



คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถ จังหวัดนครศรีธรรมราช

Quality of Life in Logistics Work of Truck Drivers

Case Study Nakhon Sri Thammarat

นางอรปวีณ์

โกคาวัฒนา

หัวหน้าโครงการวิจัย

นางสาวมัลลิกา

อินพรหม

ผู้ร่วมวิจัย

คณะเทคโนโลยีการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

งบประมาณเงินรายได้ ประจำปี พ.ศ. 2562

ชื่อเรื่อง : คุณภาพชีวิตด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ชื่อผู้วิจัย : นางอรปวีณ์ โภคาวัฒนา
นางสาวมัลลิกา อินพรหม

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของอาชีพ ลักษณะการทำงาน และเพื่อให้เห็นถึงปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปรับปรุง การสร้างศักยภาพในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 100 คน จำนวน 30 สถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชายซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี รายได้ 10,001-20,000 บาท/เดือน ระดับการศึกษาอยู่ในช่วงมัธยมศึกษา ไม่เคยประสบอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี ลักษณะการว่าจ้างจะเป็นพนักงานประจำ ระยะเวลาทำงานในแต่ละวันอยู่ที่ 6-8 ชม. ผลการสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการพบว่า มีระดับความพึงพอใจที่พนักงานขับรถบรรทุกทุกทำงานได้ดีตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด มีการวางแผนการขนส่งสินค้า ส่วนใหญ่จะมีการจัดอบรมให้กับพนักงานทุกปี ผู้ประกอบการต้องการพนักงานขับรถบรรทุกที่มี 1.บุคลิกน่าเชื่อถือ 2.สุขภาพเรียบร้อย 3.มีความรับผิดชอบ 4.ปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท 5.ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , พนักงานขับรถบรรทุก , โลจิสติกส์

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย งบประมาณแผ่นดินประจำปี 2562 เป็นงานวิจัยพื้นฐานเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ ในการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกภายในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนผลการวิจัยสามารถนำไปประกอบในการเรียนการสอนในรายวิชาการจัดการโลจิสติกส์ ในสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์อีกด้วย

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่ได้ให้การสนับสนุนทุนในการทำวิจัย ขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการและวิจัยที่ให้การช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้วยดีตลอดมา การวิจัยครั้งนี้ลุล่วงได้ด้วยดี และผองเพื่อนที่ให้ความห่วงใย เป็นกำลังใจให้เสมอมา ประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานวิจัยนี้ย่อมเป็นผลมาจากความกรุณาของท่านและหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาส นี้

อรปวีณ์ โภคาวัฒนา

มีนาคม 2563

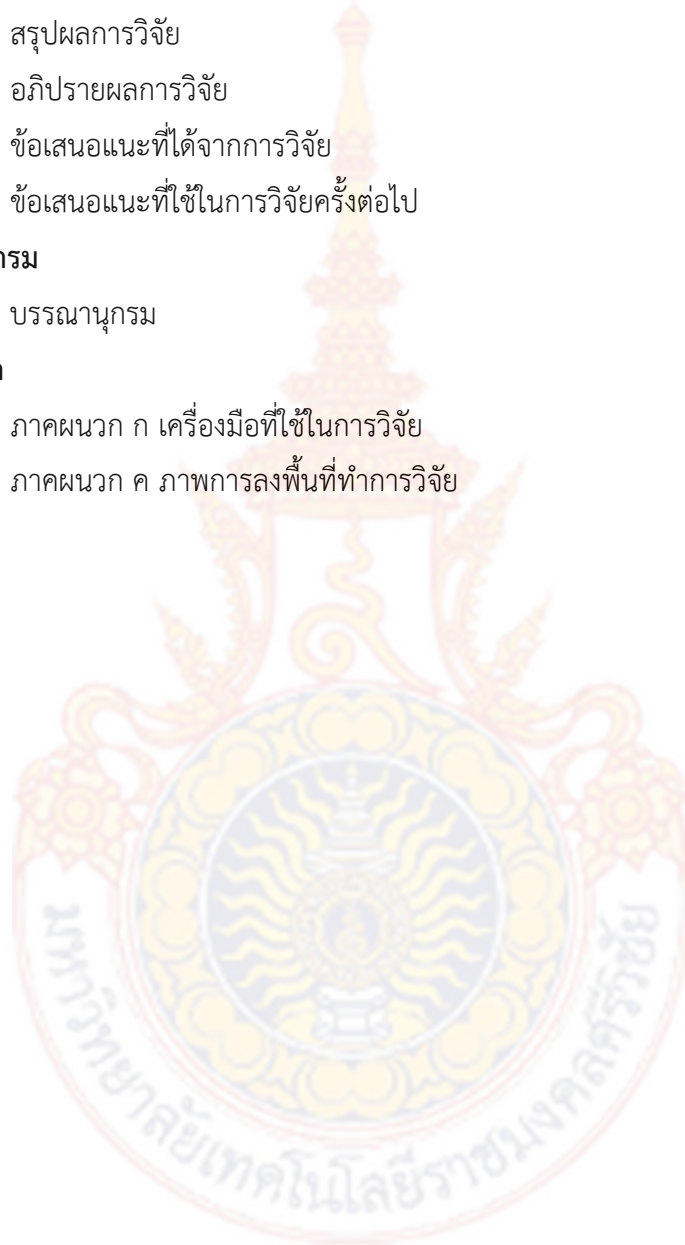


สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	6
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้า	11
รถบรรทุกที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย	
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การทดสอบเครื่องมือ	28
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	31
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	56

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 5 สรุปลงการวิจัย	
สรุปลงการวิจัย	57
อภิปรายผลการวิจัย	60
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	62
ข้อเสนอแนะที่ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป	62
บรรณานุกรม	
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
ภาคผนวก ค ภาพการลงพื้นที่ทำการวิจัย	73



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโรงงานภายในอำเภอต่างๆ ของจังหวัดนครศรีธรรมราช	25
2	แสดงการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ	26
3	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานขับรถบรรทุก ที่มีสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช	31
4	แสดงข้อมูลด้านต่างๆของพนักงานขับรถบรรทุก ที่มีสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช	33
5	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับข้อบังคับใช้กฎและข้อระเบียบของ สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช	35
6	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับ การประสบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	37
7	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต	38
8	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับ ที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	38
9	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับ ที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	40
10	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับ ที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	41
11	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับ ที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	42
12	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับ ที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	43

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
13	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกกับความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับของพนักงานขับรถในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช	44
14	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันที่มีผลต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	45
15	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่มีผลต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	46
16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน	47
17	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน	48
18	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน	49
19	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย รายคู่ระหว่างรายได้กับปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนดของพนักงานขับรถบรรทุก	50
20	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษาที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน	51
21	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน	52

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
22	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของการแต่งกายที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน	53
23	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตรวจสภาพรถที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน	54
24	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพร้อมของร่างกายก่อนออกปฏิบัติงานที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน	55



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2	รถกระบะบรรทุก	14
3	รถตู้บรรทุก	14
4	รถบรรทุกน้ำและนม	14
5	รถบรรทุกวัสดุอันตราย	15
6	รถบรรทุกเฉพาะกิจ	15
7	รถพ่วง	16
8	รถกึ่งพ่วง	16
9	รถกึ่งพ่วงบรรทุกวัสดุยาว	16
10	รถลากจูง	17



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การขนส่งเปรียบเสมือนเส้นโลหิตใหญ่ของระบบเศรษฐกิจของประเทศ เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกคน นับเป็นกิจการสาธารณูปโภคอย่างหนึ่งที่อยู่ในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งบริษัทการขนส่งในประเทศไทยมีอัตราการเติบโตซึ่งเป็นจากการขยายตัวของการบริโภคในอาเซียน เศรษฐกิจอาเซียนได้รับการคาดการณ์ว่าจะมีอัตราการขยายตัวสูงและจำนวนชนชั้นกลางที่เพิ่มขึ้นมากกว่าภูมิภาคอื่น การค้าภายในภูมิภาคอาเซียนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการเปิดเสรีทางการค้าระหว่างกัน และโครงสร้างการผลิตที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายการผลิตข้ามประเทศ (ศ.ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2558) โดยเฉพาะการขยายตัวด้านการขนส่งภายในประเทศพบว่า การขนส่งโดยรถบรรทุกนั้นได้รับความนิยมมากที่สุดประมาณ 80% ของการใช้บริการทั้งหมด (ไทยรัฐออนไลน์, 2560) ต่างจากการขนส่งทางราง ทางน้ำ และทางอากาศที่มีสัดส่วนน้อยมาก ดังนั้น เพื่อให้ระบบการขนส่งทางถนนโดยรถบรรทุกมีคุณภาพ สินค้าที่ส่งถึงมือผู้บริโภคอย่างรวดเร็วและมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ พนักงานขับรถบรรทุกสินค้า

พนักงานขับรถบรรทุกที่มีคุณภาพมีความจำเป็นมากเพื่อตอบรับกับธุรกิจที่กำลังเติบโตพัฒนาไปได้ ทางภาคใต้ของประเทศไทย ธุรกิจการค้าการขนส่งก็เติบโตมากขึ้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ปริมาณความต้องการกำลังพลด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ในช่วงปี 2560-2564 เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังบุคคล 20 ปีของกระทรวงแรงงาน แต่ที่ผ่านมามีบุคลากรที่เข้าสู่การทำงานกลับไม่ใช่บุคคลที่สำเร็จการศึกษาตรงตามวุฒิการศึกษาโดยตรง ในขณะที่รายได้ที่มากทำให้คนจากสาขาวิชาชีพอื่นพร้อมที่จะเปลี่ยนสายงานเข้ามาทำงานด้านนี้ นอกจากนี้ คนที่สำเร็จการศึกษาจากสาขานี้โดยตรงบางส่วนไม่สามารถใช้งานได้ (ไทยรัฐออนไลน์, 2560)

จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีการกระจายสินค้า เนื่องจากเป็นศูนย์กลางในการขนส่งสินค้าของภาคใต้ ทั้งยังมีการขนส่งโดยรถบรรทุกเป็นจำนวนมาก และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าที่กำลังเป็นที่ต้องการมากอยู่ในขณะนี้ แต่ชีวิตการทำงานบนท้องถนนของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าไม่ใช่เรื่องที่จะปฏิบัติกันได้ เป็นเรื่องที่เขาขายเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุมากที่สุด ดังนั้นพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าที่บริษัทหรือโรงงานต้องการจะต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจถึงสภาพ

การทำงาน และสามารถมีบทบาทในการช่วยลดอุบัติเหตุได้ด้วยการตระหนักถึงสภาพการจ้างงานที่ดี และปลอดภัย คนขับรถจะต้องชำนาญในการขับดูแลรถให้พร้อมใช้งาน

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้มีแนวความคิดและเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาแนวทาง การเพิ่ม ศักยภาพของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ประกอบการและพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อให้ผู้ประกอบการได้พนักงานขับรถบรรทุกสินค้าที่มี ศักยภาพที่ดี และยังได้ช่วยสร้างการมีศักยภาพให้กับพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าทำให้พนักงานขับ รถบรรทุกสินค้ามีความต้องการต่อผู้ประกอบการมากขึ้น

2 วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับ รถบรรทุก จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ของ พนักงานขับรถบรรทุก จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.3 เพื่อให้เห็นถึงปัญหาและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปรับปรุง สร้างศักยภาพการทำงานของ พนักงานขับรถบรรทุก จังหวัดนครศรีธรรมราช

3 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อการทำงาน ของพนักงานขับรถในจังหวัดนครศรีธรรมราชในด้านความรู้สึกรับรู้ภาวะสุขภาพสมรรถนะของ จิตใจ คุณภาพของจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกัน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานที่ขับรถบรรทุก และมีใบขับขี่ประเภท 2 ที่ออกโดย กรมการขนส่งภายในจังหวัดนครศรีธรรมราชตั้งแต่ พ.ศ.2557-2561 มีพนักงานขับรถบรรทุกทั้งสิ้น 181,905 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน ภาวะหนี้สิน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent variables)

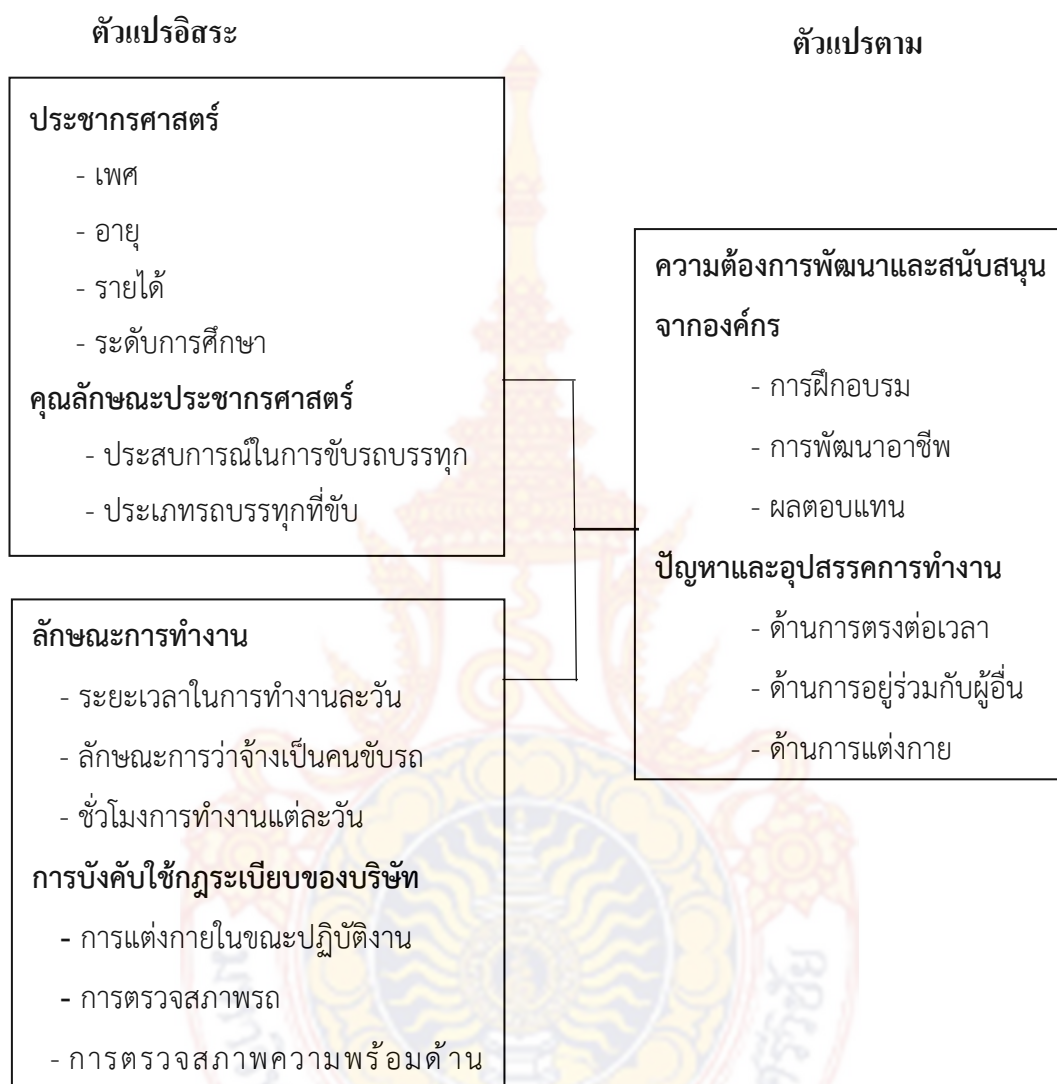
1. สุขภาพจิต ได้แก่ ความรู้สึกจากสภาพจิตใจที่รู้สึกเป็นสุขหรือเป็นทุกข์ การรับรู้ภาวะสุขภาพ สมรรถภาพของจิตใจ ความมั่นคงเมื่อเผชิญปัญหา การควบคุมจิตใจ คุณภาพของจิตใจและปัจจัยสนับสนุน เช่น ความรู้สึกปลอดภัย ความรู้สึกเป็นสุขในครอบครัว การดูแลสุขภาพและการอาสาช่วยเหลือสังคม

ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านเวลาในการทำวิจัยระหว่างเดือนตุลาคม 2561 – มีนาคม 2563 โดยเก็บข้อมูลพนักงานขับรถบรรทุกที่มีใบอนุญาตขับขี่รถบรรทุกประเภท 2 ที่ออกบัตรอนุญาตจากกรมการขนส่ง ภายในจังหวัดนครศรีธรรมราช.

