

Creative RMUT and Sustainable Innovation for Thailand 4.0



RMUT CONZ

The 9th Rajamangala University of Technology National Conference

The 8th Rajamangala University of Technology International Conference

August 8th-9th, 2017 at Impact Muang Thong Thani Exhibition and Convention

รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 9
“ราชมงคลสร้างสรรค์กับนวัตกรรมที่ยั่งยืนสู่ประเทศไทย 4.0”

- ◆ มนุษยศาสตร์ สังคมวิทยาและการศึกษา
- ◆ เกษตรศาสตร์สร้างสรรค์
- ◆ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี
- ◆ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ศิลปกรรม และงานสร้างสรรค์
- ◆ วิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม
- ◆ การบริการวิชาการสู่สังคม
- ◆ เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ

ราชมงคลสร้างสรรค์กับนวัตกรรมที่ยั่งยืนสู่ประเทศไทย 4.0

Creative RMUT and Sustainable Innovation for Thailand 4.0



The 9th Rajamangala University of Technology National Conference

The 8th Rajamangala University of Technology International Conference

August 8th - 9th, 2017 at Impact Muang Thong Thani Exhibition and Convention

รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 9
“ราชมงคลสร้างสรรค์กับนวัตกรรมที่ยั่งยืนสู่ประเทศไทย 4.0”

RMUTCON
ราชมงคลสร้างสรรค์กับนวัตกรรมที่ยั่งยืนสู่ประเทศไทย 4.0

คณะกรรมการกองบรรณาธิการ

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | ประธานกรรมการ |
| รองผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมงานวิจัย | กรรมการ |
| รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรฤกษ์ เขยชื่น) | กรรมการ |
| รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพนภา จุลโลบล) | กรรมการ |
| รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยชนะ ใจบุญ) | กรรมการ |
| รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ (อาจารย์ไสร็จ พฤทธิโกมล) | กรรมการ |
| รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว (ดร.นิภารัตน์ สายประเสริฐ) | กรรมการ |
| รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิวัฒน์ มูแก้ม) | กรรมการ |
| รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ วิทยาลัยเพาะช่าง (อาจารย์นิลุบล ขอรวมเดช) | กรรมการ |
| รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กอบกุล จันทโคติกา) | กรรมการ |
| ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนรัตนโกสินทร์ (ดร.เอกสิทธิ์ นุกูลเจริญลาภ) | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตรีงตา แหลมสมุทร | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชศร หัสโรค์ | กรรมการ |
| ดร.ธีรินทร์ คงพันธุ์ | กรรมการ |
| ดร.สิริวรรณพิชา ธนจิราวัฒน์ | กรรมการ |
| ดร.ฉันทมน โปธิพิทักษ์ | กรรมการ |
| นางสาวญานิศา โปธิไพชนนต์ | กรรมการ |
| นางสาวพัชรี สุขสมัย | กรรมการ |
| นางสาววราภักษ์ หะรังศรี | กรรมการ |
| รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนางานวิจัย | กรรมการและเลขานุการ |
| นางสาววรารัตน์ วัฒนชโนบล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นางสาวสมกมล ภัทรกิจโสภณ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิจัยระดับชาติ

| | |
|---------------------------------------------|----------------------------|
| รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย | ประธานกรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ | |
| ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา | กรรมการและเลขานุการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ | |
| รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนางานวิจัย | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ | |
| รองผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมงานวิจัย | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ | |
| สาขาเกษตรศาสตร์สร้างสรรค์ | |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ | |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงฤทัย ชำรงโชติ | กรรมการ |
| ดร.กฤติกา นรจิตร์ | กรรมการ |
| ดร.กฤษณ์ สงวนพวง | กรรมการ |
| ดร.ชลธิชา สารวงษ์ | กรรมการ |
| ดร.พิมพ์ชญา อธิวิวัฒน์พงศ์ | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก | |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ พรสุริยา | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์สุชาติ ชัยวรกุล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชงโค แซ่ตั้ง | กรรมการ |
| ดร.ชัยวัฒน์ มครเทศ | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจิตร์ ถนอมวงศ์วัฒน์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา ธนภัญญา | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี สวาสดิ์ธรรม | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา | |
| รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณระพี อำนวยสิทธิ์ | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาติ หาญวงษา | กรรมการ |
| ดร.กัญญณัช ศิริธัญญา | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย | |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตินุช สุจริต | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ภูมิ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพร ธารางกูร | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิมล เกิดปราง | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรินาถ ศรีอ่อนนวล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ อินทร์สังข์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา ไสเกื้อ | กรรมการ |

| | |
|------------------------------------------------|---------|
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ | |
| รองศาสตราจารย์ ดร.รวิวรรณ เต็มขันธ์ | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์เจษฎา อีสหะ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัยวิท เฉลิมนนท์ | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิพันธ์ วงศ์สุทธาวาส | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลันธร วิชาศิลป์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรประภา ขุนถนอม | กรรมการ |
| สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ | |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก | |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูล สีใส | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ชยากรโคภิต | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ประภัสร์ ศิริสัมพันธ์นาวา | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณชลบุตร | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร กุณชลบุตร | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์วสันต์ กิ่งอ่ำ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ฌ น่าน | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุสุมา คำพิทักษ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติกร ภมรปฐมกุล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง | กรรมการ |
| ดร.สุรมงคล นิมจิตต์ | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญากัณฑ์ กี่อารีโย | กรรมการ |
| ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี | กรรมการ |
| ดร.ธนธัส ทัพมงคล | กรรมการ |
| ดร.อารีย์ มัยงพงษ์ | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ | |
| รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพนภา จุลโบล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสมร ผ่องพุฒิ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ จันทร์ดี | กรรมการ |
| ดร.ชฎาณัฐ ปิยะวิบูลย์ | กรรมการ |
| ดร.ธัญนันท์ วรเศรษฐพงษ์ | กรรมการ |
| ดร.มาลัย กมลสกุลชัย | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา | |
| ดร.พรหทัย ตันต์จิตานนท์ | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

| | |
|-----------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญหทัย ใจเปี่ยม | กรรมการ |
| ดร.พัชรินทร์ บุญนุ่น | กรรมการ |
| ดร.เบญจลักษณ์ เข้มคุ้ม | กรรมการ |
| ดร.วัลภา พัฒนา | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

| | |
|---------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์ดุขฎิ พรหมทัต | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทนา แสนสุข | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริมา แก้วเกิด | กรรมการ |
| ดร.จันทิมา เอกวงษ์ | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

| | |
|----------------------|---------|
| ดร.พสุธิตา ตันตราจิน | กรรมการ |
|----------------------|---------|

มหาวิทยาลัยบูรพา

| | |
|---------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ | กรรมการ |
| ดร.ธงชัย ทองมา | กรรมการ |
| ดร.วุทธิชัย ลิ้มอรุณภัย | กรรมการ |
| ดร.อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยพะเยา

| | |
|----------------------------|---------|
| ดร.จุมภฏ สนิทช่างูร | กรรมการ |
| ดร.อุษณีย์ รัศมีวงษ์จันทร์ | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

| | |
|----------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญปวีณ์ รัตน์พงศ์พร | กรรมการ |
|----------------------------------------|---------|

มหาวิทยาลัยศิลปากร

| | |
|----------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก | กรรมการ |
| สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น | |
| ดร.เอิบ พงบุหงอ | กรรมการ |

หน่วยงานภาคเอกชน

| | |
|------------------------|---------|
| ดร.ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ | กรรมการ |
|------------------------|---------|

สาขาการบริการวิชาการสู่สังคม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

| | |
|-----------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรรัตน์ อนันต์วราพงษ์ | กรรมการ |
|-----------------------------------------------|---------|

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| | |
|----------------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง | กรรมการ |
|----------------------------------------------------|---------|

