



การสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก*

COMMUNICATION OF POLICY AND OPERATIONS FOR ENHANCING WORK QUALITY AS WELL AS AND LIFT QUALITY OF EMPLOYEES 'S IN CERAMIC FACTORIES

ลีโอ กรณสุต*

Leo Karnasuta*

สุภาภรณ์ ศรีดี

Supaporn Sridee

หฤทัย ปัญญาวัตรตระกูล

Hareutai Panyarvuttakul

เสนีย์ คำสุข

Senee Comsook

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

*Corresponding author E-mail: lkarnasuta@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การสื่อสารนโยบายและการดำเนินงาน 2) การสื่อสารในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรม และ 3) แนวทางการพัฒนาการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก ผู้ให้ข้อมูลหลักโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 20 คน จากจังหวัดสระบุรีและจังหวัดราชบุรี คือ กลุ่มตัวแทนผู้บริหารจากบริษัทกลุ่มเซรามิก กลุ่มตัวแทนพนักงานจากบริษัทกลุ่มเซรามิก แรงงานจังหวัดสระบุรี แรงงานจังหวัดราชบุรี ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จังหวัดสระบุรี ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จังหวัดราชบุรี ตัวแทนสำนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี ตัวแทนสำนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปผลการวิจัยพบว่า 1) การสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพ



ชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก มีการกำหนดมาตรฐานการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานในโรงงานให้มีประสิทธิภาพ 2) กลุ่มตัวแทนภาครัฐ-แรงงานจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทศบาล ร่วมวางแผนการสื่อสารเพื่อขอความคิดเห็นในการสำรวจทัศนคติและพฤติกรรมการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ สร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน 3) แนวทางการพัฒนาการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นจากพนักงาน ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในการค้นหาข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

คำสำคัญ: การสื่อสารนโยบาย, การเพิ่มคุณภาพงานคุณภาพชีวิตของพนักงาน, โรงงานกลุ่มเซรามิก

Abstract

this research article The objectives were to study 1) Communication of policies and operations 2) Communication to create knowledge and understanding attitudes and behaviors, and 3) guidelines for the development of policy communication and operations to create knowledge and understanding Attitudes and Behaviors to Improve work quality as well as lift quality of employees 's in ceramic factories, purposive sampling 20 key informants from Saraburi and Ratchaburi provinces were executive representatives from ceramic companies. A group of employee representatives from ceramic companies Saraburi province workers Ratchaburi province workers representative of the local government organization (LAO) Saraburi province representative of the local government organization (LAO) Ratchaburi province representative of Saraburi Municipality Office representative of Ratchaburi Municipality Office. The research tool was a structured interview, use the in-depth interview method and analyze the data by forming conclusions The research findings were as follows: 1) Communication of policies and operations to increase the quality of work and the quality of life of ceramic factory employees. There is a standard for the quality of life of employees. Local government organizations participate in driving the mission of labor protection in factories to be effective. 2) Representative groups of government-provincial labor Local administrative organizations and municipalities jointly plan communications to ask for opinions in the survey of attitudes and communication behaviors via



online social networks. 3) Guidelines for the development of policy communication and operations to create knowledge and understanding. Attitudes and Behaviors to Improve Work Quality and Quality of Life of Ceramic Factory Employees Communication spolicies should be developed to prevent potential isrepresentation of communications by employees. Should develop a communication policy to find accurate information.

Keywords: Communication Policy, Enhancing Work Quality as Well as Lift Quality of Employees's, Ceramic Factories

บทนำ

การสื่อสารในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย การสื่อสารภายในองค์กร คือ เครื่องสร้างความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรมตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคง ให้กับองค์กรนั้น ๆ เป็นศูนย์รวมให้องค์กรนั้น ๆ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใช้จะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลในองค์กร มีลักษณะเป็นเครือข่าย (Network) ซึ่งกระทำโดยใช้เครื่องมือในการสื่อความหมายด้วยการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้ผู้อื่นรับทราบ (Zaramba, 2003) การสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการดำเนินงานในเชิงบวก ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรควรมุ่งมั่นที่จะตอบสนองความคาดหวังของพนักงานโดยใช้แรงงานสัมพันธ์ที่ดี (Thomas, K. , 2016) พนักงานจะได้รับข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของบริษัทผ่านสหภาพแรงงานหรือตัวแทนลูกจ้าง ซึ่งสามารถสื่อสารข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีตัวแทนลูกจ้างเพื่อการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการนั้นเอง (Emily, A. & Jacob, O., 2014)

การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงถือเป็นกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กรในการประสานความเข้าใจระหว่างคน กลุ่ม และองค์กร ช่วยให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน การสื่อสารภายในองค์กรจึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง (Ferreira, M., 2006) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2565)



เนื่องจากอุตสาหกรรมเซรามิกเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยซึ่งประกอบด้วยผลิตภัณฑ์ จำนวน 5 ประเภท ได้แก่ กระเบื้องเซรามิก เครื่องสุขภัณฑ์ เครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร กลุ่มของที่ระลึกและลูกถ้วยไฟฟ้า อุตสาหกรรมเซรามิกซึ่งได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นอุตสาหกรรมผลิตเพื่อส่งออก โดยมีสถิติการส่งออกผลิตภัณฑ์เซรามิกปี 2560 มีมูลค่าส่งออกรวม 26,720 ล้านบาท ปี 2561 มีมูลค่าส่งออก 27,234 ล้านบาท และถ้าดูเปรียบเทียบกับมูลค่าส่งออกรวมช่วงเดือนมกราคม - สิงหาคม 2561 มีมูลค่ารวม 18,341.91 ล้านบาท เปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันปี 2562 มูลค่ารวมอยู่ที่ 18,746.84 ล้านบาท ส่วนสถิติการนำเข้าปี 2560 มีมูลค่าการนำเข้าที่ 24,824 ล้านบาท ปี 2561 มีมูลค่า 23,938 ล้านบาท และในช่วง เดือนมกราคม - สิงหาคม 2561 มีมูลค่ารวม 15,538.93 ล้านบาท เปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันปี 2562 มูลค่ารวมอยู่ที่ 14,329.75 ล้านบาท ถ้าเปรียบเทียบกับการส่งออกรวมอุตสาหกรรมเซรามิกในอดีตที่มีมูลค่าสูงกว่า 30,000 ล้านบาทต่อปี (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2563)

ปัจจุบันยังพบปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดจากการขัดแย้งในด้านการสื่อสาร การรับข่าวสารที่ไม่ถูกต้องคลาดเคลื่อน การใช้ภาษาไม่เหมาะสมกับลูกจ้าง รวมทั้งความขัดแย้งกันใน ข้อเท็จจริงของการทำธุรกิจที่ผู้บริหารมีเป้าหมายในการแสวงหาผลกำไรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ มอง พนักงานหรือลูกจ้างเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนของธนาคาร ทำให้มีผลต่อสวัสดิการและรายได้ของพนักงานในทางตรงข้ามพนักงานมองตนว่าเป็นส่วนในความสำเร็จของธนาคารมากกว่าที่จะเป็นต้นทุนของธนาคาร จึงเห็นควรที่จะได้รับอัตราค่าจ้างและสภาพการทำงาน พนักงานมีทัศนคติเชิงลบกับนายจ้าง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกต่อการทำงานของพนักงานและผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Sadaenghan, P. et al., 2018)

ผู้วิจัยเลือกเจาะจงโรงงานเซรามิกในจังหวัดสระบุรี และโรงงานเซรามิกในจังหวัดราชบุรี เนื่องจากมีสภาพปัญหาการบริหารงาน เป็นพื้นที่ที่อยู่ในภาคเดียวกัน มีการใช้วัตถุดิบ มีการจ้างแรงงานที่คล้ายกัน อีกทั้งสองจังหวัดที่เลือกทำวิจัย ยังผลิตผลิตภัณฑ์สะท้อนอัตลักษณ์ด้านวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นตนเองโดยผลิตภัณฑ์เซรามิกที่สามารถพบเห็นได้ในชีวิตประจำวัน เช่น กระเบื้องปูพื้น บุผนัง เครื่องสุขภัณฑ์ เครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร ของชำร่วยเครื่องประดับ ลูกถ้วยไฟฟ้า และยังมีการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิกที่คล้ายคลึงกันอีกด้วย

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก เพื่อให้ได้กระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก รูปแบบการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก และแนวการ



พัฒนาการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน
โรงงานกลุ่มเซรามิกให้ประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก
2. เพื่อศึกษาการสื่อสารในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยใช้การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการเจรจาหรือการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก อีกทั้งผู้วิจัยทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขายในประเทศในเครือ โรงงานกลุ่มเซรามิก ซึ่งทำให้ง่ายและสะดวกในการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก ได้แก่ กลุ่มตัวแทนผู้บริหารจากบริษัทกลุ่มเซรามิก กลุ่มตัวแทนพนักงานจากบริษัทกลุ่มเซรามิก แรงงานจังหวัด และตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตัวแทนสำนักงานเทศบาล จำนวนรวม 20 คน ประกอบด้วย 1) กลุ่มตัวแทนผู้บริหารจากบริษัทกลุ่มเซรามิก จำนวน 7 บริษัท จำนวน 7 คน 2) กลุ่มตัวแทนพนักงานจากบริษัทกลุ่มเซรามิก จำนวน 7 บริษัท จำนวน 7 คน 3) แรงงานจังหวัดสระบุรี จำนวน 1 คน 4) แรงงานจังหวัดราชบุรี จำนวน 1 คน 5) ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จังหวัดสระบุรี จำนวน 1 คน 6) ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จังหวัดราชบุรี จำนวน 1 คน 7) ตัวแทนสำนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี จำนวน 1 คน 8) ตัวแทนสำนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 2 ชุด ประกอบด้วย



ชุดที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับกลุ่มตัวแทนผู้บริหารและกลุ่มพนักงาน จากบริษัทกลุ่มเซรามิก กลุ่มตัวแทนพนักงานจากบริษัทกลุ่มเซรามิก

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับแรงงานจังหวัด ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และตัวแทนสำนักงานเทศบาล

วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยเชิงเอกสารและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์มาแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่กำหนดไว้

วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Investigator Triangulation) เป็นการตรวจสอบยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูล คือไม่ว่าผู้ใดทำการเก็บรวบรวมข้อมูลก็จะได้ข้อมูลที่ตรงกันในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเพิ่มเติมด้วยการให้ผู้ช่วยวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลหลักที่ร่วมรับรู้เกี่ยวกับการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก โดยเมื่อได้ข้อมูลแล้วผู้วิจัยจะนำมาเปรียบเทียบและแยกแยะว่ามีข้อมูลในเรื่องเดียวกันตรงกันหรือไม่อย่างไร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในระหว่างวันที่ 2 มกราคม 2566- 20 กุมภาพันธ์ 2566 ทำการบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูลสำคัญและแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาสร้างข้อสรุปตามวัตถุประสงค์และการเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การศึกษาการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การสื่อสารนโยบายและการดำเนินงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ เพื่อนำองค์กรไปสู่การเพิ่มคุณภาพงานที่ต้องการในอนาคต โดยกำหนดเป็นปัจจัยที่บอกอนาคตของโรงงาน เป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาการพัฒนาผลผลิตของโรงงานมีการกำหนดมาตรฐานการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วม



ในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานในโรงงานให้มีประสิทธิภาพ ร่วมวางกลยุทธ์ด้านเครือข่ายแรงงานของพนักงาน มีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงและการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตให้ชัดเจน ประเมินปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาการสื่อสารในอนาคต

“โรงงานที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ เพื่อนำองค์กรไปสู่การเพิ่มคุณภาพงานที่ต้องการในอนาคต โดยกำหนดเป็นปัจจัยที่บอกอนาคตของโรงงาน เป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหา การพัฒนาผลผลิตของโรงงาน”
(สมศักดิ์ จันผา, 2566)

“โรงงานของข้าพเจ้ามีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงและการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตให้ชัดเจน ประเมินปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาการสื่อสารในอนาคต” (ภัทศร นานวลศรี, 2566)

2. การสื่อสารในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทศนคติและพฤติกรรม เป็นความร่วมมือโดยใช้กลุ่มตัวแทนภาครัฐได้แก่แรงงานจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทศบาล ร่วมกันวางแผนการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจการประชุมร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้บริหารโรงงาน เพื่อขอความคิดเห็นในการสำรวจทัศนคติและพฤติกรรมการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงงาน สร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน

3. แนวทางการพัฒนาการสื่อสาร ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในการป้องกันการบิดเบือนข้อมูลการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นจากพนักงาน ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสื่อสารที่เกี่ยวกับปริมาณและความสลับซับซ้อนของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในการรับข้อมูลข่าวสารของพนักงานและการส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในการค้นหาข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและจำเป็นเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่จะพัฒนาช่องทางการรับรู้ และช่องทางการแสดงออกของทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

อภิปรายผล

การศึกษาการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก มีอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้