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดในการวิจัยจะนำเสนอตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ระบุขอบเขตการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

5 ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงลักษณะทั่วไปของอาชีพ สภาพการทำงาน ปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

5.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดนครศรีธรรมราช

5.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสำนักงานขนส่งหรือหน่วยงานภาคเอกชนผู้ให้บริการด้านการขนส่งสามารถนำข้อมูลในการวางแผนประกอบการขนส่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6 นิยามศัพท์เฉพาะ

โลจิสติกส์ เป็นระบบการจัดการการส่งสินค้า ข้อมูล และทรัพยากรอย่างอื่นจากจุดต้นทางไปยังจุดบริโภคตามความต้องการของลูกค้าโลจิสติกส์เกี่ยวข้องกับการผสมผสานของ ข้อมูล การขนส่ง การบริหารวัสดุคงคลัง การจัดการวัตถุดิบ การบรรจุหีบห่อ โลจิสติกส์เป็นช่องทางหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานที่เพิ่มมูลค่าของการใช้ประโยชน์ของเวลาและสถานที่

พนักงานขับรถบรรทุก หมายถึง ผู้รับจ้างที่ทำหน้าที่ขับรถบรรทุก ซึ่งรับจ้างขนส่งสินค้า และรับจ้างเหมาขนส่งสินค้า ภายในจังหวัดนครศรีธรรมราช

รถบรรทุก หมายถึง รถที่ใช้ขนส่งสินค้าซึ่งมีน้ำหนักบรรทุกเกิน 1,600 กิโลกรัมขึ้นไปได้แก่ รถหกล้อ รถสิบล้อ และรถเทลเลอร์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินรายได้ที่พนักงานขับรถบรรทุกได้รับต่อเดือนรวมทั้งรายได้หลักและรายได้เสริมอื่นๆ ด้วย

ภาวะหนี้สิน หมายถึง ภาวะที่พนักงานขับรถบรรทุกและครอบครัวมีหนี้สินทั้งหนี้ในระบบและหนี้นอกระบบ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงาน ซึ่งวัดจากความรู้สึกตามการรับรู้ของพนักงานขับรถบรรทุก

ระดับคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานขับรถบรรทุกซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม แล้วนำคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาแสดงผล โดยแบ่งเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 ระดับ ระดับต่ำ ระดับค่อนข้างต่ำ ระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างสูง และระดับสูง

สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้ประกอบการใช้ประกอบกิจการเป็นประจำ รวมถึงสถานที่ซึ่งใช้เป็นที่ผลิต หรือเก็บสินค้าเป็นประจำ

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีทั้งหมดมี 5 ส่วนดังนี้ คือ

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้า
- 2.4 รถบรรทุกที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผู้ศึกษาและบันทึกเป็นเอกสารไว้มากมายหลายท่านซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รวบรวมแนวคิดต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ที่ได้ศึกษาไว้แล้วนำมากล่าวถึงดังนี้

วอลตัน อ่างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

เฮคแมน และ ซัทเทิล อ่างถึงใน บุษยามณี จันทรเจริญสุข, 2538 ได้ให้แนวคิดวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงานหรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผล ต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และสิ่งที่สำคัญคือ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น

เดวิส และนิวสตรอม อ่างถึงใน ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข, 2550 ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเราโดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงานให้ดีที่สุดและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

2.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้างหมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การจ้างชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงาน ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะส่งผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) หรือใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

ลัดดาวัลย์ สกุณสุข (2550) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานอันได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ รายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม 10 ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสมดุลของช่วงเวลาทำงานจากความหมายต่างๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลการทำงานร่วมกันชีวิตส่วนตัว รวมทั้งลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน Herzberg. (1989) ได้เสนอองค์ประกอบของ เฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคลปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล 11 ในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (HygieneFactor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถที่ทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

2.2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

2.2.1 ความหมายของทฤษฎีองค์กร (Definition of Organization Theory)

ริชาร์ด แอล. ดราฟท์ (Richard L. Draft) กล่าวว่า “ทฤษฎีองค์กร” ไม่ใช่ที่รวมข้อความจริงแต่เป็นวิธีการคิดเกี่ยวกับองค์กร “ทฤษฎีองค์กร” หมายถึง วิธีการที่จะทำความเข้าใจและวิเคราะห์องค์การให้ถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบและกฎเกณฑ์ในการออกแบบองค์กร และพฤติกรรมองค์กร แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์กรได้ถูกรวบรวมและคิดค้นอย่างมีรูปแบบจนกลายเป็นทฤษฎีเมื่อประมาณต้นศตวรรษที่ 20 ทฤษฎีเป็นนามธรรมที่อธิบายและวิเคราะห์ถึงความจริงและปรากฏการณ์ต่างๆ ของธรรมชาติที่เกิดขึ้นรอบๆตัวอย่างมีระบบและมีแบบแผนเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งการศึกษาแบบแผนทางวิทยาศาสตร์ก็เพื่อนำความรู้ (knowledge) มาใช้แก้ปัญหาขององค์กร (problem solving) หรือเพื่อการตัดสินใจในองค์กร

2.2.2 ทฤษฎีองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

ความรู้ เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้และการค้นคว้าเปรียบเสมือนเป็นเทคโนโลยีที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

การแก้ปัญหาและบริหารทรัพยากร (Solving problems&managing resources)

สิ่งแวดล้อม (Environment) สิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ตัวองค์กรก็เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกัน

2.2.3 ลักษณะวิธีการอธิบายทฤษฎีองค์กร

2.2.3.1 ทฤษฎีเชิงพรรณนา (Descriptive Theory) ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆขององค์กรกับระบบย่อยอื่นๆและรวมถึงความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เป้าหมายสำคัญของการพรรณนา คือการอธิบายว่า ทำไมสรรพสิ่งทั้งหลายจึงเกิดขึ้นและเกิดขึ้นได้อย่างไร

2.2.3.2 ทฤษฎีเชิงอธิบาย (Prescriptive or Normative Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าจะดำเนินการอย่างไร เมื่อทฤษฎีเชิงพรรณนาได้อธิบายให้เห็นว่าเงื่อนไขของการเกิดปัญหาเป็นอย่างไร นัยแห่งการอธิบายเป็นการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือเป็นความพยายามที่จะบอกว่าควร

จะทำสิ่งต่างๆอย่างไร เพื่อที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ทำกำไรได้ ปรับตัวได้ดี สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.4 วิวัฒนาการของทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีองค์กรนับว่าเป็นศาสตร์วิชาความรู้ที่มีการพัฒนามาไม่ยาวนานนักจากการที่โลกได้มีวิวัฒนาการและเทคโนโลยีเกี่ยวกับเครื่องจักร เครื่องทุ่นแรง อันเป็นเหตุให้วิธีการผลิตเปลี่ยนแปลงไป สังคมอุตสาหกรรมเกิดขึ้น จึงเกิดองค์กรในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมนั่นเอง เมื่อองค์กรเกิดขึ้นตามความเจริญเกิดคนทำงานกลุ่มก้อนขนาดใหญ่ทำให้ทฤษฎีองค์กรถือกำเนิดขึ้นจากระยะเวลาต้นศตวรรษที่ 20 จนถึงปัจจุบันสามารถจำแนกแนวความคิดและทฤษฎีองค์กรออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

2.2.4.1 ทฤษฎีสมัยดั้งเดิม (Classical Theory) ก่อนการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้เกิดขึ้นนั้น สังคมองค์กรได้มีหลักพื้นฐานในการจัดโครงสร้างและการพัฒนาเป็นกลุ่มเพียงอย่างเดียว นั่นคือ การสร้างประสิทธิภาพโดยอาศัยหลักของการแบ่งแรงงานกันทำ (Division of Labour) เท่านั้น แต่ต่อมาในช่วงระยะต้นของคริสต์ศักราชที่ 19 ไม่นานนักนักวิชาการเป็นที่เข้าใจและรู้จักกันของนักศึกษาทางการบริหารทั้งหลายว่าเป็นบิดาของการคิดค้นการบริหารคือ Frederick W.Taylor ซึ่งเป็นเจ้าตำรับของการวางหลักการที่เกี่ยวกับการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ (Scientific Management) ขึ้นเป็นครั้งแรก นักวิชาการอีกท่านหนึ่งคือ Henri Fayol ได้คิดค้นหลักการบริหารสำหรับองค์กรขึ้นโดยวางหลักเกณฑ์เป็น 14 หลักที่สำคัญที่เป็นที่รู้จักกว้างขวางจวบจนทุกวันนี้ อีกท่านคือ Max Weber ซึ่งเป็นผู้นำในการพัฒนารูปแบบที่เกี่ยวกับโครงสร้างอันที่จะช่วยให้การทำงานลุล่วงเรียกว่าเป็น โครงสร้างรูปแบบที่เป็นราชการ (Bureaucracy) เป็นการแบ่งงานชัดเจนมีการแบ่งสายบังคับบัญชา มีระเบียบต่างๆ

2.2.4.2 ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ (Neo-Classical Theory of Organization) เป็นทฤษฎีสมัยใหม่ที่พัฒนามาจากทฤษฎีองค์กรสมัยเดิม โดยพัฒนามาพร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยา การพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นระหว่าง ค.ศ.1910 และ1920 ในระยะนี้การศึกษาด้านมนุษย พฤติกรรมศาสตร์ มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Movement) ได้รับการนำมาพิจารณาในองค์กรยุคนี้ประกอบด้วย นักวิชาการหลายท่าน เช่น Elton Mayo ซึ่งเป็นนักวิชาการทางด้านมนุษยสัมพันธ์คนแรกที่ค้นพบถึงเรื่องสำคัญว่าพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจการเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความพอใจทางด้านจิตใจหรือสังคมด้วย

2.2.4.3 ทฤษฎีองค์กรสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization) ทฤษฎีองค์กรสมัยปัจจุบันได้รับการพัฒนามาในช่วง ค.ศ.1950 หรือก่อนหน้านั้นเล็กน้อย แนวการพัฒนาที่ใช้ฐานแนวคิดและหลักการของทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิมและสมัยใหม่มาปรับปรุงโดยพยายามรวมหลักการทางวิทยาการหลายสาขาเข้ามาผสมผสานที่เรียกว่า สหวิทยาการ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าทฤษฎีสมัยดั้งเดิมนั้นพิจารณาองค์กรในลักษณะแคบไป ฉะนั้นควรวิเคราะห์สิ่งต่างๆเข้าด้วยกันดีที่สุดเป็นการวิเคราะห์

องค์กรในเชิงระบบ (System analysis) ประกอบด้วยส่วนต่างๆ 5 ส่วนคือ Input Process ดังนั้น องค์กรในแนวคิดนี้จึงต้องมีการปรับตัวตลอดเวลา

2.2.5 ประโยชน์ของทฤษฎีองค์กร

จะเป็นการพิจารณาในอีกด้านหนึ่งนั่นคือการสนใจหรือเข้าใจศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารตัว องค์กรจากเป้าหมายและเนื้อและของงานซึ่งหมายถึงการมองทรัพยากรต่างๆขององค์กรทั้งหมดกับ ภายนอก ทฤษฎีองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่าองค์กรต่างๆควรจะสามารถจัดขึ้นมาเป็นโครงสร้างได้ อย่างไรก็ตามและมีส่วนที่สามารถนำมาปรับปรุงให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงหรือใช้งานได้ดีขึ้นต่อไป

2.3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้า

โดยทั่วไปการขนส่ง (Transportation) หมายถึง การเคลื่อนย้ายคน (People) สัตว์ สิ่งของ (Goods) จากสถานที่หนึ่งไปยังสถานที่อีกแห่งหนึ่ง อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากคำนิยามนี้แคบเกินไปอาจ ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดขึ้นมาได้ว่าการขนส่งเป็นการเคลื่อนย้ายคน สัตว์ หรือสิ่งของจากอาคารแห่ง หนึ่งเท่านั้น แต่แท้ที่จริงแล้วการขนส่งยังมีความหมายกว้างขวางโดยครอบคลุมไปถึงการขนส่ง การขน ถ่าย การเคลื่อนย้ายคนหรือสิ่งของภายในอาคาร ภายในบ้าน ภายในที่ทำงานหรือ ภายในโรงงานด้วย ดังนั้นหากยึดคำจำกัดความถูกต้องแล้วการที่คนเราเดินอยู่ภายในบ้าน การใช้รถเข็นช่วยบรรทุกของเมื่อ เข้าไปซื้อสินค้าหรือการที่กรรมกรขนถ่ายสินค้าที่ท่าเรือก็นับเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการขนส่ง เช่นเดียวกัน การขนส่งตามนิยามทางเศรษฐศาสตร์ยังมีความหมายที่ซับซ้อนกว่านิยามของการขนส่ง ตามที่เข้าใจกันโดยทั่วไป กล่าวคือ การขนส่ง หมายถึง การเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสินค้าจากสถานที่หนึ่ง ไปยังอีกสถานที่หนึ่ง อันก่อให้เกิดอรรถประโยชน์ด้านสถานที่ (Place Utility) และอรรถ ประโยชน์ด้าน เวลา (Time Utility) ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สินค้าซึ่งจะเป็นการ ก่อให้เกิดอรรถประโยชน์ด้านสถานที่ และเวลาในการขนส่ง (Time-in-Transit) กับความต่อเนื่องในการ ให้บริการ (Consistency of Service) เป็นตัวที่บ่งบอกถึงอรรถประโยชน์ด้านเวลา

