



ที่ อว ๐๖๔๔.๐๙/๐๑๐๘

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ถนนแจ้งวัฒนะ บางเขน
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๒๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งเล่ม Proceedings และเกียรติบัตรการนำเสนอและตีพิมพ์จากการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน คุณปฐม มีเดช, คุณชาคริต ศรีทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เล่ม Proceedingsและเกียรติบัตร

ตามที่ท่านได้ส่งผลงานประเภทบทความวิจัยเข้าร่วมนำเสนอผลงานทางวิชาการ รหัสบทความ ICAC2021-010300007 เรื่อง Quality of Work Life Factors of Employees of Hi-Tech Interplas Company Limited ในการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติด้านศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปี ๒๕๖๔ “วิถีศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย” (the 1st National and the 11th International Conference on Arts and Culture: Contemporary Arts and Cultural Practices) ระหว่างวันที่ ๑๘-๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า ชั้น ๒ อาคารเรียนรวมและศูนย์วัฒนธรรม (พุทธวิซาลีย์) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร แต่ได้มีการเลื่อนกำหนดการนำเสนออันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของอย่างหนักของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ความทราบแล้วนั้น

บัดนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานจำนวน ๒ ท่าน ได้ตรวจสอบผลงานของท่านแล้ว และขอเรียนให้ท่านทราบว่า บทความวิจัยของท่านผ่านการพิจารณาให้นำเสนอในการประชุมโดยไม่มีข้อแก้ไข จึงขอนำส่งเล่ม Proceedings และเกียรติบัตรการเข้าร่วมนำเสนอมาพร้อมกันในครั้งนี้เพื่อให้ท่านสามารถดำเนินการใช้เป็นหลักฐานการยื่นขอจบการศึกษาหรือประกอบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้คณะกรรมการจัดงานฯ ขอยืนยันว่าจะไม่มีการเปลี่ยนวันที่ซึ่งระบุได้ในเกียรติบัตรและเล่ม Proceedings แต่อย่างไรเนื่องจากเอกสารทุกอย่างได้ถูกเตรียมพร้อมก่อนหน้าที่จะมีการเลื่อนจัดการด้วยเหตุการณ์โรคระบาดอย่างหนักซึ่งเป็นเหตุสุดวิสัยที่สามารถควบคุมได้เพื่อความปลอดภัยของทุกท่านที่จะเข้าร่วมงาน ส่วนกำหนด วันเวลา และรูปแบบเตรียมการด้านเอกสารนำเสนอสามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ <https://sites.google.com/pnru.ac.th/icac2021>

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ประจักษ์ ไม้เจริญ)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

โทร. ๐๙๗-๐๗๘-๐๓๗๕

ศ. เทพยุทธ
ปฐม มีเดช



ที่ อว ๐๖๔๔.๐๙/๐๑๐๓

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ถนนแจ้งวัฒนะ บางเขน
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๒๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับบทความวิจัยผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิให้นำเสนอและตีพิมพ์จากการประชุมวิชาการ
ระดับชาติและระดับนานาชาติด้านศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน คุณปฐม มีเดช, คุณชาคริต ศรีทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เล่ม Proceedings

ตามที่ท่านได้ส่งผลงานประเภทบทความวิจัยเข้าร่วมนำเสนอผลงานทางวิชาการ รหัสบทความ ICAC2021-010300007 เรื่อง Quality of Work Life Factors of Employees of Hi-Tech Interplas Company Limited ในการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติด้านศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปี ๒๕๖๔ “วิถีศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย” (the 1st National and the 11th International Conference on Arts and Culture: Contemporary Arts and Cultural Practices) ระหว่างวันที่ ๑๘-๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า ชั้น ๒ อาคารเรียนรวมและศูนย์วัฒนธรรม (พุทธวิซชาลัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร แต่ได้มีการเลื่อนกำหนดการนำเสนออันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของอย่างหนักของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ความทราบแล้วนั้น

บัดนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานจำนวน ๒ ท่าน ได้ตรวจสอบผลงานของท่านแล้ว และขอเรียนให้ท่านทราบว่า บทความวิจัยของท่านผ่านการพิจารณาให้นำเสนอในการประชุมโดยไม่มีข้อแก้ไข จึงขอนำส่งเล่ม Proceedings มาพร้อมกันในครั้งนี้ ทั้งนี้กำหนด วันเวลา และรูปแบบเตรียมการด้านเอกสารนำเสนอสามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ <https://sites.google.com/pnru.ac.th/icac2021>

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ศิริเพ็ญพร
ประจักษ์
๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ประจักษ์ ไม้เจริญ)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

โทร. ๐๙๗-๐๗๘-๐๓๗๕



Acceptance Letter

**The 1st National and the 11th International Conference on Arts and Culture :
Contemporary Arts and Cultural Practices at Phranakhon Rajabhat University,
Bangkok, Thailand
17-19 January, 2021**

Paper ID: ICAC2021-010300007
Title: Quality of Work Life Factors of Employees of Hi-Tech Interplas Company Limited

Dear Pathom Meedeche, Charcrit Sritong

We sincerely appreciate your paper submission. On conclusion of the peer-reviewed process, we are pleased to inform you that your paper is accepted for Poster Presentation (in Thai) at the 1st National and the 11th International Conference on Arts and Culture 2021: Contemporary Arts and Cultural Practices, Phranakhon Rajabhat University in Bangkok, Thailand. Decisions were made based on a double-blind review process.

Please make sure your manuscripts conform to the Poster format which is available on the conference website.
<https://sites.google.com/pnru.ac.th/icac2021>

Date: 18th – 19th of January, 2021

Place : BUDDHAVIJJALAYA Building Phranakhon Rajabhat University in Bangkok, Thailand

If you have any further questions, please do not hesitate to contact the secretariat of ICAC 2021 by sending your email arts@pnru.ac.th with your manuscript ID number listed above on all communications. Again, congratulations on the acceptance of your paper. On behalf of the Program Committee, we look forward to your full participation in the ICAC 2021 Conference.

Yours Sincerely,
The Program Committee of ICAC 2021



Kannaphat N.

*ศุภมาส งามนาค
2563*

Conference Venue: Phranakhon Rajabhat University in Bangkok, Thailand
Address: 9 Changwattana Road, Anusaowari, Bangkokhen, Bangkok, 10220
Tel: +66-97-078-0375



Certificate of Presentation
We hereby confirm that

Pathom Meedech, Charcrit Sritong

Gave the following poster presentation (National) reference ICAC2021-010300007



Quality of Work Life Factors of Employees of Hi-Tech Interplas Company Limited

Handwritten signature
2021

At the 1st National and the 11th International Conference on
Arts and Culture : Contemporary Arts and Cultural Practices
Organized by the Office of Arts and Culture and the Institute of Research and Development,
Phranakhon Rajabhat University, Thailand
Date : January 18th - 19th, 2021



