



IMMS
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ
ด้านวิทยาการจัดการ

ครั้งที่
7

หัวข้อ: การส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน
นวัตกรรม และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

2566



**BANSOMDEJ
CHAOPRAYA
RAJABHAT
UNIVERSITY**



**BSRU
FACULTY OF
MANAGEMENT
SCIENCE**
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วันที่ 27 กรกฎาคม 2566

**การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติด้านวิทยาการจัดการ
นวัตกรรมเพื่อการประกอบการสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
ครั้งที่ 7 ประจำปี 2566**

INTERNATIONAL MULTICONFERENCE OF MANAGEMENT SCIENCE 2023 The 7th

Theme: Promoting Competitiveness Innovation and the Sustainable Development Goals (SDGs)

Keynote Speakers:



นายวิรัตน์ พงษ์วัฒนุสรณ์

ตำแหน่ง : ประธานกรรมการบริหาร
บริษัท ไทย เฟดเดอรัล เอมป์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

หัวข้อบรรยาย : นวัตกรรมเพื่อการประกอบการสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



Mr. Alfie Toh

CEO, ADP AUTO CO.LTD.

Topic : innovation and wisdom in a world of change

เวลา **08.30 น. - 16.30 น.**

ณ ห้องประชุม ชั้น **15**

อาคารเฉลิมพระเกียรติ

(อาคาร 7)

คณะวิทยาการจัดการ

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 7

สามารถดาวน์โหลดได้ที่ 1. เว็บไซต์ <http://management.bsru.ac.th/imms2023/>

2. SCAN QR-CODE



IMMS

**INTERNATIONAL MULTICONFERENCE
OF MANAGEMENT SCIENCE 2023**

7th

**Theme: Promoting Competitiveness Innovation and
the Sustainable Development Goals (SDGs)**



The Host of the 7th National and International Conference

Academic Institutions

1. Czestochowa University of Technology, Poland
2. University of Presov, Slovakia
3. Research Office North Bangkok University
4. Faculty of Management Science, Thepsatri Rajabhat University
5. Faculty of Management Science, Chandrakasem Rajabhat university
6. Faculty of Management Science, Valaya Alongkorn Rajabhat University
7. Faculty of Management Science, Sakonnakhon Rajabhat University
8. Faculty of Business Administration and Accounting , Roi Et Rajabhat University
9. Faculty of Communication Arts , Rambhai Barni Rajabhat University
10. Graduate School , Suansunandha Rajabhat University
11. Faculty of Business Administration and Management , Ubonratchathani Rajabhat University
12. Faculty of Management Science , Rajabhat Rajanagarindra University
13. Faculty of Management Science , Nakhon Sawan Rajabhat University
14. Office of Research and Academic Services, Northeastern University
15. Educational Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education
16. Humanities and Social Sciences Research Promotion Network Association
17. Tech Soft Holding Co., Ltd.
18. Faculty of Management Science, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