แลมเบิร์ต ได้ให้ความหมายของโลจิสติกส์ ไว้ว่าเป็นกระบวนการวางแผนการดำเนินงานและการ ควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ การเคลื่อนย้ายการจัดเก็บวัตถุดิบสินค้าระหว่างผลิตสินค้าสำเร็จรูป และสารสนเทศที่เกี่ยวข้องดำเนินไปจากแหล่งจัดหาไปสู่จุดบริโภคเพื่อตอบสนองความต้องการของ ลูกค้าด้วยต้นทุน ประสิทธิภาพในการขนส่ง การพัฒนาการขนส่งนั้นมุ่งที่จะพัฒนาให้การขนส่งมี คุณภาพมีมาตรฐานและประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งตามหลักของการขนส่งแล้วถือว่าการขนส่งที่มี ประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.3.1 ความรวดเร็ว การขนส่งที่มีความรวดเร็วสามารถที่จะทำให้สินค้าและบริการต่างๆ ไปสู่ตลาด ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลาและทันต่อความต้องการมีความสดและมีคุณภาพเหมือนกับสินค้าและบริการที่ แหล่งผลิต

2.3.2 การประหยัด การขนส่งที่มีประสิทธิภาพจะต้องทำให้เกิดการประหยัดในต้นทุนการขนส่งและประหยัดในราคาค่าบริการ กล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการขนส่งต้องพยายามให้ต้นทุนในการขนส่งต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ซึ่งเมื่อต้นทุนในการขนส่งต่ำแล้วการเรียกเก็บอัตราค่า บริการก็ลดลงด้วยอันจะทำให้ผู้ใช้บริการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเสียอัตราค่าบริการโดยสารหรือค่าระวางด้วย ดังนั้น ความประหยัดถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ

2.3.3 ความปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยจากการสูญเสียชีวิตหรือเสียหายของสินค้าตลอดจนความปลอดภัยของยานพาหนะที่ใช้ในการขนส่งด้วยซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับระบบการขนส่งซึ่งถือได้ว่าผู้ประกอบการขนส่งต้องรับผิดชอบต่อการสูญเสียชีวิตและเสียหายในทุกอย่างที่เกิดขึ้นต่อสินค้าและบริการ

2.3.4 ความสะดวกสบาย การขนส่งที่ดีจะต้องให้ความสะดวกสบายแก่ผู้ใช้บริการหรือความสะดวกในการขนส่งสินค้าและบริการ เช่น ยานพาหนะจะต้องมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ไว้อย่างครบถ้วน พร้อมที่นำมาใช้ในการเคลื่อนย้ายได้ทันที

2.3.5 ความแน่นอนเชื่อถือได้และตรงต่อเวลา ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับการขนส่งเพราะการขนส่งที่ดีและมีประสิทธิภาพจะต้องมีกำหนดในการเดินทางที่แน่นอนเชื่อถือได้และตรงต่อเวลามีจำนวนเที่ยวที่วิ่ง เวลาที่จะออกเดินทางจากต้นทางเวลาที่เดินทางถึงปลายทาง ระยะเวลาในการเดินทาง เวลาที่จะผ่านจุดที่สำคัญต่างๆซึ่งจะต้องระบุไว้และจะต้องรักษาเวลาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้จึงจะถือว่ามีประสิทธิภาพ (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2556) จากทฤษฎีเกี่ยวกับการขนส่งสินค้า

คำว่า การขนส่ง ความหมายโดยรวม หมายถึง การเคลื่อนย้ายคน สินค้า หรือบริการ จากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งในกรณีของการเคลื่อนย้ายคน นั้นจะเป็นเรื่องของการขนส่งผู้โดยสารเสียเป็นส่วนใหญ่ในบริบทของหลักสูตรการจัดการการขนส่งนี้จะเน้นที่ การขนส่งสินค้าหรือบริการเป็นสำคัญ

2.3.6 เป้าหมายของการจัดการการขนส่ง

การจัดการการขนส่งมีเป้าหมายหลักหลายประการ เช่น

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน บริษัทขนส่งอาจตั้งเป้าหมายว่าเมื่อมีการจัดการการขนส่งที่ดีด้วย จำนวนทรัพยากรที่เท่าเดิม ประสิทธิภาพการทำงานจะสูงขึ้น เช่น จำนวนรถบรรทุกและพนักงานเท่าเดิม แต่ส่งสินค้าให้ลูกค้าได้มากขึ้น เป็นต้น

2. เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า บริษัทขนส่งอาจตั้งเป้าหมายว่าเมื่อจัดการการขนส่งได้ดี ข้อตำหนิตีติเยนจากลูกค้าจะลดน้อยลงจนหมดสิ้นไป ทำให้ลูกค้ามีความพอใจในบริการที่ได้รับและยังคงใช้บริการของบริษัทต่อไปในภายภาคหน้า

3. เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน อาจจะไม่ใช่เป้าหมายหลักสำหรับบริษัทขนส่งในการลงทุนปรับปรุงระบบการจัดการการขนส่งแต่ก็มีความสำคัญไม่น้อย บริษัทขนส่งหลายแห่งแสดงสถิติของ

ช่วงเวลาต่อเนื่องที่ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นให้พนักงานได้รับทราบโดยทั่วกันและพยายามกระตุ้นให้พนักงานช่วยกันรักษาสถิตินั้นให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

2.4. รถบรรทุกที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 ได้แบ่งรถยนต์เป็น 3 กลุ่ม คือ รถบรรทุก รถโดยสารและรถขนาดเล็ก จำแนกรถที่ต้องจดทะเบียนตามประเภทการขนส่ง ได้ดังนี้

2.4.1 การขนส่งประจำทาง หมายความว่า การขนส่งเพื่อสินจ้างตามเส้นทางที่คณะกรรมการกำหนดซึ่งแยกออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

2.4.1.1 การขนส่งประจำทางด้วยรถโดยสาร ใช้เลขรหัสแสดงประเภทรถ ตั้งแต่ 10-19

2.4.1.2 การขนส่งประจำทางด้วยรถบรรทุก ใช้เลขรหัสแสดงประเภทรถ ตั้งแต่ 60-69 (ขณะนี้ยังไม่มีการจดทะเบียน)

2.4.2 การขนส่งไม่ประจำทาง หมายความว่า การขนส่งเพื่อสินจ้างโดยไม่จำกัดเส้นทาง ซึ่งแยกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

2.4.2.1 การขนส่งไม่ประจำทางด้วยรถโดยสาร ใช้เลขรหัสแสดงประเภทรถ ตั้งแต่ 30-39

2.4.2.2 การขนส่งไม่ประจำทางด้วยรถบรรทุก ใช้เลขรหัสแสดงประเภทรถ ตั้งแต่ 70 - 79

2.4.3 การขนส่งส่วนบุคคล หมายความว่า การขนส่งเพื่อการค้าหรือธุรกิจของตนเองด้วยรถที่มีน้ำหนักเกินกว่า 1,600 กิโลกรัมซึ่งแยกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

2.4.3.1 การขนส่งส่วนบุคคลด้วยรถโดยสาร ใช้เลขรหัสแสดงประเภทรถ ตั้งแต่ 40-49 และ 50-59

2.4.3.2 การขนส่งส่วนบุคคลด้วยรถบรรทุก ใช้เลขรหัสแสดงประเภทรถ ตั้งแต่ 80-89 และ 90-99

2.4.4 การขนส่งโดยรถขนาดเล็ก หมายความว่า การขนส่งคนหรือสิ่งของรวมกัน เพื่อสินจ้างตามเส้นทางที่คณะกรรมการกำหนด ด้วยรถที่มีน้ำหนักรถและน้ำหนักบรรทุกรวมกันไม่เกิน 4,000 กิโลกรัม โดยใช้เลขรหัสแสดงประเภทรถตั้งแต่ 20-29

กรณีการขนส่งประจำทาง การขนส่งไม่ประจำทาง และการขนส่งโดยรถขนาดเล็ก แผ่นป้ายทะเบียนรถมีพื้นเป็นสีเหลือง ตัวอักษรและตัวเลขเป็นสีดำ

กรณีการขนส่งส่วนบุคคล แผ่นป้ายทะเบียนรถมีพื้นเป็นสีขาวตัวอักษรและตัวเลขเป็นสีดำป้ายทะเบียน จะมีตัวเลขรหัสแสดงประเภทรถ สีด และตัวเลขทะเบียนรถ

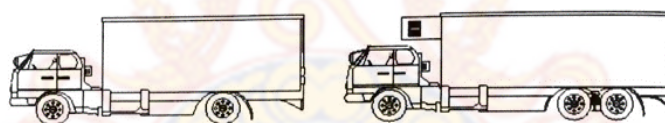
ลักษณะที่ใช้ในการขนส่งสัตว์ หรือสิ่งของตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 มี 9 ลักษณะดังนี้

2.4.4.1 ลักษณะ 1 รถกระบะบรรทุก แบ่งเป็นหลายลักษณะแสดงในภาพที่ 2



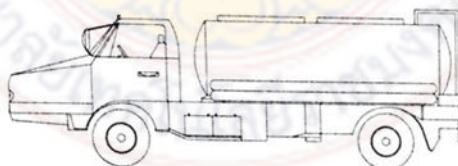
ภาพที่ 2 รถกระบะบรรทุก

2.4.4.2 ลักษณะ 2 รถตู้บรรทุก แบ่งเป็นหลายลักษณะแสดงในภาพที่ 3



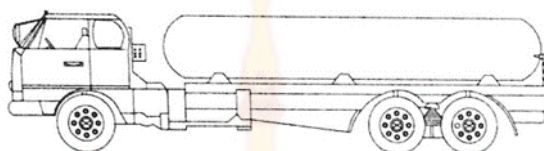
ภาพที่ 3 รถตู้บรรทุก

2.4.4.3 ลักษณะ 3 รถบรรทุกของเหลวโดยใช้ในการขนส่งของเหลวที่เป็นอาหาร เช่น น้ำ นม และน้ำมันพืช ดังแสดงในภาพที่ 4



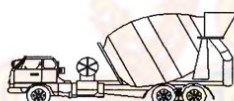
ภาพที่ 4 รถบรรทุกน้ำและนม

2.4.4.4 ลักษณะ 4 รถบรรทุกวัสดุอันตราย ใช้สำหรับบรรทุกน้ำมันก๊าด สารเคมี ดังแสดงในภาพที่ 5

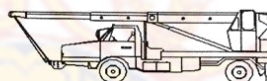


ภาพที่ 5 รถบรรทุกวัสดุอันตราย

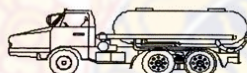
2.4.4.5 ลักษณะ 5 รถบรรทุกเฉพาะกิจ เป็นรถที่สร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในหลายกิจการ เช่น รถบรรทุกถังผสมคอนกรีต รถบรรทุกเครื่องทุ่นแรง รถบรรทุกขยะมูลฝอย รถบรรทุกขวดเครื่องดื่ม ดังแสดงในภาพที่ 6



รถบรรทุกถังผสมคอนกรีต



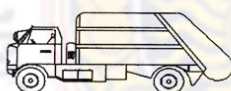
รถบรรทุกเครื่องทุ่นแรง



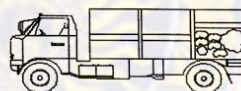
รถบรรทุกซีเมนต์ผง



รถบรรทุกซีเมนต์ผง



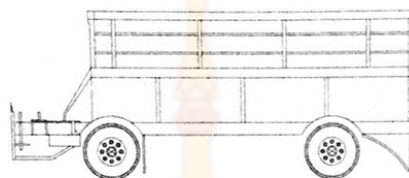
รถบรรทุกขยะมูลฝอย



บรรทุกขวดเครื่องดื่ม

ภาพที่ 6 รถบรรทุกเฉพาะกิจ

2.4.4.6 ลักษณะ 6 รถพ่วง โดยรถพ่วงจะใช้สำหรับต่อกับหัวลาก มีทั้งรถพ่วงชนิด 2 เพลา และรถพ่วงชนิด 1 เพลา โดยชนิด 2 เพลาสร้างเพื่อ ให้สามารถขนสินค้าได้น้ำหนักมากขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 7



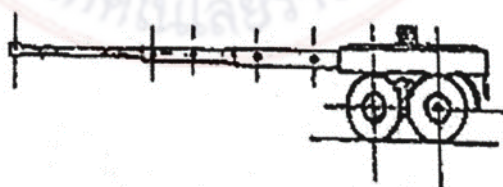
ภาพที่ 7 รถพ่วง

2.4.4.7 ลักษณะ 7 รถกึ่งพ่วง โดยรถกึ่งพ่วงจะใช้สำหรับต่อดirectกับหัวลาก ที่อยู่ในรูปเทรเลอร์ ส่วนมากมีทั้งชนิด 2 เพลา และ 3 เพลา ดังแสดงในภาพที่ 8



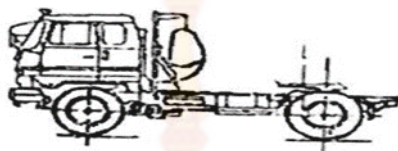
ภาพที่ 8 รถกึ่งพ่วง

2.4.4.8 ลักษณะ 8 รถกึ่งพ่วงบรรทุกวัสดุยาว เป็นรถที่สร้างขึ้นมาเป็นพิเศษสำหรับลากจูงอุปกรณ์ขนาดใหญ่ ดังแสดงในภาพที่ 9



ภาพที่ 9 รถกึ่งพ่วงบรรทุกวัสดุยาว

2.4.4.9 ลักษณะ 9 รถลากจูง เป็นรถที่สร้างขึ้นมาเป็นพิเศษสำหรับลากจูง ตู้สินค้า วัสดุ
 ดังแสดงในภาพที่ 10



ภาพที่ 10 รถลากจูง

2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปกรณ ตรีการวชิรหัตถ์,สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์,อุบลวรรณ ภาวกานันท์ (2557) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ 1.ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ (ระดับอุตสาหกรรม) เป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพในการขับรถบรรทุกได้ในอนาคต จำนวน 150 คน 2.พนักงานขับรถบรรทุก (ระดับธุรกิจ) จำนวน 93 คน ทำการตอบแบบสอบถามทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานงานปัจจุบัน แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจจะถูกแบ่งเป็นทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในด้านต่างๆซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ผลการวิเคราะห์พบว่า 1.ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในการตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุก 2.ความตั้งใจที่จะอยู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของพนักงานขับรถบรรทุกได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานขับรถบรรทุก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและระดับความภาคภูมิใจในอาชีพ 3.ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานปัจจุบันของพนักงานขับรถบรรทุก ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากปัจจัยลักษณะงานขับรถบรรทุก ความสัมพันธ์กับลูกค้า ระดับความภาคภูมิใจในงานและชื่อเสียงของสถานที่ทำงาน

