

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก
ในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ



นายปกรณ์ ตระการวชิรหัตถ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการด้านโลจิสติกส์ (สหสาขาวิชา)

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE SHORTAGE OF TRUCK DRIVERS AT THE
INDUSTRY-LEVEL AND FIRM-LEVEL

Mr. Pakorn Trakarnvachirahut



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Logistics Management

(Interdisciplinary Program)

Graduate School

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

| | |
|---------------------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงาน |
| โดย | ชัยบรรพทุกในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ |
| สาขาวิชา | นายปกรณ์ ตระการวชิรหัตถ์ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก | การจัดการด้านโลจิสติกส์ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | รองศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ |
| | อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภาวกานันท์ |

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.อมร เพชรสม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงศา พรชัยวิเศษกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภาวกานันท์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.สุมนชา ตันวงศ์वाल)

ปกรณ ตรีการวชิรหัตถ์ : การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ. (ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE SHORTAGE OF TRUCK DRIVERS AT THE INDUSTRY-LEVEL AND FIRM-LEVEL) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: อ. ดร.อุบลวรรณ ภาวานันท์, 168 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ เป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาเป็นพนักงานขับรถบรรทุกได้ในอนาคต โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ตอบแบบสอบถามแสดงทัศนคติที่มีต่ออาชีพขับรถบรรทุก กลุ่มที่ 2 พนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 93 คน ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานปัจจุบัน

แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจถูกแบ่งออกเป็นทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในด้านต่าง ๆ ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายข้อ ข้อมูลจากการสำรวจจะถูกวิเคราะห์เพื่อคำนวณค่าสถิติเชิงพรรณนาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณถูกนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุก ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพในการตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุก
2. ความตั้งใจที่จะอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของพนักงานขับรถบรรทุก ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานขับรถบรรทุก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและระดับความภาคภูมิใจในอาชีพ
3. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานปัจจุบันของพนักงานขับรถบรรทุก ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากปัจจัย ลักษณะงานขับรถบรรทุก ความสัมพันธ์กับลูกค้า ระดับความภาคภูมิใจในงาน และชื่อเสียงของสถานที่ทำงาน

สาขาวิชา การจัดการด้านโลจิสติกส์

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

5487627720 : MAJOR LOGISTICS MANAGEMENT

KEYWORDS: TRUCK DRIVER SHORTAGE / ATTITUDE / QUALITY OF WORKING LIFE / INTENTION TO STAY

PAKORN TRAKARNVACHIRAHUT: ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE SHORTAGE OF TRUCK DRIVERS AT THE INDUSTRY-LEVEL AND FIRM-LEVEL.
 ADVISOR: ASST. PROF. SOMPONG SIRISOPONSILP, Ph.D., CO-ADVISOR:
 UBOLWANNA PAVAKANUN, Ph.D., 168 pp.

This research carries out attitude toward truck driver profession surveys with the objective to determine the factors influencing the shortage of truck drivers. The study divides survey samples into two groups. The first group represents the draftees who represent the potential pool of future truck drivers. A sample of 150 men is solicited to express their attitude towards the truck driver profession. The second group of sample consists of 93 truck drivers who are asked to share their intention to stay in the profession and in the current job.

The questionnaire adopted in the survey breaks up the attitude toward truck driver profession into a number of dimensions, each consisting of several attitude items. The survey data are first analyzed to compute a number of descriptive statistics of the survey responses. The multiple regression analysis is finally employed to determine the cause-and-effect relationship that will shed the light on the key factors influencing the intention to enter, to stay in the profession and in the current job.

Key findings of the analyses are:

1. The draftees are found to be highly concerned about the career path opportunities in deciding whether or not to seek a career in trucking driving.
2. The intention to stay in the career of existing truck drivers is highly influenced by the career path opportunities and job security, job characteristics, relationship with colleagues, the degree of pride in the career.
3. The intention to stay in the current workplace is highly affected by job characteristics, relationship with customers, the degree of pride in the work, and the reputation of the workplace.

Field of Study: Logistics Management

Student's Signature

Academic Year: 2013

Advisor's Signature

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ อ.ดร. อุบลวรรณ ภวานันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาเป็นที่ปรึกษางานวิจัยครั้งนี้ รวมถึง รศ.ดร. พงศา พรชัยวิเศษกุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร. สุมณฑา ตันวงศ์वाल กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย ด้วยคำแนะนำในการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย รวมถึงการชี้แนวทางให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างสูง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ จากกองพันทหารขนส่ง กรมสนับสนุนหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และศูนย์การฝึกหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และกองรถยนต์ กรมการขนส่งทหารเรือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร บริษัทในเครือ SCG Logistics Management และบริษัท Eternity Logistics Expert ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยเป็นอย่างดี รวมถึงกรรมการผู้บริหาร บริษัท อินทีเกรทเต็ด โลจิสติกส์ จำกัด (ILS) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัท ทอง ทรานสมิซชั่น จำกัด และผู้จัดการคลังสินค้า บริษัท อจิลิตี้ จำกัด ที่ได้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยมีความยินดีอย่างยิ่งหากงานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่กำลังศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก และหากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับและขออภัยไว้ ณ ที่นี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

หน้า

| | |
|---|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฎ |
| สารบัญภาพ..... | ฅ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 7 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 7 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 8 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 8 |
| นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย..... | 8 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 11 |
| 2.1. สถานการณ์แรงงานทั่วไปของพนักงานขับรถบรรทุก..... | 12 |
| 2.1.1. พนักงานขับรถบรรทุก (Truck driver)..... | 14 |
| 2.1.2. สถานการณ์ในต่างประเทศ..... | 18 |
| 2.1.3. สถานการณ์ภายในประเทศ..... | 20 |
| 2.2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนระดับอุตสาหกรรม (Industry level)..... | 21 |
| 2.2.1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... | 21 |
| 2.2.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ..... | 27 |
| 2.2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ..... | 30 |
| 2.3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนระดับธุรกิจ (Firm level)..... | 31 |
| 2.3.1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... | 31 |
| 2.3.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ..... | 44 |
| 2.3.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ..... | 45 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 50 |

| | |
|---|-----|
| 3.1. กรอบแนวคิดการวิจัย | 50 |
| 3.2. วิธีดำเนินการวิจัย | 60 |
| 3.2.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 60 |
| 3.2.2. ตัวแปร..... | 60 |
| 3.2.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 62 |
| 3.2.4. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม | 63 |
| 3.2.5. การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 67 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 72 |
| 4.1. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความต้องการเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม) | 76 |
| 4.1.1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ) | 76 |
| 4.1.2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ)..... | 85 |
| 4.1.3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับความประสงค์สมัครเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | 86 |
| 4.1.4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มี ความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | 87 |
| 4.1.5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | 89 |
| 4.2. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)..... | 92 |
| 4.2.1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก)..... | 92 |
| 4.2.2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก)..... | 95 |
| 4.2.3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม | 97 |
| 4.2.4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกผู้ตอบแบบสอบถาม | 101 |

| | |
|--|-----|
| 4.2.5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายชื่อในแต่ละด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม | 105 |
| 4.3. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับธุรกิจ) | 110 |
| 4.3.1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก) | 110 |
| 4.3.2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก) | 110 |
| 4.3.3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม | 112 |
| 4.3.4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม | 117 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 127 |
| 5.1. สรุปผลการวิจัย..... | 128 |
| 5.1.1. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม) | 128 |
| 5.1.2. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)..... | 131 |
| 5.1.3. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับธุรกิจ)..... | 135 |
| 5.2. อภิปรายผล | 138 |
| 5.2.1. ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม).... | 139 |
| 5.2.2. ทัศนคติต่อความความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม) | 139 |
| 5.2.3. ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับธุรกิจ) | 141 |
| 5.3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป..... | 142 |
| รายการอ้างอิง | 143 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ | 168 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 1 จำนวนใบอนุญาตขับขี่ชนิดที่ 3 (รถบรรทุก)..... | 3 |
| ตารางที่ 2 จำนวนรถยนต์บรรทุกที่จดทะเบียนกับกรมขนส่ง | 3 |
| ตารางที่ 3 มุมมองของผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลต่ออุตสาหกรรมการขนส่งรถบรรทุก..... | 28 |
| ตารางที่ 4 คำแนะนำของผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลต่อผู้ขับขี่รถบรรทุกและรถยนต์ส่วนบุคคล | 28 |
| ตารางที่ 5 สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... | 42 |
| ตารางที่ 6 สรุปปัจจัยระดับอุตสาหกรรม และปัจจัยระดับธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลน พนักงานขับรถบรรทุก | 51 |
| ตารางที่ 7 สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกจากการสัมภาษณ์ .. | 57 |
| ตารางที่ 8 ตัวแปรทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของพนักงานขับรถบรรทุก | 61 |
| ตารางที่ 9 สรุปผลการปรับปรุงแก้ไขข้อความจากแบบสอบถาม..... | 64 |
| ตารางที่ 10 สรุปค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม | 66 |
| ตารางที่ 11 สรุปจำนวนข้อแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริงทั้งหมด | 66 |
| ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ภูมิลำเนาบ้านเกิด รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนและระดับการศึกษา..... | 77 |
| ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับ รถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกความต้องการเข้าสู่อาชีพ..... | 79 |
| ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับ รถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามอายุ..... | 79 |
| ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับ รถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามภูมิลำเนาบ้านเกิด | 80 |
| ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับ รถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน | 81 |
| ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับ รถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด | 82 |
| ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับ รถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามสาเหตุการสมัคร..... | 83 |
| ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับ รถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามสาเหตุการไม่สมัคร..... | 84 |

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณารายด้าน (n = 150)..... 85

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับ ผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีวัตถุประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ จำแนกออกเป็นรายด้าน (n=150) 86

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีวัตถุประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ จำแนกออกเป็นรายข้อ (n=150) 86

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้านกับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (n=150) 88

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกพนักงานขับรถบรรทุก (n=150) 88

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ จำแนกรายด้าน (n=150)..... 90

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกรายข้อ ด้านที่ 4 (n = 150). 91

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของพนักงานขับรถบรรทุกแยกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกและประเภทของรถบรรทุกที่ขับ..... 92

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณารายด้าน (n = 93)..... 95

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณารายข้อ (n = 93) 96

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้านทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)..... 97

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)..... 98

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)..... 99

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93) 100

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายด้าน (n = 93) 102

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายด้าน (n = 93) 103

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายด้าน (n = 93) 104

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายข้อ (n = 93)..... 106

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายข้อ (n = 93)..... 107

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายข้อ (n = 93)..... 109

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณารายด้าน (n = 93)..... 111

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน of พนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณารายด้าน (n = 93)..... 112

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)..... 113

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก รายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93) 114

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93) 115

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93) 116

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายด้าน (n = 93) 117

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายด้าน (n = 93) 118

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายด้าน (n = 93) 120

ตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายข้อ (n = 93)..... 121

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายข้อ (n = 93)..... 123



สารบัญภาพ

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1 ขั้นตอนการทำวิจัย | 50 |
| ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย: ระดับอุตสาหกรรม (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ)..... | 58 |
| ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย: ระดับธุรกิจ (พนักงานขับรถบรรทุก)..... | 59 |



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระบวนการโลกาภิวัตน์ (Globalization process) การเปิดการค้าเสรีและการลงทุนระหว่างประเทศนับเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจโลกซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจภายในประเทศกล่าวคือ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุน (Capital) วัตถุดิบ (Raw material) ชิ้นส่วน (Parts) ผลิตภัณฑ์ (Finished product) แรงงาน (Labor) และเทคโนโลยีระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage) ดังนั้นการขนส่งในรูปแบบต่าง ๆ จึงเข้ามามีบทบาทและทำหน้าที่ส่งผ่านความต้องการหรือเคลื่อนย้ายวัตถุดิบจากจุดกำเนิดไปยังจุดสุดท้าย (Point of origin to Point of consumption) นับเป็นการสร้างมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์หรือบริการได้อีกทาง อาจกล่าวได้ว่าการขนส่งได้สร้างอรรถประโยชน์ในด้านเวลา (Time utility) สถานที่ (Place utility) และปริมาณ (Quantity utility) ก่อให้เกิดการผลิตสินค้าใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มรายได้ประชาชาติและเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ (ไชยยศ ไชยมั่นคง & มยุขพันธ์ ไชยมั่นคง, 2552: 1-5)

ในอดีตที่ผ่านมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางถนนเพื่อผลักดันให้เกิดการกระจายความเจริญไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศทำให้มีการก่อสร้างถนนและขยายถนน 4 ช่องจราจรไปยังทุกภูมิภาคของประเทศ ผลที่ตามมาคือการขนส่งทางถนนจึงเป็นรูปแบบการขนส่งหลักของประเทศโดยมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 80 และในอนาคตคาดว่าจะมีปริมาณการขนส่งสินค้าทางถนนเพิ่มมากขึ้นตามความร่วมมือด้านการขนส่งทางถนนในระดับภูมิภาคอาเซียน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การขนส่งทางถนนของไทยมีความสำคัญในการเชื่อมโยงการค้า การลงทุนและการบริการในภูมิภาคอาเซียน (กองแผนงานกรมการขนส่งทางบก, 2553)

สืบเนื่องจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC: Asian economic community) หรือเขตการค้าเสรีอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ยิ่งทำให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงในภาคการขนส่งของเขตภูมิภาคอาเซียน (คณะจัดทำแผนการเตรียมความพร้อมด้านโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปิดเสรี AEC 2558, 2555) กล่าวคือ

1) ตามพันธกรณีที่ได้ทำไว้ร่วมกันในการรวมกลุ่มความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่มีเป้าหมายให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนและเพิ่มอำนาจการต่อรองในเวทีการค้าโลก โดยมีเงื่อนไขระบุไว้ว่าการเปิดเสรีการให้บริการโลจิสติกส์ทำให้ผู้ประกอบการโลจิสติกส์สัญชาติอาเซียนสามารถเข้ามาดำเนินกิจการถือหุ้นในประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 70 ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทยต้องเร่งปรับปรุง

ประสิทธิภาพในการให้บริการและราคาเพื่อแข่งขันกับบริษัทต่างชาติ โดยเฉพาะผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs : Logistics service provider) สัญชาติสิงคโปร์และมาเลเซียที่มีทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการเทคโนโลยี และการให้บริการแบบครบวงจร (Integrated logistics solution) ซึ่งมีเครือข่ายและขอบเขตการให้บริการที่กว้างขวางทั่วโลกและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้หลายรูปแบบ

2) จากรายงานของ คณะจัดทำแผนการเตรียมความพร้อมด้านโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปิดเสรี AEC 2558 (2555) ระบุว่า ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กที่ให้บริการเฉพาะในกลุ่มการขนส่งเท่านั้นและมีทักษะความรู้ในการให้บริการด้านโลจิสติกส์อย่างจำกัด อีกทั้งยังประสบปัญหาการขาดแคลนด้านแรงงานโลจิสติกส์ รวมถึงพนักงานขับรถบรรทุกที่มีคุณภาพ ในปัจจุบันจำนวนบุคลากรในสถานประกอบการที่มีทักษะด้านการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนยังมีจำกัด ไม่สอดคล้องต่อความต้องการในเชิงภารกิจและจำนวนสถานประกอบการ นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ต้องการการเยียวยาอย่างเร่งด่วน นอกจากนี้การเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะอาจทำให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งรวมถึงบุคลากรด้านการจัดการโลจิสติกส์ที่มีคุณภาพย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียนที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า เช่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ เนการาบรูไนดารุสซาลาม (ประเทศบรูไน) และประเทศมาเลเซีย ด้วยเหตุนี้ทางภาครัฐและภาคเอกชนจึงได้จัดทำแผนพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ในด้านต่าง ๆ เพื่ออบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ในสาขาที่แตกต่างกันอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่พบอุปสรรคในการขาดกำลังคนด้านโลจิสติกส์ในระดับปฏิบัติการที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกนับเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากการสำรวจข้อมูลของผู้ประกอบการธุรกิจภาคเอกชนพบว่าพนักงานขับรถบรรทุกเป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนมากที่สุดในธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (ประมาณ 200,000 คน) แต่ขาดแคลนพนักงานขับรถเฉลี่ยถึงร้อยละ 20 ในปัจจุบันสัดส่วนพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ที่ 0.7 คนต่อคัน โดยมีสาเหตุสำคัญเนื่องจากเส้นทางอาชีพการเป็นพนักงานขับรถบรรทุกมุ่งไปขับรถประเภทอื่นที่มีสถานะทางสังคม (Social status) ไม่แตกต่างกันมากนักแต่มีความรับผิดชอบและความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและความเสี่ยงต่อการถูกจับกุมน้อยกว่า เช่น รถตู้และรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

3) เนื่องจากในแต่ละประเทศมีความต้องการวัตถุดิบในการผลิต ชิ้นส่วนในการผลิต สินค้าและบริการที่แตกต่างกัน ประกอบกับการสนับสนุนการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการอย่างเสรีในภูมิภาคอาเซียน ส่งผลให้การค้าชายแดนและการค้าผ่านแดนมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น ชายแดนระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า หรือสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หรือพระราชอาณาจักรกัมพูชา หรือประเทศมาเลเซีย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่, ตุลาคม 2554-2555) รวมทั้งการขยายตัวของการนำเข้า-ส่งออกสินค้าระหว่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศในเครือ

สหภาพยุโรป จากรายงาน (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกทางการค้าและห่วงโซ่อุปทานของประเทศไทย 2556-2560 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556) ซึ่งให้เห็นถึงตัวเลขมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของกลุ่มธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์ภายในประเทศสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องคิดเป็นมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศเฉลี่ยประมาณ 3.0-3.8 แสนล้านบาทต่อปีหรือประมาณร้อยละ 3.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ดังนั้นเพื่อตอบสนองปริมาณความต้องการวัตถุดิบในการผลิต ชิ้นส่วนในการผลิต สินค้าและการบริการที่เพิ่มสูงขึ้นรวมถึงรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมการขนส่งจึงเข้ามามีบทบาทในการลำเลียงสินค้านำเข้าและส่งออกจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภค แต่ทว่าข้อมูลจาก คณะจัดทำแผนการเตรียมความพร้อมด้านโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปิดเสรี AEC 2558 (2555) ที่ระบุถึงจำนวนผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs) ภายในประเทศที่มีจำนวนจำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการในการใช้บริการขนส่งสินค้านำเข้าและส่งออกที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ ดังจะเห็นได้จากตัวเลขทางสถิติจากข้อมูล กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก (2555) ตารางที่ 1 จำนวนการเข้าขอรับการจดทะเบียนใบอนุญาตใบขับขี่ ชนิดที่ 3 (รถบรรทุก) และ ตารางที่ 2 จำนวนรถยนต์บรรทุกที่เข้าขอรับการจดทะเบียนกับกรมขนส่ง ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงปี 2551-2554 ที่ผ่านมา จากตัวเลขทางสถิติชี้ให้เห็นถึงการขยายตัวของแรงงานในภาคการขนส่งและจำนวนผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs) ภายในประเทศที่เพิ่มขึ้นมากในแต่ละปีเพื่อรองรับการขยายตัวของการนำเข้า-ส่งออกสินค้าระหว่างประเทศ

ตารางที่ 1 จำนวนใบอนุญาตขับขี่ชนิดที่ 3 (รถบรรทุก)

| ปี | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 |
|---|---------|---------|---------|---------|
| จำนวนใบอนุญาตขับขี่ ชนิดที่ 3 (รถบรรทุก) (ใบ) | 522,712 | 534,720 | 547,423 | 562,714 |

ที่มา: กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก, 2555 : ออนไลน์

ตารางที่ 2 จำนวนรถยนต์บรรทุกที่จดทะเบียนกับกรมขนส่ง

| ปี | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 |
|---|---------|---------|---------|---------|
| จำนวนรถยนต์บรรทุกที่จดทะเบียนกับกรมการขนส่ง (คัน) | 771,554 | 791,414 | 816,844 | 852,923 |

ที่มา: กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก, 2555 : ออนไลน์

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดจะเห็นว่าการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นส่งผลกระทบต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ (ไชยยศ ไชยมั่นคง & มยุขพันธ์ุ ไชยมั่นคง, 2552: 1-10) จึงเป็นสาเหตุให้ทางภาครัฐบาลจัดทำ แผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทยในปี 2551-2554 เพื่อการพัฒนากำลังคนด้าน

โลจิสติกส์ของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพของกำลังคนในสถานประกอบการให้ได้มาตรฐานสากล 2) เพื่อยกระดับขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs) ภายในประเทศ (ดนูชา พิษยนันท์, 2553) นอกจากนี้ยังมีแผนพัฒนายุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ที่ถูกจัดทำขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เน้นนโยบายการพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs) ด้านความเป็นมืออาชีพและเพิ่มความสามารถการแข่งขันในระดับภูมิภาคและในระดับนานาชาติ เช่น แผนพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศ แผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์แห่งประเทศไทย 2550-2554 (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2551-2554 ยุทธศาสตร์ชาติกับการเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลด้านโลจิสติกส์ภายใต้บริบทไทยในอาเซียน เป็นต้น

จากความสำคัญของปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกที่กล่าวมาในข้างต้น สามารถแบ่งปัจจัยในการศึกษาได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ปัจจัยระดับอุตสาหกรรม (Industry level): เพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ โดยศึกษาจาก 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ 1.1) ทหารเกณฑ์ที่ใกล้ปลดประจำการ เนื่องจากเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพ ผ่านการฝึกฝนความมีระเบียบวินัยและมีความรู้ในการซ่อมบำรุงยานพาหนะเบื้องต้นอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นการสำรวจเส้นทาง ข้อมูลในแต่ละท้องที่เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการไทยต่อไปในอนาคตและ 2.2) พนักงานขับรถภายในองค์กรนั้น ๆ เนื่องจากทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นและลดลงของปริมาณแรงงานในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการทั้งภายนอกและภายในอุตสาหกรรมขนส่งมาสมัครมากขึ้น โดยประยุกต์จากทฤษฎีองค์ประกอบทัศนคติของ (Fishbein & Ajzen, 1975) ที่พิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) เพื่อประเมินความรู้สึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นที่การศึกษาเฉพาะด้านความรู้สึก (Affect) ด้วยเหตุผลที่ว่า การประเมินทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ข้อความที่ใช้ประเมินต้องแสดงถึงความปรารถนาในการแสดงพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมิน (Desired behavior) ซึ่งถ้านำข้อความที่เป็นข้อเท็จจริง (Fact) ไปประเมิน ผลลัพธ์ที่ได้คือข้อความที่เป็นข้อเท็จจริงนั้นจะไม่สามารถแสดงถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของผู้ที่ถูกประเมินได้ เช่น ถ้านำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงไปทดสอบกับบุคคล 2 คน ถึงแม้ว่าบุคคล 2 คนนี้จะมีความคิดเห็นและทัศนคติที่แตกต่างกัน แต่ด้วยข้อเท็จจริงที่ปรากฏจึงทำให้ได้คำตอบที่เหมือนกันจากทั้ง 2 คน เป็นต้น (Likert, 1932-1933: 44) ดังนั้นองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพด้านที่ 1 ความรู้และความเชื่อของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) จึงไม่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ในส่วนองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านพฤติกรรม (Behavior) จะถูกนำไปเป็นปัจจัยในส่วนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับ

รถบรรทุกเพื่อลดความซ้ำซ้อนของปัจจัยในการศึกษา และผลจากการศึกษาของ (Kusluvan & Kusluvan, 2000) ซึ่งศึกษาทัศนคติของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ที่มีต่อลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว พบว่านักศึกษาที่ทำการประเมิน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอีกต่อไป ซึ่งทัศนคติเชิงลบของนักศึกษานั้น ได้มาหลังจากประสบการณ์การทำงานจริงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว นักศึกษาบางส่วนมีความ ผิดหวังกับทางเลือกในอาชีพรวมถึงความรู้สึกเสียเวลา เงินและความพยายามในการพัฒนาในสาย อาชีพ ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานของนักศึกษาที่อาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ในการเรียนและจำนวนของนักศึกษาใหม่สาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นที่ต้องการใน อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก การที่มีทัศนคติเชิงลบนั้นย่อมไม่เป็นผลดีต่ออุตสาหกรรมนั้น ๆ ส่งผลให้อุตสาหกรรมมีความล้มเหลวในการจ้างงานและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ และส่งผลเชิง ลบโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของลูกค้า และความจงรักภักดี ดังนั้นบริษัทใน อุตสาหกรรมท่องเที่ยวจึงควรเพิ่มงบประมาณด้านการฝึกอบรม เพื่อถ่วงดุลผลกระทบในเชิงลบ และเป็นการเพิ่มอัตราการรักษาพนักงานและนักศึกษาจบใหม่

ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ล้วนมีอิทธิพลต่อปัญหา การขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้ 1) อายุ Schermerhorn, Hunt and Osborn (1997: 44-45) ระบุว่าผู้ที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มการขาดงานที่ “หลีกเลี่ยง ไม่ได้ (Unavoidable absence)” มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า เช่น ปัญหาเรื่องสุขภาพ ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มในการขาดงานที่ “หลีกเลี่ยงได้ (Avoidable absence)” มากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า ซึ่งสะท้อนมาจากความรับผิดชอบในการทำงานของผู้ที่มีอายุมากกว่า นอกจากนี้ผู้ที่มี อายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 2) สถานภาพการสมรส ศิริกุล จันทุม (2543) ระบุว่า เนื่องจากการได้รับค่าปรึกษาจากคู่สมรส หรือการได้ระบายความรู้สึกภายในใจ จากการทำงานออกมา นับเป็นแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสซึ่งมีส่วนช่วยในการลดความเปื้อน หน่ายและความเครียดจากสถานที่ทำงานหรือจากงานที่ทำได้ 3) ระดับการศึกษา สมยศ นาวิการ (2538) ระบุว่าการศึกษามีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้น รู้จักตนเอง เข้าใจสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนเองอยู่ดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และช่วย ให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของแต่ละบุคคลได้ ซึ่งความแตกต่างของการศึกษาในแต่ละ บุคคลนี้เองทำให้แต่ละบุคคลมีความสามารถในการทำงานและการพัฒนาตนเองที่ไม่เท่ากัน 4) ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน จากผลการศึกษาของ L. E. Davis (1977) ระบุว่าบุคคลที่มี ประสบการณ์การทำงานในอาชีพที่นานกว่าย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติอาชีพนั้น ๆ มากกว่า สาเหตุสำคัญมาจากการได้ลงมือปฏิบัติจริงในอดีตที่ผ่านมาจึงทำให้มีทักษะและความชำนาญใน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 5) ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุก จากผลการศึกษาของ ผจญ เฉลิมสาร (2540) พบว่าประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงาน และรายงานการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ and คณะ (2540) พบว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงบวก

2) ปัจจัยระดับธุรกิจ (Firm level): เพื่อศึกษาทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและงานของพนักงานขับรถบรรทุกกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถบรรทุกในองค์กร โดยที่การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นช่วยให้เข้าใจถึงองค์ประกอบการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานอีกทั้งยังเป็นการช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน อ้างอิงจากทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (Huse & Cummings, 1985) ซึ่งวิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) 5) สังคมสัมพันธ์ (Social integration) 6) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) 7) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (Total life space) 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) ซึ่งผลจากการศึกษาของ ญัฐฤกษ์ฤดา อภิโชติภณพิสิฐ (2550) ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ของพนักงานโดยการให้สิ่งตอบแทนแก่พนักงานอย่างเหมาะสมยุติธรรม จัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถอยู่เสมอ และยิ่งไปกว่านั้นการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกจะสะท้อนถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีต่อองค์กร จึงนับเป็นสิ่งที่ท้าทายในการบริหารจัดการความสมดุลระหว่างความร่วมมือของพนักงานและองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้ง 2 ฝ่าย กล่าวคือ 1) ด้านพนักงาน ควรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจที่คล้ายกัน มีอิสระในการสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นตามสิทธิอันชอบธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และเหมาะสมต่อการทำงาน 2) ด้านองค์กร ควรจัดการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน โดยปราศจากการถูกเลิกจ้างก่อนเวลาอัน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรรวมทั้งการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากหัวหน้างาน

นอกจากการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจถึงองค์ประกอบการทำงานในด้านต่าง ๆ แล้วนั้น ยังส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน (Intention to stay) เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงบวกย่อมส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และจากงานวิจัยของ Price and Mueller (1981) พบว่าความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมีผลกระทบโดยตรงต่อการลาออกของ

พนักงาน โดยที่ Tourangeau and Cranley (2006) เชื่อว่าความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงต่อการคงอยู่ของพยาบาล หากพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรปัจจุบันที่ทำอยู่ก็มีแนวโน้มและความเป็นไปได้สูงที่จะยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป และในทางกลับกันหากพยาบาลมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรปัจจุบันที่กำลังทำอยู่ก็มีแนวโน้มและความเป็นไปได้สูงที่จะลาออกจากองค์กร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญที่ต้องทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อลดความรุนแรงของปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่ภาคอุตสาหกรรมการขนส่งของประเทศไทยกำลังเผชิญและเพื่อรักษาให้พนักงานขับรถบรรทุกคงอยู่ในอาชีพต่อไป นำมาซึ่งการลดต้นทุนในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อันเนื่องมาจากสาเหตุการลาออก

ปัจจัยทั้ง 2 ระดับนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก เพราะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครและลาออกจากการเป็นพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งส่งผลต่อปริมาณแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการขนส่ง โดยผลลัพธ์จากการศึกษาที่ได้นั้นสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อจูงใจให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานในสายอาชีพนี้มากขึ้น อีกทั้งยังสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกให้ดีขึ้นและลดอัตราการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ที่มีความประสงค์สมัครและไม่สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ
2. เพื่อศึกษาทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและงานของพนักงานขับรถบรรทุก และปัจจัยที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและงานของพนักงานขับรถบรรทุก

สมมติฐานการวิจัย

1. ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก
2. ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกและทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ ในช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2556 จากกองพันทหารขนส่ง กรมสนับสนุน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และศูนย์การฝึกหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และกองรถยนต์ กรมการขนส่งทหารเรือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. พนักงานขับรถบรรทุก ช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2556 ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ เพื่อมุ่งใจบุคคลภายนอกและภายในอุตสาหกรรมการขนส่งให้เข้ามาทำงานในสายอาชีพนี้มากขึ้น

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงาน

นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจนั้น ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวแปรซึ่งสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก หมายถึง ความเชื่อหรือความคิดเห็นส่วนบุคคลในเชิงประเมินทางบวก ทางลบ ชอบ ไม่ชอบ ที่มีทิศทางต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ด้าน โดยอ้างอิงจากทฤษฎีของ (Fishbein & Ajzen, 1975) ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affect) คือ ความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) หรือต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขับรถบรรทุกที่ตนทำ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับงานเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้าและเงื่อนไขของผลกรรม

2) องค์ประกอบด้านแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม (Behavior) คือ เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ หรือค่านิยมและความรู้สึกต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) ไปในทางใดแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มทำพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยประยุกต์ใช้จากทฤษฎีของ (Huse & Cummings, 1985) หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับ ประสิทธิภาพขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความ เป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การ มีความเสมอภาพและยุติธรรม

7. ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ไปปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน คือ เมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด โดยก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ ได้แก่ อายุ ภูมิลำเนาบ้านเกิด ระดับการศึกษาและรายได้โดยเฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน

2. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมด และประเภทของรถบรรทุกที่ขับ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก 2 ระดับ คือ 1) ปัจจัยระดับอุตสาหกรรม (Industry level) และ 2) ปัจจัยระดับธุรกิจ (Firm level) โดยผู้วิจัยทำการศึกษา ค้นคว้า ตำรา เอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังนี้

2.1 สถานการณ์แรงงานทั่วไปของพนักงานขับรถบรรทุก

2.1.1. พนักงานขับรถบรรทุก

2.1.2. สถานการณ์ในต่างประเทศ

2.1.3. สถานการณ์ภายในประเทศ

2.2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนระดับอุตสาหกรรม (Industry level)

2.2.1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

2.2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

2.3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนระดับธุรกิจ (Firm level)

2.3.1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

2.3.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

2.1. สถานการณ์แรงงานทั่วไปของพนักงานขับรถบรรทุก

ผลกระทบจากการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมการขนส่งนั้น ทำให้องค์การมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์กรที่ลดต่ำลง ส่งผลต่อการแข่งขันในเชิงธุรกิจและอาจสูญเสียลูกค้าได้ในที่สุด (Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB), 2006; The advanced center for transportation technologies at Clark College (ACTT), 2006) นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอีกหลายประการที่ทำให้อุตสาหกรรมการขนส่งรถบรรทุกประสบปัญหาและอุปสรรค โดยผู้วิจัยสรุปจากผลการศึกษาและบทสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมการขนส่ง มีรายละเอียดดังนี้

อุตสาหกรรมการขนส่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศญี่ปุ่นต่างเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกที่มีลักษณะปัญหาคล้ายคลึงกัน ถึงแม้ว่าช่วงระยะเวลาที่ต่างกัน บริบททางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจที่ต่างกันก็ไม่ได้ช่วยให้ปัญหานี้ถูกแก้ไขให้หมดไปอย่างสิ้นเชิง โดยที่ผลการศึกษาของ The advanced center for transportation technologies at Clark College (ACTT) (2006) ชี้ให้เห็นว่าอุตสาหกรรมการขนส่งรถบรรทุกในประเทศสหรัฐอเมริกากำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งเป็นหนึ่งในปัญหาที่ขัดขวางประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบริษัท และผลการศึกษาของ Ozawa, Karasawa and Moriya (2012: 1) แสดงให้เห็นถึงทัศนคติของแรงงานหนุ่มสาวรุ่นใหม่ในประเทศญี่ปุ่นที่มีต่ออุตสาหกรรมการขนส่งว่าเป็นงานที่หนัก สกปรกและเป็นอันตราย ซึ่งส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของอุตสาหกรรมการขนส่งในจ้างแรงงานใหม่ ๆ เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมการขนส่ง

นอกจากผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการขนส่ง The advanced center for transportation technologies at Clark College (ACTT) (2006) เสนอข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมการขนส่งเพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกไว้ดังนี้ 1) ในอดีตฐานเงินเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกนั้นถูกปรับลดลง เนื่องจากสาเหตุการแข่งขันภายในอุตสาหกรรมการขนส่ง ดังนั้นเพื่อเป็นการจูงใจในการจ้างแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกให้เพิ่มมากขึ้น ทางองค์กรจึงควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน 2) จัดทำแผนประกันชีวิตเพื่อเป็นสวัสดิการของพนักงานขับรถบรรทุก และควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้รางวัลสำหรับพนักงานขับรถที่ไม่มีประวัติการเกิดอุบัติเหตุ 3) สนับสนุนการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก เช่น การจัดการฝึกอบรมด้านการขับอย่างปลอดภัยหรือการสลับหน้าที่การทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4) สนับสนุนโปรแกรมการอุดหนุนพนักงานที่ทำงานนานกับองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นว่าพนักงานขับรถเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร 5) จัดให้มีการฝึกอบรมในสถานการศึกษา

สำหรับนักศึกษาที่มีความสนใจในอาชีพนี้ เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานให้กับพนักงานขับรถรุ่นใหม่ที่ต้องการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในอุตสาหกรรมขนส่ง

Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB) (2006) รวบรวมข้อมูลจาก The critical skill shortage initiative (CSSI) ซึ่งสรุปสาเหตุสำคัญของปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมขนส่งพร้อมทั้งเสนอแนะการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไว้ดังนี้ 1) ภาพลักษณ์ของอุตสาหกรรมขนส่ง: รัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ยังขาดความเข้าใจถึงลักษณะของอุตสาหกรรมขนส่งและธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์ ซึ่งนับเป็นผลกระทบในมุมกว้างต่ออุตสาหกรรมขนส่งในการสรรหาพนักงานที่มีคุณภาพ อีกทั้งด้านสถานศึกษายังขาดความพร้อมในการเตรียมหลักสูตรการจัดการโลจิสติกส์ และนักศึกษาขาดความสนใจในการสมัครเข้าศึกษาต่อทางด้านโลจิสติกส์ ด้วยสาเหตุนี้ทำให้ทางรัฐอิลลินอยส์ต้องเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมขนส่งกับประชาชนทั้งในระดับรัฐและระดับภูมิภาค 2) การให้ความสำคัญในการพัฒนาสายอาชีพ: นับเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมขนส่งเนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนาในสายอาชีพที่ทำ แต่อย่างไรก็ดีทางรัฐอิลลินอยส์ได้เร่งพัฒนาและให้ความสำคัญในการพัฒนาสายงานอาชีพโดยเริ่มจากนักศึกษาและครอบครัวของนักศึกษา ซึ่งหลักสูตรจะเน้นไปที่การเตรียมความพร้อมในสถานศึกษาให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ผ่านการแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมขนส่งและธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์ ทั้งทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ผนวกเข้ากับเทคโนโลยีในปัจจุบันเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในอุตสาหกรรมขนส่งของแรงงานรุ่นใหม่ 3) การรักษาพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัท: สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก เช่น สวัสดิการเพื่ออุดหนุนพนักงานในอุตสาหกรรมในด้านต่าง ๆ 4) การฝึกอบรมทักษะก่อนการทำงาน: ฝึกอบรมทักษะขั้นพื้นฐานเพื่อเพิ่มจำนวนพนักงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม 5) การให้ความร่วมมือของสถานศึกษา: โดยการจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ และอุดหนุนเงินลงทุนในการก่อตั้งหลักสูตรเบื้องต้นเพื่อแนะนำด้านธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์ ซึ่งหลักสูตรนี้จะสร้างความเข้าใจในภาพรวมของอุตสาหกรรมขนส่งเช่นเดียวกันกับการสร้างการรับรู้และพัฒนาสายอาชีพในอุตสาหกรรมขนส่งและธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์

Morton (2007) ยกกรณีศึกษาตัวอย่างของบริษัท Duie Pyle ซึ่งเป็นบริษัทให้บริการ การขนส่งสินค้า สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) Jim Cockerham ผู้จัดการโรงเรียนฝึกสอนขับรถให้ความเห็นว่า “เนื่องจากทางโรงเรียนคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสำคัญอันดับหนึ่ง จึงฝึกให้พนักงานขับรถฝึกหัดทุกคนคำนึงถึงความปลอดภัยในทุกสิ่งและทุกด้านที่ทำ ตั้งแต่การเข้ารับฝึกอบรมในครั้งแรกซึ่งการฝึกอบรมนี้เป็นส่วนหนึ่งในแผนกความปลอดภัยของบริษัท อีกทั้งการฝึกอบรมยังช่วยสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน” 2) Peter Dennecker ผู้อำนวยการแผนกการป้องกันการสูญเสียจากบริษัท Duie Pyle ให้ความเห็นว่า “การประชุมประจำปีและการสื่อสารกับพนักงานในบริษัท

อย่างต่อเนื่องทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้นมีความสำคัญกับพนักงานทุกระดับในบริษัท เพื่อให้พนักงานทราบถึงสถานการณ์ของบริษัทว่าเป็นอย่างไรและมีอะไรที่กำลังจะเกิดขึ้น รวมทั้งข้อเสนอแนะจากพนักงานในการทำงานที่ควรได้รับการพิจารณาและปรับปรุง”

Creno (2008: 13) สัมภาษณ์เจ้าของธุรกิจการขนส่งเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกในประเด็นที่น่าสนใจดังนี้ “Dave Williams รองประธานบริษัทการขนส่งไนท์และประธานสมาคมการขนส่งแห่งอาร์โซน่าให้ความสำคัญกับการเพิ่มเงินเดือนและตารางการทำงานที่แน่นอน เพราะมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานขับรถบรรทุกให้อยู่กับบริษัท” แต่ถึงกระนั้น Charles Blagg อดีตพนักงานขับรถบรรทุกระยะทางไกลเสนอความเห็นจากประสบการณ์ส่วนตัวว่า “ถึงแม้ว่าบริษัทการขนส่งจะพยายามดึงดูดความสนใจในด้านต่าง ๆ แต่สำหรับบุคคลที่สนใจเข้าสู่สายอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกควรมีความเข้าใจถึงลักษณะของงานอย่างหนึ่งว่า เป็นงานที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจราจรที่แออัดในเมืองใหญ่ ชั่วโมงการขับที่บนท้องถนนที่ยาวนานนั้นหมายถึงการที่ไม่สามารถใช้ชีวิตกับครอบครัวได้อย่างปกติ”

จากผลการศึกษาและบทสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมการขนส่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นและปัญหาที่สะท้อนถึงอุตสาหกรรมการขนส่งซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานขับรถบรรทุก โดยที่สภาพปัญหาในแต่ละประเทศมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ในส่วนของปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมการขนส่งนั้น สาเหตุหลักไม่ได้มาจากตัวของพนักงานขับรถเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นลักษณะของอุตสาหกรรม ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกถูกละเลย แรงกดดันและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อทัศนคติต่ออาชีพ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก แต่ทว่าในองค์กรใดที่มีความสามารถในการบริหารจัดการจัดการที่สามารถตอบสนองปัจจัยความต้องการต่าง ๆ ของพนักงานได้ องค์กรนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้ยังคงทำงานกับองค์กรต่อไปได้ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น อัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลงซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กรให้สูงขึ้นด้วย

2.1.1. พนักงานขับรถบรรทุก (Truck driver)

จากรายงานวิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์ ชัยสิทธิ์ หมายสุข and ยงยุทธ์ เจริญรัตน์ (2546) ศึกษาถึง 1) สภาพชีวิตทางสังคม 2) สภาพชีวิตทางเศรษฐกิจของคนขับรถบรรทุกไว้ดังนี้

2.1.1.1. สภาพชีวิตทางสังคม

คนขับรถที่เป็นเจ้าของรถและขับรถเอง เนื่องจากรถบรรทุกใหม่มีราคาสูง ทำให้คนขับรถบรรทุกประเภทนี้มีน้อย เป็นการผันตัวจากการเป็นลูกจ้างคนขับรถบรรทุกให้กับเจ้าของรถ มาเป็นเจ้าของรถบรรทุกเองและขับรถเอง โดยทำการติดต่อขอซื้อรถบรรทุกจากเจ้าของและผ่อนส่งโดยการหักค่างวดที่รับวิ่งรถภายใต้ชื่อบริษัทของเจ้าของ ด้วยความรับผิดชอบและความสนิมสนมไว้วางใจจากการทำงานด้วยกันมาหลายปีจึงยอมขายให้โดยที่ข้อดี คือ 1) เจ้าของไม่ต้องเสียเงินค่าบำรุงซ่อมรถบรรทุก 2) มีรถบรรทุกให้วิ่งรับงานตลอดโดยไม่ขาดมือ 3) ในบางคนที่คนขับรถก็รับงานเพิ่มจากบริษัทอื่นเพื่อเพิ่มทางเลือกและรายได้ให้กับตนเอง

คนขับรถที่เป็นลูกจ้างบริษัท (ลูกจ้างบริษัททั่วไปและลูกจ้างของบริษัทขนาดใหญ่)

- กลุ่มของลูกจ้างบริษัททั่วไปมีขนาดใหญ่ที่สุด ทำหน้าที่วิ่งรับสินค้าเกษตรและสินค้าอุตสาหกรรมจากที่ต่าง ๆ ในบางบริษัทมีรถบรรทุกวิ่งรับสินค้าทางการเกษตรของตน โดยที่รถจะไปจะบรรทุกสินค้าของตนไปและรถหากกลับจะรับจ้างขนสินค้าย้อนกลับ เนื่องจากสินค้าทางการเกษตรเป็นสินค้าที่มีความเป็นฤดูกาลสูง เมื่อหมดหน้าเก็บเกี่ยวทำให้คนขับรถบรรทุกของบริษัททั่วไปไม่มีงานทำ จึงต้องดิ้นรนเพื่อหางานอย่างอื่นทำต่อไป

- ลูกจ้างของบริษัทขนาดใหญ่หรือบริษัทที่นำระบบการจัดการธุรกิจขนส่งรูปแบบใหม่มาใช้ ส่วนใหญ่เป็นบริษัทข้ามชาติ (หรือมีบริษัทข้ามชาติเป็นผู้ถือหุ้น) มีการใช้กฎระเบียบที่เข้มงวด การบริหารที่เป็นระบบ ตารางเวลาวิ่งรถที่ชัดเจน ใช้รถเป็นหลักในการจัดระบบตารางการวิ่ง คนขับรถเป็นแค่ตัวเสริมว่าจะได้ขับรถวันไหน เวลาใด หรือไปที่ไหน รถที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นรถจากประเทศยุโรปมีราคาสูง มีที่นอนกว้างด้านหลังคนขับ ทำให้สามารถขับได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยใช้คนขับรถ 2 คนสลับกันขับ คนขับรถในกลุ่มนี้ได้รับเงินเดือนสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนรายได้ค่าเที่ยวเป็นรายได้รอง มีสวัสดิการเหมือนพนักงานในสำนักงาน มีเครื่องแบบการแต่งกายที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีความมั่นคงในหน้าที่การงานทำให้รู้สึกภาคภูมิใจตนเองสูง เนื่องจากได้ร่วมงานกับบริษัทใหญ่แต่ขาดความเป็นอิสระเมื่อเทียบกับลูกจ้างบริษัททั่วไป (โยธิน แสงวงศ์ & พิมลพรรณ อิศรภักดี, 2534)

ประเภทและลักษณะของการขับรถบรรทุก แบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

การวิ่งรถสายสั้น ใช้เวลาในการวิ่งไม่มากนัก สามารถวิ่งแบบไปเข้าเย็นกลับได้ เป็นการวิ่งอยู่ในพื้นที่หรือบางครั้งอาจวิ่งระยะสั้นได้หลาย ๆ เทียบต่อวัน เช่น สินค้าอุตสาหกรรมประเภทที่ต้องการบรรจุใส่ตู้คอนเทนเนอร์ที่มีรถวิ่งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล เป็นต้น

การวิ่งรถสายยาว ใช้เวลาวิ่งรถไปกลับประมาณ 2-3 วัน (รวมเวลาในการรอขึ้น-ลงสินค้า) แล้วแต่ระยะทาง เป็นการวิ่งรถข้ามพื้นที่ การวิ่งรถสายยาวแบ่งออกเป็นเที่ยวขึ้นกับ

เที่ยวล่อง รถบรรทุกส่วนใหญ่เที่ยวขึ้นจะบรรทุกพวกสินค้าวัสดุก่อสร้าง ส่วนเที่ยวล่องจะเป็นพวกสินค้าทางการเกษตร ทำให้เกิดการตกค้างของรถบรรทุกที่บริเวณจุดขึ้น-ลงสินค้า เพราะเมื่อรถบรรทุกลงสินค้าวัสดุก่อสร้างตามหัวเมืองต่าง ๆ แล้ว รถบรรทุกจะต้องไปรอรับสินค้าทางการเกษตรเพื่อส่งไปยังกรุงเทพมหานครหรือท่าเรือต่าง ๆ ตามชายฝั่งตะวันออก แต่บ่อยครั้งที่รถบรรทุกใช้เวลาในการรอสินค้าหลายวันและเมื่อรถวิ่งมาถึงปลายทางแล้วอาจต้องใช้เวลาในการทยอยสินค้าลงเรืออีก

2.1.1.2. สภาพชีวิตทางเศรษฐกิจ พนักงานขับรถบรรทุกมีรายได้จากหลายทาง คือ

รายได้หลัก คือ เงินเดือนที่คนขับรถบรรทุกได้รับในแต่ละเดือนซึ่งมีหลายอัตรา สามารถแบ่งแยกตามประเภทของบริษัทที่คนขับ

- กรณีที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่หรือบริษัทที่นำระบบการจัดการธุรกิจขนส่งรูปแบบใหม่มาใช้ คนขับรถบรรทุกจะได้รับเงินเดือนประมาณ 4,500-6,000 บาทต่อเดือน
- กรณีที่เป็นบริษัททั่วไป ได้รับเงินเดือนประมาณ 2,000-3,000 บาทต่อเดือน สาเหตุที่ได้รับเงินเดือนเพราะนายจ้างไม่ต้องการแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนของเงินเดือนมากเกินไป แต่ใช้วิธีเน้นที่การจ่ายค่าเที่ยวมากกว่า ซึ่งจ่ายในอัตราที่สูงกว่าบริษัทขนาดใหญ่เนื่องจากบริษัทกลุ่มนี้มักจะมียานไม่สม่ำเสมอแล้วแต่ตามฤดูกาล

รายได้รอง คือ ค่าเที่ยว เป็นเงินที่ทางบริษัทจ่ายให้คนขับรถบรรทุกในแต่ละเที่ยวที่มีการวิ่งในอัตราที่กำหนดซึ่งจะแตกต่างกันไปตามแต่ละบริษัท

- กรณีที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่หรือบริษัทที่นำระบบการจัดการธุรกิจขนส่งรูปแบบใหม่มาใช้ เนื่องจากมีตารางการวิ่งรถตามตารางเวลา บริษัทจะจ่ายค่าเที่ยวตามระยะทางในการวิ่งเป็นอัตราที่ตายตัว เช่น ลาดกระบัง-แหลมฉบัง 150 บาทต่อเที่ยว ดังนั้นค่าเที่ยวจึงไม่ใช่สิ่งจูงใจในการขับของคนขับมากนัก เนื่องจากบริษัทถือว่าได้จ่ายเงินเดือนให้มากในระดับหนึ่งแล้ว
- กรณีที่เป็นบริษัททั่วไป เนื่องจากบริษัทจ่ายเงินเดือนในอัตราที่ต่ำ จึงใช้ค่าเที่ยวในอัตราที่สูงเป็นสิ่งจูงใจให้คนขับรถวิ่งรถได้หลาย ๆ เที่ยว โดยการจ่ายค่าเที่ยวแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) กำหนดอัตราตายตัวตามระยะทางที่วิ่ง เช่น สระบุรี-อุบลราชธานี 700 บาทต่อเที่ยว ชลบุรี-บางปะกง 150 บาทต่อเที่ยว 2) กำหนดเป็นเปอร์เซ็นต์ของรายได้ที่บริษัทได้รับจากค่าบรรทุกทั้งเที่ยว โดยในปัจจุบันจะหักค่าเที่ยวประมาณร้อยละ 8-10 ของค่าจ้างบรรทุกทั้งเที่ยว

จากการสำรวจพบว่า รายได้ของคนขับรถบรรทุกทั้งในบริษัทขนาดใหญ่และบริษัททั่วไปมีรายได้เฉลี่ยแล้วรวมประมาณ 10,000 บาทต่อเดือน นับเป็นรายได้ที่ค่อนข้างสูงในกลุ่มอาชีพคนขับรถบรรทุก แต่หากคนขับรถบรรทุกยังต้องรับผิดชอบต่อค่าส่วยทางหลวง ซึ่งบาง

เดือนสูงถึง 2,000-3,000 บาท ต่อเดือน นั้นหมายความว่ารายได้ของคนขับรถบรรทุกมีรายได้สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเพียงเล็กน้อยเท่านั้น อีกทั้งยังมีความเสี่ยงในเรื่องของความปลอดภัย อุบัติเหตุและปัญหาสุขภาพอันเนื่องมาจากลักษณะของอาชีพซึ่งทำให้ขาดความมั่นคงในเรื่องของรายได้และความปลอดภัยในชีวิต

รายได้เสริม นิยมปฏิบัติกันเฉพาะกลุ่มของคนขับรถที่ติดต่อบริษัทจากบริษัททั่วไป การหารายได้เสริมจะเกิดขึ้นในบางช่วงเวลาที่รถมีปริมาณงานวิ่งน้อยมากหรือบางครั้งต้องหยุดวิ่งรถไปเลย เช่น ในช่วงฤดูฝน เป็นต้น ทางบริษัทจะอนุญาตให้คนขับรถของตนไปหางานอย่างอื่นทำ เช่น บางคนกลับไปช่วยครอบครัวที่บ้านทำนา บางคนไปรับจ้างเป็นกรรมกรก่อสร้างรายวัน เป็นต้น

เนื่องด้วยในบางช่วงเวลาปริมาณงานที่รับวิ่งในแต่ละเดือนนั้นมีปริมาณไม่คงที่ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของบริษัทขนส่งในการหางาน และในบางช่วงเวลาปริมาณความต้องการใช้รถบรรทุกที่เพิ่มสูงขึ้นมาก ประกอบกับรายได้ส่วนใหญ่ของคนขับรถมาจากค่าเที่ยวในการขนส่ง จึงทำให้ต้องวิ่งรอบให้ได้มากที่สุดเพื่อทดแทนกับช่วงที่มีปริมาณงานน้อย ด้วยสาเหตุนี้เองทำให้คนขับรถหันไปใช้สิ่งเสพติดเพื่อให้สามารถขับรถได้หลายเที่ยวขึ้นในแต่ละวัน

รายจ่ายของคนขับรถบรรทุก แบ่งออกเป็น

- **ค่าใช้จ่ายส่วนตัว** เป็นค่าใช้จ่ายที่คนขับรถบรรทุกใช้จ่ายในแต่ละวัน เช่น ค่าอาหาร น้ำดื่ม น้ำแข็ง กาแฟกระป๋อง บุหรี่ ลูกอม ยาอม หมากฝรั่ง ผ้าเย็น ยาแก้ปวด เครื่องดื่มชูกำลัง เหล้าและสิ่งเสพติด เป็นต้น โดยแต่ละคนจะมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ที่แตกต่างกัน ในบางรายที่ภรรยาติดรถไปด้วยมักจะมีหม้อ เต่า เครื่องครัวชุดเล็ก ๆ อยู่ในรถเพื่อใช้ประกอบอาหารเองโดยปรุงอาหารประเภทง่าย ๆ หรือไม่ก็รับประทานอาหารริมทางตามร้านตู้เพลงคาราโอเกะ

- **ค่าใช้จ่ายเพื่อครอบครัวและสังคม** ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ค่อนข้างสูงและต้องจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล การจ่ายคินหนี้สินหรือถูกหยิบยืมจากเพื่อนหรือญาติสนิท เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างคนขับรถบรรทุกกับญาติมีการช่วยเหลือและพึ่งพาสูง

หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description)

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัท ทอง ทรานสมิซชั่น จำกัด (2555) ให้รายละเอียดถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) ไว้ดังนี้

1. ตรวจสอบสภาพความพร้อมของรถก่อนปฏิบัติงาน เช่น ตรวจสอบสภาพลมยาง เครื่องยนต์ น้ำกลั่น สัญญาณไฟรถบรรทุก เป็นต้น

2. รับผิดชอบต่องานจากหัวหน้าคุณมรด ซึ่งแจ้งถึงสถานที่ส่งสินค้า รวมถึงอุปกรณ์เสริมที่ต้องใช้ในการขนส่งสินค้า
3. ศึกษาเส้นทางในการขนส่ง
4. ขนถ่ายสินค้าขึ้นรถบรรทุกตามที่กำหนด ตรวจสอบจำนวนและสภาพสินค้าก่อนการขนส่ง ใช้ผ้าใบคลุมหรือโซ่ในการยึดสินค้ากับตัวรถให้แน่นหนาและปฏิบัติตามกฎระเบียบการจราจรอย่างเคร่งครัด
5. เตรียมอุปกรณ์เสริม อุปกรณ์ป้องกันในการขนส่ง เช่น ผ้าคลุมรถ โซ่รัดป้องกันของตก อุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง รองเท้านิรภัยและชุดป้องกันความปลอดภัย
6. ขับขี่อย่างปลอดภัยตามกฎหมายจราจรเพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น
7. ส่งสินค้าให้ถึงที่หมายตามระยะเวลาและสถานที่ที่กำหนด
8. ติดต่อยื่นเอกสารกับลูกค้า
9. ตรวจสอบสภาพสินค้าตามเงื่อนไขก่อนการส่งมอบสินค้า (ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของบางบริษัท)
10. สรุปค่าใช้จ่ายการเดินทางในแต่ละเที่ยว (ที่นอกเหนือจากค่าน้ำมัน) กับฝ่ายบัญชีเมื่อกลับถึงบริษัท

หน้าที่ที่นอกเหนือจากงานประจำที่พนักงานขับรถบรรทุกต้องตรวจเป็นประจำ

1. ดูแลซ่อมบำรุงแนวป้องกัน เช่น การเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องตามระยะทางที่กำหนด ตรวจสอบชิ้นส่วน อะไหล่เครื่องยนต์เบื้องต้นให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ เป็นต้น
2. ดูแลซ่อมบำรุงตามอาการที่เกิดขึ้น เช่น นำรถเข้าศูนย์ซ่อมบำรุงเพื่อซ่อมแซมส่วนที่ชำรุด

2.1.2. สถานการณ์ในต่างประเทศ

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถบรรทุกทำให้ได้ทราบถึงปัญหาที่มีผลกระทบต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Gupta, Jenkins, and Delery (1996) ศึกษาการลาออก (Turnover) และการรักษาพนักงานขับรถบรรทุก (Employee Retention) ในอุตสาหกรรมขนส่ง จากกลุ่มตัวอย่างสมาคม

และผู้แทนจาก 5 รัฐ คือ รัฐอาร์คันซอ รัฐเนบราสก้า รัฐไอโอวา รัฐไวโอมิง และรัฐเทนเนสซี ซึ่งทั้ง 5 รัฐนี้มีจำนวนประชากรที่ทำงานในอุตสาหกรรมการขนส่งมากที่สุด จำนวนข้อมูลที่ใช้ในการติดต่อของสมาชิกจำนวน 3,675 คน โดยกลุ่มตัวอย่างถูกสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์และส่งแบบสอบถามทางอีเมล ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นสาเหตุหลักในการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก เนื่องจากทางบริษัทไม่มีการปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนหรือการจ่ายค่าชดเชยต่าง ๆ เพื่อดึงดูดให้พนักงานขับรถบรรทุกทำงานต่อ นอกจากนี้ยังพบว่า ยิ่งอัตราค่าตอบแทนสูงเท่าไร อัตราการลาออกยิ่งต่ำลงเท่านั้น (ผลการศึกษาอัตราการลาออกของพนักงานและปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 27) 2) การที่พนักงานขับรถทางไกลและต้องนอนค้างแรม ณ สถานที่อื่นเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ทำให้อัตราการลาออกสูงขึ้น 3) นอกจากนี้บริษัทขนาดใหญ่ที่เพิ่งเริ่มดำเนินธุรกิจได้ไม่นานจะมีการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในอัตราที่สูง 4) แต่สิ่งที่น่าสนใจจากการศึกษาซึ่งขัดแย้งกับความคิดของผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมขนส่ง คือ ผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับสูงในบริษัทขนส่งส่วนใหญ่ กล่าวว่าอัตราการลาออกของพนักงานขับรถไม่ได้มีความแตกต่างหรือเป็นปัจจัยต้น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของบริษัท

Griffin, Kalnbach, Lantz, and Rodriguez (2000) ศึกษาผลกระทบของการออกแบบและพัฒนาสายอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกว่ามีส่วนช่วยในการเพิ่มอัตราการรักษาพนักงานในองค์กร โดยแบบสอบถามถูกส่งไปทางไปรษณีย์จำนวน 11 บริษัท กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถบรรทุกและผู้จัดการ ทั้งหมดจำนวน 724 ชุด พบว่าโดยทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำและมีความผูกพันในองค์กรสูงถ้ามีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานที่ทำ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับรายงานที่ว่า การพัฒนาสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกนั้นจะส่งประโยชน์ทั้งองค์กรและตัวพนักงานเอง

Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB) (2006) รวบรวมข้อมูลจาก The critical skill shortage initiative (CSSI) และสรุปถึงปัจจัยที่สำคัญในการลาออกของพนักงาน คือ 1) ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตครอบครัว: พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่ใช้เวลาในการขับรถหลายชั่วโมงต่อวัน และต้องนอนค้างนอกสถานที่เป็นประจำ จึงทำให้ ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวหรือปลีกตัวออกจากงานได้ในเวลาที่มีเรื่องฉุกเฉินจากที่บ้าน 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ตึงเครียด: พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีความเครียดจากกฎระเบียบใหม่ของอุตสาหกรรมขนส่ง นอกจากนี้ยังต้องเผชิญกับการจราจรที่แออัดเพิ่มมากขึ้น และต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในงาน 3) เงินเดือน: ควรมีอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

Texas Trucking Alliance (TTA) (2012) จากผลการวิจัยของอุตสาหกรรมการขนส่ง ในรัฐเท็กซัสชี้ให้เห็นว่า ผู้ประกอบการขนส่งที่ต้องการประสบความสำเร็จในอุตสาหกรรมการขนส่งนั้น

ต้องประกอบด้วยปัจจัย 7 ข้อ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อยู่ภายใต้การสรรหา (Recruitment) และการรักษาพนักงานขับรถบรรทุกที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร (Employee Retention) คือ 1) ควรจ้างพนักงานขับรถประจำมากกว่าพนักงานชั่วคราวและมอบหมายให้พนักงานขับรถบรรทุกเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับรถบรรทุก 2) รับประกันวันหยุดพักผ่อนกับครอบครัวที่แน่นอนและจ่ายเงินเดือนในกรณีลาหยุดหรือลาป่วย 3) จัดโปรแกรมดูแลสุขภาพและวางแผนหลังเกษียณของพนักงาน 4) จัดเงินโบนัสสำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานนานและพนักงานที่มีประวัติการขับรถดีไม่เคยประสบอุบัติเหตุ 5) จัดหาเครื่องบันทึกระยะทางอัตโนมัติ เช่น Electronic onboard recorders/EOBRs เพื่อช่วยลดเวลาในการจดบันทึกระยะทางด้วยมือ 6) จัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการขับขี่ให้กับพนักงาน 7) จัดเงินอุดหนุนพิเศษในการแนะนำเพื่อนมาสมัครงาน

2.1.3. สถานการณ์ภายในประเทศ

เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถบรรทุกภายในประเทศมีจำกัด ผู้วิจัยจึงได้นำเสนองานวิจัยในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกันออกไป เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นและปัญหาจากพนักงานในประเด็นที่หลากหลาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มณวิภา เจริญวรรณยิ่ง (2539) ศึกษาทัศนคติของพนักงานขับรถโดยสารธรรมดาองค์การสื่อสารมวลชนกรุงเทพที่มีต่อค่าจ้างสูง โดยใช้แบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่างชนิดสัดส่วนจำนวน 374 คน พบว่า พนักงานขับรถโดยสารธรรมดาที่มีทัศนคติต่อการจ่ายค่าจ้างสูงในประเด็นการบริหารงานขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพต่ำที่สุด ทำให้องค์การประสบปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานที่เหลือที่ต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้นถึงวันละ 10-14 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการบั่นทอนขวัญและกำลังใจตลอดจนสุขภาพของพนักงานมากขึ้นไปอีก

นันทศักดิ์ โอสธสกา (2549) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรถจักร สังกัดศูนย์ลากเลื่อนฝ่ายช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน พบว่า พนักงานรถจักรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านรายได้และสวัสดิการสรุปได้ว่า เนื่องจากการรถไฟแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจ การเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือปรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้ตามความสามารถในการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมเนื่องจากสาเหตุที่ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เอื้ออำนวย อีกทั้งต้องเจอกับความร้อน การสูดดมกลิ่นของน้ำมันเครื่องเครื่องจักร เสียงรบกวนจากเครื่องยนต์ ฝุ่นและไอเสีย เป็นต้น

2.2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนระดับอุตสาหกรรม (Industry level)

2.2.1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทัศนคติต่ออาชีพ

ทัศนคติ (Attitude) เป็นสิ่งที่มีในแต่ละบุคคลซึ่งมีแนวโน้มในการตอบสนองในเชิงบวกและเชิงลบต่อบุคคล กลุ่มบุคคล วัตถุหรือสิ่งของตามแต่สถานการณ์ในช่วงนั้น ทัศนคติอาจได้มาจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล อาจเป็นสิ่งที่ได้รับมาภายหลัง เช่น ประสบการณ์หรืออาจเกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและเป็นเรื่องยากที่จะทำความเข้าใจถึงที่มาและที่ไป ทัศนคติของแต่ละบุคคลมีการตีความที่แตกต่างกันออกไป อาจจะมีเหตุผลหรือขาดเหตุผลโดยสิ้นเชิง ซึ่งทัศนคติที่มีเหตุผลไม่มีความเกี่ยวข้องกับเซวาร์ปัญญา พบว่าคนที่มีระดับเซวาร์ปัญญาต่างกันมักจะแลกเปลี่ยนทัศนคติที่เหมือนกันและในระดับความเข้มข้นที่เท่ากัน ทัศนคติที่มีความคล้ายคลึงกันมักก่อให้เกิดความร่วมมือในขณะที่ทัศนคติที่ไม่คล้ายคลึงกันมักก่อให้เกิดความไม่ลงรอยกันได้ ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับกลุ่มที่แต่ละบุคคลต้องการทำตามและเป็นเจ้าของ คนทุกวัยจะแสวงหาความเป็นเจ้าของกลุ่มทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สมาคมที่ดีและสมาคมที่ไม่ดี เช่น สโมสร (Clubs) หรือ แก๊ง (Gangs) (Blum & Naylor, 1968: 274-276)

ความหมายของทัศนคติต่ออาชีพ

จากการรวบรวมความหมายของทัศนคติที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ไว้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. ความหมายของทัศนคติที่กล่าวถึง ความเชื่อ ความรู้สึกและการกระทำอันเป็นแนวโน้มเฉพาะของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคนและการตีความของแต่ละบุคคลซึ่งจะนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน (Blum & Naylor, 1968: 274; Stewart, 1996 : 164; ธงชัย สันติวงษ์, 2531: 22)

2. ความหมายของทัศนคติที่กล่าวถึง แรงจูงใจในการตอบสนองในเชิงบวกหรือลบต่อคนหรือวัตถุสิ่งของภายใต้สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมนั้น ๆ โดยที่ความรู้สึกของแต่ละบุคคลต่อวัตถุจะถูกแสดงออกมาในเชิงตัดสินซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและลบ (Mc Cornick, Ernest, & Daniel, 1980: 302-303; Schermerhorn et al., 1997: 60-61)

จากแนวคิดและความหมายจากนักวิชาการที่ให้ไว้ในอดีต พอสรุปได้ว่า ทัศนคติต่ออาชีพ คือ ความเชื่อหรือความคิดเห็นส่วนบุคคลในเชิงประเมินทางบวก ทางลบ ชอบ ไม่ชอบ มีทิศทางต่อบุคคล วัตถุหรือสิ่งของภายใต้สภาวะการณ์นั้น ๆ ซึ่งกลุ่มคนที่มีทัศนคติที่คล้ายคลึงกันมีแนวโน้มที่จะอยู่รวมกันและทัศนคติไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องของเซวาร์ปัญญา

องค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพ

Fishbein and Ajzen (1975) เสนอองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพ 3 ข้อ คือ

1) องค์ประกอบด้านความรู้และความเชื่อ (Belief) ของบุคคลที่มีต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) คือ เป็นไปตามการรับรู้ของบุคคลซึ่งอาจตรงกับสภาพตามความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ ซึ่งบุคคลได้รับความรู้ความเชื่อและค่านิยมมาจากประสบการณ์ที่เขาประสบด้วยตัวเองและประสบการณ์ทางอ้อม

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affect) คือ ความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) หรือต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขับรถบรรทุกที่ตนทำ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับงานเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้าและเงื่อนไขของผลกรรม

3) องค์ประกอบด้านแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม (Behavior) คือ เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ หรือค่านิยมและความรู้สึกต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) ไปในทางใดแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มทำพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขา

การเกิดทัศนคติต่ออาชีพ

ทัศนคติ เป็นนิสัยซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ (Learned habit) ซึ่งปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง คือ การเรียนรู้ เมื่อมีการเรียนรู้ มนุษย์จะสะสมสิ่งที่เรียนรู้ไว้ในความจำ ทำให้เกิดความเชื่อว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ มีลักษณะอย่างไร และความเชื่อดังกล่าวทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น และแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งนั้น (สิริอร วิชาวุธ, 2553: 234-235) การเรียนรู้เกิดได้ด้วยหลักการใหญ่ ๆ 4 หลักการ คือ

1. การเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้า (Classical conditioning) คือ การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นในเวลาและสถานที่เดียวกัน เช่น แมคโดนัลด์กับแฮมเบอร์เกอร์ นมสดตราหมึกกับความรักและความหวังใย หัวหน้ากับการได้งานเพิ่ม เป็นต้น

2. การเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรม (Operant conditioning) คือ การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลการกระทำ เช่น เมื่อทำงานตามที่หัวหน้าสั่งเสร็จสิ้นหัวหน้าก็จะชื่นชม เมื่อมาทำงานตรงเวลาจะได้รับงานมากกว่าผู้อื่น เมื่อทำงานได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน เมื่อเรียนรู้ว่าทำพฤติกรรมใดได้อะไรแล้ว ความรู้สึกที่มีต่อการกระทำและต่อผู้ให้ผลกรรมจะเกิดขึ้นด้วย เช่น จะชอบหัวหน้า จะไม่ชอบการมาทำงานตรงเวลา และจะชอบทำงาน

ที่มีผลงานดีเป็นที่น่าพอใจ เป็นต้น การเรียนรู้ในครั้งนั้นจะเป็นประสบการณ์สำหรับการพิจารณาตัดสินใจในการกระทำพฤติกรรมในอนาคต ตามแนวคิดของแบนดูรา (Bandura; 1977a)

3. การสังเกตและเลียนแบบจากตัวอย่าง (Observational learning) เป็นการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้าและเงื่อนไขของผลกรรม โดยการสังเกตจากผู้อื่นและลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น เช่น เด็กเห็นแม่ร้องตักใจเมื่อเห็นแมลงสาบ ลูกจะเลียนแบบร้องตักใจเมื่อเห็นแมลงสาบด้วย พนักงานเห็นเพื่อนร่วมงานมาทำงานตรงเวลาแล้วมักได้งานมากกว่าคนอื่น พนักงานจะรู้ว่าการมาทำงานตรงเวลาทำให้ได้รับงานมากกว่าผู้อื่น เป็นต้น

4. การเรียนรู้ด้วยการใช้ปัญญา (Cognitive consistency) เป็นการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญา ข้อมูลของสิ่งเร้าหนึ่ง ๆ ควรมีความสอดคล้องกัน เช่น บิดาเป็นคนที่รักครอบครัว บิดาควรจะทำงานหาเลี้ยงครอบครัวด้วยความสุจริตและมีความรับผิดชอบ เป็นต้น แต่ถ้าเมื่อใดบุคคลได้รับข้อมูลที่ขัดแย้งกับข้อมูลที่มีอยู่เดิม บุคคลจะมีการใช้ปัญญาเพื่อขจัดความขัดแย้งดังกล่าว และสร้างความรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้านั้นขึ้นมาใหม่

การวัดทัศนคติต่ออาชีพ

ทัศนคติต่ออาชีพ คือ ความเชื่อและความรู้สึกที่มีต่ออาชีพนั้น ๆ ดังนั้นการวัดทัศนคติต่ออาชีพจึงเป็นการวัดเกี่ยวกับความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลต่ออาชีพนั้น ๆ ว่ามีความรู้สึกอย่างไร โดยที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการวัดทัศนคติมีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อกัน ซึ่งสามารถแบ่งปัจจัยเหล่านี้ได้เป็น 1) ลักษณะของงาน 2) ลักษณะและพฤติกรรมในการเป็นผู้บังคับบัญชา ระบบการปกครอง 3) สิ่งตอบแทนในการทำงาน (เช่น สวัสดิการและเงินค่าจ้าง) 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน (สิริอร วิชชาวุธ, 2553: 250-254) การวัดทัศนคติต่ออาชีพมีด้วยกันหลายวิธี เช่น การวัดโดยใช้แบบสอบถามและการวัดโดยการสังเกตพฤติกรรมภายนอกการวัดโดยใช้แบบสอบถาม

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone approach) Thurstone (1928) เสนอวิธีการประเมินความคิดเห็น (Opinion) และความเชื่อ (Belief) ของแต่ละบุคคลซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เรากำลังต้องการทราบว่าบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นเป็นอย่างไร โดยที่ Thurstone (1928) มีความเชื่อว่าการที่แต่ละบุคคลมีความคิดเห็นหรือความเชื่อที่แตกต่างกันย่อมส่งต่อระดับความชอบ (Favorableness) หรือความไม่ชอบ (Unfavorableness) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แตกต่างกันของสิ่งของหรือวัตถุหรือสถานการณ์ นั้น ๆ ดังนั้นจึงได้มีการคิดค้นวิธีการวัดเพื่อประเมินระดับความคิดเห็นซึ่งสามารถแบ่งเป็นขั้นตอน โดยสรุปดังนี้

1.1. กำหนดโครงสร้างองค์ประกอบทางทัศนคติ (Attitude variable) ที่ต้องการประเมิน

1.2. รวบรวมและคัดเลือกรายการข้อความความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบทางทัศนคติที่ต้องการประเมินประมาณ 100 ข้อความ ผู้ประเมินต้องระบุระดับความชอบ (Favorableness) และความไม่ชอบ (Unfavorableness) ตั้งแต่ 1 (Extremely unfavorable) จนถึง 11 (Extremely favorable) ในแต่ละรายการที่ประเมินซึ่งควรมีข้อความที่ชอบและไม่ชอบผสมกัน

1.4. เมื่อรวบรวมข้อความได้ทั้งหมดแล้ว ให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องทำการประเมิน (ไม่ต่ำกว่า 300 ท่าน)

1.5. คำนวณหาค่ามาตรวัด (Scale value) ในแต่ละข้อความ โดยหาค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อความที่ถูกประเมิน รวมทั้งตัดข้อความที่มีความเห็นขัดแย้ง (Criterion of ambiguity) และข้อความที่ไม่มีความเห็นที่แตกต่าง (Criterion of irrelevance)

1.6. นำข้อความที่ได้ 20 ข้อความซึ่งประกอบด้วยค่ามาตรวัด (Scale value) ของแต่ละข้อไปใช้

วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone approach) นั้นค่อนข้างยากเพราะจะต้องสร้างข้อความเป็นจำนวนมากและต้องใช้ผู้ประเมินเป็นจำนวนมากเพื่อหาคะแนนค่ามาตรประจำข้อความแต่ละข้อ

2. มาตรการของลิเคิร์ต (Likert scale approach) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่ามาตรวัดรวม (Summative scale or Summated rating) ในแบบสอบถามผู้กรอกแบบสอบถามจะถูกถามคำถามที่ให้ระบุถึงระดับความเห็นด้วย (Agreement) หรือไม่เห็นด้วย (Disagreement) ในแต่ละข้อความซึ่งในแบบสอบถามนั้นจะรวมข้อความที่แสดงถึงทัศนคติในเชิงทางบวกและเชิงลบ (Reversed score) ผสมกัน ส่วนการวิเคราะห์ผลนั้นก็มีหลายวิธี เช่น การวิเคราะห์อำนาจการจำแนก (Discrimination) การวิเคราะห์ความเป็นเอกภาพ (Homogeneity) และการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ใช้ในการคำนวณค่า Item-total-correlations, Item-deleted alpha coefficients เป็นต้น (Likert, 1932-1933) สามารถแบ่งเป็นขั้นตอนโดยสรุปดังนี้

2.1. กำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาของทัศนคติที่ต้องการประเมิน

2.2. รวบรวมและคัดเลือกรายการข้อความที่มีความหมายทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบของทัศนคติที่ต้องการประเมินให้ครอบคลุมไม่น้อยกว่า 20 ข้อความ โดยที่ข้อความอาจจะถูกแบ่งเป็น 3 คำตอบ 5 คำตอบหรือ 7 คำตอบ ซึ่งเริ่มจาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Extremely disagree) ไม่มีความคิดเห็น (Undecided) จนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Extremely agree) ซึ่งรวมถึงข้อความที่แสดงถึงทัศนคติ ในเชิงทางบวกและเชิงลบ

2.3. วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด (Item-total-correlation) และการหาความสอดคล้องภายในโดยใช้ค่าเกณฑ์ความคงที่ภายในแบบสอบถาม (Criterion of internal consistency) เป็นตัวประเมิน ค่าที่ได้ควรมากกว่า +0.20 และไม่ควรมีค่าติดลบ

จากมาตรวัดทัศนคติต่ออาชีพที่ได้นำเสนอ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า 1) หลักการการสร้างมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) มีความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการประเมินและสามารถนำไปปรับใช้ในการวัดทัศนคติที่มีต่ออาชีพ สิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง 2) ไม่ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละสาขาเป็นผู้ตัดสินเพื่อกำหนดค่ามาตรวัดในแต่ละข้อความ (Scale value) (Roberts, Laughlin, & Wedell, 1999) 3) จำนวนข้อคำถามเพียง 20-25 ข้อก็เพียงพอในการให้ค่า Reliability coefficient (.90) ได้ (Mc Cornick et al., 1980) 4) อีกทั้งยังสะดวกในการวิเคราะห์และเก็บข้อมูลภายในระยะเวลาที่จำกัด จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือกใช้มาตรของลิเคิร์ต (Likert scale) มาประยุกต์ใช้ในการวัดทัศนคติต่ออาชีพในการวิจัยครั้งนี้

การวัดทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

นอกจากมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แล้ว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพของ (Fishbein & Ajzen, 1975) เฉพาะด้านความรู้สึก (Affect) มาประยุกต์ใช้ด้วยเหตุผลที่ว่า การประเมินทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นข้อความที่ใช้ประเมินต้องแสดงถึงความปรารถนาในการแสดงพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมิน (Desired behavior) ซึ่งถ้านำข้อความที่เป็นข้อเท็จจริง (Fact) ไปประเมินผลลัพธ์ที่ได้คือข้อความที่เป็นข้อเท็จจริงนั้นจะไม่สามารถแสดงถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของผู้ที่ถูกประเมินได้ เช่น ถ้านำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงไปทดสอบกับบุคคล 2 คน ถึงแม้ว่าบุคคล 2 คนนี้จะมีความคิดเห็นและทัศนคติที่แตกต่างกัน แต่ด้วยข้อเท็จจริงที่ปรากฏจึงทำให้ได้คำตอบที่เหมือนกันจากทั้ง 2 คน เป็นต้น (Likert, 1932-1933: 44)

ดังนั้นองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพในด้านที่ 1 ของ Fishbein and Ajzen ในด้านความรู้และความเชื่อ (Belief) ของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) จึงไม่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากองค์ประกอบด้านความรู้และความเชื่อนั้นเป็นข้อเท็จจริง (Fact) ในการปฏิบัติงานที่มีกฎระเบียบและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตายตัวจึงไม่สามารถประเมินความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกได้ (Likert, 1932-1933) และในส่วนองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านพฤติกรรม (Behavior) จะถูกนำไปเป็นปัจจัยในส่วนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อลดความซ้ำซ้อนของปัจจัย ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเฉพาะด้านความรู้สึก (Affect) เท่านั้น

การเปลี่ยนทัศนคติต่ออาชีพ

(Blum & Naylor, 1968: 278; Krech & Ballachey, 1963: 59-60) มีความเห็นสอดคล้องในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ใหม่ ประสบการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิมมี 2 ทาง คือ 1) การเปลี่ยนแปลงทางระดับ หมายถึง การเปลี่ยนระดับน้ำหนักของทัศนคติ กล่าวคือเมื่อบุคคลใดพร้อมที่จะยอมรับหรือต่อต้าน บุคคล ความคิดเห็นหรือวัตถุประสงค์ของ ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติทางระดับโดยที่ระดับการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ แต่ทิศทางยังคงเหมือนเดิม 2) การเปลี่ยนแปลงทางรูปร่าง เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ยากซึ่งจะตรงกันข้ามกับทัศนคติเดิมที่เคยยึดถือ เช่น เปลี่ยนจากเคยชอบสิ่งนี้ แต่เปลี่ยนไปชอบอีกสิ่ง เป็นต้น

นอกจากนักวิชาการข้างต้นแล้ว Stewart (1996 : 165-168) เสนอการเปลี่ยนทัศนคติ ดังนี้

1) **วิธีการบีบบังคับ (Power/Coercive approach)** เป็นวิธีการที่มาจากแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบปฏิบัติการใช้รางวัลและการลงโทษเป็นเครื่องมือ วิธีนี้เป็นการกำหนดตัวแปรของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยพยายามให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไปในทิศทางหรือผลลัพธ์ที่เราต้องการและเมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนก็จะเกิดการเปลี่ยนทัศนคติตามมา

2) **วิธีการใช้หลักการและเหตุผล (The empirical/Rational approach)** มีแนวคิดพื้นฐานจากจิตวิทยาการรับรู้ โดยจะพยายามชักจูงด้วยเหตุผลและเน้นถึงผลประโยชน์ที่ตนเองให้ความสนใจ

3) **วิธีการสร้างบรรทัดฐาน/ให้การศึกษ (The normative/Re-educative approach)** แนวคิดนี้มีขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลง คือ 3.1) สลายพฤติกรรมเดิม ขจัดแรงต้านเดิมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงใหม่ ซึ่งพฤติกรรมหรือทัศนคติที่ไม่เป็นที่ต้องการจะไม่ได้รับการสนับสนุน 3.2) การเปลี่ยนแปลง โดยการเสนอทัศนคติใหม่ผ่านทางข้อมูลหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจเคยถูกปฏิเสธ มาก่อนหน้านี้ ข้อมูลใหม่ที่ได้รับนั้นจะเป็นตัวส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดทัศนคติใหม่ขึ้น 3.3) การรักษาพฤติกรรมใหม่ เป็นการรักษาและสนับสนุนให้ทัศนคติหรือพฤติกรรมใหม่คงอยู่

นอกจากนั้น ลีริอร์ วิชชาวุธ (2553: 235) ได้แสดงความเห็นว่า นักจิตวิทยาเชื่อว่าการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) สุขภาพจิตและสุขภาพกายของบุคคลเสื่อมลง 2) ผลผลิตจากการทำงานตกต่ำลง 3) การขาดงานสูง 4) การลาออกจากงานสูง 5) อัตราการเกิดอุบัติเหตุสูง

จากแนวคิดทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกและภาพรวมของสถานการณ์อุตสาหกรรมขนส่งรถบรรทุกที่ได้นำเสนอในข้างต้น โดยปกติแล้วความเข้าใจระหว่าง 2 ฝ่ายจะมีลักษณะที่สวนทางกัน กล่าวคือ 1) ฝ่ายพนักงาน (ลูกจ้าง) มักเข้าใจว่า ฝ่ายองค์กรหรืออุตสาหกรรม

(นายจ้าง) มุ่งแต่หาผลประโยชน์กำไรในทางธุรกิจ โดยไม่ใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจสะท้อนออกมาในรูปของชั่วโมงการทำงานที่ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด หรือรายได้ต่อเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่เป็นธรรม 2) ฝ่ายองค์กรหรืออุตสาหกรรมเข้าใจว่า ฝ่ายพนักงานให้ความสำคัญแต่เรื่องค่าตอบแทนเป็นหลักโดยที่ไม่ใส่ใจถึงสภาพการณ์และความเสี่ยงทางธุรกิจที่ฝ่ายองค์กรหรืออุตสาหกรรมกำลังเผชิญอยู่ เมื่อทัศนคติของทั้ง 2 ฝ่ายขาดสมดุลแล้วอาจนำไปสู่สัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างทั้ง 2 ฝ่ายได้ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าการศึกษาทัศนคติต่ออาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีต่อองค์กรและอุตสาหกรรมการขนส่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเนื่องจาก 1) เป็นการสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของทั้ง 2 ฝ่ายให้สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน 2) สามารถคาดการณ์พฤติกรรมของพนักงานขับรถบรรทุกที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และ 3) สามารถป้องกันและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาได้

2.2.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ผู้วิจัยนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและปัญหาของพนักงานแต่ละอุตสาหกรรมในแง่มุมที่หลากหลาย มีรายละเอียดดังนี้

Roy and Filiatrault (2000) ศึกษาภาพลักษณ์ของอุตสาหกรรมการขนส่งรถบรรทุกและความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่ออุตสาหกรรมการขนส่งรถบรรทุก โดยแบ่งออกเป็น 1) สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์จาก ผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลทั่วไป จำนวน 602 คน 2) ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังสมาชิกชมรม Quebec trucking association (QTA) จำนวน 370 คน (ตอบกลับ 141 คน) 3) ส่งแบบสอบถามแบบสุ่มทางไปรษณีย์ไปยังผู้ประกอบการขนส่ง จำนวน 3,500 คน (ตอบกลับ 940 คน)

ผลการศึกษาจากคำถามที่ว่า “เมื่อคุณเห็นรถบรรทุกบนถนน” พบว่า 1) ผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลร้อยละ 41.6 มี “ปฏิกิริยานิ่งเฉย (Passive reaction)” คือ มีความกลัว ความรู้สึกที่ไม่ดี กลัวที่จะมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นแต่ไม่ได้ตอบสนองอะไร 2) อื่น ๆ ร้อยละ 28.9 มี “ปฏิกิริยาตอบสนอง (Active reaction)” คือ พยายามขับรถออกห่างจากรถบรรทุก 3) อีกร้อยละ 15.3 ของผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อรถบรรทุกหรือรู้สึกเฉย ๆ

ตารางที่ 3 มุมมองของผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลต่ออุตสาหกรรมการขนส่งรถบรรทุก

| คุณมีความพึงพอใจกับสิ่งเหล่านี้หรือไม่ | ความพึงพอใจ (%) | | |
|--|-----------------|------|------|
| | 1992 | 1997 | 1999 |
| 1) พฤติกรรมของคนขับรถบรรทุกบนท้องถนน | 53.3 | 50 | 62.3 |
| 2) ความปลอดภัยจากวัสดุอุปกรณ์จากรถบรรทุกในการขนส่ง | 45.5 | 56 | 61.5 |
| 3) ความใส่ใจในสิ่งแวดล้อมของคนขับรถบรรทุก | 33.1 | 52 | 55.3 |
| 4) การฝึกอบรมคนขับรถบรรทุก | 61.9 | 52 | 52.8 |
| 5) สภาพเครื่องยนต์ของรถบรรทุก | 53.9 | 45 | 51.1 |
| 6) คนขับรถบรรทุก ขับตามความเร็วที่กำหนด | n/a | 36 | 46.9 |
| 7) อุตสาหกรรมการขนส่งรถบรรทุก | 90.2 | 83 | 92.3 |

ที่มา: (Roy and Filiatrault, 2000)

ตารางที่ 4 คำแนะนำของผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลต่อผู้ขับขี่รถบรรทุกและรถยนต์ส่วนบุคคล

| ผู้ขับขี่รถบรรทุก | (%) | ผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคล | (%) |
|---|------|--|------|
| 1) เคารพในการจำกัดความเร็ว | 23.6 | 1) มีน้ำใจในการขับขึ้นบนท้องถนน | 19.3 |
| 2) มีน้ำใจในการขับขึ้นบนท้องถนน | 16.6 | 2) รักษาระยะห่างในการขับขึ้นบนท้องถนน | 16.1 |
| 3) ชั่วโมงการพักผ่อนมากขึ้น/ชั่วโมงการขับรถน้อยลง | 12.1 | 3) ไม่ขับรถตัดหน้ารถบรรทุก | 13.8 |
| 4) มีความระมัดระวังในการขับขี่ | 11.7 | 4) มีความระมัดระวังในการขับขี่ | 14 |
| 5) ขับอยู่ในเลนส์ขวา | 5.4 | 5) เคารพในการจำกัดความเร็ว | 9.9 |
| 6) งดการขับขึ้นในช่วงเวลาเร่งด่วน | 5.4 | 6) มีความอดทนมากขึ้น | 6.4 |
| 7) บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์อย่างเหมาะสม | 4.8 | 7) จำนวนผู้โดยสารในแต่ละครั้ง | 6.3 |
| 8) รักษาระยะห่างในการขับขึ้นบนท้องถนน | 4.1 | 8) ระวังรถบรรทุกเนื่องจากการเคลื่อนไหวที่ช้า | 3 |

ที่มา: (Roy and Filiatrault, 2000)

นอกจากนั้น ผลสรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลและผู้ขับขี่รถบรรทุก พบว่า 1) ผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลให้ความสำคัญกับการขับขึ้นอย่างระมัดระวังเวลาใช้ถนนร่วมกับผู้ขับขี่รถบรรทุกมากกว่าผู้ขับขี่รถบรรทุก อีกทั้งรถบรรทุกก่อให้เกิดมลภาวะมากกว่ารถยนต์ส่วนบุคคลและมีส่วนทำให้การจราจรติดขัดในชั่วโมงเร่งด่วน ยิ่งไปกว่านั้นผู้ขับขี่รถบรรทุกใช้เวลานานเกินไปในการขับรถบนถนน หรือมักขับรถแบบรีบร้อนและมีความเหนื่อยล้าเกินกว่า

ที่จะขับรถได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ในขณะที่เดียวกันผู้ขับขี่รถบรรทุกให้ความสำคัญกับความสุภาพในการขับขี่ต่อผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลและขับรถด้วยความไม่ประมาท

จากผลการศึกษาอาจสรุปได้ว่า โดยทั่วไปแล้วผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลมีความเข้าใจในสภาพการทำงานของผู้ขับขี่รถบรรทุก และมีแนวโน้มมองภาพลักษณ์อุตสาหกรรมการขนส่งโดยรวมในแง่ดี และเชื่อว่าอุตสาหกรรมการขนส่งช่วยสร้างเม็ดเงินให้กับประเทศ ในแง่ของสื่อและการรายงานข่าวที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการขนส่งนับว่ามีอิทธิพลต่อความคิดเห็น และการรับรู้ของประชาชนต่ออาชีพผู้ขับขี่รถบรรทุก แต่อย่างไรก็ดีผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลจะมีความอดทนและเข้าใจต่อผู้ขับขี่รถบรรทุกน้อยลง เมื่อใช้ถนนร่วมกันและควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมผู้ขับขี่รถบรรทุก เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปรับปรุงความปลอดภัย ส่วนผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลควรตระหนักถึง และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในการใช้ถนนร่วมกับผู้ขับขี่รถบรรทุกด้วยเช่นกัน

Kusluvan and Kusluvan (2000) ศึกษาทัศนคติของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีต่อลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว พบว่ามีเพียงร้อยละ 42.5 ที่ต้องการศึกษาในสาขาการท่องเที่ยวเพราะคิดว่าหลักสูตรสามารถจัดหา หรือช่วยให้ได้รับข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง อีกส่วนที่สำคัญ คือ นักศึกษาส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามโดยทั่วไปไม่มีความพึงพอใจในลักษณะงาน เมื่อพิจารณารายด้านที่มีผลการประเมินเป็นลบ พบว่าเป็นงานที่เครียด ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเนื่องจากลักษณะของงานที่ไม่เป็นเวลา เหน็ดเหนื่อยจากการทำงานนานหลายชั่วโมงต่อวัน เป็นงานที่มีสถานะทางสังคมต่ำ การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนต่ำและไม่ยุติธรรม ขาดผู้จัดการที่มีความสามารถ เพื่อนร่วมงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี และขาดความสามารถ รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน จากผลการศึกษาดังกล่าว เผยให้เห็นว่านักศึกษาที่ทำการประเมินไม่มีแรงจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวต่อไป

ทัศนคติเชิงลบของนักเรียนนั้น ได้มาหลังจากประสบการณ์การทำงานจริงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว นักศึกษาบางส่วนมีความผิดหวังกับทางเลือกในอาชีพ รวมถึงความรู้สึกเสียเวลา เงินและความพยายามในการพัฒนาต่อในสายอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานของนักเรียน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการเรียน และเมื่อนักเรียนที่มีทัศนคติในแง่ลบเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมนั้น ๆ คือ ทำให้อุตสาหกรรมมีความล้มเหลวในการจ้างและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ ส่งผลเชิงลบต่อคุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจและความจงรักภักดีของลูกค้า ดังนั้นบริษัทในธุรกิจการท่องเที่ยวจึงต้องเพิ่มงบประมาณด้านการฝึกอบรมเพื่อถ่วงดุลผลกระทบในเชิงลบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้และเพิ่มจำนวนนักศึกษาจบใหม่ที่มีคุณภาพซึ่งนับเป็นแรงงานที่สำคัญต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอย่างมากในอนาคต

Oruç (2001) ศึกษาทัศนคติของครูฝึกหัดที่มีต่ออาชีพครูในประเทศตุรกี พบว่าครูฝึกหัดที่เข้าร่วมในการประเมินครั้งนี้ตัดสินใจเลือกและวางแผนที่จะเป็นครูสอนระดับประถมศึกษาไปตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งครูฝึกหัดที่ทำการประเมินมีทัศนคติในเชิงบวกต่ออาชีพ ในภาพรวมพบว่าร้อยละ 77.2 ตัดสินใจเลือกอาชีพครูสอนระดับประถม ร้อยละ 81.9 ตัดสินใจที่จะเป็นครูไปตลอดชีวิตการทำงาน และร้อยละ 85.9 มีระดับของความกระตือรือร้นต่ออาชีพที่เลือกสูง จากผลของการศึกษาแสดงให้เห็นชัดเจนว่ามีทัศนคติเชิงบวกต่ออาชีพอย่างมาก แต่อย่างไรก็ดีครูฝึกหัดเสนอว่าควรมีความชัดเจน และสนับสนุนในเรื่องของการฝึกสอนก่อนทำการสอนจริง ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงอาชีพครูได้ดียิ่งขึ้น

iForest (2010) ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่กรมป่าไม้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการแนะนำระบบการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการป่าทั่วประเทศ 115 คน (ตอบกลับ 99 คน) และทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กรมป่าไม้จำนวน 106 คน ในประเทศกรีซ พบว่า รัฐบาลขาดการดูแลใส่ใจเท่าที่ควรในเรื่องรายได้ ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนที่สุดที่ควรได้รับการแก้ไข และจากผลการศึกษาระบุว่า จำนวนเจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ลดลงอย่างต่อเนื่อง นอกเสียจากว่าปัญหาดังกล่าวจะมีมาตรการที่เฉพาะเจาะจงในการแก้ไข ส่วนการแนะนำระบบการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่กรมป่าไม้นั้น มีส่วนช่วยให้เจ้าหน้าที่ทำงานกันอย่างมืออาชีพมากขึ้น ผลผลิตโดยรวมและทัศนคติต่ออาชีพเจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ดีขึ้นตามลำดับ

2.2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2523) ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนิสิตครูศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้เทคนิคการศึกษาแบบตัดขวางและใช้แบบสอบถามในการทดสอบกลุ่มตัวอย่างจำนวน 695 คน ซึ่งแยกเป็นนิสิตปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี จำนวน 621 คน และหลักสูตร 2 ปี จำนวน 74 คน พบว่า 1) ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนิสิตครูศาสตร์ปีที่ 1 มีความแตกต่างกันตามสาขา โดยพบว่านิสิตสาขาพลศึกษา มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูต่ำกว่านิสิตสาขาประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และนิสิตหญิงมีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงกว่านิสิตชายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 2) ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนิสิตครูศาสตร์ มีความแตกต่างกันตามชั้นปี พบว่านิสิตปีที่ 1 มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงกว่านิสิตปีที่ 2 และปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) ทัศนคติต่อวิชาชีพครูของนิสิตครูศาสตร์หลักสูตร 2 ปี ระหว่างปีที่ 1 กับปีที่ 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่นิสิตครูศาสตร์หลักสูตร 4 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพครูสูงกว่านิสิตครูศาสตร์หลักสูตร 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนระดับธุรกิจ (Firm level)

2.3.1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor)

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุก มีดังนี้

1. **อายุ** Schermerhorn, Hunt and Osborn (1997: 44-45) ระบุว่า โดยทั่วไปปัญหาที่เกี่ยวข้องของกับอายุที่เพิ่มขึ้นจะเป็นในเรื่องของการเรียนรู้และความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่จากประสบการณ์ผู้ที่ทำงานกับคนที่มีอายุมากมีความเห็นที่ตรงกันในเรื่องของความเชื่องช้าแต่ทั้งนี้และทั้งนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ในความเป็นจริงผู้ที่มีอายุมากเหล่านี้มีความยืดหยุ่นค่อนข้างสูงและไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสิทธิภาพในการทำงานทั่วไป ในขณะที่ผู้ที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มการขาดงานที่ “หลีกเลี่ยงไม่ได้ (Unavoidable absence)” มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า เช่น เรื่องปัญหาเรื่องสุขภาพ ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มในการขาดงานที่ “หลีกเลี่ยงได้ (Avoidable absence)” มากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าซึ่งสะท้อนมาจากความรับผิดชอบในการทำงานของผู้ที่มีอายุมากกว่า นอกจากนี้ผู้ที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

2. **สถานภาพการสมรส** ศิริกุล จันทุม (2543) ระบุว่าบุคคลที่มีสถานภาพคู่สมรสได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส ทำให้มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกลับข้อใจในการทำงาน มีผู้เข้าใจให้กำลังใจ ช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ จึงมีส่วนช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายจากการทำงาน

3. **ระดับการศึกษา** สมยศ นาวิการ (2538) ระบุว่าว่าการศึกษาคือเป็นประสบการณ์จากภายในห้องเรียนที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ความแตกต่างจากการศึกษาทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน การศึกษาช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้นมีความคิดอ่านที่มีทัศนคติที่ดีรู้จักตนเองเข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และช่วยให้ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตน

4. **ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน** จากผลการศึกษาของ L. E. Davis (1977) ระบุว่าบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพที่นานกว่าย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติอาชีพนั้น ๆ มากกว่า สาเหตุสำคัญมาจากการได้ลงมือปฏิบัติจริงจากอดีตที่ผ่านมาจึงทำให้มีทักษะและความชำนาญในแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

5. **ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุก** จากผลการศึกษาของ ผจกญ เฉลิมสาร (2540) พบว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และรายงานการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ and คณะ (2540) พบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงบวก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย 380 คน พบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ การศึกษา आयुงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับรถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นประสบการณ์ด้านประวัติ การเปลี่ยนงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน มีความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 54.4

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศขององค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากกลุ่มตัวอย่าง 327 คน พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ 3) ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ 4) บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ศึกษาปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจำนวน 362 คน พบว่า 1) บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานบุคลากร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง ระดับปานกลางและระดับสูงตามลำดับ 2) บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 44.2

ชินชฐา ไตรย์ปักข์ (2548) ศึกษาปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพัน ต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ จากการสุ่ม ตัวอย่างแบบง่าย 403 คน โดยการใช้แบบสอบถาม พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีส่วนร่วม ร่วมในงานของบุคลากรของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพยาบาลประจำการ 3) ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ 4) การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ 5) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ คือ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรและความผูกพันต่อ องค์การ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 61.5

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life: QWL)

จากกระแสสังคมที่หันมาใส่ใจในความเป็นมนุษย์มากขึ้นโดยสะท้อนจากสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัย และมุมมองต่อพนักงานที่ดีขึ้นในฐานะความเป็นมนุษย์ที่ไม่ใช่เครื่องจักร หรือเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยในการผลิต ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้น ในช่วงหลังตั้งจะเห็นได้จากงานศึกษาค้นคว้าวิจัยของนักวิชาหลายคน เช่น Lehrer (1982: 325-328) ; Delamotte and Takezawa (1984: 10-14) ซึ่งมีความเห็นตรงกันในเรื่องสภาพการทำงานซึ่งอยู่ ภายใต้งานที่เอื้ออำนวยที่เหมาะสม มีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับ ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินและคุณค่าความเป็นมนุษย์ Lehrer (1982) ยังเชื่อว่าคุณภาพชีวิตในการ ทำงานมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันกับผลผลิตที่สูงขึ้น ส่วน Delamotte and Takezawa (1984: 10-14) เชื่อว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” บางครั้งอาจใช้คำว่า “Humanization of work” แทนได้ กล่าวคือเป็นการพัฒนาปรับปรุงในสภาพการทำงานหรือเงื่อนไข การทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย สำหรับในประเทศกลุ่มสังคมนิยม “คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน” หมายถึง การให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Worker’s protection) และในประเทศกลุ่ม สแกนดิเนเวีย หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Working environment)

ส่วนงานวิจัยของ Steers and Porters (1991: 573-574) เสนอแนวคิดในแง่มุมมองที่แตกต่าง คือ 1) การทำงานเป็นสัญลักษณ์ของการแลกเปลี่ยนหรือการตอบแทน ไม่ว่าจะป็นพนักงานระดับ ปฏิบัติการ ผู้บริหารหรือพนักงานอาสาสมัครต่างก็ได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งรางวัลอาจจะเป็น เรื่องของวัตถุภายนอก (Extrinsic) เช่น เงินหรืออาจจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าภายในจิตใจ (Intrinsic) เช่น ความพึงพอใจส่วนบุคคลซึ่งได้มาจากการทำงาน โดยที่พนักงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังใน การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานในระดับที่ต่างกัน ถ้าความคาดหวังของพนักงานได้รับการ

ตอบสนอง ก็มีแนวโน้มว่าพนักงานยังคงรักษาระดับการทำงานและยังคงทำงานที่องค์การนั้นต่อไป 2) การทำงานตอบสนองความสัมพันธ์ทางสังคม (Social function) คือ ที่ทำงานให้โอกาสในการพบปะผู้คนและพัฒนาความสัมพันธ์ในความเป็นจริงแล้วพนักงานใช้เวลาไปกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนครอบครัว 3) ลักษณะงานหรือตำแหน่งงานเป็นเครื่องหมายแสดงสถานภาพทางสังคม (Status) กล่าวคือ เป็นเรื่องค่านิยมของสังคมที่ให้คุณค่าต่อตำแหน่งงานที่แตกต่างกันซึ่งอาจก่อให้เกิดการแบ่งแยกหรือการรวมตัวทางสังคมได้ 4) การทำงานเป็นการให้คุณค่าของงานในแต่ละบุคคล เป็นเรื่องของ การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลว่าต้องการจะไปสู่จุดไหน เป็นจุดยืนทางด้านจิตใจทำให้นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในตนเองหรือการบรรลุถึงการประจักษ์ความเป็นจริงแห่งตน ดังนั้นลักษณะของงานและความหมายของงานของแต่ละบุคคลที่ได้ตั้งไว้จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงานและลักษณะของงาน

ขณะที่นักวิชาการภายในประเทศ เสนาะ ตีแยว (2551: 6-7) แสดงความเห็นว่าการที่ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญนั้น เพราะพนักงานแต่ละคนใช้เวลาในแต่ละวัน แต่ละเดือน แต่ละปีหรือตลอดชีวิตในที่ทำงานนั้นก็ว่าได้ เมื่อลองพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงการทำงานคิดเป็น 1 ใน 3 ของชีวิตหรืออาจจะมากกว่านั้นสำหรับพนักงานบางคน สิ่งที่พนักงานได้รับการปฏิบัติและวิธีที่ใช้ในการทำงานเหล่านั้นล้วนมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ รูปแบบและกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว และครอบครัวของพนักงานด้วย พนักงานทุกคนในองค์การไม่ได้มีชีวิตอยู่เพื่อการทำงานเพียงอย่างเดียวแต่ยังมีกิจกรรมอย่างอื่นซึ่งไม่ใช่งานที่รวมอยู่ด้วย ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of life)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการรวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่นักวิชาการได้ให้ไว้ซึ่งมีความแตกต่างและหลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล สามารถแบ่งออกได้เป็นประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานที่หมายถึง ปฏิบัติการของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีต่อ งานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์การทำงาน โดยมุ่งความสนใจไปที่ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และสุขภาพจิต (Mental health) ของพนักงานแต่ละคนมากกว่าองค์การและองค์การควรปรับปรุงการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานแต่ละคน

Hackman and Suttle (1977: 3) เสนอเรื่องประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม (Industrial democracy) คือ การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหารซึ่งทางฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์สูงสุดมากกว่าการ

เพิ่มเงินลงทุนหรือเทคโนโลยีเข้าไปในระบบการผลิต และมีสภาพแรงงานและตัวแทนพนักงานที่ให้ความสำคัญในเรื่องของความเท่าเทียมกันของรายได้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ใส่ใจในความเป็นอยู่มากขึ้น โดยยึดถือความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายในองค์กรเป็นเป้าหมายสูงสุด

Huse and Cummings (1985) ให้ความเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

Cascio (2003: 27-28) ได้เสริมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 2 ทาง คือ 1) เปรียบคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของเงื่อนไข วัตถุประสงค์และการปฏิบัติขององค์กร เช่น นโยบายการเลื่อนตำแหน่งงานภายในองค์กร การควบคุมที่เป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของพนักงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน 2) เปรียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในมุมมองของพนักงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าจะมีความปลอดภัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและสามารถมีพัฒนาการในฐานะการเป็นมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Cascio นั้นจะเน้นไปที่ระดับความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนอง

2. ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานที่หมายถึง ความมุ่งหวังในการพัฒนากระบวนการ (Approach) หรือวิธีการปฏิบัติงาน (Method) ร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กรเพื่อบรรลุถึงผลลัพธ์ร่วมกันระหว่างพนักงานแต่ละบุคคลและองค์กร โดยความหมายนี้เป็นความหมายในเชิงเทคนิคและวิธีการที่มีลักษณะเฉพาะที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การเพิ่มคุณค่างาน (Job enrichment), ทีมบริหารตนเอง (Self-managed teams), คณะกรรมการการจัดการด้านแรงงาน (Labor management committees) เป็นต้น

Ronen (1984: 12); Umstot (1984: 422) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกัน คือ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบของงานต่อการมีชีวิตที่ผาสุก (Well-being) ของพนักงานแต่ละคนกับการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของการวางแผนการสร้างแรงจูงใจ การเพิ่มคุณค่าในงาน การผสมผสานทางด้านเทคนิคและสังคม (Sociotechnical system) และการควบคุมคุณภาพ (Quality circle)

Delamotte and Takezawa (1984: 10-14); Werther and Davis (1985: 446) ให้ความเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สอดคล้องกัน คือ สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จริยธรรมการทำงานและสภาพการทำงานซึ่งประกอบด้วยเรื่องของค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อ

ประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

Greenberg and Baron (2000: 604) ให้ความหมายไว้ว่า ความพยายามในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เพิ่มความพึงพอใจ แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้เป็นการเพิ่มผลลัพธ์ขององค์กรและดึงพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของพวกเขา โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นสนับสนุนการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันต่อพนักงานทุกระดับ และมีเป้าหมายร่วมกันคือการใส่ใจในพนักงาน

ด้านนักวิชาการในประเทศ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2536: 38-39) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ ซึ่งต่างจาก เสนาะ ดิยาวัว (2551: 6-7) ที่ให้ความหมายไว้คือ ปัจจัยต่างๆที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน

งานวิจัยภายในประเทศได้เสนอความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) สรุปความหมายไว้ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตน โดยมีการทำงานที่มีความหมายมีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ณัฐกรฤตา อภิโชติภวนิพิฐ (2550) สรุปความหมายไว้ คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ที่ได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการองค์การจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) สรุปความหมายไว้ คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) สรุปความหมายไว้ คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคคลที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานของบุคคล และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความหมายจากนักวิชาการและงานวิจัยในอดีตที่ได้ให้ไว้ พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสมดุลระหว่างความร่วมมือของพนักงานและองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้ง 2 ฝ่าย กล่าวคือ 1) ด้านพนักงาน: ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจที่คล้ายกัน มีอิสระในการสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นตามสิทธิอันชอบธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และเหมาะสมต่อการทำงาน 2) ด้านองค์การ: มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน โดยปราศจากการถูกเลิกจ้างก่อนเวลาอัน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์การ รวมทั้งการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากหัวหน้างาน ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นช่วยให้เข้าใจถึงองค์ประกอบในการทำงานด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและองค์การซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงานและอัตราการลาออกของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน นักวิชาการได้นำเสนอความหมายและองค์ประกอบไว้หลายด้าน โดยพิจารณาจากปัจจัยและวิธีการที่จะช่วยให้องค์การบรรลุถึงผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดไว้ดังนี้

Delamotte and Takezawa (1984: 11) เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1) เป้าหมายที่ต้องปรับปรุง (Tradition goals) และควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานและความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น เรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอและการให้ออกจากงานอย่างไม่มีเหตุผลรวมถึงการได้รับการคุ้มครองหลังจากเกษียณออกจากงาน

2) ความยุติธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) คือ ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้มีความยุติธรรมในองค์การทั้งในเรื่องของการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเรื่องของค่าจ้างซึ่งการปฏิบัติอย่างยุติธรรมนั้นรวมถึงการดูแลแรงงานหญิงให้ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมด้วย

3) อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of decisions) คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจเพื่อลดความแตกแยกอันเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของบุคคล

4) การปฏิบัติงานที่ท้าทาย (Challenge of work content) คือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล

5) ชีวิตการทำงาน (Work life) คือ ชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปที่การทำงาน ของบุคคล

Umstot (1984: 422-423) เสนอเกณฑ์ที่ใช้ในคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 5 เกณฑ์ คือ

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) ถึงแม้ว่ายังไม่มีความมาตรฐานที่ชัดเจนสำหรับการจ่ายผลตอบแทนที่เพียงพอแต่เรื่องของค่าตอบแทนที่เพียงพอก็ยังเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ผลตอบแทนที่เพียงพอสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) และความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-actualization needs) (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Maslow's Hierarchical Theory) อีกทั้งการที่บุคคลได้รับการดูแลที่ต่างกันยังส่งผลให้มีความไม่พอใจในงานที่ต่างกันและสิ่งที่ตามมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ลดลง

2) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้า (Opportunities to use human capacities and grow) ลักษณะของงานต้องให้อิสระความรับผิดชอบและข้อเสนอแนะพนักงานต้องการใช้ทักษะและความสามารถในสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ อีกทั้งยังให้ความสนใจในโอกาสสำหรับการเลื่อนตำแหน่งและความมั่นคงของงานที่ทำ

3) สังคมสัมพันธ์ (Social integration in the work place) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและกลุ่มในที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก องค์การควรสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม การสนับสนุนและการสร้างมิตรภาพโดยปราศจากอคติและการล่วงละเมิดทางเพศ

4) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism in the work organization) องค์การที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของพนักงาน ความเป็นปัจเจกบุคคลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเคารพซึ่งกันและกัน

5) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (Work and total life space) ความสัมพันธ์ระหว่างเวลาในการทำงาน เพื่อนและครอบครัวนั้นมีความสำคัญต่างจะต้องไม่รบกวนเวลาซึ่งกันและกัน

Huse and Cummings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานและแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาที่เป็นอิสระจากงาน มีเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ไปปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Cascio (2003: 27) วางแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1) การมีส่วนร่วมของพนักงาน

- 2) การพัฒนาสายอาชีพ
- 3) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
- 4) การติดต่อสื่อสาร
- 5) การส่งเสริมสุขภาพ
- 6) ความมั่นคงในงาน
- 7) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน
- 8) ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
- 9) ความภูมิใจในองค์กร

เสนาะ ตีเขาวี (2551: 6-7) เสนอลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คือ

- 1) การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ หมายถึง การทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ยิ่งทำงานมากก็ยิ่งได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยก็ได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น
- 2) การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยหรือเรียกว่าสภาพการทำงานที่ดี หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 3) เมื่อทำงานไปนาน ๆ บุคคลจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้นและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึง การได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทำให้เกิดทักษะจากงานที่ทำยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่งและเมื่อทำงานนาน ๆ เข้าก็ฉลาดและมีความชำนาญมากกว่าเดิม
- 4) มีโอกาสก้าวหน้าในงานและความเติบโตในอาชีพ หมายถึง การทำงานนาน ๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือสภาพในงานที่ทำดีขึ้น
- 5) งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวหรือกระทบกระเทือนใน การที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล
- 6) องค์กรหรือสถานที่ทำงานนับเป็นสังคมของคนทำงานด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตไม่ใช่เป็นสถานที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพอย่างเดียว ดังนั้นกิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7) มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์การที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ เมื่อบุคคลทำงานไปนานๆ จะเกิดความผูกพันในองค์การจะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์การและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องในอดีต ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบของ Huse and Cummings (1985) ซึ่งมีความครอบคลุมในการประเมินหลายด้าน และมีความสอดคล้องกับลักษณะงานจริงในปัจจุบันมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดของ Huse and Cummings และ Walton ในองค์ประกอบข้อที่ 1-7 มีแนวคิดที่สอดคล้องกัน แต่ Walton (1986: 16) มีความเห็นที่แตกต่างในข้อที่ 8 เรื่องลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (The social relevance of work life) คือ พนักงานตระหนักถึงบทบาททางสังคมขององค์การทั้งด้านที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยที่พนักงานรับรู้ถึงกิจกรรมที่องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม อาทิเช่น การกำจัดของเสีย ซึ่งองค์การที่ขาดความรับผิดชอบต่อหรือ ไม่ใส่ใจต่อสังคมจะทำให้จำนวนตัวเลขของพนักงานที่ไม่เห็นคุณค่าในงานที่ตนทำเพิ่มสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อความภาคภูมิใจในตัวพนักงาน ซึ่งในข้อนี้ไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะงานของพนักงานขับรถบรรทุกในปัจจุบัน

ตารางที่ 5 สรุปลองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| ปัจจัย | นักวิชาการ | | | | |
|--|--------------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------|---------------------------|
| | Huse and Cummings (1985) | Delamotte and Takezawa (1984: 11) | Umstot (1984: 422-423) | Cascio (2003: 27) | เสนาะ ตีเยาว์ (2544: 6-7) |
| 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) | X | | X | X | X |
| 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy | X | | | X | X |
| 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) | X | | | X | X |
| 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) | X | | X | X | X |
| 5) สังคมสัมพันธ์ (Social integration) | X | | X | X | X |
| 6) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) | X | | X | | X |
| 7) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (Total life space) | X | | X | | |
| 8) ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) | X | | | X | X |
| 9) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง | | | | X | |
| 10) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน | | X | | | |
| 11) งานมีลักษณะท้าทาย | | X | | | |
| 12) มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง | | X | | | |
| 13) เป้าหมายที่ต้องปรับปรุง (Tradition goals) | | X | | | |
| 14) ชีวิตการทำงาน (Work life) | | X | | | |

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cummings (1985) เสนอความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ 2) ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Schuller, Beutell, Youngblood (1989: 492) ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นให้มีความปลอดภัย และไม่ส่งผลอันตรายเป็นต่อสุขภาพของพนักงานในองค์การ ในองค์การที่ขาดการจัดการที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ผลผลิตจากการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง (Loss productivity) อัตราการขาดงาน (Absenteeism) และอัตราการลาออก (Turnover) เพิ่มสูงขึ้น การเบิก-จ่ายค่ารักษาพยาบาลอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยของพนักงานสูงขึ้น ดังนั้นในการลดอัตราการขาดงาน อัตราการเกิดอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บและความเครียดจากการทำงานและการเพิ่มผลผลิตจากพนักงานนั้น องค์การจึงควรหันมาใส่ใจในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องจากอัตราการขาดงานของพนักงานลดลง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากการที่พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบมากขึ้น
3. ลดค่าใช้จ่ายด้านค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายด้านประกันสุขภาพ
4. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานและปริมาณการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาพนักงานดีขึ้นเนื่องจากองค์การเป็นที่น่าสนใจเพิ่มขึ้นในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

Greenberg and Baron (1995: 647) เสนอความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นนั้นย่อมส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนช่วยผลักดัน คือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงานและความผูกพันในงานของพนักงาน โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่องานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อ

ตัวพนักงานและยังสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในการร่วมกันตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Oliver, Baas, Ludvigson, and Boitho (2003) ศึกษาความต้องการของพนักงานขับรถบรรทุกขนาดใหญ่ในประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า 1) อัตราค่าจ้างในระดับต่ำนั้นว่าเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานขับรถลาออกจากอุตสาหกรรมการขนส่ง 2) ระบบการขอใบอนุญาตขับขี่ที่มีความซับซ้อน เนื่องจากมีข้อกำหนดในการออกใบอนุญาตที่เข้มงวดและพนักงานขับรถขาดการอบรมฝึกฝนที่ดีจึงทำให้ผู้ที่ผ่านเกณฑ์ได้รับใบอนุญาตมีจำนวนน้อย การให้การสนับสนุนด้านเงินทุนในการฝึกอบรมแก่พนักงานขับรถจะสามารถช่วยเพื่อเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญให้แก่พนักงานขับรถบรรทุกต่อไปได้ 3) กฎระเบียบที่เข้มงวดและชั่วโมงการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น พนักงานขับรถบรรทุกมีความเห็นต่อค่าปรับและการลงโทษที่เข้มงวดเกินไป เนื่องจากความไม่เข้าใจของรัฐบาลในลักษณะของอุตสาหกรรมการขนส่งทำให้พนักงานขับรถบรรทุกถูกกดดันจากการที่ต้องส่งสินค้าให้ตรงเวลา ในเวลาที่จำกัด 4) ขาดการสนับสนุนจากสถานศึกษา เนื่องจากภาคการศึกษาเน้นสายสามัญมากกว่าสายอาชีพและด้วยลักษณะของงานพนักงานขับรถบรรทุกจึงทำให้พ่อแม่ และคนรุ่นใหม่ไม่สนใจในสายอาชีพนี้

Kandasamy and Ancheri (2009) ศึกษาความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยคัดเลือกปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านมาวิเคราะห์ โดยสัมภาษณ์พนักงานและนักศึกษาศาखा Hospitality management ในเทอมสุดท้ายที่มีการฝึกงานเพื่อทราบถึงความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมด้วยคำถามปลายเปิดและ Focus group ผลการศึกษา พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจในการทำงาน 9 ถึง 10 ชั่วโมงต่อวัน แต่จากเงินเดือนที่ได้รับและสภาพการทำงานที่หนัก จึงส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มในการลาออกสูง 2) กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจและมีความยินดีในการทำงานกับโรงแรมที่มีชื่อเสียง 3) ขาดแผนการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน 4) ควรมีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเป็นการปรับตัวและเตรียมพร้อมในการเข้าสู่การทำงาน 5) ควรมีการฝึกอบรมทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มตัวอย่าง 6) ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น โรงอาหารของพนักงาน รถรับส่งพนักงานและศูนย์สุขภาพ เป็นต้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 7) ชั่วโมงการทำงานที่นานเกินไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อสมดุลชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) การแสดงออกของลูกค้ำที่ไม่มีความเคารพ ส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านลบทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Noor and Abdullah (2012) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมทางภาคเหนือของประเทศไทย จากการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง 120 ตัวอย่าง

ซึ่งคิดเป็น 70% จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และดัดแปลงแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) เพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ส่วนด้านความมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) และความมั่นคงในการทำงาน (Job security) จากนักวิจัยที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน โดยค่า Reliability / Cronbach-alpha 0.734 และ 0.777 ตามลำดับ ผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ความมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) และความมั่นคงในการทำงาน (Job security) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r=0.733$, $r=0.47$ และ $r=0.447$) จากผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในระดับสูงของพนักงานในโปรแกรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้น และสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงานและสังคม

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นล้วนส่งผลต่อทัศนคติและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขัรบรถบรรทุก เนื่องมาจากในปัจจุบันการแข่งขันในอุตสาหกรรมการขนส่งที่รุนแรง มีบริษัทขนส่งจำนวนมากที่ต้องการได้ผู้ใช้บริการโดยการเสนอราคาต่ำกว่าบริษัทอื่นเพื่อให้ได้งาน แล้วหันมาควบคุมค่าใช้จ่ายหรือตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออก เช่น สวัสดิการบางอย่างถูกลดลง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ลดลง มีทัศนคติในการทำงานในทางลบเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานขัรบรถบรรทุกไม่สามารถส่งมอบบริการที่ดีมีคุณภาพให้กับผู้ใช้บริการได้

2.3.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

ณัฐกรฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัทไทยตาบุงซิโออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด พบว่า 1) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการทำงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 49.14 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 28.84

นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ศึกษาการสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน พบว่า 1) การสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความ

ผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน 3) การสนับสนุนขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 4) การสนับสนุนขององค์การด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ร้อยละ 73.50

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 215 คน พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นเห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และบุคลากรเห็นด้วยระดับต่ำที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ เห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ และด้านที่บุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ 3) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

แนวคิดและความหมายของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

นอกจากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจถึงองค์ประกอบในการทำงานด้านต่าง ๆ แล้วนั้นยังส่งผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน (Intention to stay) เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงบวกย่อมส่งผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และจากงานวิจัยของ Price and Mueller (1981) ที่วิจัยถึงแบบจำลองการลาออกของพยาบาล ชี้ให้เห็นว่าความตั้งใจที่จะอยู่ในงานมีผลกระทบโดยตรงต่อการลาออกของพนักงาน โดยที่ Tourangeau and Cranley (2006) ศึกษาถึงความตั้งใจของพยาบาลที่ยังคงทำงานในโรงพยาบาล ผลจากการศึกษาคือความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงต่อการคงอยู่ของพยาบาล หากพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การปัจจุบันที่ทำอยู่ก็มีแนวโน้มและความเป็นไปได้สูงที่จะยังคงทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป และในทางกลับกันหากพยาบาลมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การปัจจุบันที่กำลังทำอยู่ก็มีแนวโน้มและความเป็นไปได้สูงที่จะลาออกจากองค์การด้วยเช่นกัน

Mobley (1977) ให้ความเห็นว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน 2) ความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน 3) โอกาสความก้าวหน้าและทางเลือกจากการปฏิบัติงาน

Ajzen and Fishbein (1980) เสนอความหมายของ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน คือ ความตั้งใจเป็นการกระทำของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นระบบและมีเหตุผลและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตน

Taunton, Krampitz, and Woods (1989) ให้ความเห็นว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล การให้ความร่วมมือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม มีการให้ข่าวสาร มีบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งเป็นวิชาชีพอิสระ มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจที่สำคัญ

Tourangeau and Cranley (2006) เสนอแนวคิด ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานไว้ดังนี้ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะคงอยู่ในงานนั้นต่อไป ซึ่งสามารถประเมินได้จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในการทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลสูงสุด (Sourdif, 2004) 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล (Nurse personal characteristics) ซึ่งผลจากงานวิจัยของ Shields and Ward (2001) พบว่าพยาบาลที่มีอายุมากขึ้นปฏิบัติงานในแผนกเฉพาะทางและมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่ามีแนวโน้มที่ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานสูงขึ้น 3) การทำงานด้วยความสามัคคี และความร่วมมือภายในหน่วยงาน (Work group cohesion and collaboration) โดยระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลนั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี (Chan & Morrison, 2000) 4) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานที่ตนปฏิบัติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ให้ความเห็นของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานไว้กล่าวคือ เมื่อใดบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ส่งผลให้การขาดงานน้อยลงไม่มาทำงานสายและไม่ลาออกจากองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมายว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน คือ เมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด โดยก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจและปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ดังนั้นความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในระดับ

บุคคลเป็นสิ่งที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเองยอมรับและสำนึกว่า การตัดสินใจเช่นนั้นสนองต่อตัวเองตลอดไป ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานระดับบุคคลเป็นความผูกพันต่องานของบุคคล ดังนี้ 1) การเลือกอาชีพและตกลงใจที่จะประกอบอาชีพนั้นจะเป็นข้อผูกพันให้ยอมรับถึงผลอื่นที่จะนำมาในการกระทำนั้น 2) บุคคลจะเกิดสำนึกและตระหนักถึงข้อผูกพันที่มีต่อการกระทำนั้น 3) ผลการกระทำนั้นจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

จากแนวคิดและความหมายของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานที่ได้นำเสนอมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจในหน้าที่หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร อัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในต่างประเทศ

Cowin and Hengstberger-Sims (2006) ทำการค้นหาและพัฒนาโมโนภาพแห่งตน (Self-concept) ของพยาบาลที่จบใหม่ในหลาย ๆ ด้านและทำการตรวจสอบความสัมพันธ์เหล่านี้กับแผนการรักษาพยาบาลที่จบใหม่ (Retention) จากการออกแบบการสำรวจพบว่า โมโนภาพแห่งตนของพยาบาลที่จบใหม่ในหลาย ๆ ด้านมีการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญโดยเฉพาะในช่วงครึ่งปีหลังจากการจบการศึกษา ดังนั้นการศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การตรวจสอบโมโนภาพแห่งตนสำหรับพยาบาลที่จบใหม่ ซึ่งสามารถนำไปสู่การตรวจสอบและนำกลยุทธ์ในการบริหารที่เหมาะสมมาปรับใช้ซึ่งจะช่วยเพิ่มอัตราการรักษาพยาบาลที่จบใหม่ให้สูงขึ้น

Tourangeau and Cranley (2006) ศึกษาปัจจัยความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยทำการทดสอบแบบจำลองสมมติฐานและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลโดยใช้แบบจำลองการถดถอย (Regression model) ในการทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดในการทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน คือ อายุของพยาบาล ความพึงพอใจของพยาบาลโดยรวมในงานและระยะเวลาในการทำงานที่โรงพยาบาลปัจจุบัน ถึงแม้ว่าแบบจำลองสมมติฐานที่ได้นำเสนอนั้นจะเสนอสมมติฐานทั้งหมด 6 ข้อ ที่มีอิทธิพลในการทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน แต่มีเพียง 4 ข้อเท่านั้นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล การทำงานด้วยความสามัคคี ความร่วมมือภายในหน่วยงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่เหลืออีกสองข้อคือ ความเบื่อหน่าย การสนับสนุนและความสามารถของหัวหน้าพยาบาล ซึ่งเป็นปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและมีผลทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะยังคงอยู่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

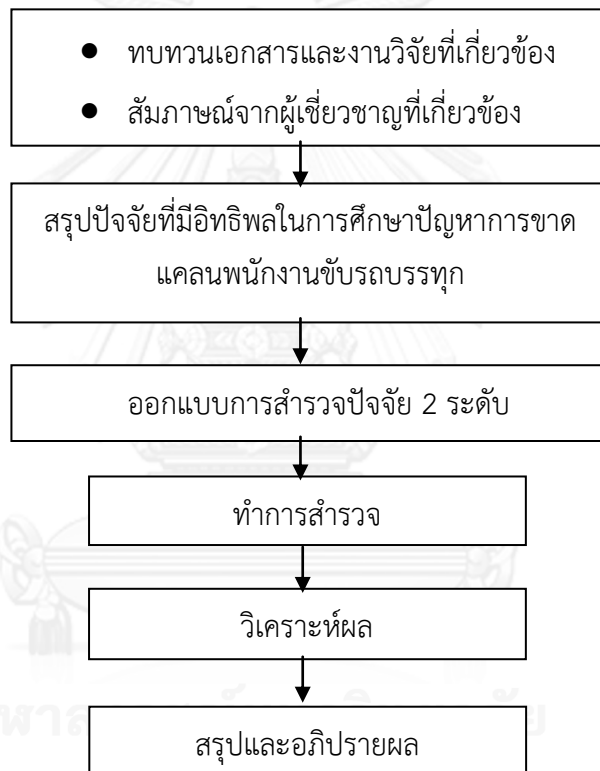
จาริณี ศรีประเสริฐ (2550) ศึกษาเจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ การควบคุมการคงอยู่ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติย ภูมิในเขตภาคเหนือ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหารและปฏิบัติงาน การพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในเขตภาคเหนือ จำนวน 455 ราย โดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป แบบสอบถามเจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐาน กลุ่มอ้างอิง การรับรู้การ ควบคุมการคงอยู่ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ย เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ การควบคุมการคงอยู่ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (237.67, 263.96, 75.68, และ 17.47; ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 61.27, 63.12, 39.39 และ 5.06 ตามลำดับ) และค่า คะแนนเจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุม มีความสัมพันธ์กับการ คงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่า ($r=.452, .290$, และ $.203$ ตามลำดับ)

ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอ ผู้ป่วยบรรยากาตองค์การและความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาตองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ กลุ่ม ตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 350 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล ภาวะเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาต องค์การและความตั้งใจที่จะอยู่ในงานตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและหาค่าความเที่ยง โดยค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ $.97$ และ $.93$ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์ พบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไปมากถึงร้อยละ 93.7 2) ภาวะผู้นำเชิงกล ยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงและ บรรยากาตองค์การโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี 3.93 และ 3.89 ตามลำดับ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ส่วน อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความ ตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ 5) บรรยากาตองค์การมีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทาง ส ต ธิ ที่ ร ะ ดั บ $.05$

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) ซึ่งได้กรอบแนวคิดจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยจากบทที่ผ่านมา โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก 2 ระดับ คือ 1) ปัจจัยระดับอุตสาหกรรม (Industry level) และ 2) ปัจจัยระดับธุรกิจ (Firm level) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการทำวิจัย

ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยภายในประเทศที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบการศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกในปริมาณที่จำกัด ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมด้านปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากงานวิจัยในต่างประเทศและในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน อาทิเช่น อุตสาหกรรมการบริการ (อาชีพพนักงานในโรงแรมและร้านอาหาร และอาชีพพนักงานขับรถขนส่งมวลชน) อุตสาหกรรมการแพทย์ และสาธารณสุข (อาชีพพยาบาล) เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง

กับปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก และจากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศนั้นต่างพบปัญหาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปปัจจัยระดับอุตสาหกรรม และปัจจัยระดับธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก

| ปัจจัยระดับอุตสาหกรรม (Industry level) | ปัจจัยระดับธุรกิจ (Firm level) |
|--|---|
| 1. ปัญหาเรื่องรายได้ต่ำและไม่มั่นคง | 1. ปัญหาด้านเงินเดือนที่ไม่จูงใจ |
| 2. ปัญหาเรื่องชั่วโมงในการทำงาน | 2. ปัญหาชั่วโมงในการทำงานและวันหยุดที่ไม่แน่นอน |
| 3. ปัญหาเรื่องการฝึกอบรม | 3. ปัญหาขาดสวัสดิการ |
| 4. ปัญหาเรื่องขาดการสนับสนุนและพัฒนาในสายอาชีพ | 4. ปัญหาเรื่องพนักงานจ้างชั่วคราว (Outsource) |
| 5. ปัญหาเรื่องขาดโปรแกรมการสนับสนุนแรงจูงใจและอุดหนุนพนักงานในด้านต่าง ๆ | 5. ปัญหาขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ |
| | 6. ปัญหาขาดการพัฒนาในสายอาชีพ |
| | 7. ปัญหาขาดการฝึกอบรม |

ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้ปริมาณแรงงานในอุตสาหกรรมนั้น ๆ ขาดสมดุล กล่าวคือ อัตราการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรมนั้น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับปริมาณแรงงานที่มีความต้องการสมัครเข้าทำงาน ด้วยสาเหตุนี้เองทำให้ปริมาณแรงงานมีไม่เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของอุตสาหกรรมนั้น ๆ ซึ่งวัตถุประสงค์ในการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ของอาชีพที่มีผลต่อการรับรู้ ความคิดเห็นและทัศนคติต่ออาชีพจากบุคคลภายนอกที่มีความสนใจต่ออุตสาหกรรมนั้น ๆ ซึ่งรวมถึงพนักงานในอุตสาหกรรมนั้น ๆ ด้วย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตราการลาออกของพนักงานที่ประกอบอาชีพนั้น ๆ หรือพนักงานที่เคยประกอบอาชีพนั้น ๆ มาก่อน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เป็นต้น

สัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมขนส่งรถบรรทุกเรื่องปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกและลักษณะงานเพื่อทราบถึงข้อเท็จจริงและปัญหาที่เกิดขึ้นจริง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการคัดกรองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกได้ดังนี้

กรรมการผู้บริหาร บริษัท อินทีเกรทเต็ด โลจิสติกส์ จำกัด (ILS) (2555), สัมภาษณ์, (19 ตุลาคม 2555) สรุปรายละเอียดไว้ ดังนี้

สาเหตุหลักในการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก

1. ลักษณะงาน เนื่องจากบริษัท ILS มีคลังสินค้าที่สามารถรองรับ 1) สินค้าแบบเทกอง (Bulk) และ 2) สินค้าที่รูดบาร์โค้ด (Barcoding) และบรรจุใหม่ (Re-packing) เพื่อส่งออกตามความต้องการของลูกค้า ด้วยลักษณะงานของคลังรวบรวมสินค้า (Consolidation warehouse) ที่ต้องการความละเอียดในการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของสินค้าที่หลากหลายก่อนส่งมอบทุกครั้งนี้เอง ทำให้พนักงานขับรถบรรทุกสินค้าประเภทนี้ต้องมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-task skill) เช่น ส่งสินค้าให้ลูกค้าที่ไม่มีสินค้าเสียหายและตรงเวลาตามที่กำหนด ซึ่งต้องการการบริหารจัดการเวลาที่ดี ทำงานภายใต้ความกดดันและยังต้องเป็นคนตรวจนับสินค้า (Checker) ที่ดีอีกด้วย ด้วยสาเหตุของลักษณะงานที่ต้องการความละเอียดและทักษะที่หลากหลาย จึงเป็นสาเหตุหลักในการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก

2. เงินเดือน ทางบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างรายเดือน (รวมสุทธิ) ตามอัตราท้องตลาดให้กับพนักงานขับรถบรรทุกประเภทต่าง ๆ ดังนี้ 1) รถกระบะ 10,000-12,000 บาท 2) รถบรรทุก 10 ล้อ 12,000-15,000 บาท 3) รถบรรทุก 18 ล้อ 15,000-18,000 บาท 4) รถหัวลาก 18,000-20,000 บาท ซึ่งอัตราค่าจ้างดังกล่าวถือว่าไม่น้อยตามความเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ แต่อย่างไรก็ดีอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนดโดยต้นทุน (Cost) ของบริษัทที่ต้องรับภาระในแต่ละเดือน ประกอบกับการแข่งขันทางด้านราคาที่รุนแรงระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจเดียวกัน

ประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจ

3. สวัสดิการ ทางบริษัทมีการจัดสวัสดิการให้ตามปกติ เช่น ชุดพนักงาน (Uniform) ประกันสังคม ที่พักอาศัยหรือเงินช่วยเหลือค่าที่พักรายเดือนเพื่อเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายจากพนักงานส่วนหนึ่ง

4. สภาพของรถบรรทุก ถึงแม้ว่าสภาพของรถบรรทุกจะไม่ใช่อุปสรรคหลักในการลาออก แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ตั้งข้อสังเกตว่าบริษัทใดที่มีรถบรรทุกรุ่นใหม่ ๆ หรือมีการใช้งานไม่นาน บริษัทนั้นจะ ไม่

ค่อยมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก ด้วยสาเหตุที่ว่ารถบรรทุกรุ่นใหม่หรือรถบรรทุกที่สภาพการใช้งานไม่นานนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการขับรถโดยตรงต่อพนักงานขับรถบรรทุก กล่าวคือไม่มีปัญหาเรื่องรถเสียระหว่างทางทำให้พนักงานเสียเวลาในการซ่อมระหว่างทางและกระทบต่อการส่งสินค้าให้ตรงเวลา อีกทั้งรถบรรทุกรุ่นใหม่ ๆ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพิ่มขึ้นอีกทั้งภายในห้องโดยสารยังกว้างมากขึ้นซึ่งแตกต่างจากรถบรรทุกรุ่นเก่า เป็นต้น

5. **ช่วงเวลาห้ามเดินรถ** เนื่องจากข้อกำหนดพระราชบัญญัติขนส่งทางบกปี 2522 ที่กำหนดพื้นที่เขตเวลาในการเดินรถและประเภทของรถบรรทุก จึงทำให้พนักงานขับรถเกิดความเบื่อหน่ายระหว่างการหยุดเดินรถในช่วงเวลาดังกล่าว

6. **วันหยุด** ในระยะหลัง ๆ ปัญหาเรื่องวันหยุดตามเทศกาลมีปัญหาเบาบางลง เนื่องจากพนักงานขับรถเริ่มเข้าใจในลักษณะงานมากขึ้น โดยเปลี่ยนไปหยุดในช่วงเวลาที่ไม่ใช่เทศกาล แต่ยังมีช่วงที่เป็นปัญหาคือ ช่วงเทศกาลปีใหม่และเทศกาลตรุษจีนที่ยังคงขาดพนักงานขับรถอยู่เป็นประจำ