IMMS 2023 Committee

1. Prof. Sebastian Kot, Ph.D. Eng. Czestochowa University of Technology, Poland
2. Dr.Bilal Khalid University of Presov, Slovakia
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณนิภา เดชพล คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. อาจารย์ ดร.กนกพรรณ วิบูลย์ศรีน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา สีดี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
7. อาจารย์สุพิชญา พิณจินดา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
8. อาจารย์ ดร.ภัทริกา ชิมช่าง คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
9. ดร.สันตติสิทธิ์ บริวงศ์ตระกูล คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญญา สุขสมจิตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมุกต์ สมชอบ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
12. อาจารย์ดวงฤดี จำรัสธนสาร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัชช พิทักษ์ทิม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
14. อาจารย์ ดร.ทองปาน ปริวัตร สำนักวิจัยและการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ สถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย สมาคมเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
17. คุณสมชาย กิติภรณ์ บริษัท เทคซอพท์ โฮลดิ้ง จำกัด
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณุศณี มีแก้วกัญชร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวิชาการและบทความวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณี มีแก้วกฤษช	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.กัมพล เชื้อแถว	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.พรรณมา ศรสงคราม	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทริกา มาศมาลัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิัญญา นุชนารถ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรองทอง หีบโคกสูง	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขวัญชัย ช้างเกิด	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.ชัยวิญญู ม่วงหมี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.ไชนิล สมบูรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.ณัฐมน ตั้งพานทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรุษ ประดิษฐ์ทรง	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตุลยราศรี ประเทพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นเรศ นิภากรพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา มณีวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรียาภรณ์ สืบสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พิไล ไทพิทักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียรพิลาส พิริยาโกคานนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.พิศิษฐ์ ชำนาญนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี แสนไชย	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรณลักษณ์ อินทร์จันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.วิศยา หวังพลายเจริญสุข	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชุดิ์ สารสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรรพัชญ์ เจียรนานนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิงห์ สิงห์ขจร	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิการ์ ชาคำรุ่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเมธ ใจเย็น	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุกฤต คูหพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.ณัฐกานต์ แก้วขำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.คัทลียา ฤกษ์พิไชย	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภา วรรณฉวี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์ณัฐพนธ์ เกษสาคร	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุถนอม ตันเจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมุกต์ สมชอบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ศรีวังษ์วรรณะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิมภีวิล ปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.ภทริกา ชินช่าง	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
อาจารย์ ดร.พรรณภา สรสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
รองศาสตราจารย์บุญช่วง ศรีธีรราชภูรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
อาจารย์ ดร.วรรณษา วิงแสนแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อินทร์ อินอุ้นโชติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัคราภรณ์ จุฑาผาด	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
อาจารย์ ดร.สุนันวดี พละศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
อาจารย์ ดร.พัลลภ จันทร์กระจ่าง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงศ์พันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด มั่นสัมฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรยุทธ ทองคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ สมหวัง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ธรรมชาลย์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนาการ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ครรชิต มาระโกชน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ปาอ้าย	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา เอี่ยมพญา	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญาดา พิษญาศุภกุล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อาจารย์ ดร.รัตนา ศรีนวน	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
อาจารย์ ดร.สุรพันธ์ ใจมา	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์ ดร.ณัฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์	สถาบันนวัตกรรมการศึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิริยา บุญมาเลิศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิชา หมอยาตี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันย์ ชัยทร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

อาจารย์ ดร.กิตติ แก้วเขียว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร รัตนบุรี
อาจารย์ ดร.บรรดิษฐ์ พระประทานพร
อาจารย์ ดร.พอดี สุขพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ คังคะศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลวัฒน์ มุกดาสนิท
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลธิชา สุพรรณาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูริศ ศรีสุทร
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตน์ะ ปัญญาภา
รองศาสตราจารย์ รุ่งทิวา ชูทอง
รองศาสตราจารย์ ดร.วาริช ราชี่
รองศาสตราจารย์ ดร.ชลธิศ ดาราวงษ์
พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหลฐาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนกร สิริสุคันธา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิภควัจจ์ ภูมิพงศ์คชคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์กร จันทราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรักษ์ นวพรไพศาล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นฤมล อริยพิมพ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สืบพงษ์ พงษ์สวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภคพนธ์ ศาลาทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระพันธ์ อะนันชัยวัช
อาจารย์ ดร.แก้วตา ผิวพรรณ
อาจารย์ ดร.วศิน พรหมพิทักษ์กุล
อาจารย์ ดร.เจน จันทรสุภาเสน
อาจารย์ ดร.สุนทร สายคำ
อาจารย์ ดร.ณิชาภา ยศุตมธาดา
อาจารย์ ดร.รัฐวิชัย วัจนปรีชาศักดิ์
อาจารย์ ดร.ณัฐวัฒน์ แซงภูเขียว
อาจารย์ ดร.สันตุสิทธิ์ บริวงษ์ตระกูล
อาจารย์ กัญญากร บุญยงค์
อาจารย์ สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยศรีปทุมชลบุรี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มหาวิทยาลัยศรีปทุมชลบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
สถาบันเทคโนโลยียานยนต์มหาชัย
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยเมธาร์ตัน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
สถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
สถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา
สถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา

อาจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ดรพินิจ

อาจารย์ ดร.ปิยธิดา ศรีพล

Dr.William Philip Wall

Dr.Bilal Khalid

Prof. Sebastian Kot, Ph.D. Eng.