พณณกร ทองหลิม (2556) ศึกษาการประเมินผลการบังคับใช้มาตรการด้านความปลอดภัยในการขนส่งในกลุ่มคนขับรถบรรทุก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษามาตรการด้านการขนส่งเพื่อความปลอดภัย ในปัจจุบันและการนำมาตราการใช้ของผู้ประกอบการและคนขับรถบรรทุกเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมเสี่ยงในการขับขี่ของคนขับรถบรรทุก เนื่องด้วยปัญหาอุบัติเหตุของรถบรรทุกยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งที่มีการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยแต่จำนวนอุบัติเหตุกลับไม่ลดลง

เท่าที่ควรการศึกษาในครั้งนี้ทำการรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบ คือ 1. การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและคนขับรถบรรทุกของบริษัทขนส่ง ทั้งหมด 8 บริษัท รวมทั้งหมด 16 คน และ 2. การทำ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคนขับรถบรรทุกทั้งหมด 110 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์จำแนกกลุ่มพฤติกรรมด้วยวิธี Discriminant Analysis ผลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและคนขับรถบรรทุก พบว่า มีบางมาตรการที่ผู้ประกอบการไม่นำมาใช้เนื่องจากสภาพอุตสาหกรรมไม่เอื้ออำนวยคือมาตรการราคากลาง ส่วนคนขับรถบรรทุก พบว่า มาตรการด้านการขนส่งมีส่วนช่วยในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างมาก แต่บางกรณีไม่สามารถปฏิบัติตามได้เนื่องจากสภาพการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ คือ มาตรการจำกัดความเร็วและมาตรการกำหนดชั่วโมงการทำงานเป็นต้นรวมทั้งผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการขับขี่ของคนขับรถบรรทุก ประกอบด้วย 3 สาเหตุ คือ แรงจูงใจจากรายได้ การขับรถขณะเมาสุราและการขับรถด้วยความเร็วเกิน 80กม./ ชม. ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามาตรการด้านการขนส่งที่ส่งผลกระทบต่อตรงต่อคนขับรถบรรทุก คือ มาตรการจำกัดความเร็วและมาตรการจำกัดระดับแอลกอฮอล์สรุปได้ว่ามาตรการด้านการขนส่งในปัจจุบันมีส่วนช่วยในการลดการเกิดอุบัติเหตุจากรางรถได้อย่างมากแต่เนื่องจากความไม่สอดคล้องในการบังคับใช้กับการนำมาตรการไปปฏิบัติจริงของคนขับรถบรรทุกและความรัดกุมในการบังคับใช้มาตรการขนส่งระหว่างบริษัทขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันจึงส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเสี่ยงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอย่างเช่นทุกวันนี้

กฤษณีย์ บังคะदानรา (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสามารถในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกสารเคมี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสามารถในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกสารเคมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานขับรถบรรทุกขนส่งสารเคมีทั้งหมดในสถานประกอบการเอกชนแห่งหนึ่งจำนวนทั้งสิ้น 98 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุดัชนีมวลกายสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ชั่วโมงการนอนหลับ ชั่วโมงการทำงาน พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์และคาเฟอีน การสูบบุหรี่การออกกำลังกายระยะเวลาการออกกำลังกายและแบบสอบถามความสามารถในการทำงานเก็บรวบรวมข้อมูลโดย face-to-face interview สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขับรถบรรทุกสารเคมีส่วนใหญ่มีระดับความสามารถในการทำงานในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 54.10 รองลงมาคือ ความสามารถในการทำงานดีเยี่ยมคิดเป็นร้อยละ 32.2 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุรายได้และการออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกสารเคมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับชั่วโมงการทำงานต่อวันมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกสารเคมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ความ

ปลอดภัยในการทำงานเพื่อนำ ไปใช้ในการจัดการความสามารถในการทำงานของกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุกสารเคมี

รวีพรรณ ถีภัยเจริญ (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรีอีกทั้งยังศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้าง อันได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, นโยบายและการบริหาร, สภาพการปฏิบัติงาน และ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรีและยังศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรง อันได้แก่ การ เสริมแรงทางบวก, การเสริมแรงทางลบ, การทำให้หมดไปและการทำโทษกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทขนส่งในจังหวัดสระบุรีจำนวน 402 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามโควตาและการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) วิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบความถดถอยเชิงพหุพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีอายุงาน 4 – 6 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจในปัจจัยเสริมแรงโดยรวมอยู่ในระดับดีและจากการวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรสและอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรีปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรีปัจจัยเสริมแรง ได้แก่ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี

สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ (2554) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขับรถบรรทุกจำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้คือ

แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่านัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.5 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษามีรายได้ต่อเดือน 10000-20000 บาท มีภาวะหนี้สินไม่เกิน 100000 บาท มีระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก 1-5 ปี ขับรถประเภทรถเทเลเลอร์และไม่ทำประกันชีวิตระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านการมีโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถมีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก ส่วนคุณภาพชีวิตในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก

ศุภโชติ ไชยโชติ (2554) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกของบริษัท บุญประเสริฐศุภโชติ ขนส่งจำกัด จังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับใช้กลยุทธ์การจัดการด้านบุคลากรเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมดจำนวน 130 คน และนำผลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานขับรถมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงาน ค่าจ้าง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทมอบให้ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ระดับปานกลางได้แก่ออกาสที่จะเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งและยอมรับโดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ 1. ด้านสภาพการทำงาน 2. ด้านค่าจ้าง 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านงาน 5. ด้านผลประโยชน์ 6. ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร

อัญชลี ใจดี (2554) ศึกษางานวิจัยนี้มีการศึกษาเรื่อง “สภาพการจ้างของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าในจังหวัดปราจีนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อตกลงระหว่างบริษัทกับพนักงานเกี่ยวกับวิธีการทำงาน วันเวลาทำงาน วันหยุดและการทำงานในวันหยุด เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลพนักงานขับรถบรรทุกแกลบจำนวน 60 คน ที่มีสถานที่ทำงานต้องอยู่ในจังหวัดปราจีนบุรีและสัมภาษณ์ผู้แทนนายจ้าง 1 คน ตามประเด็นที่กำหนดสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างบางคนเพิ่มเติมและบันทึกการสังเกตการณ์ของผู้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย อายุ 31-40 ปีจบมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีบุตร 1-2 คน คู่สมรสไม่ได้ทำงาน มีบุคคลในอุปการะ 1-2 คน มีค่าใช้จ่ายในครอบครัวเดือนละ 1,000-5,000 บาท และมีภาระต้องผ่อนชำระรถจักรยานยนต์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรแต่

ไม่ระบุวันสิ้นสุดการจ้าง ลูกจ้างแต่ละคนขับรถของบริษัทบรรทุกทุกแกลบจากโรงสีต้นทางที่ต้องอยู่ทั่วประเทศไปส่งให้ลูกค้าโดยไม่มีเด็กติดรถไปด้วยไม่มีเส้นทางประจำ เริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานตามใบเปิดงานส่วนใหญ่ทำงานวันละ 12 ชั่วโมงขึ้นไป เวลาพักไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของจุดพักรถในเส้นทาง ระหว่างเดินทาง ลูกจ้างทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาโดยปริยายเพราะถือเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องจึงไม่มีการตกลงทำงานล่วงเวลาเป็นหนังสือกับนายจ้าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้หยุดประจำสัปดาห์แต่หยุดตามประเพณีปีละ 1-6 วัน วันที่ไม่ได้หยุดบริษัทจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้อีกหนึ่งเท่า สวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติม คือ บ้านพักและซิมโทรศัพท์ กลุ่มตัวอย่างได้รับ ค่าตอบแทนการทำงาน 2 ประเภท คือ เงินเดือนและค่าเที่ยว เฉลี่ยเดือนละ 11,000 บาท แต่รายได้หลัก คือ ค่าเที่ยวบางคนเคยมีรายได้รวมสูงสุดเดือนละประมาณ 32,000 บาท ส่วนใหญ่จึงสมัครใจรับใบเปิดงานก่อนถึงคิวสวัสดิการที่ต้องการมากที่สุด คือ โบนัส เพิ่มค่าเที่ยวและเงินเดือน มีค่าครองชีพและเงินกู้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่างานที่ทำตรงกับความสามารถในระดับมากแต่มีความรู้สึกตอการทำงานประเด็นอื่นๆในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม แม้ฝ่ายนายจ้างตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่ลักษณะงานขับรถบรรทุกสินค้ามีข้อจำกัดเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และ การทำงานล่วงเวลา ทำให้ยังคงไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายในประเด็นดังกล่าวได้

ชรัญญา ตีปินโต (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุของพนักงานขับรถบรรทุก สมาคมผู้ประกอบการรถบรรทุกจังหวัดนครปฐมมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุของพนักงานขับรถบรรทุกจำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ รายได้ ประสบการณ์ด้านการขับรถ ภาวะสุขภาพ ภาระการรับผิดชอบต่อครอบครัว ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุและการรับรู้ความเสี่ยงอันตราย การควบคุมความปลอดภัยและความรู้เรื่องกฎจราจร โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาพนักงานขับรถบรรทุกของสมาคมผู้ประกอบการรถบรรทุกของจังหวัดนครปฐม จำนวน 1,200 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตาจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อนและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับค่า 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่า 1.พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุ การรับรู้ความเสี่ยงอันตราย การควบคุมความปลอดภัยและการรับรู้เรื่องกฎจราจรของพนักงานขับรถบรรทุกสมาคมผู้ประกอบการรถบรรทุกจังหวัดนครปฐมมีค่าระดับของพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุมากที่สุดมีค่าระดับของการรับรู้ความเสี่ยงอันตรายมากที่สุด มีค่าระดับของการควบคุมความปลอดภัยปานกลางและมีค่าระดับความรู้เกี่ยวกับกฎจราจรปานกลาง 2.วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุของพนักงานขับรถบรรทุก สมาคมผู้ประกอบการรถบรรทุกในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ สรุปผลดังนี้คือ อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการขับรถ ภาระการรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการ

ป้องกันอุบัติเหตุของพนักงานขับรถที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการป้องกันอุบัติเหตุของพนักงานขับรถที่ไม่แตกต่างกัน 3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ การรับรู้ความเสี่ยงอันตราย การควบคุมความปลอดภัย ความรู้เรื่องกฎจราจร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.05 จึงสรุปได้ว่าในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุ

กาญจนา โมฆรัตน์ (2551) ศึกษาการดำเนินงานบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก กรณี บริษัท ทีไลน์ ทรานสปอร์ต จำกัด งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก กรณี บริษัท ทีไลน์ ทรานสปอร์ต จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน โดยใช้วิธีการคำนวณของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีแอลเอสดี ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกของบริษัท ทีไลน์ ทรานสปอร์ต จำกัด ในภาพรวมและรายได้ออยู่ในระดับมากและพนักงานขับรถของบริษัท ทีไลน์ ทรานสปอร์ต จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพและระดับการศึกษาต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกในภาพรวมไม่แตกต่างกันพนักงานขับรถของบริษัท ทีไลน์ ทรานสปอร์ต จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานและภูมิลำเนาต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานบริการขนส่งด้วยรถบรรทุกในภาพรวมแตกต่างกัน

กฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กลุ่มประชากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 98 คน จากพนักงานในตำแหน่งงานดังกล่าวทั้งหมด 125 คน การศึกษาวิจัยใช้วิธีการวัดและวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้แบบวัด Semantic Differential Scales ของ Likert และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผ่านโปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติในการอธิบายผลการศึกษา คือ สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลของ พนักงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ย) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพอร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตกับอายุและอายุการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้และระดับการศึกษา

จันทนา สิทธิกัน (2550) ศึกษาความเครียดจากการทำงานและผลการปฏิบัติงานในพนักงานขับรถบรรทุกเหมืองขุดถ่านหิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานและผลการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถบรรทุกเหมืองขุดถ่านหินจำนวน 84 คน รวบรวมข้อมูลในเดือนเมษายน พ.ศ. 2550 การรวบรวมข้อมูลใช้

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. ความเครียดจากการทำงานและ 3. ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.88 ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดจากการทำงานและผลการปฏิบัติงานโดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบาค ได้เท่ากับ 0.81 และ 0.80 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและหาความสัมพันธ์โดยใช้ไคสแควร์และเฟิชเซอร์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานร้อยละ 13.09 จัดอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานสูงโดยพบว่า พนักงานมีข้อเรียกร้องจากการทำงานมีการควบคุมหรืออำนาจตัดสินใจในงานและมีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 96.40, 79.80 และ 60.70 ตามลำดับ ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญคือ ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานในระดับสูง ได้แก่การรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น (ร้อยละ 78.60) ความจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (ร้อยละ 76.20) และ ปริมาณงานที่ได้รับต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้านสูง (ร้อยละ 50.00) สำหรับผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานร้อยละ 53.60 มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงขณะที่พนักงานร้อยละ 46.40 มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำโดยพฤติกรรมที่อาจกระทบต่อผลการปฏิบัติงานได้แก่การมีเจตนาทำให้งานเกิดความล่าช้าบ่อยครั้ง (ร้อยละ 6.00) มีการตีมีเครื่องตีมีแอลกอฮอล์ขณะทำงานบ่อยครั้ง (ร้อยละ 4.80) และ มีการออกนอกหน่วยงานในเวลางานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 6.00) ส่วนความเครียดจากการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ธีรพล ชินโน (2550) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคคลกรด้านการขนส่งด้านถนนให้มีประสิทธิภาพกรณีศึกษา ขับริดพวง 18 ล้อ บรรทุกตู้คอนเทนเนอร์ มีวัตถุประสงค์ที่จะทำการศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของอาชีพสภาพการทำงานรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานขับริดพวง อันเป็นต้นเหตุของอุปสรรคในการพัฒนาและอาชีพคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรงจากพนักงานขับริดประกอบกับกฎหมายด้านการขนส่งที่เกี่ยวกับพนักงานขับริดในการปฏิบัติงานในขั้นตอนการออกใบอนุญาตการตรวจสอบสภาพรถนอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการขนส่งเพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบข้อมูลอีกด้านหนึ่งเพื่อเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลของผู้ประกอบการ 2 กลุ่มตามลักษณะการให้บริการและการลงทุน คือ 1 กลุ่มคนขับริดที่เป็นเจ้าของเองหรือทำงานที่เป็นลูกจ้างบริษัทขนาดเล็กให้บริการด้านการขนส่ง 2 ลูกจ้างบริษัทที่ธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์เป็นบริษัทขนาดใหญ่เพื่อให้เห็นความแตกต่างด้านการขนส่งผลที่ได้จากการศึกษาพบว่าคนขับริดพวงส่วนใหญ่มีสัดส่วนรายได้หลักคือเงินเดือนรายได้รองคือค่าเที่ยวอยู่ที่ 30 ต่อ 70 ประกอบกับปริมาณที่ไม่แน่นอนวางแผนไม่ได้มีการเร่งงานคนขับริดและผู้ประกอบการอยากเที่ยวต่อวันให้มากที่สุดโดยไม่มีการควบคุมทำให้ขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ นอกจากนี้กลุ่มผู้ขนาดกลางส่วนใหญ่มีการแข่งขันราคากันสูงพยายามลดต้นทุนการประกอบการให้มากที่สุดลดค่าใช้จ่ายด้านการซ่อมบำรุงลดสวัสดิการพื้นฐานรวมทั้งการฝึกอบรมก่อให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาในอาชีพนี้ในภาพรวมตลาดมา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

