

ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ทศพร จันทรเพ็ชรสี^{1*}

ทองฟู ศิริวงศ์²

ลักษมี พุ่มหว่า³

Received 9 May 2023

Revised 26 June 2024

Accepted 28 June 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ พนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 192 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย การทดสอบแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่คุณภาพชีวิตในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 67.8

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ความผูกพันในองค์กร บริษัทกำจัดแมลง

¹ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเพื่อความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ³ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

* Corresponding author e-mail: 6414104014@ru.ac.th

QUALITY OF LIFE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF PESTICIDE COMPANY EMPLOYEES IN BANGKOK AND PATTAYA CITY CHONBURI

Thotsapohn Chanpetsi^{1*}

Tongfu Siriwong²

Laksamee Thungwha³

Abstract

The purpose of this study is to compare the organizational commitment of pesticide company employees in Bangkok and Pattaya City, Chonburi Province based on personal factors and to examine the quality-of-life factors that influence the organizational commitment of pesticide company employees in Bangkok and Pattaya City, Chonburi Province. The sample for this research consists of 192 employees of pesticide companies in Bangkok and Pattaya City, Chonburi Province, selected using convenience sampling. The data was collected using a questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and hypothesis tests such as t-test, one-way analysis of variance and multiple regression analysis.

The results showed that respondents with different levels of education, work experience, and average monthly income had statistically significant differences in organizational commitment among employees of pesticide companies in Bangkok and Pattaya City, Chonburi Province at the .05 level. In addition, quality of life factors such as pride in the company, career advancement and job security, company charter, and fair and adequate compensation significantly influenced the organizational commitment of pesticide company employees in Bangkok and Pattaya City, Chonburi Province at the .05 level with a predictive power of 67.8%.

Keywords: Quality of Life, Organizational Engagement, Pesticide Company

¹ Master of Business Administration Program for Excellence, Ramkhamheang University.

^{2 3} Faculty of Business Administration , Ramkhamheang University.

* Corresponding author e-mail: 6414104014@ru.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการแข่งขันที่รุนแรง และการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวและปรับกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดและการเติบโต หนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จขององค์กรคือ การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานไม่เพียงแต่ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคงและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว (อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563)

คุณภาพชีวิตในที่ทำงานของพนักงานยังเป็นที่ถูกกล่าวถึงมาก เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมามีได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนชาวไทย โดยจะพบว่าผู้ที่เคยติดเชื้อไวรัสโควิด-19 จะมีปัญหาโควิดในระยะยาว (Long Covid) ที่มีทั้งระดับรุนแรงและไม่รุนแรง เช่น มีอาการอ่อนเพลีย หายใจถี่ เจ็บหน้าอก บกพร่องทางการรับรู้ หรือสมองล้า ปวดตามข้อ ไปจนถึงการทำหน้าที่ของอวัยวะผิดปกติทั้งหัวใจ ปอด และสมอง แต่อาจจะยังไม่สามารถสรุปผลกระทบทางด้านสุขภาพในระยะยาว รวมทั้งยังไม่สามารถบอกอัตราส่วนจำนวนของคนไข้ที่ได้รับผลกระทบ และระยะเวลาที่แน่ชัดได้ (กรมสุขภาพจิต, 2564)

ยิ่งไปกว่านั้น ปัญหาด้านมลพิษทางอากาศที่ประเทศไทยต้องประสบปัญหาอย่างหนัก คือ ปัญหาจากฝุ่นควัน หรือเรียกว่า ฝุ่นละออง PM2.5 ที่เกิดจากแหล่งกำเนิดโดยตรง เช่น การเผาในที่โล่งแจ้งในชนบท และในป่า การขนส่ง การผลิตไฟฟ้าและโรงงาน และแหล่งกำเนิดทางอ้อมที่เกิดจากการรวมตัวของก๊าซและมลพิษในบรรยากาศ โดยเฉพาะซัลเฟอร์ไดออกไซด์ และไนโตรเจนออกไซด์ แต่ในเขตเมืองใหญ่โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครนั้น เกิดจากไอเสียจากรถยนต์ผนวกกับการจราจรที่ติดขัด โดยเฉพาะจากพาหนะเครื่องยนต์ดีเซลที่มีกระบวนการเผาไหม้ไม่สมบูรณ์ รองลงมา คือ การเผาไหม้เชื้อเพลิงฟอสซิลในโรงไฟฟ้า โรงงานอุตสาหกรรม การเผาเศษขยะ และกิจกรรมในครัวเรือน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยคุณภาพชีวิตของพนักงานนั้นประกอบด้วยหลายมิติ เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิต การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Ruževičius, 2014) ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถช่วยให้องค์กรทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความสุขของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ในการปรับปรุงสภาพการทำงานและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

