

**ทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพะ 4
ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง
Construction Industry Administration Skills in The 21st Century According
To The Four Pala Dhammas of The Executive Construction Industry Hemaraj RIL
Industry Estate Rayong.**

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร¹และนพดนัย เอกราช²

Ntapat Worapongpat¹ and Noppadanai Aekaraj²

ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ

และสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก¹⁻²

Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and
Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS) And Educational Innovation Institute

Association for the Promotion of Alternative Education¹⁻²

E-mail: ¹Dr.thiwat@gmail.com

Retrieved 30-10-2023; Revised 30-03-2024; Accepted 20-04-2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพะ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง 2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพะ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง จำนวนทั้งหมด 46 คน ที่ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยทำการสุ่มอย่างง่าย และมีกลุ่มเป้าหมาย คือผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง จำนวน 5 คน โดยการเลือกเฉพาะเจาะจง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือทักษะการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร ตามหลักพะ 4 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพะ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง การผลักดันองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การเสาะหาและพัฒนาคนเก่งเตรียมความพร้อมขององค์กรในอนาคตที่จะต้องเผชิญกับการแข่งขัน ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้านการสอนงานและการพัฒนาพนักงาน และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างดี ผลักดันแผนกลยุทธ์ต่างๆ ที่ตั้งไว้ให้เกิดขึ้นในความเป็นจริงให้ได้

คำสำคัญ : การบริหารอุตสาหกรรม, ศตวรรษที่ 21, หลักพะ 4, ทักษะการบริหาร, อุตสาหกรรมการก่อสร้าง

Abstract

The objectives of this research are 1. To study construction industry management skills in the 2nd century based on the 4 physical principles of construction industry executives. Hemaraj Industrial Estate RIL, Rayong Province 2. To propose guidelines for developing construction industry management skills in the 21st century based on the 4 physical principles of construction industry executives. Hemaraj RIL Industrial Estate, Rayong Province, is a mixed methods research. There are research tools including questionnaires and interviews between qualitative and quantitative research. The sample group is Construction industry executives at Hemaraj RIL Industrial Estate, Rayong Province, totaling 46 people, obtained from sample size calculations. They are using the Krejcie and Morgan tables. at a confidence level of 95 percent by using simple random sampling and has a target group are construction industry executives at Hemaraj Industrial Estate, RIL, Rayong Province, totaling 5 people by specific selection. The data obtained from the questionnaire was then analyzed using descriptive statistics consisting of percentage, mean, and standard deviation. The research results found that 1) Top practice areas is the skill of executing organizational strategy according to the 4 physical principles 2) Guidelines for developing construction industry management skills in the 21st century according to the 4 physical principles of construction industry executives. Hemaraj RIL Industrial Estate, Rayong Province, pushing the organization to change in line with changes that will occur in the future. Finding and developing talented people will prepare the organization in the future to face competition. In promoting creativity and creating innovations, there are always new things. In teaching and developing employees. and various changes That may very well happen in the future. Push forward various strategic plans that are set to happen in reality

Keywords: Industrial Management, 21st Century, Physical Education Principles 4, Management Skills, Construction Industry

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรง การเข้าสู่ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) และการเปลี่ยนแปลงทางระบบการค้าเข้าสู่ความเป็นเสรีไร้พรมแดน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจ อัตราการใช้กำลังผลิตของประเทศมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามอัตราการใช้กำลังการผลิตของ SMEs จะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าภาพรวมของประเทศพอสมควร ซึ่งมีทิศทางเดียวกับภาพรวมของประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมหลักที่ไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออก เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ ไฟฟ้า

และอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ รวมทั้งเป็นปัจจัยหนุนให้อัตราการใช้กำลังการผลิตขยายตัว นอกจากนี้ยังเป็นไปตามทิศทางการขยายตัวของเศรษฐกิจโลกและเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความแข็งแกร่งของภาคอุตสาหกรรมไทย เมื่อภาวะเศรษฐกิจโลกฟื้นตัว ประเทศไทยสามารถรับคำสั่งซื้อได้จากทั่วโลก และสามารถผลิตและส่งมอบสินค้าได้ทันต่อเวลา จึงเป็นที่มั่นใจของประเทศคู่ค้า เมื่อพิจารณาจากระดับความเชื่อมั่นด้านการจ้างงานของผู้ประกอบการในภาคการค้าและบริการ จะเห็นว่าการปรับตัวลงมาโดยตลอด เนื่องจากการที่รัฐบาลประกาศปรับอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ และปรับเงินเดือนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทั่วประเทศ จึงส่งผลให้ต้นทุนแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ผู้ประกอบการจึงได้ชะลอการจ้างงานลง แต่อย่างไรก็ตามแรงงานไทยต้องปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ AEC (ASEAN Economics Community) ซึ่งเป็นการเปิดเสรีทางการค้าทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมืออย่างเสรีในระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประเทศไทย อุตสาหกรรมการผลิตขนาดต่างๆ (ศิริรุ่ง ภัทรเศวต, 2566) จำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการผลิต โดยมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย (High Technology) เข้ามาช่วยในการผลิต เพื่อความอยู่รอดของบริษัทและต้องแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งในท้องตลาดหลายบริษัท สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารการผลิตที่จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ปริมาณตามความต้องการ โดยมีค่าใช้จ่ายน้อยและได้กำไรมากในธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งเทคโนโลยีที่ดีกว่าจะได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งใน ด้านการลดต้นทุนในการผลิตสินค้า การสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ และการผลิตสินค้าชนิดพิเศษ ด้วยเหตุนี้ การผลิตจึงเป็นการสร้างสรรค์สินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ผู้ซึ่งมีความต้องการอย่าง ไม่สิ้นสุด (มกร์พพล พันสวัสดิวงและชัยวุฒิ จันมา, 2560) แต่เนื่องจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การบริหารการผลิตที่ดีจะช่วยให้ผลผลิตที่ออกมามีคุณภาพและตรงตามความต้องการของมนุษย์ อีกประการหนึ่ง ทำให้ผลผลิตที่ได้มีมูลค่าเพิ่มขึ้นมากกว่าปัจจัยนำเข้า ดังนั้น การผลิตจึงเป็นหนึ่งในหน้าที่หลักของการบริหารธุรกิจที่มีผลโดยตรงต่อความอยู่รอดขององค์การความสามารถ ในการเป็นผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ เพราะผู้บริหารองค์การจะเป็นผู้วางแผนบริหารจัดการและผลักดันธุรกิจให้เกิดการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ รวมทั้งเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์นโยบายและ กลยุทธ์ต่างๆ ให้เกิดการพัฒนาและเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ดำเนินงานอยู่ การที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ งานหลายด้าน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเกือบทุกหน้าที่ เพื่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ (อุสา วงศ์ศิริกุล, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว เป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการใช้ทักษะการบริหารด้านต่างๆ สำหรับผู้บริหารองค์การ เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลัก
พละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในศตวรรษที่ 21 ตามหลัก
พละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง โดยได้ศึกษา
ค้นคว้า หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ (Leadership)