ในการวิจัยการเพิ่มศักยภาพของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่ จังหวัด นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ทำตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.4 เก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

3.1.1 จำนวนผู้ประกอบการและพนักงานขับรถบรรทุกที่มีใบขับขี่ประเภท 2 และมีสถานประกอบการ ในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 181,905 คน ตั้งแต่ปี 2557-2561

กลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การคัดเลือกตัวอย่างโดยกำหนดจากอำเภอภายในจังหวัด นครศรีธรรมราช ทั้งหมด 23 อำเภอ และคัดเลือกกลุ่มโรงงานขนาดใหญ่ (L) ที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท หรือ คนงานมากกว่า 200 คน

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำนวนโรงงานภายในอำเภอต่างๆ ของจังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนโรงงาน			
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวมทั้งสิ้น
1	เมืองนครศรีธรรมราช	318	18	3	339
2	พรหมคีรี	36	3	0	39
3	ลานสกา	36	0	0	36
4	ฉวาง	68	8	3	79
5	พิปูน	16	1	1	18
6	เชียรใหญ่	133	3	0	136
7	ชะอวด	11	3	1	114
8	ท่าศาลา	108	3	0	111
9	ทุ่งสง	174	20	14	208
10	นาบอน	41	9	6	56
11	ทุ่งใหญ่	38	7	4	49
12	ปากพนัง	133	2	1	136
13	ร่อนพิบูลย์	126	3	0	129
14	สิชล	105	4	1	110
15	ขนอม	41	2	2	45
16	หัวไทร	141	5	0	146
17	บางขัน	27	2	0	29
18	ถ้าพรธรรมา	14	1	1	16
19	จุฬาภรณ์	18	0	1	19
20	พระพรหม	40	5	3	48
21	นบพิตำ	35	1	0	36
22	ช้างกลาง	27	4	1	32
23	เฉลิมพระเกียรติ	38	0	0	38
รวม		1,823	104	42	1,969

หมายเหตุ โรงงานขนาดเล็ก (S) หมายถึง โรงงานที่มีเงินลงทุนน้อยกว่า 50 ล้านบาท และคนงานน้อยกว่า 50 คน
 โรงงานขนาดกลาง (M) หมายถึง โรงงานที่มีเงินลงทุน 50-200 ล้านบาท หรือคนงาน 50 - 200 คน
 โรงงานขนาดใหญ่ (L) หมายถึง โรงงานที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท หรือคนงานมากกว่า 200 คน

พบกลุ่มตัวอย่างโรงงานขนาด L ที่มีเงินลงทุนมากกว่า 200 ล้านบาท หรือคนงานมากกว่า 200 คน จำนวน 42 แห่งทั่วจังหวัดนครศรีธรรมราช หลังจากนั้นได้ทำการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มใช้วิธีการแบ่งแบบกลุ่มตัวอย่างแบบการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อคัดเลือกจำนวนสถานประกอบการ จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ

อำเภอภายใน จ.นครศรีธรรมราช	ขนาดประชากรแต่ละกลุ่ม	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม
เมืองนครศรีธรรมราช	3	2
พรหมคีรี	0	0
ลานสกา	0	0
ฉวาง	3	2
พิปูน	1	1
เชียรใหญ่	0	0
ชะอวด	1	1
ท่าศาลา	0	0
ทุ่งสง	14	10
นาบอน	6	4
ทุ่งใหญ่	4	3
ปากพนัง	1	1
ร่อนพิบูลย์	0	0
สิชล	1	1
ขนอม	2	1
หัวไทร	0	0
บางขัน	0	0
ถ้าพรณรา	1	1
จุฬาภรณ์	1	1
พระพรหม	3	2
นบพิตำ	0	0
ช้างกลาง	1	1
เฉลิมพระเกียรติ	0	0

และเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม กลุ่มละ 3-4 ตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งหมด 100 ชุด

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 เครื่องมือ ประกอบด้วย คือ 1.แบบสัมภาษณ์ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ 2.แบบสอบถามใช้สำหรับสอบถามพนักงานขับรถบรรทุก โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.2.1.ขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยในแบบสัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 6 ข้อ ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ดังนี้

1. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก
2. ท่านมีการคิดวางแผนจัดการตารางงานให้กับพนักงานขับรถบรรทุกก่อนออกปฏิบัติงาน
3. จำนวนพนักงานขับรถบรรทุกและรถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่ง
4. บริษัทของท่านมีการเตรียมเครื่องแต่งกายให้กับพนักงานขับรถก่อนออกปฏิบัติงานหรือไม่
5. การจัดอบรมให้กับพนักงานขับรถ
6. บริษัทของท่านต้องการให้พนักงานขับรถบรรทุกมีลักษณะอย่างไร

3.2.2.ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยในแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ส่วน ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 : สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบของผลตอบแทนที่พนักงานขับรถต้องการ/ลักษณะการจ้างงานของคนขับรถได้แก่ ลักษณะการจ้างกำหนดเวลาในการทำงานแต่ละวัน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน และจำนวนคนขับรถสำรองระหว่างเดินทาง โดยผู้วิจัยอ้างอิงการสร้างแบบสอบถามในขั้นตอนนี้จากแบบสอบถามของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นตัวอย่างในการตั้งคำถามที่ครอบคลุมเรื่องการทำงานของผู้มีอาชีพขับรถบรรทุกมากที่สุดอีกทั้งผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและพบว่าลักษณะการว่าจ้างงานและการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมในการขับขี่ จึงเห็นว่าควรมีคำถามลักษณะดังกล่าวสอดแทรกในแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 3 : การบังคับใช้กฎและข้อระเบียบของบริษัท ได้แก่ การตรวจความพร้อมของสภาพรถบรรทุก พนักงานขับรถบรรทุกและคุณลักษณะการแต่งกายของพนักงานขับรถบรรทุก

แบบสอบถามส่วนที่ 4 : สอบถามความคิดเห็นจากพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับความพึงพอใจปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 5 : ข้อเสนอแนะ

3.3 การทดสอบเครื่องมือ

ก่อนที่จะทำการยื่นแบบสอบถามไปยังพนักงานขับรถบรรทุก ได้มีความทดสอบความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถามโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและทดลองยื่นกับพนักงานขับรถบรรทุกจำนวน 30 คน และได้นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนน และดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ไม่ต่ำกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความน่าเชื่อถือได้ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.63

3.4 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในงานวิจัยนี้ได้มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆโดยแบ่งรูปแบบการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ในการเก็บข้อมูลได้ทำการออกแบบและทำการยื่นแบบสอบถามไปยังพนักงานขับรถบรรทุกกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้ทำการค้นคว้าข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถบรรทุกและทำการขอข้อมูลและทำหนังสือไปยังสถานประกอบการต่างๆ เพื่อที่จะดำเนินการเข้าไปเพื่อขอข้อมูลในการทำวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

3.5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลส่วนต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ใน
2. ลักษณะการจ้างงานของพนักงานขับรถบรรทุกได้แก่ ลักษณะการจ้างกำหนดเวลาในการทำงานแต่ละวัน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน และจำนวนพนักงานขับรถสำรองระหว่างเดินทาง
3. การบังคับใช้กฎและข้อระเบียบของบริษัทได้แก่ การตรวจความพร้อมของสภาพของรถบรรทุก พนักงานขับรถบรรทุกและคุณลักษณะการแต่งกายของพนักงานขับรถบรรทุก
4. สอบถามความคิดเห็นจากพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ระดับคะแนน 5 หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

5. ข้อเสนอแนะ

$$\text{โดยใช้สูตรการหาค่าร้อยละ} = \frac{\text{ความถี่ที่ต้องการเปรียบเทียบ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

3.5.2 ค่าเฉลี่ย Mean

การเพิ่มศักยภาพของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนและประเมินค่าแบบ Likert Scale (Rating Scale) ที่ผู้ให้ประเมินค่าเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์น้ำหนักคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 4.21 - 5.00	หมายถึงมีความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับคะแนน 3.41 - 4.20	หมายถึงมีความคิดเห็นมาก
ระดับคะแนน 2.61 - 3.40	หมายถึงมีความคิดเห็นปานกลาง
ระดับคะแนน 1.81 - 2.60	หมายถึงมีความคิดเห็นน้อย
ระดับคะแนน 1.00 - 1.80	หมายถึงมีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ในการประเมินผลจะใช้วิธีการแปรผลแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ยตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{การคำนวณหาค่าพิสัย} &= \text{ค่าสูงสุดของข้อมูล} - \text{ค่าต่ำสุดของข้อมูล} \\ &= 5 - 1 \\ &= 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาตามเกณฑ์ในการประเมินผลดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21- 5.00	หมายถึงมีความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41- 4.20	หมายถึงมีความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61- 3.40	หมายถึงมีความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81- 2.60	หมายถึงมีความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 -1.80	หมายถึงมีความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยใช้สูตรหาค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	X	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนกลุ่มทั้งหมด

3.5.3 สูตรการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(n-1)}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถบรรทุก จังหวัดนครศรีธรรมราช และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ทั่วไปได้แก่สถิติพื้นฐานการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (SPSS) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็นส่วนคือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานขับรถบรรทุก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานของพนักงานขับรถบรรทุก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎและข้อระเบียบของสถานประกอบการ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสอบถามความคิดเห็นจากพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่นๆ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น โดยการเก็บจากพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวนทั้งหมด 100 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานขับรถบรรทุก

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นโดยการเก็บจากพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวนทั้งหมด 100 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100 แสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการ จังหวัดนครศรีธรรมราช

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	98	98.0
หญิง	2	2.0

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (ต่อ)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	6	5.0
20-30 ปี	40	40.0
31-40 ปี	50	50.0
40 ปีขึ้นไป	4	5.0

รายได้จากการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
8,000-10,000 บาท	13	13.0
10,001-20,000 บาท	46	46.0
20,001-30,000 บาท	35	35.0
30,001 บาทขึ้นไป	6	6.0

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	32	32.0
อยู่ด้วยกัน	52	52.0
หย่าร้าง	10	10.0
แยกกันอยู่	6	6.0

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	24	24.0
มัธยมศึกษา	57	57.0
อนุปริญญา	16	16.0
ปริญญาตรี	3	3.0

การประสบอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคย	38	38.0
ไม่เคย	62	62.0

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช (ต่อ)

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	11	11.00
1-2 ปี	16	16.00
3-4 ปี	24	24.00
มากกว่า 4 ปี	49	49.00

จากตารางที่ 3 อธิบายได้ว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 98 และเป็นเพศหญิง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50 โดยมีรายได้จากการทำงานอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46 สถานภาพอยู่ด้วยกัน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52 และโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57 ไม่เคยประสบอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และมีประสบการณ์ทำงาน 3-4 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24 เป็นต้น

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานของพนักงานขับรถบรรทุก รายละเอียดโดยสรุปที่เกี่ยวกับบริษัท

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านต่างๆ ของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลักษณะการว่าจ้างเป็น คนขับรถ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำ	56	56.00
พนักงานรายวัน	44	44.00
กำหนดระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน	จำนวน	ร้อยละ
08.00-17.00 น.	29	29.00
08.00-17.00 น.และล่วงเวลา ตามปริมาณงาน	14	14.00
ไม่ระบุเวลาที่แน่นอนขึ้นกับ คำสั่งของบริษัท	57	57.00

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านต่างๆ ของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ต่อ)

ชั่วโมงการทำงานแต่ละวันโดยเฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
4-6 ชั่วโมง	10	10.00
6-8 ชั่วโมง	52	52.00
8-10 ชั่วโมง	29	29.00
อื่นๆ	9	9.00

มีพนักงานขับรถสำรองในการเดินทางหรือไม่	จำนวน	ร้อยละ
มีประจำ	16	16.00
ไม่มี	84	84.00

มีความพึงพอใจกับการได้รับผลตอบแทนจากนายจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
การจ่ายเงินเดือนในระดับสูงแต่มีค่าเทียวและสวัสดิการต่ำ	28	28.00
การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการในระดับสูงแต่ค่าเทียวต่ำ	39	39.00
การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการในระดับต่ำแต่มีค่าเทียวสูง	33	33.00

จากตารางที่ 4 อธิบายได้ว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาคือพนักงานรายวัน ร้อยละ 44 ได้มีการกำหนดระยะเวลาทำงานในแต่ละวันเป็น 08.00 - 17.00 น. ร้อยละ 29.00 กำหนดเวลาเป็น 08.00 - 17.00 น.และล่วงเวลาตามปริมาณงาน ร้อยละ 14.00 และไม่ระบุเวลาที่แน่นอนขึ้นกับคำสั่งของบริษัทมีร้อยละ 57.00

มีชั่วโมงการทำงานแต่ละวันโดยเฉลี่ยเป็น 4 - 6 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีชั่วโมงการทำงาน 6 - 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีชั่วโมงการทำงาน 8 - 10 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 29.00 และอื่นๆ จำนวนร้อยละ 9.00

มีพนักงานขับรถสำรองเป็นประจำ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และไม่มีพนักงานขับรถสำรองจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00

มีความพึงพอใจกับการได้รับผลตอบแทนจากนายจ้างในรูปแบบการจ่ายเงินเดือนในระดับสูงแต่มีค่าเทียวและสวัสดิการต่ำจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รูปแบบการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการในระดับสูงแต่ค่าเทียวต่ำจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รูปแบบการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการในระดับต่ำ(หรือไม่มี) แต่มีค่าเทียวสูงจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎและข้อระเบียบของสถานประกอบการ รายละเอียดโดยสรุปที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎและข้อระเบียบของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตรวจพบว่ารถไม่อยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งาน	จำนวน	ร้อยละ
สั่งซ่อมทันที	90	90.00
สั่งซ่อมภายหลัง	6	6.00
อื่นๆ	4	4.00
การนำรถไปตรวจสภาพที่กรมการขนส่ง	จำนวน	ร้อยละ
มี	88	88.00
ไม่มี	5	5.00
ไม่ทราบ	7	7.00
การแต่งกายขณะปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ชุดยูนิฟอร์มของบริษัท	77	77.00
ชุดทำงานปกติ	23	23.00

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎและข้อระเบียบของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช (ต่อ)

การจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานขับรถ	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้งต่อปี	46	77.00
2 ครั้งต่อปี	36	36.00
มากกว่า 2 ครั้งต่อปี	7	7.00
ไม่เคยมีการจัดฝึกอบรม	11	11.00

