



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

Human Resource Development of Construction Business in Bangkok

ณัฐกฤตา หงษ์เวียงจันทร์

Natkritta Hongwiangchan

คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, Majority in Management, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

E-mail: natkritta690@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ รูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการต้องการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ โดยเก็บข้อมูล จากเอกสาร และแบบสอบถามจากผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ จำนวน 120 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-square) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาในระดับมาก โดยพบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการด้านการฝึกอบรมมากที่สุดเนื่องจากการฝึกอบรมสามารถทำได้ง่าย ระยะเวลาในการดำเนินการสั้นและค่าใช้จ่ายน้อย รูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการต้องการ คือ หลักสูตรระยะสั้น 1-3 วัน โดยมีการดำเนินการโดย หน่วยงานภายในองค์กร และใช้สถานที่จัดฝึกอบรมภายในองค์กร

ผลการวิจัยด้านปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าปัจจัยด้านลักษณะทั่วไปของกิจการ ได้แก่ จำนวนผู้บริหาร จำนวนหัวหน้างาน จำนวนผู้ปฏิบัติงาน งบประมาณ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้าน การศึกษาและการพัฒนา ส่วนด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจไม่มีความสัมพันธ์กับด้านใดเลย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความจำเป็นในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการพัฒนาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้าน ฝึกอบรม สำหรับปัจจัยภายนอกได้แก่ ด้านคู่แข่ง และสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาและการพัฒนาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้าน การฝึกอบรม ส่วนปัจจัยภายนอกด้านลูกค้า และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการพัฒนา



ทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการพัฒนา ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตามกันกับด้านการฝึกอบรมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร

Abstract

This research aimed to explore human resource development and types of training programs and to identify factors related to human resource development in construction business in Bangkok. Questionnaires were distributed to 120 respondents who were either entrepreneurs or human resource managers of construction companies in Bangkok. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-squares, and correlation coefficient. The research found that entrepreneurs needed human resource development in training, development, and education at a high level. Nevertheless, training still remained the most important due to its convenience, short period, and low cost. since. Conducted by internal departments an ideal in-house training program should last about 1 - 3 days. The number of executive staff, supervisor staff, and operation staff, and budgets were found to relate to the needs for training with a significance level of 0.05, but found not to relate to education and development. Duration was not related to any of need factors for human resource development. Internal factors including policies, job evaluation, and teamwork were correlated with needs for education and development at a moderate level with a significance level of 0.05 but were not correlated with training. Four external factors including competitors, environment, customers, and technology were found to correlate with needs for education and development at a moderate level with a significant level of 0.05. Competitors and environment were not correlated with training while customers and technology were correlated with training at a low level with a significance level of 0.05.

Keywords: Human resource development in Business Construction in Bangkok, Trader of Construction in Bangkok.

1. บทนำ

การดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างยังต้องอาศัยปัจจัยหลายประการเพื่อจะดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมที่ยังไม่แน่นอน ซึ่งมีผลทำให้ผู้รับเหมาหรือผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่ต้องการเพิ่มขอบเขตของมูลค่าโครงการ ต้องพบปัญหาที่มีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน และสิ่งสำคัญในการก่อสร้างนั้นจะต้องคำนึงถึงระบบการเงินขององค์กรเพื่อปราศจากปัญหาการเงินต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสภาพคล่องทางการเงิน ปัญหาที่เกิดจากอุปกรณ์และเครื่องมือ ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างร้านค้าและผู้รับเหมา รวมถึงปัญหาของ



คนงานก่อสร้าง หรือทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่างๆ อีกมากมายที่ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของผู้รับเหมาแทบทั้งสิ้น

ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด อันเนื่องมาจากคนเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาในทุกบริบทของสังคม ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรวมทั้งด้านอื่นๆ นอกจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ที่มีประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระดับองค์กร หากคนในองค์กรมีคุณภาพจะส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพและสังคมก็จะมีคุณภาพตามไปด้วยเพราะองค์กรก็เป็นส่วนย่อยของสังคมเช่นเดียวกัน

ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว เปรียบเสมือนการพัฒนาคอนกรีตให้เป็นที่ดินทุนขององค์กรหรือทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มีความรู้ความสามารถ ความคิด ทักษะ ประสบการณ์ และความดีงามต่างๆ ตลอดจนมีสมรรถนะที่สูงอันจะเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร และผลผลิตขององค์กรอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรอื่นๆ ล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ให้องค์กรมีความมั่นคง บรรลุวัตถุประสงค์และอยู่ในสังคมได้อย่างสง่างาม