ปฤณิกา มโนรมย์และธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ผลการวิจัยพบว่า (1) เปรียบ เทียบประสิทธิภาพใน
การทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน มี
ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน
พนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพใน
การทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และ (2) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

จิราพัชร พงษ์สุนนท์และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2566) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
(Mean=3.60, S.D.=0.65) 2) ระดับของการจัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขต
กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.59, S.D.=0.67) 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการความรู้ เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล($\beta = 0.34$,
p-value = 0.05) การกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = 0.32$, p-value = 0.05) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta = 0.20$, p-
value = 0.05) ร่วมกันอธิบายการจัดการความรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์($\beta = 0.14$, p-value =
0.05) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 27 (R Square=0.27) ส่วนอีกร้อยละ 63 นั้นอธิบายได้ด้วยปัจจัยอื่น องค์การ
ควรพัฒนาการสร้างแรงจูงใจและการนำความรู้ไปใช้ให้กับบุคลากรของธุรกิจก่อสร้างกลุ่มอายุ 25-30 ปี
การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพด้านการจัดการความรู้มี
ประสิทธิภาพสูงขึ้น

กังวาน พงศาสนองกุลและศรัณย์ พิมพ์ทอง (2564) ผลจากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงาน
มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์ไม่มี
ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานเป็นตัวแปรกำกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ และสุดท้าย
รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์เป็นตัวแปรกำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในเชิงบวกอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์

1.1 ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี (Good Leadership Skills)

การเป็นผู้นำไม่ใช่เรื่องง่ายและก็ไม่ยาก แต่ความสำคัญไม่ได้อยู่ที่ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำแต่อยู่ที่ว่าจะเป็นผู้นำที่ดีได้อย่างไร นี่เป็นความท้าทายสำหรับผู้นำทุกคน เพราะผู้นำไม่สามารถสั่งให้ทุกคนชอบหรือเห็นด้วยในสิ่งที่ตนเองทำ แต่ในฐานะผู้นำต้องซื้อใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือการสร้างความเชื่อใจให้ได้ เพื่อต่อยอดไปถึงการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทักษะที่ช่วยสร้างความมั่นใจต่อผู้นำอยู่ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีความสุขและควรต้องมี ประกอบด้วย 10 ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี ได้แก่

1. ทำให้เกิดความร่วมมือ แน่นนอนว่างานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ถ้าเกิดจากๆ คนเดียว เพราะฉะนั้นทุกคนต้องร่วมมือกัน แม้จะขึ้นชื่อว่าเป็น “ผู้นำ” ที่ทำหน้าที่กุมอำนาจ แต่ก็ใช้ว่าคุณจะมีสิทธิ์สั่งอย่างเดียว ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้อำนาจด้วยเหตุผล รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อให้ภาพรวมการทำงานปราศจากปัญหา ผู้นำต้องวางตัวในฐานะของผู้ที่ พร้อมจะสนับสนุนความสำเร็จของคนรอบข้าง แล้วสุดท้ายคุณจะได้พบว่า ตัวคุณเองก็ประสบความสำเร็จด้วย

2. โฟกัสที่ทีมงาน บุคลากรที่ดี ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร การกล่าว ชื่นชมและพัฒนาศักยภาพของพวกเขาก็เป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงต้องรู้จักลูกน้องของตัวเอง รู้ว่าพวกเขาต้องการอะไร ทั้งเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ และต้องให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

3. มองเห็นความผิดปกติ เราเชื่อว่าไม่มีใครอยากรับมือกับเรื่องดราม่า แต่บางครั้งก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ คุณจะต้องเจอกับปัญหาเล็กๆ ที่อาจก่อตัวเป็นปัญหาใหญ่ในอนาคต หน้าที่ของผู้นำคือหมั่นสังเกตความผิดปกติในทีม หานนโยบายการทำงานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้ทีมงานได้เต็มที่