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Stamford International University, Thailand

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Czestochowa University of Technology, Poland

คณะผู้จัดทำรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceeding)

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณี	มีแก้วกฤษกร	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
-----------------------------	-------------	--

กองบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.ชัยวิชญ์	ม่วงหมี	รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพงศ์	เศรษฐบุตร	รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
อาจารย์ณัฐพนธ์	เกษาสคร	รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
อาจารย์ ดร.ไชนิล	สมบูรณ์	รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นเรศ	นิภากรพันธ์	รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐ	เดชปัญญา	ผู้ช่วยคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุกฤต	คูพันธ์	ผู้ช่วยคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
อาจารย์นิวัฒน์	ประสิทธิ์วรวิทย์	ผู้ช่วยคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ฝ่ายออกแบบศิลป์และจัดทำเอกสาร

นายร่มไทร	ฉ่ำคล้าย
-----------	----------

เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดทำเอกสาร

นางสาวบุญถึง	สัมพันธ์
นางสาวจรุสมณี	โอบุทธิธรรม
นางสาวภริษา	โชติรุจิโสภณ
นางสาววิภา	แก้วชมร
นางสาวพิมพ์พร	พานทอง
นายจินดา	ติระกุล

เจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงาน

นายสาธิต	ศิลารักษ์
นายวุฒิวัฒน์	เดชเรือง
นายอนุชา	แก้วละมุล
นายจิรน้อย	แดงดี
นางสาวมานิต	ห้องบ้านไฉ่
นายธีรน้อย	ฉิมพสุทธิ์

สถานที่ติดต่อ

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 อีสรภาพ 15 แขวงหิรัญบุรี เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600

สารบัญ

เครือข่ายการจัดการนานาชาติ (INMS)

คณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการ IMMS2023

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวิชาการและวิจัย (Peer Review)

กองบรรณาธิการจัดทำเอกสารเผยแพร่ในงานประชุมวิชาการ (Proceeding)

กำหนดการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7

กำหนดการนำเสนอภาคบรรยายและภาคโปสเตอร์

คำนำ

สารบัญ

- Community Product Development from Tilapia with Creative Thinking in Samutsakorn	1
- Improving Service Operations through Total Quality Management	10
- Quality of Work Life Affecting Employees' Intention to Stay in a Food Export Company in Bangkok	31
- The Influence Prosocial Behaviour towards Donation Intention Among Gen Z	40
- กระบวนการพัฒนาตราสินค้าและฉลากหอยแมลงภู่งูปรุงรส ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแม่บ้านพันท้ายนรสิงห์ หมู่ที่ 8	41
- กระบวนการพัฒนาสินค้า หอยแมลงภู่งูปรุงรส ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแม่บ้านพันท้ายนรสิงห์ หมู่ 8	49
- กลยุทธ์การตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าบ้านของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต2	57
- การทำบัญชีครัวเรือนเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาสวนสมุนไพรบ้านโคกขาม จังหวัดสมุทรสาคร	67
- การปรับปรุง Downtime เครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต กรณีศึกษา บริษัทไซโกอินทรูเม้น จำกัด	79
- การปรับปรุงกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่	87
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดทุนมนุษย์ของบริษัท ทรี บี เอส จำกัด	98
- การพัฒนาระบบแนะนำเส้นทางการเดินทางโดยใช้ระบบนำทางผ่านดาวเทียม	108
- การพัฒนาสื่อเพชบุรีเกษตรผลิตภัณฑ์เรือไทย เลทอง วิสาหกิจชุมชนแปรรูปอาหารทะเลบ้านกระเช้าขาว จังหวัดสมุทรสาคร	144
- การพัฒนาและต่อยอดของผู้ประกอบการธุรกิจ Startup ด้วยการอบรมเกษตรกร ยังสมาร์ทฟาร์มเมอร์ (Yong Smart Farmer) กรณีศึกษา สวนสมุนไพรและศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ตำบลโคกขาม จังหวัดสมุทรสาคร	152
- การลดระยะเวลาการทำงานด้านเอกสารด้วยหลัก ECRS ควบคู่กับการประยุกต์ใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์เอ็กเซล (Microsoft Excel) กรณีศึกษา : แผนกส่งออก บริษัท โฮยาเลนซีไทยแลนด์ จำกัด	168
- การศึกษากระบวนการการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้างในคลังสินค้า Study of the process of storing construction materials in a warehouse	180
- การศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการเลือกซื้ออะไหล่รถตัด โดยใช้วิธีกระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น กรณีศึกษา บริษัท ลัคกี้ กู๊ด แมชชีนเนอรี จำกัด	189
- การสื่อสารทางการตลาดผ่านสื่อออนไลน์และการใช้บุคคลที่มีชื่อเสียงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์โดยคำของกลุ่มลูกค้าในเขตกรุงเทพมหานคร	199
- การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของเยาวชนเพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์กระเป๋าจากเศษผ้าโรงงาน กรณีศึกษา กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตภัณฑ์งานเศษผ้าชุมชนบ้านอ้อมโรงหีบ จังหวัดสมุทรสาคร	212

