




โครงการการประชุมวิชาการทางบริหารธุรกิจ
และศิลปศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ 2

เรื่อง “การเสนอผลงานประชุมวิชาการ”

วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2559
ณ ศูนย์ประชุมแสดงสินค้านานาชาติ จังหวัดเชียงใหม่

Business Administration and Liberal Arts
OF RMUTL

 THE 2ND CONFERENCE
Business Administration and Liberal Arts
OF RMUTL
2016



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ที่ ๑๗๖๖/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและภายใน งานประชุมวิชาการ
คณะกรรมการธุรกิจและศิลปศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ ๒

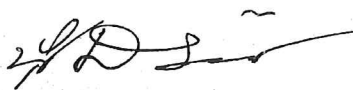
เพื่อให้การดำเนินงานงานประชุมวิชาการคณะกรรมการธุรกิจและศิลปศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๒ (Proceeding) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและภายในเพื่อตรวจพิจารณาผลงาน ดังนี้

๑. ศาสตราจารย์มนัส	สุวรรณ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๒. รองศาสตราจารย์สมเดช	มุงเมือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
๓. รองศาสตราจารย์ป้าจรรย์	ผลประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
๔. รองศาสตราจารย์ธเนศ	ศรีวิชัยลำพันธ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๕. รองศาสตราจารย์ธีรภัทร	วรรณฤมล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๖. รองศาสตราจารย์จำเนียร	บุญมาก	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๗. รองศาสตราจารย์อารีย์	เชื้อเมืองพาน	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๘. รองศาสตราจารย์อภิรักษ์	จินตะณี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๙. รองศาสตราจารย์อรัญญา	ดุษฎีภรณ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๑๐. รองศาสตราจารย์พรหทัย	ต๋อมจิตานนท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมรรัตน์	ท้วมรุ่งโรจน์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญทวารณ	วิงวอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีรศักดิ์	สมยานะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิ่งดาว	จินดาเทวิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นงลักษณ์	เรืองวิทยากรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทริกา	มณีพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์	อินตะขัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนันดา	รัชเวทย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๑๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนันตกุล	อินทรผดุง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพงศ์	อวิโรธนานนท์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยศ	สัมฤทธิ์สกุล	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อายุส	หมู่เย็น	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชาภพ	พันธุ์แพ	มหาวิทยาลัยพายัพ
๒๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูษณิศา	เดชเถกิง	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนิวีวรรณ	บุญอนนท์	มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร
๒๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสรี	ปานขาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปานฉัตร	อากาภิรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
๒๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา	ยีนยง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
๒๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชร	บุคสีทา	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประยูท	วรรณอุดม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
๓๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จตุรภัทร	วงศ์สิริสถาพร	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรวีร์	ชัยอมรไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๓๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลทิพย์	คำใจ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๓๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลณัฐ	พลวัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๓๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุษยากร	ตีระพุดติกุลชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นวพร	ประสมทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิศิรา	เหล่าบำรุง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๓๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อิราวัฒน์	ชมระกา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
๓๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา	สุระ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๔๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัลลภ	บัวชุม	มหาวิทยาลัยรังสิต
๔๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสนีย์	พวงยามณี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
๔๒. นายวรวิทย์	เลาหะเมธานี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๓. นายรัฐนนท์	พงศวิริทธิ์ธร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๔. นางสาวลัดดา	ปิ่นตา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๕. นายตะวัน	วาทกิจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๖. นางสาวเทียน	เลรามัญ	มหาวิทยาลัยพายัพ
๔๗. นางสาวรุติกุล	ไชยวรรณ	มหาวิทยาลัยพายัพ
๔๘. นางสาวปิยวรรณ	สิริประเสริฐศิลป์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๔๙. นางสาวกัญญาพัสดุ	กลุ่มธงเจริญ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๕๐. นางสุภาวดี	ขุนทองจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๕๑. นางสาวจวีร์	วิชิตรนบดี	มหาวิทยาลัยพายัพ
๕๒. นายนพดล	พันธุ์พานิช	มหาวิทยาลัยศรีปทุมขอนแก่น
๕๓. นายอุเทน	เลาน้ำทา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
๕๔. นายวรรณโณ	ฟองสุวรรณ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
๕๕. นางสาวกาญจนา	สุระ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๕๖. นางสาวพรณิภา	เกสัชพิพัฒน์กุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๕๗. นายนิติศักดิ์	เจริญรูป	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๕๘. นางวีรวรรณ	เจริญรูป	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๕๙. นางณภัทร	ทิพย์ศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๖๐. นางสาวอัจฉราพร	แปลงมาลัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์นายยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ
กรณีศึกษา: นิคมอุตสาหกรรมอัญมณี