4. กล้าเปลี่ยนแปลง การจะก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้น คุณต้องเข้าใจก่อนว่าไม่ว่าคุณจะทำอะไรย่อมส่งผลต่อองค์กรแน่นอน อย่ากลัวที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้มองว่าเป็นเรื่องท้าทายที่ผู้นำและทีมงานสามารถทำร่วมกันได้

5. รู้จักเรียนรู้ เพราะการทำธุรกิจคือโลกของการแข่งขัน ในฐานะผู้นำคุณต้องเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กร พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และวิธีตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่สำคัญอย่าลืมปลูกฝังสิ่งเหล่านี้ให้ทีมงานของผู้นำด้วย

6. ต้องเป็นหัวหน้าที่เข้าถึงง่าย เมื่อพูดถึงการเป็นผู้นำที่อยู่บนยอดสูงสุดขององค์กร บางคนอาจรู้สึกกลัว เหวง หรือโดดเดี่ยว อย่างไรก็ตามคุณไม่ควรแยกตัวเองออกจากคนอื่น แต่ต้องเป็นหัวหน้าที่ลูกน้องเข้าถึงง่าย เห็นคุณค่าของ การใช้เวลาร่วมกับผู้อื่น หมั่นพูดคุยกับทีมงานบ้าง แล้วคุณจะรู้ว่าพวกเขามีปัญหาอะไร และแต่ละคนมีนิสัยอย่างไร

7. มีความเชื่อมั่น การเป็นผู้นำที่น่าเอาแบบอย่าง ต้องมากจากความเชื่อมั่นที่มีอยู่ในตัวเอง เพราะทุกการกระทำของคุณ จะเป็นการแสดงความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรและ ลูกน้องได้รับรู้

8. มีความรับผิดชอบ จริงๆ แล้วไม่ว่าอยู่ในตำแหน่งใด ความรับผิดชอบคือสิ่งที่ทุกคนต้องมีไม่ว่าจะทำอะไร

9. มีคาแรคเตอร์ การมีคาแรคเตอร์เฉพาะตัว อย่างมองว่าไม่สำคัญ คาแรคเตอร์ ของคุณจะช่วยเสริมให้การกระทำ และทำพุดน่าเชื่อถือขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคาแรคเตอร์ของแต่ละคน บางครั้งอาจเป็นสายฮา บางคนสายจริงจัง หากความพอดีให้เจอ แล้วทุกอย่างจะง่ายเอง

10. พร้อมให้คำปรึกษา และเปิดโอกาสการเป็นผู้นำ ไม่ได้หมายความว่าความคุณจะต้องอยู่บนหิ้ง แต่ต้องไม่ได้ แต่ผู้นำที่ดีต้องเข้าถึงง่ายและพร้อมจะให้คำปรึกษาแก่ลูกน้อง บางครั้งคุณอาจไม่เชี่ยวชาญเท่าลูกน้อง ลองปล่อยให้พวกเขานำทางบ้าง เปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงทักษะและความสามารถที่ซ่อนอยู่

จากทักษะการเป็นผู้นำที่ดีทั้ง 10 ข้อนี้ การที่ผู้นำไม่มีครบสักข้อ ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นผู้นำที่บกพร่อง ในทุกข้อสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้ลูกน้องเกิดความพยายามในการลงมือทำได้ เพียงมีความมุ่งมั่นและทำทุกอย่างให้เต็มที่ ซึ่งการเป็นผู้นำมีอาชีพกับมีอาชีพเป็นผู้นำมันแตกต่างกัน การเป็นผู้นำมีอาชีพ ต้องเป็นผู้นำที่ดีและเก่งมีทักษะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารและมีภาวะความเป็นผู้นำ นอกจากนี้จะต้องจัดการงานให้ประสบความสำเร็จแล้ว ยังต้องคอยปกป้องชี้แนะช่วยเหลือและอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงควรต้องมีทักษะอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง นอกจากทักษะการเป็นผู้นำที่ดี

1.2 ทักษะผู้นำแห่งอนาคต (Future Leadership Skills) หรือผู้นำในศตวรรษที่ 21

ในยุคสมัยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ (Fourth Industrial Revolution) ด้วยเทคโนโลยีแห่งอนาคตอย่างปัญญาประดิษฐ์ หุ่นยนต์อัตโนมัติหรือนาโนเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล โดยเฉพาะกับการทำงานซึ่งเทคโนโลยีสามารถทำหน้าที่ได้ดีเทียบเท่าหรือดียิ่งไปกว่ามนุษย์ ผู้นำจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะของตนเองไปสู่ทักษะแห่งอนาคต ซึ่งเป็นทักษะที่ทำให้ผู้นำโดดเด่นกว่าคนอื่น และเทคโนโลยียังไม่สามารถแทนที่ได้ โดยทักษะแห่งอนาคตที่ผู้นำควรมีติดตัวนั้นประกอบไปด้วย

ทักษะการผลักดันและการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Driving and Managing Change)

อย่างที่เราทราบดีกันว่าในอนาคตข้างหน้าเรื่องของเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเร็วกว่านี้อย่างแน่นอน ดังนั้นผู้นำองค์กร จึงควรจะต้องมีทักษะในการผลักดันองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งจะต้องมีทักษะในการจัดการและบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วย เนื่องจากคนเราโดยทั่วไปมักจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงอยู่แล้วโดยธรรมชาติ ซึ่งถ้าองค์กรและคนในองค์กรไม่เปลี่ยนแปลงอะไรเลย ก็คงจะได้ไม่ยากว่าอนาคตของบริษัทก็คงจะเลือนรางไป