7. **ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการประกอบอาชีพ** เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในส่วนนี้ ทางบริษัทมีการจัดเตรียมให้พนักงานเรียบร้อยซึ่งไม่กระทบกับรายได้ของพนักงานที่ลดลง เพียงแต่จะเสียเวลาในการเดินรถ

8. **สิ่งเสพติด** ในกรณีที่ได้รับแจ้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดทางบริษัทมีมาตรการลงโทษโดยการให้ออกจากบริษัททันที

9. **การฝึกอบรม** ทางบริษัทให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพนักงานขับรถบรรทุกที่ต้องขนส่งให้กับคลังรวบรวมสินค้า (Consolidation warehouse) เนื่องจากต้องการความละเอียดในการตรวจเช็คสินค้าที่หลากหลายก่อนการส่งมอบและงานเอกสารต่าง ๆ ทางบริษัทจึงจัดการฝึกอบรมจากการปฏิบัติงานจริง (On-the-job-training) ให้กับพนักงานใหม่และพนักงานประจำเป็นระยะ ๆ

10. **พนักงานจ้างชั่วคราว (Outsource)** นับว่าเป็นอีกหนึ่งปัญหาในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือพนักงานจ้างชั่วคราวขาดสวัสดิการที่เท่าเทียมกับพนักงานประจำ และบ่อยครั้ง ถ้าพนักงานจ้างชั่วคราวทำงานไม่ได้มาตรฐานก็จะถูกย้ายไปทำงานในที่อื่นได้ทันที ตามคำพูดที่ติดปาก “คุณภาพต้องดี ราคาต้องได้” ดังนั้นพนักงานจ้างชั่วคราวจึงต้องแบกรับความกดดันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพแต่รายได้สวัสดิการที่ต่ำ แต่อย่างไรก็ดีในกรณีที่พนักงานชั่วคราวมีทักษะ ความสามารถในการทำงานที่ดีตามเกณฑ์ที่วางไว้ทางบริษัทก็ยินดีที่จะบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำของบริษัทด้วยเช่นกัน

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

1. แรงงานรุ่นใหม่ไม่ให้ความสนใจเพราะมองว่าเป็นอาชีพที่ใช้แรงงานลำบากและร้อนแรงงานสมัยนี้ที่จบระดับปริญญาตรีต่างมุ่งหน้าเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม หรือเป็นพนักงานขายประจำห้างสรรพสินค้าซึ่งมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า
2. เป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติ เป็นมุมมองของคนส่วนใหญ่ซึ่งต่างจากพนักงานขับรถบรรทุกในต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับเป็นอาชีพอีกหนึ่งอาชีพ

คำแนะนำในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

1. ผลักดันให้พนักงานขับรถบรรทุกเป็น "อาชีพ"
2. เปิดสอนในระดับอาชีวศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเพิ่มหลักสูตรการอบรมในระดับต่าง ๆ เพื่อเป็นการฝึกฝนพัฒนาทักษะและเป็นการสร้างมาตรฐานให้กับพนักงานรุ่นใหม่ที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในอุตสาหกรรมการขนส่ง เช่น เพิ่มหลักสูตรพนักงานขับรถบรรทุกเข้าไปในนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา แผนกเครื่องยนต์ เป็นต้น
3. ความร่วมมือของผู้ประกอบการในการทำให้เป็นรูปธรรมซึ่งในหลายบริษัทเริ่มมีการปรับใช้และให้ความสำคัญกับพนักงานขับรถบรรทุกมากขึ้น
4. การปรับตัวของทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างที่ต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำเพื่อเป็นการฝึกทักษะวิชาชีพให้รอบด้านเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัท ทอง ทรานสมิซชั่น จำกัด (2555), สัมภาษณ์, (26 ตุลาคม 2555) สรุปรายละเอียดไว้ ดังนี้

สาเหตุหลักในการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก

1. เงินเดือนน้อย พนักงานขับรถบรรทุกมีความเต็มใจในการรับงานวิ่งหลาย ๆ เที่ยวจากบริษัทเพื่อเพิ่มรายได้ ในหลายครั้งที่พนักงานขับรถบรรทุกเหล่านี้มีความกระตือรือร้นในการรับงานโดยไม่เกี่ยงในเรื่องของวันหยุดและช่วงเวลาพักผ่อนเพราะคิดว่างานที่มันงานทำดีกว่าการอยู่เฉย ๆ ทั้งภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดูคู่สมรสและบุตรธิดา ภาระหนี้สินจากการกู้ยืม แต่ไม่มีปัญหาในเรื่องของสวัสดิการ เพราะพนักงานขับรถบรรทุกมองว่าเงินเป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต

ประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจ

2. **สภาพของรถบรรทุก** เนื่องจากรถรุ่นใหม่ ๆ มีสิ่งอำนวยความสะดวกการขับขี่ซึ่งง่ายไม่ต้องเสียเวลาในการซ่อมบำรุงหรือเสียระหว่างทาง อีกทั้งสภาพรถที่ดีไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายในเรื่องของการปวดกล้ามเนื้อหลังและกล้ามเนื้อแขน

3. **ประเภทของสินค้าที่ขนส่ง** เช่น วัตถุไวไฟหรือสารเคมีอันตราย พนักงานขับรถบรรทุกจะหลีกเลี่ยงการรับงานจากสินค้าประเภทดังกล่าว ด้วยเหตุผลที่ว่ามีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัยต่อชีวิตแต่ทางบริษัทมีมาตรการป้องกันการความปลอดภัยอย่างรัดกุม เพื่อป้องกันการรั่วไหลของสารเคมีเหล่านี้เป็นอย่างดี

4. **กฎระเบียบบริษัทที่เข้มงวด** เช่น การใส่รองเท้านิรภัยหรือหมวก Safety ระหว่างปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยของตัวพนักงานขับรถบรรทุกเอง บ่อยครั้งที่พนักงานขับรถบรรทุกเหล่านี้ไม่ปฏิบัติตามโดยคำนึงถึงแต่ความสะดวกสบายส่วนตัว เช่น ถอดเสื้อหรือใส่เสื้อยืดในการขับขี่ แต่เมื่อถึงเวลาส่งมอบสินค้าให้ลูกค้าพนักงานจะให้ความร่วมมือในการแต่งกายที่สุภาพเรียบร้อยเพียงแต่ขาดเครื่องมือรักษาความปลอดภัย ซึ่งกฎระเบียบที่เข้มงวดนี้ก็เกินไปเพื่อความปลอดภัยในชีวิตของตัวพนักงานขับรถบรรทุกเอง

5. **ครอบครัว** งานรับส่งสินค้าของบริษัทมีทั้งในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งในการลาออกของพนักงาน กล่าวคือกรณีที่สมรสแล้วและมีบุตรที่ยังเล็ก คู่สมรสจะเป็นบุคคลที่ช่วยตัดสินใจ เนื่องจากการรับงานในประเทศเพื่อนบ้านนั้นใช้ระยะเวลาในการไป-กลับ หลายวันทำให้ไม่มีเวลาเจอหน้ากันตามสมควร ยิ่งถ้ามีบุตรที่ยังเล็กก็ยิ่งเพิ่มความห่วงใยเมื่อพนักงานขับรถบรรทุกต้องไกลบ้านหลายวัน

6. **สุขภาพของพนักงาน** โดยส่วนใหญ่จะเกิดกับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุมากและทำงานกับบริษัทมานานตั้งแต่สมัยยังเป็นหนุ่ม เมื่อถึงวัยอันควรประกอบกับสุขภาพ เช่น อาการปวดหลัง เรื้อรัง จึงเป็นสาเหตุให้ลาออกและกลับไปอยู่บ้านเกิดเพื่อใกล้ชิดกับครอบครัวและช่วยเลี้ยงดูบุตร หลานต่อไป

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

1. คนส่วนใหญ่มองว่าเป็นงานที่ใช้แรงงาน ลำบาก ไม่มีเกียรติ

คำแนะนำในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

1. การปรับตัวของทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง เช่น การเพิ่มรายได้ ดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน ทำแผนประกันชีวิต เป็นต้น โดยแผนการหรือข้อเสนอต่าง ๆ ต้องนำมาปรับใช้จริงให้เกิด

ความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และฝ่ายลูกจ้างต้องหมั่นฝึกทักษะวิชาชีพพนักงานขับรถบรรทุกต้อง “ขับรถให้ได้ ซ่อมให้เป็น” “หนักเอาเบาสู้” และต้องมีความซื่อสัตย์ หมั่นเรียนรู้การทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะของตนเองให้มากขึ้น

ผู้จัดการคลังสินค้า บริษัท อจิลิตี้ จำกัด (2555), สัมภาษณ์, (19 ตุลาคม 2555) สรุปรายละเอียดไว้ ดังนี้

สาเหตุหลักในการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก

1. **พนักงานจ้างชั่วคราว (Outsource)** เนื่องจากความไม่มั่นคงในเรื่องของรายได้และหน้าที่การงานจึงทำให้พนักงานจ้างชั่วคราวมีอัตราการลาออกที่สูง ส่วนหนึ่งอาจมาจากสาเหตุการถูกโยกย้ายไปทำงานในบริษัทอื่นเมื่อไหร่ก็ได้จึงส่งผลให้ไม่มีความผูกพันต่อบริษัทที่ทำงาน

2. **เงินเดือนและสวัสดิการ** ด้วยอัตราเงินเดือนที่จำกัดอีกทั้งยังขาดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรได้รับเหมือนพนักงานประจำทั่วไป ยิ่งส่งผลให้พนักงานเหล่านี้ขาดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และมักหาบริษัทอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า

3. **วันหยุด** พนักงานชั่วคราวส่วนใหญ่เป็นคนพื้นเพต่างจังหวัด ดังนั้นช่วงวันหยุดเทศกาลปีใหม่ สงกรานต์หรือช่วงที่มีการเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวผลผลิตพนักงานจึงมักขอลาหยุดเป็นเวลานานเพื่อกลับไปช่วยงานที่บ้านหรือในบางรายก็ไม่กลับมาทำงานอีกเลย

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

1. เป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนสูงทั้งจากความกดดันจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. เป็นงานที่ต้องการทัศนคติที่ดี มีความเข้าใจต่อลักษณะงาน

ตารางที่ 7 สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกจากการสัมภาษณ์

| สาเหตุหลักในการลาออก | ประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจ |
|----------------------|---------------------------------|
| 1. ลักษณะงาน | 1. สวัสดิการ |
| 2. เงินเดือน | 2. สภาพของรถบรรทุก |
| 3. ลักษณะการจ้างงาน | 3. ช่วงเวลาห้ามเดินรถ |
| | 4. วันหยุด |
| | 5. การฝึกอบรม |
| | 6. ประเภทของสินค้าที่ขนส่ง |
| | 7. กฎระเบียบที่เข้มงวดของบริษัท |
| | 8. ครอบครัว |

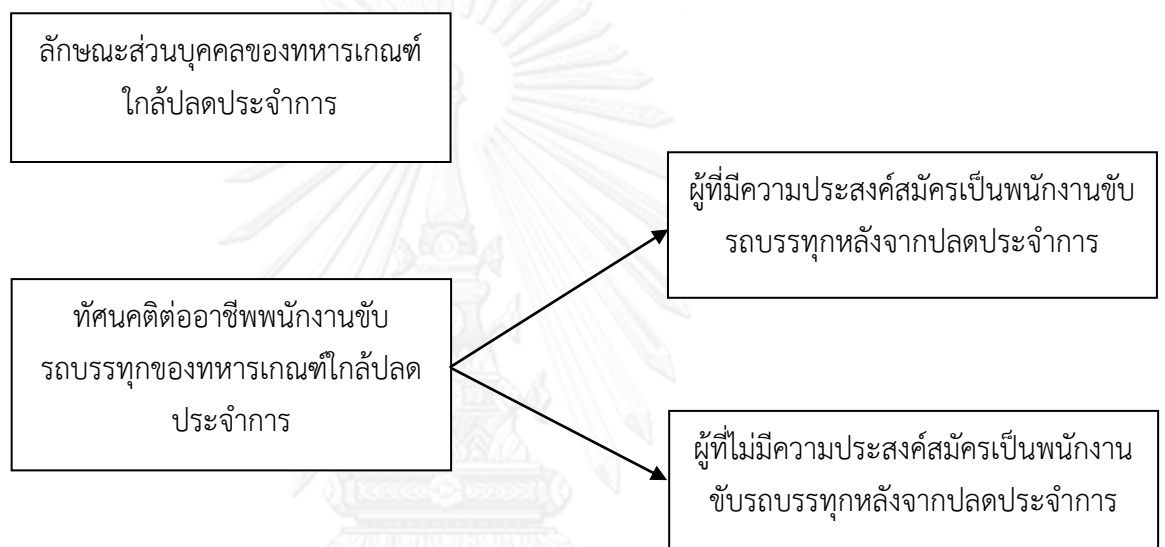
จากการรวบรวม 1) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในบทที่ผ่านมา 2) ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 3) สัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมขนส่งเพื่อคัดกรองปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุก ทำให้สามารถสรุปถึงปัจจัยหลัก ๆ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบในการออกแบบการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

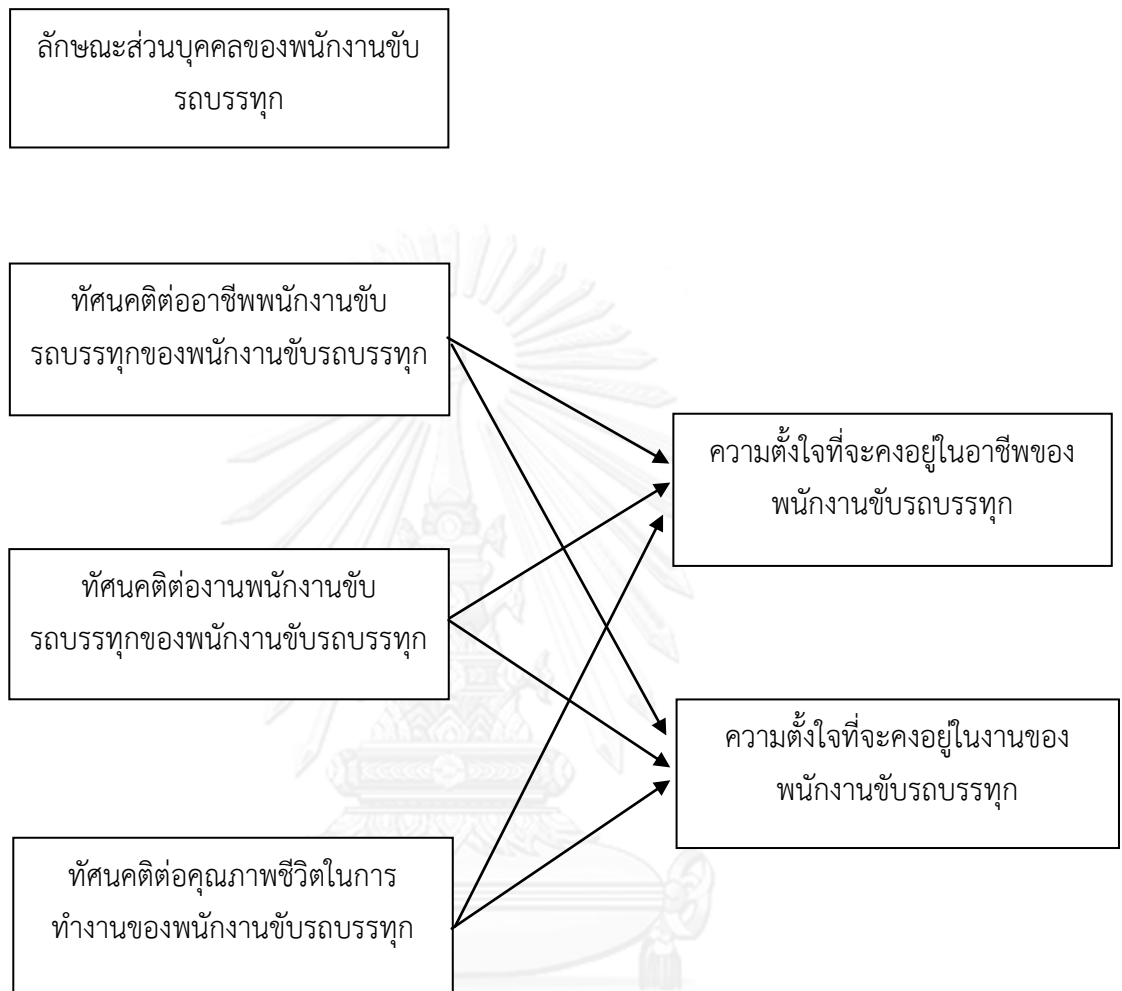
2. ทักษะติดต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก และทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเฉพาะด้านความรู้สึก (Affect) เท่านั้น เนื่องจากการประเมินทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นข้อความที่ใช้ประเมินต้องแสดงถึงความปรารถนาในการแสดงพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมิน (Desired behavior) ซึ่งข้อความที่เป็นข้อเท็จจริงนั้นจะไม่สามารถแสดงถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของผู้ที่ถูกประเมินได้ (Likert, 1932-1933: 44) ในส่วนองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านด้านพฤติกรรม (Behavior) จะถูกนำไปเป็นปัจจัยในส่วนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อลดความซ้ำซ้อนของปัจจัย

3. ทักษะติดต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

4. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและงานของพนักงานขับรถบรรทุก



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย: ระดับอุตสาหกรรม (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย: ระดับธุรกิจ (พนักงานชั้นรถบรรทุก)

3.2. วิธีดำเนินการวิจัย

3.2.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ
2. พนักงานขับรถบรรทุกในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ในการวิจัยครั้งนี้ต้องรวมการศึกษาจากกลุ่มพนักงานที่ลาออกจากองค์การไปแล้วด้วย แต่เนื่องจากข้อจำกัดในการติดตามข้อมูลของพนักงานที่ลาออกจากองค์การไปแล้ว เช่น พนักงานเปลี่ยนเบอร์โทรศัพท์ นโยบายขององค์การในการรักษาความเป็นส่วนตัวของพนักงาน เป็นต้น จึงทำให้เป็นข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ จำนวน 150 คน ในช่วง เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2556 จากกองพันทหารขนส่ง กรมสนับสนุน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และศูนย์การฝึก หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และกองรถยนต์ กรมการขนส่งทหารเรือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. พนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 150 คน ในช่วง เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2556 ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

3.2.2. ตัวแปร

กลุ่มตัวอย่างทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ แบ่งออกเป็นตัวแปรต้น 1 กลุ่ม และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม ดังนี้

ตัวแปรต้น 1 กลุ่ม คือ

1. ตัวแปรทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ

- 2.1. ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก
- 2.2. ด้านสถานะทางสังคม
- 2.3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

2.4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ตัวแปรตาม 2 กลุ่ม คือ

1. ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก
2. ผู้ที่ไม่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

กลุ่มตัวอย่างพนักงานขับรถบรรทุก แบ่งออกเป็นตัวแปรต้น 3 กลุ่ม และตัวแปรตาม 2 กลุ่ม ดังนี้

ตัวแปรต้น 3 กลุ่ม คือ

ตารางที่ 8 ตัวแปรที่สนใจต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของพนักงานขับรถบรรทุก

| 1. ตัวแปรที่สนใจต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | 2. ตัวแปรที่สนใจต่อพนักงานขับรถบรรทุก |
|--|---------------------------------------|
| 2.1. ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | 3.1. ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก |
| 2.2. ด้านสถานะทางสังคม | 3.2. ด้านสถานะทางสังคม |
| 2.3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ | 3.3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ |
| 2.4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง | 3.4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง |
| | 3.5. ด้านเพื่อนร่วมงาน |
| | 3.6. ด้านหัวหน้าคุมรถ |
| | 3.7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน |

3. ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

- 3.1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 3.2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3.3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- 3.4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 3.5. ด้านสังคมสัมพันธ์
- 3.6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร

3.7. ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน

3.8. ด้านความภูมิใจในองค์การ

ตัวแปรตาม 2 กลุ่ม คือ

1. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก
2. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก

3.2.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ ใช้แบบสอบถามที่ถูกแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะให้เลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่างทั้งหมด 5 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุด ได้แก่ 1) อายุ 2) ภูมิลำเนาบ้านเกิด 3) รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน 4) ระดับการศึกษา และ 5) ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 19 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชุดเดียวกันที่ใช้วัดกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก แบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบมาตราประเมินค่า (Rating scale) มีข้อความที่มีความหมายทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

กลุ่มตัวอย่างพนักงานขับรถบรรทุก ใช้แบบสอบถามที่ถูกแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะให้เลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่างทั้งหมด 6 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุดในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) อายุ 2) สถานภาพการสมรส 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน 5) ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุก 6) ประเภทของรถบรรทุกที่ขับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของพนักงานขับรถบรรทุก และแบบสอบถามทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 62 ข้อ โดยผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามของ (Kusluvan & Kusluvan, 2000) ซึ่งศึกษาทัศนคติของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีต่อลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว แบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบมาตราประเมินค่า (Rating scale) และมีข้อความที่มีความหมายทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

| ระดับความคิดเห็น | ข้อความเชิงบวก | ข้อความเชิงลบ |
|----------------------|----------------|---------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | 1 |
| เห็นด้วย | 4 | 2 |
| ไม่แน่ใจ | 3 | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 | 4 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | 5 |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกจำนวน 44 ข้อ โดยผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามของ (อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546) และใช้แนวคิดทฤษฎีของ (Huse & Cummings, 1985) ในการสร้างแบบสอบถาม และเพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับลักษณะอาชีพและสภาพการณ์ปัจจุบันมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับปรุงและเพิ่มเติมข้อความให้มีความเหมาะสม แบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบมาตราประเมินค่า (Rating scale) และมีข้อความที่มีความหมายทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุกจำนวน 7 ข้อ โดยผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามของ (Cowin & Hengstberger-Sims, 2006) ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบมาตราประเมินค่า (Rating scale) และมีข้อความที่มีความหมายทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

3.2.4. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

การทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) เป็นการตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในการเขียนคำถามและคำชี้แจงในการตอบรวมทั้งความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบที่มีให้เลือก คุณภาพของแบบสอบถามที่สำคัญคือต้องมีความเที่ยงตรงโดยเฉพาะความเที่ยงตรงตามเนื้อหา คำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามจะต้องวัดได้ตรงตามเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด โดยอาศัยความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่มีประสบการณ์ทางด้านวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมรถขนส่งรถบรรทุกเป็นผู้ตรวจสอบ จากนั้นนำผลที่ได้มาพิจารณาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index: CVI) ซึ่งต้องมีค่าความตรงของเนื้อหามากกว่า .80 ถึงจะยอมรับได้ (L. Davis, 1992) คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับ 4 คือ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับค่านิยมศัพทที่ใช้ในการวิจัย

ระดับ 3 คือ ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับค่านิยมศัพทที่ใช้ในการวิจัย

ระดับ 2 คือ ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับค่านิยมศัพทที่ใช้ในการวิจัย

ระดับ 1 คือ ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับค่านิยมศัพทที่ใช้ในการวิจัยเลย

ผลจากการตรวจสอบค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index: CVI) ของแบบสอบถามมีดังนี้

ตารางที่ 9 สรุปผลการปรับปรุงแก้ไขข้อความจากแบบสอบถาม

| กลุ่มตัวอย่างทหารเกณฑ์ใกล้ ปลดประจำการ | ค่า CVI | ปรับปรุง ความ ชัดเจน ทางด้าน ภาษา (ข้อ) | ปรับปรุง ข้อคำถาม ที่ไม่มี ความ ชัดเจน (ข้อ) | เพิ่มเติม ข้อคำถาม (ข้อ) | สรุป จำนวน ข้อคำถาม (ข้อ) |
|---|---------|---|---|--------------------------------|------------------------------------|
| ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล | - | - | - | - | 5 |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | | | | | |
| - ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | 1 | 8 | 10 | - | 18 |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| กลุ่มตัวอย่างพนักงานขับ รถบรรทุก | ค่า CVI | ปรับปรุง ความ ชัดเจน ทางด้าน ภาษา (ข้อ) | ปรับปรุง ข้อคำถาม ที่ไม่มี ความ ชัดเจน (ข้อ) | เพิ่มเติม ข้อคำถาม (ข้อ) | สรุป จำนวน ข้อคำถาม (ข้อ) |
|--|---------|---|---|--------------------------------|------------------------------------|
| ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล | - | - | - | 1 | 6 |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | | | | | |
| - ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับ รถบรรทุก | 1 | 8 | 10 | - | 18 |
| - ทัศนคติต่อการทำงานของ พนักงานขับรถบรรทุก | 0.97 | 11 | 11 | 7 | 44 |

การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ทดสอบโดยการวิเคราะห์ทางสถิติจากการนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการและกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก และนำผลที่ได้ไปคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก (Cronbachs' alpha coefficient) เป็นค่าที่ใช้วัดความเชื่อถือได้หรือความสอดคล้องภายในของคำถาม

ตารางที่ 10 สรุปค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

| แบบสอบถาม | ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) | |
|---|---|---|
| | กลุ่มตัวอย่างทหาร เกณฑ์ใกล้ปลด ประจำการ | กลุ่มตัวอย่างพนักงาน ขับรถบรรทุก (n = 24) |
| ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | 0.558 | 0.685 |
| ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | 0.561 | 0.646 |
| สถานะทางสังคม | 0.630 | 0.704 |
| ค่าจ้างและสวัสดิการ | 0.718 | 0.513 |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคง | 0.680 | 0.590 |
| ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก | - | 0.918 |
| ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | - | 0.789 |
| สถานะทางสังคม | - | 0.647 |
| ค่าจ้างและสวัสดิการ | - | 0.723 |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคง | - | 0.781 |
| เพื่อนร่วมงาน | - | 0.627 |
| หัวหน้าคุมรถ | - | 0.842 |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | - | 0.737 |
| คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก | - | 0.941 |
| ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | - | 0.844 |
| สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | - | 0.769 |
| การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | - | 0.829 |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | - | 0.819 |
| สังคมสัมพันธ์ | - | 0.621 |
| ธรรมเนียมในองค์กร | - | 0.793 |
| ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน | - | 0.751 |
| ความภูมิใจในองค์กร | - | 0.756 |
| ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน | - | 0.684 |

ตารางที่ 11 สรุปจำนวนข้อแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริงทั้งหมด

| แบบสอบถาม | จำนวนข้อทั้งหมด | |
|---|---|---|
| | กลุ่มตัวอย่างทหาร เกณฑ์ใกล้ปลด ประจำการ | กลุ่มตัวอย่าง พนักงานขับ รถบรรทุก |
| ลักษณะส่วนบุคคล | 5 | 6 |
| ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | 19 | 18 |
| ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | 6 | 5 |
| สถานะทางสังคม | 3 | 6 |
| ค่าจ้างและสวัสดิการ | 4 | 3 |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคง | 4 | 4 |
| ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก | - | 44 |
| ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | - | 10 |
| สถานะทางสังคม | - | 3 |
| ค่าจ้างและสวัสดิการ | - | 7 |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคง | - | 8 |
| เพื่อนร่วมงาน | - | 6 |
| หัวหน้าคุณรถ | - | 7 |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | - | 3 |
| คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก | - | 44 |
| ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | - | 7 |
| สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | - | 4 |
| การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | - | 5 |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | - | 8 |
| สังคมสัมพันธ์ | - | 6 |
| ธรรมเนียมในองค์กร | - | 5 |
| ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน | - | 4 |
| ความภูมิใจในองค์กร | - | 6 |
| ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน | - | 7 |

3.2.5. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.2.5.1. ปัจจัยระดับอุตสาหกรรม (กลุ่มทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ)

การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ) ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

การวิเคราะห์ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำมาจัดลำดับคะแนนโดยการนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกได้ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย |
|-------------|---|
| 4.50-5.00 | ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำมาก |

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกระหว่างผู้ที่มีความประสงค์สมัครเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับผู้ที่ไม่มีความประสงค์สมัครเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ การวิเคราะห์ใช้เทคนิคใช้เทคนิคการทดสอบ T-Test

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถามกับความประสงค์และไม่ประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) มีการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (วรณีย์ แกมเกตุ, 2555: 375)

เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1.00 (ประมาณ 0.70-0.90) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

เมื่อค่า r เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30-0.69) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เมื่อค่า r เข้าใกล้ 0.00 (ต่ำกว่า 0.29) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามและสร้างสมการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter (Enter-Multiple regression analysis) เพื่อเลือกกลุ่มตัวแปรต้นเข้าสมการความถดถอย

3.2.5.2. ปัจจัยระดับอุตสาหกรรม (กลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก)

การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (กลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก) ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

การวิเคราะห์ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำมาจัดลำดับคะแนนโดยการนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกได้ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย |
|-------------|---|
| 4.50-5.00 | ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำมาก |

3.2.5.3. ปัจจัยระดับธุรกิจ (กลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก)

การวิเคราะห์ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำมาจัดลำดับคะแนนโดยการนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกได้ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย |
|-------------|----------|
|-------------|----------|

| | |
|-----------|---|
| 4.50-5.00 | ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำมาก |

การวิเคราะห์ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากนั้นนำมาจัดลำดับคะแนนโดยการนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ซึ่งการกำหนดคะแนนใช้วิธีเดียวกันกับการวิเคราะห์ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกได้ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย |
|-------------|--|
| 4.50-5.00 | คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำมาก |

การวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำมาจัดลำดับคะแนนโดยการนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มซึ่งการกำหนดคะแนนใช้วิธีเดียวกันกับการวิเคราะห์ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุกได้ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย |
|-------------|----------|
|-------------|----------|

| | |
|-----------|---|
| 4.50-5.00 | ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในระดับต่ำมาก |

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) มีการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (วรรณิ แกมเกตุ, 2555: 375)

เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1.00 (ประมาณ 0.70-0.90) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

เมื่อค่า r เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30-0.69) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เมื่อค่า r เข้าใกล้ 0.00 (ต่ำกว่า 0.29) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามและสร้างสมการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter (Enter-Multiple regression analysis) เพื่อเลือกกลุ่มตัวแปรต้นเข้าสมการความถดถอย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก 2 ระดับ คือ 1) ระดับอุตสาหกรรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 150 ชุด และ 2) ระดับธุรกิจ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 93 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละระดับจะถูกแบ่งออกดังนี้

การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถาม (ระดับอุตสาหกรรม)

- ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ) ถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)
- ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ) ถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ ถูกนำเสนอในรูปแบบของเทคนิคการวิเคราะห์ Independent Sample t-test โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกข้อและรายด้าน
- ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้านกับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน กับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านอีกครั้ง ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

- ผลการวิเคราะห์หัตถิพผลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ (Correlation) แล้ววิเคราะห์ด้วยสมการความถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์สมัครเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ หัตถิพผลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยหัตถิพผลต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกแต่ละด้าน

- ผลการวิเคราะห์หัตถิพผลของปัจจัยรายข้อในแต่ละด้านที่มีต่อความประสงค์สมัครเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยคัดเลือกตัวแปรจากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์สมัครเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ในสมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยรายข้อในด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ หัตถิพผลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยของหัตถิพผลต่ออาชีพรายข้อในแต่ละด้าน

การวิเคราะห์หัตถิพผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ระดับอุตสาหกรรม)

- ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก) ถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

- ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยหัตถิพผลต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยหัตถิพผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก) ถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

- ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามทั้งหมด ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ก. ค่าเฉลี่ยหัตถิพผลต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ข. ค่าเฉลี่ยหัตถิพผลต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และ ค. ค่าเฉลี่ยของหัตถิพผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านอีกครั้ง ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

ก. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน

ข. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน

ค. ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน

- ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ (Correlation) แล้ววิเคราะห์ด้วยสมการความถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก

- ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายข้อในแต่ละด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกตัวแปรจากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ในสมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยรายข้อในด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก

การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ระดับธุรกิจ)

- ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก) ถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

- ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม

(พนักงานขับรถบรรทุก) ถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

- ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามทั้งหมด ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ก. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ข. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และ ค. ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านอีกครั้ง ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

ก. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน

ข. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน

ค. ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน

- ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ (Correlation) แล้ววิเคราะห์ด้วยสมการความถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่อกับอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก

- ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายชื่อในแต่ละด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกตัวแปรจากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ในสมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยรายชื่อในด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่อกับอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก

4.1. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความต้องการเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)

4.1.1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ) จะถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

จากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 166 คน พบว่า แบบสอบถามจำนวน 16 ชุดตอบข้อความไม่ครบถ้วนจึงทำให้แบบสอบถามขาดความสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคัดแบบสอบถามที่ขาดความสมบูรณ์ออก ทำให้เหลือผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 150 คน

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ภูมิลำเนาบ้านเกิด รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนและระดับการศึกษา

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) (n = 150) | ร้อยละ |
|---|-------------------------|--------|
| อายุ | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 148 | 98.7 |
| สูงกว่า 25 ปี | 2 | 1.3 |
| ภูมิลำเนาบ้านเกิด | | |
| ภาคกลาง | 18 | 12.0 |
| ภาคเหนือ | 28 | 18.7 |
| ภาคตะวันออก | 30 | 20.0 |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 64 | 42.7 |
| ภาคอื่น ๆ | 10 | 6.7 |
| รายได้โดยเฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 65 | 43.3 |
| 10,000-20,000 บาท | 48 | 32.0 |
| 20,001-30,000 บาท | 18 | 12.0 |
| มากกว่า 30,000 บาท | 19 | 12.7 |
| ระดับการศึกษาสูงสุด | | |
| ประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 หรือต่ำกว่า | 14 | 9.3 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 | 68 | 45.3 |
| ปวช. | 22 | 14.7 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 | 33 | 22.0 |
| ปวส. หรือสูงกว่า | 13 | 8.7 |

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวน 150 คน กลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.7 และอายุสูงกว่า 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3

ภูมิอำเภอบ้านเกิด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิอำเภอบ้านเกิดอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือ ภาคตะวันออก ภาคเหนือและภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.0, 18.7 และ 12.0 ตามลำดับ ส่วนภาคอื่น ๆ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดรวมเป็นร้อยละ 6.7

เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิอำเภอบ้านเกิดในภาคใต้และภาคตะวันตก มีจำนวน 9 คน และ 1 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.0 และ 0.7 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามภาคใต้และภาคตะวันตกเข้าด้วยกัน และเปลี่ยนเป็น ภาคอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 6.7

รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ 10,000-20,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.0 และ 12.7 ตามลำดับ ส่วนกลุ่ม 20,001-30,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.0

เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่ม 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท เข้าด้วยกันและตั้งชื่อกลุ่มใหม่ คือ มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.7

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 และ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 22 และ 14.7 ตามลำดับ ส่วน ปวส.หรือสูงกว่า มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.7

เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ได้เข้าโรงเรียน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่ม ไม่ได้เข้าโรงเรียนเข้ากับกลุ่มประถมศึกษาปีที่ 1-6 และตั้งชื่อกลุ่มใหม่ คือ ประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 9.3 ส่วน อนุปริญญา มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่มอนุปริญญาและปริญญาตรีเข้ากับกลุ่ม ปวส. และ ตั้งชื่อกลุ่มใหม่คือ ปวส. หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 8.7

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกความต้องการเข้าสู่อาชีพ

| ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่ ? | จำนวน (คน) (n = 150) | ร้อยละ |
|--|-------------------------|--------|
| สมัคร | 36 | 24.0 |
| ไม่แน่ใจ | 59 | 39.3 |
| ไม่สมัคร | 55 | 36.7 |

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบ ไม่สมัคร คิดเป็นร้อยละ 36.7 และสมัคร คิดเป็นร้อยละ 24.0

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามอายุ

| อายุ | | ถ้าเลือกได้ ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่ | | | จำนวน (คน) (n = 150) |
|--------------------------|--------|--|----------|----------|-------------------------|
| | | สมัคร | ไม่แน่ใจ | ไม่สมัคร | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | จำนวน | 36 | 58 | 54 | 148 |
| | ร้อยละ | 24.30% | 39.20% | 36.50% | 100.00% |
| มากกว่า 25 ปี | จำนวน | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | ร้อยละ | 0.00% | 50.00% | 50.00% | 100.00% |
| รวม | จำนวน | 36 | 59 | 55 | 150 |
| | ร้อยละ | 24.00% | 39.30% | 36.70% | 100.00% |

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีสัดส่วนในการตอบมากที่สุด โดยตอบ “ไม่สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 36.5 และ “สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 24.3

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามภูมิลำเนาบ้านเกิด

| ภูมิลำเนาบ้านเกิด | | ถ้าเลือกได้ ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่ | | | จำนวน (คน) (n = 150) |
|-----------------------|--------|--|----------|----------|-------------------------|
| | | สมัคร | ไม่แน่ใจ | ไม่สมัคร | |
| ภาคกลาง | จำนวน | 4 | 4 | 10 | 18 |
| | ร้อยละ | 22.20% | 22.20% | 55.60% | 100.00% |
| ภาคเหนือ | จำนวน | 8 | 10 | 10 | 28 |
| | ร้อยละ | 28.60% | 35.70% | 35.70% | 100.00% |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | จำนวน | 9 | 11 | 10 | 30 |
| | ร้อยละ | 30.00% | 36.70% | 33.30% | 100.00% |
| ภาคตะวันออก | จำนวน | 15 | 29 | 20 | 64 |
| | ร้อยละ | 23.40% | 45.30% | 31.30% | 100.00% |
| ภาคอื่น ๆ | จำนวน | 0 | 5 | 5 | 10 |
| | ร้อยละ | 0.00% | 50.00% | 50.00% | 100.00% |
| รวม | จำนวน | 36 | 59 | 55 | 150 |
| | ร้อยละ | 24.00% | 39.30% | 36.70% | 100.00% |

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาบ้านเกิดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสัดส่วนในการตอบมากที่สุด โดยตอบ “ไม่สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 31.3 และ “สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 23.4

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน | | ถ้าเลือกได้ ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่ | | | จำนวน (คน) (n = 150) |
|---------------------------------|--------|--|----------|----------|-------------------------|
| | | สมัคร | ไม่แน่ใจ | ไม่สมัคร | |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | จำนวน | 14 | 27 | 24 | 65 |
| | ร้อยละ | 21.50% | 41.50% | 36.90% | 100.00% |
| 10,000-20,000 บาท | จำนวน | 12 | 19 | 17 | 48 |
| | ร้อยละ | 25.00% | 39.60% | 35.40% | 100.00% |
| 20,001-30,000 บาท | จำนวน | 4 | 9 | 5 | 18 |
| | ร้อยละ | 22.20% | 50.00% | 27.80% | 100.00% |
| มากกว่า 30,000 บาท | จำนวน | 6 | 4 | 9 | 19 |
| | ร้อยละ | 31.60% | 21.10% | 47.40% | 100.00% |
| รวม | จำนวน | 36 | 59 | 55 | 150 |
| | ร้อยละ | 24.00% | 39.30% | 36.70% | 100.00% |

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีสัดส่วนในการตอบมากที่สุด โดยตอบ “ไม่สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 36.9 และ “สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 21.5

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

| ระดับการศึกษาสูงสุด | | ถ้าเลือกได้ ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่ | | | จำนวน (คน) (n = 150) |
|---------------------------------|--------|--|----------|----------|-------------------------|
| | | สมัคร | ไม่แน่ใจ | ไม่สมัคร | |
| ประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือต่ำกว่า | จำนวน | 2 | 7 | 5 | 14 |
| | ร้อยละ | 14.30% | 50.00% | 35.70% | 100.00% |
| มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 | จำนวน | 12 | 33 | 23 | 68 |
| | ร้อยละ | 17.60% | 48.50% | 33.80% | 100.00% |
| ปวช. | จำนวน | 8 | 3 | 11 | 22 |
| | ร้อยละ | 36.40% | 13.60% | 50.00% | 100.00% |
| มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 | จำนวน | 13 | 13 | 7 | 33 |
| | ร้อยละ | 39.40% | 39.40% | 21.20% | 100.00% |
| ปวส. หรือสูงกว่า | จำนวน | 1 | 3 | 9 | 13 |
| | ร้อยละ | 7.70% | 23.10% | 69.20% | 100.00% |
| รวม | จำนวน | 36 | 59 | 55 | 150 |
| | ร้อยละ | 24.00% | 39.30% | 36.70% | 100.00% |

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ตอบ “ไม่สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 33.8 และกลุ่มมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ตอบ “สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 39.4

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงาน
ขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามสาเหตุการสมัคร

| ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจาก ปลดประจำการหรือไม่ ? | จำนวน (คน) (n = 150) | ร้อยละ |
|--|-------------------------|--------|
| สมัคร (สาเหตุ) | 35 | 100.0 |
| มีความสนใจในงานขนส่ง | 10 | 28.6 |
| ต้องการมีอาชีพ | 8 | 22.9 |
| รายได้ดี | 5 | 14.3 |
| เป็นงานสุจริต สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ | 3 | 8.6 |
| เข้าใจลักษณะงานขนส่ง | 2 | 5.7 |
| เพื่อหาประสบการณ์การทำงาน | 1 | 2.9 |
| เพื่อศึกษาเส้นทาง | 1 | 2.9 |
| ไม่ระบุ | 5 | 14.3 |

จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเลือก “สมัคร” เป็นพนักงานขับรถบรรทุก
หลังจากปลดประจำการเพราะ 1) มีความสนใจในงานขนส่ง ร้อยละ 28.6 2) ต้องการมีอาชีพ ร้อยละ
22.9 และ 3) รายได้ดี ร้อยละ 14.3

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” จำแนกตามสาเหตุการไม่สมัคร

| ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่ ? | จำนวน (คน) (n = 150) | ร้อยละ |
|--|-------------------------|--------|
| ไม่สมัคร (สาเหตุ) | 55 | 100.0 |
| มีธุรกิจส่วนตัว | 10 | 18.2 |
| มีงานทำอยู่แล้ว | 10 | 18.2 |
| ไม่ชอบลักษณะงานขนส่ง | 9 | 16.4 |
| รายได้น้อย | 4 | 7.3 |
| เป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูงจากอุบัติเหตุ | 3 | 5.5 |
| ไม่มีความชำนาญในการขับรถบรรทุก | 2 | 3.6 |
| ไม่มีความรู้ทางด้านขนส่ง | 2 | 3.6 |
| ไม่มีอิสระ | 1 | 1.8 |
| สามารถหางานได้ดีกว่านี้ | 1 | 1.8 |
| ต้องการศึกษาต่อ | 1 | 1.8 |
| ไม่ระบุ | 12 | 21.8 |

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเลือก “ไม่สมัคร” เป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการเพราะ 1) มีธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 18.2 2) มีงานทำอยู่แล้ว ร้อยละ 18.2 และ 3) ไม่ชอบลักษณะงานขนส่ง ร้อยละ 16.4

4.1.2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ) ถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณารายด้าน (n = 150)

| ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | Mean | S.D. | การแปลผลค่าเฉลี่ย |
|-------------------------------------|------|------|-------------------|
| 1. ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | 2.41 | 0.55 | ต่ำ |
| 2. ด้านสถานะทางสังคม | 3.56 | 0.57 | สูง |
| 3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ | 3.62 | 0.63 | สูง |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง | 3.55 | 0.64 | สูง |
| รวม | 3.29 | 0.36 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 20 พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน 3) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.62, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ 2) ด้านสถานะทางสังคม อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.56, S.D. = 0.57) และ 1) ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean = 2.41, S.D. = 0.55)

4.1.3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับความประสงค์สมัครเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ถูกนำเสนอในรูปแบบของเทคนิคการวิเคราะห์ Independent Sample t-test โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านและรายชื่อ

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับ ผู้ที่มีความประสงค์และไม่มี ความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ จำแนกออกเป็นรายด้าน (n=150)

| ตัวแปรต้น (รายด้าน) | ตัวแปรตาม | Mean | S.D. | t | df |
|-----------------------------------|-----------------|------|-------|---------|----|
| ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพด้านที่ 3 | สมัคร (n=36) | 3.85 | 0.584 | 2.715** | 89 |
| | ไม่สมัคร (n=55) | 3.49 | 0.649 | | |
| ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพด้านที่ 4 | สมัคร (n=36) | 3.83 | 0.576 | 2.979** | 89 |
| | ไม่สมัคร (n=55) | 3.45 | 0.627 | | |

**p < .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพด้านที่ 3 และด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์กับ ผู้ที่มีความประสงค์และไม่ประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับ ผู้ที่มีความประสงค์และไม่มี ความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ จำแนกออกเป็นรายข้อ (n=150)

| ตัวแปร (รายชื่อ) | ตัวแปรตาม | Mean | S.D. | t | df |
|---|---------------------------------|--------------|----------------|---------|----|
| 9. สมาชิกในครอบครัวของท่านภูมิใจที่ ท่านเป็นพนักงานขับรถบรรทุก | สมัคร (n=36) ไม่สมัคร (n=55) | 3.67 3.27 | 0.894 0.849 | 2.119* | 89 |
| 13. พนักงานขับรถบรรทุกมีสวัสดิการ ที่ดี | สมัคร (n=36) ไม่สมัคร (n=55) | 3.75 3.25 | 0.649 0.886 | 2.883** | 89 |
| 15. รายได้รวมเฉลี่ย (เงินเดือนและค่า เที่ยว) ต่อเดือนของพนักงานขับ รถบรรทุกประจำสูงกว่าพนักงานใน ภาคบริการ (ร้านอาหาร) | สมัคร (n=36) ไม่สมัคร (n=55) | 3.92 3.45 | 0.874 0.857 | 2.496* | 89 |
| 17. พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่ สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานได้ | สมัคร (n=36) ไม่สมัคร (n=55) | 3.83 3.22 | 0.878 0.975 | 3.058** | 89 |

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 22 พบว่า ทักษะคิดต่ออาชีพข้อที่ 13) พนักงานขับรถบรรทุกมีสวัสดิการที่ดี และ ข้อที่ 17) พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อที่ 9) สมาชิกในครอบครัวของท่านภูมิใจที่ท่านเป็นพนักงานขับรถบรรทุก และ ข้อที่ 15) รายได้รวมเฉลี่ย (เงินเดือนและค่าเที่ยว) ต่อเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกประจำสูงกว่าพนักงานในภาคบริการ (ร้านอาหาร) มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1.4.1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน กับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ทักษะคิดต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทักษะคิดต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวม ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ทั้ง 4 ด้าน กับผู้ที่มีประสงค์และไม่มีประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (n=150)

| | ทัศนคติต่ออาชีพทั้ง 4 ด้าน | สมัคร | ไม่สมัคร |
|----------------------------|----------------------------|-----------|----------|
| ทัศนคติต่ออาชีพทั้ง 4 ด้าน | 1 | | |
| สมัคร | .274(**) | 1 | |
| ไม่สมัคร | -0.136 | -.428(**) | 1 |

**P < .01

จากตารางที่ 23 พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

4.1.4.2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก รายด้านกับผู้ที่มีประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกพนักงานขับรถบรรทุก (n=150)

| | ทัศนคติต่อ อาชีพด้านที่ 1 | ทัศนคติต่อ อาชีพด้านที่ 2 | ทัศนคติต่อ อาชีพด้านที่ 3 | ทัศนคติต่อ อาชีพด้านที่ 4 | สมัคร |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------|
| ทัศนคติต่ออาชีพ ด้านที่ 1 | 1 | | | | |
| ทัศนคติต่ออาชีพ ด้านที่ 2 | -0.053 | 1 | | | |
| ทัศนคติต่ออาชีพ ด้านที่ 3 | -.257(**) | .382(**) | 1 | | |
| ทัศนคติต่ออาชีพ ด้านที่ 4 | -.316(**) | .473(**) | .492(**) | 1 | |
| สมัคร | 0.04 | 0.134 | .213(**) | .245(**) | 1 |

**P < .01

หมายเหตุ

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 2 สถานะทางสังคม

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 3 ค่าจ้างและสวัสดิการ

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

จากตารางที่ 24 พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 3 และด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

4.1.5. ผลการวิเคราะห์ห้อธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ (Correlation) แล้ววิเคราะห์ด้วยสมการความถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ จำแนก รายด้าน (n=150)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|-------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | -0.338 | 0.191 | -1.768 |
| ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง | 0.163 | 0.053 | 3.072** |

$$R^2 = .245 \quad S.Eest = .417$$

**P < .01

จากตารางที่ 25 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 2 ด้าน พยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่าสามารถพยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถามได้เพียง 1 ตัวแปร คือ ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 24.5 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของการสมัครได้ทั้งหมด ร้อยละ 24.5 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก =

$-0.338 + .163$ ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก =

-0.338 + .245 ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

4.1.6. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายข้อในแต่ละด้านที่มีต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยคัดเลือกตัวแปรจากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ในสมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยรายข้อในด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ทศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยของทศนคติต่ออาชีพรายข้อในแต่ละด้าน

- ผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายข้อในด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกรายข้อ ด้านที่ 4 (n = 150)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|---|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | -0.104 | 0.129 | -0.802 |
| ข้อ 17. พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ | 0.099 | 0.036 | 2.756** |

$R^2 = .221$

S.Eest = .419

**P < .01

จากตารางที่ 26 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้งหมด 4 ข้อในด้านที่ 4 (ตั้งแต่ข้อที่ 16-19) พยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกได้เพียง 1 ตัวแปร คือ ข้อที่ 17. พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 22.1 แสดงว่า สมการความ

ถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของการสมัครได้ทั้งหมด ร้อยละ 22.1 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก =
 $-1.04 + .099$ ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 17. พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก =
 $-1.04 + .221$ ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 17. พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

4.2. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)

4.2.1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก) ถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

จากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 142 คน พบว่า มีความไม่สอดคล้องในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 62 คน ในข้อที่ 15 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มั่นคง และ ข้อที่ 18 พนักงานขับรถบรรทุกมักจะถูกเลิกจ้างได้ง่าย ข้อที่ 38 การตัดสินใจของหัวหน้าคุณรถไม่คำนึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับท่าน และข้อที่ 39 หัวหน้าคุณรถให้คุณค่ากับพนักงานขับรถบรรทุก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคัดผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบไม่สอดคล้องออก ทำให้เหลือจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 80 คน และทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในครั้งที่ 2 จากพนักงานขับรถบรรทุกบริษัท Eternity Logistics Expert จำนวน 25 และคัดผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบไม่สอดคล้องตามข้อดังกล่าวออกทั้งหมดจำนวน 12 คน เหลือ 13 คน ดังนั้น จึงมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 93 คน

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของพนักงานขับรถบรรทุกแยกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกและประเภทของรถบรรทุกที่ขับ

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (คน) (n = 93) | ร้อยละ |
|--|------------------------|--------|
| อายุ | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี | 13 | 14 |
| 31-40 ปี | 46 | 49.5 |
| 41-50 ปี | 27 | 29 |
| มากกว่า 50 ปี | 7 | 7.5 |
| ระดับการศึกษาสูงสุด | | |
| ประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 หรือต่ำกว่า | 47 | 50.5 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 | 23 | 24.7 |
| ปวช. | 4 | 4.3 |
| มัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 | 14 | 15.1 |
| ปวส. หรือสูงกว่า | 5 | 5.4 |
| สถานภาพการสมรส | | |
| โสด | 17 | 18.3 |
| สมรสและพักอยู่กับครอบครัว | 64 | 68.8 |
| หม้าย/หย่าร้าง | 2 | 2.2 |
| สมรสแต่ไม่ได้พักอยู่กับครอบครัว | 10 | 10.8 |
| ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทปัจจุบัน (ปี) | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 47 | 50.5 |
| 5 - 10 ปี | 28 | 30.1 |
| 11 ปี ขึ้นไป | 18 | 19.4 |
| ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานชั่วคราวทุก (ปี) | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 25 | 26.9 |
| 5 - 10 ปี | 35 | 37.6 |
| 11 ปี ขึ้นไป | 33 | 35.5 |

ตารางที่ 27 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) (n = 93) | ร้อยละ |
|--------------------------|------------------------|--------|
| ประเภทของรถบรรทุกที่ขับ | | |
| รถบรรทุก 4 ล้อ | 8 | 8.6 |
| รถบรรทุก 6 ล้อ | 12 | 12.9 |
| รถบรรทุก 10 ล้อ | 24 | 25.8 |
| รถบรรทุก 18 ล้อ (หัวลาก) | 22 | 23.7 |
| รถบรรทุก 22 ล้อ (รถพ่วง) | 27 | 29.0 |

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 93 คน กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 41-50 ปี และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 และ 14 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.5

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 93 คน

ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือต่ำกว่า มีจำนวนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 1-3 และมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 24.7 และ 15.1 ตามลำดับ ส่วนระดับปวส. หรือสูงกว่า มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.4

เนื่องจาก 1) กลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก ที่ไม่ได้เข้าโรงเรียน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่มที่ไม่ได้เข้าโรงเรียนเข้ากับระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 และตั้งชื่อกลุ่มใหม่ คือ ประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 50.5 2) ระดับ ปวส. อนุปริญญาและปริญญาตรี มีจำนวนตัวอย่าง 4, 0 และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3, 0 และ 1.1 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่มและตั้งชื่อกลุ่มใหม่ คือ ปวส.หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 5.4

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 93 คน มีสถานภาพสมรสและพักอยู่กับครอบครัว จำนวนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาคือ โสดและสมรสแต่ไม่ได้พักอยู่กับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 18.3 และ 10.8 ตามลำดับ ส่วนหม้าย/หย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.2

ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทปัจจุบัน (ปี) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 93 คน มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทปัจจุบัน (ปี) น้อยกว่า 5 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.1 และ 11 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.4

ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุก (ปี) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 93 คน มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุก (ปี) 5 - 10 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 37.6 รองลงมาคือ 11 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.5 และ น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.9

ประเภทของรถบรรทุกที่ขับพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 93 คน ขับรถบรรทุก 22 ล้อ (พ่วง) จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาคือ รถบรรทุก 10 ล้อ และรถบรรทุก 18 ล้อ (พ่วง) คิดเป็นร้อยละ 25.8 และ 23.7 ตามลำดับ ส่วนรถบรรทุก 4 ล้อ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.6

4.2.2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก) ถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

- ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณารายด้าน (n = 93)

| ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | Mean | S.D. | การแปลผลค่าเฉลี่ย |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------------|
| 1. ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | 2.38 | 0.53 | ต่ำ |
| 2. ด้านสถานะทางสังคม | 4.08 | 0.46 | สูง |
| 3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ | 3.40 | 0.68 | ปานกลาง |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง | 3.36 | 0.59 | ปานกลาง |
| รวม | 3.31 | 0.32 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 28 พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน 2) ด้านสถานะทางสังคม อยู่ในระดับสูง (Mean = 4.08, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ 3) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.40, S.D. = 0.68) และ 1) ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับต่ำ (Mean = 2.38, S.D. = 0.53)

- ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณารายชื่อ (n = 93)

| ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | Mean | S.D. | การแปรผลค่าเฉลี่ย |
|--|------|------|-------------------|
| 1. เป็นความตั้งใจของท่านที่จะยังคงทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกต่อไปในอนาคต | 4.04 | 0.69 | สูง |
| 2. ท่านตั้งใจจะเป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ | 3.95 | 0.75 | สูง |
| 3. ถ้าเลือกได้ท่านจะเลือกอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | 3.14 | 1.10 | ปานกลาง |
| ข้อความจากแบบสอบถาม (ถ้าเลือกได้ท่านจะไม่เลือกอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก) | | | |
| 4. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ | 3.92 | 0.78 | สูง |
| 5. ท่านตั้งใจมาเป็นพนักงานขับรถบรรทุก | 3.10 | 1.15 | ปานกลาง |
| ข้อความจากแบบสอบถาม (ท่านไม่ได้ตั้งใจมาเป็นพนักงานขับรถบรรทุกแต่โดยสถานการณ์พามา) | | | |
| 6. ท่านภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในบริษัทแห่งนี้ | 3.93 | 0.71 | สูง |
| 7. ท่านไม่ได้อยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโอนย้าย | 3.63 | 1.04 | สูง |
| ข้อความจากแบบสอบถาม (ท่านอยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโอนย้าย) | | | |
| รวม | 3.67 | 0.54 | สูง |

จากตารางที่ 29 พบว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายชื่อ 1) เป็นความตั้งใจของท่านที่จะยังคงทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกต่อไปในอนาคต อยู่ในระดับสูง (Mean = 4.04, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ 2) ท่านตั้งใจจะเป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.95, S.D. = 0.75) และ 5) ท่านตั้งใจมาเป็นพนักงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.10, S.D. = 1.55)

4.2.3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.2.3.1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ก. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ข. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ค. ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

4.2.3.1.1. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน และค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)

| | Att.career total 4 | Att.job total 7 | Att.qwl total 8 | Intent.career | Intent.job |
|--------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|---------------|------------|
| Att.career total 4 | 1 | | | | |
| Att.job total 7 | .660(**) | 1 | | | |
| Att.qwl total 8 | .603(**) | .749(**) | 1 | | |
| Intent.career | .229(*) | .465(**) | .372(**) | 1 | |
| Intent.job | .389(**) | .645(**) | .519(**) | .446(**) | 1 |

*P < .05, **P < .01

หมายเหตุ

Att.career total 4 = ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรวมทั้ง 4 ด้าน

Att.job total 7 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรวมทั้ง 7 ด้าน

Att.qwl total 8 = ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทั้ง 8 ด้าน

Intent.career = ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

จากตารางที่ 30 พบว่า ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน และทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและระดับกลางตามลำดับ

ก. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)

| | Att.career 1 | Att.career 2 | Att.career 3 | Att.career 4 | Intent.career |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Att.career 1 | 1 | | | | |
| Att.career 2 | -0.19 | 1 | | | |
| Att.career 3 | 0.051 | 0.129 | 1 | | |
| Att.career 4 | 0.09 | .277(**) | .377(**) | 1 | |
| Intent.career | 0.152 | 0.125 | 0.019 | .256(*) | 1 |

*P < .05, **P < .01

หมายเหตุ

Att.career 1 = ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก

Att.career 2 = ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 2 สถานะทางสังคม

Att.career 3 = ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 3 ค่าจ้างและสวัสดิการ

Att.career 4 = ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

Intent.career = ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

จากตารางที่ 31 พบว่า ทักษะคิดต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ข. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)

| | Att.job 1 | Att.job 2 | Att.job 3 | Att.job 4 | Att.job 5 | Att.job 6 | Att.job 7 | Intent. career |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|
| Att.job 1 | 1 | | | | | | | |
| Att.job 2 | 0.194 | 1 | | | | | | |
| Att.job 3 | .321(**) | .523(**) | 1 | | | | | |
| Att.job 4 | .282(**) | .524(**) | .713(**) | 1 | | | | |
| Att.job 5 | .280(**) | .453(**) | .535(**) | .577(**) | 1 | | | |
| Att.job 6 | .276(**) | .516(**) | .607(**) | .629(**) | .652(**) | 1 | | |
| Att.job 7 | .345(**) | .460(**) | .517(**) | .584(**) | .488(**) | .570(**) | 1 | |
| Intent.career | .341(**) | .330(**) | .342(**) | .266(**) | .443(**) | .372(**) | .316(**) | 1 |

**P < .01

หมายเหตุ

Att.job 1 = ทักษะคิดต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก

Att.job 2 = ทักษะคิดต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 2 สถานะทางสังคม

Att.job 3 = ทักษะคิดต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 3 ค่าจ้างและสวัสดิการ

Att.job 4 = ทักษะคิดต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

Att.job 5 = ทักษะคิดต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน

Att.job 6 = ทักษะคิดต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 6 หัวหน้าคูมรด

Att.job 7 = ทักษะคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Intent.career = ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

จากตารางที่ 32 พบว่า ทักษะคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านที่ 4 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทักษะคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)

| | Att.qwl 1 | Att.qwl 2 | Att.qwl 3 | Att.qwl 4 | Att.qwl 5 | Att.qwl 6 | Att.qwl 7 | Att.qwl 8 | Intent. career |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| Att.qwl 1 | 1 | | | | | | | | |
| Att.qwl 2 | .661(**) | 1 | | | | | | | |
| Att.qwl 3 | .274(**) | .393(**) | 1 | | | | | | |
| Att.qwl 4 | .671(**) | .606(**) | .513(**) | 1 | | | | | |
| Att.qwl 5 | .457(**) | .408(**) | .338(**) | .558(**) | 1 | | | | |
| Att.qwl 6 | .646(**) | .474(**) | .228(*) | .636(**) | .501(**) | 1 | | | |
| Att.qwl 7 | .629(**) | .553(**) | .325(**) | .693(**) | .533(**) | .497(**) | 1 | | |
| Att.qwl 8 | .523(**) | .401(**) | .353(**) | .539(**) | .330(**) | .554(**) | .419(**) | 1 | |
| Intent.career | .265(*) | 0.202 | .247(*) | .354(**) | .319(**) | 0.198 | .330(**) | .359(**) | 1 |

*P < .05, **P < .01

หมายเหตุ

Att.qwl 1 = ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

Att.qwl 2 = ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

Att.qwl 3 = ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Att.qwl 4 = ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Att.qwl 5 = ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์

Att.qwl 6 = ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 6 ธรรมเนียมในองค์กร

Att.qwl 7 = ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 7 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน

Att.qwl 8 = ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร

Intent.career = ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

จากตารางที่ 33 พบว่า ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1 ด้านที่ 3 ด้านที่ 4 ด้านที่ 5 ด้านที่ 7 และด้านที่ 8 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05, .01, .01, .01 และ .01 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำ ต่ำ ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

4.2.4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ (Correlation) แล้ววิเคราะห์ด้วยสมการความถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายด้าน (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|-------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 2.54 | 0.357 | 7.122** |
| ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง | 0.268 | 0.106 | 2.527* |

$$R^2 = .256 \quad S.Eest = .692$$

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 34 เมื่อนำตัวแปรต้นด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 25.6 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 25.6 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ =

2.54 + .268 ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ =

2.54 + .256 ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายด้าน (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|--|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 0.77 | 0.497 | 1.551 |
| ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | 0.328 | 0.133 | 2.476* |
| ด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน | 0.462 | 0.117 | 3.954** |

$R^2 = .497$ $S.Eest = .624$

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 35 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เพียง 2 ตัวแปร คือ ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก และ ด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 49.7 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 49.7 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ =

.77 + .328 ทักษะคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก

+ .462 ทักษะคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ =

.77 + .236 ทักษะคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก

+ .377 ทักษะคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน

ค. อิทธิพลของทักษะคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายด้าน (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 0.734 | 0.622 | 1.18 |
| ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์ | 0.316 | 0.143 | 2.215* |
| ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร | 0.400 | 0.143 | 2.803** |

$R^2 = .417$

S.Eest = .654

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 36 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เพียง 2 ตัวแปร คือ ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์ และด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 41.7 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 41.7 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ} = & \\ & .734 + .316 \text{ ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์} \\ & + .40 \text{ ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร} \end{aligned}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ} = & \\ & .734 + .225 \text{ ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์} \\ & + .285 \text{ ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร} \end{aligned}$$

4.2.5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายชื่อในแต่ละด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกตัวแปรจากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ในสมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยรายชื่อในด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายชื่อ (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|--|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 2.883 | 0.23 | 12.517** |
| ข้อที่ 15 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มั่นคง | 0.182 | 0.074 | 2.465* |

$$R^2 = .250 \quad S.Eest = .693$$

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 37 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้งหมด 4 ข้อในด้านที่ 4 (ตั้งแต่ข้อที่ 15-18) พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เพียง 1 ตัวแปร คือ ข้อที่ 15 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มั่นคง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 25 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 25 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ =

2.883 + .182 ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 15 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มั่นคง

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ =

$2.883 + .25$ ที่คนคิดต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 15 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มั่นคง

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายข้อ (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|---|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 0.805 | 0.393 | 2.048* |
| ข้อที่ 9 ท่านไม่กังวลที่จะต้องติดต่อกับลูกค้า | 0.228 | 0.061 | 3.714** |
| ข้อที่ 29 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน | 0.260 | 0.076 | 3.412** |
| ข้อที่ 34 เพื่อนร่วมงานเป็นคนที่เชื่อใจได้ | 0.242 | 0.087 | 2.768** |

$R^2 = .587$ $S.Eest = .587$

*P < .5, **P < .01

จากตารางที่ 38 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้งหมด 16 ข้อ ในด้านที่ 1 (ตั้งแต่ข้อที่ 1-10) และด้านที่ 5 (ตั้งแต่ข้อที่ 29-34) พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ 3 ตัวแปร คือ ข้อที่ 9 ท่านไม่กังวลที่จะต้องติดต่อกับลูกค้า ข้อที่ 29 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และข้อที่ 34 เพื่อนร่วมงานเป็นคนที่เชื่อใจได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 58.7 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถร่วมกันอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 58.7 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ =

.805 + .228 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 9 ท่านไม่กังวลที่จะต้องติดต่อกับลูกค้า

+ .260 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 29 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

+ .242 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 34 เพื่อนร่วมงานเป็นคนที่เชื่อใจ

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ =

.805 + .323 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 9 ท่านไม่กังวลที่จะต้องติดต่อกับลูกค้า

+ .330 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 29 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

+ .271 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 34 เพื่อนร่วมงานเป็นคนที่เชื่อใจ

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ จำแนกรายข้อ (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|---|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 0.606 | 0.527 | 1.148 |
| ข้อที่ 27 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | 0.460 | 0.108 | 4.25** |
| ข้อที่ 42 ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่ | 0.249 | 0.089 | 2.793** |

$$R^2 = .494 \quad S.Eest = .626$$

**P < .01

จากตารางที่ 39 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้งหมด 12 ข้อในด้านที่ 5 (ตั้งแต่ข้อที่ 25-30) และด้านที่ 8 (ตั้งแต่ข้อที่ 39-44) พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ 2 ตัวแปร คือ ข้อที่ 27 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และข้อที่ 42 ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 49.4 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถร่วมกันอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 49.4 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ =

.606 + .460 ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 27 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

+ .249 ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 42 ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ =

.606 + .392 ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 27 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

+ .258 ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 42 ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่

4.3. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับธุรกิจ)

4.3.1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก) เนื่องจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจเป็นกลุ่มเดียวกัน ผู้วิจัยจึงแสดงผลการวิเคราะห์ในข้อที่ 4.2.1.