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

| | |
|-------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวีรัตน์ ดวงสุวรรณ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชา จันทร์ศิริ | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

| | |
|----------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ สงรักษ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไชยยะ ธนพัฒน์ศิริ | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

| | |
|-----------------------|---------|
| ดร.เพชรรัตน์ เจริมรอด | กรรมการ |
|-----------------------|---------|

สาขามนุษยศาสตร์ สังคมวิทยาและการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

| | |
|----------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา สำเร็จผล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เผ่าชู | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล พิชญ์ไพบุลย์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ อนันต์วราพงษ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศวรุตติ จินดานุรักษ์ | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

| | |
|-------------------------|---------|
| ดร.ชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์ | กรรมการ |
| ดร.ภทรพร ยุทธาภรณ์พิณีจ | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| | |
|----------------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ | กรรมการ |
| ดร.รสริน เจริมไธสง | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| | |
|---------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ โพธิ์พูกษานันท์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาคพันธ์ ศาลาทอง | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ พรเจริญ | กรรมการ |
| ดร.กวิทธิ์ ศรีสัมฤทธิ์ | กรรมการ |
| ดร.นิตากร ไพบุลย์ศิลป์ | กรรมการ |
| ดร.นิตินันท์ ศรีสุวรรณ | กรรมการ |
| ดร.วิชชพร เทียบจัตุรัส | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

| | |
|---------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตรีงตา แผลมสมุทร | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หงษ์ศิริ ภัยโยติลภชัย | กรรมการ |
| ดร.จินตนา ฉัตรบุรภาพานันท์ | กรรมการ |
| ดร.นิภารัตน์ สายประเสริฐ | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

| | |
|-------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ บัวเจริญ | กรรมการ |
| ดร.นิวัตร มูลป่า | กรรมการ |
| ดร.ศักรินทร์ ฌ น่าน | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

| | |
|-----------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐทิศา โจรจนประศาสน์ | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ พรรคนีย์ ศิริศรี | กรรมการ |
| ดร.สุตคณิง ฌ ระนอง | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

| | |
|---------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เนาวรัตน์ อินทรประสิทธิ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แจ่มจันทร์ บุญโญปกรณ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชลลดา ทวีคุณ | กรรมการ |

| | |
|-----------------------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงจันทร์ สิ้นโพธิ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโทธนุ ทดแทนคุณ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทวี วงษ์เสถียร | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดา แพร่ภัทรพิศุทธิ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์สายหยุด อุไรสกุล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา งามเหลือ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำไพวรรณ ทัพเป็นไทย | กรรมการ |
| ดร.ธนภูมิ ปองเสงี่ยม | กรรมการ |
| ดร.ธารณี นวิสนธิ์ | กรรมการ |
| ดร.นันทยา คงประพันธ์ | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | |
| ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์ | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | |
| ดร.วรัทธพร อารยะพันธ์ | กรรมการ |
| สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ | |
| ดร.วสันต์ สุทธาวาศ | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม | |
| ดร.ประพนธ์ เล็กสุมา | กรรมการ |
| ดร.นิโรธ เดชกำแหง | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง | |
| ดร.ปิรันธ์ ชิมโชติ | กรรมการ |
| สาขาวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม | |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ | |
| ศาสตราจารย์ ดร.อลงกลต แทนอมทอง | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ชนิษฐา เจริญลาภ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรมล วรสิขุ | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก | |
| รองศาสตราจารย์ดร.สุธัญญา พรหมสมบูรณ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภาพร ก้านทอง | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลอลักษณ์ เสถียรรัตน์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทิทิพ สกุลเขมฤทัย | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ไชยสัตย์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรนุศย์ ทองพูล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิงห์โต สกุลเขมฤทัย | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติพัฒน์ อนุรักษ์ถานนท์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรชา ไวรวิกิจ | กรรมการ |
| ดร.อัศคพงศ์ พันธุ์พุกษ์ | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| | |
|--------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จันทน์สุวรรณ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สิริณ สิริธนนกุล | กรรมการ |
| ดร.กฤษฎา เหล็กดี | กรรมการ |
| ดร.กัลทิมา เขาว์ชาญชัยกุล | กรรมการ |
| ดร.ชัชวาล ศรีภักดี | กรรมการ |
| ดร.ชาญวิทย์ ปราบพยัคฆ์ | กรรมการ |
| ดร.ณิศรา สุทธิสังข์ | กรรมการ |
| ดร.ดวงฤทัย นิคมรัฐ | กรรมการ |
| ดร.ธนพงศ์ สารีอินทร์ | กรรมการ |
| ดร.ปิยะพงษ์ ปานแก้ว | กรรมการ |
| ดร.วรินทร์ บุญยะโรจน์ | กรรมการ |
| ดร.วิไลวรรณ สิ้นะกุล | กรรมการ |
| ดร.สุนิสา สายอุปราช | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

| | |
|---------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยชนะ ใจบุญ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวรรค์ อมรศักดิ์ชัย | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธานินทร์ ปัจจุโส | กรรมการ |
| ดร.เบญจมาศ ไชยลาภ | กรรมการ |
| ดร.ธเนศวร นวลใย | กรรมการ |
| ดร.มนตรี ฉายสว่าง | กรรมการ |
| ดร.สุภัค เฝียงสูงเนิน | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

| | |
|--------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์มุกดา สุขสวัสดิ์ | กรรมการ |
| ผศ.ดร.เพ็ญศรี เพ็ญประไพ | กรรมการ |
| ผศ.ดร.ฉานิกา แซ่แย้ง ชุกกลิ่น | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

| | |
|-------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพต พุ่มศรีภานนท์ | กรรมการ |
| ดร.ชวัลวิทย์ คุ่มทรัพย์ | กรรมการ |
| ดร.ณัฐพงศ์ วงศ์ดำเนิน | กรรมการ |
| ดร.ดวงหทัย สิงห์คะ | กรรมการ |
| ดร.ธีระยุทธ เพลิตพริ้ง | กรรมการ |
| ดร.พรพรรณ รัตน์สัจจะ | กรรมการ |
| ดร.รุจิรา คงนุ้ย | กรรมการ |
| ดร.วิชณี มัธยม | กรรมการ |
| ดร.ศศิกานต์ สุวรรณประทีป | กรรมการ |
| ดร.สามารถ ต่ายขาว | กรรมการ |
| ดร.สุธิษา เละเซ็น | กรรมการ |

สาขาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

| | |
|----------------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี คู่สุขธรรม | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพร คามภิรภาพพันธ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เผ่าชู | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศวรุตมิ จินตานุรักษ์ | กรรมการ |
| ดร.เฉียบวุฒิ รัตนวิไลสกุล | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

| | |
|---------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวร อีระเวชญาณ | กรรมการ |
| ดร.ทงศักดิ์ อิ่มใจ | กรรมการ |
| ดร.วันโชค เครือหงษ์ | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| | |
|-------------------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ลังกาพินธุ์ | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.บุญยัง ปลั่งกลาง | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรินทร์ ปัทมวรคุณ | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ผ่องศรี ศิวราศักดิ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ กิมะพงศ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรี ศรีนนท์ฉัตร | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดารัตน์ มณีเจริญ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตินา ประสาทแก้ว | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญย์ฤทธิ์ ประสาทแก้ว | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุรุษกร อยู่เย็น | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์เกียรติ์ เศวตเมธิกุล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิตินันต์ กร้ามาตร | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธพล ทองอินทร์ดำ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธชัย ศิลปวิจารณ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี อริยะวิริยพันธ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรชัย โรยนรินทร์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ต่อสกุล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวกร อ่างทอง | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรพงษ์ ภาวสุปรีย์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิงโต สกุลเขมฤทัย | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนัน ปานสาคร | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไรวรรณ อินทร์แหยม | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริชัย แดงเอม | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| | |
|--------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช ศศิธร | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ วีรานุกูล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนพล มงคลรัตนาสีหิ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ พรเจริญ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ภูผา | กรรมการ |

