

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณี
ในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจม โม โป ลิส)

THE EMPLOYEE OF JEWELRY COMPANY IN GEMOPOLIS INDUSTRY'S WORKING
MOTIVATION

วารางคณา พลเสนา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Warangkana Phonsena

E-mail: 6314131081@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจม โม โป ลิส) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจม โม โป ลิส) ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่งาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณี ในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจม โม โป ลิส) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจม โม โป ลิส) ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เป็นจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ปวช./ม.ปลาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคม อุตสาหกรรมอัญธานี (เจม โม โป ลิส) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในหน้าที่งาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, พนักงาน, บริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณี, เจม โม โป ลิส

ABSTRACT

The study of the Employee of Jewelry Company in Gemopolis Industry's working motivation aims to study The Employees of Jewelry companies in Gemopolis Industry's motivation in working, which the researcher would evaluate from their factors as follows: their achievements, responsibility, work Itself, compensation and welfare, relations, and job security. The participants would be categorized by their personal characteristics such as gender, age, marital status, educational level, working experience, and salary. The participants in this study are 400 employees of Jewelry Company in the Gemopolis Industry. The research tool is the questionnaire. The data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentages, minimum, maximum [WK1], mean, and standard deviation.

The results of the research showed that 1) On the gender characteristic, among 400 employees of jewelry, there are 210 males representing 52.50%, On the age characteristics, most of the participants are 41 years old and over, the number of the participants is 160 people, On the marital status characteristic, most of the participants had been married, the number of married participants is 190, representing 47.50%, On the Education level characteristics, most of them have a lower educational level or equivalent to vocational or high school, the number of these participants is 250 which represents 62.50% of the participants, On the working experience characteristics, most of the participants have been working for 6-10 years, which are 130 people, representing 32.50% of the participants, On the salary characteristics, most of the participants have received 15,000 - 20,000 Baht/Month, which is 170 people, representing 42.50%.

The results of the research found that 2) The opinions of The Motivation of Employee of Jewelry Company in Gemopolis Industry were at the highest opinions which was Responsibility Relations Achievements Work Itself Job Security and Compensation and welfare

Keywords: Motivations Factors, Employee, Jewelry Company, Gemopolis

บทนำ

จากรายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2565 พบว่าการส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามพิกัดอัตราศุลกากร ปรับตัวสูงขึ้นสูง โดยสินค้าในอุตสาหกรรมที่ส่งออกเป็นหลักได้แก่ เครื่องประดับเงิน เครื่องประดับทอง เครื่องประดับแพลทินัม ซึ่งในภาพรวมในตลาดโลกยังมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายหลังการแพร่ระบาดของโควิด -19 มีความรุนแรงลดลง แต่ขณะเดียวกันยังมีปัจจัยเสี่ยงจากการเกิดอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยในสหรัฐอเมริกา และประเทศใน โชนยูโรปที่ยังอยู่ในระดับสูง และสร้างความวิตกกังวลเกี่ยวกับเศรษฐกิจสหรัฐและในหลายประเทศอาจเข้าสู่ภาวะถดถอย ขณะที่สถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างรัสเซียกับยูเครนทำให้ราคาพลังงานและวัตถุดิบปรับตัวสูงขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อทิศทางการบินและสินค้าฟุ่มเฟือยลงลดในอนาคต จากปัจจัยเสี่ยงในด้านต่างๆ ที่กล่าวมา แม้อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยมีแนวโน้มการเติบโตที่ดีขึ้นแต่การดำเนินธุรกิจยังคงต้องมีความระมัดระวัง และการสร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการเข้าถึงตลาดที่มีกำลังซื้อ ด้วยการเข้าร่วมงานแสดงสินค้า การพบปะในเวทีการเจรจาการค้า การโฆษณาจากข้อตกลงการค้าเสรีที่ไทยมีกับประเทศคู่ค้าสำคัญทั่วโลก ซึ่งในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับยังมีการใช้สิทธิไม่มากนักเมื่อเทียบกับสินค้าอื่นๆ

