

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาเทศบาลในเขตจังหวัดพิจิตร

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE WORK OF GARBAGE COLLECTORS IN LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION: A CASE STUDY OF MUNICIPALITIES
IN PHICHIT PROVINCE

ดนัย ผ่องแผ้ว¹ และ ธนัสสา โรจนตระกูล

Danai Pongpaow and Tanastha Rojanatrakul

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Pibulsongkram Rajabhat University

¹Corresponding author, E-mail : danaipongpaow@hotmail.com

Received 20 November 2021; Revised 24 April 2021; Accepted 19 August 2021



บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะ และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ กลุ่มของพนักงานเก็บขยะที่ทำหน้าที่จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน สถานที่ราชการ ตลาดสด รวมทั้งพนักงานที่ทำหน้าที่ในการกวาดขยะและพนักงานขับรถขยะในสังกัดเทศบาล จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และค่า F-test ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในเขตจังหวัดพิจิตรทำงาน โดยภาพอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานเก็บขยะที่มี อายุ ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการทำงาน แต่อยากให้มีการตรวจสอบสภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญ เช่น การตรวจสอบสมรรถภาพการมองเห็น การได้ยิน และสมรรถภาพการทำงานของปอด เนื่องจากไม่เคยได้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานเก็บขยะ เพราะเป็นลูกจ้างรายวันส่วนใหญ่ จึงไม่ได้รับการตรวจคัดกรอง จึงอยากให้เพิ่มเรื่องของสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต, การทำงานของพนักงานเก็บขยะ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objective of this research is to study the quality of working life level of garbage collector. To compare personal factors with the quality of life in the work of the garbage collector. And to study problems and obstacles in the work of municipal waste collector workers in Phichit Province It is a quantitative research. Population is a group of garbage collectors who collect solid waste in houses The research instrument was a statistical questionnaire used to find frequency, percentage, mean and deviation. Testing standards, t-test and F-test, one-way variance, one-way ANOVA. The results showed that 1) the overall quality of working life of the garbage collector in the local government organization. Case studies of municipalities in Phichit Province working The picture was at a high level. 2) The results of comparing the factors showed that the waste collector with different working experience age. The opinions on the quality of life in the garbage collection work under the municipality in Phichit Province were significantly different at the level 0.05, while the other aspects were not different. With work But I would like to have health examinations based on important risk factors such as vision, hearing and lung function tests. Since there has never been an annual health check for the garbage collector. Because they are mostly daily employees Therefore not being screened Therefore wanting to increase the issue of health welfare as much as possible

Keywords: Factors affecting quality of life, Quality of life, work of the garbage collector

บทนำ

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกรับรู้ทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม จากสภาพแวดล้อมและสังคมในยุคแห่งกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีการสื่อสาร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตที่ดีล้วนแต่เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีที่สุขสบาย การมีชีวิตที่มีความสุข สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์องค์ประกอบอย่างหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและ เป็นต้นทุนทางสังคมที่สำคัญ ปัจจุบันมนุษย์ส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ได้เงินมาตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิต (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเพราะเราถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่

ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงานดังนั้นสถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงานความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้านและเมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติและสมาธิอยู่กับการทำงานทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นนอกจากนี้ยังหมายถึงคนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสมได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วยได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตามความต้องการของตน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่นลดการขาดงานคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้นการกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง เป็นต้น (อัสनिया สุวรรณศิริกุล, 2547)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบของการปกครองที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจหรือให้อำนาจอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง เพื่อบำบัดแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชน สามารถรู้ปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้กว้างขวาง เป็นหน่วยงานบริการสาธารณะของรัฐในการบริการประชาชนในพื้นที่ ซึ่งมีการกิจหลายด้าน ดังนั้นการบริหารงานอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้น จึงต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรมีความรู้ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้นจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างไรให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีระบบการทำงานให้บุคลากรในสังกัดหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นนั่นเอง (ณปภัช ตะสิงห์, 2552)