| | |
|------------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาคร วุฒิพัฒน์พันธุ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา เกตุดี | กรรมการ |
| ดร.คมพันธ์ ชมสมุทร | กรรมการ |
| ดร.ประกอบ ขาติภักดิ์ | กรรมการ |
| ดร.ผกามาศ ชูสิทธิ์ | กรรมการ |
| ดร.รัตนาวลี ไม้สีก | กรรมการ |
| ดร.วิภา จักรชัยกุล | กรรมการ |
| ดร.วีรวรรณ จันทนะทรัพย์ | กรรมการ |
| ดร.สิงห์แก้ว ปือกเท็ง | กรรมการ |
| ดร.สุกัญญา เชิดชูงาม | กรรมการ |
| ดร.สุจิรา ไชยกุลสินธุ์ | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ | |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ รักซ้อน | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรฤกษ์ เขยชื่น | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์พงษ์ ศรีสถิต | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช ละวรรณวงษ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ ตรีตรง | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจนศักดิ์ เอกบุรณะวัฒน์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระพล กลิ่นบุญ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสพโชค ให้อทองคำ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต กิตติสุวรรณ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีรศักดิ์ พรพุดศิริ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิวัฒน์ มูแก้ม | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิศิษฐ์ สีลาผาดิกุล | กรรมการ |
| ดร.เอกสิทธิ์ นกุลเจริญลาภ | กรรมการ |
| ดร.คณณ สุจारी | กรรมการ |
| ดร.ชานนท์ บุญมีพิพิธ | กรรมการ |
| ดร.ชัยพร ปานยินดี | กรรมการ |
| ดร.ติณณภพ แผงผม | กรรมการ |
| ดร.ณัฐวุฒิ สุวรรณภูมิ | กรรมการ |
| ดร.ทศพล ทิพย์โพธิ์ | กรรมการ |
| ดร.ธีรินทร์ คงพันธุ์ | กรรมการ |
| ดร.บวรกิตติ เนคมานุกรักษ์ | กรรมการ |
| ดร.ปรัชญา มงคลไวย์ | กรรมการ |
| ดร.พิชานันท์ วงศ์ศิริธร | กรรมการ |
| ดร.พิมลพรรณ เนียมกลาง | กรรมการ |
| ดร.รัตติกาล ชันธะเครือ | กรรมการ |
| ดร.สันติ ไทยยีนวงษ์ | กรรมการ |
| ดร.สำเนียง ongsuwanthgul | กรรมการ |
| ดร.อนุชิต ฮันเย็ก | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

| | |
|---------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล โอฬารไพโรจน์ | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติน์ โจลานันท์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร พืชประภคิต | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

| | |
|------------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์จรูญ เจริญเนตรกุล | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์สุชาติ เย็นวิเศษ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวัฒน์ เจริญจิต | กรรมการ |
| ดร.กীরติ อินทวิเศษ | กรรมการ |
| ดร.ชยานิชฐ์ บุญสนิท | กรรมการ |
| ดร.ชัชฎา หนูสาย | กรรมการ |
| ดร.อาคม ลักษณะสกุล | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

| | |
|--------------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์นภัทร วัจนเทพินทร | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสพิรุฬห์ ศรีสำเร็จ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา กันทะพะเยา | กรรมการ |
| ดร.บุญธิดา ชุนงาม | กรรมการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

| | |
|---------------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.ภาณท์ เกิดชื่น | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ศักดิ์ ธรรมโชติ | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต กฤตาคม | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ อมตฉายา | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์สมสิน วางขุนทด | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา สมณา | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมเกียรติ ศรีศิลา | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลงพิน เพียรภูมิพงศ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤติเดช บัวใหญ่ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระยุทธ สืบสุข | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ชันติโกมล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรเดช สุวิทยารักษ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มงคล คูพิมาย | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรีย์ วงศ์ไตรรัตน์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ ศรีเมือง | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศตคุณ เดชพันธ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ศรีสกุลเดียว | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัตน์ วรรณศรี | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพล วรพันธ์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบล สุริพล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธงชัย คล้ายคลึง | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธวัช วิวัฒน์เจริญ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์นัฐวุฒิ ทิพย์โยธา | กรรมการ |

| | |
|--------------------------------------------|---------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ เพื่อนหมื่นไวย์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์พันธ์พงศ์ อภิชาติกุล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์มรกต ทิวสิงห์ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรพล นาคทอง | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชชุพงษ์ วิบูลเจริญ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิษุทธิ์ จันทะรี | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิรัตน์ หวังเขื่อนกลาง | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิวัฒน์ อภิสิทธิ์ภิญโญ | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิชัย สง่างาม | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทัศน์ ยอดเพชร | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพจน์ วิชโรภากุล | กรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรินทร์ อ่อนน้อม | กรรมการ |
| ดร.เกตุกาญจน์ ไชยขันธุ์ | กรรมการ |
| ดร.เชิดศักดิ์ สุขศิริพัฒนพงศ์ | กรรมการ |
| ดร.ไมตรี พลสงคราม | กรรมการ |
| ดร.คำภี จิตชัยภูมิ | กรรมการ |
| ดร.จักษดา อ่างวุฒิ | กรรมการ |
| ดร.จันทนา สันทัดพร้อม | กรรมการ |
| ดร.จาริณี จงปลื้มปิติ | กรรมการ |
| ดร.จิตติวัฒน์ นิธิกาญจนธาร | กรรมการ |
| ดร.ณัฐกฤตา ประเสริฐโสภา | กรรมการ |
| ดร.ถนนอมศักดิ์ โสภณ | กรรมการ |
| ดร.ธนากร ภูเงินขำ | กรรมการ |
| ดร.นवलละออง สระแก้ว | กรรมการ |
| ดร.นุชนาฏ ฝาเพ็ยม | กรรมการ |
| ดร.ประจวบ อินระวงศ์ | กรรมการ |
| ดร.พลเทพ เวงสูงเนิน | กรรมการ |
| ดร.พินิจ ศรีธร | กรรมการ |
| ดร.ยุกติทัศน์ ขวานนท์พิทักษ์ | กรรมการ |
| ดร.รติพันธ์ เหลือมพล | กรรมการ |
| ดร.รัฐพล สมณา | กรรมการ |
| ดร.วิทวัส สิงห์สังข์ | กรรมการ |
| ดร.สมพินิจ เหมือนทอง | กรรมการ |
| ดร.สุจิตรา อุ้นเรือน | กรรมการ |
| ดร.อนิวรรณ หาสุข | กรรมการ |
| ดร.อภิญญา อินทร์นอก | กรรมการ |

สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ ศิลปกรรม และงานสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

| | |
|-------------------------------------|---------|
| รองศาสตราจารย์ ดร.ปานฉัตต์ อินทร์คง | กรรมการ |
|-------------------------------------|---------|

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรจิต พิระพัฒนกุล

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารี เลาะเหม็ง

กรรมการ

ดร.ศศิธร คล้ายชม

กรรมการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ฐรี

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเรือง สมประจบ

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิระ แสงรัศมี

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิทยา พิมลสิทธิ์

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรชา ไวรวิกิจ

กรรมการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ดร.กวิทธิ์ ศรีสัมฤทธิ์

กรรมการ

ดร.สาธิต เหล่าวัฒน์พงษ์

กรรมการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

รองศาสตราจารย์ วาที ร.ท.ชัยชาญ จันทศรี

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกรก สุทัศน์ ณ อยุธยา

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬาลักษณ์ ไพบุญย์ฟุ้งเฟื่อง

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรางคณา นิ้มเจริญ

กรรมการ

ดร.ฐปณี รัตนถาวร

กรรมการ

ดร.บันลือ ขอรวมเดช

กรรมการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

รองศาสตราจารย์ ดร.ตระกูลพันธ์ พัทธเมธา

กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล มโนวงศ์

กรรมการ

รองศาสตราจารย์วันชัย เพ็ญแดง

กรรมการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ปิยาภรณ์ อรมุต

กรรมการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ จำรัสจรุงผล

กรรมการ

ดร.ขจรศักดิ์ เจ้ากรมทอง

กรรมการ

ดร.อรวิจิ อมรสิทธิ์ระกุล

กรรมการ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
The Quality of Working Life of Production Line Workers in Automotive Component Industry

