

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสนใจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย เริ่มก่อกำเนิดขึ้นตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 – 2534) และได้ดำเนินต่อมาจนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) โดยได้เน้นว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีกำลังงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ” (จำเนียร จวงตระกูล. 2537 : 28) ในสภาพการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย ทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสำคัญ และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วนมากขึ้นไปอีก ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าประการแรก ตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ได้กำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของแผนฯ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศคือการพัฒนาเพื่อคนและโดยคน” กล่าวคือการพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2539 : 9) โดยใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ปัจจุบัน ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ประการที่สอง สภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันทางการค้าและธุรกิจ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก กล่าวคือ ประเทศไทยได้ร่วมลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับภาษีและพิกัดศุลกากร (General Agreement on Tax and Tariff : GATT) ในปีพ.ศ. 2536 และได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์การการค้าโลก (World Trade Organization) ซึ่งได้ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเปิดโอกาสให้ต่างประเทศเข้ามาแข่งขันทางการค้าและการบริการได้อย่างเสรี ส่งผลให้องค์การธุรกิจเอกชนของไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น และประการที่สาม นานาชาติเริ่มให้ความสำคัญต่อการผลิตและการให้บริการที่มีคุณภาพและไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากกรณีที่หลายๆ ประเทศได้กำหนดให้มีการนำ ISO9000 และ ISO14000 เข้ามาควบคุมกระบวนการผลิตสินค้าและการให้บริการและยังกำหนดให้บริษัทต่างชาติที่ต้องการส่งสินค้าเข้ามาจำหน่ายภายในประเทศต้องได้รับการรับรองในมาตรฐานดังกล่าวด้วย

ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจจำนวนมากไม่น้อย เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที และทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบปัญหาหลายประการ เช่น พนักงานขาดความรู้และทักษะที่ทันสมัย เป็นต้น และเป็นประเด็นที่ทำให้สภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสรุปว่าปัญหานี้คือสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ลดลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539 : 11) นอกจากนี้ ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมามีแนวโน้มที่จะทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ กล่าวคือ ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเปลี่ยนจากการพึ่งพาภาคเกษตรกรรม มาสู่การพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมและบริการ และสำหรับการผลิตภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีต่ำและแรงงานมาก (Low technology and labor intensive industry) เสียเปรียบคู่แข่งใหม่ๆ เช่น เวียดนาม จึงต้องเปลี่ยนมาเน้นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูงและพึ่งแรงงานมีฝีมือมากขึ้น

นอกจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจดังกล่าวแล้ว ความเปลี่ยนแปลงอีกประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านบุคลากรของประเทศไทย คือ ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิต กล่าวคือ เทคโนโลยีการผลิตมีประสิทธิภาพล้ำเลิศ ทำให้โลกก้าวพ้นจากภาวะการผลิตไม่เพียงพอมาสู่ยุคที่มีสินค้าหลากหลาย และวงจรชีวิต (Life-cycle) ของสินค้ามีแนวโน้มสั้นลง กล่าวคือ สินค้าชนิดหนึ่งๆ จะได้รับการผลิตและอยู่ในความนิยมของผู้บริโภคเพียงชั่วระยะเวลาสั้นๆ ดังนั้นการผลิตสินค้าจะต้องมุ่งสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค มิใช่การผลิตเพื่อให้ได้ปริมาณมาก (Mass production) ดังเช่นในอดีต ผู้ผลิตจึงจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีความยืดหยุ่นในหนึ่งกระบวนการผลิตนั้น ต้องสามารถผลิตสินค้าให้ได้หลายประเภทและหลายขนาด กระบวนการผลิตและเครื่องจักรจะมีขนาดเล็กถึงกลางแต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิตดังกล่าว ทำให้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมต้องมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากเดิมหลายประการ กล่าวคือ บุคลากรเหล่านี้ควรจะสามารถทำงานได้หลายอย่าง (multi skilled) มิใช่เป็นผู้ชำนาญเฉพาะด้าน (Specialists) มีความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดชีวิต มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง และมีความรู้เชิงทฤษฎีมากกว่าความรู้เชิงปฏิบัติ (วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล, 2538 : 8)

เมื่อพิจารณาถึงสภาพการณ์ต่างๆ ข้างต้น จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่าองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะภาคเอกชน ต้องทบทวนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่น ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรก็เป็น