Quality of Work Life Affecting Employees' Intention to Stay in a Food Export Company in Bangkok

Asst.Prof.Dr. Suthinee Mongkol^{a*}, Mrs. Rangsrichan Suwansatiskorn^b

^asuthinee.mo@spu.ac.th, International Business Department, School of Business Administration, Sripatum University, Bangkok, Thailand

^brangsrichan.su@spu.ac.th, Aviation Business Management Department, School of Business Administration, Sripatum University, Bangkok, Thailand

***Corresponding author**

Abstract

The objectives of this research were: 1. To study employees' intention to stay in a food export company in Bangkok. 2. To compare the level of employees' intention to stay in a food export company in Bangkok, classified by personal factors. 3. To study quality of work life elements that influence employees' intention to stay in a food export company in Bangkok. The sample group used in this study was 300 employees of a food export company in Bangkok. Quantitative research method was used for this study the 5 point Likert scale questionnaire was used as a data collection tool. The results showed that the overall quality of work life elements was at a high level. For the overall employees' intention to stay, it was at a high level. There was a significant and positive correlation between employees' intention to stay in a food export company in Bangkok and their quality of work life statistical significance at level 0.05. Personal factors including monthly income, marital status, duration of work, and job position influenced employees' intention to stay. However, gender, age, and education level did not influence employees' intention to stay statistical significance at level 0.05.

Keywords: quality of work life; employees' intention to stay; food export company

1. Introduction

Currently, various organizations in Thailand have realized the importance of developing and promoting quality of work life for employees because of the importance of human resources. Personnel deserve to have a life outside of work and organizations should be aware of the benefits of improving the quality of work life for personnel. Improving the quality of work life is one of the ways to develop an organization which is regarded that has a direct impact on employees' intention to stay in a company. Personnel in the organization are regarded as the most important resources. To provide employees with a good quality of work life, therefore, it will result in employees' satisfaction in their work then increasing employees' intention to stay in the organization. Thus, the organization should be able to carry out activities and achieve the objectives. The organization which has effective employees can indicate the development of the organization in the future. The organization should pay attention to employees' quality of work life consisting of eight elements including 1. Adequate and Fair Compensation 2. Safe and Healthy Environment

3. Human Resource Development 4. Growth and Career Development 5. Social Integration 6. Constitutionalism 7. Total Free Space 8. Organizational Pride. These employees' quality of work life elements should be highly concerned by executives to create employees' satisfaction as a result, encouraging employees' intention to stay in the company. A food export company in Bangkok is selected for this research since Thai food industry is one of the important industries in Thailand as can be seen from the Thai government's "Kitchen of the World" policy to accelerate Thailand's plan to become a major world food exporter.

From the background and importance of the above problems, the researcher is interested in studying quality of work life affecting employees' intention to stay in a food export company in Bangkok.