คมกริช นันทะโรจวงศ์^{1*} และสันติธร ภูริภักดี²

¹ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก กรุงเทพฯ

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพชรบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย สภาพของของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในมุมมองของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมด้วยวิธีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Approach) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักคือแรงงานในสายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย นำเสนอในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่าแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกเป็น 4 กลุ่มความหมาย คือ ความพึงพอใจและการมีความสุขในชีวิตที่ได้จากการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การได้รับความสำคัญและการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่ามีความหมายของชีวิตในการทำงานในภาพรวมทุกด้านยังไม่ดีเท่าที่ควร แรงงานฯ ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับองค์กรและตนเอง ซึ่งงานวิจัยนี้ได้สรุป อภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, แรงงานในสายการผลิต, อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

Abstract

This article aims to study the meaning and state of the Quality of Working Life (QWL) of production line workers in automotive component industry in Thailand and to study the ways to improve the QWL from the production line workers' point of view. This research was a Qualitative Research by using Phenomenological Approach. The researchers gathered data by conducting the in-depth interview with production line workers in an automotive component factory in Samutprakarn. The research tool was open-end questions, then analyzed data with analytic induction and presented with descriptive analysis.

The results showed that the production line workers in automotive component industry gave meaning of QWL in 4 groups of meaning; Work satisfaction and happiness, work environment, the attention and important from the company and work-life Balance. When considered the QWL of production line workers, the results showed that they had not well enough overall QWL. Then they suggested the ways for the organization and themselves to

improve their QWL. This research article summarized, discussed and suggested the ways to improve the production line workers' QWL.

Keywords : Quality of Working Life, Production Line Worker, Automotive Component Industry

ผู้นิพนธ์ประสานงาน aj.khomkrit@gmail.com โทร. 026922360 ต่อ 233

1. บทนำ

ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่เป็นฐานในการผลิตของอุตสาหกรรมสำคัญของโลกหลายอุตสาหกรรม อันเนื่องมาจากความพร้อมของกำลังแรงงาน นโยบายของรัฐบาล ประกอบกับความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุนของภูมิภาคเอเชียที่ปรับสู่การค้าอย่างเสรี อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักของประเทศที่มีอัตราการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องเป็นผลมาจากความต้องการยานยนต์ของตลาดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2556) อุตสาหกรรมยานยนต์มีส่วนช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทำให้เกิดการจ้างงาน และสร้างรายได้เข้าประเทศ นอกจากนี้อุตสาหกรรมยานยนต์ยังช่วยให้อุตสาหกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในโซ่อุปทานเกิดการเจริญเติบโตและพัฒนาตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมซ่อมบำรุง จากข้อมูลของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2560) พบว่าในปี 2555-2558 มีสถานประกอบการโรงงานผลิตและซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ทั้งสิ้นประมาณ 2,075 แห่ง แบ่งเป็นโรงงานขนาดเล็กจำนวน 1,224 โรงงาน โรงงานขนาดกลาง จำนวน 832 โรงงาน และโรงงานขนาดใหญ่ จำนวน 19 โรงงาน ในปี 2559 ไทยมีมูลค่าการส่งออกรถยนต์ เครื่องยนต์ ชิ้นส่วนและอะไหล่ สูงถึง 891,859.58 ล้านบาท มีจำนวนรถยนต์ที่ผลิตได้ทั้งสิ้นกว่า 1,900,000 คัน ซึ่งรวมระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงธันวาคม 2559 ประเทศไทยสามารถผลิตยานยนต์เพื่อส่งออกได้ถึง 1,167,574 คัน คิดเป็นร้อยละ 60.05 ของยอดการผลิตทั้งหมด (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศผู้ผลิตและส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์รายใหญ่ประเทศหนึ่งของโลก และมีแนวโน้มที่จะเจริญเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การเจริญเติบโตและพัฒนาของอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่สำคัญซึ่งกำลังแรงงานในสายการผลิต หากพิจารณาจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด ในปี 2558 พบว่ามีประมาณ 6,184,926 คน แบ่งเป็นแรงงานวิชาชีพ 1,102,464 คน และแรงงานฝ่ายผลิต 5,082,462 คน โดยจำนวนแรงงานอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์มีสูงถึง 519,220 คน จัดอยู่ในอันดับที่สามรองจากอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก (อุดม วงศ์วิวัฒน์ไชย, 2558) แรงงานในสายการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยจึงมีอยู่เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรของประเทศไทยจะส่งผลให้เกิดปัญหาทางโครงสร้างที่ไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านอายุในระยะยาว โดยภาคการผลิตที่จะได้รับผลกระทบอย่างมากและรุนแรงกว่าภาคอื่นคือภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากมีความต้องการกลุ่มแรงงานอายุน้อยในช่วง 20 - 30 ปี (เสาวณี จันทะพงษ์ และกรวิทย์ ตันศรี, ม.ป.ป.) กระทรวงอุตสาหกรรมได้คาดการณ์ว่าในอีก 5 ปีข้างหน้า อุตสาหกรรมไทยจะขาดแคลนแรงงานฝ่ายผลิตกว่าสองแสนคน การบริหารจัดการกำลังแรงงานในสายการผลิตเพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกอุตสาหกรรมรวมถึงอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์มีอาจจะเลยได้ ทั้งนี้การจัดการกำลังแรงงานในภาคการผลิตจะต้องไม่เพียงแต่เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังคงคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพรวมถึงการส่งเสริมให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

มิติด้านการทำงาน เป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต จึงมีการแยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตทั่วไปเนื่องจากชีวิตการทำงานมีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกัน

(สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551) เนื่องจากการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะการทำงานนำมาซึ่งรายได้เพื่อนำมาใช้จ่าย และยังเป็นการตอบสนองความพึงพอใจของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกาย จิตใจ ครอบครัว สภาพแวดล้อม ลักษณะการทำงาน รวมถึงกิจกรรมทางสังคมของคนทำงานคนหนึ่งๆ

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมดังกล่าวที่กำลังเติบโตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องก่อนหน้านี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่จัดกระทำคุณภาพชีวิตในการทำงานในฐานะของตัวแปรเพื่อนำไปศึกษาในระดับ อิทธิพล และความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้จึงแตกต่างจากการวิจัยที่ผ่านมาโดยมุ่งศึกษาทำความเข้าใจปรากฏการณ์ ความคิดเห็นและพฤติกรรมของแรงงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองในสายการผลิตอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางสำหรับการจัดการ องค์กร อุตสาหกรรมด้านการผลิตในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในมุมมองของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาสภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในมุมมองของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตซึ่งได้กำเนิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคล จึงมีผู้กำหนดความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความหมายแตกต่างกันไปตามระยะเวลาและวิวัฒนาการของสังคมและองค์การในแต่ละยุคสมัย รวมถึงแนวคิดในการกำหนดเกณฑ์บ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีการปรับเปลี่ยนมาโดยตลอด อย่างไรก็ตามปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับความสนใจและมีการยอมรับมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสังคมบนฐานแนวคิดสมัยใหม่และหลังนวยสมัยที่ผลักดันให้องค์การหลายแห่งหันกลับมาตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดี ให้มีความสำคัญกับทุนมนุษย์ และมีการกำหนดนโยบายสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-life balance policy) หรือนโยบายสายสัมพันธ์ครอบครัว (Family-friendly policy) ในระดับองค์การ (สุวิมล บัวผัน, 2554)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในความต้องการ (Carlson, 1980; Sirgy et al., 2001; Brooks and Anderson, 2005) และแรงจูงใจของพนักงาน (Hackman and Oldham, 1975) ที่มีต่อบุคคล งาน และองค์การ (Nadler and Lawler, 1983) เป็นความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การว่าตอบสนองความต้องการต่างๆของพนักงานได้จนทำให้