Prachak Mai-Chareon

Assoc. Prof. Dr. Prachak Mai-Chareon
Director of the Office of Arts and Culture

Preang Kitratporn

Assoc. Prof. Dr. Preang Kitratporn
President, PNRU





Title	Page
Behavior Influencing the Making Decision Purchasing on Healthcare Products of Elderly in Khet Thonburi Side, Bangkok Nichapa Phimphasut	381
Ra Bam Sib Song Nak Sat Ta Na Ree Sri Na Korn Bubpachart Aupatumnarakorn and Prachak Maichareon	395
The Study of Contemporary Dance, Identity, Female Manners Noppasak Naksena	408
Mixed media production of New Normal knowledge for primary school children Suwan Masmek, Wilailuck Suvachittanont, Pichamon Jamrassri and Chalernrat Meethong	417
The Using Tracker Program through STEM Activities for Developing Science Process Skills for Pre-Service Teachers Apichart Payakkhin and Supphawut Benjakul	426
The study of city images in “Nakhon Khon Nok” By Palang Piangpiroon Kanpabhat Suwanwihok, Pratchaya Jaipnkdee, Jananya Ngamnet, Pawinee Phanomwan Na Ayuthaya, Waranon Warong, Narumon Sangyam and Narinthip Kaewprasong	439
A study of the relationship between participatory management and school effectiveness Under Vocational Education in Samut Sakhon Province and Samut Songkhram Province Aekapong Luemnud and Sawien Jenkwao	446
A study of the relationship between organizational climate and school effectiveness Under Vocational Education in samutsongkhram Province and Samutsakhon Province Kanokkhwan Luemnud and Sawien JenKwao	459
Model Guidelines for the Promotion of Halal Tourism of Muslims in Southern Andaman Region Thawatchai Nima, Pattarapon Chummee and Charcrit Sritong	472
Confirm the non-quality reduction management model of the thermoplastic plastic factory in Thailand Banterng Sriard, Charcrit Sritong, Theathanick Siriwoharn and Kanreutai Klangphahol	481
The Dual System of Vocational Training Management under the Assessment Criteria of Vocational Education Institute 2018: Case Study of Thonburi Commercial College Tanyaluck Jeeraon and Sawien Jenkwao	488
Actual and Desirable Needs Assessment for The Characteristics of Director as Perceived by Teachers and Educational Personnel of The Institute of Vocational Education Bangkok Chan Ngamsiriporn and Sawien Jenkwao	501
Quality of Work Life Factors of Employees of Hi-Tech Interplas Company Pathom Meedeche and Charcrit Sritong	513
The relationship between organizational culture and working motivation of the officers at Air Technical Training School in the Directorate of Education and Training Teerapan Tongban and Sawien Jenkwao	522

Sawien Jenkwao
ผู้ช่วยศาสตราจารย์



ICAC2021-010300007

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเตอร์พลาส จำกัด
Quality of Work Life Factors of Employees of Hi-Tech Interplas Company Limited

ปฐม มีเดช^{1*} และ ชาคกริต ศรีทอง²

Pathom Meedeche^{1*} and Charcrit Sritong²

¹วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

²คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

^{1*}College of Management Innovation Valaya Alongkorn Rajabhat University In the royal patronage

²Faculty of Industrial Technology Valaya Alongkorn Rajabhat University In the royal patronage

E-mail: TIGER.NDC@hotmail.com^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเตอร์พลาส จำกัด ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ แบบศึกษาเฉพาะกรณี โดยใช้การสัมภาษณ์แบบ สัมภาษณ์ส่วนบุคคลเชิงเจาะลึก เจ้าของกิจการโรงงาน 1 คน ผู้จัดการฝ่าย 3 คน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 1 คน จำนวน 5 คน การตรวจสอบความแม่นยำตรงของข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบซ้ำของแหล่งข้อมูล ตรวจสอบ ข้อมูล 3 เล้า ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 8 ปัจจัยดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) เปิด โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยรวม 8) งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

คำสำคัญ: ปัจจัยคุณภาพชีวิต, ความผูกพันต่อองค์กร

สิริภคกุล
ปฐม มีเดช



Abstract

The purpose of this research was to study the quality of working life factor of Hi-Tech Interplax employees. The researcher used a qualitative research methodology. Case study Using in-depth personal interviewing 1 factory owner, 3 managers, 1-person manager, 5 people. The accuracy of the data was checked by a three-way inspection of the data source. Examining 3 pieces of data, the research found that the quality of work life factors affecting the organization's engagement consisted of 8 factors as follows. Fair and adequate compensation. Safe and healthy environment. Providing opportunities for Develop knowledge and ability. Progress and stability in work. Social integration or collaboration. Personal rights in the workplace. Overall work-life balance. Work that Be involved and relate to society