จากตารางที่ 5 อธิบายได้ว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการเก็บข้อมูลพบว่ามีหากทางสถานประกอบการตรวจพบว่ารถไม่อยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งานจะมีการสั่งซ่อมทันทีร้อยละ 90.00 รองลงมาคือสั่งซ่อมภายหลัง คิดเป็นร้อยละ 6.00 สุดท้ายคืออื่นๆ เช่น แล้วแต่ว่าบริษัทจะสั่งการหรือจนกว่าบริษัทจะออกคำสั่งให้ซ่อม คิดเป็นร้อยละ 4.00

ได้มีการนำรถไปตรวจสภาพที่กรมการขนส่งทางบก คิดเป็นร้อยละ 88.00 รองลงมาคือไม่ทราบว่ามีรถนำรถไปตรวจสภาพที่กรมการขนส่งทางบก คิดเป็นร้อยละ 7.00 ถัดมาคือที่ไม่ได้มีการจัดให้นำรถไปตรวจสภาพที่กรมการขนส่งทางบกจำนวน ร้อยละ 5.00

การแต่งกายของพนักงานขณะปฏิบัติหน้าที่มีการใส่ชุดยูนิฟอร์มขณะปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 77.00 มีการใส่ชุดทำงานปกติขณะปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 23.00

การจัดอบรมให้กับพนักงาน โดยส่วนใหญ่จะทำการจัดอบรม 1 ครั้ง/ปี คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา คือ 2 ครั้ง/ปีคิดเป็นร้อยละ 36.00 ไม่เคยมีการฝึกอบรม 11.00 และน้อยที่สุดคือมากกว่า 2 ครั้งต่อปี ร้อยละ 7.00

ตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นจากพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการประสบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

การประสบปัญหา	\bar{X}	S.D	แปลผล
1.มีปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด	2.76	0.889	ปานกลาง
2.มีการเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม	2.86	1.164	ปานกลาง
3.มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	2.06	.952	น้อย
4.ในการปฏิบัติหน้าที่ท่านมีการแต่งกายในชุดที่สุภาพเรียบร้อยหรือตามแบบยูนิฟอร์มของบริษัท	2.97	1.283	ปานกลาง
5.มีปัญหาในการป้องกันไม่ให้สินค้าเกิดความเสียหาย	2.61	1.154	ปานกลาง
6.มีการดูตารางงานก่อนการปฏิบัติงาน	2.71	1.365	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.66	.757	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 อธิบายได้ว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่ อำเภอกู่หงส์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในเรื่องของการมีปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งก็จัดเป็นเกณฑ์ที่พอใช้สำหรับเรื่องของการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่

ในเรื่องของการเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ก็จัดเป็นเกณฑ์ที่พอใช้ในเรื่องของการเลือกเส้นทางขนส่งสินค้า

ในเรื่องของการมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ก็จัดเกณฑ์ที่ดีสำหรับในเรื่องนี้ สำหรับการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานน้อย

ในเรื่องของการในการปฏิบัติหน้าที่ท่านมีการแต่งกายในชุดที่สุภาพเรียบร้อยหรือตามแบบยูนิฟอร์มของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ก็จัดเป็นเกณฑ์ที่พอใช้สำหรับในเรื่องของการแต่งกายที่เหมาะสม

ในเรื่องของการมีปัญหาในการป้องกันไม่ให้สินค้าเกิดความเสียหาย อยู่ในระดับปานกลาง ก็จัดเป็นเกณฑ์ที่พอใช้สำหรับเรื่องของการป้องกันไม่ให้สินค้าเสียหาย

ในเรื่องของการมีการดูตารางงานก่อนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ก็จัดเป็นเกณฑ์ที่พอใช้ สำหรับในเรื่องของการดูตารางงานก่อนการปฏิบัติงานถือว่ามีเตรียมความพร้อมในการทำงานได้ดี

ตารางที่ 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1.การจัดอบรมให้กับพนักงานทุกปี	4.75	0.479	มากที่สุด
2.ค่าตอบแทนที่ได้รับจากนายจ้าง	4.42	0.843	มากที่สุด
3.การเลื่อนตำแหน่ง	4.49	.745	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.55	.0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าระดับความพึงพอใจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในทุกด้านมีระดับความพึงพอใจที่มากที่สุด คือ ความพึงพอใจด้านการจัดอบรมให้กับพนักงานขับรถในทุกๆ ปี ด้านความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่ได้รับจากนายจ้าง และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งทุกด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สำหรับการทดสอบสมมติฐานในวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดและได้นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

5.1 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กรว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก และประเภทรถบรรทุกที่ขับ และตัวแปรตาม คือ (Dependent Variables) คือ ความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ และ ผลตอบแทน ด้านปัญหาและอุปสรรคการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ด้านการแต่งกาย และด้านความรับผิดชอบ สำหรับการ

ทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กรและลักษณะทางประชากร โดยจำแนกตามเพศ จะใช้สถิติในการทดสอบ คือ การทดสอบความแตกต่างค่า ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ในขณะที่การจำแนกตามอายุ รายได้ ระดับการศึกษา จะใช้สถิติในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way Anova) โดยการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศ ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศ ที่มีต่อความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	t- test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D	t	Df	Sig.
ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมประจำปี	ชาย	4.76	0.478	0.743	98	0.459
	หญิง	4.50	0.707			
ความพึงพอใจต่อการพัฒนาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง	ชาย	4.48	0.749	-.977	98	0.331
	หญิง	5.00	0.000			
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ	ชาย	4.43	0.837	.710	98	0.479
	หญิง	4.00	1.414			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศ ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุก ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ ที่มีต่อความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	t- test for Equality of Means					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	.337	3	.112	.481	.696
	ภายในกลุ่ม	22.413	96	.233		
	รวม	22.750	99			
ความพึงพอใจต่อการพัฒนาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.295	3	.098	.173	.915
	ภายในกลุ่ม	54.695	96	.570		
	รวม	54.990	99			
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	.302	3	.101	.138	.937
	ภายในกลุ่ม	70.058	96	.730		
	รวม	70.360	99			

จากตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุกในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ ที่มีต่อความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	.901	3	.300	1.319	.273
	ภายในกลุ่ม	21.849	96	.228		
	รวม	22.750	99			
ความพึงพอใจต่อการพัฒนาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.603	3	.534	.961	.414
	ภายในกลุ่ม	53.387	96	.556		
	รวม	54.990	99			
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	4.750	3	1.583	2.317	.080
	ภายในกลุ่ม	65.610	96	.683		
	รวม	70.360	99			

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานชั้นบรรจทุก ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่าพนักงานชั้นบรรจทุกที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษา ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษา ที่มีต่อความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	.126	3	.042	.178	.911
	ภายในกลุ่ม	22.624	96	.236		
	รวม	22.750	99			
ความพึงพอใจต่อการพัฒนาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3.245	3	1.082	2.007	.118
	ภายในกลุ่ม	51.745	96	.539		
	รวม	54.990	99			
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	.178	3	.059	.081	.970
	ภายในกลุ่ม	70.182	96	.731		
	รวม	70.360	99			

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานชั้นบรรรทุก ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานชั้นบรรรทุกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกที่มีต่อความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	.933	3	.311	.178	.257
	ภายในกลุ่ม	21.817	96	.227		
	รวม	22.750	99			
ความพึงพอใจต่อการพัฒนาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.231	3	.410	.733	.535
	ภายในกลุ่ม	53.759	96	.560		
	รวม	54.990	99			
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	9.180	3	3.060	4.802	.004**
	ภายในกลุ่ม	61.180	96	.637		
	รวม	70.360	99			

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุก ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรมประจำปี และ ความพึงพอใจต่อการพัฒนาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ในด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ มีค่า Sig น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่า ประสบการณ์ในการขับรถที่ต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกที่ต่างกัน มีความแตกต่างในรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับของพนักงานขับ

รถบรรทุก ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยจับคู่ (Pos Multiple Comparisons) แบบ LSD (Least Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย รายคู่ระหว่างประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก กับ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ของพนักงานขับรถบรรทุก ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	มากกว่า 4 ปี ขึ้นไป
	($\bar{X} = 3.91$)	($\bar{X} = 3.94$)	($\bar{X} = 4.67$)	($\bar{X} = 4.57$)
น้อยกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.91$)	-	-.028 (.928)	-.758 (.011*)	-.662 (.015*)
1-2 ปี ($\bar{X} = 3.94$)	-	-	-.729 (.006*)	-.634 (.007*)
3-4 ปี ($\bar{X} = 4.67$)	-	-	-	.095 (.633)
มากกว่า 4 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.57$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 13 แสดงผลการจับคู่แบบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับแตกต่างกัน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีประสบการณ์ขับรถบรรทุกน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ขับรถบรรทุก 1-2 ปี 3-4 ปี และ มากกว่า 4 ปีขึ้นไป โดยค่า Sig เท่ากับ .928 , .011 และ .015

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์ขับรถบรรทุก 1-2 ปี มีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ขับรถบรรทุก 3-4 ปี และ มากกว่า 4 ปีขึ้นไป โดยค่า Sig เท่ากับ .006 , .007

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีประสบการณ์ขับรถบรรทุก 3-4 ปี มีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับมากที่สุด โดยค่า Sig เท่ากับ .633

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาในการทำงานแต่ละวัน ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันที่มีต่อความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	1.191	2	.595	2.679	.074
	ภายในกลุ่ม	21.559	97	.222		
	รวม	22.750	99			
ความพึงพอใจต่อการพัฒนาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.178	2	.089	.158	.854
	ภายในกลุ่ม	54.812	97	.565		
	รวม	54.990	99			
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	3.349	2	1.675	2.424	.094
	ภายในกลุ่ม	67.011	97	.691		
	รวม	70.360	99			

จากตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาในการทำงานแต่ละวัน ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุก ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่าง มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างของชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันที่มีต่อความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	.818	3	.273	1.194	.316
	ภายในกลุ่ม	21.932	96	.228		
	รวม	22.750	99			
ความพึงพอใจต่อการพัฒนาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.758	3	.586	1.057	.371
	ภายในกลุ่ม	53.232	96	.554		
	รวม	54.990	99			
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2.524	3	.841	1.191	.317
	ภายในกลุ่ม	67.836	96	.707		
	รวม	70.360	99			

จากตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาในการทำงานแต่ละวัน ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานขับรถบรรทุก ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีชั่วโมงการทำงานแต่ละวันต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความปัญหาและอุปสรรคในการทำงานว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก และประเภทรถบรรทุกที่ขับ การแต่งกายในขณะปฏิบัติงาน การตรวจสภาพ การตรวจสภาพความพร้อมด้านร่างกาย และตัวแปรตาม คือ (Dependent Variables) คือ ปัญหาและอุปสรรคการทำงาน ด้านตรงต่อเวลา ด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้านการแต่งกาย และด้านความรับผิดชอบ สำหรับการทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างความต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กรและลักษณะทางประชากร โดยจำแนกตามเพศ จะใช้สถิติในการทดสอบ คือ การทดสอบความแตกต่างค่าของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ในขณะที่ยังจำแนกตามอายุ รายได้ ระดับการศึกษา จะใช้สถิติในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way Anova) โดยการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของเพศ ที่มีต่อปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน	t- test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D	t	Df	Sig.
ปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด	ชาย	2.74	.889	-1.192	98	.236
	หญิง	3.50	.707			
การเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม	ชาย	2.86	1.175	-.171	98	.865
	หญิง	3.00	.000			
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	2.03	.936	-2.204	98	.030
	หญิง	3.50	.707			
มีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย	ชาย	2.96	1.292	-.588	98	.558
	หญิง	3.50	.707			
การป้องกันไม่ให้สินค้าเสียหาย	ชาย	2.60	1.164	-.481	98	.632
	หญิง	3.00	.000			
มีการดูตารางงานก่อนปฏิบัติงาน	ชาย	2.71	1.377	.219	98	.827
	หญิง	2.50	.707			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่มีด้านมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเพียงด้านเดียวที่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า Sig. น้อยกว่า .05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	t- test for Equality of Means					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.712	3	.904	1.149	.333
	ภายในกลุ่ม	75.528	96	.787		
	รวม	78.240	99			
การเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3.387	3	1.129	.829	.481
	ภายในกลุ่ม	130.653	96	1.361		
	รวม	134.040	99			
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.337	3	.446	.484	.694
	ภายในกลุ่ม	88.303	96	.920		
	รวม	89.640	99			
มีการแต่งกายสุขภาพเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	3.255	3	1.085	.652	.583
	ภายในกลุ่ม	159.655	96	1.663		
	รวม	162.910	99			
การป้องกันไม่ให้สินค้าเสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	4.260	3	1.420	1.069	.366
	ภายในกลุ่ม	127.530	96	1.328		
	รวม	131.790	99			
มีการดูตารางงานก่อนปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.737	3	1.26	.661	.578
	ภายในกลุ่ม	180.853	96	1.884		
	รวม	184.590	99			

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ ที่มีต่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	9.341	3	3.114	4.338	.007*
	ภายในกลุ่ม	68.899	96	.718		
	รวม	78.240	99			
การเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	4.717	3	1.572	1.167	.326
	ภายในกลุ่ม	129.323	96	1.347		
	รวม	134.040	99			
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.789	3	.596	.652	.584
	ภายในกลุ่ม	87.851	96	.915		
	รวม	89.640	99			
มีการแต่งกายสุขภาพเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	5.601	3	1.867	1.139	.337
	ภายในกลุ่ม	157.309	96	1.639		
	รวม	162.910	99			
การป้องกันไม่ให้สินค้าเสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	2.171	3	.724	.536	.659
	ภายในกลุ่ม	129.619	96	1.350		
	รวม	131.790	99			
มีการดูตารางงานก่อนปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.636	3	3.879	2.153	.099
	ภายในกลุ่ม	172.954	96	1.820		
	รวม	184.590	99			

จากตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคการทำงาน ในด้านการเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม ด้านมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ด้านการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ด้านการป้องกันไม่ให้สินค้าเสียหาย ด้านการดูตารางงานก่อนปฏิบัติงาน มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้ต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ในด้านปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด มีค่า Sig น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างในรายคูใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยจับคู่ (Pos Multiple Comparisons) แบบ LSD (Least Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย รายคู่ระหว่างรายได้ กับ ปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด ของพนักงานขับรถบรรทุก

รายได้ของพนักงานขับรถบรรทุก	8,000 – 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.54$)	10,001 – 20,000 บาท ($\bar{X} = 2.65$)	20,001 – 30,000 บาท ($\bar{X} = 2.60$)	30,000 ขึ้นไป ($\bar{X} = 2.83$)
8,000 – 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.54$)	-	-886 (.001**)	.938 (.001*)	.705 (.095)
10,001 – 20,000 บาท ($\bar{X} = 2.65$)	-	-	.052 (.784)	-.181 (.623)
20,001 – 30,000 บาท ($\bar{X} = 2.60$)	-	-	-	-.233 (.535)
30,000 ขึ้นไป ($\bar{X} = 2.83$)	-	-	-	-