เกิดสภาพการทำงานที่ดี (Cascio, 1998) ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (Kiernan and Knutson, 1990) และถือเป็นสถานการณ์ที่บุคคลได้รับจากการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเป็นการลดช่องว่างระหว่างบุคคลกับวัตถุประสงค์ขององค์การ (Martel and Dupuis, 2006) Huse and Cummings (1985) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างการบรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์การ (organizational proficiency) ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1973) ที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ ความปรารถนา และความพึงพอใจของบุคคล ประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นผลมาจากความผาสุกในการทำงานของพนักงานก่อนเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้จากประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่าส่วนใหญ่เป็นการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิ งานวิจัยของพงศสุนทร บุญชูเดชะ (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนเพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัยของหยุนเฮา เฮ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงงานวิจัยของนิธินาถ นาเอก (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อบรรยากาศขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวล้วนจัดกระทำกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของการศึกษาเชิงปริมาณ

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมด้วยวิธีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Approach) มุ่งศึกษาและทำความเข้าใจปรากฏการณ์และประสบการณ์การดำเนินชีวิตที่บุคคลได้ประสบเป็นหลัก (Holloway, 1997; ชาย โพธิสิตา, 2559) ว่าแท้จริงแล้วบุคคลนั้นรับรู้และให้ความหมายกับประสบการณ์ที่กระทำอย่างไรบ้าง โดยดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเป็นการมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การพิจารณาสภาพของคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงงาน

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ แรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 13 คน ใช้วิธีการเลือกแบบยึดจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน 2560

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ แนวคำถามสัมภาษณ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 เป็นแนวคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนา รายได้โดยประมาณ ส่วนที่ 2 เป็นแนวคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต้องการทราบความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในมุมมองของแรงงานในสายการผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ แนวคำถามดังกล่าวได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ในรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Conversation) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ชักถามพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีเลือกโดยยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful Sampling) ควบคู่กับการสังเกตเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วน และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือการวิจัยได้แก่ (1) ตัวผู้วิจัย (2) แนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ ซึ่งแนวคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย (3) อุปกรณ์สำหรับการจดบันทึก และ (4) เครื่องบันทึกเสียง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นเป็นวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริง เพื่อพิจารณาคำสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น โดยเน้นให้ความสำคัญกับข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิดแบบคนใน (สุภางค์ จันทวานิช, 2559) ข้อมูลเชิงคุณภาพหรือคุณลักษณะที่รวบรวมได้จากแหล่งต่างๆ จึงไม่สามารถจัดทำในรูปแบบเชิงปริมาณได้ (ณรงค์ โพธิ์พฤชานันท์, 2557) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก รับทราบการเปิดเผยความคิดและทัศนคติ ทำให้เกิดการรับรู้ถึงประสบการณ์และข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลได้อย่างชัดเจน โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 13 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยติดต่อขอสัมภาษณ์และนัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อสัมภาษณ์ช่วงหลังเวลาเลิกงาน และในวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นวันอาทิตย์ โดยผู้วิจัยอธิบายความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ โดยปกปิดชื่อ-นามสกุล และสถานที่ทำงานของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลทราบวัตถุประสงค์และให้ความร่วมมือกับผู้วิจัย โดยสัมภาษณ์จนกว่าจะหมดประเด็นสงสัยและไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น (Data Saturation) จึงเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลหลักไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการเปิดเผยข้อมูล ทั้งด้านการแต่งกาย การวางตัว การใช้คำพูด เพื่อให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคยและความไว้วางใจระหว่างตัวผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล จดบันทึกในประเด็นที่สำคัญรวมถึงการสังเกตพฤติกรรมท่าทาง สีหน้า และน้ำเสียงที่ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงออกระหว่างการซักถาม อย่างไรก็ตามประเด็นคำถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและรายได้ ต่อเดือนของผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นประเด็นที่ค่อนข้างมีความอ่อนไหวแต่เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอให้ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ข้อมูลตามความสมัครใจและรายได้ต่อเดือนผู้วิจัยขอให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตอบเป็นช่วงในลักษณะของการประมาณ

4. การตรวจสอบข้อมูล

ภายหลังจากผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลแล้ว ได้ตรวจสอบความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (Denzin, 1970) ประกอบด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่มาจากต่างวันและเวลา กัน แหล่งสถานที่ โดยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่อยู่ต่างสถานที่กัน แหล่งบุคคล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ที่แตกต่างกัน การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน โดยให้การสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ให้ข้อมูลหลัก รวมทั้งศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสารต่างๆ ประกอบกัน และการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดมากกว่าหนึ่งแนวคิดเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสังเกตและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มีการจดบันทึกข้อมูลโดยละเอียดและบันทึกเสียงให้ครอบคลุมทุกหัวข้อที่ต้องการศึกษา แล้วจัดระเบียบข้อมูลโดยถอดข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียงในลักษณะแบบคำต่อคำ (Verbatim) พิมพ์เป็นบทสัมภาษณ์และอ่านวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักทุกรายโดยอาศัยการตีความ นำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาให้รหัสข้อมูล จัดแบ่งประเภทข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกันให้อยู่ด้วยกัน เพื่อกลั่นกรองข้อมูลให้เหลือเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย แล้วประมวลผลเชื่อมโยงความเป็นเหตุเป็นผลระหว่างแนวคิดและข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสร้างสรุปเชิงนามธรรมจากปรากฏการณ์ที่พบ นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ตารางที่ 1 แสดงรายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลหลัก

| คนที่ | เพศ | อายุ (ปี) | อายุงาน (ปี) | สถานภาพสมรส | บุตร (คน) | วุฒิการศึกษา | ภูมิลำเนา (จังหวัด) | รายได้ต่อเดือน โดยประมาณ (บาท) |
|-------|------|-----------|--------------|------------------|-----------|--------------|---------------------|--------------------------------|
| 1 | ชาย | 27 | 5 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 1 | ปวช | สมุทรปราการ | 12,000-13,000 |
| 2 | ชาย | 35 | 6 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 3 | ปวส | บุรีรัมย์ | 15,000-16,000 |
| 3 | ชาย | 23 | 3 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | - | ปวส | สมุทรปราการ | 11,000-13,000 |
| 4 | หญิง | 23 | 3 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 2 | ม.3 | นครราชสีมา | 8,000-9,000 |
| 5 | ชาย | 25 | 2 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 1 | ม.3 | สมุทรปราการ | 8,000-9,000 |
| 6 | หญิง | 20 | 2 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 2 | ม.3 | สมุทรปราการ | 7,000-9,000 |
| 7 | ชาย | 28 | 4 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 2 | ปวช | ฉะเชิงเทรา | 10,000-12,000 |
| 8 | ชาย | 30 | 6 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 3 | ปวส | ศรีสะเกษ | 13,000-15,000 |
| 9 | หญิง | 21 | 2 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 2 | ม.3 | สมุทรปราการ | 8,000-9,000 |
| 10 | ชาย | 30 | 5 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 2 | ปวส | บุรีรัมย์ | 15,000-16,000 |
| 11 | ชาย | 21 | 3 | โสด | - | ม.3 | บุรีรัมย์ | 8,000-10,000 |
| 12 | ชาย | 36 | 6 | สมรส/อยู่ด้วยกัน | 3 | ปวส | กรุงเทพฯ | 16,000-18,000 |
| 13 | ชาย | 22 | 2 | โสด | - | ปวช | สมุทรปราการ | 9,000-10,000 |

