

คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของ  
พนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
มีนาคม 2554

คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของ  
พนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์  
ของ  
มนพิสุทธิ์ บุญโต

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของ  
พนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
มีนาคม 2554

มนพิสุทธิ์ บุญโต (2554). *คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานที่ทำงานอยู่ภายในกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย ลาดกระบัง ประเวศ บางนา จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุดหรือต้นเหตุที่ 3 และการทดสอบความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ 1,001 – 2,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานกับบริษัทมากกว่า 4 ปี ใช้รถประเภท 6 ล้อ และเคยประสบอุบัติเหตุในการขับรถเฉลี่ย 1 ครั้ง/ปี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะสุขภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคมในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาปัญหาด้านปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาปัญหาค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุล ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

7. ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงาน ด้านปัญหาด้านปฏิบัติงาน และปัญหาส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศเดียวกัน ในระดับปานกลาง



LIFE QUALITY AND WORKING PROBLEM AFFECTING TREND ON QUITTING JOB OF  
TRUCK DRIVER 'S EMPLOYEES IN TRANSPORTATION BUSINESS IN BANGKOK  
METROPOLITAN AREA



Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Business Administration Degree in Management  
at Srinakharinwirot University

March 2011

Monpisut Boonto.(2554 ). *Life Quality and Working Problem Affecting Trend on Quitting Job of Truck Driver 's Employees in Transportation Business in Bangkok Metropolitan Area Bangkok* : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc. Prof Supada Sirikudta.

This research has a purpose to study the Life Quality and Working Problem Affecting Trend on Quitting Job of Truck Driver 's Employees in Transportation Business in Bangkok Metropolitan Area. The sample size of this study is 400 truck drivers who have worked in the Bangkok & Metropolitan Area such as Klongtoey, Ladkrabang, Prawet and Bangna by using a questionnaires as the data collection method.

The statistical indicators which use to analyze the data are percentage, median and standard deviation. The statistical indicators which use to test the hypothesis are consist of differentiation analysis for T-test, One-way variance analysis, LSD or Dunnett+s T3and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

Results from the research are as following:

1. Most of repondents have age over 50 years old, having married/lived together,holding degree lower than high school certificate, having average monthly income more than Baht 15,001, having other monthly income between Baht 1,001 – 2,000, having duration of work more than 4 year, driving 6 wheels- truck and having average car accident at 1 time per year.

2. Most of repondents have overall life quality at the good level. Considering in each category, they have life quality in category of work condition on safety, sanitary and healthiness to employees, category of career advancement and security, category of social integration in organization and category of job feature benefitting to society at the good level. Moreover, they have life quality in category of sufficient and fair remuneration and category of balance living between work life and personal life at the moderate levels.

3. Respondents have problems occurred from overall works at the moderate level. Consider in each category, they have problems in category of work operation at the moderate level and category of personal problems at the moderate level as well.

4. Respondents have overall trend on quitting job at the moderate level.

5. The difference of truck driver's age influence trend on quitting job differently with statistical significant level at 0.01 level.

6. Life quality of truck drivers in category of sufficient and fair remuneration, category of work conditions on safety, sanitary and healthiness to employees, category of career advancement and security, category of balance living, category of social integration and category of job feature benefitting to society have negatively moderate related to trend on quitting job with statistical significance of 0.01 levels.

7. Problems occurred from works in category of work operation and personal problems have positively moderate related to trend on quitting job with statistical significance of 0.01 levels.





อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจาก  
งานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร ของ มนพิสุทธิ์ บุญโต ฉบับนี้  
แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ณ์ภักษ์ กุลิษฐ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร. วรินทรา ศิริสุทธิกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน

พ.ศ. 2554

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี เนื่องจากความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา ท่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์เป็นอย่างดี นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุฬิสร์ และอาจารย์ ดร. วรินทรา ศิริสุทธิกุล กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานประกอบการอยู่ในเขตคลองเตยลาดกระบัง ประเวศ บางนา จำนวน 408 คน ที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามและเก็บตัวอย่างเป็นอย่างดี จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

มนพิสุทธิ บุญโต

# สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ภูมิหลัง .....	2
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	2
ความสำคัญของการวิจัย .....	2
ขอบเขตของการวิจัย .....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>9</b>
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก.....	28
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน.....	34
ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจขนส่งและพนักงานขับรถบรรทุก.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
<b>3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>47</b>
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	47
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>58</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	69
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	84
<b>5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>86</b>
สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ และสมมติฐานในการวิจัย.....	86
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
อภิปรายผลการวิจัย .....	92
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	95
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	98
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>99</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>103</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	104
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ .....	111
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	113
<b>ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....</b>	<b>115</b>

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ส่วนแบ่งของรูปแบบการขนส่งต่างๆในรูปแบบการขนส่งสินค้าภายในประเทศ...	37
2 ปริมาณเรือและปริมาณสินค้าเข้า-ออก ท่าเรือกรุงเทพ (คลองเตย).....	39
3 จำนวนรถจดทะเบียนใหม่ ภายใต้พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ.2522.....	40
4 จำนวนใบอนุญาตประกอบการขนส่งรถบรรทุกปีงบประมาณ พ.ศ. 2543-2547....	40
5 จำนวนรถบรรทุกจำแนกตามลักษณะต่างๆ ปี 2547.....	41
6 สถิติจำนวนรถบรรทุกทั่วประเทศและอัตราการขยายตัว ปี พ.ศ. 2543-2547.....	41
7 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	59
8 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากการจัดกลุ่มใหม่.....	61
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนอุบัติเหตุในการขับรถที่เคยเกิดขึ้น จากการทำงาน (ครั้ง/ปี).....	63
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการขับรถบรรทุกกับ กิจการที่เคยทำงานร่วมด้วย (รวมกิจการในปัจจุบัน).....	68
11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิต.....	63
12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงาน.....	67
13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออก จากงาน.....	68
14 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test.....	69
15 ความแตกต่างกันของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ F – test.....	70
16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแนวโน้มการลาออกจากงาน โดยใช้สถิติ LSD.....	70
17 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's test...	72

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามกลุ่ม สถานภาพ.....	72
19 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test.....	73
20 การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงาน โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe.....	74
21 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test.....	75
22 ความแตกต่างกันของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน โดยใช้ F - test ทดสอบ.....	75
23 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนโดยใช้ Levene's test.....	76
24 ความแตกต่างกันของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้อื่น ๆ ต่อเดือน โดยใช้ F - test ทดสอบ.....	76
25 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาการทำงานโดยใช้ Levene's test.....	77
26 การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามระยะเวลา การทำงาน.....	78
27 การทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มประเภทรถบรรทุกที่ใช้โดยใช้ Levene's Test.....	79
28 ความแตกต่างกันของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามประเภทรถบรรทุก ที่ใช้โดยใช้ F – test.....	79
29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกกับ แนวโน้มการลาออกจากงาน.....	80
30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานกับแนวโน้ม การลาออกจากงาน.....	83
31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	84

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ไพรซ์ (Price).....	31
3 ผลกระทบที่เกิดจากความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนของลอร์เลอร์.....	32
4 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของมอบเล่ห์ และคณะ.....	33



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศทั้งสินค้าและบริการมีแนวโน้มขยายตัวมากขึ้น ระบบการขนส่งซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการก็ขยายตัวตาม ดังนั้นถ้าหากขาดการการบริหารจัดการไม่ดีหรือไม่มีการ พัฒนาระบบการขนส่ง จะเกิดปัญหาทั้งในด้านค่าใช้จ่ายและคุณภาพของการขนส่ง อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการ ทำให้การขนส่งในภาพรวมของทั้งประเทศขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถแข่งขันกับ ประเทศเพื่อนบ้านได้ โดยปัจจุบันการขนส่งสินค้าภายในประเทศพบว่าการขนส่งทางรถบรรทุกมากที่สุดประมาณ 88% ของการใช้บริการขนส่งทั้งหมด ต่างจากการขนส่งสินค้าทางรถไฟ ทางน้ำ และทางอากาศที่มีสัดส่วนที่น้อยกว่า (กระทรวงคมนาคม, 2553: ออนไลน์)

ดังนั้นเพื่อให้ระบบการขนส่งทางถนนโดยรถบรรทุกมีคุณภาพ สินค้าส่งถึงมือผู้บริโภคอย่างรวดเร็วและมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือพนักงานขับรถบรรทุก

ปัจจุบัน ยังมีองค์กรหลายแห่งมีการบริการแบบเดิมๆ ที่ไม่เหมาะสมกับคนในยุคปัจจุบันการบริหารงานในอดีต บุคลากรขององค์กรจะไม่ได้ได้รับความเอาใจใส่มากนักเพราะงานที่ต้องปฏิบัติไม่มีความซับซ้อน ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนควรมีหลักในการทำความเข้าใจถึงพื้นฐานของคน โดยเมื่อคนเราได้รับสิ่งเร้าจากภายนอกที่เหมาะสมแล้วจะทำให้คนๆนั้นมีการกระตุ้นรึนั้นในการทำงานและมีความสุขอยู่เสมอ

การลาออกของพนักงานงานก็เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่สถานประกอบการต้องหันมาสนใจ เนื่องจาก การออกของพนักงานทำให้องค์กรสูญเสียค่าใช้จ่ายและสูญเสียเวลาโดนเฉพาะอย่างยิ่งการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพราะว่าตลาดแรงงานระดับปฏิบัติการปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างมากขึ้นโดยเฉพาะตลาดแรงงานอุตสาหกรรมขนส่งเนื่องจากต้องใช้แรงงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ ความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้นการลาออกของพนักงานจำนวนมากย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างแน่นอน

ผู้ประกอบการขนส่งที่ประสบความสำเร็จในอาชีพนี้ จะต้องต้องมีพนักงานขับรถบรรทุกที่มีความชำนาญและมีประสิทธิภาพเพราะถ้าหากผู้ขับขี่ขาดความชำนาญในการขับรถจะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อพาหนะและสินค้าที่จัดส่งได้

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาการขับขี่ยานพาหนะของบุคคลบางกลุ่มเช่นคนขับรถบรรทุกคนขับโดยสารประจำทาง คนขับรถแท็กซี่ เป็นต้น พบว่าเกิดจากลักษณะงานที่ต้องขับรถในกลางคืน ชั่วโมงการทำงานต่อวันเป็นเวลานาน ระบบประสาทสัมผัสในการทำงานต้องมีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความล้าและความเครียดในงานสูงซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง



คุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality of Work Life) ของพนักงานขับรถจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษา พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตลดลงจะส่งผลให้เกิด การลาออกจากงาน การลา การมาสาย การมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มพูนความพึงพอใจในงานและลดการลาออกจากงานได้

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยให้ความสนใจในเรื่อง “คุณภาพชีวิต และปัญหา ในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุก” โดยจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงและเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก และหากพนักงานขับรถบรรทุกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริการต่อลูกค้า อัตราการลาออกจากงานลดลง ต้นทุนต่างๆที่เกี่ยวข้องลดต่ำลงซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ประเภทรถบรรทุกที่ใช้ จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากขับรถบรรทุก ประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกกับบริษัทที่เคยทำงานร่วมด้วย ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุก

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผลที่ได้รับคือ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

2. เป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงานขับรถ

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่พนักงานขับรถบรรทุก ที่มีสถานที่ทำงานอยู่ภายในเขตจังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 348,900 คน (ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร กรุงเทพมหานคร ไตรมาสที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2552 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่พนักงานขับรถบรรทุกในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรTARO YAMANE (YAMANE: 1976) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

แทนค่าลงในสูตร  $n = \frac{(348,900)^2}{1+348,900(0.05)^2} = 400$  คน

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน และเพื่อสำรวจแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 8 คนโดยไม่นับรวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เลือกเขตที่มีจำนวนสถานผู้ประกอบการขนส่งโดยรถบรรทุกมากที่สุด 4 ลำดับแรกได้แก่เขต คลองเตย ลาดกระบัง ประเวศ บางนา จากทั้งหมด 50 เขต (ที่มา: ศูนย์ส่งเสริมผู้ประกอบการรถบรรทุก, กรมการขนส่ง)

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มแบบกำหนดตัวอย่าง (Quota Sampling) จากเขตที่มีจำนวนสถานผู้ประกอบการขนส่งโดยรถบรรทุกมากที่สุด 4 ลำดับแรก โดยแต่ละเขตมีจำนวนสถานผู้ประกอบการขนส่งโดยรถบรรทุกใกล้เคียงกัน จึงกำหนดโควตาจำนวน กลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขต ในสัดส่วนเท่ากัน คือเขตละ 100 คนรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

ชื่อเขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละเขต
1. เขตคลองเตย	100 คน
2. เขตลาดกระบัง	100 คน
3. เขตประเวศ	100 คน
4. เขตบางนา	100 คน

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานขับรถบรรทุกคันใดก็ได้ที่มีสถานประกอบการอยู่ในเขต คลองเตย ลาดกระบัง ประเวศ บางนา จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

#### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

##### 1.1.1 อายุ

- 1.1.1.1 18 - 25 ปี
- 1.1.1.2 26 - 33 ปี
- 1.1.1.3 42 - 49 ปี
- 1.1.1.4 50 ปีขึ้นไป

##### 1.1.2 สถานภาพ

- 1.1.2.1 โสด
- 1.1.2.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 1.1.2.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

##### 1.1.3 ระดับการศึกษา

- 1.1.3.1 ไม่ได้เรียนเลย
- 1.1.3.2 ต่ำกว่ามัธยมตอนต้น
- 1.1.3.3 มัธยมศึกษาตอนต้น
- 1.1.3.4 มัธยมตอนปลาย
- 1.1.3.5 สูงกว่าหรือเท่ากับอนุปริญญาหรือ ป.ว.ส.

##### 1.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1.1.4.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 1.1.4.2 10,001 - 15,000 บาท
- 1.1.4.3 15,001 - 20,000 บาท
- 1.1.4.4 มากกว่า 20,000 บาท

##### 1.1.5 รายได้อื่นๆต่อเดือน (ค่าน้ำมัน ค่าเบี้ยขยัน เงินพิเศษ)

- 1.1.5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1,000 บาท
- 1.1.5.2 1,001 - 2,000 บาท
- 1.1.5.3 2,001 - 3,000 บาท
- 1.1.5.4 3,001 - 4,000 บาท
- 1.1.5.5 มากกว่า 4,000 บาท

##### 1.1.6 ระยะเวลาการทำงาน

- 1.1.6.1 น้อยกว่า 2 ปี
- 1.1.6.2 2 - 4 ปี
- 1.1.6.3 5 - 7 ปี
- 1.1.6.4 7 ปี ขึ้นไป

### 1.1.7 ประเภทรถบรรทุกที่ใช้งาน

1.1.7.1 6 ล้อ

1.1.7.2 10 ล้อ

1.1.7.3 รถเทลเลอร์

1.1.7.4 รถพ่วง

1.1.7.5 อื่นๆโปรดระบุ.....

1.1.8 จำนวนอุบัติเหตุในการขับรถที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงาน

1.1.9.ประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกกับกิจการที่เคยทำงานร่วม

## 1.2 คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก

1.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

1.2.2 สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

1.2.3 ถูกสุขลักษณะ แลสุขภาพของพนักงาน

1.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.2.5 การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1.2.6 บุรณการทางสังคม

1.2.7 ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

## 1.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

2.1.3.1 ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน

2.1.3.2 ปัญหาส่วนตัว

## 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

- แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุก

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงานขับรถบรรทุก** หมายถึง พนักงานที่ทำหน้าที่ขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งที่มีสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครตั้งแต่ รถบรรทุกชนิด 6 ล้อขึ้นไป

2. **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของพนักงานขับรถบรรทุกในเขตกรุงเทพฯ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้อื่นๆต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ประเภทรถบรรทุกที่ใช้ จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากขับรถบรรทุกในเขตกรุงเทพมหานคร และประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกในเขตกรุงเทพมหานครกับบริษัทที่เคยทำงานร่วม

3. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ลักษณะ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่พอเพียง และเป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ มีความมั่นคงในงานและมี

โอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสมดุลเกี่ยวกับงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว มีบูรณาการทางสังคม ในองค์กร และมีลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

**4. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** คือรายได้ประจำได้แก่ ค่าจ้าง หรือเงินเดือน หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องๆจากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตาม วัตถุประสงค์ของตน และเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และต้องเป็น ธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของคนอื่น ๆ ที่มี ลักษณะคล้ายคลึงกัน

**5. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของ พนักงาน** หมายถึงสภาพแวดล้อมในกาการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตและ สภาพรถบรรทุกที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมการใช้งาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ต่อสุขภาพกาย และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพจิต

**6. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง มีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ เช่นการเป็นหัวหน้าพนักงานขับรถบรรทุกในเขตกรุงเทพมหานคร การเปลี่ยนลักษณะงานเป็น ผู้ตรวจนับและมีความมั่นคงในกาการทำงานไม่สามารถถูกปลดออกจากงานโดยมิได้ความ ผิดพลาด ได้รับโอกาสฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความชำนาญ

**7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว**หมายถึง การ จัดแบ่งเวลาระหว่างชีวิตงานและครอบครัวอย่างเหมาะสมมีช่วงเวลาความเป็นส่วนตัวสามารถ ตัดความกังวลใจจากงาน

**8.บูรณาการทางสังคม** หมายถึงลักษณะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่พนักงานขับรถบรรทุก ในเขตกรุงเทพมหานครมีต่อผู้อื่น เช่นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน การได้รับความ สนับสนุนและความร่วมมือในการทำงานมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

**9.ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม** หมายถึง การรับรู้ความมีชื่อเสียงที่ดีขององค์กร ความภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กรที่มีประโยชน์ต่อสังคม

**10.ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงาน** หมายถึง ปัญหาหรือการขัดแย้งของ บุคลากร ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบที่ไม่พึงพอใจประกอบด้วย การขาดความมั่นคงในหน้าที่การ งาน การขาดความยุติธรรม การขาดความก้าวหน้าในที่ทำงาน การขาดการพัฒนาและเรียนรู้ การขาดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การขาดเวลาให้กับครอบครัว ขาดเวลา ส่วนตัว เป็นต้น

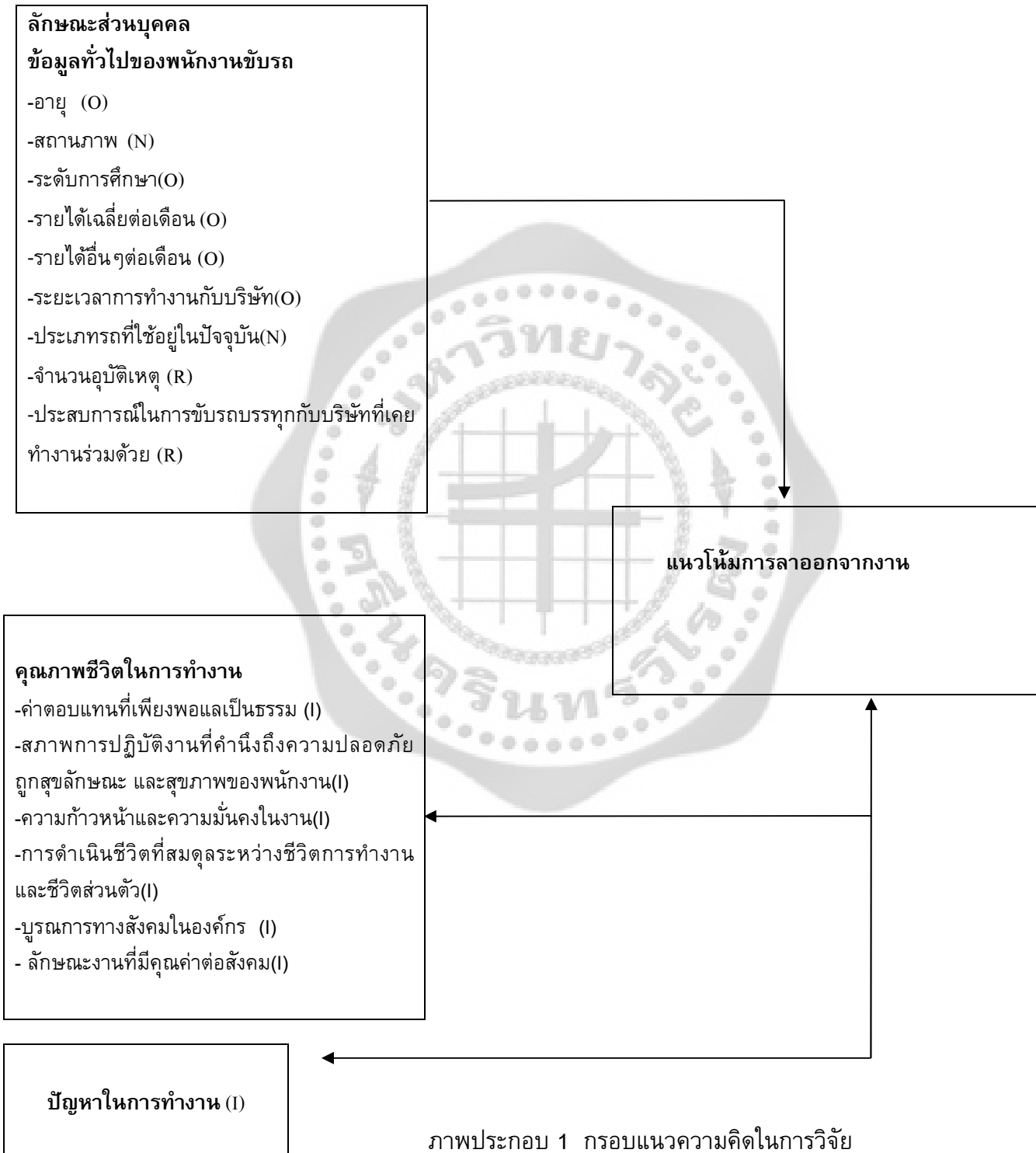
**11.แนวโน้มพฤติกรรมการลาออก** หมายถึง การที่พนักงานขับรถบรรทุกในเขต กรุงเทพมหานครหันสภาพจากการเป็นพนักงานขององค์กร ด้วยการลาออก ด้วยความสมัครใจ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิต และปัญหา ในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก จากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร”