4.3.2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถาม (พนักงานขับรถบรรทุก) ถูกนำเสนอในรูปแบบของสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ก. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณารายด้าน (n = 93)

| ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก | Mean | S.D. | การแปลผล ค่าเฉลี่ย |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-----------------------|
| 1. ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | 2.97 | 0.48 | ปานกลาง |
| 2. ด้านสถานะทางสังคม | 3.89 | 0.60 | สูง |
| 3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ | 3.39 | 0.57 | ปานกลาง |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง | 3.55 | 0.43 | สูง |
| 5. ด้านเพื่อนร่วมงาน | 3.67 | 0.49 | สูง |
| 6. ด้านหัวหน้าคูมรถ | 3.66 | 0.55 | สูง |
| 7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.65 | 0.57 | สูง |
| รวม | 3.54 | 0.36 | สูง |

จากตารางที่ 40 พบว่า ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 2) ด้านสถานะทางสังคม อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.89, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ 5) ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.67, S.D. = .49) และด้าน 1) ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.97, S.D. = 0.48)

ข. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณารายด้าน (n = 93)

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | Mean | S.D. | การแปลผล ค่าเฉลี่ย |
|---|-------------|-------------|-----------------------|
| 1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | 3.26 | 0.80 | ปานกลาง |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.86 | 0.66 | สูง |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | 3.78 | 0.46 | สูง |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | 3.69 | 0.48 | สูง |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ | 3.65 | 0.46 | สูง |
| 6. ด้านธรรมณูญในองค์กร | 3.73 | 0.61 | สูง |
| 7. ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน | 3.61 | 0.63 | สูง |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร | 3.89 | 0.47 | สูง |
| รวม | 3.68 | 0.39 | สูง |

จากตารางที่ 41 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ($X = 3.89$, $S.D = 0.47$) รองลงมาคือ 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูง ($X = 3.86$, $S.D = 0.66$) ส่วนด้าน 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.26$, $S.D = 0.80$)

4.3.3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.3.3.1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ 1) ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน 2) ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

4.3.3.1.1. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพงานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)

| | Att.career total 4 | Att.job total 7 | Att.qwl total 8 | Intent.career | Intent.job |
|--------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|---------------|------------|
| Att.career total 4 | 1 | | | | |
| Att.job total 7 | .660(**) | 1 | | | |
| Att.qwl total 8 | .603(**) | .749(**) | 1 | | |
| Intent.career | .229(*) | .465(**) | .372(**) | 1 | |
| Intent.job | .389(**) | .645(**) | .519(**) | .446(**) | 1 |

*P < .05, **P < .01

หมายเหตุ Att.career total 4 = ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมดทั้ง 4 ด้าน
 Att.job total 7 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมดทั้ง 7 ด้าน
 Att.qwl total 8 = ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมดทั้ง 8 ด้าน
 Intent.job = ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก

จากตารางที่ 42 พบว่า ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ก. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก รายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)

| | Att.career 1 | Att.career 2 | Att.career 3 | Att.career 4 | Intent.job |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| Att.career 1 | 1 | | | | |
| Att.career 2 | -0.19 | 1 | | | |
| Att.career 3 | 0.051 | 0.129 | 1 | | |
| Att.career 4 | 0.09 | .277(**) | .377(**) | 1 | |
| Intent.job | 0.172 | 0.175 | 0.192 | .372(**) | 1 |

**P < .01

หมายเหตุ

Att.career 1 = ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก

Att.career 2 = ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 2 สถานะทางสังคม

Att.career 3 = ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 3 ค่าจ้างและสวัสดิการ

Att.career 4 = ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

Intent.job = ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก

จากตารางที่ 43 พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ข. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้าน ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกราย
ด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)

| | Att.job 1 | Att.job 2 | Att.job 3 | Att.job 4 | Att.job 5 | Att.job 6 | Att.job 7 | Intent.job |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Att.job 1 | 1 | | | | | | | |
| Att.job 2 | 0.194 | 1 | | | | | | |
| Att.job 3 | .321(**) | .523(**) | 1 | | | | | |
| Att.job 4 | .282(**) | .524(**) | .713(**) | 1 | | | | |
| Att.job 5 | .280(**) | .453(**) | .535(**) | .577(**) | 1 | | | |
| Att.job 6 | .276(**) | .516(**) | .607(**) | .629(**) | .652(**) | 1 | | |
| Att.job 7 | .345(**) | .460(**) | .517(**) | .584(**) | .488(**) | .570(**) | 1 | |
| Intent.job | .418(**) | .593(**) | .485(**) | .557(**) | .367(**) | .501(**) | .451(**) | 1 |

**P < .01

หมายเหตุ

Att.job 1 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก

Att.job 2 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 2 สถานะทางสังคม

Att.job 3 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 3 ค่าจ้างและสวัสดิการ

Att.job 4 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

Att.job 5 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน

Att.job 6 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 6 หัวหน้าคุมรถ

Att.job 7 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Intent.job = ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก

จากตารางที่ 44 พบว่า ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านที่ 4 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ค. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ผลจะถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง Correlation matrix

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)

| | Att.qwl 1 | Att.qwl 2 | Att.qwl 3 | Att.qwl 4 | Att.qwl 5 | Att.qwl 6 | Att.qwl 7 | Att.qwl 8 | Intent. job |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Att.qwl 1 | 1 | | | | | | | | |
| Att.qwl 2 | .661(**) | 1 | | | | | | | |
| Att.qwl 3 | .274(**) | .393(**) | 1 | | | | | | |
| Att.qwl 4 | .671(**) | .606(**) | .513(**) | 1 | | | | | |
| Att.qwl 5 | .457(**) | .408(**) | .338(**) | .558(**) | 1 | | | | |
| Att.qwl 6 | .646(**) | .474(**) | .228(*) | .636(**) | .501(**) | 1 | | | |
| Att.qwl 7 | .629(**) | .553(**) | .325(**) | .693(**) | .533(**) | .497(**) | 1 | | |
| Att.qwl 8 | .523(**) | .401(**) | .353(**) | .539(**) | .330(**) | .554(**) | .419(**) | 1 | |
| Intent.job | .411(**) | .330(**) | .283(**) | .463(**) | .258(*) | .338(**) | .413(**) | .649(**) | 1 |

*P < .05, **P < .01

หมายเหตุ

Att.job 1 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก

Att.job 2 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 2 สถานะทางสังคม

Att.job 3 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 3 ค่าจ้างและสวัสดิการ

Att.job 4 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

Att.job 5 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน

Att.job 6 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 6 หัวหน้าคุณรถ

Att.job 7 = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Intent.job = ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก

จากตารางที่ 45 พบว่า ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านที่ 5 ที่มีค่า .05 และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านที่ 3 และด้านที่ 5 ที่อยู่ในระดับต่ำ

4.3.4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ (Correlation) แล้ววิเคราะห์ด้วยสมการความถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้นเพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายด้าน (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|-------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 2.78 | 0.283 | 9.811** |
| ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง | 0.323 | 0.084 | 3.823** |

$$R^2 = .372 \quad S.Eest = .550$$

**P < .01

จากตารางที่ 46 เมื่อนำตัวแปรต้นด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 37.2 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 37.2 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

$2.78 + .323$ ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

$2.78 + .372$ ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายด้าน (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|--|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 0.189 | 0.398 | 0.473 |
| ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | 0.303 | 0.090 | 3.365** |
| ด้านที่ 2 สถานะทางสังคม | 0.391 | 0.087 | 4.517** |
| ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง | 0.350 | 0.115 | 3.038** |

$R^2 = .707$

S.Est = .424

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 47 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เพียง 3 ตัวแปร คือ ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 2 สถานะทางสังคม และด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 70.7 แสดงว่า สมการความ

ถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 70.7 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

.189 + .303 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก

+ .391 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 2 สถานะ ทางสังคม

+ .350 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

.189 + .264 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก

+ .398 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 2 สถานะ ทางสังคม

+ .274 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายด้าน (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|---|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 0.8 | 0.361 | 2.215* |
| ด้านที่ 7 ภาวะสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน | 0.134 | 0.068 | 1.987* |
| ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร | 0.672 | 0.101 | 6.675** |

$$R^2 = .667 \quad S.Eest = .443$$

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 48 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เพียง 2 ตัวแปร คือ ด้านที่ 7 ภาวะสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน และด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 66.7 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 66.7 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

.8 + .134 ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 7 ภาวะสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน

+ .672 ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

.8 + .172 ทศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 7 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน

+ .577 ทศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร

4.3.5. ผลการวิเคราะห์หีอิทธิพลของปัจจัยรายชื่อในแต่ละด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกตัวแปรจากการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ในสมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยรายชื่อในด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพงานพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายชื่อ (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|---|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 3.384 | 0.152 | 22.307** |
| ข้อที่ 18 พนักงานขับรถบรรทุกไม่ถูกเลิกจ้างได้ | 0.179 | 0.055 | 3.263** |

$$R^2 = .324$$

$$S.Eest = .560$$

**P < .01

จากตารางที่ 49 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้งหมด 4 ข้อ (ตั้งแต่ข้อที่ 15-18) ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เพียง 1 ตัวแปร คือ ข้อที่ 18 พนักงานขับรถบรรทุกไม่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 32.4 แสดงว่า สมการความ

ถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 32.4 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

$3.384 + .179$ ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 18 พนักงานขับรถบรรทุกไม่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

$3.384 + .324$ ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 18 พนักงานขับรถบรรทุกไม่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายข้อ (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|---|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 1.007 | 0.313 | 3.217** |
| ข้อที่ 2 การตรวจความพร้อมของสภาพรถบรรทุกให้เรียบร้อยก่อนการเดินทางทุกครั้ง เป็นเรื่องที่ไม่เสียเวลา | 0.114 | 0.038 | 3.018** |
| ข้อที่ 8 ลูกค้าย่อมสร้างปัญหากับการทำงานของท่าน | 0.131 | 0.040 | 3.275** |
| ข้อที่ 11 ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้ | 0.332 | 0.068 | 4.884** |
| ข้อที่ 12 บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป | 0.163 | 0.066 | 2.474* |

$$R^2 = .725 \quad S.Eest = .415$$

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 50 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้งหมด 3 ด้าน ด้านที่ 1 (ตั้งแต่ข้อที่ 1-10) ด้านที่ 2 (ตั้งแต่ข้อที่ 11-13) และด้านที่ 4 (ตั้งแต่ข้อที่ 21-28) พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ 4 ตัวแปร คือ ข้อที่ 2 การตรวจความพร้อมของสภาพรถบรรทุกให้เรียบร้อยก่อนการเดินทางทุกครั้งเป็นเรื่องที่ไม่เสียเวลา ข้อที่ 8 ลูกค้าย่อมสร้างปัญหากับการทำงานของท่าน ข้อที่ 11 ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้ และข้อที่ 12 บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .01, .01 และ .05 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 72.5 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด

ร้อยละ 72.5 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

1.007 + .114 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 2 การตรวจความพร้อมของสภาพรถบรรทุกให้เรียบร้อยก่อนการเดินทางทุกครั้งเป็นเรื่องที่ไม่เสียเวลา

+ .131 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 8 ลูกค้ำไม่สร้างปัญหากับการทำงานของท่าน

+ .332 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 11 ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้

+ .163 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 12 บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

1.007 + .224 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 2 การตรวจความพร้อมของสภาพรถบรรทุกให้เรียบร้อยก่อนการเดินทางทุกครั้งเป็นเรื่องที่ไม่เสียเวลา

+ .257 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 8 ลูกค้ำไม่สร้างปัญหากับการทำงานของท่าน

+ .433 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 11 ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้

+ .217 ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 12 บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธี Enter ในการคัดเลือกตัวแปรต้น เพื่อพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน จำแนกรายข้อ (n = 93)

| ตัวแปรต้น | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | สถิติทดสอบ t |
|--|-------------------------|---------------------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 0.427 | 0.311 | 1.37 |
| ข้อที่ 38 ท่านมีความสุขในการทำงานทุกวัน | 0.121 | 0.050 | 2.417* |
| ข้อที่ 39 บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี | 0.347 | 0.070 | 4.971** |
| ข้อที่ 43 เวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่นี่ | 0.384 | 0.069 | 5.541** |

$$R^2 = .762 \quad S.Est = .388$$

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 51 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 2 ด้าน ด้านที่ 7 (ตั้งแต่ข้อที่ 35-38) และด้านที่ 8 (ตั้งแต่ข้อที่ 39-44) พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตัวแปรทุกตัวเข้าไปพร้อมกัน (Enter) พบว่า สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ 3 ตัวแปร คือ ข้อที่ 38 ท่านมีความสุขในการทำงานทุกวัน ข้อที่ 39 บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี และข้อที่ 43 เวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่นี่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .01 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 76.2 แสดงว่า สมการความถดถอยพหุคูณที่ประมาณได้นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 76.2 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

.427 + .121 ทศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อที่ 38 ท่านมีความสุขในการทำงานทุกวัน

+ .347 ทศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อที่ 39 บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี

+ .384 ทศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อที่ 43 เวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่นี่

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน =

.427 + .177 ทศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อที่ 38 ท่านมีความสุขในการทำงานทุกวัน

+ .392 ทศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อที่ 39 บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี

+ .421 ทศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อที่ 43 เวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่นี่

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก ในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ
2. เพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและงานของพนักงานขับรถบรรทุก

กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenient selection) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ จำนวน 150 คน จากกองพันทหารขนส่ง กรมสนับสนุนหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และศูนย์การฝึกหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และกองรถยนต์ กรมการขนส่งทหารเรือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 2) กลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก จาก บริษัทในเครือ SCG Logistics Management จำนวน 80 คน และบริษัท Eternity Logistics Expert จำนวน 13 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม

- 1) กลุ่มทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล และแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งพัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามของ (Kusluvan & Kusluvan, 2000) 2) กลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก ประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก แบบสอบถามทัศนคติต่องานของพนักงานขับรถบรรทุก แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามของ (อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546) โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ (Huse & Cummings, 1985) ในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งพัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามของ (Cowin & Hengstberger-Sims, 2006) โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (CVI) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่มีประสบการณ์ทางด้านวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมการขนส่งรถบรรทุกเป็นผู้ตรวจสอบ และทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อตรวจหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก (Cronbachs' alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าดังนี้ 1) กลุ่มทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก มีค่าเท่ากับ 0.558 2) กลุ่มพนักงานขับรถบรรทุกแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก มีค่าเท่ากับ 0.685 แบบสอบถามทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกมีค่าเท่ากับ 0.918 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

พนักงานขับรถบรรทุก มีค่าเท่ากับ 0.941 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก มีค่าเท่ากับ 0.684

การเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ จำนวน 166 คน มีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ซึ่งนำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 150 ชุด และ 2) กลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 142 คน มีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ซึ่งนำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 80 ชุด และจำนวน 25 คน มีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ซึ่งนำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 13 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยคำนวณการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ Independent Sample t-test การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter (Enter multiple regression analysis) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยมีสมมติฐานการวิจัย 1) ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก 2) ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก และทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก

5.1. สรุปผลการวิจัย

5.1.1. การวิเคราะห์ที่ศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)

5.1.1.1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 98.7 มีภูมิลำเนาบ้านเกิดอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 42.7 มีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.3 และระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 45

5.1.1.2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถาม “ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก “ไม่สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 36.7 และ “สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 24.0 ซึ่งสามารถแบ่งร้อยละของการตอบ “สมัคร” และ “ไม่สมัคร” ตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้ดังนี้

- อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ซึ่งมีสัดส่วนในการตอบมากที่สุด ส่วนใหญ่เลือก “ไม่สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 36.5 และเลือก “สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 24.3

3.3 ภูมิภาคบ้านเกิด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาบ้านเกิดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีสัดส่วนในการตอบมากที่สุด ส่วนใหญ่เลือก “ไม่สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 31.3 และเลือก “สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 23.4

3.4 รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ซึ่งมีสัดส่วนในการตอบมากที่สุดส่วนใหญ่เลือก “ไม่สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 36.9 และเลือก “สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 21.5

3.5 ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 เลือก “สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 39.4 และเลือก “ไม่สมัคร” คิดเป็นร้อยละ 21.2

5.1.1.3. จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 3) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.62, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ 2) ด้านสถานะทางสังคม อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.56, S.D. = 0.57) และ 1) ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean = 2.41, S.D. = 0.55) จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับต่ำ สาเหตุอาจเนื่องมาจากเป็นลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องใช้แรงงาน เผชิญกับสภาพอากาศที่เป็นมลพิษ เป็นงานที่มีความกดดันสูงไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการส่งสินค้าให้ถูกที่ ไม่เสียหายและตรงเวลาตามที่กำหนด ซึ่งต้องการการบริหารจัดการเวลาที่ดี และยังต้องใช้ทักษะในการติดต่อ ประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร ส่วนด้าน 3) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งยังไม่มีประสบการณ์หรือยังไม่อยู่ในอุตสาหกรรมขนส่งมีทัศนคติในเชิงบวกต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในเรื่องของรายได้ว่าเป็นอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเองได้ภายหลังจากปลดประจำการ และจากบทสัมภาษณ์ของกรรมการผู้บริหาร บริษัท อินทีเกรเทค โลจิสติกส์ จำกัด (ILS) (2555) ให้ข้อมูลว่า รายได้โดยเฉลี่ยของพนักงานขับรถบรรทุกที่ได้ขึ้นอยู่กับประเภทของรถบรรทุกที่ขับ เช่น รถบรรทุก 10 ล้อ 12,000-15,000 บาทรถบรรทุก 18 ล้อ 15,000-18,000 บาท และรถหัวลาก 18,000-20,000 บาท ซึ่งอัตราค่าจ้างดังกล่าวนับเป็นรายได้ที่ค่อนข้างสูงในกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก แต่อย่างไรก็ดียังไม่พบงานวิจัยภายในประเทศที่ศึกษาถึงประเด็น ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในอีกหลาย ๆ ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก

5.1.1.4. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกกับความประสงค์สมัครเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพด้านที่ 3 และด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มี

ความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ อย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณารายชื่อในแต่ละด้าน พบว่า ทศนคติต่ออาชีพข้อที่ 13) พนักงานขับรถบรรทุกมีสวัสดิการที่ดี และ ข้อที่ 17) พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีวัตถุประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้อที่ 9) สมาชิกในครอบครัวของท่านภูมิใจที่ท่านเป็นพนักงานขับรถบรรทุก และ ข้อที่ 15) รายได้รวมเฉลี่ย (เงินเดือนและค่าเที่ยว) ต่อเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกประจำสูงกว่าพนักงานในภาคบริการ (ร้านอาหาร) มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีวัตถุประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ อย่างมีนัยสำคัญ

5.1.1.5. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้านกับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีวัตถุประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวม พบว่า ทัศนคติ ต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญ จากนั้นนำตัวแปรต้นที่ได้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้าน ที่ 3 และด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก อย่างมีนัยสำคัญ

5.1.1.6. จากผลการวิเคราะห์หือทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่า **ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง** สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกได้ร้อยละ 24.5 อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณารายชื่อในด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า **ข้อที่ 17. พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้** สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ได้ร้อยละ 22.1 อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย “ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก” เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมการขนส่งในต่างประเทศพบว่า ประเด็นเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้น เป็นผลสืบเนื่องจากการได้รับการพัฒนาฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ในการทำงานให้กับพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (The advanced center for transportation technologies at Clark College (ACTT), 2006) ในขณะที่ผลการศึกษาทัศนคติของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีต่อลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันใน

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว พบว่า ทักษะคติเชิงลบของนักเรียนนั้นได้มาหลังจากประสบการณ์การทำงานจริง ซึ่งนักศึกษาบางส่วนผิดหวังกับทางเลือกในอาชีพและความพยายามในการพัฒนาต่อในสายอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ทัศนคติในแง่ลบเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมนั้น ๆ คือ ทำให้อุตสาหกรรมมีความล้มเหลวในการจ้างและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ (Kusluvan & Kusluvan, 2000)

5.1.2. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)

5.1.2.1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (พนักงานขับรถบรรทุก) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระดับการศึกษาสูงสุดประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 50.5 สถานภาพการสมรสและพักอยู่กับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 68.8

- ข้อมูลพื้นฐานการทำงานพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทปัจจุบัน (ปี) น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.5 ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุก (ปี) 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 และขับรถบรรทุก 22 ล้อ (พวง) คิดเป็นร้อยละ 29

5.1.2.2. จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 2) ด้านสถานะทางสังคม อยู่ในระดับสูง (Mean = 4.08, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ 3) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.40, S.D. = 0.68) และ 1) ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับต่ำ (Mean = 2.38, S.D. = 0.53) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของพนักงานขับรถบรรทุก (แรงงานภายในอุตสาหกรรม) ที่มีต่อด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก ไม่แตกต่างไปจากกลุ่มทหารเกณฑ์ ส่วนด้านสถานะทางสังคม ชี้ให้เห็นว่าพนักงานขับรถบรรทุกมีทัศนคติต่ออาชีพด้านสถานะทางสังคมว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับอาชีพอื่น ๆ และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศชาติ ซึ่งแตกต่างจากคนภายนอกอุตสาหกรรมที่มองว่าเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติและใช้แรงงาน

5.1.2.3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1) เป็นความตั้งใจของท่านที่ยังคงทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกต่อไปในอนาคต อยู่ในระดับสูง (Mean = 4.04, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ 2) ท่านตั้งใจจะเป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.95, S.D. = 0.75) และ 5) ท่านตั้งใจมาเป็นพนักงานขับรถบรรทุก อยู่ใน

ระดับปานกลาง (Mean = 3.10, S.D. = 1.55) ซึ่งให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจที่จะทำงานอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกต่อไปในอนาคต มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร รวมถึงอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

5.1.2.4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญ จากนั้นนำตัวแปรต้นที่ได้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน

ก. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญ

ข. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญ

ค. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1 ด้านที่ 3 ด้านที่ 4 ด้านที่ 5 ด้านที่ 7 และด้านที่ 8 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญ

5.1.2.5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้น **ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง** พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมดร้อยละ 25.6 อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณารายข้อในด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า **ข้อที่ 15 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มั่นคง** สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของ ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 25 ได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ (Griffin et al., 2000) พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสูงถ้าพนักงานขับรถบรรทุก มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานซึ่งนับเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและพนักงาน นับว่าเป็นการสร้างความมั่นใจและเป็นแรงจูงใจให้กับแรงงานใหม่ในการพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ แต่อย่างไรก็ดียังไม่พบงานวิจัยภายในประเทศที่ศึกษาประเด็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก และด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน** สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 49.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย “ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก” เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรม การขนส่งในต่างประเทศ พบว่าประเด็น ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก พนักงานขับรถบรรทุกหรือบุคคลที่มีความสนใจในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ควรมีความเข้าใจถึงลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นการจราจรที่แออัดในเมืองใหญ่ ชั่วโมงการขับขึ้นท้องถนนที่ยาวนาน นั้นหมายถึงการที่ไม่สามารถใช้ชีวิตกับครอบครัวได้อย่างปกติ (Creno, 2008) นอกจากนั้นการที่พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่ใช้เวลาในการขับหลายชั่วโมงต่อวันและต้องนอนค้างนอกสถานที่เป็นประจำ จึงทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวหรือปลีกตัวออกจากงานได้ในเวลาที่มีเรื่องฉุกเฉินรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีความเครียดจากกฎระเบียบใหม่ของอุตสาหกรรมขนส่ง และการจราจรที่แออัดเพิ่มมากขึ้น (Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB), 2006) อีกทั้งยังเป็นงานที่หนักสกรปรก และเป็นอันตราย (Ozawa et al., 2012: 1) นอกจากนั้น ด้านที่ 2 สถานะทางสังคม ยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ กล่าวคือ การที่พนักงานขับรถบรรทุกได้ร่วมงานกับบริษัทใหญ่หรือบริษัทที่มีชื่อเสียงย่อมส่งผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และทำให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจตนเองสูง (โยธิน แสงวดี & พิมลพรรณ อิศรภักดี, 2534)

เมื่อพิจารณารายข้อในด้านที่ 5 และด้านที่ 7 ร่วมกัน พบว่า **ข้อที่ 9 ท่านไม่กังวลที่จะต้องติดต่อกับลูกค้า ข้อที่ 29 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และข้อที่ 34 เพื่อนร่วมงานเป็นคนที่เชื่อใจได้** สามารถร่วมกันอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 58.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์ และด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร** สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 41.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย “ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก” จากผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์ กล่าวคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กรในเชิงบวก กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับผิดชอบต่อสังคม (Huse & Cummings, 1985) และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในอุตสาหกรรมบริการในประเด็นความภูมิใจในองค์กร พบว่านักศึกษาในอุตสาหกรรมบริการที่มีทัศนคติต่ออาชีพการบริการในเชิงบวก จะมีความตั้งใจและมีความยินดีในการทำงานกับโรงแรมที่มีชื่อเสียง (Kandasamy & Ancheri, 2009) ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานในอุตสาหกรรมนั้น ๆ มากขึ้น

เมื่อพิจารณารายข้อในด้านที่ 5 และด้านที่ 8 ร่วมกัน พบว่า **ข้อที่ 27 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และข้อที่ 42 ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่** สามารถรวมกันอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 49.4 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่าประเด็น ข้อที่ 27 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก โดยที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Huse & Cummings, 1985) ซึ่งผลที่ตามมาคือ พนักงานขับรถบรรทุกมีความสุขในการทำงานทุกวัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของพนักงานให้สูงขึ้นแต่กลับไม่พบผลการศึกษาที่ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกที่ศึกษาถึงประเด็นดังกล่าว จากอุตสาหกรรมการขนส่งทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริบททางสังคม วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตในแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกันจึงทำให้พนักงานขับรถบรรทุกให้ความสำคัญที่แตกต่างกันออกไป

5.1.3. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับ
ธุรกิจ)

5.1.3.1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวมอยู่ใน
ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 2) ด้านสถานะทางสังคม อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.89,
S.D. = 0.60) รองลงมาคือ 5) ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.67, S.D. = .49) และ
ด้าน 1) ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.97, S.D. =
0.48) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน อยู่
ในระดับสูง ยกเว้นด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้
เห็นถึงทัศนคติของพนักงานขับรถบรรทุก (แรงงานภายในอุตสาหกรรม) ที่มีต่อด้านลักษณะเฉพาะ
ของงานขับรถบรรทุก ไม่แตกต่างไปจากกลุ่มทหารเกณฑ์

5.1.3.2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับ
รถบรรทุก โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ใน
ระดับสูง (X = 3.89, S.D = 0.47) รองลงมาคือ 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
อยู่ในระดับสูง (X = 3.86, S.D = 0.66) ส่วนด้าน 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ใน
ระดับปานกลาง (X = 3.26, S.D = 0.80) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านที่ 1 ด้าน
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง อาจด้วยสาเหตุที่ว่า กลุ่มผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความรู้สึกว่ารายได้และสวัสดิการที่ได้รับนั้น ไม่มีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับ
องค์กรอื่น ๆ

5.1.3.3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับ
รถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตใน
การทำงานทั้ง 8 ด้าน ต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม
(Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น
(Independent variables) คือ ก. ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ข.
ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ค. ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง
8 ด้าน พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม
อย่างมีนัยสำคัญ จากนั้นนำตัวแปรต้นที่ได้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน

ก. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกราย
ด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับ

รถบรรทุก ด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญ

ข. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก รายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญ

ค. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญ

5.1.3.4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุกผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้น **ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง** พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 37.2 อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย “ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกของพนักงานขับรถบรรทุก มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก” ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อที่ 2.5 ก

เมื่อพิจารณารายข้อในด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า **ข้อที่ 18 พนักงานขับรถบรรทุกไม่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย** สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของ ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 32.4 ได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ (Griffin et al., 2000) พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การสูงถ้าพนักงานขับรถบรรทุก มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานซึ่งนับเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์การและพนักงาน นับว่าเป็นการสร้างความมั่นใจและเป็นแรงจูงใจให้กับแรงงานใหม่ในการพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ แต่อย่างไรก็ดียังไม่พบงานวิจัยภายในประเทศที่ศึกษาประเด็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของ**

งานขับรถบรรทุก ด้านที่ 2 สถานะทางสังคม และด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 70.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณารายข้อในด้านที่ 1 ด้านที่ 2 และด้านที่ 4 ร่วมกัน พบว่า ข้อที่ 2 การตรวจความพร้อมของสภาพรถบรรทุกให้เรียบร้อยก่อนการเดินทางทุกครั้งเป็นเรื่องที่ไม่เสียเวลา ข้อที่ 8 ลูกค้ายินดีสร้างปัญหากับการทำงานของท่าน ข้อที่ 11 ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้ และข้อที่ 12 บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป สามารถร่วมกันอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 72.5 ได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมการขนส่งในต่างประเทศ พบว่าประเด็น ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุกสำหรับแรงงานภายในอุตสาหกรรมควรมีความเข้าใจถึงลักษณะของงานพนักงานขับรถบรรทุกว่าเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นการจราจรที่แออัดในเมืองใหญ่ ชั่วโมงการขับขึ้นท้องถนนที่ยาวนานนั้นหมายถึงการที่ไม่สามารถใช้ชีวิตกับครอบครัวได้อย่างปกติ (Creno, 2008: 13) นอกจากนั้นการที่พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่ใช้เวลาในการขับหลายชั่วโมงต่อวันและต้องนอนค้างนอกสถานที่เป็นประจำ จึงทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวหรือปลีกตัวออกจากงานได้ในเวลาที่มีเรื่องฉุกเฉินรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเครียดจากกฎระเบียบใหม่ของอุตสาหกรรมการขนส่ง และการจราจรที่แออัดเพิ่มมากขึ้น (Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB), 2006) อีกทั้งยังเป็นงานที่หนักสปรกและเป็นอันตราย (Ozawa et al., 2012: 1) ด้านที่ 2 สถานะทางสังคมเนื่องจากการที่พนักงานขับรถบรรทุกได้ร่วมงานกับบริษัทใหญ่หรือบริษัทที่มีชื่อเสียงย่อมส่งผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และทำให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจตนเองสูง (โยธิน แสงวงศ์ & พิมลพรรณ อิศรภักดี, 2534) และด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงมีผลในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก มีส่วนช่วยในการเพิ่มอัตราการรักษาพนักงานในองค์กร และมีความผูกพันในองค์กรสูงถ้ามีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานที่ทำให้ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและตัวพนักงานเอง (Griffin et al., 2000) เห็นได้ชัดว่าทัศนคติต่ออาชีพด้านต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านที่ 7 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน และด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 66.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 7 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานคือ ภาวะที่พนักงานขับรถบรรทุกมีความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลา

ปฏิบัติงานกับเวลาที่เป็นอิสระจากงาน มีเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบซึ่งจากผลการศึกษาของ (Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB), 2006) พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่ใช้เวลาในการขับรถหลายชั่วโมงต่อวัน และต้องนอนค้างนอกสถานที่เป็นประจำ จึงทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวจึงทำให้พนักงานขาดภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานอันจะนำมาซึ่งขาดความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาที่เป็นอิสระจากงาน และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาจากอุตสาหกรรมบริการพบว่า ชั่วโมงการทำงานที่นานเกินไปส่งผลกระทบต่อสมดุลชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Kandasamy & Ancheri, 2009) ด้วยเช่นกัน อีกทั้งปัจจัยภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตครอบครัวยังสามารถทำนายความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ (มณีรัตน์ ไพรงรุ่งเรือง, 2541) ส่วนปัจจัยด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีความภาคภูมิใจที่ไปปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมและจากผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาในอุตสาหกรรมบริการที่มีทัศนคติต่ออาชีพการบริการในเชิงบวก จะมีความตั้งใจและมีความยินดีในการทำงานกับโรงแรมที่มีชื่อเสียง (Kandasamy & Ancheri, 2009)

เมื่อพิจารณารายข้อในด้านที่ 7 และด้านที่ 8 ร่วมกัน พบว่า **ข้อที่ 38 ท่านมีความสุขในการทำงานทุกวัน ข้อที่ 39 บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี และข้อที่ 43 เวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่นี่** สามารถร่วมกันอธิบายค่าความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 76.2 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย “ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก” จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัย ข้อที่ 39 บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี และข้อที่ 43 เวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่นี่ ความรู้สึกของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีความภาคภูมิใจที่ไปปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรนั้นอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่พบผลการศึกษาที่ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกที่ศึกษาถึงประเด็นดังกล่าว จากอุตสาหกรรมการขนส่งทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริบททางสังคม วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตในแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกันจึงทำให้พนักงานขับรถบรรทุกให้ความสำคัญที่แตกต่างกันออกไป

5.2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ อภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1. ทิศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกคือ **ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง** แสดงว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนากำลังคนในสายอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ผู้ประกอบการควรมีการรวมตัวหรือจัดตั้งสมาคมอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อผลักดันและพัฒนา “อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก” ให้เป็นรูปธรรม โดยมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมพนักงานใหม่อย่างเป็นระบบตั้งแต่ก่อนเข้าทำงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจถึงลักษณะของอุตสาหกรรมการขนส่ง ลักษณะงานพนักงานขับรถบรรทุก และทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่ออาชีพ อาทิเช่น ทักษะในการดูแลรักษาสินค้าทักษะในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอก ทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) ที่เสนอให้ผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career path) และระบบมาตรฐานอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (Occupational standard : OS) ให้ชัดเจนมากขึ้น โดยเป็นการกำหนดมาตรฐานและคุณลักษณะ รวมทั้งความรู้และความเข้าใจสำหรับแรงงานใหม่หรือบุคคลที่สนใจ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรและการอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมการขนส่ง นอกจากนี้ควรสร้างมาตรฐานการฝึกอบรมสำหรับแรงงานใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่อาชีพ โดยเน้นเรื่องลักษณะงานและความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การดูแลรักษารถบรรทุกในเบื้องต้น การดูแลรักษาสินค้าไม่ให้เสียหาย การติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอก รวมถึงทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเบื้องต้น เป็นต้น และทัศนคติในการให้บริการเพราะพนักงานขับรถบรรทุกเปรียบเสมือนตัวแทนของบริษัทในการติดต่อการลูกค้า (End user) โดยตรงซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

5.2.2. ทิศนคติต่อความความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก **ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง และ ข้อที่ 15 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มั่นคง** สำหรับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีประสบการณ์ในการเป็นพนักงานขับรถบรรทุกแล้ว ผู้ประกอบการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเพิ่มศักยภาพของพนักงานขับรถบรรทุกในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและต่อยอดจากทักษะเดิมที่มีอยู่เพื่อยกระดับให้เป็นมาตรฐานสากล โดยการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมภายในองค์กรหรือจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนรับผิดชอบ หรือจัดการแข่งขันภายในสายอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในระดับอาเซียน เพื่อสร้างความตื่นตัวให้กับพนักงานขับรถบรรทุกภายในประเทศ พร้อมทั้งสร้างพันธมิตรทางธุรกิจกับบริษัทต่างชาติในการแลกเปลี่ยน

ความรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นควรมีการเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่มีความสามารถและความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ **ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก และ ข้อที่ 9 ท่านไม่กังวลที่จะต้องติดต่อกับลูกค้า** เนื่องจากอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะของงานที่แตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ คือ เป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับเครื่องยนต์ เอกสาร กฎระเบียบจราจร ทำงานวันเสาร์-อาทิตย์ และช่วงเทศกาลวันหยุด ซึ่งส่งผลกระทบต่อทำให้เวลากับครอบครัว และต้องมีทักษะในการติดต่อกับลูกค้าภายนอกองค์การ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้เอง ผู้ประกอบการจึงควรจัดอบรมและปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อสร้างความเข้าใจถึงลักษณะงานพนักงานขับรถบรรทุก และความสำคัญของอุตสาหกรรมการขนส่ง รวมถึงสิ่งที่พนักงานขับรถบรรทุกต้องพบเจอเมื่อก้าวเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก นอกจากนั้น ควรมีการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน เช่น จัดอบรมกฎจราจรและระเบียบวินัยการจราจรอย่างต่อเนื่องให้แก่พนักงานขับรถบรรทุก เพื่อทราบถึงการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทักษะในการติดต่อ-สื่อสาร เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวมซึ่งส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