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ในรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Conversation) และนำเสนอผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักมีจำนวนทั้งสิ้น 13 คน ซึ่งเป็น เป็นเพศชาย 10 คน เพศหญิง 3 คน อายุตั้งแต่ 21-36 ปี มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และอายุงานมากที่สุดคือ 6 ปี สมรสแล้ว (11 คน) ส่วนใหญ่มีบุตร 2-3 คน (8 คน) ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดคือระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) มีภูมิลำเนาจังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดใกล้เคียง (8 คน) รองลงมา มีภูมิลำเนาจากจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (5 คน) รายได้ต่อเดือนโดยประมาณตั้งแต่ 7,000 ถึง 16,000 บาท จากการชกถามเชิงลึกพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 13 คนมีภาระหนี้สินทั้งของตนเองและของครอบครัวทั้งแบบในระบบและนอกระบบ ส่วนใหญ่เช่าที่พักอาศัยในลักษณะห้องเช่าและบ้านเช่าหลังเล็กๆ ที่อยู่รวมกันหลายคน ใช้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะในการเดินทาง มีผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน มีลูกแต่ส่งกลับไปอยู่บ้านที่ต่างจังหวัดกับพ่อแม่และญาติๆ ตนเองส่งเงินกลับไปให้ใช้จ่ายและกลับไปเยี่ยมเป็นครั้งคราว

2. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มความหมาย ได้แก่ (1) ความพึงพอใจและการมีความสุขในชีวิตที่ได้จากการทำงาน (2) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (3) การได้รับความสำคัญและการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร และ (4) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.1 ความพึงพอใจและการมีความสุขในชีวิตที่ได้จากการทำงาน จากการศึกษพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือการที่พวกเขาได้ทำงานที่ดีๆ ตรงกับความต้องการ มีความมั่นคง สิ่งที่ต้องการในชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวของพวกเขาได้รับการตอบสนองจากการที่พวกเขาทำงานให้กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีรายได้สูงๆ มาไว้ใช้จ่ายในครอบครัว ได้ส่งเสียครอบครัว ได้นำไปซื้อของที่ตนและครอบครัวต้องการ ได้นำไปใช้หนี้ที่มีอยู่

2.2 การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จากการศึกษพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดจากการที่พวกเขาได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน

2.3 การได้รับความสำคัญและการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร จากการศึกษพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนหนึ่งมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือการที่พวกเขาได้รับความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งจากองค์กรที่พวกเขาทำงานให้ หากองค์กรให้ความสำคัญกับผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายการผลิต องค์กรก็จะดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของเขา

2.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากการศึกษพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนหนึ่งมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มีความเหมาะสม เช่น เวลาทำงาน วันหยุดวันลาต่างๆ ที่ช่วยให้ชีวิตผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าและความเครียด ได้ใช้เวลากับตนเองและครอบครัว ได้กลับภูมิลำเนา

3. สภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

3.1 ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทุกคนให้ข้อมูลค่าตอบแทนที่ตนได้รับในลักษณะการประมาณเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดได้ค่าตอบแทนเป็นรายวัน โดยได้รับอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ที่

กฎหมายกำหนด คือ 310 บาทต่อวันสำหรับสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในท้องที่จังหวัดสมุทรปราการ (ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 8, 2559) แรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานมาจากที่อื่น มีวุฒิการศึกษาและอายุงานมากขึ้น ก็จะได้รับ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น โดยได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทเดือนละครั้ง บริษัทจ่ายผ่านการโอนเข้าบัญชีธนาคาร ไม่มีการเบิกจ่ายล่วงหน้า ผู้ให้ ข้อมูลโดยส่วนใหญ่มีการทำงานล่วงเวลา และมีการเข้างานเป็นกะ เนื่องจากยอดการผลิตที่มีอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีรายได้เพิ่มจากค่า ล่วงเวลา (OT) และค่ากะ บริษัทมีสวัสดิการเป็นอาหารกลางวัน ชุดยูนิฟอร์ม แต่ไม่มีรถรับส่ง ผู้ให้ข้อมูลโดยส่วนใหญ่จึงขับรถจักรยานยนต์ ไปทำงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกตน้ำเสียงและสีหน้าพบว่าผู้ให้ข้อมูลบางคนรู้สึกไม่พอใจและเครียดกับเรื่องค่าตอบแทน โดย ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่ารับรู้ว่าเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงมีรายได้เพิ่มเติมจากการเข้ากะหรือทำงานล่วงเวลา แต่ก็ยังไม่เพียงพอเมื่อ เทียบกับค่าครองชีพและภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ค่าเช่าที่พัก ค่าผ่อนสินค้า ภาระครอบครัวและหนี้สิน บางเดือนไม่พอใช้จ่าย ต้อง หยิบยืมจากผู้อื่นหรือกู้เงินนอกระบบมาใช้

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทุกคนได้รับการคุ้มครองดูแลเรื่องความปลอดภัย ในการทำงานจากบริษัทและเป็นไปตามที่กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกำหนด โดยได้รับการ จัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ มีห้องพยาบาล รวมถึงการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ยังแสดงความวิตก กังวลโดยกล่าวว่าแม้ว่าทางบริษัทจะให้ความคุ้มครองและตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน แต่ด้วยลักษณะงานที่ต้องทำทุกวัน ค่อนข้างเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพในระยะยาวและอุบัติเหตุ โดยเฉพาะเรื่องอุณหภูมิ เสียง กลิ่น และสารเคมี รวมทั้งอุบัติเหตุ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล 8 ใน 13 คน เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น ขึ้นส่วนมีคมบาด กระจุกหัก ถูกฤทธิ์ของสารเคมี ประกายไฟกระเด็นเข้าตา สะดุดล้ม ถูกของหนักตกใส่ และไฟดูด ขณะที่ผู้ให้ข้อมูล 6 คนประสบปัญหาและอาการทางด้านสุขภาพทั้งแบบชั่วคราวและเรื้อรัง เช่น สายตามองไม่ชัด หูอื้อ หูดับ ปวดศีรษะ มึนงง มือสั่น ใจสั่น ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ง่วงและหาวบ่อย

3.3 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้ข้อมูล 9 ใน 13 คน ที่รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพเท่าที่ควร ไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรมและได้เรียนรู้งานใหม่ๆ เป็นเพียงแค่ทำงานต่างๆ ตามคำสั่งของหัวหน้างานและงานโดยส่วน ใหญ่ก็เป็นงานเดิมๆ ไม่มีอะไรแปลกใหม่

3.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้ข้อมูล 10 ใน 13 คน ที่รู้สึกว่าการทำงานใน บริษัทนี้มีความมั่นคง พวกเขาถือว่าสอดคล้องกันว่าบริษัทมีการสั่งผลิตตลอดทั้งปี ทำให้พวกเขาไม่รู้สึกวิตกกังวลว่าจะถูกบริษัทเลิกจ้าง ขณะเดียวกันเมื่อถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับสายความก้าวหน้าในอาชีพของพวกเขา โดยส่วนใหญ่ตอบไปในทางเดียวกันว่าไม่ค่อยเห็น ความก้าวหน้าในอนาคต ผู้ให้ข้อมูล 7 ใน 13 คน กล่าวว่าเขาให้ความสำคัญกับความมั่นคงและค่าตอบแทนที่บริษัทมีให้พวกเขามากกว่า

3.5 ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นเพศชายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานว่าส่วนใหญ่มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะบริษัทไม่ใหญ่มาก หน้าที่งานต่างๆ แม้ถูกแบ่งไว้อย่างชัดเจนแต่ก็ต้องประสานงานกัน ส่วน ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศหญิงให้ข้อมูลว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดีพอสมควรแต่ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานบางครั้งก็ไม่ ค่อยดีสักเท่าไร