พนักงานเก็บขยะถือเป็นบุคลากรของหน่วยงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการจ้างงานเพื่อทำหน้าที่เก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน ตลาด สถานประกอบการและสถานที่ต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ของตนเองได้รับมอบหมายและขนถ่ายขยะมูลฝอยมายังสถานที่รองรับขยะเพื่อรอการกำจัดต่อไป ซึ่งกลุ่มพนักงานเก็บขยะส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงานเก็บขยะ เฉลี่ย 1-10 ปี มีการย้ายงานหรือลาออกหรือกลับมาทำซ้ำอยู่เสมอ โดยกลุ่มของพนักงานเก็บขยะส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างงานในลักษณะของลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายวัน และมีค่าตอบแทนการจ้างงานและชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละแห่ง พื้นที่จังหวัดพิจิตร ประกอบไปด้วย 12 อำเภอ มีเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร รวมทั้งสิ้น 27 แห่ง ดังจะเห็นได้ว่าในปีงบประมาณที่ผ่านมาเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่ง ยังมีการประกาศรับสมัครพนักงานหรือลูกจ้างในตำแหน่งพนักงานเก็บขยะเป็นประจำทุกปี เพื่อมาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างลงส่งผลให้การปฏิบัติงานในการเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน ตลาดสดต่าง ๆ มีความล่าช้า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอและบางครั้งมีผู้ปฏิบัติงานจำนวนน้อย ทำให้เพิ่มภาระงานและระยะเวลาในการจัดเก็บขยะมากขึ้น จากเดิมปฏิบัติงานเก็บขยะโดยเฉลี่ย 4-8 ชั่วโมงต่อวัน เพิ่มขึ้นเป็น 6-10 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ให้เห็นถึง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล และเป็นสิ่งที่สะท้อนให้องค์กรให้ตระหนักถึงการดูแลทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้มีความสุขกับการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นต่อไปวัน (ศิริศักดิ์ สุนทรไชยและวรรณวิ พูลพอกสิน, 2548)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพิจิตร กรณีศึกษาเขตเทศบาลของจังหวัดพิจิตร เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงให้พนักงานเก็บขยะในเขตเทศบาลแต่ละแห่งของจังหวัดพิจิตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นจะส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ คือ กลุ่มของพนักงานเก็บขยะที่ทำหน้าที่จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน สถานที่ราชการ ตลาดสด รวมทั้งพนักงานที่ทำหน้าที่ในการกวาดขยะและพนักงานขับรถขยะในสังกัดของเทศบาลในจังหวัดพิจิตร จำนวน 430 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มของพนักงานเก็บขยะที่ทำหน้าที่จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน สถานที่ราชการ ตลาดสด รวมทั้งพนักงานที่ทำหน้าที่ในการกวาดขยะและพนักงานขับรถขยะในสังกัดของเทศบาลในจังหวัดพิจิตร จำนวน 208 คน ที่ได้จากการแทนค่าในสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ แบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประเภทการจ้างงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน สถานภาพสมรสพฤติกรรมการสูบบุหรี่ พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นของพนักงานเก็บขยะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านสังคมและครอบครัว ด้านสุขภาพและความเครียด ด้านเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะอื่นๆของพนักงานเก็บขยะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลในพนักงานเก็บขยะเทศบาลในจังหวัดพิจิตร
- 2) ประสานนายกเทศมนตรีของเทศบาลแต่ละแห่งในแต่ละอำเภอของจังหวัดพิจิตร ในการเพื่อขออนุญาตศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล
- 3) ดำเนินการชี้แจงการวิจัยและขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างโดยทำการสำรวจ จำนวน 208 ชุด
- 4) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