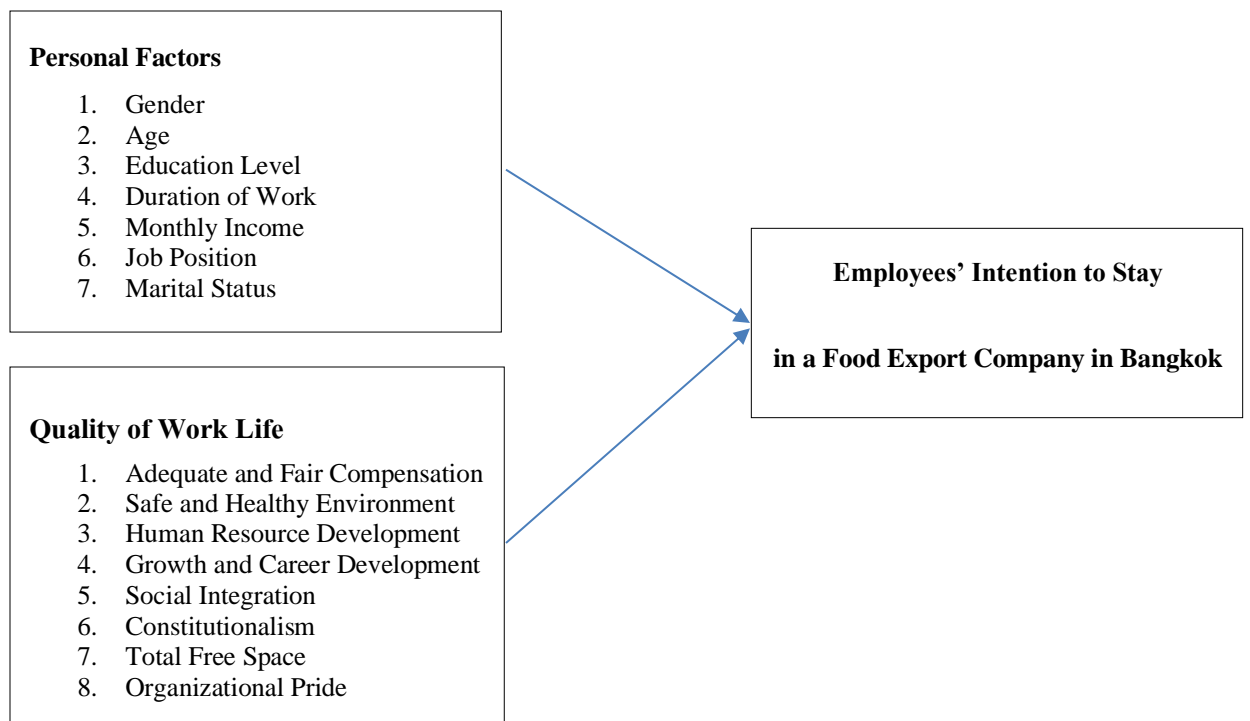
2. Research Objectives

1. To study employees' intention to stay in a food export company in Bangkok.
2. To compare the level of employees' intention to stay in a food export company in Bangkok, classified by personal factors.
3. To study quality of work life elements that influence employees' intention to stay in a food export company in Bangkok.

3. Research Hypothesis

1. Employees with different personal factors in terms of gender, age, education level, duration of work, monthly income, job position and marital status affect their intention to stay in a food export company in Bangkok differently.
2. Quality of work life elements influence employee's intention to stay in a food export company in Bangkok differently.

4. Theoretical framework



5. Expected Benefits

- The company realizes quality of work life elements that influence employee's intention to stay in a food export company and take into consideration to find solutions, improve and develop the management of the organization to increase employee's intention to stay in the organization.

6. Literatures Review

Quality of Work Life

Huse and Cummings (1995) stated that quality of work life is the conformity between job satisfaction and organization's effectiveness.

Drafke and Kossen (2002) mentioned that quality of work life means making the working environment effectiveness to meet the needs and add value to the organization's employees.

Cummings and Worley (2005) explained quality of work life into two meanings: 1) the interaction between people and tasks, as well as being involved in the work which causes work satisfaction. 2) Methods used by the organization to increase the quality of work, such as building cooperation in team and increasing productivity.

Cascio (2003) defined quality of work life into 2 aspects: 1) process aspect : to help the organization achieve its objectives. It seems like a framework for employees to do in order to prevent and solve problems of employees 2) perception aspect : employees are aware of safety, relationship among colleagues, and opportunities for progress and development.