1. การสื่อสารนโยบายและการดำเนินงาน มีการกำหนดมาตรฐานการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานในโรงงานให้มีประสิทธิภาพ ร่วมวางกลยุทธ์ด้านเครือข่ายแรงงานของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานให้สอดคล้องกับค่าการครองชีพที่เหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมแก่พนักงาน มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ โรงงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นโยบายและระบบสื่อสาร มีการกำหนดการสื่อสารกลุ่มย่อยระดับเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ อีกทั้งโรงงานมีรูปแบบการคุ้มครองแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง (อนวัช มีเคลือบ, 2560) ศึกษาการจัดการการสื่อสารเพื่อพัฒนาความผูกพันศิษย์เก่า ของมหาวิทยาลัยรัฐในประเทศไทย พบว่า การสื่อสาร ควรมีการกำหนดการสื่อสารกลุ่มย่อยระดับเครือข่าย กลุ่มใหญ่ระดับสถาบัน ใช้สื่อใหม่ สื่อมัลติมีเดีย ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นโยบายและระบบสื่อสาร ควรกำหนดโครงสร้างหน่วยงานดูแลชัดเจน กำหนดยุทธศาสตร์ และควรสร้างรูปแบบการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยให้สมบูรณ์

2. การสื่อสารในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรม เป็นความร่วมมือโดยใช้กลุ่มตัวแทนภาครัฐได้แก่แรงงานจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทศบาล ร่วมกันวางแผนการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจจากการประชุมร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้บริหารโรงงาน เพื่อขอความคิดเห็นในการสำรวจทัศนคติและพฤติกรรมการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงงาน สร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน

ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงโรงงานมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมกับแรงงานซึ่งการสร้างความรู้ความเข้าใจ มีส่วนอย่างมากในการสร้างความสัมพันธ์ในด้านแรงงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกส่งผลถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร และส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยในการสร้างความผูกพันองค์กรและทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมโดยสามารถเข้าถึงข้อมูลสารและเข้าใจอย่างสมบูรณ์ พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการสื่อสาร และมีทักษะของผู้สื่อสารต่อผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความเต็มอกเต็มใจในการรับสาร ความสามารถในการฟัง การตอบสนองต่อสาร มีความสัมพันธ์ที่ต่อผู้บริหารโรงงาน ซึ่ง (Gabel, T., 2011) ศึกษาการพัฒนาวิธีการสื่อสารร่วมสมัยและประสิทธิภาพการใช้งานด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่า สภาพแรงงานและลูกจ้างมีส่วนอย่างมากในการสร้างความสัมพันธ์ในด้านแรงงานได้เป็นอย่างดี และ (Budd, J. & Velasquez, D., 2014) ศึกษาปรากฏการณ์การสื่อสารภายในองค์กร พบว่า ด้านทัศนคติส่งผลถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร ทักษะของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ



ช่วยในการสร้างความผูกพันและทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมโดยสามารถเข้าใจอย่างสมบูรณ์ และ (Redding, W. C., 1972) ได้ทำการวิจัยที่มหาวิทยาลัยเปอร์ดูเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร พบว่า ทักษะที่ดีต่อการสื่อสารและทักษะของผู้สื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบังคับบัญชาที่ดีมีประสิทธิภาพ ความเต็มอกเต็มใจในการรับสาร ความสามารถในการฟัง การตอบสนองต่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบังคับบัญชาที่ดี

3. แนวทางการพัฒนาการสื่อสาร ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในการป้องกันการบิดเบือนข้อมูลการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นจากพนักงาน ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสื่อสารที่เกี่ยวกับปริมาณและความสลับซับซ้อนของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในการรับข้อมูลข่าวสารของพนักงานและการส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในการค้นหาข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและจำเป็นเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่จะพัฒนาช่องทางการรับรู้ และช่องทางการแสดงออกของทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาการสื่อสารเป็นกระบวนการในการส่งข้อมูลและความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากร การสื่อสารในที่ทำงานมีความสำคัญต่อการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีคุณภาพในองค์กร ซึ่ง (Adu, O. & Emmanuel, A., 2014) ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารในสถานประกอบการเพื่อสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการในการส่งข้อมูลและความเข้าใจร่วมกันจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง การสื่อสารในที่ทำงานมีความสำคัญต่อการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีคุณภาพในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก ผู้วิจัยมีข้อค้นพบใหม่ คือ เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานในโรงงานนั้นพนักงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ เหมาะสมและเป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีการบูรณาการทางสังคมในการทำงาน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน โอกาสในอนาคตสำหรับการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความปลอดภัย ความเกี่ยวข้องการสื่อสารทางสังคมกับชีวิตการทำงานของพนักงาน ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน โรงงานเซรามิกต้องคำนึงถึงค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ผลประโยชน์ของพนักงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัว พนักงาน โรงงานต้องเตรียมตารางการทำงานเป็นตามกฎหมายแรงงาน การสื่อสารนโยบายที่ดีจะส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โรงงานใช้กระบวนการสื่อสารในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ และ