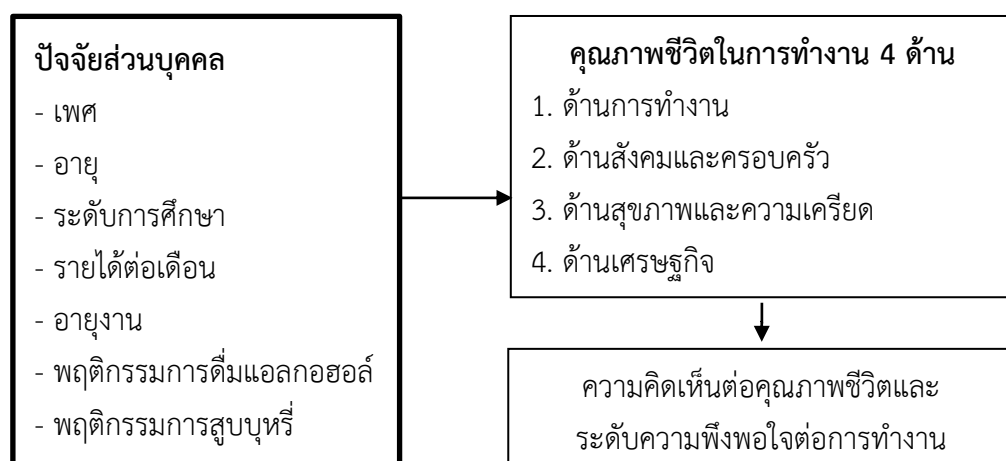
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการประมวลผลข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยหลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกรหัสลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และเขียนโปรแกรมสั่งงาน เพื่อวิเคราะห์และหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน สถานภาพสมรส พฤติกรรมการสูบบุหรี่ พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นของพนักงานเก็บขยะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านสังคมและครอบครัว ด้านสุขภาพและความเครียด ด้านเศรษฐกิจ โดยผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดพิจิตร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test แบบ Two-Independent Sample Test และสถิติทดสอบค่า F - test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จากการทดสอบรายคู่ (Least Significant Difference : LSD)

ตอนที่ 4 ข้อมูลคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านของพนักงานเก็บขยะ โดยภาพรวม

(n=208)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะ สังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการทำงาน	4.17	0.407	มาก
ด้านสังคมและครอบครัว	4.01	0.411	มาก
ด้านสุขภาพและความเครียด	3.55	0.532	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	3.43	0.543	ปานกลาง
รวม	3.79	0.255	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในเขตจังหวัดพิจิตรทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D = 0.255) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงาน ด้านสังคมและครอบครัว ด้านสุขภาพและความเครียด อยู่ในระดับมากทุกด้านมีเพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ที่อยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร

(n=246)

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-1.605		0.110	-	✓
อายุ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	2.671	0.049*	✓	-
การศึกษา	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	1.608	0.189	-	✓
รายได้ต่อเดือน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	0.042	0.839	-	✓
ประสบการณ์ทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	4.470	0.013*	✓	-
พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	1.206	0.309	-	✓
พฤติกรรมการสูบบุหรี่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	0.202	0.817	-	✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พนักงานเก็บขยะที่มี อายุ ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานเก็บขยะที่มี เพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และพฤติกรรมการสูบบุหรี่ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร

ปัญหา อุปสรรค ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเขตเทศบาลของจังหวัดพิจิตร คือ การขาดโอกาสในการอบรมเรื่องความรู้โรคและภัยสุขภาพ เนื่องจากภาระงานในการเก็บขยะตั้งแต่เช้าตรู่ หรือบางแห่งทำงานในช่วงเวลากลางวัน ทำให้ไม่ได้รับโอกาสในการอบรมความรู้ด้านสุขภาพ การปฏิบัติตนเองที่ถูกต้องในการจัดเก็บขยะ และวิธีการทำงานที่ปลอดภัย ขาดสวัสดิการในการตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้ไม่ทราบสถานะสุขภาพของตนเอง ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้กับบุคลากรในสังกัดทุกคน ส่งเสริมการใช้อุปกรณ์

ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและการให้สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี เช่นการตรวจระดับไขมันในเลือด การตรวจสมรรถภาพปอด X-ray ปอด การตรวจสารโลหะหนักในปัสสาวะ เป็นต้น