Keywords: quality of life factor, organizational commitment

งานวิจัยนี้
ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ



ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มา ของรายได้อันจะนำมา ซึ่งอาหารสินค้าและบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการ ดำรงชีวิตนอกจากนั้นการทำงานยังเป็นการ กำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคมรวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วยในปัจจุบัน นักวิชาการผู้นำ สหภาพแรงงานผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตการทำงานหรือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้นซึ่งประเด็นของความสนใจเหล่านี้ปัจจุบันเรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของ ชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุขในทางกลับกันหากชีวิตของคนเรา ส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่น่าเบื่อไม่มีความเจริญก้าวหน้าไม่มีความปลอดภัยไม่มีเวลาให้กับครอบครัวก็ จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้างเมื่อคนเรา ต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้น การสร้างบรรยากาศของ ความพอใจเพื่อให้บุคคลรู้สึก ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพของงาน (วินยุทธ นุชคง, 2562)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว องค์กรที่ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองได้นั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญ บุคลากรดังกล่าวเป็นจักร สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในที่สุด ด้วยเหตุนี้การดูแลเอาใจใส่ ต่อทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรเหล่านั้น เพราะบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถจะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานอาจส่งผลให้การทำงานไร้ประสิทธิภาพ ทำให้ บุคลากรขาดงานบ่อยและมีการลาออกจากงานสูง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ต จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

วิธีการเลือกกลุ่มประชากรตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบการ สัมภาษณ์ แบบเฉพาะเจาะจง เป็นการที่ผู้ศึกษาใช้วิจารณญาณของตนเองว่าจะเลือกใคร โดยที่ผู้ศึกษาคิด ว่าน่าจะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ซึ่งผู้ศึกษาเลือก เจ้าของกิจการโรงงาน 1 คน ผู้จัดการฝ่าย 3 คน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 1 คน จำนวน 5 คนเพื่อรวบรวมข้อมูล เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล

ศิวา เกษมศักดิ์
25/1/21



ต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะนำไปจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่ บริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ตพลาซ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ตพลาซ จำกัด ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเริ่มจากกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 8) งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม จากวารสารวิชาการ งานวิจัย เพื่อสรุปปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ตพลาซ จำกัด การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Research) โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ตพลาซ จำกัด การเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยปรับปรุงจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 8 ปัจจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้มีกรอบมีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ทำให้เกิดความชัดเจนเชิงทฤษฎี ดังนั้นในส่วนแรกผู้วิจัยเริ่มจากการทบทวน เอกสาร ตำราวิชาการ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ทั้งในและต่างประเทศ ในประเด็นที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์บริบทของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ตพลาซ จำกัดโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม และผู้ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาแบบสัมภาษณ์จากกรอบแนวความคิด นิยามศัพท์ และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพให้มีความถูกต้องและชัดเจน

ขั้นตอนที่ 4 การสัมภาษณ์ แบบเฉพาะเจาะจง เป็นการที่ผู้ศึกษาใช้วิจารณญาณของตนเองว่าจะเลือกใคร โดยที่ผู้ศึกษาคิดว่าน่าจะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ซึ่งผู้ศึกษาเลือก เจ้าของกิจการโรงงาน 1 คน ผู้จัดการฝ่าย 3 คน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล 1 คน จำนวน 5 คนเพื่อรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ

วิภา ทรัพย์กุล
ผู้วิจัย



1. ผู้ให้ข้อมูลด้านเจ้าของกิจการ ซึ่งมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารบริษัทอย่างน้อย 5 ปี และบริษัทมีผลงานด้านบริหารฝ่ายบุคคล เนื่องจากเจ้าของกิจการเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญกลุ่มหนึ่ง ดังนั้นต้องใช้เจ้าของกิจการที่มีประสบการณ์จึงจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และสามารถทราบปัญหาและความต้องการทั้ง 8 ด้านได้อย่างสมบูรณ์ในด้าน 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 8) งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

