึกอบรมและพัฒนาของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ควรจัดฝึกอบรมในหน่วยงานขึ้นเอง โดยหัวหน้างานหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ราย และหน่วยงานรัฐควรให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรม จำนวน 9 ราย

ตารางที่ 89 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะการจ่ายค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะการจ่ายค่าตอบแทน	ความถี่ (ราย)
ควรจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถและผลปฏิบัติงาน	10
กำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน	5
จ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม	4

จากตารางที่ 89 พบว่าข้อเสนอแนะการจ่ายค่าตอบแทนของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ควรจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถและผลปฏิบัติงาน จำนวน 10 ราย กำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จำนวน 5 ราย และจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม จำนวน 4 ราย

ตารางที่ 90 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความถี่ (ราย)
กำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	6
ให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน	3

จากตารางที่ 90 พบว่าข้อเสนอแนะการประเมินผลการปฏิบัติงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ กำหนดแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จำนวน 6 ราย และให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน จำนวน 3 ราย

ตารางที่ 91 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะการรักษาความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะการรักษาความสัมพันธ์	ความถี่ (ราย)
มีหัวหน้างานหรือตัวแทนเข้าดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง	8
มีการสื่อสารกับบุคลากรมากขึ้น	4
มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3

จากตารางที่ 91 พบว่าข้อเสนอแนะการรักษาความสัมพันธ์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ คือ มีหัวหน้างานหรือตัวแทนเข้าดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง จำนวน 8 ราย มีการสื่อสารกับบุคลากรมากขึ้น จำนวน 4 ราย และมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จำนวน 3 ราย