ในบริบทของบริษัทกำลังจัดแมลง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีลักษณะงานเฉพาะเจาะจงและต้องการความเชี่ยวชาญสูง พนักงานในบริษัทนี้ต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่อาจมีความเสี่ยงต่อสุขภาพ ความเครียดจากการทำงาน และความจำเป็นในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัทกำจัดแมลงในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนากลยุทธ์และแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานและเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในระยะยาว ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและในด้านการวิจัยทางวิชาการในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

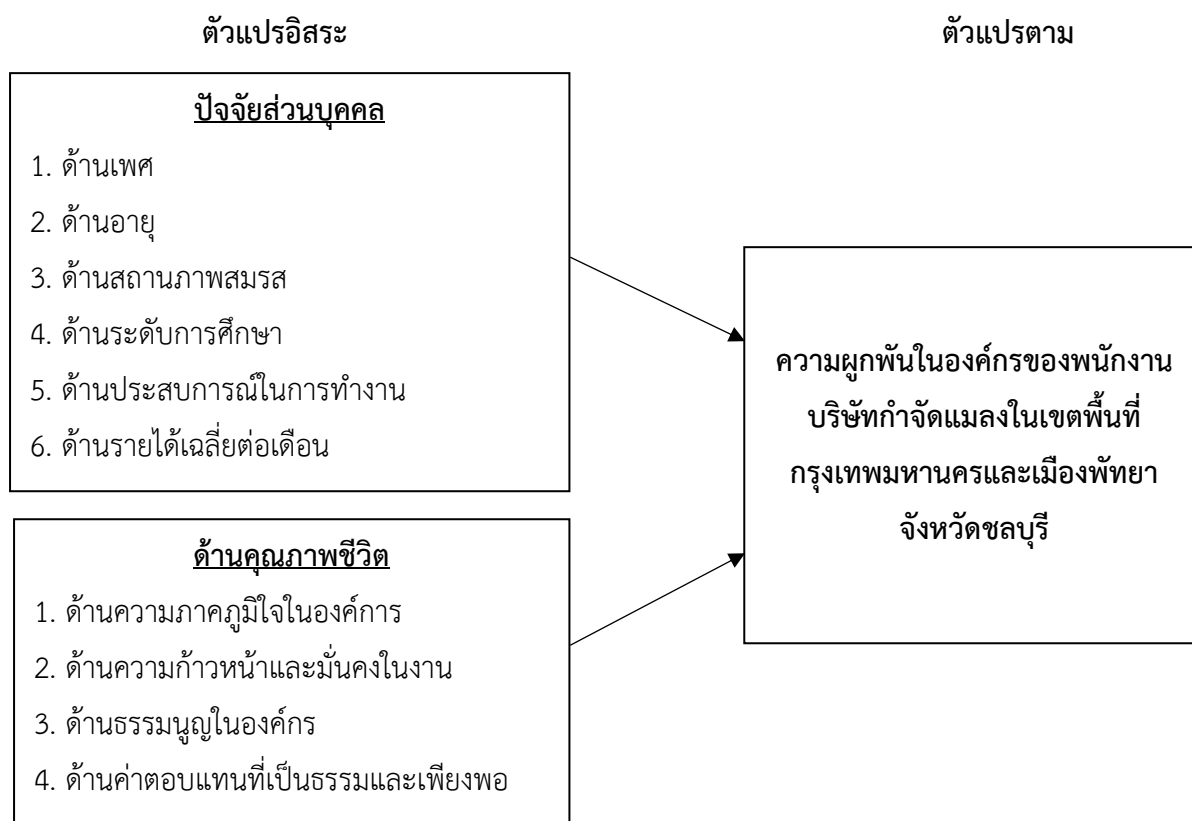
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. องค์กรสามารถปรับปรุงและพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการและลักษณะเฉพาะของพนักงานในแต่ละกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความมั่นคงในระยะยาว
3. ผลการวิจัยนี้จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในบริบทของอุตสาหกรรมบริการกำจัดแมลง ซึ่งยังไม่ค่อยมีการศึกษาอย่างละเอียดมาก่อน ข้อมูลและผลการวิเคราะห์จากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวิจัยในอนาคต และช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์กร อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการในองค์กรที่มีลักษณะงานและสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติและมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรส่งผลให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง (Bagtasos, 2011) โดย Walton (1974) ได้นำเสนอโมเดลที่ครอบคลุมคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญแปดประการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี โอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ทางสังคม ธรรมณูญในองค์กร สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร

โดยที่ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน อย่างยิ่งในการรักษามาตรฐานการครองชีพที่ยุติธรรม ลดความเครียดทางการเงิน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Dhingra & Dhingra, 2020) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดีมีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยไม่เสี่ยงต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงการดูแลทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยา สร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสบายใจและมั่นใจ (Sinval et al., 2020)

ในขณะที่โอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเองเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาทักษะและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในอาชีพช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและมีความผูกพันที่ยั่งยืนในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน ธรรมเนียมในองค์กรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การเคารพสิทธิของพนักงาน และการจัดการอย่างมีจริยธรรม สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานตอบสนองความต้องการของพนักงานในการจัดการระหว่างหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว ลดความเครียดและป้องกันการเบิร์นเอาต์ สุดท้าย ความภาคภูมิใจในองค์กรส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความภาคภูมิใจ กระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Agus & Selvaraj, 2020)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดถึงความตั้งใจและความพยายามของพนักงานในการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมในองค์กร (Mercurio, 2015) โดย Buchanan (1974) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ซึ่งแสดงถึงการที่พนักงานยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจในการทำงานและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ในขณะที่ Steers (1977) ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พนักงานทำงานด้วยความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรในระยะยาว แนวคิดนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันที่มั่นคงและยั่งยืนเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ดังนั้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาวขององค์กรเอง งานวิจัยเหล่านี้ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทกําลังจัดแมลงลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 335 คน ดังนั้นจึงใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 182 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำสำรองข้อมูลเพิ่มเติมอีกร้อยละ 10 เป็นจำนวน 10 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่

สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 192 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงานบริษัททำจัดแมลงในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยนำแบบสอบถามให้แก่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานขึ้นต้นนำแบบสอบถามไปแจกให้แก่พนักงานเพื่อตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบหลายตัวเลือก 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบประเมินค่า (Likert's Scale) 5 ระดับ และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบประเมินค่า (Likert's Scale) 5 ระดับ หลังจากสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยมีค่า IOC มากกว่า .5 ขึ้นไป ในทุกข้อคำถามจึงถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลอง ใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .893-.929 ซึ่งมากกว่า .70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (จิตติรัตน์ แสงเลิศุทัย, 2560)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย 1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย การแจกแจง ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ประกอบไปด้วย การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: F-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 111 คน (ร้อยละ 57.8) ซึ่งมีอายุ 20-30 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน (ร้อยละ 58.4) มีสถานภาพโสด จำนวน 105 คน (ร้อยละ 54.7) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน (ร้อยละ 65.6) มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 44.3) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 85 คน (ร้อยละ 44.3)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร

คุณภาพชีวิต	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.80	0.73	สูง
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.86	0.67	สูง
3. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.81	0.68	สูง
4. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.32	0.71	ปานกลาง
ภาพรวม	3.70	0.70	สูง
ความผูกพันในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1. ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมองค์กร	3.79	0.62	สูง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์	3.95	0.60	สูง
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.71	0.70	สูง
ภาพรวม	3.82	0.64	สูง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	ระดับนัยสำคัญ
- เพศ	t-test	2.06	.15
- อายุ	F-test	1.41	.24
- สถานภาพสมรส	F-test	0.74	.48
- ระดับการศึกษา	F-test	5.25	.00*
- ประสบการณ์ในการทำงาน	F-test	2.76	.03*
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	4.99	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคง	.834	.157		5.30	.000*
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	.329	.051	.414	6.42	.000*
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.233	.054	.270	4.32	.000*
ด้านธรรมณูญในองค์กร	.152	.067	.177	2.28	.000*
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.081	.040	.099	1.99	.000*
Adjusted R ² = 0.678 F = 97.822 Sig = .000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 67.8

สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.834 + 0.329(\text{ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร}) + 0.233(\text{ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน}) + 0.152(\text{ด้านธรรมณูญในองค์กร}) + 0.081(\text{ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.414(\text{ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร}) + 0.270(\text{ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน}) + 0.177(\text{ด้านธรรมณูญในองค์กร}) + 0.099(\text{ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ})$$

การอภิปรายผล

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมากต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันในองค์กรสูงขึ้น สาเหตุอาจมาจากการที่พนักงานเหล่านี้มีความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองมากขึ้น

และสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่ประสบการณ์ในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมักมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรอย่างลึกซึ้ง ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ ประสบการณ์ที่ยาวนานยังเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างชัดเจน พนักงานที่มีรายได้สูงมักมีความพึงพอใจในงานและความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรที่สูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีรายได้ต่ำอาจรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความพยายามและทักษะของตนเอง ซึ่งอาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจและมีความผูกพันในองค์กรต่ำลง ข้อค้นพบนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพิชญ์ จารุทวีผลบุญ และคณะ (2563) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกานต์ กระแก้ว และบุษกร วัชรศรีโรจน์ (2561) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน และระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการทดสอบปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านธรรมณูในองค์กร และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลงในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากความภาคภูมิใจในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดต่อความผูกพันของพนักงาน พนักงานที่รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนเองทำงานจะมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด ความภาคภูมิใจนี้อาจมาจากชื่อเสียงขององค์กร ความสำเร็จที่องค์กรได้รับ หรือการยอมรับจากสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกมีค่าและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ในขณะที่ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรในอันดับรองลงมา เนื่องจากพนักงานที่มองเห็นโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพและมีความมั่นคงในงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การมีแผนการพัฒนาทักษะและการส่งเสริมการเจริญเติบโตในสายอาชีพของพนักงานจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ต่อมา ธรรมณูในองค์กรหรือการมีกฎระเบียบและวิธีการบริหารงานที่ชัดเจนและยุติธรรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร การมีกฎระเบียบที่ชัดเจนและยุติธรรมช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีความมั่นใจในระบบการบริหารขององค์กร และอันดับสุดท้าย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ในองค์กร การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำทำให้พวกเขามีความพึงพอใจและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร ข้อค้นพบนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นทีรีย เกรียงชัยพร และ อุทัย เลาหิเชียร (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา สังกะเพศ และชญานิกา ศรีวิชัย (2560) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกันในระดับปานกลางต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทกำจัดแมลง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” พบองค์ความรู้ใหม่สองประการที่สำคัญ ประการแรกคือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันในองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากการศึกษาช่วยเสริมความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบ นอกจากนี้ประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรดีขึ้น ส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงยังส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและมั่นคงในชีวิตมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรที่สูงขึ้น ประการที่สองคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต เช่น ความภาคภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีบทบาทสำคัญที่สุด พนักงานที่รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรจะมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความตั้งใจทำงานดีที่สุดในขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กรที่ชัดเจนและยุติธรรมทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอทำให้พนักงานพึงพอใจและพร้อมทุ่มเทในการทำงาน ข้อค้นพบนี้เน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเพื่อสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. บริษัทควรมีนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานสูงให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพนักงานเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยการจัดอบรมภายในบริษัท การสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนา หรือการจัดโปรแกรมการศึกษาออนไลน์ที่สอดคล้องกับความต้องการและ