พฤติกรรมโดยใช้เทคนิคการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นกระบวนการที่สร้างความเข้าใจร่วมกันให้เกิดการขับเคลื่อนในการแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน วางแผนการเพิ่มคุณค่าของงาน การบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วางแผนการหมุนเวียนงาน และการขยายงานของโรงงานการใช้รูปแบบของการมีส่วนร่วม การเอาใจใส่ในการสื่อสารนโยบายจะช่วยให้เกิดคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน และการสื่อสารนโยบายที่ดีจะช่วยให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานสามารถเพิ่มปริมาณงานและคุณภาพของงานอีกด้วย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การสื่อสารนโยบายและการดำเนินงาน มีการกำหนดมาตรฐานการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน การสื่อสารในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติและพฤติกรรม มีความร่วมมือโดยใช้กลุ่มตัวแทนภาครัฐได้แก่ แรงงานจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทศบาล ร่วมกันวางแผนการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจการประชุมร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้บริหารโรงงาน เพื่อขอความคิดเห็นในการสำรวจทัศนคติและพฤติกรรมการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงงานควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในการป้องกันการบิดเบือนข้อมูลการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นจากพนักงาน ควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสื่อสารที่เกี่ยวกับปริมาณและความสลับซับซ้อนของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา และควรพัฒนาการสื่อสารนโยบายในการรับข้อมูลข่าวสารของพนักงานและการส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ การเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรประสานงานขอความช่วยเหลือในการส่งเสริมด้านความเป็นอยู่ของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดเวทีประชาคมโรงงานเชรามิกเพื่อถอดบทเรียนการสื่อสารในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติและพฤติกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานเพื่อค้นหาการสื่อสารรูปแบบใหม่ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2563). โรงงานผลิตภัณฑ์เชรามิกส์. เรียกใช้เมื่อ 1 มกราคม 2565 จาก <https://www.industry.go.th/th>
- ภัทศร นานวลศรี. (17 มกราคม 2566). การสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเชรามิก. (นายลิโอ กรรณสูตร, ผู้สัมภาษณ์)



- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). เรียกใช้เมื่อ 1 มกราคม 2565 จาก <https://www.tosh.or.th/>
- สมศักดิ์ จันผา. (2 มกราคม 2566). การสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานกลุ่มเซรามิก. (นายลีโอ กรรณสูตร, ผู้สัมภาษณ์)
- อนวัช มีเคลือบ. (2560). การจัดการการสื่อสารเพื่อพัฒนาความผูกพันศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยรัฐในประเทศไทย. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Adu, O. & Emmanuel, A. (2014). Communication in the Workplace : Guidelines for Improving Effectiveness. USA: Longdom Group SA.
- Budd, J. & Velasquez, D. (2014). Communication. New York: John Wiley & Sons.
- Emily, A. & Jacob, O. (2014). An Analysis Of The Factors Affecting Employee Relations in the Flower Industry in Kenya, a Case of Waridi Ltd, Athi River. International Journal of Business and Social Science, 5(1), 147.
- Ferreira, M. (2006). Regional Competitiveness of Tourism Cluster: A Conceptual Model Proposal. Retrieved April 29 , 2023, from <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/>
- Gabiell, T. (2011). International Standards for Social Security and Their Fulfillment in Estonia : Changes in Pension. New York: John Wiley & Sons.
- Redding, W. C. (1972). Communications within the organization: An interpretive review of theory and research. New York: Industrial Communication Council and Purdue University.
- Sadaenghan, P. et al. (2018). The Best Practice of Labor Relations in Companies in Enterprises Awarded with Outstanding Company in Amata City Industrial Estate of Rayong Province. Rampaipunnee Research journal, 12(2), 132-140.
- Thomas, K. . (2016). Relationship Between Employee Relation Strategies and Performance of Commercial Banks in Kenya. International Journal of Research in IT, Management & Engineering, 6(1), 17.