

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

**The Factors Related to Quality of Life at Work for Garbage Collectors
Affected the Organizational Commitment in Samutprakan Province**

รัฐพล ลีสกุล และ นพพงศ์ เกิดเงิน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ratthaphon Leesakul and Nopphong Kerdngern
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, Email: Lattaphon.eep@gmail.com

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมักเป็นเรื่องที่ถูกมองข้ามจากองค์กร เพราะองค์กรไม่ให้ความสำคัญ จึงทำให้พนักงานเก็บขยะไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าที่ควร แต่เรื่องนี้กลับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเก็บขยะที่จะทำให้งานขององค์กรมีความต่อเนื่องและบรรลุตามจุดประสงค์

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ (2) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเก็บขยะ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयुงาน และเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว ความยุติธรรมในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: พนักงานเก็บขยะ; ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันในองค์กร

* วันที่รับบทความ : 27 เมษายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ 1 พฤษภาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 2 พฤษภาคม 2567

Received: April 27 2024; Revised: May 1 2024; Accepted: May 2 2024

Abstract

The quality of life at work for garbage collectors is often overlooked by organizations. Consequently, garbage collectors do not properly receive quality of life support from organization but this is an important factor that affects the organizational commitment of garbage collectors. As a result, the organization can operate continuously and achieve its objectives.

The objectives of this research were (1) To study personal factors of garbage collectors affected the organizational commitment in Samutprakan Province. (2) To study factors related to quality of life at work for garbage collectors affected the organizational commitment in Samutprakan Province. It is quantitative research data were collected using a questionnaire. It has an IOC value 0.67-1.00. A purposive sampling of 400 people was used. Statistics used in the analysis include percentage, mean, standard deviation, independent Sample t-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis (MRA).

The research results show found that (1) Personal factors of garbage collectors includes age, status, education level, experience and salary has affected on the organizational commitment in Samutprakan Province Significant at 0.05 (2) Factors related to quality of life at work for garbage collectors includes work life balance, personal life justice in work and safety in work has affected on the organizational commitment in Samutprakan Province Significant at 0.05

Keywords: Garbage collectors; Factors in quality of life at work; Organizational commitment

บทนำ

พนักงานเก็บขยะ เป็นอาชีพที่ไม่มีใครอยากจะทำ เพราะต้องอยู่กับสภาวะการทำงานที่ไม่สะอาด ไม่ชวนมอง ต้องพบกับกลิ่นอันไม่พึงประสงค์ และเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคร้ายที่เกิดจากการเน่าเสียของขยะ เช่น เชื้อรา เชื้อแบคทีเรีย ฯลฯ ยิ่งในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (โควิด 19) พนักงานเก็บขยะ ถือเป็นพนักงานในด้านหน้า ที่ต้องพบกับขยะติดเชื้อที่มีความอันตรายอย่างมาก ทำให้มีความเสี่ยงภัยสูงแต่กลับมีค่าตอบแทนที่ต่ำเมื่อเทียบกับความเสี่ยง โดยได้รับค่าจ้างอยู่เพียงประมาณเดือนละ 9,000 บาท (กรุงเทพธุรกิจ, 2566) จึงทำให้เกิดปัญหาการย้ายงานและขาดแคลนคนงานเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม งานเก็บขยะเป็นงานในลักษณะบริการสาธารณะที่ต้องมีความต่อเนื่องไม่อาจหยุดได้ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะมีการจัดจ้างพนักงานเก็บขยะด้วยตนเอง และจัดซื้อจัดจ้างจากเอกชน

ปัญหาขยะตกค้างส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม สาเหตุหลักเกิดจากการขาดแคลนพนักงานเก็บขยะเพราะมีการลาออกที่สูง ในปี พ.ศ. 2566 อัตราการลาออกของแรงงานทั่วไปอยู่ที่ร้อยละ 10.9 (Brand Buffer, 2566) ปัญหาหลักเกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ไม่เกิดความผูกพันในองค์กร และผลที่ตามมาคือการลาออก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สุภารัตน์ ครุทสิก (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วิไลวรรณ จันทรเมือง และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2652) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรโรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง โรคประจำตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นาติม เจะสามะ และสิริวิธ อัสโร (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฯ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ณชชล หาญแสงชัย (2565) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปิยะมาศ เกิดแสง (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านองค์การด้านที่มีค่าความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือด้านลักษณะงาน รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ณัฐพัชร ศรีวิไล (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะของอาชีพ จะมีผลกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะมุ่งศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำมาสู่บทสรุปหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออก และการขาดแคลนแรงงาน เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษากลุ่มประชากรเป้าหมายคือ พนักงานเก็บขยะในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Cochran (1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เพื่อลดความผิดพลาดมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น จึงกำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 400 คน และเลือกใช้วิธีสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน โดยคำถามมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเก็บขยะ จำนวน 32 ข้อ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะในเขตจังหวัดสมุทรปราการ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร ความยุติธรรมในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความ

ผู้กพัฒนาการคงอยู่ จำนวน 4 ข้อ โดยใช้รูปแบบคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

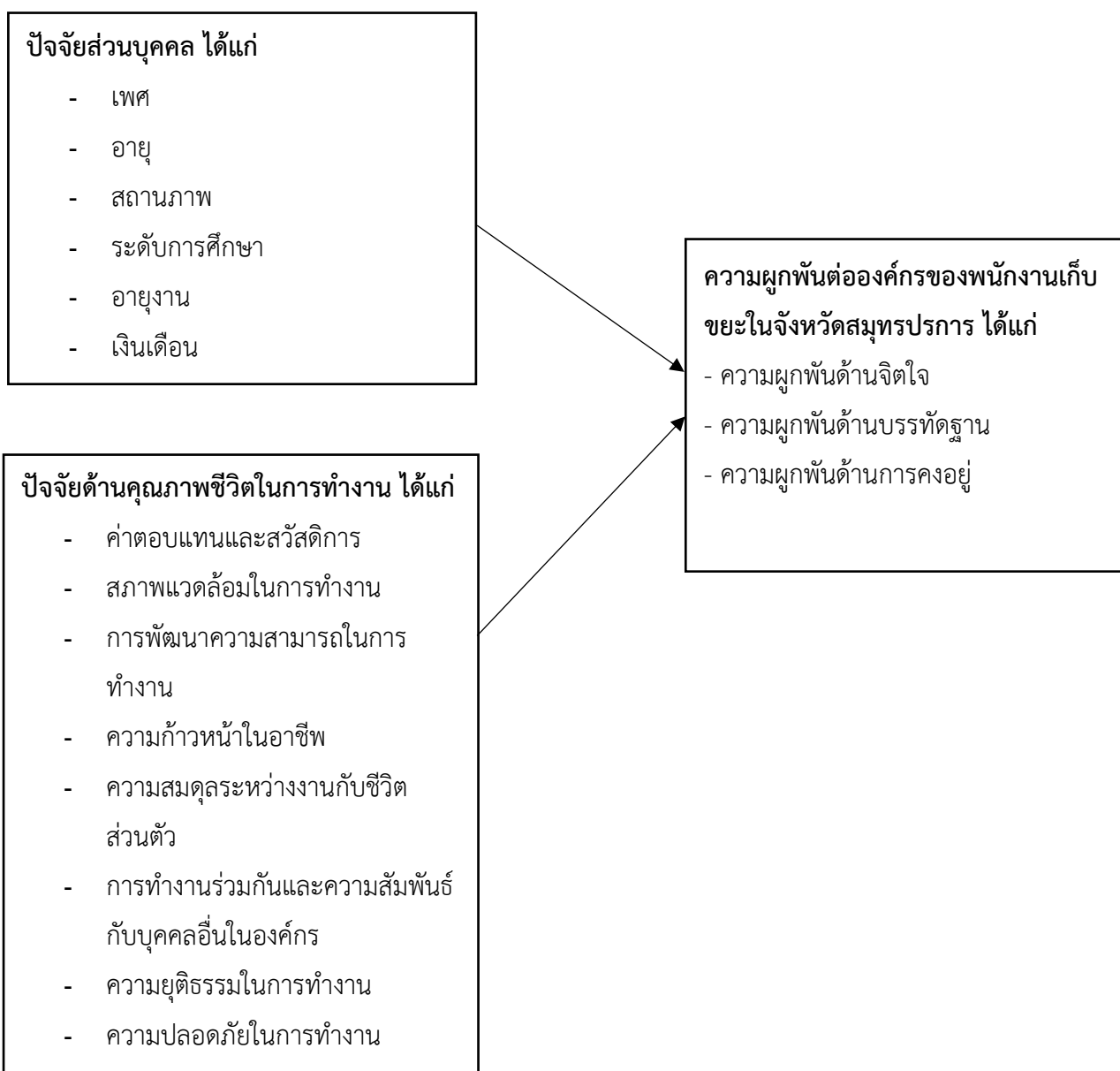
ผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน ผลการทดลองใช้ทุกข้อผ่านเกณฑ์และทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละข้อคำถาม (Item-total Correlation) มีค่ามากกว่า 0.30 (Field, 2005) ผลการทดสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่า 0.959 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่ามากกว่า 0.3 แสดงว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถยอมรับได้และนำไปใช้วิเคราะห์สถิติต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independence t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) รวมทั้งการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ด้วยการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality) และการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในจังหวัดสมุทรปราการ จากผลการศึกษาและรวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน Walton (1973) และความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน Allen and Meyer (1990) ดังกรอบแนวคิดวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พนักงานเก็บขยะในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 อยู่ในช่วงอายุ 36-50 ปีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 มีสถานภาพสมรส จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.75 มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 73.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความสำคัญปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
การทำงานร่วมกันในองค์กร (HRO)	400	3.89	0.77	มาก
ความยุติธรรมในการทำงาน (INJ)	400	3.74	0.76	มาก
ความก้าวหน้า (WEL)	400	3.73	0.82	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (EVI)	400	3.71	0.88	มาก
ความปลอดภัยในการทำงาน (SHA)	400	3.70	0.90	มาก
ความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว (WLB)	400	3.69	0.79	มาก
การพัฒนาความสามารถในการทำงาน (SKI)	400	3.68	0.81	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (EMO)	400	3.55	1.01	มาก
รวม	400	3.71	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับส่งผลมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.67 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร อยู่ในระดับส่งผลมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.77 รองลงมา ได้แก่ ด้านความยุติธรรมในการ