ปัจจุบันพบว่า มีแรงงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับทั้งสิ้น 664,325 คน แรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ 80 เป็นแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมปลายน้ำ โดยแรงงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นแรงงานที่มีฝีมือมีการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างมูลค่าสินค้า เนื่องจากการผลิตในอุตสาหกรรมนี้ต้องอาศัยฝีมือ ทักษะ ความชำนาญ ความประณีตและละเอียดอ่อนซึ่งจะใช้เครื่องจักรมาทดแทนไม่ได้มาก และในกระบวนการขั้นตอนการผลิตต่างๆ จะอยู่ในระดับครัวเรือนจนถึงระดับโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ตั้งแต่การเผาหรืออบพลอยหรืออัญมณี การตัดเจียรระไนอัญมณี การออกแบบเครื่องประดับ การฝังอัญมณี การประกอบและตกแต่งตัวเรือน ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ยังคงต้องปรับตัวเน้นการใช้เทคโนโลยี และศักยภาพของแรงงานในสามารถออกแบบให้ได้หลายรูปแบบ มีความเป็นเอกลักษณ์เพื่อให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้นจึงตอบโจทย์กับความต้องการของผู้บริโภคยุคใหม่ที่มีสไตล์เฉพาะตัวมากขึ้น

นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) เป็นศูนย์การผลิตเครื่องประดับและอัญมณีในประเทศไทย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ประกอบการผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องประดับอัญมณี ซึ่งเป็นพื้นที่เขตปลอดภาษีอากรเพื่อประโยชน์ทางอากรศุลกากรในการประกอบอุตสาหกรรมพาณิชย์กรรมสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับ เพื่อเปิดโอกาสให้นักลงทุนได้ประกอบธุรกิจที่หลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอัญมณีและเครื่องประดับเพียงเท่านั้น ซึ่งรวมไปถึงกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น และสินค้ามูลค่าสูงต่างๆ เช่น เครื่องมือแพทย์ นาฬิกา ปากกา อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) มีขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เสียภาษี ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน และรายได้

ตัวแปรตาม แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่งาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยเลือกศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณี ในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) ซอย 31 ถนนสุขุมวิท 2 แขวงดอกไม้ เขตประเวศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10250

ขอบเขตด้านประชากร

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณี ในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) จำนวน 400 คน ผู้วิจัยทำการใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรไม่ทราบ

ขนาดตัวอย่างของ W.G Cochran (1953) โดยผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างใดร้อยละ 5 หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) โดยกำหนดระยะเวลาและดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565 - เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส)
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยกระตุ้นในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยอนามัยในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
4. เพื่อเป็นแนวทางให้กับบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) ที่ต้องการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
5. เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีให้แก่ผู้บริหารที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. การศึกษา
4. อายุการทำงาน
5. รายได้



ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส)

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
6. ด้านความมั่นคงในหน้าที่งาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดแรงจูงใจ

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ได้เขียนในวารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2559 ระบุว่า หากองค์กรสร้าง “แรงจูงใจ” ในการทำงาน จึงสามารถทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนพลังในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร ตามทฤษฎี แรงจูงใจ 2 ปัจจัย ของเฟรเดริก เฮอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg’s Two-Factor Theory) และสรุปได้ว่า แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นในการทำงาน ที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่บริษัท แต่ต้องได้รับการเสริมแรงภายใน ให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพการทำงานออกมา ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อการเติบโตของบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่งเสริมความมั่นคงให้กับบริษัท เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลก่อนที่จะได้รับแรงจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดให้มีปัจจัยในการทำงานทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักความผูกพันต่อบริษัท ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น เพื่อช่วยพัฒนาบริษัทให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าในธุรกิจได้อย่างมั่นคง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในด้านคุณค่าทางสังคมองค์กรและด้านมูลค่าต่อไป

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg’s, 1959) ได้เสนอแนวคิดความแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) และแนวคิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และรับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เกิดจากปัจจัยพื้นฐานภายในของบุคคล จากความต้องการภายในบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติในทางบวกต่อการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัยย่อย ดังนี้

1.1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคลากรขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาการงานให้กับองค์กร สามารถลดและป้องกันปัญหาที่จะเกิดในการดำเนินงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น จากการใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

1.2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจในการทำงานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ สร้างคุณค่าในการทำงาน เป็นงานที่ใช้ความคิดในการทำงาน งานที่มีความท้าทาย สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ตรงกับความถนัดและความรู้ความสามารถของบุคลากร

1.3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) คือการได้รับมอบหมายงาน มีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่ถูกควบคุม หรือขาดอิสระในการทำงาน เช่น การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ เป็นต้น

2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งตอบแทนจากปัจจัยพื้นฐานที่บริษัทต้องพิจารณาอย่างเป็นธรรม เพราะหากไม่ได้จัดหาให้หรือจัดหาให้ได้ไม่เพียงพอ จะทำให้อุบัติการณ์ขององค์กรเกิดความไม่พึงพอใจ และลดแรงจูงใจในการทำงานลง โดยมีปัจจัยย่อย ดังนี้

2.1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation with Colleague) เช่นว่า การติดต่อ การประสานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้วยกิริยา คำพูดวาทะ การให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ส่งผลให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจ สนิทสนม จริงใจต่อกัน และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน

2.2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การทำงานที่บุคลากรมีให้ต่อองค์กร ความยั่งยืนมั่นคงของหน้าที่การทำงาน สภาพลักษณะ ชื่อเสียง และขนาดขององค์กรที่เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการเติบโตในสายงาน

2.3) ด้านค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้แก่องค์กร ได้แก่ ในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าแรงงาน รวมไปถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร ยังรวมถึงรางวัลจากผลการทำงานต่างๆ ในองค์กรที่ไม่เป็นไปในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าแรงงาน แต่เป็น สวัสดิการกองทุนเงินทุน สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน เงินสมทบช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เป็นต้น

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (1960) จากหนังสือ The Human Side of Enterprise โดยเป็นทฤษฎีแรงจูงใจด้านแนวคิดทฤษฎีผู้นำ 2 ประเภท จะแบ่งตามมุมมองของผู้นำต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X (Traditional View) คือ มุมมองต่อพนักงานของผู้นำในเชิงลบแบบดั้งเดิม ที่ผู้นำมองว่าโดยปรกติแล้วพนักงานไม่ชอบทำงานและขาดแรงจูงใจในการทำงาน รักสบาย มีความทะเยอทะยานต่ำ แต่ต้องการความมั่นคงในชีวิต จึงต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ ขอบบังคับ และการลงโทษเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้งานจะส่งผลสำเร็จ

ทฤษฎี Y (Humanistic View) คือ มุมมองต่อพนักงานในเชิงบวกที่เป็นตามแบบระบบมนุษยนิยม โดยผู้นำมองว่าพนักงานทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้ว มีความทะเยอทะยานสูง พนักงานมีความต้องการทำงาน ความต้องการแก้ไขปัญหาตามที่ผู้นำได้กำหนดเป้าหมายไว้ พนักงานมีความรับผิดชอบ และสามารถจัดการตนเองเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพื่อแลกกับผลตอบแทน โดยผู้นำไม่ต้องออกกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด และรัดกุมเพื่อให้นักงานเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน โดยผู้นำมีหน้าที่มอบหมายงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานเท่านั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศักดิ์คำ วรรณุช และ ดร.ไกรจิต สุตะเมือง (2555) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา ธุรกิจอัญมณีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับปฏิบัติการของธุรกิจอัญมณีในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ซึ่งให้ความสำคัญมากที่สุดกับปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ งานมีระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยด้านที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

สุพัตรา คำรงรัตน์ (2556) ได้ศึกษา การศึกษาการจัดการและรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ย่านสีลม) การศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมบริษัทที่มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง และด้านงานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานรองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ให้ความสำคัญกับการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและด้านสวัสดิการที่ได้รับครอบคลุมหมดแล้ว ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานทำให้มีความสุขในการทำงาน และด้านนโยบายบริหาร พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ การบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ

ณัฐพัชร์ มณีโรจน์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร วิธีการปกครองบัญชา ค้าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านการได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับต่ำมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ประวัติความเป็นมาของนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) ตั้งอยู่ที่ ซอย 31 ถนนสุขาภิบาล 2 แขวงคอกไม้ เขตประเวศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10250 โดยมีเนื้อที่ทั้งหมด 172.93 ไร่ แบ่งเป็น เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 79.89 ไร่ เขตพื้นที่เชิงพาณิชย์ 37.63 ไร่ พื้นที่สาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวก 43.28 ไร่ พื้นที่อุตสาหกรรมขนาดย่อมพาณิชย์กรรม และ ที่พักจำนวน 12.13 ไร่

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี (เจมโมโพลิส) กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่สามารถทราบจำนวนประชากรได้ ดังนั้นผู้วิจัยทำการใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G Cochran (1953) โดยผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ดังนั้นจะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ตัวอย่างจึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละโดยมีความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความเหมาะสมและสะดวกในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ มีจำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทให้เลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ค่าตอบแทน (Compensations) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Relations) และความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบ Likert's scale โดยแสดงความคิดเห็นได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี (เจมโมโพลิส) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม วัตถุประสงค์โดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

- ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
- ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามที่เป็นกระดาษและผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google Form

2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ออกมาแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 25.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์แรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เป็นจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือผู้ที่มียุอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00, อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นมีสถานภาพสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาเป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และเป็นผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ปวช. / ม.ปลาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมามีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และระดับการศึกษา ปวส. / อนุปริญญา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาเป็นผู้มีอายุการทำงาน 21 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 อายุการทำงาน 2 - 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และอายุการทำงาน 1 - 2 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาเป็นผู้มีอายุการทำงาน 21 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 อายุการทำงาน 2 - 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และอายุการทำงาน 1 - 2 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2) ปัจจัยแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคม อุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือด้านความมั่นคงใน หน้าที่งาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม

ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นมากที่สุด คือ เมื่อพนักงานสามารถทำงานสำเร็จไปได้ด้วยดี พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงาน มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยดี ได้ใช้ประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาใช้ในการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยดี ตามลำดับ

2.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือพนักงานฯ ได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่สำคัญขององค์กร/บริษัท ให้รับผิดชอบ พนักงานฯ มีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานฯ มีโอกาสได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน พนักงานฯ รู้สึกได้ทำงานอย่างอิสระ ไม่ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานจนเกินไป พนักงานฯ ได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมต่อหน้าที่ ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ พนักงานฯ รู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานตามความถนัด ความสามารถ ความรู้และประสบการณ์ของ พนักงานฯ พนักงานฯ รู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานนั้นมีคุณค่า สร้างประโยชน์และรายได้ต่อ องค์กร/บริษัท และลูกค้าได้ พนักงานฯ ทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษาและสั่งสมจาก ประสบการณ์การทำงาน พนักงานฯ ได้รับมอบหมายที่ตรงกับตำแหน่งงาน ตั้งแต่เริ่มรับเข้าทำงาน ตามลำดับ ข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานฯ คิดว่าลักษณะงานของท่านทาทายหรือยากเกินความสามารถของ พนักงานฯ

2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด คือ พนักงานฯ มีความพึงพอใจในอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร/บริษัทฯ ที่องค์กร/บริษัทฯ จัดหามาให้ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ค่าตอบแทนจากการทำงานของพนักงานฯ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานฯ พนักงานฯ คิดว่าองค์กร/บริษัทฯ พิจารณาความรับผิดชอบ หรือการปรับขึ้นเงินเดือนอยู่กับการปฏิบัติงานของพนักงานฯ พนักงานฯ คิดว่าองค์กร/บริษัทฯ ให้เบี่ยชยัน ค่า ฝีมืองานช่างหัตถศิลป์ หรือโบนัสตามลักษณะงานและผลปฏิบัติงานของท่าน คิดว่าองค์กร/บริษัทฯ ให้สวัสดิการ เช่น ประกันกลุ่มฯ เงินออมหลังเกษียณ ชุดยูนิฟอร์ม ค่าอาหารกลางวัน วันพักผ่อน วันหยุดประจำปีที่ครอบคลุม ลักษณะการทำงาน of พนักงานฯ

