

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) : กรณีศึกษาเขตยานนาวา” ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงความแตกต่างของคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน ที่อยู่ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงซับซ้อน และการแข่งขันอย่างรุนแรงใน SMEs ในเขตยานนาวาและเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาธุรกิจให้เกิดความอยู่รอดต่อไป โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 10 คน 10 แห่ง และ พนักงานใน SMEs ในเขตยานนาวาจำนวน 501 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการหาค่าเฉลี่ย ส่วนการทดสอบสมมุติฐานใช้สถิติ t-test, One-way ANOVA และค่าเฉลี่ย โดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคม (SPSS/PC) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นกับคุณภาพในการทำงาน พบว่าเพศต่างกัน และอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรต้นอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันในแต่ละระดับของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามคือคุณภาพในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมากที่สุด ใน SMEs ในเขตยานนาวา ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความเชื่อกันว่าในปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำงาน คือ ค่าจ้าง/เงินเดือน เพราะเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นปัจจัยในการซื้อขายแลกเปลี่ยนที่จะได้มาซึ่งปัจจัยอื่น ๆ เพื่อการดำรงชีวิตให้เกิดความอยู่รอดในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงและซับซ้อน และปัจจัยรองลงมาคือสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้านสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือ การเอาใจใส่ดูแลของนายจ้าง และการสร้างความมั่นคงในการทำงานในลักษณะของการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างคุ้นเคยกับการทำงานใน SMEs แบบครอบครัวและระบบการบริหารงานแบบอุปถัมภ์และมีการดูแลกันเสมือนญาติมิตร และปัจจัยทั้งสองด้านยังตรงกับสาเหตุการออกจากงานและเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกที่ทำงานใหม่ของลูกจ้างอีกด้วย แต่สิ่งที่ลูกจ้างและนายจ้างมีความเชื่อไม่ตรงกันคือ ศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการทำงาน ลูกจ้างเชื่อว่าตนเองมีคุณภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่นายจ้างมีความเชื่อว่าลูกจ้างส่วนมากมีคุณภาพในการทำงานในระดับต่ำ จากมุมมองเรื่องคุณภาพในการทำงาน เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ที่ต้องหาทางพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้างให้เกิดคุณภาพในการทำงาน ใน SMEs โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นตัวเสริมสร้างต่อไป