ทักษะการเสาะหาและพัฒนาคนเก่ง (Identifying and developing future talent)

เนื่องจากองค์กรในอนาคตนั้นต้องประสบกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น และจะมีความยากมากขึ้นในสิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการสร้างคนเก่ง และบริหารคนเก่งให้ได้ ตัวผู้นำและผู้บริหารทุกคนต้องมีทักษะในการเสาะหาและพัฒนาคนเก่งให้เกิดขึ้นให้ได้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรในอนาคตที่จะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น

ทักษะการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ (Fostering creativity and innovation) ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น เรียกว่า ต้องคิดอะไรใหม่ๆ ในแง่มุมใหม่ๆ อยู่เสมอ คิดแบบเดิม บริหารแบบเดิม ก็คงจะอยู่กันยากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

ทักษะการสอนงานและการพัฒนาพนักงาน (Coaching and developing others) ทักษะเรื่องนี้ ผู้นำและผู้บริหารยุคปัจจุบันก็ต้องมีเช่นกัน ยิ่งถ้าอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พนักงานที่ทำงานก็ต้องมีความพร้อมเสมอ ดังนั้นตัวหัวหน้าเองก็ต้องมีทักษะในการสอนงาน และพัฒนาพนักงานให้เกิดความพร้อมที่จะต้องรับมือกับปัญหาต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างดี

ทักษะการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร (Executing organization strategy) ทักษะที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถที่จะผลักดันกลยุทธ์ขององค์กรให้เกิดขึ้นในทางปฏิบัติให้ได้ ไม่ใช่แค่ขายฝัน ขยายภาพในอนาคตอันสวยหรูอีกต่อไปแล้ว ผู้บริหารที่จะอยู่รอดในอนาคตได้จะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและผลักดันแผนกลยุทธ์ต่างๆ ที่ตั้งไว้ให้เกิดขึ้นในความเป็นจริงให้ได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักพละ 4

พระพุทธเจ้าได้ตรัสพละ 4 ไว้ในพลสูตร ว่า ภิกษุทั้งหลาย พละ 4 ประการนี้ 4 ประการ อะไรบ้าง คือ 1. ปัญญาพละ (กำลังคือปัญญา) 2. วิริยพละ (กำลังคือความเพียร) 3. อนวัชชพละ (กำลังคือกรรมที่ไม่มีโทษ) 4. ลังคหพละ (กำลังคือการสงเคราะห์)

ชยุตนา ศิริภิมย์ (2566) กล่าวว่าถึงหลักพละ 4 ไว้ว่า ธรรมะที่ช่วยทำ ให้ผู้นำปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ “พละ” หมายถึง กำลัง หรือพลังแห่งคุณธรรมซึ่งมี 4 ประการ เป็นกำลังของผู้นำที่จะนำพาหมู่คณะ องค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชา บริวาร ไปสู่จุดหมายปลายทางได้สำเร็จ เปรียบเสมือนกับบุคคลที่จะเดินทางไกลๆ ได้ หรือต้องขึ้นสู่ภูเขาที่สูงชันได้ก็ต้องมีกำลังที่แข็งแรง ฉะนั้นผู้นำทั้งหลายจะสามารถขับเคลื่อนองค์กร หมู่คณะไปข้างหน้าได้ก็ต้องอาศัยกำลัง คือ พละ 4

เศรษฐศักดิ์ บัณฑิต (2566) กล่าวว่า พละ หรือกำลังแห่งคุณธรรม 4 ประการนี้ เป็นข้อปฏิบัติที่ทำให้ผู้นำหรือนักบริหารปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นก็คือ ผู้นำจะสามารถวางแผนงาน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และสามารถควบคุมองค์กรให้ได้ดี ผู้นำคนนั้นต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ เมื่อผู้นำปฏิบัติตามหลักพละ 4 นี้ แล้วจะสามารถ ครอบคลุมการบริหารถึงหลักการครองตน ครองคนและครองงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารที่ดี เพราะผู้นำที่ปฏิบัติตามคุณธรรมในหลักพละ 4 แล้วย่อมจะต้องประพฤติและปฏิบัติตน ประกอบไปด้วยคุณธรรม มีความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ดีมีการประสานสัมพันธ์ และจงใจให้เกิดการยอมรับนับถือพร้อมที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายเป็นผู้นำที่ควรแก่การยกย่องเชิดชู และเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า หลักพะละ 4 คือ กำลังแห่งหลักธรรมสำคัญ 4 ประการที่จะนำไปสู่จุดหมายที่ถูกต้องดีงามในการดำเนินชีวิตและประกอบกิจการงานทั้งปวง ด้วยความมั่นใจ ธรรมะ 4 ประการ นั้นคือ กำลังแห่งปัญญา คือ มีความรู้ความเข้าใจถูกต้อง กำลังแห่งความเพียร คือ มีความพยายาม มุ่งมั่น ตั้งใจจริง กำลังแห่งความประพฤติสุจริต คือ ไม่มีอคติ กระทำทุกสิ่งด้วยความซื่อสัตย์ และกำลังแห่งการสงเคราะห์ คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ชญา ศิริภิรมย์ (2566) หลักปัญญาพะละ พระพุทธเจ้าตรัสว่า ปัญญาพะละ เป็นอย่างไร คือ ธรรมเหล่าใดเป็นกุศล นับว่าเป็นกุศล ธรรมเหล่าใดเป็นอกุศล นับว่าเป็นอกุศล ธรรมเหล่าใดมีโทษ นับว่ามีโทษ ธรรมเหล่าใดไม่มีโทษ นับว่าไม่มีโทษ ธรรมเหล่าใดดำ นับว่าดำ ธรรมเหล่าใดขาว นับว่าขาว ธรรมเหล่าใดไม่ควรเสพ นับว่าไม่ควรเสพ ธรรมเหล่าใดควรเสพ นับว่าควรเสพ ธรรมเหล่าใดไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ ธรรมเหล่าใดสามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าสามารถทำความเป็นพระอริยะ ธรรมเหล่านั้นเป็นธรรมที่บุคคลเห็นได้ด้วยดี พิจารณาแล้วด้วยปัญญานี้เรียกว่า ปัญญาพะละ