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ พนักงานฯ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือ พนักงานฯ ได้รับความช่วยเหลืออย่างดีเมื่อท่านต้องการ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ในการติดต่อประสานงาน กิริยา วาจา มีความสนิทสนม จริงใจ ให้ความร่วมมืออันดีต่อกัน พนักงานฯ ให้การยอมรับนับถือต่อผู้ร่วมงานตามตำแหน่ง งาน ความสามารถ และผลงานของผู้ร่วมงาน พนักงานฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการติดต่อประสานงาน กิริยา วาจา มีความสนิทสนม จริงใจ ให้ความร่วมมืออันดีต่อกัน ตามลำดับ

2.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พนักงานฯ รู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความยั่งยืนในหน้าที่งาน ความสามารถ ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานฯ รู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงในชีวิต

พนักงานฯ รู้สึกว่าองค์กร/บริษัทฯ ของท่านมีความยั่งยืนและเติบโตต่อไปได้ในธุรกิจเครื่องประดับอัญมณี พนักงานฯ คิดว่าขนาดขององค์กร/บริษัทฯ มีผลต่อการตัดสินใจเขาทำงาน พนักงานฯ คิดว่าท่านมีโอกาสดีโตในสายงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน

ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เป็นจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ปวช./ม.ปลาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50

ความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในหน้าที่งาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อภิปรายผล

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโมโพลิส) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความมั่นคงในหน้าที่งาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. **ด้านความสำเร็จของงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นมากที่สุด คือ เมื่อพนักงานสามารถทำงานสำเร็จไปได้ด้วยดี พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงานมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยดี ได้ใช้ประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาใช้ในการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's, 1959) ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลากรขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาการงานให้กับองค์กร สามารถลดและป้องกันปัญหาที่จะเกิดในการดำเนินงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น จากการใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (1960) จากหนังสือ The

Human Side of Enterprise โดยทฤษฎีแรงจูงใจด้านแนวคิดทฤษฎีผู้นำ 2 ประเภท จะแบ่งตามมุมมองของผู้นำต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประเภททฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี Y (Humanistic View) คือ มุมมองต่อพนักงานในเชิงบวกที่เป็นตามแบบระบบมนุษยนิยม โดยผู้นำมองว่าพนักงานทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้ว มีความทะเยอทะยานสูง พนักงานมีความต้องการทำงาน ความต้องการแก้ไขปัญหาตามที่ผู้นำได้กำหนดเป้าหมายไว้ พนักงานมีความรับผิดชอบ และสามารถจัดการตนเองเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพื่อแลกกับผลตอบแทน โดยผู้นำไม่ต้องออกกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด และรัดกุมเพื่อใหพนักงานเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน โดยผู้นำมีหน้าที่มอบหมายงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานเท่านั้น

2. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ พนักงานฯ ได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่สำคัญขององค์กร/บริษัท ให้รับผิดชอบ พนักงานฯ มีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานฯ มีโอกาสได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน พนักงานฯ รู้สึกได้ทำงานอย่างอิสระ ไม่ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานจนเกินไป พนักงานฯ ได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมต่อหน้าที่ ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับสอดคล้องกับ ศักดิ์ศรี ธรรมเนียม และ ดร. ไกรจิต สุตะเมื่อง (2555) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา ธุรกิจอัญมณีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับปฏิบัติการของธุรกิจอัญมณีในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ และยังให้ความสำคัญมากที่สุดกับปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ งานมีระบบระเบียบและแจ้งผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ พนักงานฯ รู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานตามความถนัด ความสามารถ ความรู้และประสบการณ์ของพนักงานฯ พนักงานฯ รู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานนั้นมีคุณค่า สร้างประโยชน์และรายได้ต่อองค์กร/บริษัทฯ และลูกคาได้ พนักงานทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษาและสั่งสมจากประสบการณ์การทำงาน พนักงานได้รับมอบหมายที่ตรงกับตำแหน่งงาน ตั้งแต่เริ่มรับเข้าทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานคิดว่าลักษณะงานของท่านท้าทายหรือยากเกินความสามารถของพนักงานฯ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจในการทำงานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ สร้างคุณค่าในการทำงาน เป็นงานที่ใช่วิธีคิดในการทำงาน งานที่มีความท้าทาย สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ตรงกับความถนัดและความรู้ความสามารถของบุคลากร และสอดคล้องกับ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (1960) ในส่วนทฤษฎี Y (Humanistic View) คือ มุมมองของผู้นำต่อพนักงานในเชิงบวกที่เป็นตามแบบระบบมนุษยนิยม โดยผู้นำมองว่าพนักงานทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้ว มีความทะเยอทะยานสูง พนักงานมีความต้องการทำงาน ความต้องการแก้ไขปัญหาตามที่ผู้นำได้กำหนดเป้าหมายไว้ พนักงานมีความรับผิดชอบ และสามารถจัดการตนเองเพื่อให้

งานสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพื่อแลกกับผลตอบแทน โดยผู้นำไม่ต้องออกกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด และรัดกุม เพื่อให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน โดยผู้นำมีหน้าที่มอบหมายงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานเท่านั้น

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ พนักงานมีความพึงพอใจในอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน สิ่งแวดล้อมในองค์กร/บริษัทฯ ที่องค์กร/บริษัทจัดหามาให้ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ค่าตอบแทนจากการทำงานของพนักงานมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน พนักงานคิดว่าองค์กร/บริษัทฯ พิจารณาความรับผิดชอบหรือการปรับขึ้นเงินเดือนอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานคิดว่าองค์กร/บริษัทฯ ให้เบี้ยขยัน ค่าฝีมืองานช่างหัตถศิลป์ หรือโบนัสตามลักษณะงานและผลปฏิบัติงานของท่าน คิดว่าองค์กร/บริษัทฯ ให้สวัสดิการ เช่น ประกันกลุ่มฯ เงินออมหลังเกษียณ ชุดยูนิฟอร์ม ค่าอาหารกลางวัน วันพักผ่อน วันหยุดประจำปีที่ครอบคลุมลักษณะการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา ดำรงรัตน์ (2556) ได้ศึกษา การศึกษาการจัดการและรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ย่านสีลม) การศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ให้ความสำคัญกับการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการที่ได้รับครอบคลุมหมดแล้ว ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานทำให้มีความสุขในการทำงาน และด้านนโยบายบริหาร พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ การบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ พนักงานฯ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือ พนักงานได้รับความช่วยเหลืออย่างดีเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ในการติดต่อประสานงาน กิริยา วาจา มีความสนิทสนม จริงใจ ให้ความร่วมมืออันดีต่อกัน พนักงานให้การยอมรับนับถือต่อผู้ร่วมงานตามตำแหน่งงาน ความสามารถ และผลงานของผู้ร่วมงาน พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการติดต่อประสานงาน กิริยา วาจา มีความสนิทสนม จริงใจ ให้ความร่วมมืออันดีต่อกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ณีฐพัชร์ มณีโรจน์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พนักงานฯ รู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความยั่งยืนในหน้าที่งาน ความสามารถ ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานฯ รู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงในชีวิต พนักงานฯ รู้สึกว่าองค์กร/บริษัทฯ ของท่านมีความยั่งยืนและเติบโตต่อไปได้ในธุรกิจเครื่องประดับอัญมณี พนักงานฯ คิดว่าขนาดขององค์กร/บริษัทฯ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน พนักงานฯ คิดว่าท่านมีโอกาสเติบโตในสายงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ สุพัตรา ดำรงรัตน์ (2556) ได้ศึกษา การศึกษาการจัดการและรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ย่านสีลม) การศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมบริษัทที่มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง และด้านงานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานรองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านความสำเร็จของงาน สำหรับบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีที่เน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลัก เมื่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้พนักงานได้ตรงตามความถนัด ความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท และสร้างคุณสมบัติให้พนักงานให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และสามารถนำผลสำเร็จของงานมาใช้เป็นตัวชี้วัดความสามารถของพนักงานได้