Sirgy et al. (2001) illustrated that quality of work life is satisfaction of the personnel with various demands from different sources. Activities and successful outcomes have arisen from participation in the workplace which resulted from work experience supported from work and family satisfaction.

Employees' Intention to Stay

Individuals' intention to stay or quit, perform or not to perform a behavioral act can be the critical determinant of action. Shahid (2018) mentions that intention to stay means employees' intention to stay in the existing employment relationship with their current employer on a long-term basis.

Mitchell, Holtom, and Lee (2001)'s study explains that to increase employees' intention to stay in a company, they want to feel part of the organization. Specific appropriate actions need to be taken when facing the problem about employees leaving. Building an environment that employees' trust in leadership could strengthen their commitment and devotion to the organization thus reducing employee leaving.

Dirks (2000) organizational trust is a determinant for employees to continue with an organization. Samuel and Chipunza (2013) expresses that employees' intend to stay with an organization if the executives support their well-being. In addition, employers' expectations, employee recognition programs, assigning right people for the job also influence employees' intend to stay in an organization thus decreasing turnover intention.

Ratna and Chawla (2012) refers that organization strategies and practices encourage employee retention. Having small opportunities to grow within an organization is an obstacle for retaining employees.

7. Scope of Research

- The scope of the population and the sample used in this research were 300 employees of a food export company in Bangkok.
- In this research, the researcher studied concepts, theories, and research paper related to quality of work life and employees' intention to stay in a food export company in Bangkok by reviewing documents, articles, print media, online media and relevant research reports.
- Quantitative research method was used for this study and the study period was October 2022 to May 2023. The 5 point Likert scale questionnaire was used as a data collection tool divided into 4 parts as follows:

Part 1 Questions about respondents' general information. It is in the form of a survey (Check List) consisting of various parts, including gender, age, education level, duration of work, monthly income, job position, and marital status.

Part 2 Questions about quality of work life elements that affect employees' intention to stay in a food export company in Bangkok. 7 elements, consisting of

1. Adequate and Fair Compensation consisting of 4 questions
2. Safe and Healthy Environment consisting of 4 questions
3. Human Resource Development consisting of 4 questions
4. Growth and Career Development consisting of 4 questions
5. Social Integration consisting of 4 questions
6. Constitutionalism consisting of 4 questions
7. Total Free Space consisting of 4 questions
8. Organizational Pride consisting of 4 questions

Questions in each area use the scoring criteria of Likert's Scale, divided into 5 levels of opinions, detailed as follows:

- 5 means most agree
- 4 means strongly agree
- 3 means moderately agree
- 2 means less agree
- 1 means least agree

Part 3 Questions about employees' intention to stay in a food export company in Bangkok.

Questions in each area use the scoring criteria of Likert's Scale, divided into 5 levels of opinions, detailed as follows:

- 5 means most agree
- 4 means strongly agree
- 3 means moderately agree
- 2 means less agree
- 1 means least agree

Part 4 Suggestions are open-ended questions for respondents to express their opinions.

- **Data Collection**

The methods of data collection are divided into 2 types which are 1. document data collection and 2. data collection by the 5 point Likert scale questionnaire

- **Data Analysis**

Data was obtained from questionnaires from a sample of 300 employees of a food export company in Bangkok. The data were analyzed using statistical programs. It helps to analyze all data using the following statistics:

1. Analyze by using frequency distribution, percentage for personal factors data of the respondents
2. Present mean and standard deviation for quality of work life elements
3. T-test and F-test for comparison of differences between variables. If there was a statistically significant difference at 0.05, the researcher performed pairwise comparisons.

