



บทที่ 1

บทนำ

★ ความสำคัญของเรื่อง

การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งใน การดำเนินการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่ต้องมีการรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามา กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เริ่มต้นตั้งแต่การปฐมนิเทศให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงแนวนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนการดำเนินงานในภาพรวมขององค์การ รวมทั้งระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ สวัสดิการและสิ่งทีพนักงานเหล่านั้นควรจะรับรู้ หลังจากการปฐมนิเทศแล้ว เมื่อพนักงานเหล่านั้นได้เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นจะต้องมีการแนะนำ ช่วยเหลือจากพนักงานเก่า ซึ่งจะทำให้การกำกับดูแลเป็นลำดับขั้น ๆ ไป การฝึกอบรมจะเริ่ม เข้ามามีบทบาทในการที่จะฝึกฝนพนักงานใหม่นั้น ให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ได้มากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ชัดว่าในระยะแรกนั้นพนักงานใหม่จะ ได้รับการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในเรื่องงานให้ทำงานในหน้าที่มากที่สุด แต่แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นมิได้เน้นเฉพาะในระยะแรก ๆ ของการทำงานเท่านั้น ยังคำนึงถึงว่าพนักงานเหล่านั้น เมื่อทำงานต่อไปในองค์การนั้นย่อมจะเติบโตในหน้าที่การ งานขึ้นไปเรื่อย ๆ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงไม่ได้มุ่งไปที่พนักงานใหม่เท่านั้น พนักงานทุกคนในทุกระดับขององค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน แต่จะ เน้นหนักไปในเรื่องใดขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์การนั้น

การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลนับวันจะมีความจำเป็นเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากมีแนวโน้มหลายประการที่เป็นเครื่องบ่งถึงความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรม พนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขัน กันในการดำเนินธุรกิจ กอปรกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี เช่น ความก้าวหน้า ทางวิทยาการ การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้อย่างแพร่หลาย การศึกษาที่ก้าวหน้าและ กว้างขวางขึ้น ตลอดจนการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศ ทำให้การถ่ายทอดเทคโนโลยี มีมากขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกันอย่าง

จริงจึงมากขึ้น

บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด นับได้ว่าเป็นบริษัทที่มีแนวนโยบายในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง จะเห็นได้ว่าตลอดเวลาหลายปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ขยายกิจการไปในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น กิจการเยื่อและกระดาษ กิจการวัสดุก่อสร้าง กิจการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งความเจริญเติบโตดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบริษัทปูนซิเมนต์ไทยนี้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะพนักงานของบริษัทเอง ซึ่งฝ่ายจัดการของบริษัทก็ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานอย่างจริงจัง จนปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาพนักงานของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด เป็นเรื่องมีอย่างหนึ่งในการผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้ออำนวยให้บริษัทปูนซิเมนต์ไทย เจริญก้าวหน้ามาจนทุกวันนี้

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาวิธีการและสภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานในระดับต่าง ๆ ของบริษัทปูนซิเมนต์ไทยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. เพื่อศึกษาให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหาและข้ออุปสรรคต่าง ๆ

### สมมุติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด มีสมมุติฐานดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย ได้มีการปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกระดับ
2. ทัศนคติและความคิดเห็นของพนักงานในระดับต่าง ๆ ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากร

บุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทยไม่แตกต่างกัน

3. บริษัทปูนซิเมนต์ไทยยังขาดการติดตาม และประเมินผลอย่างจริงจัง สำหรับพนักงานส่วนมากที่ผ่านกระบวนการพัฒนามาแล้ว
4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย ทำให้มีการหมุนเวียนงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญจะมาทำงานที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไปเป็นจำนวนมาก

### ขอบเขตของการค้นคว้าวิจัย

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทยนี้ ผู้วิจัยได้จำกัดขอบเขตของการค้นคว้าวิจัยไว้เฉพาะบริษัทปูนซิเมนต์ไทย ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของเครือซิเมนต์ไทย ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการวิจัย จึงจำกัดอยู่เฉพาะในบริษัทปูนซิเมนต์ไทยเท่านั้น แต่แนวความคิดบางเรื่องเป็นนโยบายรวมของทั้งเครือซิเมนต์ไทย จำเป็นต้องอ้างอิงด้วย เช่นนโยบายการเพิ่มผลผลิตของเครือซิเมนต์ไทย นโยบายทางด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งครอบคลุมเรื่องการพัฒนาและฝึกอบรมด้วยนั้นมีการดำเนินการในลักษณะที่จะสนองความต้องการของทั้งเครือฯ