**ตัวแปรอิสระ (Independent Variables )**

**ตัวแปรตาม (Dependent Variable)**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

### สมมติฐานที่ 1

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้อื่นๆ ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และประเภทรถบรรทุกที่ใช้แตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 2

คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

### สมมติฐานที่ 3

ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนววรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวในการกำหนดกรอบแนวความคิดโดยขอเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจขนส่งและพนักงานขับรถบรรทุก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงในโรงงานอุตสาหกรรมเริ่มขึ้นในระหว่างทศวรรษที่ 1960-1970 เมื่อเกิดการประท้วงในกิจการอุตสาหกรรมจำนวนมากทั้งในอเมริกาและยุโรป เช่น การประท้วงของคณงานในเหมืองแร่ kiruna ในประเทศสวีเดนในปี 1969 และในปี 1971 พนักงานของบริษัท General Motor ที่มลรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการนัดหยุดงาน เหตุการณ์ทำนองนี้ยังเกิดกับหลายประเทศจนทำให้กิจการต่างๆ ประสบปัญหาในการดำเนินงาน ผลเสียหายเกิดขึ้นทั้งกับนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างเกิดแนวคิดใหม่ ว่าคณงานเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องดูแลทะนุถนอม ซึ่งจากเดิมมองคณงานเป็นเพียงวิธีการผลิต ( Mean of Prosdution) โดยมีได้คำนึงถึงค่าแห่งความเป็นคน (Value of Life) เมื่อแนวคิดเกี่ยวกับคณงานเปลี่ยนไป การบริหารเกี่ยวกับคณงานก็เปลี่ยนไปด้วย การบริหารงานจึงไม่ได้มองเพียงตายังครอบคลุมสิทธิในความเป็นมนุษย์ด้วยจุดนี้เอง แนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเลยเกิดขึ้น (Quality of Working Life ) จึงเกิดขึ้น โดยเฉพาะองค์กรใหญ่ๆ

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานยังได้รับการสนใจจากนักวิชาการในกลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Scientist) ที่ให้ความสำคัญแก่คณงานในเรื่องความพึงพอใจ (Job Satisfactory) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานไม่มีความสุขในการทำงาน กลุ่มพฤติกรรมนิยมจึงเสนอแนะให้ฝ่ายบริหารให้คามสนใจในเรื่องสิ่งแวดล้อม ทัศนคติของคณงาน สุขภาพอนามัย อนามัยสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจหรือความพอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยที่ทำให้คณงานไม่มีความสุขในการทำงานและศึกษาในผลกระทบต่องาน (Dennis W.Organ, 1982) จากแนวความคิดข้างต้นลอสคอคโคโต และ สไฟท์ส (Loscocco & Split ,1990) ยังสนับสนุนว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานยังเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน บุคคล และองค์กร รวมทั้งสนับสนุนทางสังคม ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน องค์กรประกอบที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความสุขในการทำงานได้แก่ ความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งตอบแทนและสิ่งทีแวดล้อมที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ วอลตัน (Walton ,R.E.1975:5) ยังชี้ให้เห็นว่าการพัฒนา



คุณภาพชีวิตในกาทำงานให้แก่ผู้ใช้แรงงาน คือหัวใจสำคัญของการสำเร็จในงานดั่งนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตในกาทำงานจะต้องมองทั้งทางด้านภาพรวมและปัจจัยเชิงเศรษฐกิจสังคม ( Macro and Social Economic Factors ) และมองภาพย่อยและปัจจัยด้านการจัดการ Macro and Management Factors) ควบคู่กันไป

### ความหมายคุณภาพชีวิตในกาทำงาน

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในกาทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์การซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ในกาทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจการและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตในกาทำงานไว้หลายทรรศนะ ดังนี้

แฮคแมน และแซทเทิล (Hackman and Suttle. 1977: 3) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในกาทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์การ ให้นักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการบริหารโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยี มีการแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตในกาทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในกาทำงานและเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาองค์การ (Organizational development Programs)

บราวน์ (Brown. 1986: 433) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในกาทำงาน หมายถึงกระบวนการ ซึ่งเป็นการสร้างเอกลักษณ์ของประชาชนที่จะสนับสนุนความต่อเนื่องของกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในกาทำงาน

เดวิส (Davis. 1997: 3) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในกาทำงาน คือ คุณภาพของสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในกาทำงาน

เกลเซอร์ (Glaser. 1961: 2) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในกาทำงานว่าเป็นลักษณะเชิงนามธรรมเป็นความรู้สึกในกาทำงานร่วมกันให้เกิดผลดีที่สุดเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่ง

คาสท์และโรเซนวิก (Kast and Rosenweig. 1985: 72) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในกาทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหา และการตัดสินใจในองค์การ

คาสซิโอ (Cascio. 1989: 24) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในกาทำงานเป็น 2 ประการคือ

1.คุณภาพชีวิตในกาทำงานขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.คุณภาพชีวิตในกาทำงานอยู่ที่การรับรู้ของปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาางานซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในกาทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

คูบริน (Bubrin. 1981 : 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงระดับพนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น

โบวี (Bovee.1998:33)ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ในการทำงานว่า หมายถึงปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการตระเตรียม และกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที้องค์การต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน กระทำได้โดยการทำการ ออกแบบชิ้นงานใหม่ อันเป็นช่วงของความพยายามที่จะวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่และ ความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานใหม่คุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ ตามมาคือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตของอำนาจ

เกรท (Guest. 1979 : 76) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงปฏิภยิกรียาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

อาร์โนลด์ และเฟดแมน (Arnold and Feldnam. 1986 : 491-492) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมต่างๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไรทำให้เกิดความพึงพอใจและให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

คอสเสน (Kossen. 1991: 217) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลตอบสนองความต้องการเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530: 122) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530: 266) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงชีวิต การทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530: 32) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิต หรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานการให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆนอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อม การทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่ออย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

พิไลสร แดงสะอาด (2532: 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์ และมีสิทธิ ต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2533: 223) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้อง กับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร และส่งผลกระทบ โดยตรงกับความสำเร็จของคนงานโดยตรง และคนงานมีทรศนะในทางเสริมสร้างองค์กร ถือว่า เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมจาร (2536: 38) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีมีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม

5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และ สถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจในหน้าที่การงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. มีอนาคต
15. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 24) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่เพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจ และเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

สันติ บางอ้อ (2540: 39 - 40) กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จารุวรรณ โหระ (2541: 14) สรุปไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ งานมีความมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการรับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นๆ

เคอร์สและคิวลีย์ (Kerce and Kewley. 1993: 190) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง วิธีการหรือการใช้เทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ให้บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาตลอดจนการปรับเปลี่ยนระบบงานให้น่าสนใจ

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึด

มันผูกพันกับงานที่ทำมีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ ฟังพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าคุณค่าจากการทำงานนั้น

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรอบแนวคิดของ ริชาร์ด อี.วอลตัน (Richard E. Walton. 1971: 11-15) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพของชีวิตที่ชัดเจนทั้งด้านคุณธรรมนามธรรม ทำให้สามารถวัดในเชิงปริมาณและเชิงพฤติกรรมได้ง่าย ลักษณะคุณภาพของชีวิตแบ่งออกได้เป็น 8 ลักษณะดังนี้

#### 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ

หมายถึงการได้รับค่าตอบแทนที่ประเมินจากความสามารถในการทำงานอย่างยุติธรรมทั้งยุติธรรมจากภายในองค์การโดยเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างองค์การ โดยพิจารณาจากความสามารถในการจ่ายขององค์การ

#### 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ

หมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมอุปกรณ์ในการทำงานและส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้ปลอดภัยต่อสุขภาพไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน

#### 3. การพัฒนาและการเพิ่มศักยภาพ

หมายถึงลักษณะงานที่มีคุณภาพดังต่อไปนี้

- มีความอิสระ (Autonomy) ในการควบคุมตนเอง (Self-control)
- เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาทักษะหลายๆชนิด (Multiple skills)
- ผู้ปฏิบัติงานสามารถทราบผลจากการทำงานของตนเอง
- ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองลักษณะงานที่กำลังปฏิบัติว่าครอบคลุมทั้งขบวนการหรืองานนั้น

มีความสำคัญ

#### 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณลักษณะด้านนี้มีดังนี้

- การพัฒนาหมายถึงผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานไม่นำไปสู่ความถดถอยทางการศึกษา
- การประยุกต์ความรู้ไปสู่งานในอนาคต (perspective application) หมายถึงความคาดหวังในการนำความรู้และทักษะใหม่ๆไปปรับใช้การทำงานในอนาคต
- โอกาสความก้าวหน้าในงาน (advancement opportunity) หมายถึงได้มีโอกาสทราบกฎเกณฑ์และคุณลักษณะที่องค์กรต้องการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในงานของตน
- ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึงความรู้สึกมั่นใจมั่นคงในงานว่าบริษัทไม่ล้มละลายทำให้ต้องหางานใหม่หรือพนักงานมั่นใจได้ว่าจะไม่สามารถถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

#### 5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration in the work organization )

หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆซึ่งมีจุดเด่นในการพัฒนา ดังนี้

- ไม่มีอคติ ด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ
- ทุกคนมีความเสมอภาค ในโอกาสความก้าวหน้า
- ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- เพื่อนร่วมงานมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Supportive primacy groups) และมีการเปิดเผยความคิดและความรู้สึกต่อกัน (interpersonal openness)

#### 6. สิทธิในการทำงาน (Constitutionalism in the work organization)

พิจารณาจากสิทธิต่าง ๆ ดังนี้

- มีสิทธิส่วนตัว ไม่ถูกแทรกแซงเรื่องพฤติกรรมส่วนตัวเมื่ออยู่นอกเวลาทำงาน
- มีเสรีภาพในการพูด มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นขัดแย้ง โดยไม่มีผลต่อการประเมินผลการทำงาน
- มีความเสมอภาคในการรับรางวัลต่างๆเท่าเทียมกัน เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น พนักงานไม่ขาด ลา สาย

#### 7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Total life Space)

หมายถึง ภาพพจน์ การจัดเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวของพนักงานไม่ให้มีผลกระทบต่อกัน

#### 8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม (The Social relevance of Work life)

หมายถึง ภาพพจน์ชื่อเสียง บทบาทขององค์กรการที่มีผลต่อสังคม ในแง่สร้างสรรค์พนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมด้วยมีความภาคภูมิใจต่อองค์กรแต่ถ้าพนักงานรับรู้ ว่า องค์กรมีการกระทำที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม เช่นการสร้างมลพิษให้สิ่งแวดล้อม พนักงานจะลดความภูมิใจต่อองค์กรลง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของริชาร์ด อี. วอลตัน เป็นเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ยกเว้นลักษณะในข้อที่ 3 คือการพัฒนาและการเพิ่มศักยภาพ เพราะลักษณะงานขับรถบรรทุกต้องใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อสะสมการตัดสินใจขณะขับรถ ซึ่งต้องใช้การปฏิบัติงานจริงมากกว่าการฝึกอบรมและได้ตัดลักษณะที่ในข้อที่ 6 คือสิทธิในการทำงาน เนื่องจากกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุกมักเป็นผู้มีการศึกษาน้อยและการศึกษาค่อนข้างต่ำ การเรียกร้องต่างๆมักจะเป็นการเรียกร้องจากการตอบสนองความต้องการในระดับต้นๆ คือ ปัจจัย 4 ลักษณะวัฒนธรรมของคนไทยจุดเด่นเรื่องการเอื้ออาทร การเคารพบนอบ เกรงใจต่อผู้มีอิทธิพลสูงกว่า

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming. 1985: 237-338) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้อง

กับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคล มีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จีระ หงส์ลดารมย์ (2533:27-28) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้นการใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงานคือโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดย

เฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงาน ที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการ ตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มี ทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่ต้อง อยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมเพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบัน แรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่ เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่า กฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงาน ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนจากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถาน ประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ๆ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 คน หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรม การผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณา เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การ



ประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์ เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปผลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูล มีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้ผู้นิยมสมัครทำงานกับ องค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัด ผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหาร องค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ( safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียงตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็น การป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลใน องค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีมีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตามแต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป

แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูงจะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจ แล้วจะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาพนักงาน หรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจ ของทั้งองค์การและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์การจึงควรมหาข้อมูล ในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจา ต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์การ อีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งเกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต

จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่มุมที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้จนเลยเถิด กลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานของ องค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กร เป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (management by objective) และวงจรรควบคุมคุณภาพ (quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีความผิดใดๆเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมาจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะ มีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นต้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียว ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือ ทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมี เป็นเวลาสั้นๆในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์ที่เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจแต่การพัฒนาองค์กรด้วยการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ดูจะเป็นเรื่องยากที่จะปรับปรุง ให้พร้อมทุกอย่าง แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารควรต้องพิจารณาความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยโดย คำนึงถึงความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลในองค์กรว่ามีความต้องการปัจจัยใดเป็นอันดับแรกและปัจจัยใดมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด แล้วจึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและของตัวบุคคล องค์กรจึงจะเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี บุคคลในองค์กรเองก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมาย ในการพัฒนาองค์กรตามความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมายในที่สุด

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณา เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่าจ้าง (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กรโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย

ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์ที่เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้ แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที้องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการ จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์ที่เกื้อกูล มีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์ที่เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้ผู้มีมาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

เพราะองค์การจัดผลประโยชน์ก็ถือให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้อง คำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) การ จัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียงตลอดจน ความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็น การป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควร ต้องทำเพื่อ รักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความ เป็นจริงแล้ว ก็ ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูก สุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลใน องค์การด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และ ความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการ จ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีมีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงาน โดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผล ของ ความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เช่นเดียวกับกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่ กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงใน การจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มี ความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้ รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูก เลิกจ้างถ้าไม่ทำ ความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์การเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิ และเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดย ทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้ เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรอง ตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ ก็จะไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิด ผลต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กร

มีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์การ อีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช้จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธอยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงาน ขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ—แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิด กลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วม ร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์การมีส่วนไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การ เป็นแนวทางการบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร ไม่ว่าจะจะมีกรณีใดๆเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกๆคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วย อำนาจในองค์กร ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมาจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นต้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียว ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือ ทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้นๆในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เชิงกึ่งกลุ่ชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจแต่การพัฒนาองค์กรด้วยการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ดูจะเป็นเรื่องยากที่จะปรับปรุง ให้พร้อมทุกอย่าง แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารควรต้องพิจารณาความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยโดยคำนึงถึงความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลในองค์กรว่า มีความต้องการปัจจัยใดเป็นอันดับแรกและปัจจัยใดมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด แล้ว จึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและของตัวบุคคล องค์กรจึงจะเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี บุคคลในองค์กรเองก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมาย ในการพัฒนาองค์กรตามความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในที่สุด

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 1.เฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮอซเบิร์ก (1959: 32-34) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบ หรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ
2. ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วยได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะ เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร



6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้ง ลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

เฮอซท์เบอร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านจูงใจ จะต้องมีความเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค่าจูน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน

## 2. มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 74) มีความเชื่อพื้นฐานอยู่ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ และถูกจูงใจให้กระทำการ เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น โดยมาสโลว์ได้ให้ลำดับชั้นความต้องการไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) เป็นความต้องการระดับต่ำสุดเกี่ยวกับปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่คนจะถูกจูงใจให้ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้ แต่เมื่อได้มาแล้วความต้องการเหล่านี้ก็ยุติที่จะเป็นตัวจูงใจ (Prime Motivator) อีกต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety-security need) ประกอบด้วยความต้องการความปลอดภัย ปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังหมายถึง ความต้องการมีความมั่นคงในงาน และมี

บำเหน็จบำนาญ เมื่อความต้องการระดับต่ำสุดส่วนมากได้รับการตอบสนองแล้ว คนจะถูกชักจูงให้กระทำเพื่อให้มีการตอบสนองแก่ความต้องการระดับนี้

3. ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม (Love or social need) หมายถึง ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบตน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น และเป็นสมาชิกของกลุ่มสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ยอมรับ

4. ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem need) หมายถึง ความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกว่าคุณเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ เช่นนี้จากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ (Status) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) เป็นส่วนสำคัญของความต้องการความเคารพยกย่อง การที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะนำมาซึ่งความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization need) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในทุกด้านได้ และเป็นทุกอย่างที่เขาอยากจะเป็นซึ่งแต่ละคนไม่เหมือนกัน สุดแล้วแต่ความสามารถและความต้องการของเขา

ถึงแม้ว่าข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของมาสโลว์ (Maslow) จะมีอยู่ว่า เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป จึงจะเป็นปัจจัยที่สร้างความภูมิใจก็ตาม มาสโลว์ ยอมรับว่า ลำดับที่คนจะเสาะแสวงที่จะตอบสนองความต้องการของตนอาจเปลี่ยนแปลงไปจากลำดับของมาสโลว์ได้ เขายอมรับว่าความต้องการต่างๆ ที่เขาได้จัดไว้ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ (Overlap) ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าความต้องการในระดับสูง อาจเป็นปัจจัยที่สร้างการจูงใจก่อนที่ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนอง (Desster. 1978 : 208-206)

การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการเพียงแค่ระดับใดระดับหนึ่ง ระดับคุณภาพชีวิตอาจลดลง และระดับคุณภาพชีวิตนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลว่า มีความเปลี่ยนแปลงต่อการได้รับความต้องการทั้ง 5 ข้อนั้นอย่างไรบ้าง เพราะ 1 ใน 5 ของความต้องการก็คือความต้องการความมั่นคงปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ฉะนั้น คนทำงานจึงต้องการเช่นเดียวกันในขณะปฏิบัติหน้าที่

### 3. ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการของ McClelland (McClelland S.Learned Need Theory)

ในปีค.ศ.1981 เดวิด แมคเคลแลนด์และคณะ (Devid McClelland and others.1981:47) ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับความต้องการของมาสโลว์ เดวิด แมคเคลแลนด์ ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation: N - AFF) หมายถึง ความต้องการความรักและการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้จะ

ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากพรรคพวก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น พอใจสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และคนเหล่านี้มักไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งแต่อย่างใด

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power: N - Power) ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุมหรือให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีลักษณะตรงข้ามกับประการแรก ความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีอำนาจควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพอใจในสถานการณ์ของการแข่งขันแย่งชิง

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: N - Ach) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด จะต่อสู้เพื่อบรรลุผลสำเร็จส่วนตัวต้องการทำงานที่ยาก ทำทายนความสามารถ บุคคลประเภทนี้มักเป็นคนดีมีเหตุผลพอใจกับการแก้ปัญหา มักจะได้เลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีบุคคลประเภทนี้จะเจริญเติบโต รางวัลในรูปสิ่งของของการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง

สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์มีความต้องการเพื่อที่จะทำให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ก็คือ ความต้องการอำนาจ เนื่องจากอำนาจในการนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความต้องการใดๆ ก็ได้ อันจะนำมาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้ เช่น อำนาจในการตัดสินใจที่มีผลประโยชน์ทำตนเองนำผลประโยชน์ไปแสวงหาความสุขได้

## 2.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก

การลาออกนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเรียบเรียงดังต่อไปนี้

### ความหมายการลาออก

มอบลี (Moble.1982:11) ให้ความหมายการลาออกหมายถึงการที่พนักงานขององค์กร สิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกนี้แย่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยความสมัครใจโดยการสิ้นสภาพองค์กรโดยพนักงานเป็นผู้จัดการเอง
2. การลาออกไม่สมัครใจคือการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยองค์กรเป็นผู้จัดการ

ไพร์ทซ์ (Price.1997:95) ให้คำนิยาม การลาออก ว่าหมายถึง ระดับการเคลื่อนไหวข้ามเขตการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กร คำนิยามนี้เน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นผลวัต (Dynamic)

เซย์เลสและสแตร์ (Sayles & Strauss.1997:52-53) ได้กล่าวว่า การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานและการจ้างพนักงานใหม่มาทำงานแทน หรือการจ้างเข้าทำงานและการออกจากงานของพนักงานหรือ บุคคลากรในองค์กร สำหรับเข้าทำงานมีความหมายรวมถึงการว่าจ้างพนักงานใหม่และการเรียกพนักงานเก่ากลับเข้าทำงานด้วย ส่วนการออกจากงาน หมายถึง การลาออก การไล่ออก และการให้พนักงานขาดงานเกินกว่า 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต การ

หมุนเวียนงานที่เกิดขึ้นโดยที่พนักงานสมัครใจ ( Voluntary) และไม่สมัครใจ (Involuntary) ทั้งโดยหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การออกจากงานโดยสมัครใจมักเกิดจากตัวพนักงานเองในขณะที่ออกจากงานโดยไม่สมัครใจมักเกิดจากนายจ้าง การออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้มักเกิดในรูปแบบที่นายจ้างควบคุมในเรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั้นโหม่งการทำงานที่มีสภาพเข้มงวดมากเกินไป สำหรับการออกจากงานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ การเจ็บป่วย การตาย การตั้งครุภรรยา เป็นต้น

สเตียร์และมอว์เดย์ (Steer & mowday อ้างถึงใน มนิตรา โอมะคุปต์ 2535, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการตั้งใจว่าเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้น การลาออกเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของการตั้งใจการลาออกพร้อมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลตั้งใจจะลาออกมีอิทธิพล 2 ลักษณะ คือ

1. ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง บุคคลจะลาออกทันทีแม้จะยังไม่มีทางเลือกอื่น
2. เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการค้นหาโอกาสซึ่งโอกาสนั้นจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน หากทางเลือกหรือโอกาสมีน้อยบุคคลจะไม่ลาออกในทันที แต่จะมีพฤติกรรมอื่น ๆ เกิดขึ้นแทน เช่น การทำงานล้าช้า และเมื่อมีทางเลือกจะเกิดพฤติกรรมลาออกทันที

เสนาะ ตีเยาว์ (2525, หน้า 52) กล่าวว่า การลาออกหมายถึงการหมุนเวียนในงานจากความหมายข้างต้นมีผู้ให้ความหมายไว้มากมายและในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สรุปได้ว่า แนวโน้มการลาออกจากงานหมายถึง ความคิดความรู้สึกของพนักงานบริษัทในความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทนี้

### **ประเภทของการลาออก**

บลูดอร์น (Bluedorn, 1982) ได้อธิบายพฤติกรรมการลาออกจากงานว่าเป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากการพัฒนาของกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งอธิบายได้ 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่หนึ่ง การลาออกเป็นพฤติกรรมการเลือกหรือการหาสิ่งชดเชยจะเกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของพนักงานถูกขัดขึ้น หรือพนักงานไม่สามารถพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและการเลือกทางใหม่หรือการลาออกจากงานนั้นทำให้เกิดความต้องการจะแสดงพฤติกรรม ผ่อนคลายลง

ส่วนลักษณะที่สอง การลาออกมีระยะเวลาพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันมาเริ่มต้นจากพนักงานมีพฤติกรรมถอนตัว จากสิ่งที่ไม่พึงพอใจซึ่งเป็นความรู้สึกไม่ปกติในระดับต้น เช่น การไม่ติดต่อสื่อสารด้วย การขาดงานเมื่อมีโอกาส การมาทำงานสาย ในขณะที่พนักงานเพียงแต่เกิดความตั้งใจในการลาออก เท่านั้นแต่ยังไม่สามารถออกจริง และเมื่อมีทางเลือกอื่นพนักงานจะมีพฤติกรรมลาออกทันที

ดังนั้นเมื่อใดก็ตามที่พนักงานเกิดความตั้งใจที่จลาออกจากงานให้ได้ ย่อมหมายความว่า มีปัจจัยบางอย่างที่มีอิทธิพลต่อพนักงานอย่างมากถึงขนาดที่พนักงานจะต้องถอนตัวออกจากอิทธิพลของปัจจัยเหล่านั้นเสีย ซึ่งภาวะนี้แก้ไขได้โดยการลดหรือขจัดปัจจัยที่พนักงานต้องการนั้นเสีย

จากการศึกษาของ พิกเกอร์ และไมเยอร์ (Pigorsmyerd.1973:220) ได้แบ่งการลาออกของพนักงานเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. การไล่ออก หมายถึงการไล่อพนักงานที่ทำผิดวินัยออก หรือไล่ออกเพราะต้องการลดกำลังแรงงาน

2. การลาออก หมายถึงการสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงานขององค์กรที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของพนักงานโดยแบ่งสาเหตุออกเป็น 2 ประเภท

2.1 สาเหตุจากองค์กร เช่นการจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง โอกาสก้าวหน้า และความท้าทายในงาน เป็นต้น

2.2 สาเหตุเกิดจากเหตุผลส่วนตัวของพนักงาน เช่น สุขภาพ การย้ายที่อยู่อาศัย ครอบครัว การศึกษาต่อ เป็นต้น

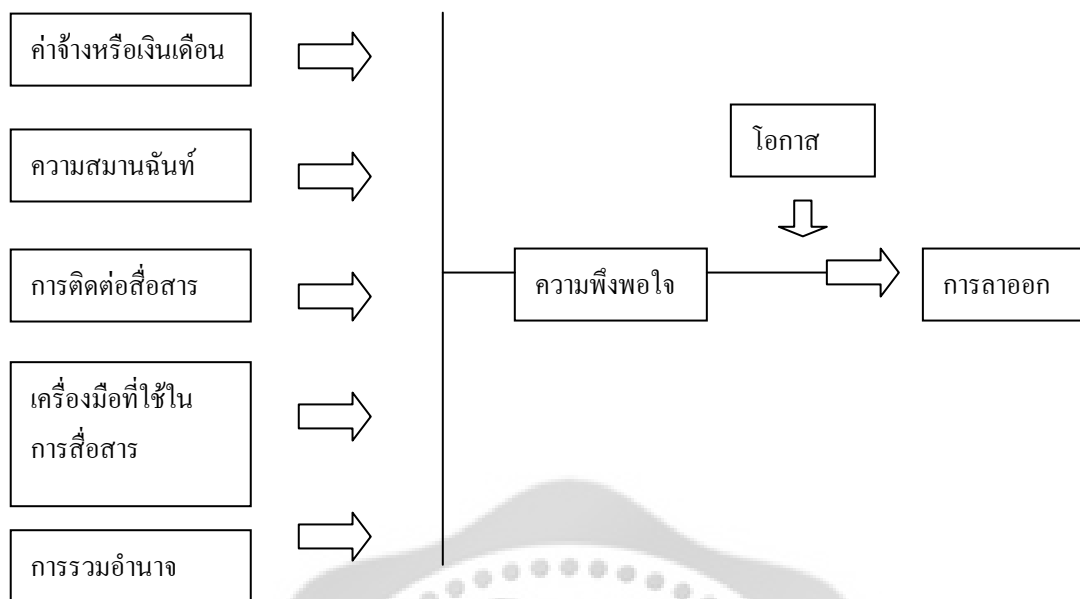
3. การปลดเกษียณ หมายถึงการลาออกของพนักงานเมื่อพนักงานมีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดว่าต้องสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงานองค์กร

4. การตาย

#### ตัวแบบการลาออก

ได้มีนักวิชาการพูดถึงตัวแบบการลาออกไว้หลายแบบด้วยกันซึ่งมีปัจจัยต่างๆที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันตามแต่ละตัวแบบ โดยมีปัจจัยโดยรวมที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆตามแต่ละปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งในงานวิจัยนี้ขอเสนอตัวแบบการลาออกไว้ 4 ตัวแบบดังนี้คือ

1. **ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ไพรซ์ (Price.1977:96)** ได้สร้างตัวแบบการลาออกจากงานโดยกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานโดยตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรซ์ นั้นผู้ศึกษาเห็นว่าตัวแบบดังกล่าวมีการกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกที่เหมาะสมกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยแสดงดังภาพ



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ ไพเรซ (Price)

ไพเรซ (Price) อธิบายว่าตัวแปรที่เป็นการตัดสินใจขั้นต้นในการลาออกจากงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับของค่าจ้างหรือเงินเดือน ความสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กร หรือสื่อสารและการรวมอำนาจ ซึ่งเป็นลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาแบบหนึ่ง ซึ่งตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยไพเรซ (Price) ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของบุคลากรเป็นตัวแปรที่แทรกซ้อนระหว่างการตัดสินใจของบุคลากรนั้นกับการลาออก ซึ่งอาจจะกล่าวได้โดยสรุปว่าตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพเรซ (Price) ได้กำหนด ตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกเป็น 3 ลักษณะคือ

ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ระดับค่าจ้าง-เงินเดือน ความสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสาร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและการรวมอำนาจ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อการลาออก

ตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ โอกาสของการเลือกงานมีมากน้อยเพียงใด ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างตัวแปรตามข้อ 1 และการลาออก

ตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นทัศนคติในทางบวกของสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น

อย่างไรก็ตาม ตัวแบบการลาออกของ ไพเรซ (Price) นี้ได้รับการวิเคราะห์วิจารณ์จากนักวิชาการว่าขาดการมองทางด้านจิตวิทยาส่วนบุคคล

## 2. ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของลอว์เลอร์ (Lawler.1971)

ลอว์เลอร์(Lawler.1971:p. 105) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการลาออกของบุคคลเพื่อค้นหาสาเหตุและผลกระทบของการลาออกที่เกิดขึ้นกับองค์การ และพบว่าการที่บุคคลลาออกจากงานมีสาเหตุมา

จาก “ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน” (Pay dissatisfaction) ซึ่งมีผลจากความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนนี้ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือมีปฏิริยาโต้ตอบในลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานต่ำ
2. การนัดหยุดงาน
3. การร้องทุกข์
4. การลาออก
5. เกิดความไม่พอใจในงาน
6. เกิดความผิดปกติทางจิตใจ

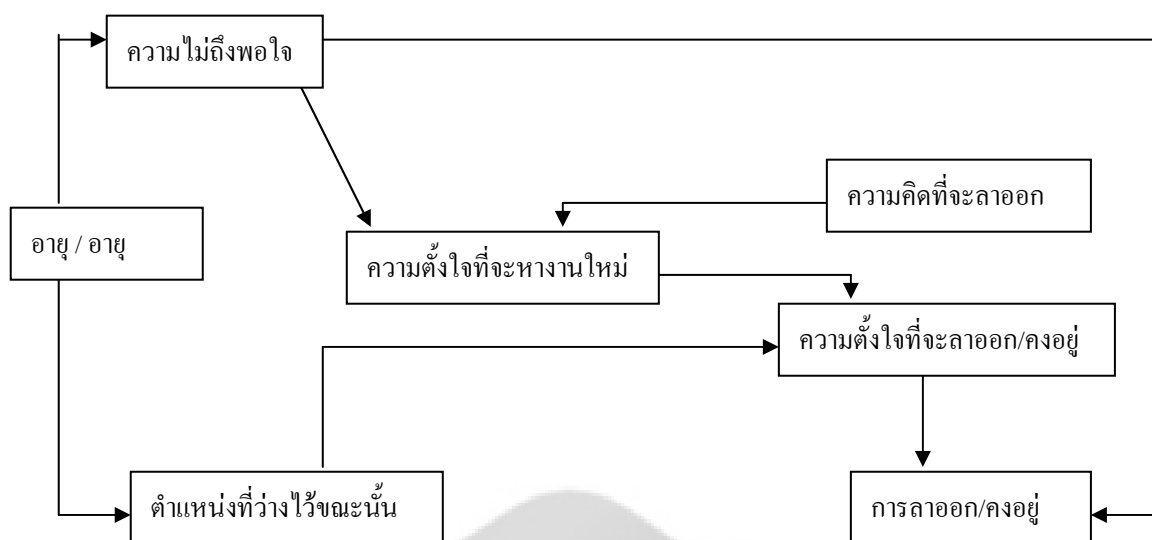
ซึ่งสามารถสรุปตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของลอร์เลอร์(Lawler) ได้ดังภาพที่ 3



ภาพประกอบ 3 ผลกระทบที่เกิดจากความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนของลอร์เลอร์ (Lawler 1971:50 )

จากการศึกษาตัวแบบการลาออกของลอร์เลอร์(Lawler) ทำให้ทราบถึงสาเหตุการลาออก และพฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงออกมา 6 พฤติกรรมตัวแบบข้างต้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นเหมือนสัญญาณที่แสดงออกมา ถ้าองค์กรไม่หาทางแก้ไขดังกล่าวอาจส่งผลต่อการลาออกของพนักงานและจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรต่อไปในอนาคตได้

**3. ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของมอบส์, โฮเมอร์ และ โอลิเวอร์ (Mobley, Homer & Hollingworth, 1982 cited in Mobley, 1982)**



ภาพประกอบ 4 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของมอบเล่ย์ และคณะ

มอบเล่ย์ และคณะ (Mobley et al., 1982 cited in mobley, 1982) ได้เสนอตัวแบบเกี่ยวกับการลาออกโดยสมัครใจ (ดังภาพ) ซึ่งอธิบายว่า ความไม่พอใจในงานของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้บุคคลคิดถึงการลาออก จากนั้นบุคคลจะเริ่มหางานใหม่ และถ้าบุคคลสามารถที่จะหางานใหม่ได้ บุคคลก็ต้องตัดสินใจว่าจะทำงานอยู่ต่อไปหรือจะลาออก และเกิดเป็นพฤติกรรมการอยู่หรือลาออก จากองค์การของบุคคลในที่สุด โดยมีตัวแปรที่สำคัญในกระบวนการลาออก คือ ตำแหน่งงานที่ว่างในขณะนั้น

มอบเล่ย์ และคณะ ได้ทดสอบตัวแปรนี้กับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลจำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถึงแม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากโดยตรง แต่ ผลการวิจัยได้ให้ข้อสนับสนุนว่า ความไม่พอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความตั้งใจที่จะลาออกนั้นมีผลโดยตรงกับการลาออก

นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเพื่อทดสอบแนวคิดนี้ เช่น มิลเลอร์ เคเตอร์ เบิร์ก และฮัลลิน (Miller, Katerberg, Hulin, n.d. อ้างถึงใน สหุทธิกำพล, 2529, หน้า 21) รวมถึง โคเวเดล และเทอร์โบร์ (Coverdale & Terborg, n.d) อ้างถึงใน สหุทธิกำพล, 2529, หน้า 21) พบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกและความพึงพอใจในงานจะเป็นสิ่งที่คาดการณ์ลาออกหรือเปลี่ยนงานของบุคคลได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นตัวสนับสนุนตัวแบบตามแนวคิดของมอบเล่ย์



### 3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

#### ความหมายของปัญหาในการทำงาน

ปัญหา ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530.334) หมายถึง ข้อสงสัย คำถาม ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข

ศิริลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา (ธรรมธร วงศ์สัจจา.2548; อ้างอิงจาก ศิริลักษณ์ .2523:6) กล่าวว่า ปัญหาหมายถึง ความคับข้องใจ ความกังวลใจ

ดังนั้น ปัญหาในการทำงาน หมายถึงข้อสงสัยหรือความคับข้องใจในการทำงานของพนักงานในด้านความคิดเห็นและในด้านการประสานงานที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน

#### สาเหตุของปัญหาในการทำงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (ธรรมธร วงศ์สัจจา.2548; อ้างอิงจาก เสถียร .2524: 137) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าในการทำงานอาจประสบปัญหาอุปสรรคเนื่องจากเหตุผลที่สำคัญ คือ

1. ขาดความทงหลักวิชาเกี่ยวกับการทำงาน
2. ความยุ่งยากลำบากในการค้นหาข้อเท็จจริงและรวบรวมข้อมูล
3. ทำงานตามความเคยชินชอบทำงานตามความสบายมืออยู่อย่างไรรู้ก็ทำอย่างนั้น
4. ถือว่าการทำงานเป็นเรื่องยาก
5. การทำงานขัดกับผลประโยชน์ส่วนตัว

สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์(ธรรมธร วงศ์สัจจา.2548; อ้างอิงจาก สนานจิตร์ . 2524 : 82 - 83) ได้ประมวลปัญหาในการทำงานว่าเกิดขึ้นจากความไม่พร้อม 2 ประการคือ

- 1.ปัญหาที่เกิดขึ้นจากข้อจำกัดภายนอก ได้แก่

- สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง บางอย่างไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้า

ได้อย่างชัดเจน ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่น ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม เป็นต้น

- ปัญหาความล่าช้าในการทำงานทำให้ไม่รับกับความเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ
- ความไม่คล่องตัวในการทำงาน ทำให้มีการประสานงานที่ไม่สอดคล้องกับสภาพ

ปัจจุบัน

2. ปัญหาที่เกิดจากข้อจำกัดภายใน ได้แก่

- ไม่มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานไว้ก่อน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

จึงต้องเริ่มต้นใหม่ทำให้งานล่าช้า

- ไม่มีการเตรียมบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างพอเพียง
- วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

ประเสริฐ โตะชา(ธรรมธร วงศ์สัจจา.2548; อ้างอิงจาก ประเสริฐ 2535 : 68-69) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไว้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร

- พนักงานขาดความรู้ความสามารถ

- มีบุคคลากรไม่เพียงพอ
- ขาดผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานโดยเฉพาะ
- ผู้บริการและบุคคลากรในองค์กรไม่เห็นความสำคัญของการทำงาน

ชอบใช้วิธีแก้ปัญหาเฉพาะหน้าจนเป็นนิสัย

- ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจมักถือเอาความคิดของตัวเองเป็นหลักในการตัดสินใจ
- บุคคลากรในองค์กรเห็นว่าการทำงานเป็นความยุ่งยากสิ้นเปลืองงบประมาณและ

เวลา

- เอาผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง
- บุคคลากรไม่กล้าที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง

### 2. ปัญหาเกี่ยวกับระบบและวิธีการทำงาน

- ขาดแหล่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาใช้ประกอบการวางแผนทำงาน
- ขาดการติดตาม ควบคุม กำกับ อย่างต่อเนื่อง
- การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน

### 3. ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

- ลักษณะนิสัยของคนไทยส่วนใหญ่มักทำอะไรตามใจของตนเอง ทำง่าย ๆ

มักตัดสินใจเฉพาะหน้า ซึ่งเป็นลักษณะที่ไม่ส่งเสริมการทำงานแบบมีแผน

- สภาพแวดล้อมในปัจจุบันทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การวางแผนในปัจจุบันดำเนินไปไม่สอดคล้อง จึงเป็นผลกระทบกับการทำงาน
- ข้อจำกัดในทรัพยากรการบริหาร เป็นอุปสรรคในการวางแผนในขั้นตอนต่าง ๆ