2. ผู้ให้ข้อมูลด้านผู้จัดการฝ่าย เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี แก้ปัญหาให้กับสถานประกอบการได้เป็นอย่างดีเช่นพนักงานคิดที่จะลาออกให้คำปรึกษาจนพนักงานเข้าใจไม่ลาออก เป็นต้น

3. ผู้ให้ข้อมูลด้านผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี ผ่านการควบคุมดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานให้คำชี้แนะให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดีเป็นที่มีความน่าเชื่อถือของพนักงาน

การสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถามปลายเปิดที่มีความยืดหยุ่นสูง โดยมีการออกแบบโครงสร้างของข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบชี้แนะ (guided interview) กล่าวคือ เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง หรือเป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัย (methodology) ที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้าง หรือมีการนำ คำสำคัญ (keywords) มาใช้ประกอบในการชี้แนะคำสัมภาษณ์ กล่าวคือ มีการร่างข้อคำถามที่มีลักษณะปลายเปิดที่มีคำสำคัญพร้อมกับลักษณะของข้อคำถามที่มีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะมีการปรับเปลี่ยนถ้อยคำของข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ต จำกัด

สรุปสภาพทั่วไปของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ต จำกัด จากการค้นคว้าหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เอกสารสิ่งพิมพ์ วารสารงานวิจัย พบว่า สภาพทั่วไปในปัจจุบันนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยทั่วไปนั้นมีสภาพความเป็นอยู่ตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันโดยมีค่าตอบแทนเพียงพอการใช้ภายในครอบครัวแต่พนักงานส่วนใหญ่ก็จะมุ่งเน้นในเรื่องด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของตนเองและพนักงานต้องการคือการเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาพัฒนางานให้ก้าวหน้าจะทำให้ตัวพนักงานนั้นมีความมั่นคงในงานและก้าวหน้าในงานและให้อิสระในการคิดอย่างสร้างสรรค์ในที่ทำงาน ทำงานกันเป็นทีม มีเวลาให้กับครอบครัวทำกิจกรรมร่วมกันในช่วงเทศกาลเช่นวันสงกรานต์และวันขึ้นปีใหม่เป็นต้นจะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและจะทำให้พนักงานมีความสุขใจตั้งใจทำงานและจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

สุวิทย์ กตัญญู
ผู้ช่วย ผอ.สอศ



สรุปสภาพทั่วไปของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ต จำกัด จากการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง และ ใช้คำถามปลายเปิด มีประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ต จำกัด และ เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่จัดบันทึกจากการสัมภาษณ์มา กล่าวสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คน สอดคล้องกับ วิลาสินี เจนวนิชสถาพร และ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร (2555) มีความคิดเห็นไปทางเดียวกัน คือ ค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงานนั้นบริษัทควรมีมาตรฐานการให้ค่าตอบแทนเช่นความรู้ความสามารถและปริมาณงานบริษัทจะต้องแบ่งเป็นระดับขั้นความรู้ความสามารถและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วยและความรับผิดชอบมีการกำหนดค่าตำแหน่งงานสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับพนักงานให้เพียงพอกับ รายจ่ายในครอบครัวเป็นต้น

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คน สอดคล้องปัญหา สกฤชโชติ (2560) มีความคิดเห็นไปทางเดียวกัน คือบริษัทต้องให้ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยเช่น บริษัทมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยพ้อเพียงกับการใช้ เป็นต้น

3. ด้านเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คน สอดคล้องกับเฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) มีความคิดเห็นไปทาง เดียวกัน คือ บริษัทต้องมีการส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่นหลังจากที่ส่งให้พนักงานไปอบรมเสร็จเปิดโอกาสให้พนักงานคิดอย่างอิสระในการนำเสนองานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นต้น