Labour demand of Gem and Jewelry Industry: A case study of Anya Thani
Industrial Estate

สิริกมล วรชิน* และ ชีระวัฒน์ จันทิก
Sirikamon Worrachin* and Thirawat Chantuk

สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
General Business Management, Faculty of Management Science, Silpakorn University.

*Corresponding author E-mail: themink.z@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดปริมาณความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเน้นการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีจากผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงานของสถานประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงทั้งหมด 15 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความต้องการแรงงานคือ การโยกย้ายงานของแรงงานไปสู่บริษัทใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า การเกษียณและไม่มีการศึกษาฝึกฝนแรงงานฝีมือรุ่นใหม่ 2.คุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์จะต้องมีลักษณะคือแรงงานที่มีความชำนาญทั้งในด้านความรู้วิชาการ ด้านการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมจริยธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี

คำสำคัญ: อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ, นิคมอุตสาหกรรมอัญมณี, ความต้องการแรงงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the main factor in determining the labour demand of Thai gem and jewelry industry in the Anya Thani Industrial Estate. 2) To study the desirable characteristics of skilled-labour workers for the purpose of the Anya Thani Industrial Estate. This research is the quality education about the demand for skilled labour of Anya Thani from the management and stakeholders to provide the company's work recruiting labours for Anya Thani Industrial Estate. The Sampling Methodology was Purposive Selection with interviews.

The results showed that 1. Factors contributing to the demand for labour is Migration of workers to the new company, the higher the compensation, the frivolous and without training a new generation of skilled labour. 2. Labour desirable to have a look. Workers with expertise in both academic knowledge. Operational Ethics And a great personality.

Keywords : Gem and Jewelry Industry, Anya Thani Industrial Estate, Labour demand.

บทนำ

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับพัฒนามาจากอุตสาหกรรมในครัวเรือนเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อม (กระทรวงพาณิชย์, 2550) ปัจจุบันอุตสาหกรรมนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มและการสร้างงานที่ต่อเนื่องซึ่งต้องใช้แรงงานจำนวนมาก (Labor Intensive) และแรงงานเหล่านี้ก็ไม่สามารถใช้เครื่องจักรทดแทนได้ อีกทั้งยังเป็นงานที่ต้องอาศัยช่างฝีมือ แรงงานที่มีความชำนาญทั้งไหวพริบของคน เช่น การจัดเหลี่ยมเพชรพลอย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่นำเงินตราต่างประเทศเข้าสู่ภายในประเทศได้เป็นอย่างมาก รัฐบาลจึงได้เริ่มให้การ ส่งเสริมการลงทุนแก่กิจการเจียรระไนอัญมณีการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับเพื่อการส่งออกทั้งยังร่วมมือกับภาคเอกชนในการส่งเสริมด้านการตลาดโดยการจัดงานแสดงสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับรวมทั้งทำข้อตกลงกับรัฐบาลต่างประเทศเพื่อแสวงหาปัจจัยการผลิตมาสนับสนุนการผลิตในอุตสาหกรรม

จากการสำรวจสำมะโนครัวอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย (สุกัญชารักษ์, วิไลพรเสนา และ สุดารัตน์ อภิรัชกมล, 2553) พบว่ามีจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยทั้งหมด 15,777 แห่ง ร้อยละ 2.41 หรือผู้ประกอบการจำนวน 380 ราย เป็นกิจการขนาดใหญ่ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 97.59 หรือเป็นจำนวน 15,397 ราย คือผู้ประกอบการขนาดกลาง (SME) อุตสาหกรรมนี้มีการจ้างงานอยู่ในอันดับ 5 เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นของไทย จากแผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรายสาขาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อม, ม.ป.ป.) ซึ่งให้เห็นว่าอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีจุดอ่อนคือความขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมากในปัจจุบัน แรงงานของอุตสาหกรรมนี้เริ่มหายไปเพราะมีทัศนคติที่ไม่ดีเกี่ยวกับการเป็นชนชั้นแรงงานในอุตสาหกรรมแม้ว่าจะเป็นแรงงานฝีมือ อีกทั้งขีดความสามารถแรงงานของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับถดถอยลง เนื่องจากค่าแรงงานในอุตสาหกรรมสูงเกินกว่าทักษะและความชำนาญด้วยสาเหตุค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่นิยมเปลี่ยนงานบ่อยทำให้ค่าแรงหรือค่าจ้างนั้นสูงขึ้นไปเรื่อยๆ แต่ในขณะที่ศักยภาพและฝีมือไม่ได้รับการพัฒนาผู้ประกอบการที่มีความต้องการด้านแรงงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานเหล่านี้ทั้งที่มีค่าจ้างสูงและคุณภาพต่ำ ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับธุรกิจในการรวมทั้งทางด้านศักยภาพการผลิต ทางด้านการเงินและไม่สามารถรับคำสั่งซื้อในปริมาณที่มากได้เนื่องจากมีค่าแรงไม่เพียงพอ

นิคมอุตสาหกรรมอัญธานีหรือเจโมโปลิสเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ถูกก่อตั้งขึ้นโดยภาคเอกชนตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ ปริมาณที่มีผู้ประกอบการในกิจการอัญมณีและเครื่องประดับจำนวนกว่า 145 บริษัท และมีแรงงานกว่า 20,000 คนเป็นแหล่งผลิตอัญมณีและเครื่องประดับตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำมีการลงทุนของบริษัททั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นฐานการผลิตนอกจากนี้นิคมอุตสาหกรรมอัญธานีได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐทั้งในมาตรการทางด้านภาษีและได้รับการประกาศเป็น “เขตประกอบการค้าเสรี” จากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(กนอ.) อีกทั้งภายในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานียังได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาลและเอกชนทั้งกรมศุลกากร กรมสรรพากร สำนักงานส่งเสริมการลงทุน ฯลฯ เพื่อสร้างโรงเรียนฝึกสอนช่างฝีมือในการผลิตเครื่องประดับอัญมณีนิคมอุตสาหกรรมอัญ

ธานีมีขีดความสามารถด้านแรงงานและความชำนาญด้านเจียรไนอัญมณีเพชรและพลอยเป็นที่ยอมรับของตลาดโลกอย่างไรก็ตามนิคมอุตสาหกรรมอัญมณีกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานปัญหานี้จะเพิ่มความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ (จินดา แซ่อึ้ง, 2553)

ดังนั้นการศึกษาความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้ทราบถึงสภาพการใช้แรงงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของแรงงานที่พึงประสงค์ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ “กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอัญมณี” เพื่อให้บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการและระเบียบวิธีปฏิบัติต่างๆเกี่ยวกับแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของผู้ประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีศักยภาพและความสามารถซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับการพัฒนาบริษัทของผู้ประกอบการนั่นเอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดปริมาณความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การขาดแคลนกำลังคนในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ

(ทวีป ศิริรัศมี, 2544) ได้กล่าวถึงการขาดแคลนกำลังคนในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ดังนี้

1. การขาดแคลนช่างเทคนิคด้านการเจียรไนพลอยแท้ที่มีฝีมือระดับสูงต้องอาศัยประสบการณ์ทำงานมานานหลายปีหรือได้รับการอบรมเป็นพิเศษ เนื่องจากช่างระดับนี้ไม่สามารถฝึกอบรมในระยะสั้นๆ ได้ และในขณะที่เดียวกันช่างเจียรไนพลอยแท้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ยังมีบางส่วนที่มีปัญหาด้านฝีมือการเจียรไนที่ยังไม่ได้มาตรฐานอยู่จึงมีปัญหาการขาดแคลนบ้าง แต่มีจำนวนไม่มากนัก อย่างไรก็ตามจะต้องผลิตทดแทนช่างฝีมือที่มีอายุมากขึ้น ซึ่งสายตาคงไม่ดีเหมือนคนหนุ่มสาว

2. การขาดแคลนช่างเจียรไนเพชรแท้ มีปัญหาการขาดแคลนค่อนข้างมากเนื่องจากการเจียรไนเพชรแท้เป็นกิจการที่อยู่ในช่วงของการเริ่มต้นพัฒนาจึงทำให้เกิดการประมูลซื้อตัวช่างฝีมือในระยะสั้นๆ จนทำให้ค่าแรงของช่างเจียรไนเพชรฝีมือดีสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. การขาดแคลนช่างในด้านของช่างทำเครื่องประดับอัญมณีแท้ โดยเฉพาะช่างอัญมณีและช่างทองรูปพรรณมีปัญหาการขาดแคลนค่อนข้างมาก บริษัทต่างๆ จึงมักจะแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรมบุคลากรด้านนี้ขึ้นมาเอง และวางเงื่อนไขป้องกันการซื้อตัวจากบริษัทอื่นๆ ด้วยอีกประการหนึ่งประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนแปลงการผลิตเครื่องประดับที่คุณภาพต่ำถึงปานกลาง ไปผลิตเครื่องประดับระดับปานกลางถึงระดับสูง (High End Product) เพื่อแข่งขันด้านการตลาดกับประเทศที่มีเทคโนโลยีสูง เช่น อิตาลี สวิตเซอร์แลนด์ ฮองกง

เป็นต้น ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาช่างทำเครื่องประดับให้มีคุณภาพสูงขึ้น

4. การขาดแคลนช่างเจียรระโนเพชรพลอยเทียม การเจียรระโนพลอยเทียมเป็นกรรมวิธีการเจียรระโนที่ง่ายที่สุด เนื่องจากวัตถุดิบที่มีมีราคาไม่แพงจึงไม่พบความขาดแคลนในแรงงานพวกนี้ อีกประการหนึ่งในประเทศที่เจริญแล้ว ได้นำเครื่องเจียรระโนที่มีคุณภาพสูงมาทำงานแทนคน ซึ่งค่าใช้จ่ายถูกกว่าและได้รูปทรงแน่นอนกว่า ทำให้ช่างประเภทนี้อาจจะตกงานในอนาคต

5. การขาดแคลนช่างประดับอัญมณีเทียม อุตสาหกรรมเครื่องประดับเทียมจะเป็นอุตสาหกรรมที่เพิ่งอยู่ในขั้นพัฒนาเมื่อไม่นานมานี้เอง ถึงแม้ว่าจะมีกำลังคนในจำนวนที่เพียงพอับความต้องการแล้วก็ตามแต่แรงงานฝีมือขณะนี้พบว่าปัญหาด้านฝีมือที่ยังอยู่ในระดับต่ำและขาดทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็น จึงต้องเร่งพัฒนาฝีมือของบุคลากรกลุ่มนี้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ที่มีค่าแรงถูกกว่าได้ เช่น อินเดีย เวียดนาม และอินโดนีเซีย เป็นต้น

6. การขาดแคลนผู้บริหารจัดการที่มีความสามารถ พบว่าผู้ประกอบการที่เรามีอยู่เป็นผู้ประกอบการในระดับครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการองค์กรขนาดเล็ก ไม่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารองค์กรขนาดใหญ่และการบริหารจัดการสมัยใหม่ ผู้ทำหน้าที่ส่งออกบางรายก็ยังมีพื้นฐานความรู้ด้านภาษาต่างประเทศและธุรกิจระหว่างประเทศไม่เพียงพอ จะต้องได้รับการพัฒนาอีกเป็นอันมาก

แนวคิดสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจต่างๆ ที่ผู้บริหารงานในองค์กรจะนำมาใช้ถ้าผู้บริหารในองค์กรสามารถนำสิ่งจูงใจมาใช้กับบุคลากรแล้วตรงกับความต้องการของบุคลากรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจต่องานมากทำให้การปฏิบัติงานย่อมเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งของผู้บริหารซึ่งสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารเกิดความพอใจในงานองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ (Gilmer, B. Von Haller, 1971) คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงานนั้น
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงานหรือการเกื้อหนุน ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการดูงาน
7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน

9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่แตกต่าง เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัย ค่า รักษาพยาบาล

จากการศึกษาแนวคิดสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานสามารถสรุปได้ว่า องค์การต้องสร้างสิ่งจูงใจต่างๆซึ่งมีปัจจัยดังนี้ ความ มั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดการ ค่าจ้างและค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำการนิเทศงานหรือการอบรม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน ลักษณะทางสังคมและสิ่งตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงานของพนักงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ องค์การ เพราะพนักงานเป็นกำลังการผลิตที่สำคัญที่ ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นจึง นำแนวคิดนี้มาใช้ในการออกแบบสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดหา แรงงานของนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงคุณภาพโดยมุ่งศึกษาในเรื่องของความ ต้องการ แรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยพิจารณา เนื้อหาข้อมูลการศึกษา 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนทั้งหมด 15 คน 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ความต้องการแรงงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความ ขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้ยังรวบรวมจากแหล่ง

ทุติยภูมิอื่น ๆ เช่น ตำรา บทความ เอกสาร รูปภาพ (History Test Bodies) หรือบรรณานุกรม เลือก สถานที่เก็บข้อมูลคือ นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนตุลาคม ถึง เดือน ธันวาคม 2558

2. ผู้วิจัยทำความเข้าใจปัจจัยที่ทำให้เกิดความ ต้องการแรงงาน โดยผ่านการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับเรื่องความต้องการแรงงาน อุปสงค์และ อุปทานแรงงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก บุคคล และพื้นที่ ในการวิจัย เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานของ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอัญธานี และ เครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ผู้วิจัย เลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) ภายใต้หลักการสำคัญ คือ ผู้ให้ข้อมูลมีความ สอดคล้องและตรงตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Selection) เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักที่มี คุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ใน การทำงานภายในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีเป็น เวลามากกว่า 5 ปี 2) มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงานสำหรับ ผลิตอัญธานีและเครื่องประดับภายในนิคม อุตสาหกรรมอัญธานี 3) ผู้ให้ข้อมูลหลักจะต้องมี ความเต็มใจที่จะให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำ การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นแนวทางดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย คำถามหรือ ลำดับคำถามสามารถยืดหยุ่นได้และใช้คำถาม ปลายเปิดในการสัมภาษณ์ ก่อนการลงภาคสนาม ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบ สัมภาษณ์โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคำถามใน การสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วน คำถาม

ถูกต้องเหมาะสมตรงตาม โครงสร้างและภาษาที่ใช้
เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ 3 วิธีการ คือ 1) การสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 15 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานจัดหาแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยผู้วิจัยเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเก็บข้อมูลด้วยแนวคำถามการสัมภาษณ์ (Interview Guide) 2) การสังเกตและจดบันทึก (Observation and Field-Note) ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาข้อมูลด้วยการสังเกตโดยเลือกใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้รับการอนุญาตให้บันทึกเสียงระหว่างการสนทนาด้วยสมาร์ตโฟน (Smartphone) ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับน้ำเสียงและคำพูดประกอบการสังเกตท่าทาง มีการจดบันทึกในประเด็นสำคัญระหว่างสัมภาษณ์ที่จำเป็นต่อการสร้างทฤษฎีโดยพยายามจัดการข้อมูลในรูปแบบแนวคิดและโครงสร้าง 3) การศึกษาเอกสาร (Document Analysis) เป็นการเตรียมตัวทั้งก่อนและระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมถึงภายหลังที่เก็บข้อมูลแล้ว เป็นการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจากหลายแหล่งและบางกลุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาข้อความ โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีสามเส้า (Triangulation) เพื่อความครบถ้วน ครอบคลุมในเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลทุกครั้งที่ทำกรเก็บข้อมูล มีวิธีการตรวจสอบ โดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลที่ได้มา ประกอบด้วย แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ แหล่งบุคคล และสังเกตว่าข้อมูลที่ได้มาจากจุดต่าง ๆ เป็นข้อมูลที่เหมือนกันหรือไม่ ถ้าหากข้อมูลที่ได้มา