นอกจากขอบเขตเรื่องประชากรแล้ว การค้นคว้าวิจัยในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเชิงที่รวมความหมายของการพัฒนาและการฝึกอบรมไว้ด้วยกัน ไม่ได้แยกกล่าวเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เนื่องจากการพัฒนาและการฝึกอบรมจะต้องไปด้วยกัน เนื่องจากมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้บางครั้งจึงใช้คำว่า การพัฒนาและฝึกอบรม แทนคำว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อป้องกันความสับสนและเกิดความเข้าใจที่ตื้น

### วิธีดำเนินการค้นคว้าวิจัย

การดำเนินการค้นคว้าวิจัยในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผนการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเบื้องต้น เพื่อศึกษาสู่ทางและความเป็นไปได้ของการวิจัยจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย รวมทั้ง

ตั้งสมมุติฐาน ในการวิจัย และกำหนดขอบเขตของวารคั่นคว้าวิจัยไว้ข้างต้น จากนั้นผู้วิจัยได้ ทำตารางแสดงเวลาดำเนินการวิจัยสำหรับการออกแบบสอบถาม การรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลและเขียนรายงานเป็นระยะเวลาประมาณ 12 เดือน

## 2. การศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

2.1 การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เช่นการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย การบริหารงาน ฝึกอบรมของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย เป็นต้น

2.2 ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย เช่น โครงการพัฒนาความรู้ทางธุรกิจ โครงการพัฒนาพนักงานบริหารระดับสูง หลักสูตร การเพิ่มผลผลิตสำหรับพนักงานระดับบังคับบัญชา ฯลฯ รวมทั้งการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ ของศูนย์ฝึกอบรมเครือซีเมนต์ไทย เพื่อนำมาพิจารณาให้เกิดความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น

3. การกำหนดจำนวนตัวอย่าง ตัวอย่างที่ทำการสำรวจได้ถูกคัดเลือกโดยวิธีสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งพนักงานของ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ออกเป็น 3 กลุ่ม ตามระบบการจัดแบ่งประเภทพนักงานของ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด และตรวจสอบว่า มีพนักงานจำนวนเท่าไรในแต่ละระดับ ได้ รายละเอียด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ทำการสำรวจ

ประเภทพนักงาน	ประชากร	ตัวอย่าง	ร้อยละ	แบบสอบถาม ที่ได้กลับมา	ร้อยละ
พนักงานกลุ่ม ป	3,063	61	2	38	62.3
พนักงานกลุ่ม บ	907	91	10	54	59.3
พนักงานกลุ่ม จ	270	27	10	24	88.9

หมายเหตุ จำนวนประชากร ณ วันที่ 1 มกราคม 2530

พนักงานกลุ่ม ๗ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวนทั้งสิ้น 3,063 คน ได้ทำการสำรวจพนักงานระดับนี้ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ของจำนวนพนักงานในระดับนี้ทั้งหมดและได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 38 ชุด คิดเป็นร้อยละ 62.3 ของจำนวนแบบสอบถามที่ทำการสำรวจพนักงานกลุ่มนี้

พนักงานกลุ่ม ๘ พนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ มีจำนวนทั้งสิ้น 907 คน ได้ทำการสำรวจพนักงานระดับนี้จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนพนักงานในระดับนี้ทั้งหมด และได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 54 ชุด คิดเป็นร้อยละ 59.3 ของจำนวนแบบสอบถามที่ทำการสำรวจพนักงานกลุ่มนี้

พนักงานกลุ่ม ๙ พนักงานระดับจัดการคือตำแหน่งเทียบเท่าหัวหน้าส่วนขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 270 คน ได้ทำการสำรวจพนักงานในระดับนี้จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนพนักงานในระดับนี้ทั้งหมด และได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 24 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.9 ของจำนวนแบบสอบถามที่ทำการสำรวจพนักงานกลุ่มนี้

4. การสร้างแบบสอบถามและการทดสอบแบบสอบถามก่อนใช้ เมื่อออกแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบก่อนใช้จำนวน 20 ชุด โดยทำการทดสอบกับพนักงานกลุ่ม ๙ จำนวน 2 ชุดและพนักงานกลุ่ม ๘ จำนวน 18 ชุด ส่วนพนักงานกลุ่ม ๗ ไม่ได้ทำการทดสอบ เพราะมีอุปสรรคในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้นำมาแก้ไขก่อนทำการสำรวจจริง

#### 5. การออกงานสนามเพื่อสำรวจข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ

5.1 จากการสัมภาษณ์พนักงานบริหารระดับสูงของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายการบุคคลกลาง ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบ ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ ผู้อำนวยการสำนักงานผู้จัดการใหญ่ หัวหน้าส่วนวางแผนและพัฒนาคคน หัวหน้าส่วนปฏิบัติการศูนย์คอมพิวเตอร์

5.2 จากแบบสอบถาม โดยการออกแบบสอบถามให้พนักงานในระดับต่าง ๆ เป็นผู้กรอก ได้แก่

พนักงานกลุ่ม ๗ หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด

พนักงานกลุ่ม ๘ หมายถึง พนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด



พนักงานกลุ่ม จ หมายถึง พนักงานระดับจัดการของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด พนักงานกลุ่มนี้เทียบเท่าระดับหัวหน้าส่วนขึ้นไป

การรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ศูนย์ฝึกอบรมเครือซิเมนต์ไทยได้ให้ความสะดวกในการส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยตัวอย่าง และเป็นผู้รวบรวมส่งคืนมายังผู้วิจัยในระหว่างเดือนมกราคมจนถึงเดือนกุมภาพันธ์ (2530)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับงานวิจัย SPSS\* ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ อัตราร้อยละ การจัดลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยใช้ อัตราส่วน F และทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของพนักงานแต่ละระดับโดยวิธีของเชฟเฟ (SCHEFFE) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตอนที่ 3 การติดตามประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรม ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

7. การเขียนรายงานผลการวิจัย เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้รายงานผลการวิจัยเพื่อเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย ซึ่งเป็นบริษัทที่ตระหนักถึงความสำคัญของคนในองค์การเป็นอย่างมาก
2. เพื่อชี้ให้เห็นถึงวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ให้ประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด
3. เพื่อแสดงให้เห็นถึง โอกาสและความก้าวหน้าของพนักงาน ในบริษัทปูนซิเมนต์ไทย
4. เพื่อชี้ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปเป็นข้อพิจารณาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย
5. เพื่อประโยชน์แก่ผู้สนใจและผู้ที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาพนักงาน หมายถึง กระบวนการในการวางแผนเพื่อจัดให้พนักงานได้มีการเรียนรู้และประสบการณ์ อันจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกิจการ<sup>1</sup>

การพัฒนาศักยภาพหรือการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนก้าวไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ช่วยให้ความสัมพันธ์กับองค์การดีขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเป็นอย่างดี<sup>2</sup>

การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์การ จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติอย่างค่อนข้างถาวร อันจะอำนวยความสะดวกให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการงาน<sup>3</sup>

การฝึกอบรมเพื่อสร้างความชำนาญ หมายถึง การฝึกอบรมที่มุ่งฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ หรือเพิ่มความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อนำความชำนาญหรือความสามารถที่ได้ฝึกฝนไปใช้ในการปฏิบัติงานในเรื่องนั้นได้อย่างรวดเร็ว

การฝึกอบรมการจัดการ หมายถึง การฝึกอบรมที่มุ่งให้ความรู้ด้านการจัดการที่ครอบคลุมเกี่ยวกับงานสาขาต่าง ๆ ขององค์การ เช่น การผลิต การขาย การเงิน

<sup>1</sup>Heneman, Schward, Fossum, Dyer, Personnel/Human Resource Management (Homewood : Richard D. Irwin, Inc., 1980), p.331.

<sup>2</sup>ชาญชัย ลิวตริงสิมา, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2520), หน้า 3.

<sup>3</sup>สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2524), หน้า 1.

การบริหารบุคคล เป็นต้น โดยจัดให้แก่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับบริหารเพื่อให้  
รู้ธุรกิจอย่างกว้างขวาง

การฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ หมายถึง การ  
ฝึกอบรมที่มุ่งให้ความรู้ความเข้าใจในวิชาการของอาชีพต่าง ๆ หรือในวิธีการทำงาน  
อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะ เพื่อให้สามารถนำ  
ความรู้ความเข้าใจนั้นไปใช้กับงานที่รับผิดชอบให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ หมายถึง บุคลากรที่จบการศึกษาแล้วเริ่มต้นทำงาน  
ประเภทใดจะทำงานประเภทนั้นหรือมีลักษณะเช่นนั้นตลอดช่วงระยะเวลาที่ทำงาน แม้จะมี  
การเปลี่ยนงานไปบ้างเล็กน้อย แต่ถ้ากลับมาทำงานประเภทเดิมอีกก็จัดว่าเป็นบุคลากรที่มี  
ความเชี่ยวชาญ เช่น นักกฎหมาย นักบัญชี วิศวกร เป็นต้น

บุคลากรที่ทำงานที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไป หมายถึงบุคลากรที่จบการศึกษาแล้วเริ่มต้น  
ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อทำงานไปเรื่อย ๆ จะย้ายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ไปทำงานที่มี  
ลักษณะแตกต่างจากเดิมและเปลี่ยนแปลงไปโดยที่ไม่กลับไปทำงานในลักษณะเดิม เช่น  
วิศวกรไปทำงานด้านการเงิน นักบัญชีไปทำงานด้านบุคคล เป็นต้น

บปช. หมายถึง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด

บกต. หมายถึง บริษัทกระเบื้องกระดาศไทย จำกัด

บผว. หมายถึง บริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด

บลส. หมายถึง บริษัทเหล็กสยาม จำกัด

บนล. หมายถึง บริษัทนวลโลหะไทย จำกัด