ทำงาน อยู่ในระดับส่งผลมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.76 ด้านความก้าวหน้าอยู่
ในระดับส่งผลมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.82 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
อยู่ในระดับส่งผลมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.88 ด้านความปลอดภัยในการ
ทำงาน อยู่ในระดับส่งผลมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.90 ด้านความสมดุลงานกับ
ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับส่งผลมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.79 ด้านการพัฒนา
ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับส่งผลมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.81 และ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับส่งผลมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.01

3. การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานเกี่ยวกับระยะที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันในองค์กรในจังหวัดสมุทรปราการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรใน
เขตจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	0.209	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
อายุ	0.000*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สถานภาพ	0.026*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	0.000*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
อายุงาน	0.000*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
เงินเดือน	0.003*	สอดคล้องกับสมมติฐาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพัน
ในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน มีค่า
Sig. น้อยกว่า 0.05 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และ
เงินเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน
เพศ มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความ
ผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (EMO)	0.351	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (EVI)	0.117	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
การพัฒนาความสามารถในการทำงาน (SKI)	0.604	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ความก้าวหน้า (WEL)	0.697	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว (WLB)	0.011*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
การทำงานร่วมกันในองค์กร (HRO)	0.915	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ความยุติธรรมในการทำงาน (INJ)	0.002*	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ความปลอดภัยในการทำงาน (SHA)	0.012*	สอดคล้องกับสมมติฐาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะโดยรวม ด้านความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ด้านความยุติธรรมในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งค่า Sig. ทุกด้านมีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะ ด้านความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเก็บขยะพบว่า ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานเก็บขยะเมื่อเทียบกับงานลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้ระดับการศึกษาสูง ไม่จำกัดอายุหรือสถานภาพ จึงทำให้

เกิดอัตราการย้ายงานในระดับสูง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเก็บขยะด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ อาจเป็นเพราะงานของพนักงานเก็บขยะไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะพิเศษทำให้เพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะได้แก่ ด้านความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจาก 1) งานของพนักงานเก็บขยะจะไม่เป็นไปตามเวลางานปกติโดยจะต้องเริ่มงานตั้งแต่ 03.00น.จนถึงประมาณ 17.00 น. โดยแบ่งเข้างานเป็นกะ ถ้าองค์กรไม่จัดสรรเวลาการเข้างานให้มีความชัดเจนเหมาะสมจะกระทบกับเวลาชีวิตส่วนตัวโดยตรง 2) ส่วนของการทำงานการมอบหมายงานที่มีความยุติธรรม จะทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในด้านความรู้สึกว่างานที่ตนเองได้รับหนักกว่างานที่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้รับ เช่น การกำหนดเส้นทางของรถเก็บขยะตามปริมาณขยะเฉลี่ยต่อวัน ซึ่งยังรวมถึงความเพียงพอของจำนวนรถเก็บขยะด้วย 3) ในด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องที่องค์กรต้องเอาใจใส่เป็นอย่างมาก เพราะพนักงานเก็บขยะมีความเสี่ยงในการสัมผัสกับเชื้อโรค สารพิษ และอันตรายจากสิ่งของมีคม รวมถึงสภาพของรถเก็บขยะที่ต้องอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมกับการใช้งาน การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่พนักงานเก็บขยะจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1954) ที่ได้วางหลักทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะรับการสนองความต้องการเหล่านั้นซึ่งจะเรียงเป็นขั้นจากระดับล่างขึ้นบน และจะต้องขึ้นไปตามระดับขั้น ซึ่งองค์กรต้องดูแลและตอบสนองให้ความปรารถนาของบุคลากรเป็นจริง โดยมีอยู่ 5 ระดับ คือ ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย มั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความสมบูรณ์ในชีวิต ในส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากลักษณะงานและคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานเก็บขยะเป็นงานที่แตกต่างกับงานในลักษณะปกติ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพราะอัตราเงินเดือนของพนักงานเก็บขยะเป็นอัตราที่ค่อนข้างชัดเจน อัตราค่อนข้างต่ำและไม่สามารถปรับเพิ่มสูงตามผลงานหรืออายุงานได้อย่างเหมาะสม หรืออาจกล่าวได้ว่าพนักงานเก็บขยะมีฐานเงินเดือนต่ำและมีระดับความห่างของฐานเงินเดือนในช่วงแคบ พนักงานไม่สามารถต่อรองเงินเดือนได้ และพนักงานจะทราบดีถึงอัตราเงินเดือนของตนและยอมรับในอัตราเงินเดือน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานเก็บขยะจะรู้ดีอยู่