หลักปัญญาพะละ หมายถึง กำลังแห่งปัญญา คือ ความรู้ ความเข้าใจที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียนมาอย่างดี ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงการคิดพิจารณาด้วยเหตุผลถึงสิ่งต่างๆ ตามหลักความถูกต้องและความเป็นจริงด้วยความความชำนาญ จนเกิดเป็นประสบการณ์แล้วนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาใช้หรือบูรณาการเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

ชญา ศิริภิรมย์ (2566) พระพุทธเจ้าตรัสถึง วิริยพะละ ไว้ว่า วิริยพะละ เป็นอย่างไร คือ ธรรมเหล่าใด เป็นกุศล นับว่าเป็นกุศล ธรรมเหล่าใดมีโทษ นับว่ามีโทษ ธรรมเหล่าใดดำ นับว่าดำ ธรรมเหล่าใดไม่ควรเสพ นับว่าไม่ควรเสพ ธรรมเหล่าใด ไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ บุคคลยังฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิต ตั้งจิตไว้ เพื่อละธรรมเหล่านั้น ธรรมเหล่าใดเป็นกุศล นับว่าเป็นกุศล ธรรมเหล่าใดไม่มีโทษ นับว่าไม่มีโทษ ธรรมเหล่าใดขาว นับว่าขาว ธรรมเหล่าใดควรเสพ นับว่าควรเสพ ธรรมเหล่าใดสามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าสามารถทำความเป็นพระอริยะ บุคคลสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต ตั้งจิตไว้ เพื่อได้ธรรมเหล่านั้น เรียกว่า วิริยพะละ

หลักวิริยพะละ หมายถึง กำลังแห่งวิริยะ คือ ความพากเพียรพยายาม มุ่งมั่นขยัน บากมั่นและอดทน ซึ่งมุ่งไปถึงความพยายามระมัดระวังสิ่งที่ไม่ดีที่อาจเกิดขึ้น และละทิ้งสิ่งที่ไม่ดีอันเกิดขึ้นแล้วด้วยการแก้ไขปรับปรุง รวมถึงมุ่งมั่นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี ให้เกิดความเจริญงอกงามขึ้นตามลำดับ พร้อมทั้งพากเพียรที่จะรักษาสิ่งที่ดีให้ดำรงอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนทำงานอยู่

3. หลักอนวัชพะละ พระพุทธเจ้าตรัสถึง อนวัชพะละ ไว้ว่า อนวัชพะละ เป็นอย่างไร คือ อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ประกอบด้วยกายกรรมไม่มีโทษ วาจากรรมไม่มีโทษ มโนกรรมไม่มีโทษนี้เรียกว่า คือ อนวัชพะละ

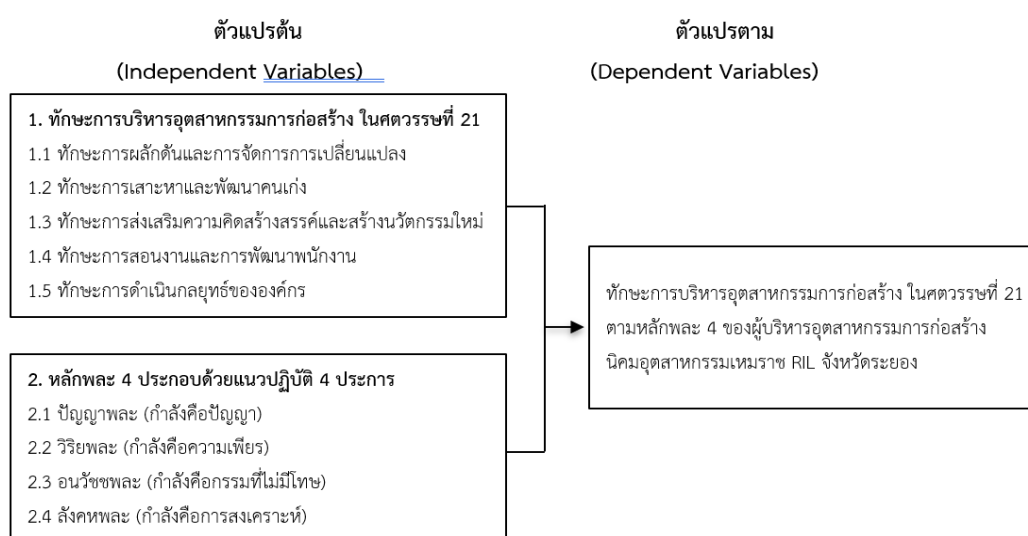
จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์ เกียรติศักดิ์ สุขเหลือองและสุรพล สุยะพรหม (2567) หลักอนวัชพะละ หมายถึง กำลังแห่งความซื่อสัตย์ สุจริต ด้วยกาย วาจา และจิตใจ มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่มีความลำเอียง โดยประการทั้งปวง ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องหลัก คุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม และถูกต้องตามระเบียบวินัย กติกา กฎหมายบ้านเมือง