จากตารางที่ 19 แสดงผลการจับคู่แบบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดย ค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ต่างกัน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ 8,000 – 10,000 บาท มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป โดยค่า Sig เท่ากับ .001 , .001 และ .095 น้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และ เงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนดแตกต่างกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.89 , 0.05 และ 0.23

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท โดยค่า Sig เท่ากับ .784 , .623

กลุ่มที่ 3 พนักงานที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ในด้านปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด โดยมีค่า sig เท่ากับ .535 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และ เงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนดไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษา ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษาที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	1.615	3	.538	.674	.570
	ภายในกลุ่ม	76.625	96	.798		
	รวม	78.240	99			
การเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	5.608	3	1.869	1.397	.248
	ภายในกลุ่ม	128.432	96	1.338		
	รวม	134.040	99			
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.270	3	2.090	2.407	.072
	ภายในกลุ่ม	83.370	96	.868		
	รวม	89.640	99			
มีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	2.956	3	.985	.591	.622
	ภายในกลุ่ม	159.954	96	1.666		
	รวม	162.910	99			
การป้องกันไม่ให้สินค้าเสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	.561	3	.187	.137	.938
	ภายในกลุ่ม	131.229	96	1.367		
	รวม	131.790	99			
มีการดูตารางงานก่อนปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.700	3	2.233	1.205	.312
	ภายในกลุ่ม	177.890	96	1.853		
	รวม	184.590	99			

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการศึกษา ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานชั้นบรรทุกที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์ทำงาน ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์ทำงาน ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.530	3	.843	1.069	.366
	ภายในกลุ่ม	75.710	96	.789		
	รวม	78.240	99			
การเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	.218	3	.073	.052	.984
	ภายในกลุ่ม	133.822	96	1.394		
	รวม	134.040	99			
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.689	3	1.230	1.373	.256
	ภายในกลุ่ม	85.951	96	.895		
	รวม	89.640	99			
มีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย	ระหว่างกลุ่ม	8.985	3	2.995	1.868	.140
	ภายในกลุ่ม	153.925	96	1.603		
	รวม	162.910	99			
การป้องกันไม่ให้สินค้าเสียหาย	ระหว่างกลุ่ม	4.019	3	1.340	1.007	.393
	ภายในกลุ่ม	127.771	96	1.331		
	รวม	131.790	99			
มีการดูตารางงานก่อนปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.704	3	3.568	1.970	.124
	ภายในกลุ่ม	173.886	96	1.811		
	รวม	184.590	99			

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์ทำงาน ที่มีความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของการแต่งกาย ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของการแต่งกาย ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	t- test for Equality of Means					
	การแต่งกาย	\bar{X}	S.D	t	Df	Sig.
ปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด	ชุดยูนิฟอร์มของบริษัท	2.75	.891	-.138	98	.890
	ชุดทำงานปกติ	2.78	.902	-.137		
การเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม	ชุดยูนิฟอร์มของบริษัท	2.77	1.146		98	.141
	ชุดทำงานปกติ	3.17	1.193			
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	ชุดยูนิฟอร์มของบริษัท	2.19	1.014		98	.009
	ชุดทำงานปกติ	1.61	.499			
มีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย	ชุดยูนิฟอร์มของบริษัท	2.90	1.373		98	.294
	ชุดทำงานปกติ	3.22	.902			
การป้องกันไม่ให้สินค้าเสียหาย	ชุดยูนิฟอร์มของบริษัท	2.52	1.177		98	.152
	ชุดทำงานปกติ	2.91	1.041			
มีการดูตารางงานก่อนปฏิบัติงาน	ชุดยูนิฟอร์มของบริษัท	2.62	1.041		98	.248
	ชุดทำงานปกติ	3.00	1.206			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการแต่งกาย ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน จำแนกตามการแต่งกาย ชุดยูนิฟอร์มและชุดทำงานปกติ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีการแต่งกายแตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตรวจสภาพรถ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตรวจสภาพรถที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	t- test for Equality of Means					
	การตรวจสภาพรถ	\bar{X}	S.D	t	Df	Sig.
ปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด	มี	2.83	.887	-.138	98	.890
	ไม่มี	.548	.548			
การเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม	มี	2.94	1.128	-1.483	98	.141
	ไม่มี	2.20	1.304			
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	มี	2.15	.953	2.671	98	.009
	ไม่มี	1.40	.894			
มีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย	มี	2.86	1.243	-1.055	98	.294
	ไม่มี	3.60	1.517			
การป้องกันไม่ให้สินค้าเสียหาย	มี	2.55	1.154	-1.443	98	.152
	ไม่มี	2.40	1.140			
มีการดูตารางงานก่อนปฏิบัติงาน	มี	2.60	1.300	-1.163	98	.248
	ไม่มี	3.40	1.517			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการตรวจสภาพรถ ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า การตรวจสภาพรถแตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตรวจความพร้อมของร่างกายก่อนออกปฏิบัติงาน ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตรวจความพร้อมของร่างกายที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	t- test for Equality of Means					
	การตรวจความพร้อมของร่างกาย	\bar{X}	S.D	t	Df	Sig.
ปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด	มี	2.95	1.045	1.916	98	.058
	ไม่มี	2.61	.726			
การเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม	มี	3.05	1.362	1.399	98	.165
	ไม่มี	2.72	.978			
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	มี	2.07	1.183	.089	98	.929
	ไม่มี	2.05	.742			
มีการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย	มี	3.28	1.469	2.130	98	.036
	ไม่มี	2.74	1.078			
การป้องกันไม่ให้สินค้าเสียหาย	มี	2.70	1.225	.658	98	.512
	ไม่มี	2.54	1.103			
มีการดูตารางงานก่อนปฏิบัติงาน	มี	2.98	1.581	1.713	98	.090
	ไม่มี	2.51	1.151			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการการตรวจความพร้อมของร่างกายก่อนออกปฏิบัติงาน ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีความพร้อมของร่างกายแตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากบทสัมภาษณ์โดยการยื่นแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ประกอบการที่สถานประกอบการมีรถบรรทุก ซึ่งได้แก่ เอสซีจี น้ำดื่มเตยหอม ชูศักดิ์พาราวัตุ ส.บุญปราบโล จิสติกส์ เคอรี่ เอ็กซ์เพรส อาร์เอทีขนส่ง หาดทิพย์ วิรัชทุ่งสง ประกอบกิจไอซ์ นิมเอ็กซ์เพรส เป็นต้น ทั้งหมด 30 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถ จังหวัดนครศรีธรรมราช

4.2.1 ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก

มีระดับความพึงพอใจระดับหนึ่ง คือ ต้องขยัน อดทน ไม่ประมาท ต้องเคารพกฎจราจร พนักงานขับรถทำงานได้ดีตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด

4.2.2 ท่านมีการคิดวางแผนจัดการตารางงานให้กับพนักงานขับรถบรรทุก

ก่อนออกปฏิบัติงานบริษัททั้งหมดมีการวางแผนงานการขนส่งสินค้าล่วงหน้าและมีการวางแผนในเรื่องของเวลาการทำงาน

4.2.3 จำนวนพนักงานขับรถบรรทุกและรถบรรทุกที่ให้ในการขนส่ง

จำนวนรถทั้งหมดที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์ คือ 100 คัน จำนวนพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมดที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้จากการยื่นแบบสอบถาม คือ 100 คน

4.2.4 บริษัทของท่านมีการเตรียมเครื่องแต่งกายให้กับพนักงานขับรถก่อนออกปฏิบัติงานหรือไม่

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะให้พนักงานขับรถบรรทุกแต่งกายด้วยชุดสุขภาพเรียบร้อยและผู้ประกอบการส่วนน้อยที่มีชุดยูนิฟอร์มให้แก่พนักงานขับรถบรรทุก ส่วนบางบริษัทไม่มีชุดยูนิฟอร์มให้พนักงาน

4.2.5 มีการจัดอบรมให้กับพนักงานขับรถบรรทุก

สถานประกอบการส่วนใหญ่จะมีการจัดอบรมให้กับพนักงานทุกปีอย่างน้อยปีละครั้งจะอบรมเรื่องกฎจราจรและเกี่ยวกับการใช้รถใช้ถนน มารยาทในการทำงาน มารยาทในการบริการลูกค้า ส่วนน้อยที่ไม่มีการจัดอบรมแต่จะประชุมงานแทน

4.2.6 บริษัทของท่านต้องการทำให้พนักงานขับรถบรรทุกมีลักษณะอย่างไร

1) มีบุคลิกน่าเชื่อถือ 2) สุขภาพเรียบร้อย 3) มีความรับผิดชอบ 4) ปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท 5) ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายรายงานผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถ จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ การวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นโดยการเก็บจากกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการใน จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 100 ชุด จาก 30 สถานประกอบการใน จังหวัดนครศรีธรรมราช คิดเป็นร้อยละ 100 และการวิจัยภาคสนามผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยสุ่มจากที่มีความสำคัญมาจากพนักงานขับรถบรรทุกของ 30 สถานประกอบการ ซึ่งได้แก่ บริษัทอาเมนโลจิสติกส์ บริษัทบลูแอนด์ไวท์ บริษัทชูศักดิ์พาราวัค บริษัทคอนกรีตอัดแรง บริษัทหาดทิพย์ บริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส บริษัทโอซีเอสเอ็กซ์เพรส บริษัทอาร์เอฟอี บริษัทส.บุญปราบโลจิสติกส์ บริษัทเอสซีจี บริษัทเตยหอม นิ้มเอ็กซ์เพรส บริษัทประกอบกิจไอซ์ บริษัทอาร์เอที คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับที่ใช้ในด้านการวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ทั่วไปได้แก่ สถิติพื้นฐานการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็นส่วนดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานขับรถบรรทุก

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นโดยการเก็บจากพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวนทั้งหมด 100 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100 แสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 98 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งมีรายได้จากการทำงานส่วนใหญ่ 10,001-20,000บาท คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีสถานภาพอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 57.00 ส่วนใหญ่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุ ระหว่างการทำงานคิดเป็นร้อยละ 62.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 49.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานของพนักงานขับรถบรรทุก รายละเอียดโดยสรุปที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่ จังหวัด นครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 56.00 ทำงานโดยกำหนดเป็นไม่ระบุ เวลาที่แน่นอนขึ้นกับคำสั่งของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีการทำงานส่วนใหญ่เป็น 6-8 ชั่วโมงมี คิด เป็นร้อยละ 52.00 และไม่มีพนักงานขับรถสำรอง คิดเป็นร้อยละ 84.00 มีความพึงพอใจกับการได้รับ ผลตอบแทนจากนายจ้างในรูปแบบการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการในระดับสูงแต่ค่าเที่ยวต่ำจำนวน คิด เป็นร้อยละ 39.00

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎและข้อระเบียบของสถานประกอบการ รายละเอียดโดยสรุปที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการในพื้นที่ จังหวัด นครศรีธรรมราช มีการตอบว่าหากทางสถานประกอบการตรวจพบว่ารถไม่อยู่ในสภาพพร้อมในการใช้ งานจะมีการสั่งซ่อมทันทีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 90.00 และได้มีการนำรถไปตรวจสอบสภาพที่กรมการขนส่ง ทางบก คิดเป็นร้อยละ 88.00 มีการใส่ชุดยูนิฟอร์มขณะปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 77.00 มีการจัดการ ฝึกอบรมให้แก่พนักงาน 1 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 46.00

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสอบถามความคิดเห็นจากพนักงานขับรถบรรทุก เกี่ยวกับความพึงพอใจ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการใน พื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด ด้านการ เลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่มีการแต่งกายสุขภาพเรียบร้อยตามแบบ ยูนิฟอร์มของบริษัท ด้านปัญหาในการป้องกันไม่ให้สินค้าเกิดความเสียหาย และด้านการดูตารางงาน ก่อนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความพึงพอใจที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต 3 ด้านคือ การจัดอบรม ให้กับพนักงานทุกปี ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับจากนายจ้าง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ทั้ง 3 ด้านมีความพึง พอใจมากที่สุด

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของเพศ ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของอายุ ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของรายได้ ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของระดับการศึกษา ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก ที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ในด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับมีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ดังตารางที่ 15 พบว่า ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของระยะเวลาในการทำงานแต่ละวันที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันที่มีต่อความพึงพอใจในการต้องการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีความพึงพอใจในการพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของเพศที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่มีด้านมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเพียงด้านเดียวที่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า Sig. น้อยกว่า .05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของอายุที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของรายได้ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่มีด้านปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนดเพียงด้านเดียวที่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า Sig. น้อยกว่า ดังแสดงในตารางที่ 18

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของการศึกษาที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของประสบการณ์การทำงานที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของการแต่งกายที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีการแต่งกายแตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของการตรวจสภาพรถที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีการตรวจสภาพรถที่แตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของการตรวจความพร้อมของร่างกายที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีการตรวจความพร้อมของร่างกายที่แตกต่างกัน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามการเพิ่มศักยภาพของพนักงานขับรถบรรทุก พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จะมีรายได้จากการทำงานส่วนใหญ่เดือนละ 10,001 - 20,000 บาท พนักงานขับรถบรรทุกเกือบทุกคนจะมีครอบครัวอยู่ด้วยกัน ส่วนผลของการได้รับผลตอบแทนจะนำไปดูแลเงินเจือครอบครัว พนักงานขับรถจะมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ การขับรถบรรทุกพนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 3 - 4 ปี ลักษณะการว่าจ้างพนักงานขับรถบรรทุกจะจ้างเป็นพนักงานประจำเป็นส่วนใหญ่ และระยะเวลาการทำงานในของแต่ละวันจะไม่ระบุเวลาที่แน่นอนขึ้นกับ