ปัจจัยที่สำคัญมากในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สถาปนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เสนอแนะว่าควรจะได้เร่งรัดให้มีการวางระบบการบริหารจัดการและการประสานงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในกระบวนการผลิต นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมให้สถาบันการฝึกอบรมทั้งของรัฐและเอกชน จัดการฝึกอบรมทักษะในด้านการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร การเงิน การตลาด และการจัดองค์กรทางธุรกิจ รวมทั้งทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ผู้ประกอบการกลุ่มผู้นำทางธุรกิจในชุมชนกลุ่มสหกรณ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนในทางเศรษฐกิจ

กล่าวโดยสรุป ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยได้ทำให้การฝึกอบรมบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ขององค์กร และของตัวบุคลากรเอง อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมบุคลากรจะต้องกระทำอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในการฝึกอบรมดังกล่าว จำเป็นต้องตระหนักถึงการพัฒนากุศลกร โดยการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในอันที่จะยกระดับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยซึ่งทำงานในตำแหน่งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและงานด้านการจัดซื้อ มุ่งศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานใน บริษัท อควาเนติก โกลด์ติ้ง แอนด์ อีคิวพีเม้นท์ จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิต รางสายไฟและอุปกรณ์ติดตั้ง งานปั๊มโลหะและแม่พิมพ์ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการฝึกอบรมให้เป็นไปตามความต้องการการฝึกอบรมของหัวหน้างาน ความเจริญเติบโตของธุรกิจขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของบุคคลโดยตรง ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นทางหนึ่งที่จะใช้ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความสำเร็จของงาน หากการฝึกอบรมไม่สัมพันธ์โดยตรง กับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ งานนั้นย่อมให้ผลไม่คุ้มค่ากับการลงทุน อย่างไรก็ตามยังมีการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการเกิดขึ้นเสมอ ผลก็คือการสิ้นเปลืองทรัพยากรเพราะทักษะที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับไม่เพียงพอหรือล้าสมัย บางครั้งทักษะต้องการมาก กลับไม่ได้รับการฝึกหรือให้ฝึกแต่เพียงเล็กน้อย เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ได้ตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด กระบวนการบริหารการฝึกอบรมของบริษัท ที่ผ่านมามีการจัดทำอย่างครบถ้วนตามขั้นตอนที่สมบูรณ์ขั้นตอนที่มีความสำคัญเช่น ขั้นตอนการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของผู้รับผิดชอบแต่ละแผนกในขั้นตอนของการประเมินผลการทำงานแต่อาจจะไม่ได้รับข้อมูลที่แท้จริง

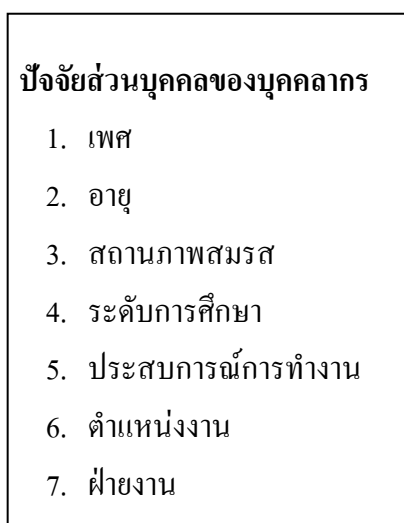
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล, ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม ของ บริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอนอิควิปเมนท์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัญหาและความต้องการในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากร ต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานและความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานของบริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอน อิควิปเมนท์ จำกัด

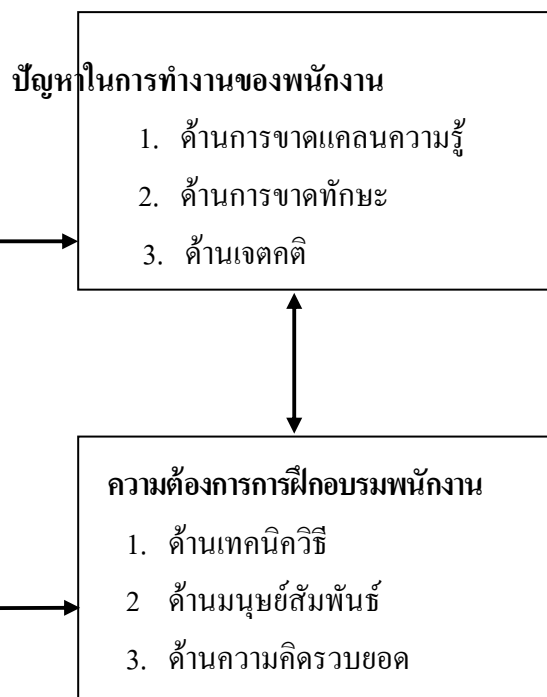
กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากหน้าที่การปฏิบัติงาน แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถกำหนดเป็นกรอบความคิด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)



ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานที่แตกต่างกัน
3. ความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรบริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอน อีควิปเมนต์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 250 คน โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ทาโรยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง 106 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมพนักงานของบริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอน อีควิปเมนต์ จำกัด โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย

- 2.1.1 เพศ
- 2.1.2 อายุ
- 2.1.3 สถานภาพสมรส
- 2.1.4 ระดับการศึกษา
- 2.1.5 ประสบการณ์ทำงาน
- 2.1.6 ตำแหน่งงาน
- 2.1.7 ฝ่ายงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ประกอบด้วย

- 2.2.1 ปัญหาในการทำงานของพนักงาน
 - 2.2.1.1 ด้านการขาดแคลนความรู้
 - 2.2.1.2 ด้านการขาดทักษะ
 - 2.2.1.3 ด้านเจตคติ

2.2.2 ความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน

2.2.2.1 ความต้องการการฝึกอบรมด้านเทคนิควิธี

2.2.2.2 ความต้องการการฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์

2.2.2.3 ความต้องการการฝึกอบรมด้านความคิดรวบยอด

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา คือ บริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอน อีควิปमेंท์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 24/19 หมู่ 7 ตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ เดือนพฤศจิกายน 2554 – เมษายน 2555

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. จะทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน บริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอน อีควิปमेंท์ จำกัด

2. จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานของ บริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอน อีควิปमेंท์ จำกัด

3. จะทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานที่มีผลต่อความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานและความต้องการการฝึกอบรมพนักงานของ บริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอน อีควิปमेंท์ จำกัด

4. ผลงานวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับบริษัทและแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการจัดหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานได้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นในงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มีมากยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัท หมายถึง บริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอน อีควิปमेंท์ จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน

ปัญหาในการทำงานของพนักงาน หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน บริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอน อีควิปमेंท์ จำกัด ในด้านการขาดแคลนความรู้ ด้านการขาดทักษะ และด้านเจตคติ

ด้านการขาดแคลนความรู้ (Knowledge) หมายถึง พนักงานขาดแคลนความรู้ในการปรับปรุงแก้ไข ขาดความรอบรอบในการปฏิบัติงาน ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ

ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน/บุคคล รวมทั้งความเข้าใจถึงทิศทาง (อันได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์) และเป้าหมายขององค์กร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่าง สอดคล้องเหมาะสม

ด้านการขาดแคลนทักษะ (Skills) หมายถึง พนักงานขาดทักษะความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน รวมถึงตั้งแต่การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องและคล่องตัว

ด้านเจตคติ (Attitude) หมายถึง พนักงานมีเจตคติที่ไม่ดีในการทำงาน ขาดกำลังใจหรือ ขวัญที่ดีในการทำงาน ไม่สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีและพอใจและไม่สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ

ความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน หมายถึง ความประสงค์ของหัวหน้างานใน บริษัท อควาเนติก โลกที่ตั้ง แอน อีควิปเมนท์ จำกัด ในการที่จะพัฒนาความสามารถด้วยการ เสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ความคล่องตัวและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ในทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด

ด้านเทคนิควิธี (Technical skill) หมายถึง ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการ ขั้นตอนและเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน

ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ความต้องการการฝึกอบรมในวิธีการสร้าง ความเข้าใจอันดีต่อหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการของผู้อื่นเพื่อสามารถ กระตุ้นให้เกิดความสามัคคีในกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท

ด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความต้องการการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ขอบข่ายสายบังคับบัญชา การสื่อสาร การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อสามารถบริหารงานให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ บริษัท อควาเนติก โลกที่ตั้ง แอน อีควิปเมนท์ จำกัด

หัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่ บริษัท อควาเนติก โลกที่ตั้ง แอน อีควิปเมนท์ จำกัด จ้างให้ ทำงานโดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วย หัวหน้าแผนก หัวหน้างานช่างเทคนิค และ หัวหน้างาน

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ บริษัท อควาเนติก โลกที่ตั้ง แอน อีควิปเมนท์ จำกัด จ้างให้ ทำงานโดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย พนักงานช่างเทคนิค รางสายไฟ / หัวหน้างานรางสายไฟ / ผู้จัดการรางสายไฟ