8. Results and Discussion

1. The results showed that the overall quality of work life elements was at a high level. When considering each aspect, it was found that the sample group had a high level of quality of work life in terms of adequate and fair compensation, followed by safe and healthy environment, growth and career development, social integration, total free space, constitutionalism, human resource development, and organizational pride respectively
2. For the overall employees' intention to stay, it was at a high level.
3. There was a significant and positive correlation between employees' intention to stay in a food export company in Bangkok and their quality of work life statistical significance at level 0.05.
4. Personal factors including monthly income, marital status, duration of work, and job position influenced employees' intention to stay. However, gender, age, and education level did not influence employees' intention to stay statistical significance at level 0.05.
5. Quality of work life elements in terms of adequate and fair compensation mostly affect employees' intention to stay in a food export company in Bangkok because currently, the cost of living is high, so adequate income and fair compensation are very important to employees' intention to stay. The analysis reveals that employees consider it important that they receive fair compensation as well as their salary is equal to the on-going market rate. This conforms with many authors' research that one of the most important quality of work life elements affecting employees' intention to stay is monetary compensation (Utgoff, 1983; Leonard, 1987; Shaw et al., 1998). An organization need to ensure fair compensation to its employees as an effective way to retain employees (Baker et al., 1988). Akerlof (1984); Yellen, (1984) address that offering income that is higher than the average market level will help to retain competent employees. According to Mathis and Jackson (2003), most executives recognize that money is the key retention factor and many employees leave one employer for another when get a better paid job.
6. Quality of work life elements in terms of safe and healthy environment affect employees' intention to stay in a food export company in Bangkok at a high level because there are enough office supplies and materials in good condition, ready to

use, as well as good atmosphere at work. These result in happy working then affect employees' intention to stay. This conforms with Walton (1974)'s study that states that setting up environments to facilitate convenience and safety for employees as well as employees' health is an important quality of work life elements. In particular, safe and healthy environment will facilitate employees to work effectively and reduce accidents in workplace influencing employees' intention to stay in the organization.

7. Quality of work life elements in terms of growth and career development affect employees' intention to stay in a food export company in Bangkok at a high level because employees are in suitable position with their knowledge and competence. They have been assigned to do work that requires higher knowledge and ability and perform tasks that gain opportunity for career advancement. In addition, their jobs facilitate them to develop their knowledge and capabilities and the company has fair process for promotion. This conforms with Walton (1974)'s research that addresses that the opportunity to seek advancement in career, the opportunity for employees to apply their knowledge in job as well as job security influence confidence in hiring thus increase employees' intention to stay.
8. Quality of work life elements in terms of social integration affect employees' intention to stay in a food export company in Bangkok at a high level. The company cooperates with other agencies in carrying out activities for the public benefits and encourages employees to be aware of their social responsibilities, such as saving energy, community integration etc. The company also provides equality to all people or third party who deal with or receive services from the company. This is in parallel with Huse and Cummings (1985) mentioning that employees who are proud to work for a reputable organization and recognize that the organization contribute to society and provide social responsibility. When employees feel that their work is valuable, this will encourage them to achieve the organization's objectives.
9. Quality of work life elements in terms of total free space affect employees' intention to stay in a food export company in Bangkok at a high level. This is because employees are satisfied with the period of work. Employees have time for recreation or do activities that make them happy. Their work life does not interrupt their daily life and family life. Employees also have time to participate in various activities of the company. This conforms with Wirat Sanguanwongwan (2008) that time management is important and planning for activities in advance must be done. Employees should have work life balance in order to live happily thus have a good and suitable quality of life.
10. Quality of work life elements in terms of constitutionalism affect employees' intention to stay in a food export company in Bangkok at a high level. This is because supervisors do not interfere in personal matters that are not related to subordinates' work. Supervisors listen to employees' opinions and suggestions and they are always treated equally. All employees are able to express their opinions freely without affecting merit and promotion. Criteria for promotion is based on employees' ability. This is consistent with Sudarat Krutsuek (2014) that studies

quality of work life, employees' organizational engagement and organizational communication affecting good corporate membership of employees in private organizations in Bangkok. The research finds that fair job promotion according to employees' knowledge and capabilities influences employees' intention to stay in the organization.

11. Quality of work life elements in terms of human resource development affect employees' intention to stay in a food export company in Bangkok at a high level. This is because the organization supports the development of employees in order to increase their knowledge and ability. Employees can seek advice from colleagues or supervisors when there are problems in work. Employees gain opportunity to show their potential in working. This conforms with Kulthon Thanaphongthon (1983) mentioning that executives need to realize and pay attention to the importance of human resource development because this will impact on work efficiency thus organizations will be successful and prosperous. Rice et al. (1991) also addresses that offering training to employees to keep them current on their job functions and allowing them to learn new skills can be utilized to improve employee satisfaction as a result, increase employees' intention to stay in the organization.
12. Quality of work life elements in terms of organizational pride affect employees' intention to stay in a food export company in Bangkok at a high level. This is in parallel with Gouthier and Rhein (2011) suggesting that there is a strong relationship between organizational pride and employees' intention to stay in the organization. Özbezek et al. (2023)' s research also shows that organizational pride should be encouraged to increase employees' intention to stay.

9. Recommendations

1. The organization should consider the compensation and welfare of employees to ensure that they are in line with the current cost of living and there is good welfare for employees at all levels. This encourages employees to recognize the stability in their careers, as a result, increasing their intention to stay in the organization.
2. The organization should manage employees' responsibilities and workload appropriately in order to create employees' satisfaction thus influencing their intention to stay in the organization.
3. The organization should provide employees with training, seminars, and various courses both internally and externally to develop their capabilities then impacting on their career advancement that leads to increasing their intention to stay in the organization.
4. The organization should provide opportunities for employees in preparation to be promoted to a higher position. This encourage managing with diversity and creativity in the dynamic era.
5. The organization should inspect the equipment and tools used in the work appropriately with standard in order to provide employees with safety thus employees' intention to stay in the organization should be higher.
6. Organizations should use both direct and indirect communication methods so that employees are aware of their career growth. This makes them feel confident to stay in the organization.

7. The organization should organize various activities that provide benefits to the society, by supporting the budget for doing these activities. This would encourage employees to feel proud to be a part of the organization, as a result increasing their intention to stay in the organization.

10. References

- [1] Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life Profits*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- [2] Cummings, T.G., and Worley, C.G. (2005). *Organizational development and change*. 8th ed. Ohio: Thomson South-Western.
- [3] Dirks, K.T. and Ferrin, D.L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 (4), pp. 611-628.
- [4] Drafi, M. W., and Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations*. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- [5] Gouthier, M.H.J. and Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*
- [6] Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). *Organizational development and change*. St.Paul, Minn : West.
- [7] Huse, E. F. and Cumming, T. (1995). *Organization development and change*. New York: West Publishing Company.
- [8] Leonard, J.S. (1987). Carrots and sticks: pay, supervision, and turnover. *Journal of Labor Economics*, Vol.5, pp.136-152.
- [9] Mitchell, T. R., Holtom, B. C. and Lee, T. W. (2001). How to keep your best employees: developing an effective retention policy. *Academy of Management Executive*, Vol. 15 (4), pp. 96–107.
- [9] Özbezek1, B.D., Paksoy, H.M. and Gültekin, V.M. (2023). The effect of organizational pride on job satisfaction: a research in the tourism sector. *Business and Economics Research Journal*, Vol.14, pp. 243-255.
- [10] Ratna, R. and Chawla, S. (2012). Key factors of retention and retention strategies in telecom sector. *Global Management Review*, Vol. 6 (3), pp. 35-46.
- [11] Rice, R.W., Gentile, D.A. and McFarlin, D.B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Applied Psychology*, Vol.76, pp.31-39.
- [12] Sirgy, M. J. and others. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302.
- [13] Walton, R.E. (1974). *Improving the quality of work life*, Harvard Business Review.
- [14] Wirat Sanguanwongwan. (2008). *Management and Organizational Behavior*. Bangkok: Publisher of Chulalongkorn University.
- [15] Samuel, M. A. and Chipunza, C. (2013). Attrition and retention of senior academics at institutions of higher learning in South Africa: The strategies, complexities and realities. *Journal of Social Science*, Vol. 35 (2), pp. 97-109.
- [16] Shahid, A. (2018). Employee intention to stay: an environment based on trust and motivation. *Journal of Management Research*, Vol. 10 (4), pp.59-71.

- [17] Shaw, D.J., John, E.D., Jenkins, G.D.Jr and Nina, G. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, Vol.41 (5), pp. 511-525.
- [18] Utgoff, K.C. (1983). Compensation Levels and Quit Rates in the Public Sector. *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, Vol. 18 (3), pp. 394-406.



INTERNATIONAL MULTICONFERENCE
OF MANAGEMENT SCIENCE 2023

7Th

**Theme: Promoting Competitiveness Innovation and
the Sustainable Development Goals (SDGs)**