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเขตเทศบาลของจังหวัดพิจิตร

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการทำงาน ด้านสังคม และครอบครัว ด้านสุขภาพและความเครียด อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้

1) ด้านการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำหน้าที่ในการเก็บขยะทุกวัน/กวาดขยะทุกวัน ทั้งนี้เพราะว่า การทำหน้าที่การเก็บขยะนั้น เป็นหน้าที่ประจำของทุกคน เป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายงาน จึงทำให้พนักงานเก็บขยะทุกคน ทุ่มเทและเสียสละที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการเก็บขยะและสิ่งสกปรกต่างๆ จากในชุมชน เพื่อความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน โดยยึดถือเป็นหน้าที่หลักในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของปรมาพร สิงหวิชัย (2551) ที่พบว่า พนักงานเมืองพัทยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานใกล้ชิดกับประชาชนและดูแลโครงสร้างพื้นฐานของประชาชน เช่น ถนน ไฟฟ้าสาธารณะ ประปาสาธารณะและจัดเก็บขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลต่าง ๆ เป็นต้น

2) ด้านสังคมและครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานเก็บขยะนั้น ต้องทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยกันยก แบก หาม ถังขยะจากสถานที่ต่าง ๆ นำมาทิ้งที่รถขนขยะ หากยกหรือแบกแต่เพียงลำพัง ก็จะทำให้ได้รับบาดเจ็บ ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ และทำให้ทำงานได้ช้าลง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน นอกจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแล้วความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับ ความผูกพันกับองค์กร การสื่อสารที่ดีภายในองค์กรและความห่วงใยในครอบครัว ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการพัฒนามากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ เจตนิพิฐ สุจิระกุลและคณะ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่นในสังคมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการด้านสังคม มีความรู้สึกต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ครอบครัว คนใกล้ชิด เพื่อนฝูงและสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับและพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นต้น

3) ด้านสุขภาพและความเครียด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีภาวะเครียด ทั้งนี้เนื่องจากประเด็นข้อคำถามเชิงลบ จึงหมายความว่าพนักงานเก็บขยะส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานมีความเครียดน้อย จึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพและความเครียดอยู่ในระดับดีเนื่องจากลักษณะงานเป็นการใช้แรง กวาด เก็บ แบก หาม ยกสิ่งของเป็นส่วนใหญ่ รับผิดชอบงานนอกอาคารและปฏิบัติงานภายใต้หัวหน้างาน การปฏิบัติงานจึงปราศจากความเครียด

กังวล ต่างจากข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเป็นหลัก มีลักษณะงานโดยใช้คุณวุฒิความสามารถเฉพาะตำแหน่ง มีการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ทำให้เกิดความเครียดและความกังวลได้ สำหรับปัญหาสุขภาพ/เจ็บป่วยหรือมีโรคประจำตัวนั้นพนักงานเก็บขยะส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาโรคประจำตัว หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน จะเป็นการเจ็บป่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ ตามสภาพอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโสมศิริ เดชรัตน์ (2559) ที่ทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานเก็บขยะ กรณีศึกษาภาคใต้ ที่ศึกษาประเด็นด้านสุขภาพและความเครียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเฉลี่ยด้านสุขภาพมากที่สุดคือ ประสพกับการเจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีภาวะเครียดในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อคำถามเชิงลบ ดังนั้น แสดงถึงว่าโดยภาพรวมผลการศึกษา พนักงานเก็บขยะส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียดอยู่ในระดับมาก

4) ด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุด คือพอใจกับรายได้จากการประกอบอาชีพนี้ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเก็บขยะส่วนใหญ่ ไม่มีการกำหนดคุณลักษณะความสามารถเฉพาะตำแหน่งมากนัก ทำให้คนส่วนใหญ่มีโอกาสในการทำงานได้เท่าเทียมกัน ถ้ามีความสนใจ เสียสละและมีความรับผิดชอบ อีกทั้งเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีรายได้ที่แน่นอนและเป็นอาชีพที่สุจริต แม้ว่าสภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ทำให้สินค้ามีราคาแพง ทำให้คนว่างงานจำนวนมาก การประกอบอาชีพและมีรายได้ในขณะนี้ถือเป็นสิ่งที่น่าพึงพอใจสอดคล้องกับการศึกษาของวาริ ณีโพธิราช (2558) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด ในเรื่องค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมและสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ ความต้องการของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การเป็นส่วนช่วยจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สวัสดิภาพความปลอดภัยและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความต้องการของมนุษย์ ซึ่งช่วยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร

พนักงานเก็บขยะที่มี อายุ ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานเก็บขยะที่มี เพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และพฤติกรรมการสูบบุหรี่ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเก็บขยะสังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของเพทาย สารชาติ (2551) ที่ทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า อายุของข้าราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเขตเทศบาลของจังหวัดพิจิตร

ปัญหา อุปสรรค ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเขตเทศบาลของจังหวัดพิจิตร คือ การขาดโอกาสในการอบรมเรื่องความรู้โรคและภัยสุขภาพ เนื่องจากการะงานในการเก็บขยะตั้งแต่เช้าตรู่ หรือบางแห่งทำงานในช่วงเวลากลางวัน ทำให้ไม่ได้รับโอกาสในการอบรมความรู้ด้านสุขภาพ การปฏิบัติตนเองที่ถูกต้องในการจัดเก็บขยะ และวิธีการทำงานที่ปลอดภัย ขาด

สวัสดิการในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ทำให้ไม่ทราบสถานะสุขภาพของตนเอง ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้กับบุคลากรในสังกัดทุกคน ส่งเสริมการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและการให้สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เช่น การตรวจระดับไขมันในเลือด การตรวจสมรรถภาพปอด X-ray ปอด การตรวจสารโลหะหนักในปัสสาวะ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีนโยบายหรือการให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการเลื่อนขั้นการจ้างงาน ให้ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ทนายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีความมั่นคงในอาชีพได้มากขึ้น

2) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด ของพนักงานเก็บขยะ ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ ผลกระทบด้านสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน เช่น การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน

3) ควรมีการตรวจสอบสุขภาพตามความเสี่ยงให้กับพนักงานเก็บขยะทุกคน ได้แก่ การตรวจสมรรถภาพปอด การตรวจสมรรถภาพการได้ยินและการตรวจสมรรถภาพการมองเห็นการตรวจสารโลหะหนักในปัสสาวะ เพื่อเป็นการเฝ้าระวังความผิดปกติของสุขภาพที่อาจเกี่ยวเนื่องจากการทำงานและช่วยให้พนักงานเก็บขยะได้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกและเก็บข้อมูลโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยให้ผู้สังเกตได้ทำกิจกรรมร่วมกันหรือเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนที่ถูกศึกษาหรือทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเก็บขยะอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ควรทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในการทำหน้าที่ของบุคลากร ให้มีการเลื่อนระดับสายงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเองให้มีโอกาสในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*. 11(4), 17 – 22.

เจตนิพัทธ์ สุจิระกุล. (2557). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 11(20), 98-109.

ณปภัช ตะสิงห์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี*. (ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). คณะบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ปรมาพร สิงหสุวิช. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา*. (งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพทาย สารชาติ. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). คณะสังคมสงเคราะห์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีศักดิ์ สุนทรไชย และวรรณวดี พูลพอกสิน. (2548). การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสภาวะแวดล้อมของแรงงาน ค้ายขยะและแรงงานที่เกี่ยวข้อง. *รายงานการวิจัย*. งานวิจัยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร.
- โสมศิริ เดชารัตน์. (2559). สุขภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานของคนงานในร้านรับซื้อของเก่า จังหวัดนครศรีธรรมราช , *วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ*. 10(35), 10-20.
- อัสनिया สุวรรณศิริกุล. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แท้จริงสู่ความภาคภูมิใจที่ยั่งยืน*. *วารสารการบริหารคน*, 27(4), 81-83.