ด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ เนื่องจากบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีเป็นธุรกิจที่มีมูลค่าสูง บริษัทและผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลชิ้นงานควรออกไปสั่งงาน รายละเอียดส่วนประกอบของเครื่องประดับแต่ละชิ้น ระบุจำนวน สี ขนาด และรูปร่างของผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบที่จะใช้ผลิตลงในใบสั่งงานให้ชัดเจน เพื่อติดตามกระบวนการผลิตและหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความรู้ให้กับพนักงาน นักออกแบบหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการออกแบบของดีไซน์เนอร์และรูปลักษณะของงานว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ สร้างคุณค่า ท้าทายความสามารถของพนักงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ

คำตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับอัญมณี มีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการขึ้นรูป การประกอบชิ้นผลิตภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทควรมีการจัดเตรียม อำนวยความสะดวกด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ให้กับพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ ควรมีการวางระบบ การจัดสถานที่ให้มีอากาศถ่ายเทสะดวก จัดพื้นที่สีเขียวสำหรับพักผ่อนภายในบริษัท เพื่อลดความตึงเครียดและพักผ่อนสายตาระหว่างช่วงพักกลางวัน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เนื่องจากในกระบวนการผลิตเครื่องประดับอัญมณีต้องการอาศัยการทำงานเป็นทีม เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความผ่อนคลายให้กับพนักงาน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เมื่อความสัมพันธ์ในบริษัทดีขึ้นทำให้พนักงานช่วยกันพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานระหว่างการทำงานไปด้วย เมื่อพนักงานทุกคนมุ่งผลสำเร็จไปในทิศทางเดียวกันย่อมทำให้

เกิดศักยภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เกิดความสามัคคีในการทำงานและเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในบริษัท ทำให้บริษัทบรรลุเป้าที่วางไว้ได้อย่างงดงาม

ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากปัจจุบันแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องประดับอัญมณีเริ่มลดน้อยลง และการเติบโตของเศรษฐกิจในประเทศโดยรวมจะชะลอตัวลงก็ตาม ดังนั้นภาครัฐและองค์กรที่มีส่วนในการสนับสนุนธุรกิจด้านอุตสาหกรรมควรหันมาช่วยเหลือและส่งเสริมผู้ผลิตรายย่อยให้มากขึ้น รวมไปถึงรัฐบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับอัญมณีควรมีการส่งเสริมความรู้ งานวิจัยและการพัฒนาให้กับผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรอบคอบมากขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยในด้านประชากร พนักงานที่ทำงานในพื้นที่เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี (เจมโม่โพลิส) เท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมถึงประชากรในเขตพื้นที่อื่นๆ ที่ประกอบธุรกิจผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีทั้งหมด ดังนั้นจึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาเพิ่มเติมในเขตกรุงเทพมหานครอื่นๆ และจังหวัดในประเทศไทยทั้งหมด เพื่อจะได้ทราบโดยภาพรวมว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณีในประเทศไทยเป็นอย่างไร จึงจะได้นำมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ประกอบการด้านธุรกิจผู้ผลิตเครื่องประดับอัญมณี

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). *แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ*. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559
- ณัฐพัชร์ มณีโรจน์ (2557) *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา
- ศักดิ์ดา วรรณนุช และ ดร. ไกรจิต สุตะเมื่อง (2555) การศึกษาเรื่อง *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาธุรกิจอัญมณีในเขตกรุงเทพมหานคร*, วารสารการเงินการลงทุนการตลาดและการบริหารธุรกิจปีที่3ฉบับที่1(มกราคม-มีนาคม2556)
- สุพัตรา ดำรงรัตน์. (2556). *การศึกษาระบบการจัดการและรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน(ย่านสีลม)*. กรุงเทพฯ: การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techiques*. New York : John Wiley & Sons. Inc.
- McGregor, Douglas M. (1960). *Theory X and Theory Y The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.