คำสั่งของบริษัทส่วนชั่วโมงในการทำงานจะทำงาน 6 - 8 ชั่วโมงต่อวัน จะไม่มีพนักงานขับรถสำรองในการเดินทาง มีความพึงพอใจผลตอบแทนจากนายจ้างในแบบการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการในระดับสูง แต่ค่าเทียวต่ำ ถ้าตรวจพบวารถไม่อยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งานทางบริษัทจะมีการสั่งซ่อมทันทีและได้จัดให้มีการนำรถไปตรวจสภาพที่กรมการขนส่งทางบก การแต่งกายขณะปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะมีการใส่เครื่องแบบของบริษัท มีการตรวจสภาพความพร้อมทางด้านร่างกายซึ่งจะเป็นการตรวจวัดสายตาและพบแพทย์เพื่อตรวจสุขภาพประจำปี ได้มีการจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานขับรถ 1 ครั้งต่อปี ด้านการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก เช่น การจัดส่งสินค้าตามสถานที่ต่างๆให้ตรงเวลาที่กำหนด มีการเลือกเส้นทางการจัดส่งที่เหมาะสมในการจัดส่งเพื่อความรวดเร็ว สินค้ามีการป้องกันความเสียหายไม่ให้เกิดความเสียหายจากการขนส่ง และเพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน ก่อนการทำงานทุกครั้งมีการดูตารางการทำงานก่อนการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาที่ได้รับครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ใจดี (2554) ศึกษาเรื่อง สภาพการจ้างของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าในจังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อตกลงระหว่างบริษัทกับพนักงานเกี่ยวกับวิธีการทำงาน วันเวลาทำงาน การทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเทียว พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย อายุ 31 - 40 ปีจบมัธยมศึกษา ส่วนใหญ่สมรสแล้วอาศัยอยู่ด้วยกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ระบุวันสิ้นสุดการจ้าง ลูกจ้างแต่ละคนขับรถของบริษัทบรรทุกสินค้าต้นทางที่ต้องอยู่ทั่วประเทศไปส่งให้ลูกค้า ไม่มีเส้นทางประจำ เริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานตามใบเปิดงาน เวลาพักไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของจุดพักรถในเส้นทาง ระหว่างเดินทางลูกจ้างทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาโดยปริยายเพราะถือเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง จึงไม่มีการตกลงทำงานล่วงเวลาเป็นหนังสือกับนายจ้าง กลุ่มตัวอย่างได้รับค่าตอบแทนการทำงาน 2 ประเภทคือ เงินเดือนและค่าเทียว แต่รายได้หลัก คือ ค่าเทียวบางคนเคยมีรายได้รวมสูงสุดเดือนละประมาณ 32,000 บาท ส่วนใหญ่จึงสมัครใจรับใบเปิดงานก่อนถึงคิว สวัสดิการที่ต้องการมากที่สุด คือ โบนัส เพิ่มค่าเทียวและเงินเดือน มีค่าครองชีพและเงินกู้ อย่างไรก็ตาม แม้ฝ่ายนายจ้างตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่ลักษณะงานขับรถบรรทุกสินค้ามีข้อจำกัดเรื่องชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และ การทำงานล่วงเวลา ทำให้ยังคงไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายในประเด็นดังกล่าวได้

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. พนักงานขับรถ ควรได้รับการอบรมทั้งทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการขับรถบรรทุก จากหน่วยงานของภาครัฐหรือเอกชน

2. เรื่องความปลอดภัยของรถบรรทุกและพนักงานขับรถบรรทุก ในส่วนของความปลอดภัยของรถ ได้แก่ สภาพความพร้อมของรถในการใช้งานยังบกพร่องอยู่พอสมควรในช่วงล่างของรถเช่น การเปลี่ยนยางรถบรรทุก ในส่วนของความปลอดภัยจากพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ การตรวจสายตาและสุขภาพประจำปี

5.4 ข้อเสนอแนะที่ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกของสถานประกอบการที่อยู่ในแต่ละพื้นที่ว่าพนักงานขับรถบรรทุกของแต่ละพื้นที่มีการปฏิบัติงานเหมือนหรือแตกต่างกัน

2. เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือและมีความแม่นยำมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กาญจนา โมฆรัตน์. (2551) การดำเนินงานบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก กรณี บริษัท ทีไลน์ ทรานสปอร์ต จำกัด สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก (สืบค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2561)
- กฤษฎา พงษ์รัตน์. (2550) คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกันและหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร, สารนิพนธ์. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (สืบค้น วันที่ 5 พฤศจิกายน 2561)
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558) แนวโน้มการขนส่งและโลจิสติกส์หลัง AEC เข้าถึงได้จาก <http://www.kriengsak.com/Trends%20in%20transport%20and%20Logistics%20after%20AEC> (สืบค้นวันที่ 18 ธันวาคม 2561)
- กฤษณีย์ บังคะदानรา. (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสามารถในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกสารเคมี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.(สืบค้นวันที่ 28 มกราคม 2562)
- ค่านาย อภิปรัชญาสกุล. (2556) หนังสือการขนส่งสินค้าในงานโลจิสติกส์ (Goods Transportation in Logistics Works). (สืบค้นวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562)
- จันทนา สิทธิกัน. (2550) ความเครียดจากการทำงานและผลการปฏิบัติงานในพนักงานขับรถบรรทุกเหมืองขุดถ่านหิน วารสารสภาการพยาบาล.(สืบค้นวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2562)
- ชรัญญา ตีปินโต. (2553) พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุของพนักงานขับรถบรรทุก สมาคมผู้ประกอบการรถบรรทุก จังหวัดนครปฐม งานวิจัยของ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.(สืบค้นวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2562)
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542) อ้างถึง วอลตัน (Walton, 1973, p. 11 หน้า 10) ในคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.(สืบค้นวันที่ 25 มกราคม 2562)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไทยรัฐออนไลน์. (2560) กรมการขนส่งทางบก เร่งติดจีพีเอสยานพาหนะ 3 แสนคันภายในปีนี้ เข้าถึงได้ จาก <https://www.thairath.co.th/content/1011427> (สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2561)
- ไทยรัฐออนไลน์. (2560) กระทรวงแรงงาน วางยุทธศาสตร์ 5 ปี พัฒนาคมนโลจิสติกส์ 1.7 แสนคน เข้าถึงได้ จาก <https://www.thairath.co.th/content/899826> (สืบค้นวันที่ 26 ธันวาคม 2561)
- ธิดาพรรณ วณิตย์ธนาคม. (2555) อ้างถึง ริชาร์ด แอล. ด्राฟท์(Richard L. Draft) ในความหมายของ ทฤษฎี องค์กร (Definition of Organization Theory) เข้าถึงได้ จาก <https://www.gotoknow.org/posts/243883> (สืบค้นวันที่ 26 มกราคม 2562)
- ธีรพล ชินโน. (2550) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งทางถนนให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา พนักงานขับรถพ่วง 18 ล้อบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์ งานนิพนธ์ (วท.ม.) มหาวิทยาลัยบูรพา (สืบค้นวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562)
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538) อ้างถึง เฮคแมน และ ซัทเทิล (Heckman & Suttle, 1977, p. 14 หน้า 11)ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์. (สืบค้นวันที่ 26 มกราคม 2562)
- ปกรณ์ ตระการวชิรและคณะ. (2557) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการด้านโลจิสติกส์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(สืบค้นวันที่ 27 มกราคม 2562)
- พณณกร ทองหลิม. (2556) การประเมินผลการบังคับใช้มาตรการด้านความปลอดภัยในการขนส่งในกลุ่มคนขับรถบรรทุก วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการขนส่งและโลจิสติกส์คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา.(สืบค้นวันที่ 27 มกราคม 2562)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รวิพรรณ ลี้ภัยเจริญ. (2555) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก ในจังหวัดสระบุรี สาขาวิชาการจัดการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.(สืบค้นวันที่ 28 มกราคม 2562)
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550) อ้างถึง เดวิส และ นิวสตรอม (Davis & Newstrom, 2002, p. 244 หน้า 13)ในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.(สืบค้นวันที่ 26 มกราคม 2562)
- สาวตรี ดวงรัตน์มณีโชติ. (2554) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร (สืบค้นวันที่ 29 มกราคม 2562)
- ศุภโชค ไซยโชติ. (2554) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกของ บริษัท บุญประเสริฐศุภโชคขนส่ง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สืบค้นวันที่ 29 มกราคม 2562)
- อัญชลี ใจดี. (2554) สภาพการจ้างของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าในจังหวัดปราจีนบุรี สารนิพนธ์ การศึกษาตามหลักสูตร พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต วิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(สืบค้นวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2562)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามพนักงานขับรถบรรทุก
สำหรับการทำวิจัยงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีการศึกษา 2562
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ใสใหญ่
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถ จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

1. ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ของคำตอบที่เลือกในการตอบคำถามแต่ละข้อ เพียงคำตอบเดียว ยกเว้นคำถามที่ระบุว่าตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ
2. ในกรณีที่คำตอบเป็นอย่างอื่น ๆ ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง และระบุคำตอบไว้ภายใต้คำถามนั้น

เรื่องที่สอบถาม

- ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ 2 : ลักษณะการจ้างงานของพนักงานขับรถบรรทุก
- ส่วนที่ 3 : การบังคับใช้กฎและข้อระเบียบของสถานประกอบการ
- ส่วนที่ 4 : สอบถามความคิดเห็นจากพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 5 : ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 20 ปี 20-30 ปี
 31-40 ปี อื่นๆ(โปรดระบุ) _____
3. รายได้จากการทำงาน
 8,000-10,000 บาท 10,001-20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท 30,001 บาทขึ้นไป
4. สถานภาพ โสด อยู่ด้วยกัน
 หย่าร้าง แยกกันอยู่
5. ระดับการศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา
 อนุปริญญา ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
6. ท่านเคยประสบอุบัติเหตุระหว่างทำงานหรือไม่
 เคย ไม่เคย
7. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วกี่ปี
 น้อยกว่า 1 ปี 1- 2 ปี
 3-4 ปี มากกว่า 4 ปีขึ้นไป
8. ประเภทของรถที่ขับขี่ รถบรรทุก 6 ล้อ รถบรรทุก 10 ล้อ
 รถบรรทุกพ่วง รถบรรทุกเฉพาะกิจ

ส่วนที่ 2: ลักษณะการจ้างงานและลักษณะการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

1. ลักษณะการว่าจ้างเป็นคนขับรถ

<input type="checkbox"/> พนักงานประจำ	<input type="checkbox"/> พนักงานรายวัน
<input type="checkbox"/> อื่นๆ(โปรดระบุ) _____	
2. กำหนดระยะเวลาในการทำงานแต่ละวัน

<input type="checkbox"/> 08.00-17.00 น
<input type="checkbox"/> 08.00-17.00 น.และล่วงเวลาตามปริมาณงาน
<input type="checkbox"/> 08.00-17.00 น.และล่วงเวลาแต่จำกัดเวลาเล็ก (เวลา) _____
<input type="checkbox"/> ไม่ระบุเวลาที่แน่นอนขึ้นกับคำสั่งของบริษัท อื่นๆ(โปรดระบุ) _____
3. ชั่วโมงการทำงานแต่ละวันโดยเฉลี่ย

<input type="checkbox"/> 4-6 ชั่วโมง	<input type="checkbox"/> 6-8 ชั่วโมง
<input type="checkbox"/> 8-10 ชั่วโมง	<input type="checkbox"/> อื่นๆ(โปรดระบุ) _____
4. ท่านมีพนักงานขับรถสำรองในการเดินทางหรือไม่

<input type="checkbox"/> มีประจำ	<input type="checkbox"/> ไม่มี
----------------------------------	--------------------------------
5. ท่านมีความพึงพอใจกับการได้รับผลตอบแทนจากนายจ้างในรูปแบบใดมากที่สุด

<input type="checkbox"/> การจ่ายเงินเดือนในระดับสูงแต่มีค่าเทียวและสวัสดิการต่ำ
<input type="checkbox"/> การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการในระดับสูงแต่ค่าเทียวต่ำ
<input type="checkbox"/> การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการในระดับต่ำ(หรือไม่มี) แต่มีค่าเทียวสูง

ส่วนที่ 3: การบังคับใช้กฎและข้อระเบียบของบริษัท

1. ถ้าตรวจพบว่ารถไม่อยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งาน นายจ้างของท่านจะอย่างไร

<input type="checkbox"/> สั่งซ่อมทันที	<input type="checkbox"/> สั่งซ่อมภายหลัง
<input type="checkbox"/> อื่นๆ(โปรดระบุ) _____	
2. นายจ้างได้มีการจัดให้มีการนำรถไปตรวจสภาพที่กรมการขนส่งทางบกหรือไม่

<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี
<input type="checkbox"/> ไม่ทราบ	<input type="checkbox"/> อื่นๆ(โปรดระบุ) _____
3. ท่านมีการมีแต่งกายอย่างไรขณะปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> ชุดยูนิฟอร์มของบริษัท	<input type="checkbox"/> ชุดทำงานปกติ
<input type="checkbox"/> อื่นๆ(โปรดระบุ) _____	

4. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีการตรวจสภาพความพร้อมด้านร่างกายก่อนออกปฏิบัติงานหรือไม่ (ถ้าตอบว่าไม่ก็ไม่ต้องทำคำถามในข้อที่ 7)

 มี

 ไม่มี

5. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีการตรวจสภาพความพร้อมด้านร่างกายพนักงานขับรถบรรทุกอย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

 ตรวจวัดสายตา

 ตรวจวัดความดัน

 อื่นๆ (โปรดระบุ) _____

6. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานขับรถบรรทุกกี่ครั้งต่อปี

 1 ครั้งต่อปี

 2 ครั้งต่อปี

 มากกว่า 2 ครั้งต่อปี

 ไม่เคยมีการจัดฝึกอบรม

ส่วนที่ 4 : สอบถามความคิดเห็นจากพนักงานขับรถบรรทุกต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

4.1 สอบถามความคิดเห็นจากพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตอบ)

ลำดับ	ปัจจัย	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	มีปัญหาในการจัดส่งสินค้าตรงตามสถานที่และเวลาที่ลูกค้ากำหนด					
2	มีการเลือกเส้นทางในการขนส่งที่เหมาะสม					
3	มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน					
4	ในการปฏิบัติหน้าที่ท่านมีการแต่งกายในชุดที่สุภาพเรียบร้อยหรือตามแบบยูนิฟอร์มของบริษัท					
5	มีปัญหาในการป้องกันไม่ให้สินค้าเกิดความเสียหาย					
6	มีการตรวจสอบตารางงานก่อนการปฏิบัติงาน					

4.2 สอบถามความคิดเห็นจากพนักงานขับรถบรรทุกเกี่ยวกับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต (ใส่เครื่องหมาย✓ในช่องที่ตอบ)

ลำดับ	ปัจจัย	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การจัดอบรมให้กับพนักงานทุกปี					
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากนายจ้าง					
3	การเลื่อนตำแหน่ง					

ส่วนที่ 5 : ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามพนักงานขับรถบรรทุก
 สำหรับการทำวิจัยงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีการศึกษา 2562
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ใต้ใหญ่
 เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยในแบบสัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 6 ข้อ ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ดังนี้

1. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก

2. ท่านมีการวางแผนจัดการตารางงานให้กับพนักงานขับรถบรรทุกก่อนออกปฏิบัติงาน

3. จำนวนพนักงานขับรถบรรทุกและรถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่ง

4. บริษัทของท่านมีการเตรียมเครื่องแต่งกายให้กับพนักงานขับรถก่อนออกปฏิบัติงานหรือไม่

5. มีการจัดอบรมให้กับพนักงานขับรถบรรทุก

6. บริษัทของท่านต้องการให้พนักงานขับรถบรรทุกมีลักษณะอย่างไร



ภาคผนวก ข

ภาพการลงพื้นที่ทำการวิจัย