หน้าที่ของพนักงาน การมีโอกาสรู้และพัฒนาทักษะใหม่จะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าและความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ซึ่งจะเพิ่มความผูกพันในองค์กร

2. บริษัทควรสื่อสารความสำเร็จและชื่อเสียงขององค์กรให้พนักงานรับรู้และภาคภูมิใจ โดยการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความภาคภูมิใจ เช่น การจัดงานเลี้ยงรางวัลประจำปี การมอบรางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีเด่น การเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรในช่องทางต่าง ๆ และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นเกียรติแก่บริษัท

3. บริษัทควรมีแผนการพัฒนาทักษะและการเจริญเติบโตในสายอาชีพของพนักงานอย่างชัดเจน โดยการจัดอบรมและการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดให้มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และการมอบโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงาน

4. บริษัทควรมีการมีกฎระเบียบและวิธีการบริหารงานที่ชัดเจนและยุติธรรม การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายและกระบวนการทำงาน การสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใสและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมจะช่วยสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจในระบบการบริหารขององค์กร

5. บริษัทควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความพยายามและทักษะของพนักงาน โดยการสำรวจและปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมและค่าครองชีพ การมีระบบโบนัสและรางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีเด่น การมอบสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และการสนับสนุนทางการเงินในกรณีฉุกเฉิน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษานี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทที่จัดแมลงในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ในการวิจัยครั้งถัดไปควรทำวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย และเพิ่มการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมืออีกชิ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จากการศึกษาจะเห็นได้ว่านอกจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพันในองค์กร เช่น ปัจจัย ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมในการศึกษารั้งถัด ไปจึงควรพิจารณาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

3. การศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทที่จัดแมลงในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนพนักงานที่น้อย ในการศึกษารั้งถัดไปควรเก็บตัวอย่างในบริษัทที่จัดแมลงในทุกสาขาทั่วประเทศ เพื่อดูความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมาย หรืออาจทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบบริษัทที่จัดแมลงอีกหลาย ๆ บริษัทที่เป็นคู่แข่งกับบริษัทที่จัดแมลงที่ตัวเองทำงานอยู่ ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2564). **ผู้ป่วยโควิด-19 กับผลพวงด้านสุขภาพในระยะยาว**. <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30698>
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2560). คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. **วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร**, 7(1), 1-15.
- ชนิกานต์ กระแก้ว และบุษกร วัชรศรีโรจน์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 12(27), 117-127.
- นทีรีย เกรียงชัยพร และอุทัย เลาหวิเชียร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 13(30), 71-82.
- พัชรหทัย จารุทวิมลกุล, ธัญวณ วัทโธ, และวิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน**, 2(3), 27-39.
- มัทนา สังกะเพศ และชญานิกา ศรีวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**, 11(2), 227-238.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2566). **ข้อจำกัดในการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5**. <https://tdri.or.th/2023/03/pm2-5-thailands-solutions/>
- อรุณ ศรีระยับ, อรุณ รักธรรม, เพ็ญศรี ฉรินัง, และชาญ ธาระวาส. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. **วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 3(3), 120-131.
- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. **Employee Relations: The International Journal**, 42(6), 1231-1248.
- Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life: A review of literature. **DLSU Business & Economics Review**, 20(2), 1-8.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers to work organizations. **Administrative Science Quarterly**, 19(4), 533-546
- Dhingra, M., & Dhingra, V. (2020). An empirical research on relationship between adequate and fair compensation and quality of work life. **Journal of Statistics and Management systems**, 23(2), 317-331.

- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. **Human resource development review, 14**(4), 389-414.
- Ruževičius, J. (2014). Quality of life and of working life: Conceptions and research. In **17th Toulon-Verona International Conference** (pp. 28-29). Liverpool John Moores University.
- Sinval, J., Sirgy, M. J., Lee, D. J., & Marôco, J. (2020). The quality of work life scale: validity evidence from Brazil and Portugal. **Applied research in quality of life, 15**(5), 1323-1351.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly, 22**(3), 46-56.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? **Slone Management Review, 15**, 11-21.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an introductory analysis**. Harper & Row.