4. หลักสังคหผละ พระพุทธเจ้าตรัสถึง สังคหผละไว้ว่า สังคหผละ เป็นอย่างไร คือ สังคหัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) 4 ประการนี้ ได้แก่ (1) ทาน การให้ (2) เพียรวัชชะ วาจาเป็นที่รัก (3) อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ (4) สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอเรียกว่า สังคหผละ และได้ตรัสถึง สังคหัตถุ 4 ไว้ว่า ภิกษุทั้งหลาย สังคหัตถุ 4 ประการนี้แล ทานเพียรวัชชะ อตถจริยาในโลกนี้ และสมานัตตตาในธรรมนั้นๆ ตามสมควร สังคหัตถุธรรมเหล่านี้แล ช่วยอุ้มชูโลกเหมือนลิมสลักที่ยึด คุมรถซึ่งแล่นไปไว้ได้ฉะนั้น ถ้าไม่พึงมี ธรรมเหล่านี้ มารดาหรือบิดา ก็ไม่พึงได้ การนับถือหรือการบูชา เพราะบุตรเป็นเหตุแต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็น ความสำคัญของสังคหัตถุเหล่านี้ ฉะนั้น บัณฑิตเหล่านั้น จึงถึงความใหญ่และเป็นผู้นำสรรเสริญ

ปริญญา วราสินธุ์ พระครู โสภณวิธานวัตร และวิชชุ กรนาคน (2566) หลักสังคหผละ หมายถึง กำลังแห่งการแบ่งปันด้วยจิตใจที่โอบอ้อมอารี มีจิตที่สุภาพอ่อนหวาน พุดให้เกิดแรงบันดาลใจและ กำลังใจในการทำงานแก่ผู้อื่น เป็นวาจาที่น่ามาซึ่งประโยชน์ เมื่อพูดไปแล้วผลที่ตามมาคือ คนชอบ คนเชื่อและ คนช่วย เพราะว่าวาจาที่ดีมีความไพเราะ ทั้งสงเคราะห์ประชาชน คือช่วยงานส่วนรวมด้วยจิตสาธารณะ หรือ ช่วยเหลือเกื้อกูลบำเพ็ญ ประโยชน์แก่ผู้อื่นตามกำลังของตน และเสมอต้นเสมอปลาย คือ ประพฤติธรรมทั้ง 3 ประการ ที่กล่าวมาอย่างสม่ำเสมอ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตาม หลักผละ 4 ของ (ชญณา ศิริภิรมย์, 2566) ผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัด ระยอง โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง ประกอบไปด้วย ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการแผนกต่าง และผู้จัดการส่วน จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 46 คน

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง จำนวน 5 คน โดยการเลือกเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้จัดการแผนกผลิต 1 คน ผู้จัดการส่วนงานผลิต 4 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะแบบปลายเปิด (Open Ended)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ (Interviews) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สภาททั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) มีลักษณะแบบปลายเปิด (Open Ended) ตลอดจนผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และ 2) ทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธี Cronbach ซึ่งผลการประเมินมีค่าความเชื่อมั่น 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการใช้แบบสอบถาม 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่างๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อหาค่าความแปรปรวนหรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียวหรือการทดสอบค่า (F-test) และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่างๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงผสมผสมด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ทักษะการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร ตามหลักพละ 4 ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือทักษะการเสาะหาและพัฒนาคนเก่ง ตามหลักพละ 4 ($\bar{X} = 3.91$) ทักษะการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ตามหลักพละ 4 ($\bar{X} = 3.90$) และทักษะการผลักดันและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ตามหลักพละ 4 ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ทักษะการสอนงานและการพัฒนาพนักงาน ตามหลักพละ 4 ($\bar{X} = 3.84$) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ของทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน

ที่	ทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพละ 4	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ทักษะการผลักดันและการจัดการการเปลี่ยนแปลง	3.89	0.74	มาก	4
2	ทักษะการเสาะหาและพัฒนาคนเก่ง	3.91	0.76	มาก	2
3	ทักษะการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้าง นวัตกรรมใหม่	3.90	0.44	มาก	3
4	ทักษะการสอนงานและการพัฒนาพนักงาน	3.84	0.74	มาก	5
5	ทักษะการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร	3.92	0.77	มาก	1
โดยภาพรวม		3.68	0.69	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง จำนวน 5 คน เป็นผู้จัดการแผนกผลิต 1 คน ผู้จัดการส่วนงานผลิต 4 คน โดยพิจารณาจากตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และระดับการศึกษามีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด Open Questions แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง ทั้ง 5 ด้าน ในการสัมภาษณ์เรียงลำดับได้ดังนี้

1. การผลักดันและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ตามหลักผล 4 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง ซึ่งมีบทความรายละเอียดจากการสัมภาษณ์ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการผลักดันองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความสามารถในการจัดการและบริหารการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากคนเราโดยทั่วไปมักจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงอยู่แล้วโดยธรรมชาติ

2. การเสาะหาและพัฒนาคนเก่ง ตามหลักผล 4 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง ซึ่งมีบทความรายละเอียดจากการสัมภาษณ์ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเสาะหาและพัฒนาคนเก่งให้เกิดขึ้นให้ได้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรในอนาคตที่จะต้องเผชิญกับการแข่งขัน

3. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ตามหลักผล 4 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง ซึ่งมีบทความรายละเอียดจากการสัมภาษณ์ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น จะต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

4. การสอนงานและการพัฒนาพนักงาน ตามหลักผล 4 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง ซึ่งมีบทความรายละเอียดจากการสัมภาษณ์ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสอนงาน และพัฒนาพนักงานให้เกิดความพร้อมที่จะต้องรับมือกับปัญหาต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างดี

5. การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร ตามหลักผล 4 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL

จังหวัดระยอง ซึ่งมีบทความรายละเอียดจากการสัมภาษณ์ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบริหารจัดการและผลักดัน แผนกลยุทธ์ต่างๆ ที่ตั้งไว้ให้เกิดขึ้นในความเป็นจริงให้ได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือทักษะการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร ตามหลักผล 4 รองลงมา คือทักษะการเสาะหาและพัฒนาคนเก่ง ตามหลักผล 4 และทักษะการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ตามหลักผล 4 และทักษะการผลักดันและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ตามหลักผล 4 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ทักษะการสอนงานและการพัฒนาพนักงานตามหลักผล 4 ซึ่งสอดคล้องกับ (กังวาน พงศาสนองกุล และศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2564) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เป็นเลิศของผู้จัดการโครงการก่อสร้างในธุรกิจที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมในกรุงเทพมหานคร ผลจากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานเป็นตัวแปรกำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ กล่าวถึงหลักผล 4 ไว้ว่า ธรรมะที่ช่วยทำให้ผู้นำปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ “ผล” หมายถึง กำลัง หรือพลังแห่งคุณธรรมซึ่งมี 4 ประการ เป็นกำลังของผู้นำที่จะนำพาหมู่คณะองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชา บริวาร ไปสู่จุดหมายปลายทางได้สำเร็จ เปรียบเสมือนกับบุคคลที่จะเดินทางไกลๆ ได้ หรือต้องขึ้นสู่ภูเขาที่สูงชันได้ก็ต้องมีกำลังที่แข็งแรง ฉะนั้นผู้นำทั้งหลายจะสามารถขับเคลื่อนองค์กร หมู่คณะไปข้างหน้าได้ก็ต้องอาศัยกำลัง คือ ผล ผู้นำควรต้องเพิ่มทักษะการเป็นผู้นำที่ดี และทักษะผู้นำแห่งอนาคต ที่จะเป็นตัวชี้วัดความเชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อฟัง และให้ความร่วมมืออย่างแท้จริงของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำแห่งอนาคตไปสู่การบริหารการพัฒนาองค์กร ต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL ทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านการผลักดันและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ตามหลักผล 4 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการผลักดันองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2. ด้านการเสาะหาและพัฒนาคนเก่งตามหลักผล 4 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเสาะหาและพัฒนาคนเก่งให้เกิดขึ้นให้ได้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรในอนาคตที่จะต้องเผชิญกับการแข่งขัน 3. ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และ

สร้างนวัตกรรมใหม่ตามหลักผล 4 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น จะต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ 4. ด้านการสอนงานและการพัฒนาพนักงาน ตามหลักผล 4 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสอนงาน และพัฒนาพนักงานให้เกิดความพร้อมที่จะต้องรับมือกับปัญหาต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างดี และ 5. การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร ตามหลักผล 4 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบริหารจัดการและผลักดันแผนกลยุทธ์ต่างๆ ที่ตั้งไว้ให้เกิดขึ้นในความเป็นจริงให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ (จิราพัชร พงษ์สุนทร. ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ, 2566) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับของการจัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการความรู้ เรียงตามลำดับ ดังนี้ การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกันอธิบายการจัดการความรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดย องค์การควรพัฒนาการสร้างแรงจูงใจและการนำความรู้ไปใช้ให้กับบุคลากรของธุรกิจก่อสร้างกลุ่มอายุ 25-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับพนักงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพด้านการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้นำจะสามารถวางแผนงาน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และสามารถควบคุมองค์กรให้ได้ดี ผู้นำคนนั้นต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ เมื่อผู้นำปฏิบัติตามหลักผล 4 นี้ แล้วจะสามารถ ครอบคลุมการบริหารถึงหลักการครองตน ครองคนและครองงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการเป็นผู้นำ และเป็นผู้บริหารที่ดี เพราะผู้นำที่ปฏิบัติตามคุณธรรม ในหลักผล 4 แล้ว ย่อมจะต้องประพฤติและปฏิบัติตนประกอบไปด้วยคุณธรรม มีความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ดีมีการประสานสัมพันธ์ และจงใจให้เกิดการยอมรับนับถือพร้อมที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายเป็นผู้นำที่ควรแก่การยกย่อง เชิดชู และเป็นแบบอย่างที่ดี