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่ต้องการการลงทุนค่อนข้างสูงทั้งในด้านงบประมาณและเวลา องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินการได้ด้วยตนเองจึงต้องอาศัยความร่วมมือและช่วยเหลือจากงานและสถาบันต่างๆ ดังนั้น ในการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง นอกจากจะทำให้รู้และเข้าใจถึงความต้องการและรูปแบบที่ผู้ประกอบการต้องการ รวมทั้งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจแล้ว ผลการศึกษาที่ได้รับ สามารถนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันให้แก่ผู้ประกอบการ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่นอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการให้ความสำคัญของรูปแบบการจัดฝึกอบรมของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการให้ความสำคัญของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร



3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในเขตทวีวัฒนา พุทธมณฑลสาย 3-4 กรุงเทพมหานคร โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple random sampling) ด้วยการจับรายชื่อผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 120 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-square) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation)

4. ผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกิจการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กิจการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ส่วนใหญ่ ดำเนินกิจการเป็นระยะเวลา 6 - 10 ปี (ร้อยละ 55.00) รองลงมา 11 - 15 ปี (ร้อยละ 29.20) มีจำนวนพนักงาน 101 - 150 คน (ร้อยละ 59.20) รองลงมา 51 - 100 คน (ร้อยละ 33.30) มีจำนวนผู้บริหารประมาณ 7 - 10 คน (ร้อยละ 57.50) รองลงมา 4 - 6 คน (ร้อยละ 26.70) มีจำนวนหัวหน้างานประมาณ 11 - 20 คน (ร้อยละ 60.00) รองลงมา 6 - 10 คน (ร้อยละ 40.00) มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานประมาณ 51 - 100 คน (ร้อยละ 58.30) รองลงมา 101 - 300 คน (ร้อยละ 31.70) และมีงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประจำปีประมาณ ไม่เกิน 50,000 บาท (ร้อยละ 85.80) รองลงมา 50,001 - 100,000 บาท (ร้อยละ 12.50)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ด้านการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ด้านนโยบาย ด้านการประเมิน และด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยภายนอก ด้านลูกค้า ด้านคู่แข่ง ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาวะของการแข่งขันผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ปัจจัยภายใน) ด้านนโยบาย ผลการวิเคราะห์ พบว่าความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายใน) ด้านนโยบาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารให้การสนับสนุนกิจการต่างๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่ (\bar{x} = 4.21) ธุรกิจของท่านมีการจัดตั้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แบ่งหน้าที่รับผิดชอบดูแลงานฝึกอบรมและพัฒนาอย่างชัดเจน (\bar{x} = 4.01) และธุรกิจของท่านมีนโยบายการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมให้แก่การฝึกอบรมให้กับพนักงาน (\bar{x} = 3.91)

2.2 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายใน ด้านการประเมิน ผลการวิเคราะห์ พบว่าความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายใน) ด้านการประเมิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมิน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ ธุรกิจของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง (\bar{x} = 4.06) ธุรกิจของท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปใช้วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดการฝึกอบรมพนักงาน (\bar{x} = 3.85) และธุรกิจของท่านมีการ



ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากการพรรณาลักษณะงาน (job description) ข้อกำหนดงาน (job specification) มาตรฐานการทำงาน (job standard) หรือการตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.83$)

2.3 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายใน ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายใน) ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ ธุรกิจของท่านมีความจำเป็นในการประสานงาน หรือส่งต่อข้อมูลของแต่ละฝ่าย ($\bar{x} = 3.88$) ธุรกิจของท่านมีความจำเป็นในการส่งต่อข้อมูล (งาน) ของพนักงานในแต่ละช่วงงาน (กะงาน) ($\bar{x} = 3.84$) และธุรกิจของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ตลอดจนความสามัคคีในการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.77$)

2.4 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายนอก ด้านลูกค้า ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายนอก) ด้านลูกค้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านลูกค้า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ กล่าวต้อนรับลูกค้า ด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และสื่อสารด้วยวาจาที่สุภาพเรียบร้อย ($\bar{x} = 3.96$) ลูกค้าสนใจการให้บริการมากกว่าราคา ($\bar{x} = 3.94$) และลูกค้าเรียกร้องให้พัฒนาพนักงานดูแลเอาใจใส่ ติดตามงาน ($\bar{x} = 3.84$)

2.5 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายนอก ด้านคู่แข่ง ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายนอก) ด้านคู่แข่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านคู่แข่ง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ คู่แข่งขันประสบความสำเร็จจากการมุ่งพัฒนาศักยภาพพนักงาน ($\bar{x} = 4.02$) คู่แข่งขันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ($\bar{x} = 3.91$) และคู่แข่งขันมีผลประกอบการที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.88$)

2.6 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายนอก ด้านเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายนอก) ด้านเทคโนโลยี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก การประสบความสำเร็จของคู่แข่งที่ใช้โปรแกรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการรับเหมาก่อสร้าง ($\bar{x} = 4.01$) พนักงานมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้บริการใหม่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ ($\bar{x} = 3.90$) และควรมีการติดตั้งหรือใช้เทคโนโลยีใหม่ ($\bar{x} = 3.49$)