เหมือนหรือซ้ำกันถือว่าข้อมูลเชื่อถือได้และเป็นจริงแล้วจึงบันทึกข้อมูลไว้ ในการตรวจสอบข้อมูลการวิจัยนี้ทำการตรวจสอบความถูกต้องโดยการสอบถามผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีจนได้ข้อมูลที่ซ้ำและตรงกันเมื่อจัดหมวดหมู่ของข้อมูลแล้วหากทราบว่าข้อมูลใดไม่เพียงพอที่จะทำการเก็บข้อมูลเพิ่ม

ผลการวิจัย

จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์เรื่องความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอัญธานีและเครื่องประดับจากผู้ให้ข้อมูลหลักของนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีรายละเอียดดังนี้

1. ในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีประสบปัญหาในการขาดแคลนแรงงานด้านช่างฝังอัญธานีและเครื่องประดับ บริษัทย่อยภายในนิคมอุตสาหกรรมต้องการรับแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนเข้าทำงาน ในแต่ละปีบริษัทจะมีการฝึกฝนแรงงานเพื่อที่จะเป็นช่างฝังอัญธานีเพียงปีละ 1 คนเท่านั้น หรือบางบริษัทอาจจะไม่มีการฝึกฝนทักษะของแรงงานในด้านนี้เลย อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือปัญหาการโยกย้ายงานจากไปสู่อุตสาหกรรมใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่าบริษัทเดิม โดยแรงงานเหล่านี้เมื่อมีทักษะในการทำงานแล้วจะเกิดการเรียกค่าจ้างที่สูงขึ้นเมื่อนายจ้างจ่ายค่าแรงไม่ไหวจึงย้ายไปทำงานที่บริษัทใหม่ที่สามารถจ่ายค่าตอบแทนตอบสนองต่อความต้องการได้

2. คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี คือ แรงงานที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงานแบ่งความชำนาญออกเป็น 4 ด้านดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความรู้วิชาการ แรงงานที่พึงประสงค์ต้องมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอัญธานีและ

เครื่องประดับ สามารถแยกแยะอัญมณีแท้และอัญมณีเทียมได้อย่างแม่นยำ

2.2 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน แรงงานที่พึงประสงค์ต้องมีความรู้มีประสบการณ์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถทำงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและมีขั้นตอนในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างผลงาน เครื่องประดับ และทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและมีคุณภาพ

2.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม แรงงานที่พึงประสงค์ต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละ และอุทิศตนให้กับการทำงาน

2.4 ด้านบุคลิกภาพ แรงงานที่พึงประสงค์ต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีปรับตัวเข้ากับสังคมได้ง่าย สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และมีกิริยาที่สุภาพอ่อนน้อมต่อมตน

อภิปรายผลการวิจัย

นิคมอุตสาหกรรมอัญธานีเป็นธุรกิจผลิตอัญมณีและเครื่องประดับที่ต้องพึ่งพาอาศัยแรงงานที่มีทักษะฝีมือขั้นสูงแต่ในปัจจุบันแรงงานที่มีทักษะฝีมือมีน้อย เนื่องจากขาดแคลนแรงงานใหม่เข้าสู่ระบบจึงเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานขั้นรุนแรง สาเหตุหลักมาจากกลุ่มคนรุ่นใหม่ไม่นิยมเข้ามาเป็นแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมและแรงงานเดิมที่มีประสบการณ์ทยอยเข้าสู่ช่วงเกษียณอายุ หากไม่มีการวางแผนกำลังคนที่ดีตั้งแต่ตอนนี้ ในอนาคตผู้ประกอบการจะเผชิญปัญหาข้อจำกัดด้านกำลังการผลิต ทำให้เกิดการเสียโอกาสเมื่อคำสั่งปริมาณผลิตในปริมาณมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ศิริพานิช (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคและ

การพัฒนาเทคโนโลยีของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีความต้องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการผลิตและบริการมากขึ้น มีความต้องการแรงงานระดับช่างฝีมือและช่างฝีมือและเทคนิคที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ นอกจากนี้ยังต้องการพัฒนาเทคโนโลยีในองค์ประกอบด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือยังทำให้ขีดความสามารถของแรงงานด้อย ค่าแรงในปัจจุบันสูงขึ้น สูงเกินกว่าทักษะและความชำนาญของฝีมือด้วยเหตุนี้การโยกย้ายงานเพื่อให้ค่าแรงหรือค่าจ้างสูงขึ้นก็จำเป็นจะต้องจ้างแรงงานเหล่านั้นทั้งๆที่ค่าจ้างสูงเกินคุณภาพฝีมือ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับธุรกิจในภาพรวมทั้งทางสุขภาพการผลิตและทางการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยในด้านธุรกิจคือ ปริมาณการสั่งซื้อและปริมาณวัตถุดิบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง สำหรับปัจจัยด้านแรงงานคือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาค่าจ้างแรงงานต่ำ ปัญหาความประพฤติดส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานต่างชาติมากขึ้น แต่แรงงานต่างชาติอาจสร้างปัญหาระยะยาวได้ ดังนั้นควรมีกกลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทน และกลยุทธ์การรักษาแรงงานเป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานไทยเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ประกอบการควรเปิดโอกาสให้แรงงานที่ไม่มีประสบการณ์ด้านงานช่างฝีมือเข้ามาทำงานกับบริษัทของตนเพื่อที่แรงงานเหล่านั้นจะได้เรียนรู้งานและเป็นการสร้างแรงงานใหม่เข้ามาในสถานประกอบการของตนเอง

2. นิคมอุตสาหกรรมอัญธานีควรมีนโยบายกำหนดค่าจ้างในการจ้างแรงงานของทุกบริษัทภายในนิคมอุตสาหกรรมฯ เพื่อให้มีความเท่าเทียมกันในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน ป้องกันการเกิดปัญหาการโยกย้ายงานของแรงงานไปสู่บริษัทใหม่

รายการอ้างอิง

กระทรวงพาณิชย์. (2550). *โครงสร้างสินค้าส่งออกสำคัญของไทย*. เข้าถึงเมื่อ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2558. เข้าถึงได้จาก <http://www.moc.go.th/opscenter/cr/BIMST-EC.html>.

จินดา แซ่อึ้ง. (2553). "การศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างผู้มีบทบาทและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในคลัสเตอร์: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอัญธานี(เจโมโพลิส)." วิทยาลัยนวัตกรรม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทวีป ศิริรัมย์. (2544). *การจัดการศึกษาสาขาอัญธานีและเครื่องประดับในประเทศไทย*. นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัชรินทร์ ศิริพานิช. (2553). *ความต้องการแรงงานระดับ*

ช่างฝีมือและช่างเทคนิคและการพัฒนาเทคโนโลยีของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ด.

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2554). *ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา*. บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

สุกัญญา ธรรมรักษา, วิไลพร เสน่หา และสุตารัตน์

อภิราชกมล. (2553). "โครงการจัดทำสำมะโนอุตสาหกรรมอัญธานีและเครื่องประดับไทย."

วารสารวิชาการ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 30, 1 (มกราคม-มีนาคม): 68.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

(ม.ป.ป.). *แผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรายสาขาอุตสาหกรรมอัญธานีและเครื่องประดับ*. เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2558. เข้าถึงได้จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER2/DRAWER039>.

Gilmer B. Von Haller. (1971). *Industrial and organizational psychology*. New York: McGraw – Hill.