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุป

การที่จะทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันไปจนถึงโลกยุคอนาคตที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาทั้งภายในองค์กรและการมีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร ในภาพรวมแล้วเป็นการแสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้นำแห่งอนาคตจึงไม่ใช่สิ่งที่ย่าง ผู้ที่จะมาเป็นผู้นำหรือเป็นผู้นำแล้วก็ตามถ้าหากมีโอกาสได้เตรียมความพร้อมล่วงหน้าหรือห้วงเวลาแห่งการดำรงตำแหน่งของผู้นำแล้ว ในเรื่องของเสริมสร้างพัฒนาทักษะของความเป็นผู้นำย่อมที่จะได้เปรียบ การที่ยืนยันได้ว่าองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและส่งผลไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องมีผู้นำที่ทำหน้าที่ไม่ต่างจากแม่ทัพในการบริหารงาน กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย การวางแผน การควบคุม การจูงใจ การโน้มน้าว ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันดำเนินงานอย่างเต็มใจและเต็มที่ บุคลากรคาดหวังจะได้รับความมั่นใจว่าอนาคตองค์กรมีความมั่นคงมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับทักษะ ความเป็นผู้นำที่ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะอีกทาง เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำแห่งอนาคต ให้เกิดมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อการบริหารงาน และช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในองค์กรผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อฟัง สุข ความสามัคคี ความ สำเร็จต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้นำที่มีความเข้าใจและเรียนรู้ในเรื่องของทักษะ ความเป็นผู้นำแห่งอนาคตย่อมที่จะมีทักษะในการบริหารตน บริหารคน และบริหารองค์กร ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนสืบไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือทักษะการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร ตามหลักพละ 4 รองลงมา คือทักษะการเสาะหาและพัฒนาคนเก่ง ตามหลักพละ 4 และทักษะการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ตามหลักพละ 4 และทักษะการผลักดันและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ตามหลักพละ 4 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ทักษะการสอนงานและการพัฒนาพนักงานตามหลักพละ 4 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ เพิ่มทักษะของผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ให้มีทักษะที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละบุคคล การพัฒนาองค์กรจะเป็นไปตามกลไกและกระบวนการบริหารได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและการพัฒนาองค์กร

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL ทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านการผลักดันและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ตามหลักพละ 4 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการผลักดันองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2. ด้านการเสาะหาและพัฒนาคนเก่ง ตามหลักพละ 4 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเสาะหาและพัฒนาคนเก่งให้เกิดขึ้นให้ได้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรในอนาคตที่จะต้องเผชิญกับการแข่งขัน 3. ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ตามหลักพละ 4 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น จะต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ 4. ด้านการสอนงานและการพัฒนาพนักงาน ตามหลักพละ 4 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสอนงาน และพัฒนาพนักงานให้เกิดความพร้อมที่จะต้องรับมือกับปัญหาต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างดี และ 5. การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร ตามหลักพละ 4 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบริหารจัดการและผลักดันแผนกลยุทธ์ต่างๆ ที่ตั้งไว้ให้เกิดขึ้นในความเป็นจริงให้ได้ซึ่งเป็นไปตามหลักพละ 4 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการเพิ่มพูนทักษะเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำแห่งอนาคต ให้เกิดมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อการบริหารงาน และช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อฟัง ความสุข ความสามัคคีความสำเร็จต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการบริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักผล 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง และหลักธรรมอื่นๆ ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการก่อสร้าง เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและรอบด้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับทักษะการผลักดันและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ตามหลักผล 4 ทักษะการเสาะหาและพัฒนาคนเก่ง ตามหลักผล 4 ทักษะการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ตามหลักผล 4 ทักษะการสอนงานและการพัฒนาพนักงาน ตามหลักผล 4 และทักษะดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร ตามหลักผล 4 เพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในอุตสาหกรรมประเภทอื่น เขตนิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พุ่ม. (2535). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิราภรณ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ และพจนา จันทราส. (2558). *ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต้นในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- กังวาน พงศาสนองกุล และศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2564). *ประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เป็นเลิศของ ผู้จัดการโครงการก่อสร้างในธุรกิจที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารสุนารีสังคมศาสตร์*, 15(2), 59-74.
- จิราพัชร พงษ์สุนนท์และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2566). *อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการ จัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 6(2), 19-36.
- จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์ เกียรติศักดิ์ สุขเหลืองและสุรพล สุษะพรหม. (2567). *การประยุกต์หลักผลธรรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการจักรยานสาธารณะของกรุงเทพมหานคร*. *วารสารสหวิทยาการ นวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(2), 83-97.
- พัสกร อุ่นกาศ. (2565). *ทักษะความเป็นผู้นำในอนาคตนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์เชียงราย*.
- ศิริรุ่ง ภัทรเศวต. (2566). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมกับบริหารงานตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม*. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(1), A130-A139
- มกรพัล พันธ์สวัสดิงและชัยวุฒิ จันมา. (2560). *การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(24), 9-9.

- ปริญญญา วราสินธุ์ พระครู โสภณวีรานูวัตรและวิชชุกร นาคธน. (2566). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ4 ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังหัวอำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิจัยและวิชาการบวรพัฒน์*, 1(4), R1204-R1204.
- ปุกนิกา มโนรมย์และฉัญนันท์ บุญอยู่. (2564). การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวยจังหวัดนนทบุรี: AWARENESS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF THE EMPLOYEES OF A LARGE-CONSTRUCTION-MATERIAL SUPPLIER IN BANG KRUI DISTRICT, NONTHABURI PROVINCE. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(1), 125-138
- จิราพัชร พงษ์สุนนท์และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2566). อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการ จัดการความรู้ของบุคลากรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 6(2), 19-36.
- ชญณา ศิริภิรมย์. (2566). หลักพละ 4: สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(2), A1-A11.
- เศรษฐศักดิ์ บัณฑิต. (2566). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักพละ4 ของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพ เชียงคานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 3(8), 47-59
- อุสา วงศ์ศิริกุล. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานของสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอกระทรวงอุตสาหกรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(2), A174-A181.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activity. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.