2.7 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายนอก ด้านภาวะของการแข่งขัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายนอก) ด้านภาวะของการแข่งขัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะของการแข่งขัน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก การร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ($\bar{x} = 4.06$) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้แก่พนักงานของภาครัฐและเอกชน ($\bar{x} = 4.03$) และการร่วมมือกันของภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.95$)



2.8 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ด้านการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ด้านลูกค้า ($\bar{x}=3.96$) ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคู่แข่ง ด้านสภาวะการแข่งขัน ($\bar{x}=3.95$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.83$)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้ปฏิบัติงาน รูปแบบการฝึกอบรม ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้ปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการศึกษา ผลการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมากไปน้อย ประกาศนียบัตรหรือวุฒิปริญญาเพื่อเพิ่มทักษะเฉพาะทาง ($\bar{x}=3.86$) เพิ่มวุฒิทางด้านการศึกษาให้สูงขึ้น ($\bar{x}=3.72$)

3.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ ด้านการฝึกอบรม ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ 3 ลำดับแรก รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.95$) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับหัวหน้างาน ($\bar{x}=3.85$) และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับระดับผู้บริหาร ($\bar{x}=3.19$)

3.3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง รูปแบบการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ รูปแบบการฝึกอบรม ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ 3 ลำดับแรก รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.94$) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับหัวหน้างาน ($\bar{x}=3.91$) และ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับระดับผู้บริหาร ($\bar{x}=3.90$)

3.4 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง รูปแบบการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ผลการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก การหมุนเวียนการทำงาน ($\bar{x}=4.10$) การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x}=4.00$) และเพิ่มทักษะในการทำงานที่ทันสมัยตลอดเวลา ($\bar{x}=3.78$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทั่วไปของกิจการกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง วิเคราะห์ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-squares) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า จำนวนหัวหน้า



งาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา ตามลำดับ โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ปัจจัยภายในด้านนโยบาย มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านการศึกษาระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในด้านการฝึกอบรมในระดับปานกลาง ปัจจัยภายในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านการศึกษาระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านการฝึกอบรมในระดับปานกลาง และปัจจัยภายในด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านการศึกษาระดับปานกลาง

5. การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ด้านการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ด้านนโยบาย ด้านการประเมิน และด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยภายนอก ด้านลูกค้า ด้านคู่แข่ง ด้านเทคโนโลยี และด้านสภาวะของการแข่งขัน มีความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตราภรณ์ คำสะอาด (2550) ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง ผลการศึกษา พบว่า อุตสาหกรรมขนาดกลางมีการใช้เทคโนโลยีและทักษะฝีมือในการผลิตสูง จึงต้องการการฝึกอบรมทักษะลูกจ้าง แนวโน้มการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ รวมทั้งลักษณะการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับปฏิบัติงาน รูปแบบการฝึกอบรม ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา มีความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา ดิลกานนท์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับระบบการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า องค์กรที่มีขนาดใหญ่มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมมากกว่าองค์กรขนาดกลางและเล็ก เนื่องจากมีพนักงานจำนวนมาก องค์กรที่ประกอบกิจการบริการมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในระดับองค์กรมากกว่าองค์กรที่ประกอบกิจการพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องจากอุตสาหกรรมบริการมีลักษณะของธุรกิจที่ต้องมีคู่แข่งและพัฒนาตลอดเวลา ประเภทของการฝึกอบรมองค์กรที่มีขนาดใหญ่มีการฝึกอบรม 4 ประเภท คือ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน



ประเภทของการฝึกอบรมมองคือ การเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ และการให้ทุนการศึกษาต่อ เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมสำหรับพนักงานในระดับผู้บังคับบัญชา คือ การสัมมนาและการประชุมหรือปรึกษาหารือ สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ คือ การบรรยาย และการสอนงาน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทั่วไปของกิจการกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างซึ่งพบว่า จำนวนหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สานนท์ วิไลวงษ์ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานต้อนรับระดับหัวหน้างาน กรณีศึกษา โรงแรมที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต้อนรับระดับหัวหน้างานต้องมีการพัฒนาความสามารถทางด้านการมุ่งลูกค้าและผู้ใช้บริการ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ด้านการทำงานเชิงรุก และต้องฝึกทักษะในการทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุนและลงทุนสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถในทุกๆ ด้าน เพื่อจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากขึ้น

6. สรุปผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร ๑ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. กิจการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร๑ ส่วนใหญ่ ดำเนินกิจการเป็นระยะเวลา 6 - 10 ปี มีจำนวนพนักงาน 101 - 150 คน มีจำนวนผู้บริหารประมาณ 7 - 10 คน มีจำนวนหัวหน้างานประมาณ 11 - 20 คน มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานประมาณ 51 - 100 คน และมีงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประจำปีประมาณ ไม่เกิน 50,000 บาท

2. กิจการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร๑ มีความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ด้านการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายใน) ด้านนโยบาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ นโยบายการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมให้แก่การฝึกอบรมให้กับพนักงาน การกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน การขยายงานหรือมีการเจริญเติบโตทางธุรกิจเพิ่มขึ้นตลอดจนมีตำแหน่งงานใหม่เพิ่มขึ้น การสนับสนุนกิจการต่างๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่ และการจัดตั้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แบ่งหน้าที่รับผิดชอบดูแลงานฝึกอบรมและพัฒนาอย่างชัดเจน

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายใน) ด้านการประเมิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมิน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยพิจารณาจากการพรรณนาลักษณะงาน (job description) ข้อกำหนดงาน (job specification) มาตรฐานการทำงาน (job standard) หรือการตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปใช้วิเคราะห์ความ



จำเป็นในการจัดการฝึกอบรมพนักงาน และผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของท่านให้มีความสำคัญ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างจริงจัง

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายใน) ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ความจำเป็นในการส่งต่อข้อมูล (งาน) ของพนักงานในแต่ละช่วงงาน (กะงาน) ความจำเป็นในการประสานงาน หรือส่งต่อข้อมูลของแต่ละฝ่าย และบรรยากาศในการทำงานที่ดี ตลอดจนความสามัคคีในการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จ

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายนอก) ด้านลูกค้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านลูกค้า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ กล่าวต้อนรับลูกค้า ด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และสื่อสารด้วยวาจาที่สุภาพเรียบร้อย ลูกค้าสนใจการให้บริการมากกว่าราคา และลูกค้าเรียกร้องให้พัฒนาพนักงานดูแลเอาใจใส่ ติดตามงาน

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายนอก) ด้านคู่แข่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านคู่แข่ง อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ คู่แข่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น คู่แข่งขึ้นประสบความสำเร็จจากการมุ่งพัฒนาศักยภาพพนักงานและคู่แข่งขึ้นมีผลประกอบการที่สูงขึ้น

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายนอก) ด้านเทคโนโลยี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้บริการใหม่ ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ ควรมีการติดตั้งหรือใช้เทคโนโลยีใหม่ และการประสบความสำเร็จของกลุ่มแข่งขันที่ใช้โปรแกรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ (ปัจจัยภายนอก) ด้านภาวะของการแข่งขัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะของการแข่งขัน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การร่วมมือกันของภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง การร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง มีการกำหนดยุทธศาสตร์เน้นการสร้างมาตรฐานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้แก่พนักงานของภาครัฐและเอกชน

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ด้านการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ปัจจัยภายใน ด้านนโยบาย ด้านการประเมิน และด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยภายนอกด้านลูกค้า ด้านคู่แข่ง ด้านเทคโนโลยี และด้านภาวะของการแข่งขัน

3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ประกาศนียบัตรหรือวุฒิปริญญาเพื่อเพิ่มทักษะเฉพาะทาง และเพิ่มวุฒิทางด้านการศึกษาให้สูงขึ้น

3.1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ ด้านการศึกษา อยู่ใน



ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับมากไปน้อยคือ ประกาศนียบัตรหรือวุฒิปริญญาเพื่อเพิ่มทักษะเฉพาะทาง และเพิ่มวุฒิทางด้านการศึกษาให้สูงขึ้น

3.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ ด้านการฝึกอบรม ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ 3 ลำดับแรก คือ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรมระดับผู้ปฏิบัติงาน รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับหัวหน้างาน และ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับระดับผู้บริหาร

3.3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง รูปแบบการฝึกอบรม พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ รูปแบบการฝึกอบรม ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ 3 ลำดับแรกคือ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับผู้ปฏิบัติงาน รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับหัวหน้างาน และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ด้านการฝึกอบรม ระดับระดับผู้บริหาร

3.4 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง รูปแบบการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่ผู้ประกอบการต้องการ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับ คือ การหมุนเวียนการทำงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และเพิ่มทักษะในการทำงานที่ทันสมัยตลอดเวลา

7. กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือ และได้รับความช่วยเหลือจากหลายๆ ฝ่าย จึงทำให้งานสำเร็จ ลุล่วงได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ณัฏชา กริมใจ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาช่วยเหลือแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข เนื้อหาสาระและข้อบกพร่อง จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ประกอบการและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและมีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามถึงและต้องขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจให้ทำงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

8. เอกสารอ้างอิง

อารยา ติลกานนท์. (2554). ศึกษาเกี่ยวกับระบบการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)



सानนท์ วิไลวงษ์. (2552). ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานต้อนรับระดับหัวหน้างาน กรณีศึกษา
โรงแรมที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).

สุจิตราภรณ์ คำสะอาด. (2550). ศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง.
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)