3.6 ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 11 จาก 13 คนกล่าวว่าชีวิตของการเป็นแรงงาน ในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไม่สมดุลกับชีวิตส่วนตัว การทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ วันละ 7-8 ชั่วโมง มีการทำงานเป็น กะ มีการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอทำให้เกิดความเหนื่อยล้าพอสมควร ผู้ให้ข้อมูลกว่า 10 คนมีการดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง นอกจากนี้การทำงานที่เผชิญกับความเครียดอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากเป้าหมายการผลิตและกฎระเบียบของโรงงาน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ กล่าวว่าเวลาและชีวิตในแต่ละวันกว่าครึ่งหนึ่งเป็นชีวิตที่อยู่ในโรงงาน จะได้ใช้เวลากับครอบครัวจริงๆ ก็แค่วันหยุดประจำสัปดาห์หรือช่วง

วันหยุดยาว ส่วนหลังเลิกงานส่วนใหญ่ก็จะทำงานล่วงเวลาต่อ แต่พวกเขา ก็ยินดีเพราะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ผู้ให้ข้อมูล 5 คนให้ญาติๆ หรือพ่อแม่ช่วยเลี้ยงดูลูก

3.7 สิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยส่วนใหญ่กล่าวว่าตนมักไม่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ หากจำเป็นจะแจ้งให้หัวหน้าทราบ

4. แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในมุมมองของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าควรมีแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

แนวทางสำหรับองค์กร

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ ดึงดูดใจมากขึ้น และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ค่าครองชีพ พิจารณาจัดสรรสวัสดิการบางอย่างเพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของผู้ใช้แรงงาน เช่น รถบริการรับส่ง เงินกู้ฉุกเฉิน เงินช่วยเหลือ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าที่พัก

2. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน โดยมีการตรวจสุขภาพเฉพาะทางให้แรงงานมากขึ้น จัดสภาพแวดล้อมของโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกต้อง

3. ด้านสิทธิและควมมีอิสระในการทำงาน โดยการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้กับพนักงาน ให้พนักงานมีสิทธิ์ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง โดยมีหัวหน้างานคอยดูแลให้คำปรึกษา สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน มีการส่งเสริมให้แรงงานได้ฝึกฝนความรู้และทักษะฝีมือเพิ่มมากขึ้น

แนวทางสำหรับตนเอง

1. การสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการไม่หักโหมทำงานมากจนเกินไป รู้จักประมาณตนเอง หาเวลาว่างเพื่อพักผ่อนและใช้เวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น

2. การดูแลสุขภาพและใส่ใจความปลอดภัยในการทำงาน โดยการไม่หักโหมทำงานมากจนไม่มีเวลาพักผ่อน การเพิ่มความละเอียดรอบคอบในการทำงานกับเครื่องมือเครื่องจักร สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ศึกษาการใช้อุปกรณ์ต่างๆ อย่างละเอียด การปฏิบัติตามข้อบังคับด้านความปลอดภัยของโรงงานอย่างเคร่งครัด การลดการดื่มสุรา และการสูบบุหรี่

3. การบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง เช่น ค่าสุรา บุหรี่ การเล่นพนัน (หวย) และพยายามเก็บออมไว้ใช้หนี้และให้ครอบครัว

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ โดยภาพรวมหมายถึง (1) ความพึงพอใจของบุคคลและการมีความสุขในชีวิตที่เกิดจากการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ Carlson (1980), Sirgy et. al. (2001) Brooks and Anderson (2005) และ Preethi vijaimadhavan and Venkatarama Raju (2013) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือระดับของความสุขหรือความพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของบุคคลหนึ่งๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพย์รัตน์ จิรวัดนาธร และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2554) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติการใน

อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ การได้ทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถและความต้องการเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเกิดจากการได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังถือเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ให้เกิดความต้องการทำงาน (2) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับการวิจัยของโกวิท สะอาดแก้ว และจิราพร ระโหฐาน (2555) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง (3) การได้รับความสำคัญและการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร สอดคล้องกับ Newstrom & Davis (2002) ที่กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่สำคัญ (4) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับเนติลักษณ์ เลศรวานิข และคณะ (2557) ที่พบว่า การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

2. สภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย จากผลการศึกษาวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งหากพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (The WHOQOL Group, 1995) ที่ประกอบด้วย 4 มิติ คือ (1) มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) (2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) (3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ (4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2556) จะเห็นว่าแรงงานในสายการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ล้วนยังไม่เป็นไปตามดัชนีดังกล่าว ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 มิติ กล่าวคือ ด้านสุขภาพกาย ผลการวิจัยพบว่าแรงงานในสายการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต้องปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสุขภาพและเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ การทำงานหนักเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่สูงพอใช้จ่ายทำให้เกิดการพักผ่อนไม่เพียงพอ ส่งผลเสียต่อสุขภาพกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้านต่างๆ (กมลวรรณ โพธิ์วิทยการ และคณะ, 2559; เพ็ญศรี ฉิรินัง, 2559) ด้านสุขภาพจิต ผลการวิจัยพบว่าแรงงานในสายการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต้องเผชิญกับความเครียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเครียดจากลักษณะงานที่หนักหน่วง ถูกตั้งเป้าหมายและถูกกำหนดมาตรฐานของผลงานตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐาปนี ว่างานนท์ (2556) ที่พบว่าลักษณะงานสัมพันธ์ภาพในการทำงาน และความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ นอกจากนี้ ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตยังมาจากภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายที่สูง รายรับไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ผลการวิจัยพบว่าแรงงานในสายการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและคนในชุมชน กิจกรรมต่างๆ มีส่วนเกี่ยวข้องกับ บุหรี่ สุรา และการพนัน สอดคล้องกับการวิจัยของเพ็ญศรี ฉิรินัง (2559) ที่พบว่ากิจกรรมของแรงงานในเวลาว่างมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่นิยมดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551) ที่พบว่าเกือบ 1 ใน 4 ของคนทำงานผู้ชายยังมีพฤติกรรมการสูบบุหรี่เป็นประจำ ด้านสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่าแรงงานในสายการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพแวดล้อม ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เช่น สภาพของที่อยู่อาศัย พฤติกรรมการอยู่อาศัย ความหนาแน่นของชุมชนที่ทำงานและที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมในการทำงานและที่อยู่อาศัยที่มีมลภาวะต่างๆ สอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551) ซึ่งพบว่าคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมเกือบ 1 ใน 5 ต้องเผชิญปัญหาด้านสภาพแวดล้อมบริเวณที่พักอาศัย เช่น ปัญหาฝุ่นและแมลง ปัญหาด้านเสียงและฝุ่นละออง ปัญหาขยะของเสียและกลิ่น

3. แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการวิจัยที่พบว่าของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยคิดเห็นว่าการควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานโดยเน้นในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิและความมีอิสระในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรอุตสาหกรรมยานยนต์ ตลอดจนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับธุรกิจ ระดับอุตสาหกรรม และระดับประเทศจึงควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานให้ดีขึ้น โดยการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์จากการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจของชุมชน ซึ่งนอกเหนือจากค่าตอบแทนแล้ว สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับแรงงานได้ (Takezawa, 1982) ทั้งยังเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานเกิดความรู้สึกมีกำลังใจ เชื่อมั่น และจงรักภักดีต่อองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2545; มัชฌิมา พิมพ์ศิริ, 2555; ศุภชัย รุ่งเจริญสุข ศรี, 2559) การปรับสภาพการทำงานของแรงงานให้มีความปลอดภัย นอกจากองค์การอุตสาหกรรมจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว องค์การควรตระหนักในความสำเร็จของการให้ความรู้ การฝึกอบรม และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ สิทธิและความมีอิสระในการทำงาน โดยผู้บริหารควรให้สิทธิต่างๆ แก่แรงงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม เพื่อให้แรงงานรู้สึกเสมอภาคและรับรู้ว่าคุณค่าต่อองค์กร นอกจากนี้อาจเปิดโอกาสให้แรงงานมีอิสระในการทำงาน มีการมอบอำนาจ (empowerment) ในการตัดสินใจในขอบเขตที่เหมาะสม ซึ่งการวิจัยของ Sisodia & Das (2013) พิสูจน์พบว่าระดับความมีอิสระในงานจะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน สุดท้ายคือการสร้างโอกาสในการเติบโตและสายความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่แรงงานที่องค์การอุตสาหกรรมควรมีให้กับแรงงานในทุกๆระดับเพื่อให้แรงงานเกิดการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เจริญไปอย่างไม่หยุดยั้ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 องค์การอุตสาหกรรมด้านการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิต โดย (1) การจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม เอื้อประโยชน์ในการยกระดับการครองชีพของแรงงานเพื่อแบ่งเบาภาระของแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้แรงงานในสายการผลิตมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (2) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัย การนำหลักกายศาสตร์มา ให้แรงงานปรับใช้ การฝึกอบรมแรงงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานกับเครื่องจักร การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (3) การให้ความสำคัญกับการสนับสนุนงานทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการจัดการ (HRM) และการพัฒนา (HRD) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น การสนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน (Labor Union) เพื่อเป็นตัวกลางระหว่างผู้บริหารและแรงงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างแรงงาน ทั้งยังช่วยในการดำเนินการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การจัดสายความก้าวหน้าและโอกาสในการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ร่วมวางแผนการดำเนินชีวิตและอาชีพให้กับแรงงาน ดำเนินการโดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