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คน สอดคล้องกับวณิชญา มานิสสรณ์ (2558) มีความคิดเห็นไปทางเดียวกัน คือบริษัทจะต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อน

วิภาดา คง
ปฐม ชูเดช



ร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตนเช่น ส่งพนักงานไปศึกษาดูงานต่างประเทศ มีการแสดงผล
ประกอบการของบริษัทว่ามีความมั่นคง มีการปรับตำแหน่งงานตามความสามารถตลอดทุกปี เป็นต้น

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คน
สอดคล้องกับ Mohammadhu and Atham Gany (2018) มีความคิดเห็นไปทางเดียวกัน คือผู้บริหาร
ควรสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นทำงานร่วมกันจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้าง
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือทำให้มี
ความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน เช่นมีกิจกรรม 5 ส. เสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นต้น

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คนสอดคล้องกับ
สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) มีความคิดเห็นไปทางเดียวกัน คือบริษัทควรให้พนักงานมีสิทธิแสดง
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้อำนาจ
สิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันถ้าไม่ได้รับความเป็นธรรมสามารถร้องทุกข์ได้อย่างอิสระ เป็นต้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5
คน สอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือการทำงานล่วงเวลาบริษัท
ควรให้ฝ่ายบุคคลบริหารเวลาในการทำงานในแต่ละวันของพนักงานให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับ
บทบาทชีวิตของตนเองครอบครัว มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม
ซึ่งบางช่วงบริษัทงานมีงานมากก็จะมีล่วงเวลามากแต่บางช่วงบริษัทงานน้อยพนักงานก็จะมีล่วงเวลา
น้อยลงพนักงานบางท่านมีค่าใช้จ่ายสูงจะต้องการค่าล่วงเวลามาเพิ่มค่าใช้จ่าย แต่พนักงานบางท่านไม่
เดือดร้อนค่าใช้จ่ายก็ไม่ต้องการค่าล่วงเวลาต้องการเวลาอยู่กับครอบครัว ดังนั้น การจัดทำงานล่วงเวลา
บริษัทควรกำหนดการทำงานของพนักงานควรไม่เกินที่ชั่วโมงการทำงานและไม่ผิดกฎหมายการทำงาน
ล่วงเวลา เป็นต้น

8. งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คน
สอดคล้องกับ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) มีความคิดเห็นไปทางเดียวกัน คือ บริษัทควรมีส่วนร่วมในการ
ทำกิจกรรมประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านต่าง ๆ สนับสนุนโครงการช่วยเหลือ
สังคมเช่นการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ บริจาค
โลหิตทำให้เกิดความภูมิใจในหน่วยงานของตนเองเมื่อได้บำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม เป็นต้น

ดังนั้นผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ต จำกัด ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิ
ส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 8) งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
และสัมพันธ์กับสังคม

ศุภาภรณ์
ผู้ช่วย
ผอ.เขต



ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

ควรนำปัจจัยการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ต จำกัด ปัจจัยทั้ง 8 ด้านได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 8) งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ที่เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ศรีทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ผู้ตรวจสอบงานและให้คำปรึกษาที่ดีตลอดมาและเจ้าหน้าที่บริษัท ไฮเทค อินเทอร์เน็ต จำกัด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- วิลาสินี เจนวนิชสถาพร และ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท โทเรในประเทศไทย. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วณิชญา มานิสธรรม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปัญญา สกุลโชติ. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานพม่าที่ทำงานในพื้นที่ อ.เมือง จ.สมุทรสาคร. ภาควิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.

สุภาพงษ์
พิมพ์
มีเดร์



- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วารสารธุรกิจปริทัศน์.
- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วินยuth นุชคง. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562)
- Mohammadhu and Atham Gany. (2018). The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment with Special Reference to Department of Community based Corrections. Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary Volume 18 Issue 1 Version 1 Year 2018.

สุภาวดี
2/25 5/10/21