ว่าตนมาทำงานเก็บขยะต้องเจอกับสภาพการทำงานอย่างไร จึงไม่มีความคาดหวังในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต่างกับการทำงานในโรงงานหรือทำงานในสำนักงาน 3) ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน พนักงานเก็บขยะจะไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนัก จึงไม่ต้องการการพัฒนาความสามารถ และการพัฒนาความสามารถในการทำงานโดยส่วนใหญ่ก็ไม่ทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด 4) ด้านความก้าวหน้า เนื่องจากตำแหน่งงานเก็บขยะจะไม่ต้องการวุฒิการศึกษาที่สูง พนักงานเก็บขยะส่วนใหญ่ก็จะไม่ได้มีการศึกษาในระดับสูงนัก และงานด้านการเก็บขยะก็ไม่มีตำแหน่งงานในระดับสูง พนักงานเก็บขยะจะทราบดีว่าโอกาสในการก้าวหน้าเป็นไปได้ยาก 5) ด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร พนักงานเก็บขยะจะออกปฏิบัติงานประมาณ 3-4 คนต่อรถเก็บขยะหนึ่งคัน และมีเพียงหัวหน้างานที่เป็นสายตรวจการทำงาน พนักงานเก็บขยะจะไม่ค่อยได้ประสานงานกับส่วนอื่น ๆ ในองค์กรอยู่แล้ว ซึ่งลักษณะงานและคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานเก็บขยะที่ได้กล่าวมาจึงทำให้ในด้านนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ เพราะความแตกต่างกันของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าความแตกต่างของลักษณะงานของพนักงานเก็บขยะทำให้ความต้องการในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างไปจากพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของนาตีม เจาะสามะ และสิริวิทย์ อิศโร (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการเก็บขนขยะ หน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะ เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการพิจารณาฐานเงินเดือนที่เหมาะสม เพียงพอต่อการครองชีพและสมควรกับงาน โดยอาจจะเพิ่มเติมในด้านการให้สวัสดิการอื่น ๆ หรือการช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าครองชีพ เช่น ให้สวัสดิการอาหารกลางวันหรือข้าวกล่อง จัดหาที่พักที่ใกล้กับที่ปฏิบัติงาน จัดหาชุดทำงาน และอาจรวมถึงการรักษาโรคประเภทยาสามัญประจำบ้าน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่เพียงแต่จัดหาที่พักผ่อนก่อนหรือหลังการทำงานเท่านั้น ยังควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เกิดความรู้สึกให้เป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ควรสร้างความตระหนักรู้ให้แก่พนักงานเกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน เนื่องจากจะทำให้รู้จักการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในกรณีประสบเหตุต่าง ๆ ได้ เช่น กรณีสัมผัสสารพิษ การป้องกันตนเองจากเชื้อโรค การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน
4. ด้านความก้าวหน้า โดยตำแหน่งงานของพนักงานเกี่ยวกับขยับจะไม่สามารถก้าวหน้าในตำแหน่งไปได้ แต่ควรสร้างความรู้สึกที่ดีด้านอื่นไม่ใช่เฉพาะเรื่องตำแหน่งงานเท่านั้น แต่ยังสามารถเป็นเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากหัวหน้างาน จากองค์กร ก็จะสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กรได้เช่นกัน
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรมีนโยบาย หรือระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน วางแผนการทำงานล่วงหน้า จัดทำตารางเวลาการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนชีวิตได้อย่างเหมาะสม
6. ด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้พนักงานเกี่ยวกับขยับและพนักงานในส่วนอื่น ๆ ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดงานกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ การทำกิจกรรมละลายพฤติกรรม การทำกิจกรรมการสร้างทีม หรือแม้แต่การทำ CSR ภายในองค์กร จะช่วยทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร
7. ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ควรมีนโยบายหรือระเบียบเรื่องการพิจารณาตำแหน่ง เงินเดือนที่ชัดเจนและใช้บังคับกับพนักงานทั้งองค์กร ปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับหัวหน้างานเพื่อให้มีความยุติธรรม รับฟังปัญหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน และจัดกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์เพื่อไม่ให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน
8. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควรจัดให้มีอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ดีให้ครบถ้วนและเพียงพอ ตรวจสอบอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยให้อยู่ในสภาพที่ดีสามารถป้องกันอันตรายได้ หากมีอุปกรณ์ชำรุดเสียหาย หรืออยู่ในสภาพที่ไม่พร้อมใช้งาน ควรดำเนินการเปลี่ยนอุปกรณ์ให้ใหม่

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเขตอื่น ๆ ให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค เพราะในแต่ละจังหวัดลักษณะประชากรมีความแตกต่างกัน ลักษณะงานก็มีความแตกต่างกัน รวมถึงขยายหัวข้อไปเรื่องอื่น ๆ เช่น เรื่องปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ด้านสมรรถนะ เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เช่น การสื่อสารภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านอื่น ๆ เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2566). สัมภาษณ์ ทางาน เทศบาลเมืองบางแก้ว รับ 150 อัตรา รายละเอียดครบ เช็กที่นี่. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/health/labour/1102961>
- ณชล หาญแสงชัย. (2565). ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพัชร ศรีวิไล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร. โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพมหานคร: ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นวรรตน์ เพชร พรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นาติม เจะสามะ และสิริวิธ อัสโร. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม*. สารนิพนธ์
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิไลวรรณ จันทร์เมือง และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2652). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลในจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 30 (3), 165-
181
- สุดารัตน์ ครุฑสีก. (2558). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการ
สื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*.
การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance
and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*.
63 (1), 1-18.
- Brand Buffet. (2566). WTW ไขปัญหาแนวโน้มการจ้างงานในไทยปี 66 พร้อมชี้แนวทางรักษาคนเก่งสาย
ดิจิทัล อาชีพดาวรุ่งที่คนลาออกมากที่สุด. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2566. แหล่งที่มา:
<https://www.brandbuffet.in.th/2566/02/wtw-thailand-pr/>
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.) London: Sage.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harpers. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม
2566 แหล่งที่มา <https://psycnet.apa.org/record/1955-02233-000>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: what is it*. *Sloan management review*. 15 (1), 11-
21.