1.2 แรงงานในอุตสาหกรรมด้านการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง ในด้านสุขภาพอนามัย โดยใส่ใจกับการทำงานอย่างระมัดระวังและรอบคอบ ปฏิบัติงานตามคำแนะนำอย่างเคร่งครัด พักผ่อนอย่างเพียงพอ หลีกเลี่ยงการดื่มสุราและเครื่องดื่มชูกำลัง ในด้านการใช้จ่าย ควรจัดสรรรายได้และค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนให้เหมาะสม โดยการกระจายที่ไม่จำเป็น เพิ่มการออม การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิต

ส่วนตัว แรงงานควรจัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม เกิดความสมดุล ไม่ให้ความสำคัญกับอย่างใดอย่างหนึ่ง มากจนเกินไป และควรมหาโอกาสเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรมวิชาชีพ การศึกษาต่อ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ในการศึกษาประเด็นดังกล่าวในครั้งต่อไปอาจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานประเภทเดียวกันแต่ต่างพื้นที่ ต่างเขตอุตสาหกรรม

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอแนะเพื่อศึกษาในประเด็นด้านการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) ของแรงงานในสายการผลิต เพื่อให้ทราบมุมมองและวิธีการเสริมสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของแรงงานในสายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแนวคิดและวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2556). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์*. สืบค้น [1 มิถุนายน 2560], จาก <http://home.dsd.go.th/SDP/>.
- [2] สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2560). *สรุปจำนวนโรงงานภายในประเทศแบ่งตามขนาดและอุตสาหกรรม*. สืบค้น [18 มิถุนายน 2560], จาก <http://leedx.in.th/leedx/public/>.
- [3] สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (18 มกราคม 2560). เดือนธันวาคม 2559 ผลิตรถยนต์ 135,792 คัน ต่ำสุดในรอบ 19 เดือน ขยายในประเทศเดือนธันวาคมสูงสุดในรอบ 12 เดือน ยอดขายทั้งปี 768,788 คัน ทะลุเป้า. *ข่าว ส.อ.ท.*. สืบค้นเมื่อ [20 มิถุนายน 2560], จาก <http://www.fti.or.th/2016/thai/ftinews.aspx>.
- [4] อุดม วงศ์วิวัฒน์ไชย. (16 กรกฎาคม 2558). *เจาะลึกแรงงานอุตสาหกรรมไทยและ ความต้องการ 5 ปีข้างหน้า. สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม*. สืบค้นเมื่อ [20 มิถุนายน 2560], จาก http://www.oie.go.th/showall_news_oiepr.
- [5] เสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ตันศรี. (ม.ป.ป.). *การขาดแคลนแรงงานไทย : สภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข*. สืบค้น [30 พฤษภาคม 2560], จาก www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file_1343115661.pdf.
- [6] สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [7] สุวิมล บัวผัน. (2554). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [8] พงศสุนทร บุญชูเดช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนเพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค*. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(1), 10-18.

- [9] หยุนเฮา เฮ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [10] นิธินาถ นาเอก. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ (ICMSIT2016)*. โดย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- [11] ชาย โพธิสิตา. (2559). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- [12] สุภางค์ จันทวานิช. (2559). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [13] ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- [14] “ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 8.” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนพิเศษ 284 ง, 7 ธันวาคม 2559.
- [15] ทิพย์รัตน์ จิรวัฒนธรร และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนรถยนต์. ใน *การประชุมวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ครั้งที่ 1*. โดย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- [16] โกวิท สะอาดแก้ว และ จิราพร ระโหฐาน. (2555). *การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตประกอบการสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์คจังหวัดระยอง*. สืบค้น [3 มิถุนายน 2560], จาก <http://www.east.spu.ac.th/graduate>.
- [17] เนติลักษณ์ เศษวานิช, ลาเนา เอี่ยมสอาด และ ผ่องลักษณ์ จิตต์การุญ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ธาระสินพัฒนา (1999) จำกัด จังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 8(2), 14-24.
- [18] ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [19] กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8(1), 1-15.
- [20] ฐาปนี ว่างานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [21] เพ็ญศรี ฉรินัง. (2559). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานภาค อุตสาหกรรม กรณีศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 10(1), 96-109.
- [22] ณัฏฐพันธ์ เจริญนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- [23] มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). *ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- [24] ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2559). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- [25] Carlson. H.C. (1980). A Model of quality of work life as a developmental process. In W.W. Burke and L.D. Good Stein (Ed.), *Trends and issues in OD: Current Theory and practice* (pp. 83-123), San Diego, CA: University Associates.
- [26] Sirgy J. M., Efraty, D., Phillip S., & Dong-Jin Lee. (2001). A New measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- [27] Brooks, A.B. & Anderson, M. A. (2005). Defining Quality of Nursing Work Life. *Nursing Economics*, 23 (6).
- [28] Hackman, R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*. 60(2). 159-170.
- [29] Nadler, D.A., & Lawler, E.E. (1977). Motivation: A diagnostic approach. In J. R. Hackman, E. E. Lawler, & L. Porter's (Eds.), *Perspectives on behavior in organizations* (pp. 67-87). New York: McGraw-Hill.
- [30] Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Boston, MA: Irwin, McGraw-Hill.
- [31] Kiernan, W.E. & Knutson, R. (1990). *Quality of work life*. In: Schalock, R. L. & Begab, M.J. (Eds), *Quality of life: Perspectives and issues*. American Association of Mental Retardation. Washington, DC: xii.
- [32] Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodical problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
- [33] Huse, E. F. and Cummings T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing.
- [34] Walton, R. E. (1973). Quality of life at work: what is? *Sloan Management Review*. Cambridge. 15(1). 11-21.
- [35] Holloway, I. (1997). *Basic concepts for qualitative research*. Oxford: Blackwell Science.
- [36] Denzin, N. (1970). *The Research Act in Sociology*. Chicago: Aldine.
- [37] Preethi Vijaimadhavan and Venkatarama Raju. (2013). An Empirical Study on relationship among Quality of work life and its factors. *IOSR Journal of Business and Management*, 12(3), 20-28.
- [38] Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- [39] Newstrom, J.W. & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw Hill.
- [40] The WHOQOL GROUP. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Sciences Medicine*, 41(10): 1403-1409.
- [41] Takezawa. S.I. (1982). *Improvement in the quality of working life in Three Japanese Industrial*. Geneva: International Labour Office.

- [42] Sisodia, S., & Das, I. (2013). Effect of job autonomy upon organizational commitment of employees at different hierarchical level. *Psychological Thought*, 6, 241–251.