มากมาย

- วัตถุประสงค์ นโยบายในระดับสูงมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง จึงเป็นเหตุให้ไม่สัมพันธ์กับการดำเนินงานในระดับล่าง ทำให้การทำงานไม่สอดคล้องสัมพันธ์กัน

ปกรณ์ ศรีดอนไผ่ (ธรรตธร วงศ์สัจจา.2548; อ้างอิงจาก ปกรณ์ 2530 : 169) ได้เสนอข้อคิดเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานว่าเกิดจากสาเหตุ ดังนี้

- ชอบทำงานเฉพาะหน้าที่และทำงานตามคำสั่ง
- งานไม่กำหนดแผนและโครงการล่วงหน้า
- ต่างฝ่ายต่างทำงานโดยถือถือถือ
- งานบางอย่างแย่งกันทำ
- ขัดแย้งกันเป็นส่วนตัว
- ขัดผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน
- ขาดมนุษยสัมพันธ์

ซุงเกอร์ (ธรรตธร วงศ์สัจจา.2548; อ้างอิงจาก ซุงเกอร์ 1989: 72) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานคือ

1. ลักษณะงาน ความไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน งานที่ต้องทำด้วยความรวดเร็ว

2. ด้วงงาน ปริมาณงานมากเกินไป รู้สึกว่างานนั้นไม่น่าสนใจ
3. การทำงานเป็นผลัด
4. ผลตอบแทนไม่เพียงพอ
5. บทบาทไม่ชัดเจน
6. งานที่ไม่มั่นคง ความก้าวหน้าไม่ชัดเจน
7. ผู้ร่วมงานไม่ประสานและร่วมมือกันเป็นอย่างดี
8. บรรยากาศขององค์กร ต่างคนต่างทำงาน
9. โครงสร้างขององค์กร มีลักษณะที่ปล่อยปละละเลย

เทลอร์ (ธรรศธร วงศ์สัจจา.2548; อ้างอิงจาก เทลอร์ 1986: 171-172) กล่าวถึงปัญหาในการทำงานองค์กรได้แก่

1. ปัจจัยภายในลักษณะงานเอง ได้แก่ สภาพการทำงานไม่ดี เนื่องจากการออกแบบงาน การออกแบบสถานที่ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เหมาะสมกับพนักงาน งานที่ต้องทำงานเป็นผลัด ทำให้รบกวนขบวนการสรีระวิทยาของพนักงาน งานที่หนักหรือมีความซับซ้อนของงานที่เกินความสามารถของผู้ทำงาน งานที่หน้าเบื่อจำเจ หรือไม่น่าสนใจ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพล้วนส่งผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย

2. บทบาทในองค์กร ได้แก่ บทบาทไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ไม่ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควร หรือไม่ทราบแนวทางการความก้าวหน้า

4. สัมพันธภาพในหน่วยงาน สัมพันธภาพที่ดีจะช่วยลดปัญหาในการทำงานได้เนื่องจากการเกื้อหนุนและเป็นแรงสนับสนุนของสังคมประการหนึ่ง ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาด้านบทบาทและการทำงานของบุคคล ซึ่งแสดงออกในรูปของความอึดอัด คับข้องใจในการทำงาน

5. โครงสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ได้แก่ นโยบายด้านต่าง ๆ การขาดการให้คำปรึกษา หรือความช่วยเหลือที่ดีแก่พนักงาน กฎระเบียบในหน่วยงานที่เข้มงวด การถูกจำกัดพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานดี มีปัญหาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจลดลง และอัตราการลาออกโยกย้ายของบุคคลากรลดลงด้วย

พาเวล และเอนไรท์ (ธรรศธร วงศ์สัจจา.2548; อ้างอิงจาก พาเวล และเอนไรท์ 1990 : 7-10) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมได้แก่

- ความสำคัญของเหตุการณ์ในชีวิต ได้แก่ การหย่าร้าง การตั้งครรรภ์ เป็นต้น
- สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

ครอบครัวและชุมชน

- สภาพของงาน ได้แก่ งานหนักเกินไป หรืองานน้อยเกินไป บทบาทที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน การเปลี่ยนงาน

-สิ่งแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ

2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ บุคคลอกภาพแบบ A อารมณ์ ประสิทธิภาพและความต้องการ

#### 4. ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจขนส่งและพนักงานขับรถบรรทุก

##### 4.1 สภาพทั่วไปของธุรกิจขนส่ง

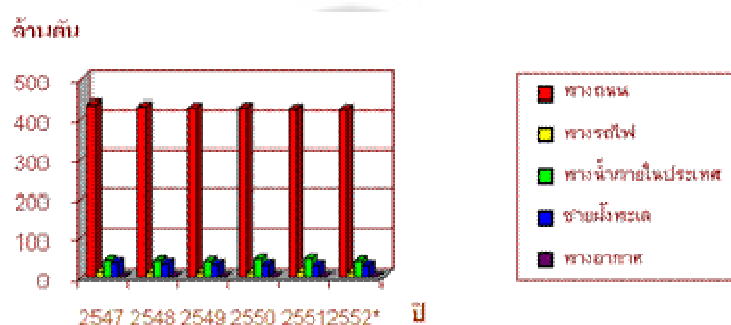
ในปัจจุบันการขนส่งสินค้าทางเรือถือเป็นรูปแบบหลักในการขนส่งสินค้านำเข้าและส่งออกไปยังต่างประเทศโดยส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้การขนส่งทางถนนเป็นหลักหรือเกือบร้อยละ 90 ของการขนส่งภายในประเทศทั้งหมดนี้สาเหตุที่การขนส่งสินค้าทางถนนได้รับความนิยมมากเนื่องจากมีข้อได้เปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการขนส่งรูปแบบอื่น ๆ คือ ความสามารถในการเข้าถึงแหล่งผลิตและแหล่งบริโภคได้โดยตรง (door-to-door) เนื่องจากมีโครงข่ายถนน ที่เชื่อมต่อกันทั่วภาคต่าง ๆ ครอบคลุมทั่วประเทศ ได้สะดวก ทำให้สามารถขนส่งสินค้าไปที่จุดหมายปลายทางที่แตกต่างกันได้สะดวก ประกอบกับการขนส่งรูปแบบอื่น ๆ มีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ไม่สามารถรองรับความต้องการขนส่งสินค้า ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ และไม่สามารถให้บริการขนส่งจากแหล่งผลิตถึงแหล่งบริโภคได้โดยตรง และจำเป็นต้องใช้การขนส่งทางถนนเป็น Feeder ดังนั้นโดยรวมแล้วการขนส่งสินค้าทางถนนจึงได้เปรียบการขนส่งรูปแบบอื่น ๆ ในแง่ของการเป็นการขนส่งรูปแบบเดียว (Single Mode) ที่สามารถเข้าถึงแหล่งผลิตและแหล่งบริโภคได้โดยตรง ทำให้สามารถให้บริการรวบรวมและกระจายสินค้าได้ดีเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการขนส่งรูปแบบอื่น ๆ

ตาราง 1 ส่วนแบ่งของรูปแบบการขนส่งต่างๆในรูปแบบการขนส่งสินค้าภายในประเทศ

การขนส่ง สินค้า	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552
ทางถนน	397,976	400,241	434,918	440,018	435,147	430,275	427,581	428,123	424,456	423,677
ทางรถไฟ	9,171	8,776	8,889	10,521	12,883	11,760	11,579	11,055	12,807	11,133

ตาราง 1 (ต่อ)

การขนส่ง สินค้า	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552
ทางน้ำ ภายในประเทศ	25,185	28,809	31,382	30,055	43,389	42,306	40,340	47,229	47,687	41,561
ชายฝั่งทะเล	24,154	22,117	28,198	27,222	36,975	34,254	31,574	31,216	29,615	29,311
ทางอากาศ	104	110	107	103	114	120	122	110	106	103
รวม	456,590	460,053	503,494	507,919	528,508	518,715	511,196	517,733	514,671	505,785



หมายเหตุ \*\*: ปี 2542 - 2545 ไม่รวมข้อมูลเรือโดยสารท่องเที่ยว

ที่มา : กรมเจ้าท่า กรมการbinพลเรือน การรถไฟแห่งประเทศไทย บริษัท ขนส่ง จำกัด และองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ รวบรวมโดย : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ในปัจจุบันการขนส่งสินค้าโดยรถบรรทุกในรูปแบบตู้คอนเทนเนอร์จะมีผู้ประกอบการจำนวนมากทั้งจากผู้ผลิตนำเข้า-ส่งออกสินค้าเองหรือ ผู้ประกอบการธุรกิจสายการเดินเรือที่นำการขนส่งทางบกนี้มาเป็นบริการเสริมและผู้ให้บริการด้านขนส่งที่มีขนาดใหญ่ที่มีรถมากกว่า 50 คันจนถึงผู้ประกอบการขนาดเล็กที่มีหัวลากประมาณ 2-10 คันจำนวนเพิ่มมากขึ้น

แนวโน้มการบริหารจัดการด้านกานขนส่งของเจ้าของสินค้าเองจะเปลี่ยนมานิยมการใช้บริการขนส่งภายนอก (OUTSOURCE) เป็นหลัก เนื่องจากไม่จำเป็นต้องลงทุนด้านยานพาหนะ, บุคลากร, การซ่อมบำรุงในขณะที่ปริมาณความต้องการของจำนวนการขนส่งแต่ละช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน สามารถควบคุมต้นทุนการขนส่งไม่ต้องรับภาระต้นทุนการขนส่ง ไม่ต้องรับภาระด้านการบริการจัดการกองรถที่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์อย่างใกล้ชิดดังนั้นธุรกิจขนส่งโดยรถบรรทุกจึงมีแนวโน้มมากขึ้น ดังปริมาณตู้สินค้าเข้า-ออก ผ่านท่าเรือกรุงเทพ ในตารางที่ 2 ปี 2552 ที่เพิ่มขึ้นจากปี 2541 และ ตารางที่ 3 รถบรรทุกส่วนบุคคลที่จดทะเบียนใหม่ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

ตาราง 2 ปริมาณเรือและปริมาณสินค้าเข้า-ออก ท่าเรือกรุงเทพ (คลองเตย)

ปีงบประมาณ	เรือเทียบท่า (เที่ยว)	ระวางบรรทุก (GRT.)	สินค้าขาเข้า (ล้านตัน)			สินค้าขาออก (ล้านตัน)			ตู้สินค้า (ล้านที่อู่)	
			สินค้าทั่วไป	สินค้าตู้	รวม	สินค้าทั่วไป	สินค้าตู้	รวม	สินค้าทั่วไป	สินค้าตู้
2541	2,275	21,491,070	1.86	3.46	5.32	0.28	7.33	7.61	0.53	0.58
2542	2,175	21,423,381	1.89	3.73	5.62	0.16	7.06	7.22	0.50	0.55
2543	2,277	22,861,051	2.01	4.10	6.11	0.11	7.03	7.14	0.51	0.56
2544	2,470	25,801,555	1.81	4.11	5.92	0.13	7.31	7.44	0.51	0.56
2545	2,519	27,372,559	1.79	4.40	6.19	0.11	7.67	7.78	0.52	0.59
2546	2,379	26,614,747	1.85	4.89	6.73	0.11	7.78	7.89	0.54	0.64
2547	2,402	26,107,903	1.98	5.97	7.95	0.09	7.27	7.36	0.63	0.69
2548	2,570	27,669,211	2.23	6.62	8.85	0.05	7.13	7.18	0.67	0.68
2549	2,826	30,100,493	2.02	6.96	8.99	0.12	7.92	8.04	0.70	0.75
2550	2,885	31,323,626	2.06	7.34	9.41	0.15	8.76	8.91	0.76	0.79
2551	2,795	27,085,778	2.00	7.60	9.60	0.18	7.99	8.17	0.76	0.70
2552	2,541	27,035,902	2.08	5.77	7.85	0.36	7.36	7.72	0.67	0.64

ที่มา : การท่าเรือแห่งประเทศไทย

รวบรวมโดย : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ตาราง 3 จำนวนรถจดทะเบียนใหม่ ภายใต้พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ.2522

หน่วยพันคัน

ประเภทรถ	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553 (ม.ค.- มิ.ย.)
รถยนต์นั่งส่วนบุคคล ไม่เกิน 7 คน	136	181	231	285	315	305	306	329	309	242
รถยนต์นั่งส่วนบุคคล เกิน 7 คน	14	15	15	14	15	16	21	21	17	12
รถยนต์บรรทุกส่วนบุคคล	122	167	232	289	329	328	308	288	206	139
รถจักรยานยนต์	850	1,187	1,643	1,944	2,012	2,002	1,665	1,796	1,636	987
รถอื่น ๆ	10	13	13	17	21	28	40	61	60	26
รวม	1,132	1,564	2,134	2,549	2,691	2,679	2,341	2,496	2,228	1

สถิติจำนวนใบอนุญาตประกอบการขนส่งรถบรรทุกระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2543-2547 พบว่าจำนวนใบอนุญาตประกอบการขนส่งรถบรรทุกทุกประเภทมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยตลอด โดยเฉพาะใบอนุญาตประเภทรถบรรทุกระหว่างประเทศ รายละเอียดมีแสดงในตารางที่ 4 ดังนี้

ตาราง 4 : จำนวนใบอนุญาตประกอบการขนส่งรถบรรทุกปีงบประมาณ พ.ศ. 2543-2547

ประเภทใบอนุญาต	ปีงบประมาณ				
	2543	2544	2545	2546	2547
รถบรรทุกไม่ประจำทาง	2,343	2,483	2,736	3,171	4,392
รถบรรทุกระหว่างประเทศ	3	2	2	2	123
รถบรรทุกส่วนบุคคล	266,071	260,416	264,398	278,869	297,485

ที่มา: ฝ่ายสถิติ กลุ่มวิชาการและวางแผน สำนักจัดระบบขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก

ตาราง 5 : จำนวนรถบรรทุกจำแนกตามลักษณะต่างๆ ปี 2547

ประเภทรถบรรทุก	ทั่วประเทศ	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
รถ 10 ล้อ (10 Wheel)	132,671	7,124	125,547
รถ 6 ล้อ (6 Wheel)	115,704	15,058	100,646
รถ 4 ล้อ (4 Wheel)	266,975	35,847	231,128
รถลากจูง (Truck Tractor)	33,565	11,379	22,186
รถพ่วง : (Trailer)	33,174	3,715	29,459
รถกึ่งพ่วง:(Semi-Trailer)	41,018	15,852	25,166
รถประเภทอื่น ๆ : (Others)	61,673	20,185	41,488
รวม	684,780	109,160	575,620

ที่มา : ฝ่ายสถิติ กลุ่มวิชาการและวางแผน สำนักจัดระบบการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก  
สำหรับจำนวนรถบรรทุกในปี พ.ศ. 2547 จำแนกตามประเภทรถบรรทุกของกรมขนส่งทางบก ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก มีแสดงในตารางที่ 2-5 และเมื่อพิจารณาสถิติจำนวนรถบรรทุกทั่วประเทศ พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา มีอัตราการขยายตัวลดลง รายละเอียดมีดังในตารางที่ 6

ตาราง 6 : สถิติจำนวนรถบรรทุกทั่วประเทศและอัตราการขยายตัว ปี พ.ศ. 2543-2547

ปี พ.ศ.	จำนวนรถบรรทุกทั่วประเทศ (คัน)	อัตราการขยายตัว(ร้อยละ)
2547	684,780	1.05
2546	677,657	-1.72
2545	689,512	2.36
2544	673,599	3.23
2543	652,526	-



## สภาพปัญหาและอุปสรรคของธุรกิจขนส่ง

ปัญหาการขนส่งสินค้าทางถนนในประเทศไทยได้แก่ ปัญหาการจราจรติดขัด นอกจากนี้ รถบรรทุกสินค้ายังเคลื่อนที่ได้ช้าเพราะถนนในเขตเมืองมักมีลักษณะทางกายภาพที่ไม่เหมาะสมกับการขนส่งสินค้าโดย รถบรรทุก เช่น ความกว้างของช่องจราจรที่แคบเกินไป ลักษณะทางเรขาคณิต บริเวณทางแยกไม่เหมาะสม ป้ายสัญญาณต่าง ๆ มีตำแหน่งไม่เหมาะสม เป็นต้น นอกจากนี้ ปัญหาที่จอดรถและการขนถ่ายสินค้าจะทำให้รบกวนการจราจรของรถยนต์ประเภทอื่น และคนเดินเท้า ส่งผลให้เกิดความล่าช้าขึ้นกับโครงข่ายถนน ส่วนปัญหาที่มักจะถูกมองข้ามและละเลยก็คือ ปัญหามลภาวะทางเสียง ความสั่นสะเทือน มลภาวะทางอากาศ และที่สำคัญคือ ปัญหาวิกฤตการณ์น้ำมันที่เป็นต้นทุนสำคัญของผู้ประกอบการเดินรถบรรทุก นอกจากนี้ ในการขนส่งสินค้าทางถนนยังมีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ดังนี้

1. การขนส่งสินค้าทางถนนระหว่างประเทศ โดยปกติแล้วการขนส่งข้ามประเทศทางถนนระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เส้นทาง ไทย-มาเลเซีย-สิงคโปร์ หรือ เส้นทาง ไทย-ลาว-จีน โดยรถบรรทุกคันเดียวจะไม่สามารถกระทำได้ เมื่อถึงด่านพรมแดนระหว่างประเทศ จะต้องขนถ่ายสินค้าไปขึ้นรถบรรทุกของ ประเทศนั้นต่อไป ซึ่งหมายถึงต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการขนถ่ายหลายรอบ อาจส่งผลให้สินค้าบอบช้ำและเสียหายมากขึ้น อย่างไรก็ตามการขนส่งสินค้าประเภทเน่าเสียจากประเทศไทยผ่านประเทศ มาเลเซียไปยังประเทศสิงคโปร์ มีรถบรรทุกที่ได้รับอนุญาตให้วิ่งผ่านแดนได้เพียง 2-3 บริษัทเท่านั้น โดยมีข้อจำกัดทั้ง ประเภท ปริมาณสินค้า และจำนวนรถที่ขนส่งด้วย

2. ปัญหา รถบรรทุกสิบล้อน้ำหนักเกินพิกัดตามกฎหมาย ในสภาพความเป็นจริง ถนนแต่ละสายมีปริมาณการจราจรไม่เท่ากัน มีสัดส่วนของรถบรรทุกประเภทต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน และในแต่ละประเภทก็มีสัดส่วนจำนวนรถบรรทุกเกินพิกัดกฎหมายแตกต่างกัน ถนนที่มีปริมาณการจราจรสูง และมีสัดส่วนจำนวนรถบรรทุกน้ำหนักเกินพิกัดมากจะมีอายุการใช้งานสั้น ส่วนถนนที่มีปริมาณการจราจรเบาบางแม้จะมีรถบรรทุกน้ำหนักเกินวิ่งอยู่บ้างก็ ไม่ทำให้ถนนเสื่อมสภาพเร็วเพราะมีจำนวนเที่ยววิ่งน้อยจึงทำให้มีความเสียหาย สะสมน้อย ถนนส่วนใหญ่ของประเทศไทยจัดอยู่ในประเภทหลังมีเพียงส่วนน้อยที่มีปัญหาการเสื่อมสภาพเร็วกว่ากำหนดเนื่องจากรถบรรทุกน้ำหนักเกิน แต่ถึงแม้จะเป็นเช่นนั้นงบประมาณในการบำรุงรักษาและซ่อมแซมถนนทั่วทั้งประเทศ ก็สูงกว่า 20,000 ล้านบาทต่อปี

3. รถบรรทุก 10 ล้อ ที่ใช้จากทางด่วนทุกชั้นในทิศทางขาออกจากกรุงเทพมหานครในเวลา 15.00 น. จะไม่สามารถเข้าใช้ถนนวงแหวนตะวันตกและถนนสุขสวัสดิ์ – พระราม 2 ได้เนื่องจากติดเวลาที่อนุญาตให้เดินรถได้ที่เวลา 16.00 น.

4. การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการขนส่งต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด ยังไม่มีผลเท่าที่ควร เช่น การบรรทุกน้ำหนักเกิน การใช้รถเก่าที่ไม่ผ่านการตรวจสภาพ การใช้ยางรถระบบขับเคลื่อนและการห้ามล้อต่างไปจากข้อกำหนดรถ การขับรถมากชั่วโมงเกินกว่าสมรรถนะ

ของร่างกาย ฯลฯ เป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาและขยายธุรกิจการขนส่ง สร้างผลเสียให้กับเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม ทั้งอายุการใช้งานที่สั้นลงของถนนและสะพาน ความเสียหายต่อสินค้าขณะขนส่งเพราะสภาพถนนไม่ดี การสิ้นเปลืองพลังงาน มลพิษในอากาศทั้งควัน ฝุ่น เสียง และอุบัติเหตุ เป็นต้น

## 4.2 สภาพทั่วไปของคนขับรถบรรทุก

### ประเภทของคนขับรถบรรทุก

คนขับรถบรรทุกแบ่งตามลักษณะการเป็นเจ้าของรถได้ 2 แบบ คือเป็นเจ้าของรถเอง กับพนักงานลูกจ้างของบริษัทผู้ประกอบการขนส่ง

1. คนขับรถบรรทุกที่เป็นเจ้าของรถและขับเองนั้นมีจำนวนน้อยมากเนื่องจากรถบรรทุกใหม่นั้น มีราคาสูงมาก ส่วนใหญ่จะซื้อรถมือสองที่มีอายุค่อนข้างนานประมาณ 8-10ปีที่บริษัทขนาดใหญ่ไม่ใช้แล้ว การบริหารจัดการรถคิดเป็นรายเที่ยว ทำตลาดกับเจ้าของสินค้ารายย่อยหรือสมัครเป็นรถร่วมอยู่กับบริษัทขนาดกลาง/ใหญ่ เพื่อหาโอกาสได้มาของงาน ค่าบำรุง ค่าพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการทำงานหรืออื่นๆแทบจะไม่มีอยู่ในการประกอบการ จะทำหรือลงทุนในสิ่งที่จำเป็นเท่านั้น

2. คนขับรถบรรทุกที่เป็นลูกจ้างบริษัทซึ่งถือว่าเป็นส่วนใหญ่ของพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมด สามารถแบ่งย่อยเป็น 2กลุ่ม คือลูกจ้างบริษัทขนาดเล็ก-กลาง และลูกจ้างบริษัทขนาดใหญ่

2.1. ลูกจ้างบริษัทขนาดเล็กละกึ่งกลางทั่วไปเป็นกลุ่มที่มีคนขับรถบรรทุกจำนวนมากที่สุด บริษัทเหล่านี้มีจำนวนรถบรรทุกในสังกัดตั้งแต่ไม่กี่คันจนถึงหลายสิบล้าน ลูกค้าของบริษัทกลุ่มนี้มีตั้งแต่บริษัทเจ้าของสินค้ารายย่อยไปถึงลูกค้ารายใหญ่ รับจ้างวิ่งทั่วประเทศไม่ประจำเส้นทางหรือทำเรือหรือสายการบินเรือโดยจะวิ่งตู้เปล่าไปยังลานจัดเก็บสินค้าและนำสินค้ากลับไปยังท่าเรือและยังมีปริมาณงานในแต่ละวันที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับลักษณะของลูกค้าที่ให้บริการ กลุ่มบริษัทเหล่านี้จึงมีการแข่งขันด้านราคาค่อนข้างสูง การลงทุนในแต่ละด้าน เช่น สภาพรถ การบำรุงรักษาหรือพัฒนาองค์กร ยังไม่เน้นเท่าที่ควรเนื่องจากสภาพการแข่งขันดังกล่าว ลูกจ้างกลุ่มนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงบริษัทได้ง่ายเนื่องจากไม่มีความผูกพันกับบริษัทหรือองค์กร มีเพียงรายได้ต่อวันหรือต่อเที่ยว

2.2. ลูกจ้างบริษัทขนาดใหญ่หรือบริษัทที่มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่มีเงินลงทุนสูงหรือบริษัทข้ามชาติ เช่น สายการบินหรือ บริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ต่างประเทศที่มีความชำนาญมานาน มีกฎระเบียบสำหรับพนักงานขับรถบรรทุกอย่างเข้มงวด มีวิธีการบริหารที่เป็นระบบมีตารางวิ่งรถแต่ละคันอย่างชัดเจนรถที่ใช้ส่วนใหญ่มีราคาแพงมีการกำหนดสวัสดิการเหมือนพนักงานตำแหน่งอื่นๆในสำนักงาน

ประเภทการให้บริการของรถบรรทุกสามารถแบ่งประเภทลักษณะการขับรถและการขนส่งได้หลายรูปแบบดังนี้

## 1. แบ่งตามระยะทางการขนส่งคือระยะสั้นและระยะยาว

ระยะสั้นเป็นการเดินทางระหว่างท่าเรือกับสถานที่ขนถ่ายสินค้าเข้า-ออก โรงงานเจ้าของสินค้า หรือลานสินค้า โดยใช้เวลาดำเนินงานไม่มาก ไปกลับประมาณไม่เกิน 400 กิโลเมตร หรือไปเข้าเย็นกลับได้หรือบางครั้งอาจวิ่งได้วันละหลายเที่ยวส่วนมากเป็นการขนส่งโดยรอบท่าเรือ ในแต่ละภูมิภาค เช่นท่าเรือกรุงเทพ และท่าเรือในแม่น้ำเจ้าพระยากับโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร เมืองและเขตปริมณฑล การขนส่งลักษณะนี้จะเน้นไปที่จำนวนเที่ยวที่ทำได้ต่อวัน การขนส่งแบบนี้จึงมีเวลาการพักผ่อนน้อยมาก

ระยะยาวเป็นการเดินทางระหว่างท่าเรือในประเทศไปยังภูมิภาคต่างๆหรือประเทศเพื่อนบ้าน ที่ต้องใช้เวลาเดินทางไปกลับมากกว่า 1 วัน เช่น จากท่าเรือกรุงเทพ ไปยังภาคใต้หรือภาคเหนือ การเดินทางลักษณะนี้จะใช้เวลาเดินทางประมาณ 8-12 ชั่วโมงและมีเวลาในการพักผ่อน 2-3 ชั่วโมงในขณะรอถ่ายสินค้าและเดินทางกลับภายในทันที เพื่อจะได้ทันต่อการขนส่งสินค้าทางเรือที่กำหนดตารางเวลาไว้แล้วทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงค่าเช่าพื้นที่หรือตู้บรรจุที่อาจเกิดจากความล่าช้า

## 2. แบ่งตามประเภทระดับความอันตรายของสินค้า

1. การขนส่งสินค้าที่ไม่อันตรายตามที่ระบุขององค์การขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization: IMO) สินค้าเหล่านี้เหมือนกับขนส่งสินค้าทั่วไปเช่น พืชผลทางการเกษตร น้ำตาล เครื่องใช้ไฟฟ้า สินค้าอุปโภคบริโภค เมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างทางไม่ก่อให้เกิดความเสียหายมาก สามารถควบคุมปริมาณการเสียหายได้ง่าย

2. การขนส่งสินค้าที่ไม่อันตรายตามที่ระบุขององค์การขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization: IMO) หรืออยู่ใน IMDG list Code สินค้าเหล่านี้มีคุณสมบัติอันตราย เช่น วัตถุระเบิด สารเคมีร้ายแรง กัมมันตภาพรังสี สารแพร่เชื้อ สิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนหรือตกลงตามแหล่งน้ำต่างๆจะนำมาซึ่งความเสียหายอย่างรุนแรง บางครั้งอาจประเมินค่าไม่ได้ ควบคุมได้ยากต้องใช้อุปกรณ์ สารเคมีเพื่อบำบัดหรือบรรเทา สินค้ากลุ่มนี้มีการขนส่งอยู่เป็นประจำบนทางหลวงทั่วประเทศ ซึ่งทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับสภาพการขับรถของพนักงานขับรถเพียงเท่านั้น

## สภาพปัญหาและอุปสรรคในกิจการขนส่งที่เกี่ยวข้องจากพนักงานขับรถบรรทุก

ปัญหาและอุปสรรคในส่วนนี้รวบรวมจากข้อมูลสถิติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายด้วยกันได้แก่ ผู้ประกอบการขนส่ง ผู้ส่งออกและผู้นำเข้าสินค้า หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหานั้นอาจแบ่งออกตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับกิจกรรมของการขนส่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถบรรทุก มีรายละเอียดดังนี้

### 1. ปัญหาระหว่างการขนส่งสินค้า

กิจการขนส่งสินค้าเป็นธุรกิจที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา รายได้ของผู้ประกอบการและพนักงานสัมพันธ์กับจำนวนเที่ยวที่ทำได้ ซึ่งการมุ่งเน้นไปที่ปริมาณการทำงานเพียงอย่างเดียวทำให้

ปัญหาด้านการพักผ่อน สภาพร่างกาย ยาเสพติด เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอุบัติเหตุกับประเภทรถต่าง ๆ

## 2. สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานขับรถบรรทุก

จากสภาพการทำงานลักษณะและรูปแบบการขนส่งเป็นที่ทราบกันว่าวิถีของคนขับรถบรรทุกจะเป็นกลุ่มคนด้อยโอกาสกลุ่มใหญ่ๆ เป็นอาชีพที่มีปริมาณแรงงานจำนวนมาก ซึ่งสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิทธิโอกาส และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์สำหรับบุคลากรกลุ่มนี้ยังถูกมองข้าม คนส่วนใหญ่มักจะมองว่าอาชีพคนขับรถบรรทุกเป็นบุคคลที่ไม่มียานพาหนะมาขับรถบรรทุก อาชีพนี้เป็นงานที่มีรายได้ไม่แน่นอน การที่ต้องเร่งรีบทำงานแข่งกับเวลา การมีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการขับรถสูงไม่ว่าจะเป็นค่าอาหาร เครื่องดื่มชูกำลัง กาแฟกระป๋อง หรือยาเสพติดที่เป็นต้นเหตุของการเกิดอุบัติเหตุประกอบกับคนขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ทำให้เกิดความยากลำบากในการจัดการชีวิตและสุขภาพ ฉะนั้นจึงมีปัญหามาตามมาในตลาด เช่น การขโมยน้ำมัน ขยาย การเปลี่ยนยาง สับเปลี่ยนแบตเตอรี่ เป็นต้น

## 3. การขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก

ผู้ที่ต้องการทำอาชีพขับรถบรรทุกมีมากแต่การหาผู้ที่มีประสบการณ์หรือผู้ที่เป็นคนขับรถที่ดีนั้นหาได้ยากมากถ้าไม่สามารถหาพนักงานที่มีประสบการณ์มาก่อนผู้ประกอบการขนส่งจำเป็นต้องที่จะต้องมีวิธีการฝึกอบรมสอนงานซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อธุรกิจได้ การขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกทำให้ขั้นตอนในการคัดเลือกพนักงานในการตรวจสอบประวัติหรือสัมภาษณ์เพราะผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะเน้นไปถึงคนขับรถบรรทุกที่มีประสบการณ์เท่านั้นทำให้เกิดปัญหาตามมาคือการไม่รับผิดชอบและไม่ตั้งใจทำงานหรือ การทุจริตไม่เกรงกลัวต่อความผิดพลาดเพราะถือว่าสามารถหางานใหม่ได้ตลอดเวลา

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 26) ได้กล่าวถึงเกณฑ์หรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความหลากหลาย อันได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ยังมีการใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงาน ความมั่นคงของการทำงาน อัตราความเจ็บป่วยทางจิตที่สืบเนื่องมาจากการทำงาน เช่น ความกระวนกระวาย (anxiety) ความซึมเศร้า (depression) ความขุ่นเคืองใจ (resentment) ความสิ้นหวัง (hopelessness) เป็นต้น และอัตราของการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยทางกายที่สืบเนื่องมาจากการทำงาน ตลอดจนความขัดแย้ง เช่น การนัดหยุดงาน (strikes) การก่อวินาศกรรม (sabotage) การหยุดงาน (stoppage) เป็นต้น

กาจพงษ์ ทองธวัช (2540) ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดย มิตีย่อยของคุณภาพชีวิตที่

มีเกณฑ์ต่ำได้แก่มิติด้านสุขภาพ สภาวะทางเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย และบริเวณใกล้เคียง ส่วนมิตีย่อยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีเกณฑ์ต่ำได้แก่มิติด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

สะอาต วงศ์อนันต์นนท์ (ฉัตรกมล ออกกกิจวัตร .2546:38;อ้างอิงจาก สะอาต วงศ์อนันต์นนท์:2538:45) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกมัดต่อองค์กร ผลพบว่า อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงานผลย้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรทัศนคติ ต่อเพื่อนร่วมงาน ละองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นในองค์กร แต่ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกมัดกับองค์กร

สุทธิณีย์ แก้วเจริญ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม ที่เคยลาออกจากการปฏิบัติงานบริษัทที่ดำเนินกิจกรรมในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และปัจจุบันยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานโรงงานอยู่ในบริษัทใหม่ที่ดำเนินกิจการ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ปัจจัยด้านครอบครัวและส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านองค์กร 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน และกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เพื่อนสนิท กล่าวคือมีอิทธิพลในด้านการเป็นผู้ให้ข้อมูล และเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton, ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Price และ ปัญหาในการทำงานตามแนวคิดของ Sungker ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษา อ้างอิง และเป็น แนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษา คุณภาพชีวิต และปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต และปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกโดยทั้งนี้มีสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับสาระดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่พนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานที่ทำงานอยู่ภายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 348,900 คน (ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร กรุงเทพมหานคร ไตรมาสที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2552 สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พนักงานขับรถบรรทุกในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตร TARO YAMANE (YAMANE: 1976) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
N แทน ขนาดประชากรทั้งหมด  
e แทน ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง  
โดยกำหนดให้มีค่าเท่ากับร้อยละ 5 % (e = 0.05)

แทนค่าลงในสูตร

$$n = \frac{(348,900)^2}{1+348,900(0.05)^2} = 400 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน และเพื่อสำรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 8 คนโดยไม่นับรวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง

### 1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เลือกเขตที่มีจำนวนสถานผู้ประกอบการขนส่งโดยรถบรรทุกมากที่สุด 4 ลำดับแรก ได้แก่ เขตคลองเตย ลาดกระบัง ประเวศ บางนา จากทั้งหมด 50 เขต (ที่มา: ศูนย์ส่งเสริมผู้ประกอบการรถบรรทุก, กรมการขนส่ง)

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มแบบกำหนดตัวอย่าง (Quota Sampling) จากเขตที่มีจำนวนสถานผู้ประกอบการขนส่งโดยรถบรรทุกมากที่สุด 4 ลำดับแรก โดยแต่ละเขตมีจำนวนสถานผู้ประกอบการขนส่งโดยรถบรรทุกใกล้เคียงกัน จึงกำหนดโควตาจำนวน กลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขต ในสัดส่วนเท่ากัน คือเขตละ 100 คนรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

ชื่อเขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละเขต
1. เขตคลองเตย	100 คน
2. เขตลาดกระบัง	100 คน
3. เขตประเวศ	100 คน
4. เขตบางนา	100 คน

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานขับรถบรรทุกคันใดก็ได้ที่มีสถานประกอบการอยู่ในเขต คลองเตย ลาดกระบัง ประเวศ บางนา จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) และให้เลือก ตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด โดยมีรายละเอียดการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) เริ่มต้นที่อายุ 18 ปีโดยถือเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำของการมีใบอนุญาตขับรถบรรทุก กรมการขนส่ง และสิ้นสุดที่อายุ 60 ปีซึ่งถือเป็นช่วงที่อยู่ในวัยที่ยังสามารถทำงานได้ คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 18}{5} = 8$$

5

โดยแสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

- |                 |              |
|-----------------|--------------|
| (1) 18-25 ปี    | (3) 34-41 ปี |
| (2) 26-33 ปี    | (4) 42-49 ปี |
| (5) 50 ปีขึ้นไป |              |

2. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal) ดังนี้

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| (1) โสด                | (3) หม้าย / หย่าร้าง |
| (2) สมรส / อยู่ด้วยกัน |                      |

3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- (1) ไม่ได้เรียนเลย
- (2) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
- (3) มัธยมศึกษาตอนต้น
- (4) มัธยมศึกษาตอนปลาย
- (5) สูงกว่าหรือเท่ากับอนุปริญญาหรือป.ว.ส

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้ (ธนเทพ โจนวสุ ,2551:98)

- |                                    |                         |
|------------------------------------|-------------------------|
| (1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | (3) 15,001 – 20,000 บาท |
| (2) 10,001 – 15,000 บาท            | (4) มากกว่า 20,000 บาท  |

5. รายได้อื่นๆต่อเดือน เช่น (ค่าน้ำมัน ค่าเบี้ยขยัน เงินพิเศษ อื่นๆ เป็นต้น) ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้ (ธนเทพ โจนวสุ ,2551:98)

- |                                   |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| (1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1,000 บาท | (3) 2,001 - 3,000 บาท |
| (2) 1,001 - 2,000 บาท             | (4) 3,001 - 4,000 บาท |
| (5) มากกว่า 4,000 บาท             |                       |

6. ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้ (ธนเทพ โจนวสุ ,2551:98)

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| (1) น้อยกว่า 2 ปี | (2) 2-4 ปี       |
| (3) 5-7 ปี        | (4) มากกว่า 7 ปี |

7. ประเภทรถบรรทุกที่ใช้งานใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ Nominal ดังนี้

- |                |            |
|----------------|------------|
| (1) 6ล้อ       | (2) 10 ล้อ |
| (3) รถเทลเลอร์ | (4) รถพ่วง |



8. จำนวนอุบัติเหตุในการขับรถที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูล  
ประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

9. ประสิทธิภาพในการขับรถบรรทุกกับบริษัทที่เคยทำงานร่วมด้วยใช้ ระดับการวัดข้อมูล  
ประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

## ส่วนที่ 2 เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยมีองค์ประกอบย่อย 6 ด้านดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม  
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพ  
ของพนักงาน

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
5. ด้านบูรณาการทางสังคมใน
6. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ข้อลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ  
ลิเคอร์ท (Likert) ทั้งหมดจำนวน 24 ข้อ โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เฉยๆ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การอภิปรายผลจะใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้ เกณฑ์เฉลี่ยในการ  
คำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

### เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดีมาก

### ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended question) ระดับความคิดเห็นด้านปัญหา ด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 5 และปัญหาส่วนตัว 4 ข้อในรูปแบบ Semantic differential scale เป็นคำถามกำหนดมาตรวัด 5 ลักษณะของคำถามจะมีความหมายตรงข้ามกัน โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (Five Point Scale) ในช่องระดับความคิดเห็นข้อความด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วย กับ ข้อความด้านซ้าย ด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวาโดยแบ่งเป็น 5 ลำดับ คะแนน ดังนี้

พนักงานขับรถมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความด้านซ้าย	5 คะแนน
พนักงานขับรถมีความเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย	4 คะแนน
พนักงานขับรถมีความเห็นด้วยเป็นกลางกับข้อความด้านซ้ายและด้านขวา	3 คะแนน
พนักงานขับรถมีความเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา	2 คะแนน
พนักงานขับรถมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความด้านขวา	1 คะแนน

การอภิปรายผลจะใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้ เกณฑ์เฉลี่ยในการ คำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

#### เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานขับรถมีปัญหามากที่สุด  
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานขับรถมีปัญหามาก  
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานขับรถมีปัญหาปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานขับรถมีปัญหาน้อย  
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานขับรถมีปัญหาน้อยมาก

### ส่วนที่ 4 แนวโน้มการลาออกจากงาน

เป็นแบบสอบถามปลายปิด(Close-ended question) จำนวน 10 คำถาม ในรูปแบบ Likert Scale ซึ่งแบ่งระดับการรับรู้ของผู้โดยสารเป็น 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนคือการคำนวณหาอันตรภาคชั้นเพื่อการแปรผลคะแนนในแต่ละ ช่วง โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นอันตรภาคชั้น มี 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

การอภิปรายผลจะใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้ เกณฑ์เฉลี่ยในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

#### เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานขับรถมีแนวโน้มการลาออกมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานขับรถมีแนวโน้มการลาออกมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานขับรถมีแนวโน้มการลาออกปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานขับรถมีแนวโน้มการลาออกน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานขับรถมีแนวโน้มการลาออกน้อยที่สุด

#### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิต และปัญหาการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุก

1. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่างๆ จากเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม ปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วเกิดความเข้าใจง่าย ชัดเจน ตาม ความมุ่งหมายของงานวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเนื้อหา ปรับปรุงให้มีความถูกต้องก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อถือ โดยทดลอง ใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา(Cronbach's Alpha Coefficient)โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก ซึ่งแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงค่าที่ยอมรับได้ และมีค่าอยู่ระหว่าง  $0.7 \leq \alpha \leq 1$  (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2546)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งแล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of Data) การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยมุ่งศึกษา คุณภาพชีวิต และปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

- 1.1 หนังสือพิมพ์ธุรกิจ วารสารต่าง ๆ
- 1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต <http://www.news.mot.go.th> โบชัวร์ เอกสารต่าง ๆ

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 ขอบเขตหมายจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 2.2 อบรมเจ้าหน้าที่ผู้เก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อให้ทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูล
- 2.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล ตามเขตที่ได้รับเลือกในขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง
- 2.4 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม

### 4. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้จำนวน 30 ชุดแล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของครอนบัค

2.นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการเก็บข้อมูลตามเขตที่ได้รับเลือกในขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

3.นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาลงรหัส(Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

4.นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ใน การวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการใช้ลักษณะพื้นฐาน และข้อมูลทางประชากร ศาสตร์ของผู้บริโภค นำมาวิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล และใช้แปล ความหมายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตร

$$P = \left[ \frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ

f แทน ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 40) เพื่อใช้แปลความหมายของ ข้อมูลด้านต่า ง ๆ ในแบบสอบถาม โดยใช้สูตร

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

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐาน ของข้ อมูล (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 40) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation) x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อ  $\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x^2)$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (ครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2546) โดยใช้สูตร

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k \text{ covariance/variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance/variance}}$$

เมื่อ	k	แทน จำนวนคำถาม
	$\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนรวมระหว่างคำถามต่าง ๆ
		แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

เมื่อนำผลจากการทดสอบแบบสอบถาม (Try Out) จำนวน 40 ชุด มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์คุณภาพชีวิต และปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต	มีค่าความเชื่อมั่น 0.9556
ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงาน of พนักงานขับรถบรรทุก	มีค่าความเชื่อมั่น 0.8515
แนวโน้มการลาออกจากงาน	มีค่าความเชื่อมั่น 0.8813

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิจัยเพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษารั้งนี้ โดยตั้งระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม เทคนิคทางสถิติที่ใช้การทดสอบคือ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ณ ระดับ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือ ค่า Brown-Forsythe (B) ซึ่งมีขั้นตอน ในการวิเคราะห์ดังนี้

3.1.2 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2546 : 144) โดยใช้สูตรดังนี้โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – distribution
	MS <sub>b</sub>	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองภายในกลุ่ม
	MS <sub>w</sub>	แทน ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ ระหว่างกลุ่ม (k-1) ภายใน
	df	แทน ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ ระหว่างกลุ่ม (k-1) ภายในกลุ่ม (n-k)
	k	แทน กลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-forsythe (B) (Hartung. 2001 : 300) โดยใช้สูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดย คำ  $MSW' = \sum_{i=1}^K \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe  
 MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม MSW' แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

สูตรดังนี้  $\sum_{i=1}^K \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$  ปรวนของกลุ่มตัวอย่าง  
 ายคู่ LSD (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 332333) โดยใช้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$$

โดยที่  $n_i \neq n_j$   
 $r = n - k$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่ม i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K แทน ค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

หรือวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982 : 153-155)  
 โดยใช้สูตร

$$d_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{SIA})}}{\sqrt{s}}$$

เมื่อ  $d_D$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

Q แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{SIA}$  แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลที่แตกต่างกัน(วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 41) โดยใช้สูตร

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนจุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนจุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน จำนวนตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 437) คือ

ค่า r เป็น + แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r เป็น - แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ +1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

#### การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลความหมาย
0.01- 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.41 -0.60	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.81- 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิต และปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนประชากร
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
H <sub>0</sub>	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H <sub>1</sub>	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม** โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ตามลำดับของแบบสอบถาม ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของพนักงานขับรถ

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต

**ตอนที่ 3** ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงาน

**ตอนที่ 4** แนวโน้มการลาออกจากงาน

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐาน** ซึ่งมี 3 ข้อโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้อื่น ๆ ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และประเภทบรรทุกที่ใช้แตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตของพนักงานบรรทุก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

**สมมติฐานที่ 3** ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 1** ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้อื่น ๆ ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และประเภทที่ใช้ โดยแสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ

ตาราง 7 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. อายุ</b>		
1.1 18 - 25 ปี	11	2.70
1.2 26 - 33 ปี	59	14.70
1.3 34 - 41 ปี	84	21.00
1.4 42 - 49 ปี	97	24.30
1.5 50 ปีขึ้นไป	149	37.30
รวม	400	100.00
<b>2. สถานภาพ</b>		
2.1 โสด	35	8.80
2.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน	308	77.00
2.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	57	14.20
รวม	400	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
3.1 ไม่ได้เรียนเลย	10	2.50
3.2 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	203	50.70
3.3 มัธยมศึกษาตอนต้น	75	18.70
3.4 มัธยมศึกษาตอนปลาย	87	21.80
3.5 สูงกว่าหรือเท่ากับอนุปริญญาหรือป.ว.ส.	25	6.30
รวม	400	100.00
<b>4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
4.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	56	14.00
4.2 10,001 - 15,000 บาท	149	37.30
4.3 15,001 - 20,000 บาท	163	40.70
4.4 มากกว่า 20,000 บาท	32	8.00
รวม	400	100.00
<b>5. รายได้ต่อเดือนอื่น ๆ</b>		
5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1,000 บาท	87	21.70
5.1 1,001 - 2,000 บาท	181	45.30
5.3 2,001 - 3,000 บาท	62	15.40
5.4 3,001 - 4,000 บาท	49	12.30
5.5 มากกว่า 4,000 บาท	21	5.30
รวม	400	100.00
<b>6. ระยะเวลาการทำงาน</b>		
6.1 น้อยกว่า 2 ปี	58	14.50
6.2 2-4 ปี	136	34.00
6.3 5-7ปี	90	22.50
6.4 7 ปีขึ้นไป	116	29.00
รวม	400	100.00
<b>7. ประเภทรถที่ใช้</b>		
7.1 6 ล้อ	146	36.50
7.2 10 ล้อ	120	30.00
7.3 รถเทลเลอร์	104	26.00
7.4 รถพ่วง	30	7.50
รวม	400	100.00

เนื่องจากข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากการจัดกลุ่มใหม่

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. อายุ</b>		
1.1 ไม่เกิน 33 ปี	70	17.40
1.2 34 - 41 ปี	84	21.00
1.3 42 - 49 ปี	97	24.30
1.4 50 ปีขึ้นไป	149	37.30
รวม	400	100.00
<b>2. สถานภาพ</b>		
2.1 โสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	92	23.00
2.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน	308	77.00
รวม	400	100.00
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	213	53.30
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	75	18.80
3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา/ป.ว.ส.	112	28.00
รวม	400	100.00
<b>4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
4.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	56	14.00
4.2 10,001 – 15,000 บาท	149	37.30
4.3 15,001 บาทขึ้นไป	195	48.70
รวม	400	100.00
<b>5. รายได้ต่อเดือนอื่น ๆ</b>		
5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1,000 บาท	87	21.80
5.2 1,001 – 2,000 บาท	181	45.20
5.3 2,001 – 3,000 บาท	62	15.50
5.2 3,001 บาทขึ้นไป	70	17.50
รวม	400	100.00
<b>6. ระยะเวลาการทำงาน</b>		
6.1 ไม่เกิน 4 ปี	194	48.50
6.2 มากกว่า 4 ปี	206	51.50
รวม	400	100.00
<b>7. ประเภทรถที่ใช้</b>		
7.1 6 ล้อ	146	36.50
7.2 10 ล้อ	120	30.00
7.3 รถเทลเลอร์ / รถพ่วง	134	33.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้จากการจัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

### 1. อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 รองลงมาคือ อายุ 42-49 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 อายุ 34-41 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21 และอายุ ไม่เกิน 33 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 ตามลำดับ

### 2. สถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77 รองลงมาคือ โสด / หย่าร้าง/หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23

### 3. ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา/ป.ว.ส. จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ตามลำดับ

### 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 และ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ตามลำดับ

### 5. รายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ 1,001 – 2,000 บาท จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1,000 บาทจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 3,001 บาทขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และ 2,001 – 3,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ

### 6. ระยะเวลาการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับบริษัท มากกว่า 4 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคือ ไม่เกิน 4 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50

### 7. ประเภทรถที่ใช้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้รถประเภท 6 ล้อ จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ รถ 10 ล้อ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และรถเทลเลอร์ / รถพ่วง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนอุบัติเหตุในการขับรถที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงาน (ครั้ง/ปี)

จำนวนอุบัติเหตุ (ครั้ง/ปี)	จำนวนพนักงาน	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	S.D.
จำนวนอุบัติเหตุในการขับรถ	400	0	4	1.32	0.674

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนอุบัติเหตุในการขับรถที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงานเฉลี่ย 1 ครั้ง/ปี สูงสุด 4 ครั้ง/ปี และต่ำสุดคือไม่เคยประสบอุบัติเหตุเลย โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.674

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกกับกิจการที่เคยทำงานร่วมด้วย (รวมกิจการในปัจจุบัน)

จำนวนกิจการ (รวมกิจการในปัจจุบัน)	จำนวนพนักงาน	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	S.D.
ประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก	400	0	5	2.22	1.490

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกกับกิจการที่เคยทำงานร่วมด้วย (รวมกิจการในปัจจุบัน) โดยเฉลี่ย 2 กิจการ สูงสุด 5 กิจการ และต่ำสุดคือไม่เคยมีประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกมาก่อนเลย โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.490

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>			
- พอใจการปรับอัตราเงินเดือน ค่าเบี่ยเลี้ยง ค่าบรรทุกครั้งล่าสุด	3.38	0.868	ปานกลาง
- เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเพียงพอต่อรายจ่าย	3.17	0.951	ปานกลาง
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ	2.96	0.933	ปานกลาง
<b>รวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>	<b>3.17</b>	<b>0.825</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตาราง 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ สุขภาพของพนักงาน</b>			
- มาตรการความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.55	0.767	ดี
- มีความมั่นใจในระบบการซ่อมบำรุงรักษารถบรรทุกของบริษัท	3.70	0.889	ดี
- สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยในสุขภาพและชีวิต	3.67	0.860	ดี
- ในบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีระเบียบสวยงาม	3.72	0.717	ดี
<b>รวมด้านสภาพการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.66</b>	<b>0.678</b>	<b>ดี</b>
<b>3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>			
- มีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพเป็นพนักงานขับรถบรรทุก	3.84	0.876	ดี
- มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นเสมอ	3.68	0.925	ดี
- งานที่ทำงานมีความมั่นคง เป็นหลักประกันแก่ตัวเองและครอบครัว	3.68	0.778	ดี
- มีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	3.90	0.759	ดี
<b>รวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>	<b>3.77</b>	<b>0.683</b>	<b>ดี</b>
<b>4. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>			
- พอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัว	3.16	1.025	ปานกลาง
- สามารถจัดเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวครอบครัว สังคมและการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.37	0.851	ปานกลาง
- ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นปัญหาอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว	3.29	0.971	ปานกลาง
<b>รวมด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุล</b>	<b>3.27</b>	<b>0.830</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>5. บุรณการทางสังคมในองค์กร</b>			
<b>5.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน</b>			
- หัวหน้างานคอยแนะนำหรือช่วยเหลือเสมอ	3.85	0.709	ดี
- หัวหน้างานคอยรับฟังความคิดเห็นเสมอ	3.69	0.666	ดี
- หัวหน้างานคอยสนับสนุนการทำงาน	3.55	0.677	ดี
- สามารถติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างานได้สะดวกอยู่เสมอ	3.74	0.725	ดี
<b>รวมด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน</b>	<b>3.71</b>	<b>0.694</b>	<b>ดี</b>
<b>5.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>			
- การแก้ไขปัญหาเรื่องงานได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี	3.79	0.666	ดี
- สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.99	0.490	ดี
- การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานทำให้มิตรภาพระหว่างกัน	4.03	0.576	ดี
<b>รวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>3.94</b>	<b>0.577</b>	<b>ดี</b>
<b>รวมด้านบุรณการทางสังคมในองค์กร</b>	<b>3.82</b>	<b>0.519</b>	<b>ดี</b>

ตาราง 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>6. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม</b>			
- รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าต่อบริษัท	3.58	0.845	ดี
- มีความภูมิใจที่ประกอบอาชีพขั้บรถบรรทุก	3.70	0.998	ดี
- อาชีพพนักงานขั้บรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม	3.22	0.998	ปานกลาง
<b>รวมด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม</b>	3.50	0.830	ดี
<b>คุณภาพชีวิตโดยรวม</b>	3.53	0.637	ดี

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

#### 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในข้อ พอใจการปรับอัตราเงินเดือน ค่าเบี่ยเลี้ยง ค่าบรรทุกครั้งล่าสุด เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเพียงพอต่อรายจ่าย และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 , 3.17 และ 2.96 ตามลำดับ

#### 2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะสุขภาพของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะสุขภาพของพนักงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ ในบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีระเบียบสวยงาม มีความมั่นใจในระบบการซ่อมบำรุงรักษา รถบรรทุกของบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยในสุขภาพและชีวิต และมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงานมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 , 3.70 , 3.67 และ 3.55 ตามลำดับ



### 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ มีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท มีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพเป็นพนักงานขับรถบรรทุก มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นเสมอ และงานที่ทำงานมีความมั่นคงเป็นหลักประกันแก่ตัวเองและครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 , 3.84 , และ 3.68 ตามลำดับ

### 4. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในข้อ สามารถจัดเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวครอบครัว สังคมและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นปัญหาอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว และพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 , 3.29 , และ 3.16 ตามลำดับ

### 5. ด้านบูรณาการทางสังคมในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคมในองค์กร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

- **ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ หัวหน้างานคอยแนะนำหรือช่วยเหลือเสมอ สามารถติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างานได้สะดวก อยู่เสมอ หัวหน้างานคอยรับฟังความคิดเห็นเสมอ และหัวหน้างานคอยสนับสนุนการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 , 3.74 , 3.69 และ 3.55 ตามลำดับ

- **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานทำให้มิตรภาพระหว่างกัน สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้เสมอ และการแก้ไขปัญหาเรื่องงานได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 , 3.99 และ 3.79 ตามลำดับ

### 6. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ มีความภูมิใจที่ประกอบอาชีพขับรถบรรทุก และรู้สึกที่ตัวเองมีคุณค่าต่อบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.58 ตามลำดับ และมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในข้อ อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

### ตอนที่ 3 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงาน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ปัญหาด้านปฏิบัติงาน</b>			
1. เคยเจ็บป่วยเนื่องจากการขับรถเป็นเวลานานหรือไม่	2.13	0.871	น้อย
2. เคยประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานเพราะสภาพรถไม่พร้อมหรือไม่	2.04	0.844	น้อย
3. รู้สึกเหนื่อยล้าหรือว่องเพราะขับรถเป็นเวลานานแต่จำเป็นต้องทำเพราะได้รับแรงงานหรือไม่	2.76	1.203	ปานกลาง
4. รู้สึกว่าสินค้าหรือการบรรจุภัณฑ์ที่ต้องนำไปส่งมีอันตรายต่อการขับขี่บนท้องถนนแต่จำเป็นต้องขนส่งหรือไม่	2.80	1.291	ปานกลาง
5. บริษัทมีปริมาณงานหรือเที่ยวรถได้รับสม่ำเสมอเท่ากันทุกวันหรือไม่	2.87	1.281	ปานกลาง
<b>ปัญหาส่วนตัว</b>			
6. เคยมีปัญหากับครอบครัวอันเนื่องมาจากการทำงานไม่เป็นเวลาหรือไม่กลับบ้านเป็นประจำเนื่องจากการทำงานหรือไม่	2.67	1.147	ปานกลาง
7. อาชีพการขับรถบรรทุกทำให้สุขภาพทรุดโทรมหรือไม่	2.97	1.194	ปานกลาง
8. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำหรือไม่	2.32	1.010	ปานกลาง
<b>ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงานโดยรวม</b>	<b>2.57</b>	<b>0.764</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

#### ปัญหาด้านปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาปานกลางในข้อ บริษัทมีปริมาณงานหรือเที่ยวรถได้รับสม่ำเสมอเท่ากันทุกวัน รู้สึกว่าสินค้าหรือการบรรจุภัณฑ์ที่ต้องนำไปส่งมีอันตรายต่อการขับขี่บนท้องถนนแต่จำเป็นต้องขนส่ง และรู้สึกเหนื่อยล้าหรือว่องเพราะขับรถเป็นเวลานานแต่จำเป็นต้องทำเพราะได้รับแรงงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87, 2.80 และ 2.76 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาเล็กน้อยในข้อ เคยเจ็บป่วยเนื่องจากการขับรถเป็นเวลานาน และเคยประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานเพราะสภาพรถไม่พร้อม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 และ 2.04 ตามลำดับ

### ปัญหาส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาปานกลางในข้อ อาชีพการขับรถบรรทุกทำให้สุขภาพทรุดโทรม เคยมีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวอันเนื่องมาจากการทำงานไม่เป็นเวลาหรือไม่กลับบ้านเป็นประจำ เนื่องจากการทำงาน และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 , 2.67 และ 2.32 ตามลำดับ

### ตอนที่ 4 แนวโน้มการลาออกจากงาน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกจากงาน

แนวโน้มการลาออกจากงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. คิดจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน	2.64	0.893	ปานกลาง
2. รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับตัวเองเลย	2.93	0.937	ปานกลาง
3. ถ้ามีผู้มาชวนให้เปลี่ยนงานและมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบันจะลาออกจากงานปัจจุบันทันที	3.05	0.991	ปานกลาง
4. คิดว่าจะไม่ทำงานกับบริษัทนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.32	0.896	ปานกลาง
5. หากมีงานที่ก้าวหน้ากว่าปัจจุบัน จะลาออกจากงาน	3.44	1.009	มาก
6. เห็นว่าผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่นมักจะประสบความสำเร็จมากกว่างานเดิม	3.33	1.168	ปานกลาง
7. บางครั้งก็คิดจะลาออกไปหาประสบการณ์บริษัทอื่น	3.34	0.792	ปานกลาง
8. คิดว่าการปรับตัวในบริษัทใหม่ทำได้ไม่ยาก	3.32	1.044	ปานกลาง
9. กำลังมองหางานใหม่	2.75	1.091	ปานกลาง
10. คิดจะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้	2.99	1.311	ปานกลาง
<b>แนวโน้มการลาออกจากงานโดยรวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.719</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 13 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแนวโน้มการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแนวโน้มมากที่จะการลาออกจากงาน หากมีงานที่ก้าวหน้ากว่าปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลางในข้อ บางครั้งก็คิดจะลาออกไปหางานเดิม คิดว่าจะไม่ทำงานกับบริษัทนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ คิดว่าการปรับตัวในบริษัทใหม่ทำได้ไม่ยาก ถ้ามีผู้มาชวนให้เปลี่ยนงานและมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบันจะลาออกจากงานปัจจุบันทันที คิดจะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับตัวเองเลย กำลังมองหางานใหม่ และคิดจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน ประสบการณ์บริษัทอื่น เห็นว่าผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่นมักจะประสบความสำเร็จมากกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 , 3.33 , 3.32 , 3.05 , 2.99 , 2.93 , 2.75 และ 2.64 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้  
สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้อื่น ๆ ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และประเภทบรรทุกที่ใช้แตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานชั้นบรรทุกแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : พนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่ง ตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ แสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

แนวโน้มการลาออกจากงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	0.648	3	396	0.585

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.585 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ

ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน ซึ่งจะใช้สถิติ F - test ทดสอบ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ความแตกต่างกันของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ F - test

แนวโน้มการลาออกจากงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.912	3	4.304	8.806**	0.000
	ภายในกลุ่ม	193.538	396	0.489		
	รวม	206.450	399			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงานจำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ F - test ทดสอบ พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแนวโน้มการลาออกจากงานโดยใช้สถิติ LSD

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.44	3.17	3.08	2.93
ไม่เกิน 33 ปี	3.44	-	0.27* (0.018)	0.36** (0.001)	0.51** (0.000)
34 - 41 ปี	3.17		-	0.09 (0.407)	-0.36* (0.011)
42 - 49 ปี	3.08			-	0.15 (0.089)
50 ปีขึ้นไป	2.93				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีกับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 34 - 41 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 34 - 41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีมีแนวโน้มการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 34 - 41 ปี โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.27

พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีกับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 42 - 49 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 42 - 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีมีแนวโน้มการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 42 - 49 ปี โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.36

พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีกับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีมีแนวโน้มการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.51

พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 34 - 41 ปี กับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 34 - 41 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 34 - 41 ปี มีแนวโน้มการลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.36

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน** ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's test

แนวโน้มการลาออกจากงาน	Levene Statistic	df	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	2.753	398	0.098

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ดังตาราง 18

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ

แนวโน้มการลาออก จากงาน	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
แนวโน้มการลาออก จากงาน	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.10	0.741	-0.221	398	0.825
	โสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	3.12	0.646			

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติการทดสอบ Independent t-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.825 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน** ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่ง ตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

แนวโน้มการลาออกจากงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	5.234	2	397	0.006

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน ซึ่งจะใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ ดังตาราง 20



ตาราง 20 ความแตกต่างกันของแนวโน้มการลาออกจากงาน โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe

แนวโน้มการลาออกจากงาน	Statistic	df1	df2	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	0.036	2	242.470	0.964

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงาน โดยการใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.964 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน** ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่ง ตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ แสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

แนวโน้มการลาออกจากงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	1.322	2	397	0.268

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.268 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน ซึ่งจะใช้สถิติ F - test ทดสอบ ดังตาราง 22

ตาราง 22 ความแตกต่างกันของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ F - test ทดสอบ

แนวโน้มการลาออกจากงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.926	2	0.463	0.895	0.410
แนวโน้มการลาออกจากงาน	ภายในกลุ่ม	205.524	397	0.518		
	รวม	206.450	399			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงานจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยการใช้สถิติ F - test ทดสอบ พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.410 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน** ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่ง ตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ แสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนโดยใช้ Levene's test

แนวโน้มการลาออกจากงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	1.530	3	396	0.206

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนพบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.206 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน ซึ่งจะใช้สถิติ F - test ทดสอบ ดังตาราง 24

ตาราง 24 ความแตกต่างกันของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้อื่น ๆ ต่อเดือน โดยใช้ F - test ทดสอบ

แนวโน้มการลาออกจากงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.944	3	0.315	0.607	0.611
	ภายในกลุ่ม	205.506	396	0.519		
	รวม	206.450	399			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงานจำแนกตามกลุ่มรายได้อื่น ๆ ต่อเดือน โดยการใช้สถิติ F - test ทดสอบ พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.611 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติ

ฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน** ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 25 ตาราง 25 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาการทำงานโดยใช้ Levene's test

แนวโน้มการลาออกจากงาน	Levene Statistic	df	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	2.575	398	0.109

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาการทำงาน พบว่าแนวโน้มการลาออกจากงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.719 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 26

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แนวโน้มการลาออก จากงาน	t-test for Equality of Means					
	ระยะเวลาการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
แนวโน้มการลาออก จากงาน	ไม่เกิน 4 ปี	3.15	0.678	1.173	398	0.241
	4 ปีขึ้นไป	3.06	0.755			

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติการทดสอบ Independent t-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.241 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีประเภทรถบรรทุกที่ใช้แตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน** ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีประเภทรถบรรทุกที่ใช้แตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานขับรถบรรทุกที่มีประเภทรถบรรทุกที่ใช้แตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่ง ตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ แสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 การทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มประเภทรถบรรทุกที่ใช้โดยใช้ Levene's test

แนวโน้มการลาออกจากงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	1.961	2	397	0.142

จากตาราง 27 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มประเภทรถบรรทุกที่ใช้ พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.142 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน ซึ่งจะใช้สถิติ F - test ทดสอบ ดังตาราง 28

ตาราง 28 ความแตกต่างกันของแนวโน้มการลาออกจากงาน จำแนกตามประเภทรถบรรทุกที่ใช้ โดยใช้ F - test

แนวโน้มการลาออกจากงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แนวโน้มการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.773	2	0.387	0.746	0.475
	ภายในกลุ่ม	205.677	397	0.518		
	รวม	206.450	399			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแนวโน้มการลาออกจากงานจำแนกตามกลุ่มประเภทรถบรรทุกที่ใช้ โดยการใช้สถิติ F - test ทดสอบ พบว่า แนวโน้มการลาออกจากงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.475 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีประเภทรถบรรทุกที่ใช้แตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

$H_1$  : คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 29

ตาราง 29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกกับแนวโน้มการลาออกจากงาน

คุณภาพชีวิต	แนวโน้มการลาออกจากงาน				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	400	- 0.412**	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง	ตรงข้าม
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	400	- 0.515**	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง	ตรงข้าม
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	400	- 0.571**	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง	ตรงข้าม
4. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุล	400	- 0.359**	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง	ตรงข้าม
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	400	- 0.431**	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง	ตรงข้าม
6. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	400	- 0.559**	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง	ตรงข้าม
<b>คุณภาพชีวิตโดยรวม</b>	400	- 0.540**	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง	ตรงข้าม

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวมกับแนวโน้มการลาออกจากงาน ด้วยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ - 0.540 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวมดีขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานจะลดลง เพราะคุณภาพชีวิตที่ดีก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวโน้มที่จะลาออกก็จะลดลง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -0.412 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกทุกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมดีขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานจะลดลง เพราะค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมจะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีต่อการทำงาน ไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น ๆ

2. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกทุกด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -0.515 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกทุกด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานดีขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานจะลดลง เพราะสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคน ถ้าการปฏิบัติมีความปลอดภัยสูง พนักงานก็จะเต็มใจที่จะทำงานและไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น ๆ

3. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -0.571 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกทุกด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานดีขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานจะลดลง เพราะความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจะส่งผลต่อรายได้และความภาคภูมิใจในงานที่สูงขึ้น เมื่อเห็นว่าที่ใดมีความมั่นคงก็ไม่คิดเปลี่ยนงานไปทำที่อื่นที่มีความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้าง

4. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -0.359 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ใน



ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลดีขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานจะลดลง เพราะการทำงานที่สมดุล ไม่หนักมากเกินไปจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว ดังนั้นถ้าทำงานไปพร้อมกับการดำเนินชีวิตที่สมดุล ไม่เคร่งเครียด ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน จึงไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน

5. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านบูรณาการทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -0.431 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านบูรณาการทางสังคมดีขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานจะลดลง เพราะความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ทุกคนมีความสุขในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหา ก็สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แนวโน้มที่คนจะลาออกไปทำงานที่อื่น ๆ ก็จะลดลง

6. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -0.559 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมดีขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานจะลดลง เพราะเมื่อพนักงานเห็นคุณค่าของงานที่ทำก็จะเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดแรงกระตุ้นที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น จึงไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานไปทำที่อื่น ๆ

### สมมติฐานข้อที่ 3 ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

$H_1$  : ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 30

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานกับแนวโน้มการลาออกจากงาน

ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงาน	แนวโน้มการลาออกจากงาน				ทิศทาง
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	
1. ปัญหาด้านปฏิบัติงาน	400	0.399**	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง	เดียวกัน
2. ปัญหาส่วนตัว	400	0.355**	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง	เดียวกัน
ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานโดยรวม	400	0.412**	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง	เดียวกัน

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานกับแนวโน้มการลาออกจากงาน ด้วยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.412 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น แนวโน้ม

การลาออกจากงานจะเพิ่มขึ้น และถ้าปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานโดยรวมลดลง แนวโน้มการลาออกจากงานจะลดลงด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัญหาด้านปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัญหาด้านปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.399 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัญหาด้านปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานจะเพิ่มขึ้น และถ้าปัญหาด้านปฏิบัติงานลดลง แนวโน้มการลาออกจากงานจะลดลงด้วย

2. ปัญหาส่วนตัวมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัญหาส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.355 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัญหาส่วนตัวเพิ่มขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานจะเพิ่มขึ้น และถ้าปัญหาส่วนตัวลดลง แนวโน้มการลาออกจากงานจะลดลงด้วย

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้อื่น ๆ ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และประเภทบรรทุกที่ใช้แตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน		
1.1 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.2 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.3 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.4 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.5 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.6 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

## ตาราง 40 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.7 พนักงานขับรถบรรทุกที่มีประเภทบรรทุกที่ใช้แตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
สมมติฐานที่ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<b>คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน</b>		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุล 5. ด้านบูรณาการทางสังคม 6. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
สมมติฐานที่ 3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<b>ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน</b>		
1. ปัญหาด้านปฏิบัติงาน 2. ปัญหาส่วนตัว	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิต และปัญหา ในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก และหากพนักงานขับรถบรรทุกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริการต่อลูกค้า อัตราการลาออกจากงานลดลง ต้นทุนต่างๆที่เกี่ยวข้องลดต่ำลงซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ประเภทรถบรรทุกที่ใช้ จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากขับรถบรรทุก ประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกกับบริษัทที่เคยทำงานร่วมด้วย ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุก

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงานขับรถ

#### สมมติฐานในการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้อื่น ๆ ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และประเภทรถบรรทุกที่ใช้แตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

**สมมติฐานที่ 3** ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และปัญหา ในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีการศึกษาดำรงต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ 1,0001 – 2,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานกับบริษัท มากกว่า 4 ปี ใ้รถประเภท 6 ล้อ มีจำนวนอุบัติเหตุในการขับรถที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงานเฉลี่ย 1 ครั้ง/ปี และมีประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกกับกิจการที่เคยทำงานร่วมด้วย (รวมกิจการในปัจจุบัน) โดยเฉลี่ย 2 กิจการ

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

#### 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในข้อ พอใจการปรับอัตราเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าบรรทุกครั้งล่าสุด เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเพียงพอต่อรายจ่าย และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 , 3.17 และ 2.96 ตามลำดับ

#### 2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะสุขภาพของ

##### พนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะสุขภาพของพนักงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ ในบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีระเบียบสวยงาม มีความมั่นใจในระบบการซ่อมบำรุงรักษา

รถบรรทุกของบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยในสุขภาพและชีวิต และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงานมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 , 3.70 , 3.67 และ 3.55 ตามลำดับ

### 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ มีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท มีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพเป็นพนักงานขับรถบรรทุก มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นเสมอ และงานที่ทำมีความมั่นคงเป็นหลักประกันแก่ตัวเองและครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 , 3.84 , และ 3.68 ตามลำดับ

### 4. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในข้อ สามารถจัดเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวครอบครัว สังคมและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นปัญหาอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว และพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 , 3.29 , และ 3.16 ตามลำดับ

### 5. ด้านบูรณาการทางสังคมในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคมในองค์กร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

- **ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ หัวหน้างานคอยแนะนำหรือช่วยเหลือเสมอ สามารถติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างานได้สะดวก อยู่เสมอ หัวหน้างานคอยรับฟังความคิดเห็นเสมอ และหัวหน้างานคอยสนับสนุนการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 , 3.74 , 3.69 และ 3.55 ตามลำดับ

- **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานทำให้มิตรภาพระหว่างกัน สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้เสมอ และการแก้ไขปัญหาเรื่องงานได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 , 3.99 และ 3.79 ตามลำดับ

### 6. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ มีความภูมิใจที่ประกอบอาชีพขับรถบรรทุก และรู้สึกที่ตัวเองมีคุณค่าต่อบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.58

ตามลำดับ และมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในข้อ อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

#### **ปัญหาด้านปฏิบัติงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาปานกลางในข้อ บริษัทมีปริมาณงานหรือเที่ยวรถได้รับสม่ำเสมอเท่ากันทุกวัน รู้สึกว่าสินค้าหรือการบรรทุกภัณฑ์ที่ต้องนำไปส่งมีอันตรายต่อการขับขี่บนท้องถนนแต่จำเป็นต้องขนส่ง และรู้สึกเหนื่อยล้าหรือวังงเพราะขับรถเป็นเวลานานแต่จำเป็นต้องทำเพราะได้รับแรงงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87, 2.80 และ 2.76 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาในข้อ เคยเจ็บป่วยเนื่องจากการขับรถเป็นเวลานาน และเคยประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานเพราะสภาพรถไม่พร้อม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 และ 2.04 ตามลำดับ

#### **ปัญหาส่วนตัว**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาปานกลางในข้อ อาชีพการขับรถบรรทุกทำให้สุขภาพทรุดโทรม เคยมีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวอันเนื่องมาจากการทำงานไม่เป็นเวลาหรือไม่กลับบ้านเป็นประจำเนื่องจากการทำงาน และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 , 2.67 และ 2.32 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกจากงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแนวโน้มการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแนวโน้มมากที่จะการลาออกจากงาน หากมีงานที่ก้าวหน้ากว่าปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลางในข้อ บางครั้งก็คิดจะลาออกไปหางานเดิม คิดว่าจะไม่ทำงานกับบริษัทนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ คิดว่าการปรับตัวในบริษัทใหม่ทำได้ไม่ยาก ถ้ามีผู้มาชวนให้เปลี่ยนงานและมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบันจะลาออกจากงานปัจจุบันทันที คิดจะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับตัวเองเลย กำลังมองหางานใหม่ และคิดจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน ประสพการณ์บริษัทอื่น เห็นว่าผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่นมักจะประสบความสำเร็จมากกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 , 3.33 , 3.32 , 3.05 , 2.99 , 2.93 , 2.75 และ 2.64 ตามลำดับ



### ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้อื่น ๆ ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และประเภทบรรทุกที่ใช้แตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานชั้นบรรทุกแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีมีแนวโน้มการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุ 34 - 41 ปี โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.27

พนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีมีแนวโน้มการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุ 42 - 49 ปี โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.36

พนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีมีแนวโน้มการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.51

และพนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุ 34 - 41 ปี มีแนวโน้มการลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานชั้นบรรทุกที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.36

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานชั้นบรรทุกที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานชั้นบรรทุกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานชั้นบรรทุกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานชั้นบรรทุกที่มีรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานชั้นบรรทุกที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานชั้นบรรทุกที่มีประเภทบรรทุกที่ใช้แตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2** ผลการทดสอบ พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ค้ำึงถึงความปลอดภัยสุขภาพและสุขภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

4. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

5. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

6. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

**สมมติฐานข้อที่ 3** ผลการทดสอบ พบว่า ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัญหาด้านปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศเดียวกัน ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศเดียวกัน ในระดับปานกลาง

## การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิต และปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก จากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่ามาอภิปรายผล ดังนี้

1. พนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีกว่าด้านอื่น ๆ โดยเห็นว่า การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพระหว่างกัน และการแก้ไขปัญหาเรื่องงานได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของงานขับรถบรรทุกส่งสินค้าจะต้องประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรตนเองและภายนอกหรือลูกค้า ผู้ว่าจ้าง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ประสานข้อมูลระหว่างกันได้ดียิ่งขึ้น สามารถส่งมอบสินค้าให้ลูกค้าได้ถูกต้องและตรงเวลา เมื่องานสำเร็จราบรื่น ผู้ปฏิบัติงานก็มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลนด์และคณะ (Devid McClelland and others.1981:47) ซึ่งกล่าวว่า มนุษย์ต้องการความรักและการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากพรรคพวก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น พอใจสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และคนเหล่านี้มักไม่ค่อยให้เกิดปัญหาความขัดแย้งแต่อย่างใด

2. พนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ โดยเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันไม่เพียงพอต่อรายจ่าย และไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพในกรุงเทพฯค่อนข้างสูง สินค้าทั้งอุปโภค บริโภค มีราคาแพงขึ้นเรื่อย ๆ แต่การเติบโตของธุรกิจขนส่งสินค้ากลับกำลังเติบโต ปริมาณงานจึงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อผลตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงเห็นว่าตนมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีมากนักในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาจพงษ์ ทองธวัช (2540) เรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยมีதியอยของคุณภาพชีวิตที่มีเกณฑ์ต่ำ ได้แก่ มิติด้านสุขภาพ สภาวะทางเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย และบริเวณใกล้เคียง ส่วนதியอยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีเกณฑ์ต่ำ ได้แก่ มิติด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

3. พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุไม่เกิน 33 ปีมีแนวโน้มการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุสูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 33 ปียังมีทำหยาใหม่ ๆ ในชีวิต และมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาประสบการณ์และเพิ่มพูนรายได้ให้สูงขึ้น แต่ผู้ที่มีอายุเกิน 35 ปีมักจะมีโอกาสน้อยที่จะได้รับพิจารณาเข้าทำงานหากไปสมัครงานใหม่ เพราะระดับเงินเดือนเดิมอาจจะสูงเกินไป เมื่ออายุและระดับเงินเดือนเดิมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการรับพิจารณาเข้าทำงาน ผู้ที่มีอายุไม่มากนักจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่า

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ พัวศิริ (2543) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาโรงงานผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีมีแนวโน้มการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41- 49 ปี

4. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการขับรถบรรทุกเป็นงานหนักและมีความเสี่ยงสูง หากคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนต่ำลง หรือได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อยและความเสี่ยงภัย พนักงานก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ วงษ์ตรีณีย์ (2547) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยเงินเดือนส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพยาบาลทหารอากาศในระดับมาก

5. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานขับรถบรรทุกต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่บนรถบรรทุก และต้องทนความปลอดภัยในการขับขี่สำหรับตนเองและผู้ร่วมใช้ถนนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ซึ่งความปลอดภัยจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีสภาพร่างกายและจิตใจที่พร้อมและมีสภาพรถที่สมบูรณ์ ดังนั้นถ้าคุณภาพชีวิตด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานเพิ่มขึ้น แนวโน้มการลาออกก็จะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี แก้วเจริญ (2542) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย คือ งานที่ทำมีอันตรายต่อสุขภาพ ได้รับความเครียดจากงานที่ทำ ไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

6. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก จึงมีโอกาสเลือกงานค่อนข้างน้อย ดังนั้นเมื่อได้ทำงานที่ใดแล้วก็ต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในงานนั้น ดังนั้นถ้าคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นแนวโน้มการลาออกก็จะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพรรณ สุทัศน์ (2551) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน : กรณีศึกษาบริษัทนมซีเส็งขนสง 1988 จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการได้รับการสนับสนุนให้เติบโตก้าวหน้าในงานจะส่งผลให้พนักงานรักองค์กรและไม่คิดที่จะลาออกจากงาน

7. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การขับรถบรรทุกเป็นงานที่ต้องทุ่มเทเวลาและแรงกายอย่างมาก ผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องได้รับการผ่อนคลายจากความเคร่งเครียดของงาน ด้วยการแสวงหาความสมดุลของชีวิต เช่น การได้ใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือกับครอบครัวตามโอกาสสำคัญต่าง ๆ ดังนั้นถ้าคุณภาพชีวิตด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลเพิ่มขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานก็จะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บัญแสง ชีระภากร (2533) ที่กล่าวว่า การทำงานในองค์กรที่มีได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี วันหยุดพิเศษ ถือเป็นผลประโยชน์ที่เกื้อกูลชนิดหนึ่ง บุคคลในองค์กรก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

8. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านบูรณาการทางสังคม (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การขับรถบรรทุกส่งสินค้าในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีการจราจรที่ติดขัดหนาแน่นอาจส่งผลกระทบต่อความเคร่งเครียดและปัญหาด้านสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก แต่หากหลังจากการทำงานพนักงานได้มีช่วงเวลาสร้างสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในองค์กร มีการจัดกิจกรรมกลุ่ม เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มนันทนาการ ก็จะช่วยให้คลายความเคร่งเครียด มีสุขภาพจิตที่ดี เกิดมิตรภาพในการอยู่ร่วมกัน แนวโน้มการลาออกจากงานก็จะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอชเบอร์ก (1959: 32-34) ที่ได้อธิบายว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและให้ได้ผลสำเร็จ

9. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากธุรกิจขนส่งสินค้าเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตของธุรกิจอื่น ๆ ช่วยให้ภาคธุรกิจอื่น ๆ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศต่อไปได้ ดังนั้นหากพนักงานขับรถบรรทุกเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองมากขึ้น แนวโน้มการลาออกก็จะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บัญแสง ชีระภากร (2533) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