นอกจากนี้ยังมีปัจจัย **ด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน และ ข้อที่ 29 พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และข้อที่ 34 เพื่อนร่วมงานเป็นคนที่เชื่อถือได้** ที่มีอิทธิพลต่ออิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ดังนั้นผู้ประกอบการควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานขับรถบรรทุก เช่น การจัดประชุมพนักงานประจำเดือน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และปัญหาระหว่างพนักงานขับรถบรรทุกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เพื่อเป็นกรณีศึกษาสำหรับพนักงานคนอื่น ๆ หรือ รมรงค์ให้เกิดโครงการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” โดยคัดเลือกจากพนักงานที่มีความสามารถโดดเด่นในการทำงาน คอยแนะนำพนักงานขับรถบรรทุกใหม่หรือพนักงานขับรถบรรทุกที่มีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนั้น ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออาทร เป็นมิตร ไว้วางใจซึ่งกันและกันและเปิดเผย รวมถึงการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างแผนกเพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีของพนักงานภายในองค์การ

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลคือ **ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์ ข้อที่ 27 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน** (ข้อเสนอแนะเป็นไปตามข้อ ที่ 2. ข) **และด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์การ และข้อที่ 42 ท่านภูมิใจในการทำงาน**

ที่นี่ เนื่องจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรร่วมมือกันเพื่อพัฒนาและสร้างองค์การตัวอย่าง (Best practice) ในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างมาตรฐานของอุตสาหกรรมและเป็นแบบอย่างให้องค์การอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ ปฏิบัติตาม โดยเริ่มจากการปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานขับรถบรรทุกว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างและรักษาชื่อเสียงขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจและมีส่วนร่วมในความสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้ประกอบการควรจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เช่น กิจกรรมรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสังคมส่วนรวม

5.2.3. ทศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับธุรกิจ)

ก. อิทธิพลของทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง** และ **ข้อที่ 18 พนักงานขับรถบรรทุกไม่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย** (ข้อเสนอแนะเป็นไปตามข้อที่ 2. ก)

ข. อิทธิพลของทศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก ข้อที่ 2 การตรวจความพร้อมของสภาพรถบรรทุกให้เรียบร้อยก่อนการเดินทางทุกครั้ง เป็นเรื่องที่ไม่เสียเวลา ข้อที่ 8 ลูกค้ายอมรับปัญหาที่การทำงานของท่าน** (ข้อเสนอแนะเป็นไปตามข้อที่ 2. ข) **ด้านที่ 2 สถานะทางสังคม ข้อที่ 11 ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้ และข้อที่ 12 บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป** สาเหตุอาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมการขนส่ง ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และทำให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกภายในประเทศนั้น เป็นที่ทราบกันดีว่าเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่ใช้แรงงาน ซึ่งต่างจากต่างประเทศที่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นที่ยอมรับในสังคมว่ามีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการยกระดับสถานะทางสังคมของพนักงานขับรถบรรทุกภายในประเทศนั้น ต้องการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการผลักดัน 1) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career path) ดังที่กล่าวมาแล้วในข้อที่ 1 และ 2) สร้างองค์การตัวอย่าง (Best practice) ดังที่กล่าวมาแล้วในข้อที่ 2.ก **และด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง** จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ทั้งในระดับอุตสาหกรรม (ข้อเสนอแนะข้อที่ 1) และ ระดับธุรกิจ (ข้อเสนอแนะข้อที่ 2. ก) พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีอิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและในงาน แสดงให้เห็นว่าแรงงานทั้งภายในและภายนอกอุตสาหกรรมขนส่งต่างให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความ

มั่นคง กล่าวคือ สำหรับแรงงานภายในอุตสาหกรรมถือว่ามีประสิทธิภาพในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกมาแล้ว ดังนั้นผู้ประกอบการและภาครัฐบาลควรร่วมกันส่งเสริมและพัฒนาให้แรงงานกลุ่มนี้มีทักษะที่สูงขึ้น โดยการจัดฝึกอบรม ทดสอบ และปรับปรุงทักษะที่เกี่ยวข้องสำหรับอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานภายในอุตสาหกรรม

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 7 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ข้อที่ 38 ท่านมีความสุขในการทำงานทุกวัน** เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เนื่องจากพนักงานขับรถบรรทุกควรมีเวลาที่เป็นอิสระจากงานหรือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีเวลาให้กับครอบครัวและเวลาส่วนตัวเพื่อเป็นการคลายเครียดจากงานที่ทำในชีวิตประจำวัน ดังนั้นผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญในการแบ่งเวลาการทำงานให้เหมาะสม เตรียมกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร โดยที่ปริมาณงานไม่มากเกินไป มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เท่า ๆ กัน และควรมีการวางแผนและตารางการทำงานล่วงหน้า เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหางานเร่งงานด่วนหรือกำลังคนไม่พอ ส่วนปัจจัย **ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร ข้อที่ 39 บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี และข้อที่ 43 เวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่นี่** (ข้อเสนอแนะเป็นไปตามข้อที่ 2. ค)

5.3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เนื่องจากในแต่ละกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีความสนใจในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมเพื่อพัฒนาให้เป็นพนักงานขับรถบรรทุกมืออาชีพและเป็นแรงงานที่สำคัญในอุตสาหกรรมการขนส่ง
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกระหว่างกลุ่มบริษัทต่างชาติและบริษัทสัญชาติไทย เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานพนักงานขับรถบรรทุกสำหรับบริษัทสัญชาติไทย
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้ตัวแปรจากการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแบบสอบถามให้เข้ากับลักษณะธุรกิจ และวัฒนธรรมของสังคมไทย

รายการอ้างอิง

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1968). *Industrial psychology*. New York: Harper & Row Publisher Incorporated.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life, Profits*. (6th ed.): McGraw Hill.
- Chan, E., & Morrison, P. (2000). Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. *Nursing and Health Science*(2), 9.
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention : A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*(43), 12.
- Creno, G. (2008). Driver shortage changes trucking industry. *Transport topics*, 1.
- Davis, L. (1992). Instrument review: Getting the most from your panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5, 4.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing quality of work life: Development in The United State. *International Labour Review*, 116(July-August), 13.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). Quality of working life in international perspective. *Geneva: International labour office*, 5.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Philippines: Addison-Wesley Publishing Company, Inc., .
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Griffin, G., Kalnbach, L., Lantz, B., & Rodriguez, J. (2000). Driver retention strategy: The role of a career path. Retrieved 2012, November 08
<http://ntl.bts.gov/lib/25000/25000/25032/DP135.pdf>
- Gupta, N., Jenkins, G., & Delery, J. (1996). Motor Carrier Effectiveness. Fayetteville, AR: Mack-Blackwell Rural Transportation Study Center. Retrieved 2012, November 06
<http://ww2.mackblackwell.org/web/research/final-reports.htm>
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving life at work*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.,.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and Change*. Minnesota: West Publishing.

- iForest. (2010). Perspectives of the forest workers in Greece. Retrieved 2012, November 03 <http://www.sisef.it/iforest/>
- Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB). (2006). Transportation and Logistics task force report: Findings and Recommendations. Retrieved 2012, November 09 http://www.ildceo.net/NR/rdonlyres/57E1C9BA-1E83-4EA3-BCB7-3DDDE0DC40D3/0/Trans_Logistaics_FINAL_REPORT_DECEMBER_14.pdf
- Kandasamy, I., & Ancheri, S. (2009). Hotel employees' expectations of QWL: A qualitative study. *International journal of hospitality management*(28), 10.
- Krech, C., & Ballachey. (1963). *Study guide with brief research projects for individual society*. United State of America.
- Kusluvan, S., & Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism management*, 21, 19.
- Lehrer, R. N. (1982). *Participative productivity and quality of work life*. United States of America: Prentice-Hall.
- Likert, R. (1932-1933). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22, 51.
- Mc Cornick, Ernest, J., & Daniel, R. I. (1980). *Industrial psychology*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.,.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 5.
- Morton, R. (2007). Steps to stem the driver shortage. Retrieved 2012, November 09 <http://www.logisticstoday.com>
- Noor, S. M., & Abdullah, M. A. (2012). Quality work life among factory workers in Malaysia. *Social and behavioral sciences*, 35, 7.
- Oliver, R., Baas, P., Ludvigson, T., & Boitho, H. (2003). Driver recruitment/Retention in the heavy truck transportation industry. Retrieved 2012, November 08 http://www.logtruck.co.nz/pdf/Driver_recruitment.pdf
- Oruç, N. (2001). The Perception of teaching as a profession by Turkish trainee teachers: Attitudes towards being a Teacher. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4, 5.
- Ozawa, Y., Karasawa, & Moriya, E. (2012). The shortage of truck drivers in Japan. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 22, 4.
- Price, J., & Mueller, C. W. A. (1981). Casual model of turnover for nurses. *The Academy Of Management Journal*, 24, 23.

- Roberts, J. S., Laughlin, J. E., & Wedell, D. H. (1999). Validity issues in the Likert and Thurstone approaches to attitude measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 59(April 1999), 23.
- Ronen, S. (1984). *Alternative work schedules: Selecting...Implementing... and Evaluating...* : Dow Jones-Irwin.
- Roy, J., & Filiatrault, P. (2000). The Quebec Trucking Industry's Image: Public Opinion and Industry's Perception. *Canadian Transportation Research Forum*(4-7 June).
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1997). *Organizational behavior* (6th ed.): John Wiley & Sons, Inc.,.
- Schuller, R. S., Beutell, N. J., & Youngblood, S. A. (1989). *Effective personnel management* (3rd ed.). United States Of America: West publishing company.
- Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention to the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20, 25.
- Sourdif, J. (2004). Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nursing and Health Sciences*, 6, 10.
- Steers, R. M., & Porter, L. M. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Stewart, J. (1996). *Managing change through training and development* (2nd ed.). Great Britain.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff : Part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(March 1989), 6.
- Texas Trucking Alliance (TTA). (2012). New Texas transportation study reveals ways to hire and retain truck drivers.
- The advanced center for transportation technologies at Clark College (ACTT). (2006). Trucking industry tool kit.
- Thurstone, L. L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33(January 1928), 26.
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *The Authors. Journal Compilation* (2006), 13.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. United States of America: West Publishing.
- Walton, R. E. (1986). Quality of working life: What is it? (pre-1986). *Sloan management review*, 15(Fall 1973).

Werther, W. B., & Davis, K., Jr. (1985). *Human resources and personnel management* (3rd ed.): McGraw-Hill.

กรรมการผู้บริหาร บริษัท อินทีเกรเท็ด โลจิสติกส์ จำกัด (ILS). (2555).

กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก. (2555). จำนวนใบอนุญาตขับขี่ ชนิดที่ 3 (รถบรรทุก). Retrieved 20 พฤศจิกายน 2555

http://apps.dlt.go.th/statistics_web/statistics.html

กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก. (2553). แผนยุทธศาสตร์กรมการขนส่งทางบก (พ.ศ. 2554-2558). Retrieved กันยายน 2553

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะจัดทำแผนการเตรียมความพร้อมด้านโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปิดเสรี AEC 2558.

(2555). แผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับระบบโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปิดเสรี AEC

2558. Retrieved 12 พฤศจิกายน 2555 [http://www.tradelogistics.go.th/download/file/2-](http://www.tradelogistics.go.th/download/file/2-23-Mar%2012_%20%20AEC%202558-dit2_sine_____pdf)

[23-Mar%2012_%20%20AEC%202558-](http://www.tradelogistics.go.th/download/file/2-23-Mar%2012_%20%20AEC%202558-dit2_sine_____pdf)

[dit2_sine_____pdf](http://www.tradelogistics.go.th/download/file/2-23-Mar%2012_%20%20AEC%202558-dit2_sine_____pdf)

จาริณี ศรีประเสริฐ. (2550). เจตคติการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุม การคงอยู่ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จุฑาทวีดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชัยสิทธิ์ หมายสุข, & ยงยุทธ์ เจริญรัตน์. (2546). รายงานวิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์: วิถีชีวิตคนขับรถบรรทุก การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2536). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ไชยยศ ไชยมั่นคง, & มยุขพันธ์ุ ไชยมั่นคง. (2552). กลยุทธ์การขนส่ง (1 ed.). กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิชั่นพีเพรส จำกัด.

ณัฐกฤตา อภิโชติภวนิพิฐ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท ไทยตาบูชิ อิเล็กทริก จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).

ณุชา พิษยพันธ์. (2553). แผนการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศ. from สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). กาบริหารงานบุคคล (3 ed.). กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ (8 ed.). กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- นันทศักดิ์ โอสธสภากา. (2549). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรถจักร สังกัดศูนย์ลากเลื่อน ฝ่ายช่างกลการรถไฟแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทศักดิ์ อักษรดิษฐ์. (2550). การสนับสนุนขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตนิกมอุตสาหกรรมสุรนารี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประภาพร นิกรเพสย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจิตวิทยาในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของการพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานนิกมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผู้จัดการคลังสินค้า บริษัท อจิลิตี้ จำกัด. (2555).
- ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัท ทอง ทรานสมิชั่น จำกัด. (2555).
- มณวิภา เจริญวรรณยิ่ง. (2539). ทศนคติของพนักงานขับรถโดยสารธรรมดา องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีต่อการจ่ายค่าจ้างใจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มณิรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. (2541). ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โยธิน แสงวดี, & พิมพ์พรรณ อิศรภักดี. (2534). พฤติกรรมเสียของพนักงานขับรถสิบล้อต่อการรับและแพร่เชื้อโรคเอดส์.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (3 ed.). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริกุล จันทุม. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติวิชาชีพการพยาบาลการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2523). ทศนคติต่อวิชาชีพรูของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ (2 ed.). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, & คณะ. (2540). รายงานการวิจัย ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อสังคม: คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ร่าง) พัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ (2551-2554).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกทางการค้าและห่วงโซ่อุปทานของประเทศไทย (2556 - 2560).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่. (ตุลาคม 2554-2555). รายงานการค้าชายแดนในรอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2554-2555).
- สิริอร วิชชาวุธ. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้นและองค์การเบื้องต้น (3 ed.). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). หลักการบริหาร (4 ed.). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ภาคผนวก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกใน
ระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ตอน
 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก
 ตอนที่ 4 แบบสอบถามความต้องการที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละชุดโดยละเอียดและ
 กรุณาตอบทุก ข้อทุกชุดโดยเลือกข้อที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำ
 เครื่องหมาย ✓ ในช่อง หรือหน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง
3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทาง
 การศึกษาเท่านั้นและข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใด ๆ และข้อมูลที่ได้จะเสนอภาพรวมและจะไม่เกิดผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นกับงาน
 ของท่าน

*** ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ***

นายปกรณ์ ตระการวชิรหัตถ์

หลักสูตรสหสาขาวิชาการจัดการด้านโลจิสติกส์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุปี
2. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่ได้เข้าโรงเรียน | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 | <input type="checkbox"/> ปวส. สาขา (โปรดระบุ)..... |
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา |
| <input type="checkbox"/> ปวช. สาขา (โปรดระบุ)..... | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี สาขา (โปรดระบุ)..... |
3. สถานภาพการสมรส

| | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง |
| <input type="checkbox"/> สมรสและพักอยู่กับครอบครัว | <input type="checkbox"/> สมรสแต่ไม่ได้พักอยู่กับครอบครัว |
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ในบริษัทปัจจุบัน (ปี)

| | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 11 ปี ขึ้นไป |
| <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี | |
5. ประสบการณ์ในการทำงานเป็น พนักงานขับรถบรรทุก ทั้งหมด (ปี)

| | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 11 ปี ขึ้นไป |
| <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 11 ปี ขึ้นไป | |
6. ประเภทของรถบรรทุกที่ขับ

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> รถบรรทุก 4 ล้อ | |
| <input type="checkbox"/> รถบรรทุก 6 ล้อ | |
| <input type="checkbox"/> รถบรรทุก 10 ล้อ | |
| <input type="checkbox"/> รถบรรทุก 18 ล้อ (หัวลาก) | |
| <input type="checkbox"/> รถบรรทุก 22 ล้อ (รถพ่วง) | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

2.1 ปัจจัยในการเปลี่ยนอาชีพ

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของตัวท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

| ลำดับ ที่ | ทัศนคติต่ออาชีพ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|--------------|--|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| | ด้านความรู้สึกรู้สึก | | | | | |
| | 1) ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | | | | | |
| 1 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความ ละเอียดรอบคอบในการตรวจนับสินค้า | | | | | |
| 2 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีความกดดันเพราะ ต้องส่งสินค้าให้ทันเวลาที่กำหนด | | | | | |
| 3 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่ต้องพบกับ สภาพแวดล้อมที่เป็นมลภาวะ เช่น ฝุ่นบนท้องถนน ควัน จากท่อไอเสียรถยนต์ ความร้อนและสภาพการจราจรที่ ติดขัด | | | | | |
| 4 | ท่านรู้สึกลำบากใจทุกครั้งที่ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ | | | | | |
| 5 | ท่านได้รับการปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างไม่เป็น ธรรม | | | | | |
| | 2) สถานะทางสังคม | | | | | |
| 6 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีคุณค่าพอที่จะทำ | | | | | |
| 7 | พนักงานขับรถบรรทุกมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับอาชีพ อื่น ๆ | | | | | |
| 8 | การขนส่งโดยรถบรรทุกมีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของชาติ | | | | | |

| ลำดับ ที่ | ทัศนคติต่ออาชีพ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|-------------------------------------|--|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 9 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่สังคมให้ความสนใจ และเป็นที่ยอมรับมากกว่าพนักงานในสายการผลิต | | | | | |
| 10 | สมาชิกในครอบครัวของท่านภูมิใจที่ท่านเป็นพนักงานขับ รถบรรทุก | | | | | |
| 11 | ท่านอายุที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานอาชีพพนักงานขับ รถบรรทุก | | | | | |
| 3) ค่าจ้างและสวัสดิการ | | | | | | |
| 12 | พนักงานขับรถบรรทุกมีสวัสดิการที่ดี | | | | | |
| 13 | <u>รายได้รวมเฉลี่ย (เงินเดือนและค่าเที่ยว) ต่อเดือนของ</u> พนักงานขับรถบรรทุกประจำสูงกว่าพนักงานใน สายการผลิต | | | | | |
| 14 | <u>รายได้รวมเฉลี่ย (เงินเดือนและค่าเที่ยว) ต่อเดือนของ</u> พนักงานขับรถบรรทุกประจำสูงกว่าพนักงานในภาค บริการ (ร้านอาหาร) | | | | | |
| 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง | | | | | | |
| 15 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มั่นคง | | | | | |
| 16 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่สามารถสร้าง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ | | | | | |
| 17 | ความรู้และประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกจะยังมี ประโยชน์ต่อท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานเป็นพนักงานขับ รถบรรทุกแล้ว | | | | | |
| 18 | พนักงานขับรถบรรทุกมักจะถูกเลิกจ้างได้ง่าย | | | | | |

2.2 ปัจจัยในการเปลี่ยนงาน

| ลำดับ ที่ | ทัศนคติต่อการทำงาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|--------------|--|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| | 1) ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | | | | | |
| 1 | รถที่ท่านรับผิดชอบเป็นรถใหม่ | | | | | |
| 2 | การตรวจความพร้อมของสภาพรถบรรทุกให้เรียบร้อย ก่อนการเดินทางทุกครั้งเป็นเรื่องที่เสียเวลา | | | | | |
| 3 | ท่านต้องเสียเวลากับงานเอกสาร | | | | | |
| 4 | การปฏิบัติตามกฎระเบียบจราจรสร้างความลำบากในการ ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5 | ท่านต้องทำงานในช่วงวันหยุดเทศกาล เช่น เทศกาลปีใหม่ และสงกรานต์ | | | | | |
| 6 | อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทำให้ท่านมีเวลากับ ครอบครัวน้อย | | | | | |
| 7 | ท่านปฏิบัติงานในแต่ละวันค่อนข้างนานจนก่อให้เกิด ความเมื่อยล้า | | | | | |
| 8 | ลูกค้ามักสร้างปัญหากับการทำงานของท่าน | | | | | |
| 9 | ท่านกังวลที่จะต้องติดต่อกับลูกค้า | | | | | |
| 10 | ลูกค้าของบริษัทมักใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลกับท่าน | | | | | |
| | 2) สถานะทางสังคม | | | | | |
| 11 | ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้ | | | | | |
| 12 | บริษัทของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป | | | | | |

| ลำดับ ที่ | ทัศนคติต่อการทำงาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|--------------|---|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 13 | การได้ทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านมีสถานะทางสังคมดีกว่าพนักงานในสายการผลิต | | | | | |
| | 3) ค่าจ้างและสวัสดิการ | | | | | |
| 14 | ชั่วโมงในการทำงานทั้งหมดกับรายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสม | | | | | |
| 15 | ท่านได้รับ <u>รายได้รวม (เงินเดือนและค่าเทียว)</u> ครบถ้วนและตรงเวลาจากบริษัท | | | | | |
| 16 | การเบิกจ่ายหรือการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการในบริษัทมีความล่าช้า | | | | | |
| 17 | การเบิกจ่ายหรือการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการในบริษัทครบถ้วน | | | | | |
| 18 | <u>รายได้รวม (เงินเดือนและค่าเทียว)</u> ของท่านที่ได้รับจากบริษัทน้อยกว่าเพื่อนที่ทำงานในสายการผลิต | | | | | |
| 19 | บริษัทของท่านมีสวัสดิการที่น่าพอใจ | | | | | |
| 20 | <u>รายได้รวม (เงินเดือนและค่าเทียว)</u> ที่ได้รับจากบริษัทเหมาะสมแล้ว | | | | | |
| | 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง | | | | | |
| 21 | บริษัทมีการฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ให้แก่ท่านเพื่อใช้ในการทำงาน | | | | | |
| 22 | บริษัทของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 23 | ท่านไม่สามารถนำความรู้ด้านอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ได้ | | | | | |

| ลำดับ ที่ | ทัศนคติต่อการทำงาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|-------------------------|--|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 24 | ท่านได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานมากขึ้นเมื่อ ได้มาทำงานที่นี่ | | | | | |
| 25 | ทำงานที่บริษัทนี้มีความมั่นคง | | | | | |
| 26 | การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสามารถอย่างเป็น ธรรม | | | | | |
| 27 | บริษัทของท่านได้รับผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจได้ ง่าย | | | | | |
| 28 | บริษัทของท่านมีผลประโยชน์ที่ดี | | | | | |
| 5) เพื่อนร่วมงาน | | | | | | |
| 29 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีความสามัคคีระหว่าง เพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 30 | ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานชอบเอาเปรียบ | | | | | |
| 31 | เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ประสบการณ์ในการขนส่งสินค้า | | | | | |
| 32 | ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 33 | ท่านพอใจที่จะทำงานคนเดียวหรือกับเฉพาะเพื่อน ร่วมงานบางคนเท่านั้น | | | | | |
| 34 | เพื่อนร่วมงานเป็นคนที่เชื่อใจได้ | | | | | |
| 6) หัวหน้าคุณ | | | | | | |
| 35 | ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับหัวหน้าคุณ | | | | | |
| 36 | หัวหน้าคุณมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี | | | | | |
| 37 | หัวหน้าคุณปฏิบัติกับท่านด้วยความเสมอภาค | | | | | |

| ลำดับ ที่ | ทัศนคติต่อการทำงาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|--------------|--|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 38 | การตัดสินใจของหัวหน้าคุณมรดไม่คำนึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับท่าน | | | | | |
| 39 | หัวหน้าคุณมรดให้คุณค่ากับพนักงานขับรถบรรทุก | | | | | |
| 40 | หัวหน้าคุณมรดไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของท่าน | | | | | |
| 41 | หัวหน้าคุณมรดให้ความเป็นกันเองกับท่าน | | | | | |
| | 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | |
| 42 | บริษัทของท่านตั้งอยู่ในที่ที่มีการคมนาคมสะดวก | | | | | |
| 43 | ท่านเหนื่อยกับการเดินทางไปทำงาน | | | | | |
| 44 | รถบรรทุกที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในสภาพที่พร้อมการใช้งานตลอดเวลา | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็น ของตัว ท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

| ลำดับ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|--------------|---|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| | 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | | | | | |
| 1 | ท่านพอใจกับ รายได้รวม (เงินเดือนและค่าเทียว) ปัจจุบัน | | | | | |
| 2 | ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 3 | โดยภาพรวมท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอดทนของท่าน | | | | | |
| 4 | รายได้ที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่ายของครอบครัว | | | | | |
| 5 | ท่านได้รับการพิจารณาปรับ เงินเดือน ประจำทุกปีอย่างยุติธรรม | | | | | |
| 6 | กรณีปฏิบัติงานล่วงเวลา (Over time / OT) หรือทำงานในวันหยุด ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษตอบแทนอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 7 | บริษัทจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล สถานที่รับประทานอาหาร บ้านพักอาศัย ให้ท่านอย่างเหมาะสม | | | | | |
| | 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | | | | | |
| 8 | บริษัทของท่านปรับปรุงสภาพการทำงานให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 9 | บริษัทมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายอย่างเข้มงวด | | | | | |
| 10 | รถที่ท่านขับได้รับการดูแลซ่อมบำรุงจากช่างเป็นประจำ | | | | | |

| ลำดับ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--------------|---|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | ขงลือรถอยู่ในสภาพสมบูรณ์ปลอดภัยทำให้ท่านมั่นใจในการขับขี่ | | | | | |
| | 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 12 | งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 13 | งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม | | | | | |
| 14 | ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ | | | | | |
| 15 | งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ | | | | | |
| 16 | หัวหน้างานแจ้งให้ท่านทราบถึงผลการปฏิบัติงานว่าควรปรับปรุงพัฒนางานด้านใดบ้าง | | | | | |
| | 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | | | | | |
| 17 | บริษัทที่ท่านอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว | | | | | |
| 18 | ตราบดีที่ท่านยังสามารถทำงานให้กับบริษัทโดยมีผลงานเข้าขั้นมาตรฐาน ท่านจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงาน | | | | | |
| 19 | ตำแหน่งที่ท่านทำอยู่จะไม่ถูกถอดถอนออกจากบริษัท | | | | | |
| 20 | บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาตำแหน่งหน้าที่ให้ก้าวหน้าได้ | | | | | |
| 21 | ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ไปดูงานอบรมสัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น | | | | | |
| 22 | บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน | | | | | |

| ลำดับ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็นด้วย | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|---------------------------------|--|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากบริษัท | | | | | |
| 24 | ในแผนกของท่านมีการแต่งตั้ง โยกย้าย และสลับเปลี่ยนสายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม | | | | | |
| 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ | | | | | | |
| 25 | มีการเลือกปฏิบัติระหว่างพนักงานในบริษัทเดียวกัน | | | | | |
| 26 | ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ | | | | | |
| 27 | ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | | | | | |
| 28 | ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ | | | | | |
| 29 | เมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน ผู้ร่วมงานจะร่วมมือกันแก้ไขปัญหานั้นจนลุล่วงไปด้วยดี | | | | | |
| 30 | พนักงานในบริษัทของท่านไม่มีการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม | | | | | |
| 6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร | | | | | | |
| 31 | การปฏิบัติของหัวหน้างานต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า | | | | | |
| 32 | หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | | | | | |
| 33 | ท่านพอใจกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในบริษัทของท่าน | | | | | |
| 34 | หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวท่าน | | | | | |

| ลำดับ ที่ | คุณภาพชีวิตในการทำงาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|--------------|---|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| | 7) ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน | | | | | |
| 35 | ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน | | | | | |
| 36 | งานที่ท่านทำในแต่ละวันมีความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานและเวลาที่เป็นอิสระจากการทำงาน | | | | | |
| 37 | ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน | | | | | |
| 38 | ท่านมีความสุขในการทำงานทุกวัน | | | | | |
| | 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร | | | | | |
| 39 | บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี | | | | | |
| 40 | พนักงานและผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ | | | | | |
| 41 | เพื่อนร่วมงานของท่านมีมุมมองต่อบริษัทในทางลบ | | | | | |
| 42 | ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่ | | | | | |
| 43 | เวลามีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่นี่ | | | | | |
| 44 | บริษัทของท่าน มีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม | | | | | |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของตัวท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

| ลำดับ ที่ | ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|--------------|--|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 1 | เป็นความตั้งใจของท่านที่จะยังคงทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกต่อไปในอนาคต | | | | | |
| 2 | ท่านตั้งใจจะเป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ | | | | | |
| 3 | ถ้าเลือกได้ท่านจะไม่เลือกอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | | | | | |
| 4 | ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ | | | | | |
| 5 | ท่านไม่ได้ตั้งใจมาเป็นพนักงานขับรถบรรทุกแต่โดยสถานการณ์พามา | | | | | |
| 6 | ท่านภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในบริษัทแห่งนี้ | | | | | |
| 7 | ท่านอยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือ โอนย้าย | | | | | |

แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกใน
ระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ตอน
 ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละชุดโดยละเอียด และ
 กรุณาตอบทุก ข้อทุกชุดโดยเลือกข้อที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำ
 เครื่องหมาย ✓ ในช่องหรือหน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง
3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทาง
 การศึกษา เท่านั้นและข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการอ้างอิงถึงตัว
 บุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ และข้อมูลที่ได้จะเสนอภาพรวมและจะไม่เกิดผลกระทบใด ๆ
 ทั้งสิ้นกับท่าน

*** ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ***

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

นายปรกรณ์ ตระการวชิรหัตถ์
 หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการด้านโลจิสติกส์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. อายุปี
2. ภูมิลำเนาบ้านเกิด (โปรดระบุจังหวัด)
3. รายได้โดยเฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 10,001-20,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท | |
4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่ได้เข้าโรงเรียน | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 |
| <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 | <input type="checkbox"/> ปวส. สาขา (โปรดระบุ)..... |
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา |
| <input type="checkbox"/> ปวช. สาขา (โปรดระบุ)..... | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี สาขา (โปรดระบุ)..... |
5. ถ้าเลือกได้ท่านเลือกที่จะสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการหรือไม่?

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> สมัคร (โปรดระบุสาเหตุ)..... | |
| <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ (โปรดระบุสาเหตุ)..... | |
| <input type="checkbox"/> ไม่สมัคร (โปรดระบุสาเหตุ)..... | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

2.1 ปัจจัยในการเปลี่ยนอาชีพ

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของตัวท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

| ลำดับ ที่ | ทัศนคติต่ออาชีพ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|--------------|--|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| | ด้านความรู้สึก | | | | | |
| | 1) ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก | | | | | |
| 1 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความ ละเอียดรอบคอบในการตรวจนับสินค้า | | | | | |
| 2 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องติดต่อ- สื่อสารกับลูกค้าในการรับ-ส่งสินค้า | | | | | |
| 3 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงจาก อุบัติเหตุบนท้องถนน | | | | | |
| 4 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่ต้องพบกับ สภาพแวดล้อมที่เป็นมลภาวะ เช่น ฝุ่นบนท้องถนน ควัน จากท่อไอเสียรถยนต์ ความร้อนและสภาพการจราจรที่ ติดขัด | | | | | |
| 5 | ท่านรู้สึกลำบากใจทุกครั้งที่ต้องพบกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ | | | | | |
| 6 | ท่านได้รับการปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างไม่เป็น ธรรม | | | | | |
| | 2) สถานะทางสังคม | | | | | |
| 7 | พนักงานขับรถบรรทุกมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับอาชีพ อื่น ๆ | | | | | |

| ลำดับ ที่ | ทัศนคติต่ออาชีพ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|-------------------------------------|--|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 8 | การขนส่งโดยรถบรรทุกมีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของชาติ | | | | | |
| 9 | สมาชิกในครอบครัวของท่านภูมิใจที่ท่านเป็นพนักงานขับรถบรรทุก | | | | | |
| 10 | อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่หางานง่ายและเป็นที่ต้องการของบริษัทขนส่งอย่างมาก | | | | | |
| 11 | ท่านอายุที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก | | | | | |
| 3) ค่าจ้างและสวัสดิการ | | | | | | |
| 12 | <u>รายได้รวม (เงินเดือนและค่าเที่ยว)</u> ของพนักงานขับรถบรรทุกนั้นเพียงพอที่จะทำให้มีชีวิตที่น่าพึงพอใจได้ | | | | | |
| 13 | พนักงานขับรถบรรทุกมีสวัสดิการที่ดี | | | | | |
| 14 | <u>รายได้รวมเฉลี่ย (เงินเดือนและค่าเที่ยว)</u> ต่อเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกประจำสูงกว่าพนักงานในสายการผลิต | | | | | |
| 15 | <u>รายได้รวมเฉลี่ย (เงินเดือนและค่าเที่ยว)</u> ต่อเดือนของพนักงานขับรถบรรทุกประจำสูงกว่าพนักงานในภาคบริการ (ร้านอาหาร) | | | | | |
| 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง | | | | | | |
| 16 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มั่นคง | | | | | |
| 17 | พนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ | | | | | |
| 18 | ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกสามารถนำไปประกอบอาชีพอื่นได้ | | | | | |

| ลำดับ ที่ | ทัศนคติต่ออาชีพ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็น ด้วย 4 | ไม่ แน่ใจ 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|--------------|---|----------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 19 | ความรู้และประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกจะยังมีประโยชน์ต่อท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกแล้ว | | | | | |



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นาย ปกรณ์ ตระการวชิรหัตถ์ เกิดวันที่ 9 มีนาคม 2524 จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะบริหารธุรกิจ สาขาอุตสาหกรรม การบริการ และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการด้านโลจิสติกส์ (สหสาขาวิชา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2554 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่ง Shopkeeper (Assistant Sales Manager) IKEA THAILAND



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY