

บทที่ 4

ผลการศึกษาและผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ กรณีศึกษาพนักงานขับรถพ่วงบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาส่งให้ผู้ควบคุมงานในบริษัทที่ประกอบการขนส่งและพนักงานขับรถในแถบท่าเรือแหลมฉบัง จำนวนทั้งสิ้น ซึ่งผลการวิจัยนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและปัญหาของพนักงานขับรถ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพนักงานขับรถบรรทุก

ส่วนที่ 4 การสรุปวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมทั้งทางด้านกฎหมาย สภาพปัญหาการทำงานจากข้อมูลที่ได้

ข้อสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น การวิเคราะห์ด้านสภาพปัจจุบันในด้านการทำงาน สภาพการจ้าง ความรู้พื้นฐาน การฝึกอบรม เป็นต้น จะทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีหาสัดส่วนร้อยละจำแนกตามเรื่องต่าง ๆ นอกจากนี้เพื่อเป็นการวิเคราะห์ พิสูจน์และเปรียบเทียบให้เห็นมาตรฐานการทำงานของกลุ่มบริษัทที่มีโครงสร้างการจัดการด้านธุรกิจที่แตกต่างกันจึงได้ทำการแยกเพื่อให้เห็นข้อแตกต่างและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบให้อยู่บนพื้นฐานเดียวกัน

กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มที่ทำธุรกิจรับจ้างขนส่งตู้คอนเทนเนอร์เพียงอย่างเดียว รายได้ของบริษัทมาจากการขนส่งเป็นรายเที่ยวเท่านั้น ประกอบด้วย บริษัทรถพ่วงรับจ้างขนส่งตู้คอนเทนเนอร์เพียงอย่างเดียว กับผู้ขับรถที่เป็นเจ้าของรถเอง โดยกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมีเจ้าของบริษัทเป็นคนไทย เป็นธุรกิจครอบครัวหรือกลุ่มนักลงทุนในประเทศ

กลุ่มที่ 2 คือกลุ่มที่มีธุรกิจต่อเนื่องหลายอย่าง การขนส่งตู้คอนเทนเนอร์เป็นกระบวนการทำงานหนึ่งของการดำเนินงานเท่านั้น ประกอบด้วย บริษัทเจ้าของสินค้า, บริษัทสายการเดินเรือ และบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แบบครบวงจร โดยกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นการร่วมทุนจะบริษัทต่างชาติ เป็นผู้ให้บริการที่มีประสบการณ์ด้านธุรกิจขนส่งหลายรูปแบบหรือด้านโลจิสติกส์ทั้งห่วงโซ่อุปทาน

กลุ่มผู้ประกอบการขนส่งรถพ่วงบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ดำเนินการสอบถามทั้งหมด 10 บริษัทโดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตัวแทน

ผู้ประกอบการซึ่งเป็นระดับผู้ควบคุมงานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน โดยทิศทางของข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบกับข้อมูลในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้จากพนักงานขับรถในหัวข้อหรือลักษณะคำถามเดียวกัน แล้วนำมาวิเคราะห์เบื้องต้นรวมกันในแต่ละเรื่องในส่วนตารางของพนักงานขับรถ และหาข้อสรุปสภาพความเป็นจริงโดยรวมในตอนท้าย

ตารางที่ 4-1 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของธุรกิจ

ประเภทของผู้ประกอบการขนส่ง	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทเจ้าของสินค้านำเข้า-ส่งออก	1	10
บริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ขนาดใหญ่แบบครบวงจร	2	20
บริษัทผู้ให้บริการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์อย่างเดียว	7	70
รวม	10	100

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทผู้ให้บริการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์อย่างเดียว ร้อยละ 70 ส่วนบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ขนาดใหญ่แบบครบวงจรร้อยละ 20 และผู้ประกอบการขนส่งที่เป็นผู้นำเข้าส่งออกโดยตรงร้อยละ 10 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจนั้นใช้การเลือกผู้มาใช้บริการ ติดต่อบริษัท-ส่งตู้คอนเทนเนอร์ในท่าเรือที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 4-2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะการว่าจ้างพนักงานขับรถ

ลักษณะการว่าจ้างพนักงานขับรถ	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำมีอัตราเงินเดือนเป็นรายเดือน	4	57	3	100	7	70
พนักงานรายวันมีอัตราค่าจ้างเป็นรายวัน	1	14	0	0	1	10

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ลักษณะการว่าจ้างพนักงานขับรถ	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานชั่วคราว	2	29	0	0	2	20
รวม	7	100	3	100	10	100

จากตารางที่ 4-2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการว่าจ้างพนักงานขับรถเป็นรายเดือน ร้อยละ 70 การว่าจ้างเป็นพนักงานชั่วคราวร้อยละ 20 ส่วนการว่าจ้างเป็นรายวันมีร้อยละ 10

ตารางที่ 4-3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการคำนวณรายได้

การคำนวณรายได้	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน/ วัน บวกด้วยค่าล่วงเวลา	2	29	2	67	4	40
รายได้ต่อเดือน/ วัน บวกด้วยค่าเทียว	5	71	1	33	6	60
ไม่มีรายได้ประจำ มีแต่ค่าเทียว	0	0	0	0	0	0
รวม	7	100	3	100	100	100

จากตารางที่ 4-3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรายได้ต่อเดือน/ วันบวกด้วยค่าเทียว ร้อยละ 60 ส่วนการว่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวันบวกด้วยค่าล่วงเวลามีร้อยละ 40

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและปัญหาของพนักงานขับรถ

ตารางที่ 4-4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบกับทั้งหมดจำแนกตามสวัสดิการที่จัดให้พนักงานขับรถ (จากผลสำรวจทั้งหมด 10 ราย แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1: 7 รายและ กลุ่มที่ 2: 3 ราย โดยแต่ละรายสามารถระบุได้มากกว่า 1 รายการ ซึ่งจะนำมาลงคะแนนตามจำนวนรายการที่ระบุ)

สวัสดิการที่จัดให้พนักงานขับรถ	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประกันสังคม	7	100	3	100	10	100
ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล	4	57	2	67	6	60
ประกันสุขภาพ	3	43	2	67	5	50
เบี้ยเลี้ยงทางไกล	4	57	2	67	6	60
วันหยุดประจำสัปดาห์	5	71	2	67	7	70
ลาพักร้อนประจำปี	2	29	0	0	2	20

จากตารางที่ 4-4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสวัสดิการด้านประกันสังคมทั้งหมด และมีการประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 60 ประกันสุขภาพร้อยละ 50 เบี้ยเลี้ยงทางไกล ร้อยละ 60 วันหยุดประจำสัปดาห์ ร้อยละ 70 และลาพักร้อนประจำปี ร้อยละ 20

ตารางที่ 4-5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแผนการฝึกอบรมที่มีให้กับพนักงานขับรถ

(จากผลสำรวจทั้งหมด 10 ราย แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1: 7 รายและ กลุ่มที่ 2: 3 ราย โดยแต่ละรายสามารถระบุได้มากกว่า 1 รายการ ซึ่งจะนำมาลงคะแนนตามจำนวนรายการที่ระบุ)

หลักสูตรการฝึกอบรมให้กับพนักงานขับรถ	กลุ่ม 1 (เต็ม = 7)		กลุ่ม 2 (เต็ม = 3)		รวม (เต็ม=10)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การขับรถอย่างปลอดภัยบนท้องถนน	7	100	3	100	10	100
การขับรถบรรทุกสินค้าอันตรายประเภทต่าง ๆ	2	29	3	100	5	50

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

หลักสูตรการฝึกอบรมให้กับ พนักงานขับรถ	กลุ่ม 1 (เต็ม = 7)		กลุ่ม 2 (เต็ม = 3)		รวม (เต็ม=10)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการแก้ไขปัญหาฉุกเฉินขณะ ประสบอุบัติเหตุ	4	57	3	100	7	70
ขั้นตอนการติดต่อสื่อสารเมื่อเกิด อุบัติเหตุกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง	4	57	3	100	7	70
วิธีการพักผ่อนหรือบริหารร่างกาย หลังขับรถเป็นเวลานาน	2	29	3	100	5	50
อื่นๆ	0	0	0	0	0	0
ไม่มีการฝึกอบรม	0	0	0	0	0	0%

จากตารางที่ 4-5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการฝึกอบรมให้กับพนักงานด้านการขับรถยนต์อย่าง
ปลอดภัยบนท้องถนน โดยทั้งหมด รองลงมาคือด้านวิธีการแก้ไขปัญหาฉุกเฉินขณะประสบ
อุบัติเหตุและ ขั้นตอนการติดต่อสื่อสารเมื่อเกิดอุบัติเหตุกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 70
การขับรถบรรทุกสินค้าอันตรายประเภทต่าง ๆ และวิธีการพักผ่อนหรือบริหารร่างกายหลังขับรถ
เป็นเวลานาน ร้อยละ 50

ตารางที่ 4-6 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงเวลาการขับรถของบริษัทในแต่ละวัน

ช่วงเวลาการขับรถของบริษัทใน แต่ละวัน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8 ชั่วโมง	2	29	0	0	2	20
8 ถึง 12 ชั่วโมง	3	42	3	100	6	60
มากกว่า 12 ชั่วโมง	2	29	0	0	2	20
รวม	7	100	3	100	10	100

จากตารางที่ 4-6 พบว่าพนักงานขับรถที่ทำงาน 8-12 ชั่วโมงมีร้อยละ 60 ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมง และ 8 ชั่วโมง ร้อยละ 20

ตารางที่ 4-7 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการจัดสรรให้มีผู้ช่วยคนขับ

การจัดสรรให้มีผู้ช่วยคนขับ	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีตลอดเวลา	0	0	0	0	9	0
มีเฉพาะเดินทางไกล	2	29	1	33	3	30
ไม่มี	5	71	2	67	7	70
รวม	7	100	3	100	10	100

จากตารางที่ 4-7 พบว่าพนักงานขับรถโดยไม่มีผู้ช่วยคนขับเลย ร้อยละ 70 มีเป็นบางครั้ง ร้อยละ 30 และมีประจำตลอดเวลา ร้อยละ 0

ตารางที่ 4-8 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แน่นอน ก่อนข้างเท่านั้นในแต่ละวัน	0	0	1	33	1	10
ไม่แน่นอน บางวันก็มาก บางวันก็น้อย	7	100	2	67	9	90
รวม	7	100	3	100	10	100

จากตารางที่ 4-8 พบว่าปริมาณงานของการวิ่งรถขนส่งตู้คอนเทนเนอร์แต่ละวันไม่แน่นอน บางวันก็มาก บางวันก็น้อย มีร้อยละ 90 แน่นก่อนข้างเท่านั้นมี ร้อยละ 10

ตารางที่ 4-9 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะทางการวิ่งแต่ละเที่ยวไป-กลับ

ระยะทางการขับรถของ บริษัทในแต่ละเที่ยว (ไปกลับ)	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 100 กม.	1	15	1	33	2	20
100 - 200 กม.	4	57	2	67	6	60
200 - 400 กม.	0	0	0	0	0	0
400 - 800 กม.	2	29	0	0	2	20
รวม	7	100	3	100	10	100

จากตารางที่ 4-9 พบว่าระยะทางการวิ่งรถขนส่งตู้คอนเทนเนอร์แต่ละเที่ยวช่วงระยะทาง 100-200 กม. ร้อยละ 60 ระยะทางไม่เกิน 100 กม. และช่วง 400-800 กม. ร้อยละ 20

ตารางที่ 4-10 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของขั้นตอนต่าง ๆ ในการรับสมัครพนักงานขับรถ

(จากผลสำรวจทั้งหมด 10 ราย แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1: 7 รายและ กลุ่มที่ 2: 3 ราย โดยแต่ละรายสามารถระบุได้มากกว่า 1 รายการ ซึ่งจะนำมาลงคะแนนตามจำนวนรายการที่ระบุ)

ประเด็นที่ใช้พิจารณาในการรับ สมัครพนักงานขับรถ	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประวัติในใบสมัคร	5	71	3	100	8	80
การสอบสัมภาษณ์	7	100	3	100	10	100
ผลสอบภาคปฏิบัติ	3	43	3	100	6	60
ผลตรวจร่างกาย สารเสพติด	4	57	2	67	6	60
ตรวจสอบประวัติกับทางราชการ	4	57	3	100	7	70

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ขั้นตอนในการรับสมัครพนักงานขับรถเพื่อเข้าทำงานจะมีการเน้นพิจารณาที่สอบสัมภาษณ์ร้อยละ 100 พิจารณาข้อมูลจากประวัติ ร้อยละ 80 สอบประวัติจากราชการ ร้อยละ 70 และตรวจสารเสพติด, สอบภาคปฏิบัติ ร้อยละ 60

จากผลการสำรวจจะพบว่า การรับสมัครงานของพนักงานขับรถส่วนใหญ่จะเน้นที่ประวัติและการสัมภาษณ์ การสอบภาคปฏิบัติและการตรวจสอบสารเสพติดและประวัติการทำงานทำ

ได้ยากและไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร เนื่องจากทำให้พนักงานขับรถพ่วงขาดความรับผิดชอบต่องานและการขับรถเนื่องจากหางานง่าย และตรวจสอบประวัติการทำงานน้อย

ตารางที่ 4-11 จำแนกตามลำดับปัญหาของพนักงานขับรถจากกลุ่มตัวอย่างที่มีผลกระทบต่อบริษัท โดยระบุเป็นคะแนนตามความเห็นของผู้ประกอบการ (สำคัญอันดับ 1 = 5 คะแนน ถึง อันดับ 5 = 1 คะแนน) คะแนนเต็ม 50

ปัญหาของพนักงานขับรถที่มีผลกระทบต่อบริษัท	กลุ่ม 1 (คะแนนเต็ม 35)		กลุ่ม 2 (คะแนนเต็ม 15)		รวม (คะแนนเต็ม 50)	
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
อุบัติเหตุระหว่างการขนส่ง	17	49	5	33	22	40
ความล่าช้าไม่ทันตามกำหนด	15	43	7	47	22	44
ปัญหาการลักลอบขนน้ำมันหรืออะไหล่	19	54	9	60	28	56
ปัญหาด้านแอลกอฮอล์หรือยาเสพติด	15	43	7	47	22	44
การขาดความรู้ ทักษะ การทำงานด้านการขับรถและดูแลสินค้าอย่างปลอดภัย	11	31	1	7	12	24

จากตารางที่ 4-11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้คะแนนกับความสำคัญที่ปัญหาการลักลอบขนน้ำมันหรืออะไหล่มากที่สุดคือ ร้อยละ 56 รองลงมาคือปัญหาความล่าช้าไม่ทันเวลาและปัญหาด้านแอลกอฮอล์หรือยาเสพติด ร้อยละ 44 ปัญหาด้านอุบัติเหตุระหว่างการขนส่ง ร้อยละ 40 ส่วนปัญหาการขาดความรู้ ทักษะ การทำงานด้านการขับรถและดูแลสินค้า ร้อยละ 24

ปัญหาการลักลอบขนน้ำมันหรืออะไหล่ยังคงเป็นปัญหาหลักของผู้ประกอบการเป็นเพราะการขาดความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีการตรวจสอบประวัติการทำงานน้อยเพราะตลาดแรงงานยังขาด การกระทำความผิดถือว่าเป็นเรื่องปกติและไม่มีผลกระทบต่องานมากมาย สามารถทำรายได้ได้ง่าย ถ้าผู้ประกอบการตรวจพบก็ออกจากงาน และสามารถหางานทำที่บริษัทใหม่ได้ภายในเวลาไม่นาน

ตารางที่ 4-12 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยการประเมินผล
งานพนักงานเมื่อมีการเกิดอุบัติเหตุ หรือผิดพลาดในงาน

การดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยการ ประเมินผลงานพนักงาน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	1	14	0	0	1	10
ไม่มี	0	0	0	0	0	0
มีเป็นบางครั้งขึ้นอยู่กับความหนักเบา ของเหตุการณ์	6	86	3	100	9	90

จากตารางที่ 4-12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยการ
ประเมินผลงานพนักงานเป็นบางครั้งเมื่อมีการเกิดอุบัติเหตุโดยขึ้นอยู่กับความหนักเบาของเหตุการณ์
ร้อยละ 90 และมีการประเมินเป็นประจำร้อยละ 10

ตารางที่ 4-13 จำนวนคะแนนที่ให้จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแนวทางและวิธีการแก้ไขปรับปรุง
ปัญหาของผู้ประกอบการขนส่งตามตารางที่ 11 (จากผลสำรวจทั้งหมด 10 ราย
แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1: 7 รายและ กลุ่มที่ 2: 3 ราย โดยแต่ละรายสามารถระบุได้มากกว่า 1
รายการ ซึ่งจะนำมาลงคะแนนตามจำนวนรายการที่ระบุ)

ปัญหาของพนักงานขับรถที่มี ผลกระทบต่อบริษัท	กลุ่ม 1 (เต็ม 7 คะแนน)*		กลุ่ม 2 (เต็ม 3 คะแนน)*		รวม (เต็ม 10 คะแนน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตรวจสอบประวัติพนักงานใหม่ให้ มากขึ้นจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	5	71	2	67	7	70
เรียกมาอบรม ตักเตือน ลงโทษ ตาม ระเบียบของบริษัท	6	86	3	100	8	80
ส่งพนักงานไปเข้าอบรม เรียนรู้ หลักสูตรเพิ่มเติม	1	14	0	0	1	10

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ปัญหาของพนักงานขับรถที่มีผลกระทบต่อบริษัท	กลุ่ม 1 (เต็ม 7 คะแนน)*		กลุ่ม 2 (เต็ม 3 คะแนน)*		รวม (เต็ม 10 คะแนน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพิ่มแรงจูงใจด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานอยากอยู่กับบริษัทและตั้งใจทำงานมากขึ้น	2	29	0	0	2	20
ใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีด้านการขนส่งเข้ามาตรวจสอบการทำงานของพนักงาน	1	14	0	0	1	10

จากตารางที่ 4-13 พบว่าผู้ประกอบการขนส่งจะใช้วิธีการเรียกพนักงานขับรถมาอบรม ดักเตือน ลงโทษ ตามระเบียบของบริษัทเมื่อเกิดปัญหาการทำงาน มากที่สุดคือ 8 คะแนน รองลงมา คือใช้วิธีเน้นการตรวจสอบประวัติพนักงานใหม่ให้มากขึ้น 7 คะแนน และเพิ่มแรงจูงใจ 2 คะแนน ที่น้อยที่สุดคือวิธีส่งพนักงานไปอบรมและใช้เทคโนโลยีด้านการขนส่งเข้ามาช่วยมีเพียงอย่างละ 1 คะแนน

จากผลการสำรวจจะพบว่าผู้ประกอบการขนส่งโดยรวมจะเน้นไปที่การลงโทษ ดักเตือน ให้ออกจากงานและการรับพนักงานใหม่ โดยไม่พิจารณาด้านการส่งเสริมสวัสดิการ การฝึกอบรม พัฒนาความรู้และจิตวิทยาในการทำงานให้แก่พนักงานขับรถ เนื่องจากจะทำให้ต้นทุนการประกอบการเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานขับรถส่วนใหญ่จะไม่มีใจรักในองค์กรหรืออาชีพ ถูกลงโทษ ทัศนคติเปลี่ยนงานบ่อย ไม่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพนักงานขับรถบรรทุก

ตารางที่ 4-14 จำนวนคะแนนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนา
พนักงานขับรถพ่วงบรรทุก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, เต็ม 10 คะแนน)

แนวทางการพัฒนาพนักงานขับรถพ่วงบรรทุก	เห็น ด้วย	ไม่ เห็น	ไม่ เห็น ด้วย
ก. การเพิ่มความเข้มงวดของการออกใบขับขี่ด้านการสอบข้อเขียนและภาคปฏิบัติ	10		
ข. การกำหนดมาตรฐานสภาพตัวรถและอุปกรณ์ประจำรถประจำปีโดย หน่วยงานขนส่ง	7	3	
ค. การกำหนดหลักสูตรการอบรมราคาถูกที่ผ่านกรับรองโดยภาครัฐสำหรับ พนักงานขับรถเกี่ยวข้องกับการทำงาน ความปลอดภัยในการขนส่งสินค้าพร้อม ออกประกาศนียบัตรให้พนักงาน	6	4	
ง. การกำหนดเงื่อนไขการต่อใบอนุญาตรับจ้างขนส่งให้มีเอกสารการ ประกาศนียบัตรของพนักงานขับรถแต่ละคนแนบด้วย	3	7	
จ. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางโดยภาครัฐสำหรับบันทึกและขอตรวจ สอบ บุคคลด้านประวัติการเกิดอุบัติเหตุ สารเสพติด การถือใบอนุญาต ที่ถูกแจ้งความ ดำเนินคดี เพื่อใช้ในการตรวจสอบก่อนรับพนักงานใหม่	8	2	
ฉ. จัดตั้งหน่วยงานคุ้มครองแรงงานด้านบุคลากรด้าน โลจิสติกส์ เช่นพนักงานขับ รถบรรทุกเพื่อรับเรื่องร้องเรียนด้าน เวลาการทำงาน มาตรฐานความปลอดภัย ของยานพาหนะ และอื่น ๆ	5	5	

จากตารางที่ 4-14 ข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการข้างต้นผู้ประกอบการ โดยทั้งหมด
เสนอแนะว่าขั้นตอนการออกใบอนุญาตขับขี่ยังจำเป็นต้องเพิ่มความเข้มงวด สิ่งนี้จากการสอบถาม
พบว่า การสอบต้องเพิ่มความเข้มงวด สิ่งนี้จากการสอบถามพบว่า การสอบภาคปฏิบัติและสัมภาษณ์
เรื่องความรู้เรื่องการขับรถสำหรับผู้ที่ได้รับใบอนุญาตขับขี่มาแล้ว กลับมีความรู้ความสามารถ
พื้นฐานน้อยมาก ทั้งในด้านทักษะการขับรถและกฎระเบียบด้านจราจร รองลงมาคือประวัติของ
ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้ยากเนื่องจากไม่มีแหล่งข้อมูลหรือที่รวบรวมศูนย์กลาง การมี
ช่องทางในการตรวจสอบเพื่อพิจารณารับเข้าทำงานจะก่อประโยชน์ได้อย่างมากสำหรับ
ผู้ประกอบการและสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงาน นอกจากนี้การกำหนด
มาตรฐานการตรวจสอบสภาพรถ การสร้างหลักสูตร อบรมความรู้โดยภาครัฐในอัตราที่ต่ำหรือ

สนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วน ก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการอยากจะให้หน่วยงานภาครัฐเพิ่มมาตรการและปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มพนักงานขับรถพ่วงบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-15 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของธุรกิจที่ขับรถขนส่ง

ประเภทของผู้ประกอบการขนส่ง	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทเจ้าของสินค้านำเข้า-ส่งออก (1)	2	5
บริษัทเจ้าของสายการบินเรือและทำขนส่งทางบกด้วย (1)	1	3
บริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ขนาดใหญ่แบบครบวงจร (1)	12	30
บริษัทผู้ให้บริการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์อย่างเดียว (2)	18	45
เป็นเจ้าของรถเอง รับจ้างวิ่งทั่วไปหรือเข้าร่วมกับบริษัทใหญ่ (2)	7	17
รวม (กลุ่มที่ 1 = 25 คน , กลุ่มที่ 2 = 15 คน)	40	100

จากตารางที่ 4-15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานขับรถพ่วงเป็นพนักงานของบริษัทที่ให้บริการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์อย่างเดียว ร้อยละ 45 ส่วนบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ขนาดใหญ่ มีร้อยละ 30 เป็นเจ้าของรถเอง รับจ้างวิ่งทั่วไปหรือเข้าร่วมกับบริษัทใหญ่ร้อยละ 17 บริษัทเจ้าของสินค้านำเข้า-ส่งออก ร้อยละ 5 และเป็นของสายการบินเรือเองร้อยละ 3%

ตารางที่ 4-16 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0
20-30 ปี	11	27.5
30-40 ปี	23	57.5
40-50 ปี	6	15
50-60 ปี	0	0
มากกว่า 60 ปี	0	0
รวม	40	100

จากตารางที่ 4-16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานอยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี ร้อยละ 57.5 อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 27.5 อายุ 40-50 ปี ร้อยละ 15

ตารางที่ 4-17 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ป.4 หรือต่ำกว่า	4	16	3	20	7	17.5
มัธยมต้น	15	60	9	60	24	60
มัธยมปลาย	6	24	2	13	8	20
ปวช.	0	0	0	0	0	0
ปวส./อนุปริญญา	0	0	1	7	1	2.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	0	0	0	0	0	0
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพบว่าพนักงานขับรถพ่วงมีระดับการศึกษาที่มัธยมต้นร้อยละ 60 ระดับมัธยมปลายร้อยละ 20 ระดับประถมหรือต่ำกว่าร้อยละ 17.5 และปวส.ที่ร้อยละ 2.5

จากผลสำรวจที่ได้จะเห็นได้ว่าระดับความรู้ของพนักงานขับรถส่วนใหญ่จะอยู่ระดับมัธยมที่ไม่สามารถไปทำงานรับจ้างในวิชาชีพอย่างอื่นได้ง่าย โดยส่วนใหญ่จะทำงานไปตามประสบการณ์ที่มีอยู่ไม่จำเป็นต้องศึกษาเพิ่มหรือไม่มีเวลาที่จะทำได้ การพัฒนาบุคลากรด้านนี้จำเป็นต้องใช้การบังคับหรือชักชวนในการอบรมผ่านทางผู้ประกอบการ หน่วยงานของรัฐ การสอบใบอนุญาต เพื่อจัดอันดับความสามารถให้กับพนักงานขับรถ เพิ่มอัตราค่าจ้างตามประสบการณ์ความสามารถและประกาศนียบัตรที่มีนำมาซึ่งการชักนำให้ชวนชวนในการพัฒนาตัวเองและยกระดับเป็นวิชาชีพอย่างเต็มตัวและภูมิใจ

ตารางที่ 4-18 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามพื้นฐานการฝึกอบรมเกี่ยวกับการขับรถ

(จากผลสำรวจ 40 ราย แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1: 25 รายและ กลุ่มที่ 2: 15 ราย โดยแต่ละรายสามารถระบุได้มากกว่า 1 รายการ ซึ่งจะนำมาลงคะแนนตามจำนวนรายการที่ระบุ)

พื้นฐานการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ขับรถ	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การขับรถยนต์อย่างปลอดภัย	16	64	8	53	24	60
การขับรถบรรทุกสินค้าอันตราย	3	12	6	40	9	22.5
การป้องกันและดับเพลิง	2	8	1	7	3	7.5
ไม่มีการอบรม	4	16	3	20	7	17.5

จากตารางที่ 4-18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพบว่าพนักงานขับรถพ่วงผ่านการอบรมจากผู้ประกอบการหรือภาครัฐมาแล้วด้วยเรื่อง การขับรถยนต์อย่างปลอดภัยร้อยละ 60 ไม่มีผ่านการอบรมใดเลย ร้อยละ 17.5 การขับรถบรรทุกสินค้าอันตราย ร้อยละ 22.5 การป้องกันและดับเพลิง ร้อยละ 7.5

จากผลสำรวจจะเห็นได้ว่ากลุ่ม 2 จะมีพื้นฐานความรู้พิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขับรถ ซึ่งอาจจะมาจากการคัดเลือกคนรับเข้างานหรือการอบรมเพิ่มเติมจากผู้ประกอบการทำให้พนักงานของกลุ่ม 2 โดยรวมมีคุณภาพมากกว่ากลุ่ม 1 นอกจากนี้ผู้ประกอบการขนส่งโดยรวมจะไม่ค่อยให้ความสนใจการพัฒนาความรู้พื้นฐานอันเกี่ยวข้องกับการขนส่งเช่น การแก้ไขปัญหาฉุกเฉิน การขนส่งสินค้าอันตราย การบันทึกตรวจสอบรับและส่งสินค้า ความรู้เรื่องตู้สินค้าแช่แข็ง การรักษาอุณหภูมิเป็นต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและปัญหาของพนักงานขับรถ

ตารางที่ 4-19 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะการว่าจ้างพนักงานขับรถ

ลักษณะการว่าจ้างพนักงานขับรถ	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำ	12	48	15	100	27	67.5
พนักงานรายวัน	1	4	0	0	1	2.5
พนักงานชั่วคราว	5	20	0	0	5	12.5

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

ลักษณะการว่าจ้างพนักงานขับรถ	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นเจ้าของรถเอง และรับจ้าง ทั่วไป หรือเข้าร่วมกับบริษัทอื่น	7	28	0	0	7	17.5
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการว่าจ้างพนักงานขับรถเป็นพนักงานประจำ ร้อยละ 67.5% เป็นเจ้าของรถเองมีร้อยละ 17.5 พนักงานชั่วคราวร้อยละ 12.5 ที่เหลือเป็นการจ้างแบบรายวันร้อยละ 2.5

จากตัวเลขผลสำรวจที่เห็นจะพบได้ว่ากลุ่มที่ 2 มีการเน้นแรงงานสัมพันธ์ที่จะสร้างความรู้สึกภักดี การเป็นส่วนหนึ่งในความมั่นคงของบริษัท โดยการรับเป็นพนักงานประจำ แต่กลุ่มที่ 1 มีการกระจายกันอยู่กันบนนโยบายของบริษัท สถานะทางการเงิน การบริหารต้นทุน ซึ่งมุ่งเน้นที่ต้นทุนจ้างต่ำสุดและสอดคล้องกับงานของบริษัท

ตารางที่ 4-20 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหลักเกณฑ์การคำนวณรายได้

หลักเกณฑ์การคำนวณรายได้	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนบวกค่าล่วงเวลา	1	4	1	7	2	5
เงินเดือนบวกค่าเทียว	10	40	14	93	24	60
รายได้รายวันบวกค่าเทียว	2	8	0	0	2	5
ไม่มีเงินเดือนประจำ ให้เป็นรายเทียว	12	48	0	0	12	30
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการจ้างพนักงานขับรถเป็นเงินเดือนบวกค่าเทียว ร้อยละ 60 ไม่มีเงินเดือนประจำ ให้เป็นรายเทียว (รวมทั้งเป็นเจ้าของรถเอง) มีร้อยละ 30 ที่เหลือเป็นการจ้างแบบเงินเดือนบวกค่าล่วงเวลาและรายได้รายวันบวกค่าเทียวร้อยละ 5

จากผลการสำรวจรวมทั้งจากตารางที่ 4-20 จะเห็นได้ว่า ร้อยละ 98 ของกลุ่ม 1 รายได้จะขึ้นอยู่กับการทำงานในแต่ละวัน โดยการสังเกตการณ์พบว่าส่วนใหญ่จะให้อัตราเงินเดือนค่อนข้างต่ำและพอใจด้วยค่าที่ขในในระดับสูงทำให้พนักงานขบถเต็มใจและอยากที่จะทำงานให้มากที่สุด ในขณะที่กลุ่ม 2 อยู่ที่ ร้อยละ 93 เนื่องจากค่าที่ขยังถือเป็นรายได้พื้นฐานในการจัดสรรรายได้ให้กับพนักงานขบถเพียงแต่ว่าควรที่จะอยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่เน้นไปที่ด้านใดด้านหนึ่ง

ตารางที่ 4-21 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

รายได้รวมต่อเดือน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0	0	0	0	0
10,000 – 15,000	16	64	1	7	17	42.5
15,000 – 20,000	2	8	10	67	12	30
มากกว่า 20,000.-	1	4	2	13	3	7.5
ไม่ระบุ	6	24	2	13	8	20
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้รวมต่อเดือนในช่วง 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 42.5 รายได้ 15,000-20,000 บาท ร้อยละ 30 รายได้มากกว่า 20,000 ร้อยละ 7.5 และไม่เจตนาที่จะระบุร้อยละ 20

จากตารางที่ 4-21 พอจะวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่ม 2 อัตราเงินเดือนจะมีแนวโน้มที่สูงกว่ากลุ่ม 1 เมื่อพิจารณาพร้อมกับเวลาทำงานซึ่งโดยรวมจะมีจำนวนชั่วโมงน้อยกว่า (ตารางที่ 4-24) จะเห็นว่าทำงานน้อยกว่าแต่รายได้มากกว่า แสดงว่าทั้งฐานเงินเดือนและค่าที่ขถูกจัดสรรให้เหมาะสมกับจำนวนทำงานในแต่ละวันเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่ม 1 ที่ต้องทำงานต่อวันมากถึงจะได้รายได้เพียงพอ

ตารางที่ 4-22 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวัสดิการที่จัดให้พนักงานขับรถนอกจากรายได้
(จากผลสำรวจ 40 ราย แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1: 25 รายและ กลุ่มที่ 2: 15 ราย โดยแต่ละราย
สามารถระบุได้มากกว่า 1 รายการ ซึ่งจะนำมาลงคะแนนตามจำนวนรายการที่ระบุ)

สวัสดิการที่จัดให้พนักงานขับรถ นอกจากรายได้	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน 25 คน	ร้อยละ	จำนวน 15 คน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประกันสังคม	22	88	15	100	37	92.5
ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล	5	20	6	40	11	27.5
ประกันสุขภาพ	2	8	2	13	4	10
เบี้ยเลี้ยงทางไกล	3	12	3	20	6	15
วันหยุดประจำสัปดาห์	4	16	8	53	12	30
ลาพักร้อนประจำปี	2	8	8	53	10	25

จากตารางที่ 4-22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แต่ละอย่างโดย
เปรียบเทียบกับจำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยมีสวัสดิการประกันสังคมทั้งหมดร้อยละ 92.5
มีวันหยุดประจำสัปดาห์ร้อยละ 30 มีประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาลร้อยละ 27.5 มีเบี้ยเลี้ยง
ทางไกลร้อยละ 15 และมีประกันสุขภาพ ร้อยละ 10

จากผลสำรวจและจากตารางที่ 4-4 ที่ได้จะเห็นได้ว่ากลุ่มที่ 2 จะจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐาน
คือเรื่องประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ วันหยุดประจำสัปดาห์ ลาพักร้อนประจำปี อื่น ๆ มีมากกว่า
กลุ่มที่ 1 อย่างเห็นได้ชัด

ตารางที่ 4-23 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแผนการฝึกอบรมที่มีให้กับพนักงานขับรถ
(จากผลสำรวจ 40 ราย แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1: 25 รายและ กลุ่มที่ 2: 15 ราย โดยแต่ละราย
สามารถระบุได้มากกว่า 1 รายการ ซึ่งจะนำมาลงคะแนนตามจำนวนรายการที่ระบุ)

หลักสูตรการฝึกอบรมให้กับ พนักงานขับรถ	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน 25 คน	ร้อยละ	จำนวน 15 คน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การขับรถอย่างปลอดภัย	22	88	11	88	73	82.5
การขับรถบรรทุกสินค้าอันตราย ประเภทต่าง ๆ	7	7	7	36	47	35
วิธีการแก้ไขปัญหาฉุกเฉินขณะ ประสบอุบัติเหตุ	5	4	4	20	27	22.5
ขั้นตอนการติดต่อสื่อสารเมื่อเกิด อุบัติเหตุกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง	1	5	5	4	33	15
วิธีการพักผ่อนหรือบริหารร่างกาย หลังขับรถเป็นเวลานาน	2	0	0	8	0	5

จากตารางที่ 4-23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการขับรถ
หรือการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับจำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดโดยมีการฝึกอบรมด้านการ
ขับรถอย่างปลอดภัยบนท้องถนน ทั้งหมดร้อยละ 82.5 การขับรถบรรทุกสินค้าอันตราย ร้อยละ 35
วิธีการแก้ไขปัญหาฉุกเฉินขณะประสบอุบัติเหตุ ร้อยละ 22.5 ขั้นตอนการติดต่อสื่อสารเมื่อเกิด
อุบัติเหตุกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 15 ไม่มีการฝึกอบรมใด ๆ ร้อยละ 12.5 วิธีการ
พักผ่อนหรือบริหารร่างกายหลังขับรถเป็นเวลานาน ร้อยละ 5

ซึ่งตารางนี้จะสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากตารางที่ 4-5 พบว่าพนักงานกลุ่มที่ 2 ส่วน
ใหญ่จะมีคุณภาพและพื้นฐานด้านวิชาชีพมากกว่า ทั้งก่อนทำงานและระหว่างทำงานซึ่งเป็นการ
สร้างรากฐานวิชาชีพการขับรถพ่วงบรรทุกตู้สินค้าให้มีประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถอย่าง
ต่อเนื่อง

ตารางที่ 4-24 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนชั่วโมงการขับรถของบริษัทในแต่ละวัน

ช่วงเวลาการขับรถของบริษัทใน แต่ละวัน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8 ชั่วโมง	2	8	0	0	2	5
8 ถึง 12 ชั่วโมง	7	28	9	60	16	40
มากกว่า 12 ชั่วโมง	16	64	6	40	22	55
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-24 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนชั่วโมงการขับรถในแต่ละวัน พบว่ามีการขับรถมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 55 อยู่ในช่วง 8-12 ชั่วโมงต่อวันร้อยละ 40 และ 8 ชั่วโมงร้อยละ 5

จากผลการสำรวจรวมทั้งข้อมูลจากตารางที่ 4-24 และ 4-26 พบว่ากลุ่มที่ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวันคือกลุ่ม 1 ที่ถือว่าเป็นส่วนใหญ่ของพนักงานขับรถของประเทศ ที่มีรายได้ขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นหลัก โดยขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ และต่อเนื่องหลายวัน บางครั้งถูกจำเป็นต้องใช้เครื่องดื่มชูกำลัง คาเฟอีน หรือยากระตุ้นประสาทเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นเวลานาน เมื่อผ่านไประยะยาวจะกลายเป็นความเคยชิน สิ่งเสพติด ถ้าไม่ได้กินจะปฏิบัติงานไม่ได้และมีผลต่อระบบประสาทเมื่อทำงานไปนาน ๆ

ตารางที่ 4-25 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการจัดสรรให้มีผู้ช่วยคนขับ

การจัดสรรให้มีผู้ช่วยคนขับ	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีตลอดเวลา	1	4	1	7	2	5
มีเฉพาะเดินทางไกล	7	28	2	13	9	22.5
ไม่มี	17	68	12	80	29	72.5
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-25 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการจัดสรรให้มีผู้ช่วยคนขับพบว่าไม่มีการจัดให้มีผู้ช่วยคนขับร้อยละ 72.5 มีเฉพาะทางไกลร้อยละ 22.5 และ มีตลอดเวลา ร้อยละ 5

จากผลการสำรวจจะเห็นได้ว่ากลุ่ม 1 ที่มีการทำงานมาก 12 ชั่วโมง (จากตารางที่ 4-26) ส่วนมากจะขับเพียงคนเดียวโดยไม่มีผู้ช่วย ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย อันก่อให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานได้ง่าย

ตารางที่ 4-26 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการขับรถเป็นเวลานาน

อาการเจ็บป่วยเนื่องจากการขับ รถเป็นเวลานาน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	8	32	3	20	11	27.5
ไม่เคย	17	68	12	80	29	72.5
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-26 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ที่เคยมีอาการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการขับรถเป็นเวลานาน โดยไม่เคยมี ร้อยละ 72.5 เคยมีร้อยละ 27.5

จากผลการสำรวจพบว่าส่วนใหญ่ที่มีอาการเจ็บป่วยเนื่องจากการขับรถเป็นเวลาเช่น ปวดเมื่อยร่างกาย สายตาผิดปกติ อื่น ๆ จะเกิดในกลุ่มที่ 1 อันสืบเนื่องมาจากลักษณะการทำงานที่ต่อเนื่อง ยากนาน ตามข้อมูลในตารางที่ 4-24, 4-25

ตารางที่ 4-27 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นต่อการยื้ออาชีพพนักงานขับรถ

ความคิดเห็นที่จะทำอาชีพคนขับรถ พ่วงต่อไป	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทำ เพราะชอบและรายได้ดี	8	32	5	33	13	32.5
ทำ เพราะ คิดว่างานนี้เหมาะสม กับตัวเอง	9	36	10	67	19	47.5
ไม่ทำเพราะรายได้น้อย	4	16	0	0	4	10
ไม่ทำเพราะคิดว่าค่อนข้าง อันตรายกับตัวเอง	4	16	0	0	4	10
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-27 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นต่อการยืมอาชีพพนักงานขับรถ โดยคิดว่าจะทำต่อไปมี ร้อยละ 80 ไม่คิดจะทำต่อไปร้อยละ 20

จากผลการสำรวจข้อมูลจะเห็นได้ว่า พนักงานกลุ่มที่ 2 จะมีใจรักและภูมิใจในวิชาชีพ มากกว่ากลุ่ม 1 มาก สิ่งนี้ถือเป็นรากฐานและปัจจัยสำคัญสำหรับการที่จะพัฒนาบุคลากรด้านนี้ของประเทศ ถ้าผู้ปฏิบัติงานคิดเพียงว่าทำเพื่อความอยู่รอด ไม่มีความรักในวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ ความสนใจในงานหรือความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือสังคมก็จะมีน้อยตามไปด้วย ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานก็จะไม่ก้าวหน้า

ตารางที่ 4-28 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการประสบอุบัติเหตุเพราะรถไม่สมบูรณ์

การประสบอุบัติเหตุเพราะรถไม่ สมบูรณ์	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	15	60	2	13	17	42.5
ไม่เคย	10	40	13	87	23	57.5
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-28 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการประสบอุบัติเหตุเพราะรถไม่สมบูรณ์ โดยเคยมีร้อยละ 42.5 ไม่เคยมีร้อยละ 57.5

จากผลการสำรวจโดยกลุ่มรถที่มีประสบการณ์ในการประสบอุบัติเหตุส่วนใหญ่จะมีที่ กลุ่ม 1 ที่มีการเน้นที่ต้นทุนการประกอบการต่ำ แข่งขันด้านราคา ใช้รถอย่างเต็มที่โดยปราศจากการ ซ่อมบำรุงที่พอเพียง นำมาซึ่งสภาพไม่พร้อมในการเดินทางก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สิน สินค้าหรือผลกระทบต่อสาธารณะ

ตารางที่ 4-29 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการจำนวนการเหนี่ย้อล้าหรือ่วงขณะปฏิบัติงาน
เพราะแรงงานขนส่ง

ความ่วงหรือเหนี่ย้อล้าขณะ ปฏิบัติงานเพราะแรงงาน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	25	100	13	87	28	95
ไม่เคย	0	0	2	13	2	5
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-29 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์เคยมีการเหนี่ย้อล้าหรือ่วง
ขณะปฏิบัติงานเพราะแรงงานขนส่ง โดยเคยมีร้อยละ 95 ไม่เคยมีร้อยละ 5

จากผลการสำรวจจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับข้อมูลต่างๆที่ผ่านมากลุ่มที่นำเป็นห่วงคือ
กลุ่มที่ 1 มีการเหนี่ย้อล้า อ่อนเพลียในการทำงานขับรถอยู่สม่ำเสมอ ซึ่งถือว่าเป็นต้นเหตุสำคัญของ
การเกิดอุบัติเหตุ การเสพยากระตุ้น การฉ้อโกงทรัพย์สิน อื่น ๆ อีกมากมายรวมทั้งคุณภาพการ
ทำงานเช่นความล่าช้าในการขนส่ง ความน่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตามปัญหาการขับรถเป็นเวลานาน
แรงงานยังเป็นปัญหาโดยรวมของพนักงานขับรถในประเทศที่ขาดการควบคุมเรื่องการขับรถเป็น
เวลานานจากผู้ประกอบการหรือภาครัฐ

ตารางที่ 4-30 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์รู้สึกว่าการบรรทุกอันตราย
ต่อการขับขึ้นบนท้องถนนแต่จำเป็นต้องเดินทางขนส่งหรือไม่

ประสบการณ์รู้สึกว่าการบรรทุก อันตรายต่อการขับขึ้นบนท้อง ถนน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	23	92	8	53	31	77.5
ไม่เคย	2	8	7	47	9	22.5
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-30 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์รู้สึกว่าคุณค่าหรือการบรรจุอันตรายต่อการขับขี่บนท้องถนนแต่จำเป็นต้องเดินทางขนส่ง โดยเคยมีร้อยละ 77.5 ไม่เคยมีร้อยละ 22.5

จากผลสำรวจเราจะพบว่าผู้ประกอบการขนส่งในประเทศไทยยังไม่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการขนส่งสินค้าอันตรายเท่าที่ควร โดยส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ประกอบการขนส่งในกลุ่ม 1 ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง อุปกรณ์เครื่องมือต่างที่จำเป็นในการขนส่งสินค้าอันตราย บรรจุภัณฑ์ เอกสารต่าง ๆ และที่สำคัญคือมาตรการในการควบคุมการขนส่งเช่นเส้นทางที่ใช้ ใบอนุญาตของพนักงานขับรถ เครื่องมือประจำรถในกรณีเกิดอุบัติเหตุและเครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ควบคุมความเร็วหรือตรวจสอบตำแหน่งรถยังไม่มีตรวจสอบที่จริงจัง ชั่ง ๆ

ตารางที่ 4-31 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เท่ากันทุกวันหรือไม่แตกต่างกันมาก	3	12	6	40	9	22.5
ไม่แน่นอนบางวันก็ไม่มี บางวันก็เยอะมาก	22	88	9	60	31	77.5
รวม	25	15	40	100	100	100

จากตารางที่ 4-31 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน โดยไม่แน่นอนหรือร้อยละ 77.5 ไม่นอนมีร้อยละ 22.5

จากผลการสำรวจนี้พอที่จะสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการในประเทศไทยยังขาดการวางแผนในการขนส่งให้มีปริมาณคงที่หรือต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการขาดแคลนเครื่องมือในการขนส่ง(รถพ่วง) ในบางช่วงเวลาส่งผลกระทบต่อภาระงาน การทำงานต่อเนื่องแบบไม่ได้พักผ่อนของคนขับรถ และบางครั้งก็เกิดผลกระทบด้านการแข่งขันราคาในช่วงที่งานน้อย เกิดการลดต้นทุนประกอบให้น้อยที่สุด ซึ่งกลุ่มที่ 1 จะมีเหตุการณ์เช่นนี้มากที่สุดคือร้อยละ 88 จากกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-32 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามค่าใช้จ่ายหลักของคนขับรถในแต่ละวัน

(จากผลสำรวจ 40 ราย แบ่งเป็นกลุ่มที่ 1: 25 รายและ กลุ่มที่ 2: 15 ราย โดยแต่ละรายสามารถระบุได้มากกว่า 1 รายการ ซึ่งจะนำมาลงคะแนนตามจำนวนรายการที่ระบุ)

ค่าใช้จ่ายหลักของคนขับรถในแต่ละวัน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค่าอาหาร	18	72	15	100	33	82.5
ค่าเครื่องดื่มชูกำลัง กาแฟ	15	60	7	47	22	55%
กระป๋อง						
ค่าน้ำดื่ม น้ำแข็ง	9	36	7	47	16	40

จากตารางที่ 4-32 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามค่าใช้จ่ายหลักของคนขับรถในแต่ละวัน โดยระบุว่าค่าอาหารเป็นค่าใช้จ่ายหลักร้อยละ 82.5 ค่าเครื่องดื่มชูกำลัง ร้อยละ 55 ค่าน้ำดื่ม น้ำแข็ง ร้อยละ 40

ค่าใช้จ่ายข้างต้นซึ่งถือว่าไม่มีความจำเป็นหรือเกิดขึ้นน้อยมากกับอาชีพอื่นแต่ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มเติมขึ้นมาและเป็นส่วนใหญ่นั้นคือค่าเครื่องดื่มชูกำลัง หรือ กาแฟ กาแฟอื่นต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องดื่มในขณะปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายด้านนี้ถือว่าประมาณเกือบ 10% ของรายได้รวม

ตารางที่ 4-33 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสัดส่วนผู้มีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวจากการทำงาน

การมีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวอันเนื่องมาจากการทำงาน	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคยมี	16	64	10	67	26	65
ไม่เคยมี	8	32	5	33	13	32.5
มีประจำ	1	4	0	0	1	2.5
รวม	25	100	15	100	40	100

จากตารางที่ 4-33 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสัดส่วนผู้มีเคยมีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวจากการทำงานโดยเคยมี ร้อยละ 65 ไม่เคยมี ร้อยละ 32.5 มีประจำร้อยละ 2.5

จากผลการสำรวจพบว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีโอกาสในการมีปัญหากับครอบครัวมากสืบเนื่องมาจากการทำงานไม่เป็นเวลา กลับบ้านหรือมีเวลาให้กับครอบครัวน้อย การกลับบ้านไม่ตรงเวลา ความไม่แน่นอนของงาน (จากตารางที่ 4-8 และ 4-31) ทำให้คนขับรถบรรทุกไม่สามารถวางแผนหรือจัดการกับชีวิตเพื่อที่จะให้ตนได้อยู่ร่วมกับครอบครัวอย่างเป็นปกติได้รวมกับการขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ก่อให้เกิดความเครียดง่าย การดื่มสุราและมีปัญหาในที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอความคิดเห็นจากพนักงานขับรถ

ตารางที่ 4-34 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นต่อการที่อยากให้นายจ้างหรือเจ้าของผู้ประกอบการควรจัดสวัสดิการอะไรให้พนักงานขับรถเพิ่มจากที่มีอยู่ในปัจจุบัน (โดยแต่ละผู้ตอบแบบสอบถามระบุได้มากกว่า 1 ข้อ, โดยจะให้ 1 คะแนนตามที่ระบุในแต่ละด้าน)

สิ่งที่อยากให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดให้	กลุ่ม 1		กลุ่ม 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	25 คน		15 คน			
การประกันชีวิต อุบัติเหตุ	18	72	3	20	21	52.5
การจำกัดเวลาทำงานไม่ให้มากเกินไป	8	32	2	13	10	25
การมีสิทธิออกความเห็นและปฏิเสธการทำงานถ้าเครื่องมือไม่ปลอดภัยโดยไม่มีควมผิ	11	44	5	33	16	40
จัดการฝึกอบรม สร้างความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	8	32	4	27	12	30
อื่น ๆ...(เพิ่มอัตราค่าจ้าง, ห้องพัก, โบนัส)	3*	0	0			-

จากตารางที่ 4-34 จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นต่อการที่อยากให้นายจ้างหรือเจ้าของผู้ประกอบการควรจัดสวัสดิการอะไรให้พนักงานขับรถเพิ่มจากที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยคนขับรถในกลุ่มตัวอย่างอยากให้มีการทำประกันชีวิต อุบัติเหตุ ให้พนักงานร้อยละ 52.5 การขอให้มีสิทธิออกความเห็นและปฏิเสธการทำงานถ้าเครื่องมือไม่ปลอดภัยโดยไม่มีควมผิ ร้อยละ 40

ขอให้มีการฝึกอบรม สร้างความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 30 และขอให้มีการจำกัดเวลาทำงานไม่ให้มากเกินไปร้อยละ 25

จากข้อมูลในตารางที่ 4-34 และ 4-4 จะให้ผลที่สอดคล้องกันว่าพนักงานขับรถในกลุ่มที่ 1 จะมีการจัดสรรด้านสวัสดิการพื้นฐานที่ต่ำกว่ามาตรฐานการจ้างงานโดยทั่วไปเช่น ประกันชีวิต อุบัติเหตุ การจำกัดเวลาทำงานและการจัดฝึกอบรม แตกต่างจากพนักงานในกลุ่มที่ 2 บริษัทผู้ประกอบการจะจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานและการฝึกอบรมที่อยู่ระดับพอสมควร

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

พนักงานขับรถซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่ 1 ได้เรียกร้องสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมเช่น โบนัส ที่พักในบริเวณสถานีจอดรถ ซึ่งมุ่งเน้นไปที่รายได้และการพักผ่อน รวมทั้งการไม่ตัดราคาค่าขนส่งกันเองของบริษัทรายย่อยต่าง ๆ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานขับรถพ่วง

ผลที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) คือ การตรวจสอบด้านแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกันคือผู้ประกอบการขนส่งและพนักงานขับรถ ประกอบกับข้อมูลทางสถิติ ความสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นการสังเคราะห์ลักษณะของทั้ง 2 แหล่งข้อมูลเบื้องต้นสามารถสรุปได้ดังนี้

ลักษณะทั่วไปของธุรกิจขนส่งตู้คอนเทนเนอร์

ในขณะนี้ธุรกิจการให้บริการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กถึงกลาง จะมีจำนวนรถพ่วงประมาณ 5-20 คัน ที่ให้บริการด้านขนส่งตู้คอนเทนเนอร์อย่างเดียว ระหว่างท่าเรือ ลานจัดเก็บตู้สินค้า และโรงงานบรรจุสินค้าเข้าออกตู้คอนเทนเนอร์ มีลูกค้าในวงจำกัด การบริหารจัดการแบบธุรกิจขนาดเล็ก ไม่มีระบบการจัดการหรือแผนการตลาดที่ซับซ้อน มีปริมาณงานในแต่ละวันไม่แน่นอน บางครั้งก็มากตลอดทั้งวัน บางครั้งไม่มีงานเลย ทำให้มีการแข่งขันด้านราคาค่าขนส่งตามความจำเป็นในแต่ละช่วงเวลา บริหารต้นทุนการจัดการแบบต่ำสุดแบบระยะสั้น โดยให้เกิดผลกำไรจากค่าใช้จ่ายเป็นรายเที่ยว มีการกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานขับรถเป็นรายเดือนหรือรายวันในระดับต่ำและจูงใจด้วยค่าเที่ยวที่เป็นรายได้หลัก โดยไม่คำนึงถึงเวลาการทำงานในแต่ละวันดูได้จากพนักงานขับรถส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งจะทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน โดยผู้ประกอบการจะจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมายคือประกันสังคม และมีประกันชีวิตให้ในบางส่วน

ประเภทของรถบรรทุกผู้คอนเทนเนอร์

รถบรรทุกผู้คอนเทนเนอร์ในขณะนี้สามารถจำแนกได้ตามหน้าที่ พันธกรณีที่เกี่ยวข้องได้เป็น 2 ประเภทคือ รถบรรทุกที่เป็นลูกจ้างผู้ประกอบการขนส่ง และ รถบรรทุกที่เป็นเจ้าของรถเอง

ก. รถบรรทุกที่เป็นลูกจ้างผู้ประกอบการขนส่ง

รถบรรทุกผู้คอนเทนเนอร์ที่มีอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในประเภทนี้ โดยแบ่งแยกลักษณะการจ้างงานและขนาดธุรกิจของนายจ้างได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. พนักงานขับรถของบริษัทผู้ประกอบการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์ขนาดเล็ก (กลุ่มที่ 1 ในตารางผลการสำรวจ) ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะให้บริการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์อย่างเดียวไม่มีธุรกิจต่อเนื่องเต็มรูปแบบการขนส่งบริษัทเหล่านี้มีจำนวนรถบรรทุกผู้คอนเทนเนอร์ไม่ถึง 40-50 คัน รับจ้างขนส่งผู้คอนเทนเนอร์จากผู้นำเข้าส่งออก ซึ่งมีฐานลูกค้าไม่มาก ปริมาณงานไม่คงที่ บางครั้งก็ไปรับจ้างเหมาช่วงต่อจากบริษัทผู้ประกอบการขนส่งขนาดใหญ่ พนักงานกลุ่มนี้จะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการค่อนข้างต่ำ เน้นที่การทำค่าเที่ยว (ดังผลการตารางที่ 4-21, 4-22) การฝึกอบรมมีเท่าที่จำเป็น ไม่ค่อยมีมาตรฐานการรับสมัครพนักงาน เน้นที่ต้นทุนต่ำ แข่งขันด้านราคาเป็นหลัก

2. พนักงานขับรถของบริษัทผู้ประกอบการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์ขนาดใหญ่ มีธุรกิจเครือข่ายต่อเนื่อง (กลุ่มที่ 2 ในตารางผลการสำรวจ) มีการบริการระบบการขนส่งแบบเต็มรูปแบบทั้งสายการเดินเรือ คลังสินค้า ตัวแทนออกของขนส่งทางบก ทางอากาศ มีระบบการจัดการธุรกิจขนส่งรูปแบบใหม่มาใช้ มีเทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยเน้นที่คุณภาพการบริการ การทำตลาดแบบครบวงจร ทำสัญญาให้บริการเป็นรูปแบบ มากกว่าแข่งขันด้านราคาแบบรายย่อย มีวิธีบริหารแบบเป็นระบบ มีตารางเวลาวิ่งรถค่อนข้างชัดเจน มีมาตรฐานการควบคุมคุณภาพงานและการทำงาน รวมทั้งการฝึกอบรมที่ดีพร้อมทั้งสวัสดิการพื้นฐานที่เหมาะสมเช่นประกันสังคม ประกันสุขภาพ ลาพักร้อน วันหยุดประจำปี สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง โดยกลุ่มนี้จะได้รับเงินเดือนเป็นหลักและค่าเที่ยวเป็นรอง รายได้ค่อนข้างคงที่ ทำให้มีการพักผ่อนที่เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานที่ดี (ดังข้อมูลตามตารางวิเคราะห์ที่ 4-21, 4-22, 4-24, 4-26, 4-27)

ข. รถบรรทุกที่เป็นเจ้าของรถและขับเอง (กลุ่มที่ 1 ในตารางผลการสำรวจ)

จากผลการสำรวจพบว่าประเภนี้มีจำนวนน้อย เนื่องจากรถบรรทุกผู้คอนเทนเนอร์มีราคาสูง จึงนิยมซื้อมือสอง ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีการฝึกอบรมใด เน้นที่ค่าน้ำมันกับค่าซ่อมบำรุง และราคาค่าจ้างในการขนส่งเท่านั้น ไม่มีการทำการตลาด บางครั้งจะไปขอเข้าร่วมวิ่งกับบริษัทขนาดใหญ่หรือขนาดกลางที่มีปริมาณงานประจำ มีลักษณะ โครงสร้างและการทำงานคล้ายคลึงกับพนักงานขับรถในบริษัทรับจ้างขนส่งขนาดเล็ก

สภาพการทำงานของคนขับรถพ่วงบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์

จากข้อมูลการสำรวจพบว่าพนักงานขับรถพ่วงส่วนใหญ่ใช้เวลาในการขับรณานกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน รวมทั้งการรอในการรับ-ส่งตู้คอนเทนเนอร์ที่ทำเรือ ลานจัดเก็บตู้และสถานที่บรรจุ หรือขนถ่ายสินค้าจากตู้คอนเทนเนอร์ (ข้อมูลจากตารางที่ 4-24) สิ่งนี้ทำให้พนักงานขับรถบางส่วนได้รับผลกระทบในเรื่องของอาการเจ็บป่วยเนื่องจากการขับรณเป็นเวลานาน ความเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย วงงขณะปฏิบัติงาน (ข้อมูลจากตารางที่ 4-26) อีกทั้งนโยบายการแข่งขันด้านราคาของผู้ประกอบการขนส่งระดับเล็กและกลางทำให้เน้นการวิ่งทำเที่ยวให้ได้มากที่สุด ควบคู่กับการลดค่าใช้จ่ายด้านซ่อมบำรุง ก่อให้เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนเป็นอย่างมาก ยิ่งไปกว่านั้นส่วนใหญ่จะไม่มีการสนับสนุนเครื่องมือชุดความปลอดภัยสำหรับการขนส่งสินค้าอันตราย แต่จำเป็นต้องเดินทาง อันเป็นการสร้างความเสี่ยงภัยให้แก่พนักงานขับรถและผู้ร่วมใช้รถใช้ถนนเป็นอย่างยิ่ง (ข้อมูลจากตารางที่ 4-28, 4-29, 4-30)

จากสภาพการทำงานที่เร่งรีบและพยายามทำเที่ยวให้ได้มากที่สุดทำให้ภาระค่าใช้จ่ายของคนขับรถที่จำเป็นจ่ายไปกับเครื่องดื่มชูกำลัง กาแฟกระป๋อง หรือยากระตุ้นประสาทต่าง ๆ เพื่อให้สามารถขับรณได้เป็นเวลานานโดยไม่รู้สึกเหนื่อยล้าหรือง่วงนอน (ข้อมูลจากตารางที่ 4-32) เป็นค่า ใช้จ่ายที่รองจากค่าอาหาร สิ่งเหล่านี้เป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตเป็นอย่างมาก ดังเป็นที่เข้าใจในสังคมว่าผู้ปฏิบัติงานในด้านนี้ส่วนใหญ่จำเป็นต้องเสพยา ในภาพของกลุ่มอาชีพที่ก่อให้เกิดปัญหาในสังคมอยู่เสมอ เมื่อเกิดอุบัติเหตุไม่ว่าจะเป็นฝ่ายผิดหรือถูก เกี่ยวข้องกับการเสพยาหรือไม่ ทำให้คนขับรถบรรทุกส่วนใหญ่ขาดความภูมิใจในอาชีพและถูกมองข้ามความสำคัญของอาชีพที่มีส่วนอย่างสำคัญในการสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ยังไม่นับรวมเรื่องปัญหาครอบครัวอันเนื่องมาจากการทำงานต่อเนื่องซึ่งมีถึงร้อยละ 65 ของกลุ่มตัวอย่างคนขับรถทั้งหมด (ข้อมูลจากตารางที่ 4-33)

ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง

ผลการศึกษาในส่วนนี้จะนำเสนอแนวทางการแก้ไขปรับปรุงคุณภาพและสภาพการทำงานของบุคลากรอาชีพขับรถพ่วงบรรทุกตู้สินค้าในด้านเชิงนโยบายและปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพในด้านการให้บริการด้านโลจิสติกส์ในการแข่งขันกับเพื่อนบ้านได้ในระยะยาว ลดต้นทุนแฝงด้านการขนส่ง เพิ่มขีดความสามารถในการค้าต่างประเทศ สร้างเสริมคุณภาพการให้บริการด้านการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการในระดับสูงซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้สิ่งนี้ บรรลุผลได้หรือไม่คือ พนักงานขับรถ

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงจะแบ่งออกเป็น ด้านหลัก ๆ คือ 1) ด้านการกฎหมาย กฎระเบียบ การกำกับดูแลและควบคุมโดยภาครัฐ 2) การส่งเสริมและพัฒนาโดยภาครัฐ 3) บทบาทด้านผู้ประกอบการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์

1) ด้านการกฎหมาย กฎระเบียบ การกำกับดูแลและควบคุมโดยภาครัฐ

ปัจจุบัน กรอบการกำกับดูแลของไทยยังไม่มีระบบกำกับดูแลคุณภาพการให้บริการขนส่ง ความปลอดภัยของรถและคนอย่างมีประสิทธิภาพ ยังขาดการวางแผนการควบคุมกำกับดูแลอย่างจริงจัง โดยมีการกำหนดเพียงมาตรฐานตามหลักการไว้ในใบอนุญาตเท่านั้น การที่ผู้ประกอบการหรือบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ใช้บริการหรือสาธารณชน เช่น การตัดราคาค่าขนส่งนำมาซึ่งการลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุน ลดการซ่อมบำรุง โหมการทำงานของรถก่อให้เกิดอุบัติเหตุและผลเสียหายตามมาอย่างมากมาย ภาครัฐจำเป็นต้องอาบั้งกับโดยการลงโทษทางอาญา การเพิกถอนใบอนุญาตประกอบการ การปรับทางแพ่งหรือใช้วิธีลงโทษแบบอื่น ๆ เช่น ใช้มาตรการสนับสนุนทางการเงินในธุรกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงพนักงานขับรถ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม เครื่องมือความปลอดภัยสำหรับอุปกรณ์ประจำรถ ประกันภัยหรือประกันชีวิตในขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น

ตารางที่ 4-35 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงานขับรถพ่วงบรรทุกผู้คอนเทนเนอร์

ประเด็น/กฎระเบียบ	หลักการและเหตุผล	ข้อเสนอแนะปรับปรุง
1.การออกใบอนุญาตประกอบการขนส่ง	- พัฒนาและส่งเสริมยกระดับคุณภาพชีวิต สุขภาพร่างกาย การรักษาพยาบาล ของคนขับรถบรรทุกให้ดีขึ้น ทัดเทียมกับกลุ่มอาชีพอื่น ๆ	- ออกมาตรการเชิงบังคับโดยการออกข้อกำหนดในการออกหรือต่อใบอนุญาตขับรถบรรทุกโดยให้คนขับรถบรรทุกจะต้องมีผลการตรวจสุขภาพประจำปีแนบมาด้วย - ออกมาตรการเชิงบังคับโดยการออกข้อกำหนดในการออกหรือต่อใบอนุญาตขับรถบรรทุกโดยให้มีการแนบการประกันอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงานให้แก่คนขับรถบรรทุกแยก

ตารางที่ 4-35 (ต่อ)

ประเด็น/กฎระเบียบ	หลักการและเหตุผล	ข้อเสนอแนะปรับปรุง
	- พนักงานขับรถส่วนใหญ่ โดยเฉพาะบริษัทขนาดเล็ก-กลาง ยังมีความรู้ด้านการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพน้อยเนื่องจากขาดการส่งเสริมและลดต้นทุนการการฝึกอบรมของผู้ประกอบการ พนักงานขับรถบางส่วน ใหญ่ทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวันทั้งจากสภาพงานโดยนายจ้างตั้งและสมัครใจโดยผู้ขับ เป็นสาเหตุของอาการอ่อนเพลีย เหนื่อยล้า อดนอน ก่อให้เกิดปัญหาด้านอุบัติเหตุ อาเพศผิด การไร้ประสิทธิภาพในการขนส่ง และอันตรายต่อผู้ใช้บริการ/ สาธารณชน - ผู้ประกอบการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์ โดยเฉพาะรายเล็ก-กลางที่เป็นกลุ่มใหญ่ในขณะนี้ ส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ในด้านการจัดการขนส่งสินค้า ระบบ และโครงสร้างทางธุรกรรม ด้านโลจิสติกส์อย่างพอเพียงทำให้ขาดความเข้าใจถึงผลกระทบจากการขนส่งที่ไม่มี	ออกมาต่างหากจากการประกันภัยตัวรถ - ออกมาตรการชักจูงผู้ประกอบการขนส่งโดยสามารถนำหลักฐานการฝึกอบรมพนักงานจากหน่วยงานที่ภาครัฐรับรองหรือจัดขึ้นตามหัวข้อที่กำหนดแล้วนำมาขอเงินลดหย่อนค่าภาษีรถหรือใบอนุญาตขนส่งประจำปี (ค่าใช้จ่ายที่จัดโดยภาครัฐอาจจะคิดในราคาถูกหรือไม่ คิดเงินพร้อมมีประกาศนียบัตรมอบให้ผู้เข้าอบรมใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในอนาคตและสร้างความภูมิใจในวิชาชีพ รวมทั้งการใช้ประโยชน์เพื่อยกระดับอัตราค่าจ้าง) - ออกมาตรการเชิงบังคับโดยการออกข้อกำหนดในการติดตั้งเครื่องบันทึกการทำงานของรถบรรทุกเช่นการวิ่ง การหยุด ความเร็ว ระยะทางที่สามารถจำแนกคนขับได้ตามรหัสสัญญาณประจำตัว (แผนระยะยาว ซึ่งต้องใช้เงินลงทุนสูง แต่สามารถปฏิบัติและตรวจสอบได้จริงในปัจจุบันในแถบประเทศยุโรป) - การออกใบอนุญาตและต่อใบอนุญาตผู้ประกอบการขนส่งต้องมีหลักฐานแสดงว่ามีผู้บริหารที่ได้รับการรับรองหรือทดสอบความสามารถทางวิชาชีพใน

ตารางที่ 4-35 (ต่อ)

ประเด็น/กฎระเบียบ	หลักการและเหตุผล	ข้อเสนอแนะปรับปรุง
2.การออกใบอนุญาต จับชีพะเภท 3-4	คุณภาพ การจัดการที่ไม่ได้ มาตรฐาน ว่ามีผลเสียต่อตนเอง และผู้ให้บริการหรือการพัฒนา ของประเทศชาติอย่างไร - ความรู้พื้นฐานของคนขับ รถบรรทุกส่วนใหญ่ยังน้อย และมีเพียงภาคปฏิบัติ(การขับ รถ)และการจราจรทั่วไป เท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอต่อการ รับผิดชอบในการขนส่งสินค้า ตู้คอนเทนเนอร์และการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	การบริหารจัดการขนส่งหรือกฎระเบียบ การจราจร ธุรกิจ ที่เกี่ยวข้องในการ ทำงานจากหน่วยงานที่ภาครัฐรับรอง จัดการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการขับรถ ความปลอดภัย การแก้ปัญหาฉุกเฉิน ควบคู่ไปกับการสอบทำใบอนุญาตอย่าง น้อย 20 ชั่วโมงโดยหน่วยงานที่ได้รับ รองของภาครัฐและเอกชนพร้อมรับ ประกาศนียบัตรรับรองการผ่านการ อบรม

2) การส่งเสริมและพัฒนาโดยภาครัฐ

นอกเหนือจากกฎหมาย หรือระเบียบที่ใช้ในการกำกับดูแลและควบคุมมาตรฐานการ
ให้บริการและคุณภาพของผู้ประกอบการขนส่งแล้ว หน่วยงานภาครัฐยังสามารถสนับสนุนแนว
ทางการพัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งทั้งผ่านทางผู้ประกอบการขนส่งโดยตรง หรือจากผู้ปฏิบัติงาน
ขับรถเอง โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 4-36 ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งทั้งผ่านทางผู้ประกอบการขนส่ง
โดยตรง หรือจากผู้ปฏิบัติงานขับรถเอง

กิจกรรม	หลักการและเหตุผล	ข้อเสนอแนะปรับปรุง
1) ฐานข้อมูล ประวัติและการ ทำงานของคนขับ รถบรรทุก	- ในปัจจุบัน กลุ่มอาชีพพนักงานขับรถพ่วง บรรทุกตู้คอนเทนเนอร์ซึ่งมีอัตราเพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลน บุคลากรเป็นอย่างมาก ทำให้ผู้ประกอบการ	- ให้ภาครัฐจัดทำหน่วยงานกลางที่ มีหน้าที่รวบรวมข้อมูลการกระทำ ผิดในด้านอาชญากรรม ยาเสพติด อุบัติเหตุที่อยู่ในระหว่างการ

ตารางที่ 4-36 (ต่อ)

กิจกรรม	หลักการและเหตุผล	ข้อเสนอแนะปรับปรุง
	คนส่งใช้ข้อมูลเบื้องต้นอย่างหลวมๆ เช่น ประวัติในใบสมัครความสามารถ ในการขับรถ อื่นๆ และรับเข้าทำงานอย่างง่าย ๆ ในกลุ่มอาชีพนี้มีทั้งคนที่ปฏิบัติงานดีและมีพฤติกรรมที่ไม่ดี เช่น การลักทรัพย์ อุบัติเหตุ ยาเสพติด โดยกลุ่มหลังใช้การที่ขาดแคลนแรงงาน สามารถหางานได้ง่ายก่อให้เกิดความไม่รับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่สนใจและไม่คำนึงถึงผลเสียในการกระทำผิด ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แพร่หลายขยายวงกว้างออกไปเรื่อย ๆ เนื่องจากสามารถทำรายได้ และไม่สามารถตรวจสอบความผิดย้อนหลังได้	ติดตามตัว ประสานความร่วมมือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือผู้ประกอบการขนส่งโดยคัดแยกเฉพาะผู้ที่มีใบอนุญาตขับขี่ประเภท 3-4 และเป็นความผิดในขณะปฏิบัติหน้าที่ จัดทำทะเบียนประวัติเพื่อการตรวจสอบและใช้เป็นข้อมูลในการรับพนักงานของผู้ประกอบการขนส่ง ระบบฐานข้อมูลนี้จะทำให้พนักงานขับรถเกิดความรับผิดชอบและกลัวต่อการกระทำผิดใด ๆ เนื่องจากสามารถตรวจสอบประวัติได้ง่ายในการหางานใหม่
2) สมาคมหรือชมรมของพนักงานขับรถบรรทุกพ่วง	- จากการที่มีการแข่งขันด้านราคา การลดต้นทุนการประกอบการ การมุ่งหากำไรสูงสุดจากการให้บริการทำให้ผู้ประกอบการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์อย่างเดียวโดยเฉพาะกลุ่มขนาดเล็ก เอาเปรียบพนักงานขับรถด้านสวัสดิการพื้นฐาน สภาพรถ เงื่อนไขการจ้างงาน อื่น ๆ	- ควรมีการส่งเสริมให้คนขับรถบรรทุกมีการรวมตัวกันแบบเป็นทางการในรูปแบบ สมาคม (ในลักษณะเดียวกันกับผู้ประกอบการขนส่ง) เพื่อเป็นตัวกลางในการเจรจาต่อรอง เรียกร้อง เจริญเรื่องต่างๆ แทนคนขับรถกับบริษัทหรือหน่วยงานภาครัฐ อีกทั้งยังสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการทำงาน การจ้างงาน และการฟ้องร้องเมื่อถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง หรือเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพนี้โดยเฉพาะ

3) บทบาทด้านผู้ประกอบการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์

จากผลการสำรวจจะพบได้ว่าผู้ประกอบการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์ในประเทศไทยมีหลายระดับตั้งแต่เป็นเจ้าของรถเองขับเอง บริษัทขนาดเล็กและกลางที่รับขนส่งผู้คอนเทนเนอร์อย่างเดียว และบริษัทขนาดใหญ่ที่มีธุรกิจต่อเนื่องหลายอย่าง มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ บางครั้งในช่วงที่ปริมาณงานไม่คงที่ มีการแข่งขันด้านราคามากเกินไปจนกระทั่งทำลายกันเอง บางครั้งผู้ประกอบการรายใหญ่ใช้เครื่องมือเทคโนโลยี เครือข่าย เงินทุน การจัดการใช้อำนาจเหนือตลาด โดยมีขอบในการลดอัตราค่าบริการเพื่อผลักดันให้ผู้ประกอบการรายย่อยออกจากตลาดหรือต้องมาอยู่ในระบบรับจ้างช่วง ผู้ประกอบการรายย่อยต้องปรับตัวเองให้อยู่ได้ ไม่อยากที่จะปรับปรุงเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือปรับปรุงการบริการ รวมทั้งบุคลากร ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อระบบการขนส่งโดยรวมของประเทศเพราะอาจส่งผลเสียถึงคุณภาพการให้บริการ

ข้อเสนอแนะ (แผนนโยบายในระยะยาว)

เพื่อเป็นการควบคุมดูแลและตรวจสอบบริษัทผู้ให้บริการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์ด้วยตนเอง ภาครัฐควรส่งเสริมและเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการเข้ามาช่วยควบคุมและกำกับดูแลกิจการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์ให้เข้าร่วมมือกับภาครัฐมากขึ้น เช่นการให้สมาคมผู้ประกอบการขนส่งมีสิทธิยื่นเรื่องเพื่อเพิกถอนใบอนุญาตการประกอบขนส่ง การดำเนินการร้องเรียนจากผู้ใช้บริการหรือพนักงานในบริษัทและตรวจสอบหรือสอบสวนได้อย่างชัดเจนว่ามีการผิดระเบียบเงื่อนไขหรือมาตรฐานที่ได้ตกลงกันไว้ (เหมือนดังหลายสาขาวิชาชีพที่มีการดูแลและตรวจสอบกันเอง) ระบบนี้จะทำให้ผู้ประกอบการได้ร่วมตรวจสอบกันเอง มีการเฝ้าระวังและพัฒนาองค์กรที่อยู่ในกลุ่มอาชีพนี้เข้าไปในทิศทางเดียวกัน

อนึ่งเรื่องการออกใบอนุญาตซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของกรมขนส่งทางบก การปรับปรุงตามข้อเสนอจำเป็นต้องมีการแก้ไขในกฎหมายที่ส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น