10. ปัญหาด้านปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากงานขับรถบรรทุกมีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน และยังก่อให้เกิดมลพิษทำลายสิ่งแวดล้อมด้วย ดังนั้นหากคุณภาพชีวิตด้านการปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจ แนวโน้มในการลาออกก็จะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑาทิพย์ วงษ์ครุณี (2547) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพยาบาลทหารอากาศในระดับปานกลาง

11. ปัญหาส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการขับรถบรรทุกต้องใช้สติในการทำงานสูง หากพนักงานมีปัญหาส่วนตัวที่ต้องครุ่นคิด ก็จะทำให้เกิดความกังวลใจ จนอาจทำให้เสียสมาธิในการขับรถ นำไปสู่การเกิดความเสียหายหรืออุบัติเหตุ จนเป็นสาเหตุนำไปสู่การลาออกได้ และนอกจากนั้นปัญหาส่วนตัวยังเป็นเครื่องบั่นทอนกำลังใจในการทำงาน เมื่อมีมากขึ้น แนวโน้มการลาออกจากงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรพินธุ์ วัชรพงษ์ (2550) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนเองและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจในการที่จะลาออก ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่พบว่า ปัญหาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ส่งต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความตั้งใจในการที่จะลาออก

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิต และปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีจุดเด่นคือคุณภาพชีวิตที่ดีในหลายๆ ด้าน เช่น

1.1 ผู้ประกอบการหรือบริษัทควรรักษาจุดเด่นด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีระเบียบสวยงาม ซ่อมบำรุงรักษารถบรรทุกอย่างสม่ำเสมอและอบรม ชี้แจงแนวปฏิบัติและมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงานให้พนักงานทราบและปฏิบัติตามอย่างชัดเจน เพราะจากการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับดี

1.2 ผู้ประกอบการหรือบริษัทควรรักษาจุดเด่นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นเสมอ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพ และต้องสื่อสารให้พนักงานเกิดความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพราะจาก

การวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี

1.3 ผู้ประกอบการหรือบริษัทควรรักษาจุดเด่นด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร โดยติดตามและเน้นย้ำให้หัวหน้างานได้ติดต่อสื่อสารกับทีมงานอย่างสะดวก สม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็น และสนับสนุนการทำงานที่งานในกำกับของตนอย่างเต็มที่ และควรจัดสรรเวลาพิเศษให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำให้เกิดมิตรภาพระหว่างกัน สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน และแก้ไขปัญหาเรื่องงานร่วมกันได้ง่ายขึ้น เพราะจากการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี

## 2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานชั้นบรรจทุก

### 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงาน

ผู้ประกอบการหรือบริษัท ควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนโดยพิจารณาถึงความเสี่ยงภัย และปริมาณงาน โดยควรเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นหรือธุรกิจอื่นๆ ด้วยเพื่อเป็นแรงดึงดูดใจให้พนักงานทำงานให้กับบริษัท โดยควรให้พนักงานเลือกผลตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานะของตนในแต่ละช่วงเวลาได้ เช่น ช่วงที่เป็นโสดก็อาจจะเลือกรับผลตอบแทนแบบหนึ่ง เมื่อมีครอบครัวก็เลือกผลตอบแทนอีกแบบหนึ่งได้ เป็นต้น เพราะจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานชั้นบรรจทุกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะสุขภาพของพนักงาน ผู้ประกอบการหรือบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาวิธีการบรรทุกสิ่งของที่ถูกต้องเพื่อความปลอดภัยบนท้องถนน เช่น สิ่งของที่บรรทุกต้องสูงจากพื้นถนนไม่เกิน 3.80 เมตร หากเป็นเวลากลางวันต้องติดผ้าสีแดงเรืองแสง หากเป็นเวลากลางคืนต้องติดสัญญาณไฟสีแดงที่มองเห็นในระยะมากกว่า 150 เมตร หากเป็นการบรรทุกสิ่งของให้ใช้ผ้าใบคลุมและผูกมัดสิ่งของให้แน่นหนาเพื่อป้องกันสิ่งของตกลงจากรถ และผู้ขับขี่รถบรรทุกควรปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด เมาไม่ขับ ง่วงไม่ขับ เป็นต้น เพราะจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานชั้นบรรจทุกด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะสุขภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ประกอบการหรือบริษัทควรสนับสนุนและมอบโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้มีความสามารถมากขึ้นเพื่อเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งสนับสนุนการอบรมและศึกษาต่อ พร้อมทั้งนั้นต้องความมั่นคงในการจ้างงาน เพื่อให้พนักงานเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างงานตลอดไปจนเกษียณอายุ และจะไม่เลิกจ้างงาน เว้นแต่จะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง รวมถึงการรับรู้โอกาสที่จะถูกเลิกจ้าง

ด้วย เพราะจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

#### 2.4 ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผู้ประกอบการหรือบริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานรวมตัวกันเป็นชมรมเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ในเรื่องที่น่าสนใจ เป็นการสร้างสมดุลในการดำเนินชีวิต ซึ่งจำเป็นต้องมีทั้งงานและการสันทนาการเพื่อสุขภาพใจและกายที่ดี ผ่อนคลาย ผ่านกิจกรรมต่างๆ เพราะจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

#### 2.5 ด้านบูรณาการทางสังคมในองค์กร

ผู้ประกอบการหรือบริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง โดยผู้ที่เป็นหัวหน้างานจะต้องคอยแนะนำ ช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น และคอยสนับสนุนการทำงานของลูกน้อง และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานผ่านการจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวดสวดภาวนา เป็นต้น เพราะจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านบูรณาการทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

#### 2.6 ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ผู้ประกอบการหรือบริษัทควรสื่อสารให้พนักงานเห็นว่าบทบาทหน้าที่ของตนเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และควรมีการจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ เช่น การให้ทุนการศึกษา การจัดประกวดชิงรางวัล การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นองค์กรที่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย มีธรรมเนียมปฏิบัติ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้พนักงานเกิดความภูมิใจในองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมและทำประโยชน์ต่อสังคม เพราะจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับปานกลาง

3. ผู้ประกอบการหรือบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานขับรถบรรทุกมีความรู้ความชำนาญสามารถขับรถอย่างปลอดภัยตามกฎหมาย หัวหน้างานควรจัดแผนการทำงาน ตารางขับรถที่เหมาะสม ไม่กระทบต่อสุขภาพร่างกายและเวลาส่วนตัวของพนักงาน พร้อมทั้งดูแลตรวจสอบสภาพรถบรรทุกให้ได้มาตรฐานและมีระบบดูแลความปลอดภัยสูงสุด เพื่อให้ปัญหาการทำงานลดน้อยลง เพราะจากการวิจัยพบว่า ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง



## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานขับรถบรรทุก เช่น อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover) อัตราการขาดงานของพนักงาน (Absenteeism) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผ่านมา (Work Performance) เป็นต้น เช่น ศึกษาในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุก หรือความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุก เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ได้ถูกต้อง และตรงกับสภาพ ณ ปัจจุบันของบริษัทฯ ให้มากยิ่งขึ้น

2. ควรเก็บข้อมูลโดยการสังเกตหรือสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติมได้ รวมทั้งความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา และ เสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกให้ดียิ่ง

3. ควรศึกษาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงานไม่ทัศนคติในการทำงาน ภูมิสำเนา การปรับตัว เป็นต้น เช่น ศึกษาในหัวข้อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุก เป็นต้น



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2543). *การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. (2536). พฤติกรรมในองค์กรการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- มัลลิกา บุญนาค. *สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: มปป, 2537 : 29
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). การจัดการทรัพยากรคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชี่ยวชาญ อาศัฒนกุล. *มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529, ธันวาคม - 2530, มกราคม). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต". *วารสารการเพิ่มผลผลิต*. 5(26) : 29 - 39.
- บุญแสง ธีระภากร. (2533, มกราคม). "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน". *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 25(1) : 5 - 12.
- พีไลสรร แดงสอาด. (2532). *คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารนโยบายและสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพฯ: บริษัทปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2530). *สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
- สันติ บางอ้อ. (2540, กรกฎาคม - สิงหาคม). "การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน". *Productivity World*. 2(10) : 39 - 40.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2537). *การบริหารการตลาด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). *คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร นราศรี ไวนิชกุล; และ ชูศักดิ์ อุดมศรี. (2548). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมกิจ กิจพลวงษ์. (2539). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต* : Productivity World, 2 (7), หน้า 23.

- ธนุเทพ โจนวสุ.(2551).ปัจจัยจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุก.สารนิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร
- ธีรพล ชินโน.(2550).ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งทางถนนให้มี  
ประสิทธิภาพ กรณีพนักงานขนส่งรถบรรทุก 18 ล้อบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโท ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยขนส่งและโลจิสติกส์มหาวิทยาลัยบูรพา.  
ถ่ายเอกสาร
- ธรรตธร วงศ์สัจจา.(2548).องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานฝ่าย  
บริหาร บริษัท โซจิตลี (ไทยแลนด์) จำกัด
- ธรรตธร วงศ์สัจจา.(2548).องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานฝ่าย  
บริหาร .ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครี  
นทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- การขนส่งทางบกของโลจิสติกส์ . (2553). (ออนไลน์). แหล่งที่มา :  
<http://www.logisticsthaiclub.com/index.php?mo=3&art=270125> .  
วันที่สืบค้น 10 พฤษภาคม 2553.
- ปัญหาการทำงานล่วงเวลาของพนักงานขับรถในธุรกิจขนส่งทางบก.(2553). (ออนไลน์).  
แหล่งที่มา: <http://www.logisticsthaiclub.com/index.php?mo=3&art=470848>  
วันที่สืบค้น 10 พฤษภาคม 2553.
- สถิติการขนส่งทางบก.(2553). (ออนไลน์). แหล่งที่มา:  
<http://www.dlt.go.th/> วันที่สืบค้น 31 พฤษภาคม 2553.
- สถิติผู้ประกอบการขนส่ง.(2553). (ออนไลน์). แหล่งที่มา:  
<http://www.nso.go.th> วันที่สืบค้น 13 สิงหาคม 2553.
- Arnold, H.J. & Feldman, D.C. (1986), *Organization Behavior*. Singapore : Mc Graw - Hill
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essential of Psychological Testing*. 3 rd ed., New York : Harper  
and Raw.
- Cascio, W.F.(1989). *Managing human resource*. 4th ed. New York : Mc Graw – Hill.
- Bluedorn, A.C. (1982, January). The Theories of Turnover : Causes, Effects, and  
Meaning.*Research in Sociology of Organization: 75-128*
- Bovee, C.L., Thill, J.V., Wood, M.B. and Dovel, G.P. (1933). *Management*. New York:  
McGraw-Hill: 413.
- Brown. (1986) *Assessing the Quality of Development : Module 7 User’s Guide.*)
- Dennis W. Organ(1982). *Organizational behavior : an applied psychological approach*
- Davis, L.E. (1977, July-August). Enhancing the quality of work life : Development in the  
United States. *International Labour Review*. 116: 53.

- DuBrin, A.J. (1981). *Human relations: a job oriented approach*. 401. New Jersey: Prentice Hall.
- Guest, R.H. (1979, July-August). Quality of work life-learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*. No.57: 76-77.
- Hartung, Joachim. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responses. *The Indian Journal of Statistics. Sankhya*. Volume 63 : 293-310.
- Hackman, J. Richard 1977. *Improving life at work: behavioral science approach to organization change*. Santa Monica: Goodyear Publishing.
- Huse, Edgar R., and Cummings, Thomas. (1985). *Organization Development and Change*. New York : West Publishing Company, pp 165.
- Herzberg, Frederick And Other. 1959. *The Motivation to Work*. New York : Kerce, E.W. & Kewley, S.B. (1993). *Improving Organizational Surveys : New Directions Methods, and Applications*. California Sage Publications. John Wiley and Sons.
- Keppel, Geoffrey. (1982). *Design and Analysis. A Researcher's Handbook*. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- McClelland David C., (1962). *Business Drive and National Achievement*. *Harvard Business Review* (July – August).
- Mowday, R. T; Porter, L. W; Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press, Inc.
- Mobley, W. H. 1977. Immediately linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 62: 238.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed' New York : Harper & Brother.
- Price, L.J. (1977). *The Study of Turnover*. Iowa: Iowa State University Press.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Willey and Sons.
- Walton, Richard E. (1974, May - June). " *Improving the Quality of Work Life* ", *Harvard Business Review*. 12 :
- Yamane , Taro. 1970. *Statistics : An Introductory Analysis*. 2d ed. ToKyo : John Weatherhill, Inc.





ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ คุณภาพชีวิต และปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร ”

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยได้เรื่อง “ คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความจริง ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานขับรถ

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องเติมข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

#### 1.อายุ

- |                    |                 |
|--------------------|-----------------|
| 1. ( ) 18-25 ปี    | 2. ( ) 26-33 ปี |
| 3. ( ) 34-41 ปี    | 4. ( ) 42-49 ปี |
| 5. ( ) 50 ปีขึ้นไป |                 |

#### 2. สถานภาพ

- |                                  |                         |
|----------------------------------|-------------------------|
| 1. ( ) โสด                       | 2. ( ) สมรส/อยู่ด้วยกัน |
| 3. ( ) หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ |                         |

#### 3.ระดับการศึกษา

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| 1. ( ) ไม่ได้เรียนเลย                     | 2. ( ) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น |
| 3. ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น                   | 4. ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย       |
| 5. ( ) สูงกว่าหรือเท่ากับอนุปริญญา/ป.ว.ส. |                                |

#### 4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- |                                       |                            |
|---------------------------------------|----------------------------|
| 1. ( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 2. ( ) 10,001 – 15,000 บาท |
| 3. ( ) 15,001 – 20,000 บาท            | 4. ( ) มากกว่า 20,000 บาท  |



5 รายได้อื่น ๆ ต่อเดือน เช่น (ค่าน้ำมัน ค่าเบี้ยขยัน เงินพิเศษอื่น ๆ เป็นต้น)

1. ( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1,000 บาท                      2. ( ) 1,001 - 2,000 บาท  
3. ( ) 2,001 - 3,000 บาท                                      4. ( ) 3,001 - 4,000 บาท  
5. ( ) มากกว่า 4,000 บาท

6. ระยะเวลาการทำงานกับบริษัทนี้

1. ( ) น้อยกว่า 2 ปี    2. ( ) 2-4 ปี  
3. ( ) 5-7 ปี    4. ( ) 7 ปี ขึ้นไป

7. ประเภทรถบรรทุกที่ท่านใช้งานอยู่

1. ( ) 6 ล้อ    2. ( ) 10 ล้อ  
3. ( ) รถเทลเลอร์    4. ( ) รถพ่วง  
5. ( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

8. จำนวนอุบัติเหตุในการขับรถที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงาน .....ครั้ง/ปี

9. ประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกกับกิจการที่เคยทำงานร่วมด้วย (รวมกิจการในปัจจุบัน) .....กิจการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องเดิมข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
-ท่านพอใจการปรับอัตราเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่า บรรทุกครั้งล่าสุด					
-เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันเพียงพอต่อรายจ่ายของ ท่าน					
-เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณ งานที่ท่านทำ					

คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>2.สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะสุขภาพของพนักงาน</b>					
-มาตรการความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน ท่านมีความชัดเจน					
- ท่านมีความมั่นใจในระบบการซ่อมบำรุงรักษา รถบรรทุกของบริษัท					
-สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยใน สุขภาพและชีวิตของท่าน					
-ในบริษัทของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงานให้มีระเบียบสวยงาม					
<b>3.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
-ท่านมีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพเป็น พนักงานขับรถบรรทุก					
-ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถมากขึ้นอยู่เสมอ					
-งานที่ท่านทำมีความมั่นคง เป็นหลักประกันแก่ตัวท่าน และครอบครัว					
-ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท					
<b>4.การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว</b>					
-ท่านพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัว					
-ท่านสามารถจัดเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวครอบครัว สังคมและการทำงานได้อย่างเหมาะสม					

คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
-ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว					
<b>5.บูรณการทางสังคมในองค์กร</b>					
<b>5.1ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน</b>					
-หัวหน้างานคอยแนะนำหรือช่วยเหลือท่านเสมอ					
-หัวหน้างานของท่านคอยรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
-หัวหน้างานคอยสนับสนุนการทำงานของท่าน					
-ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างานของท่านได้สะดวกอยู่เสมอ					
<b>5.2ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
-การแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับเรื่องงานได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
-ท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานของท่านได้เสมอ					
-การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศของควมมีมิตรภาพระหว่างกัน					
<b>6.ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม</b>					
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อบริษัท					
ท่านมีความภูมิใจที่ประกอบอาชีพขับรถบรรทุก					
อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม					

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องเติมข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัญหาด้านปฏิบัติงาน

1. ท่านเคยเจ็บป่วยเนื่องจากการขับรถเป็นเวลานานหรือไม่

เป็นประจำ \_\_\_\_\_ ไม่เคยเลย  
5                    4                    3                    2                    1

2. ท่านเคยประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานเพราะสภาพรถไม่พร้อมหรือไม่

เป็นประจำ \_\_\_\_\_ ไม่เคยเลย  
5                    4                    3                    2                    1

3. ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าหรือวังงเพราะขับรถเป็นเวลานานแต่จำเป็นต้องทำเพราะได้รับแรงงานหรือไม่

เสมอ \_\_\_\_\_ ไม่เคยเลย  
5                    4                    3                    2                    1

4. ท่านรู้สึกว่าสินค้าหรือการบรรทุกภัณฑ์ที่ต้องนำไปส่งมีอันตรายต่อการขับขี่บนท้องถนนแต่จำเป็นต้องขนส่งหรือไม่

จำเป็นต้องขนส่ง \_\_\_\_\_ ไม่จำเป็น  
5                    4                    3                    2                    1

5. บริษัทของท่านมีปริมาณงานหรือเที่ยวรถได้รับสม่ำเสมอเท่ากันทุกวันหรือไม่

ไม่แน่นอน \_\_\_\_\_ เท่ากันทุกวัน  
5                    4                    3                    2                    1

ปัญหาส่วนตัว

6.ท่านเคยมีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวอันเนื่องมาจากการทำงานไม่เป็นเวลาหรือไม่กลับบ้านเป็นประจำ  
เนื่องจากการทำงานหรือไม่

เคยเป็นประจำ \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ ไม่เคยเลย  
5 4 3 2 1

7.อาชีพการขับรถบรรทุกทำให้สุขภาพของท่านทรุดโทรมหรือไม่

มากที่สุด \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ น้อยที่สุด  
5 4 3 2 1

8.ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำหรือไม่

ไม่เคยเลย \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ ประจำ  
5 4 3 2 1

ส่วนที่4.แนวโน้มการลาออกจากงาน

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องเติมข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

แนวโน้มการลาออกจากงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
1.ท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน					
2.ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่เหมาะสมกับท่านเลย					
3.ถ้ามีผู้มาชวนท่านให้เปลี่ยนงานและมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบันท่านจะลาออกจากงานปัจจุบันทันที					
4.ท่านคิดว่าจะไม่ทำงานกับบริษัทนั้นจนกว่าจะเกษียณอายุ					
5.หากมีงานที่ก้าวหน้ากว่าปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน					
6.ท่านเห็นว่าผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่นมักจะประสบความสำเร็จมากกว่างานเดิม					
7.บางครั้งท่านก็คิดจะลาออกไปหาประสบการณ์บริษัทอื่น					
8.ท่านคิดว่า การปรับตัวในบริษัทใหม่ทำได้ไม่ยาก					
9.ทำกำลังมองหางานใหม่					
10.ท่านคิดจะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้					



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย  
ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/1036

วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนพิสุทธิ์ บุญโต นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจางานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และ อาจารย์วรินทร์รา ศิริสุทธิกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถามคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจางานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่งเขตกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนพิสุทธิ์ บุญโต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ค  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

### รายชื่อ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุลิสร์

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย  
 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร. วรินทร์า ศิริสุทธิกุล

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย  
 กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	มนพิสุทธิ์ บุญโต
วันเดือนปีเกิด	24 สิงหาคม 2527
สถานที่เกิด	จ.น่าน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	50/391 ถนนสุขุมวิท 105 แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพฯ 10260
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Corporate Business Service officer
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จ.สมุทรปราการ
พ.ศ. 2550	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงิน จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2554	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