

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง

มาริสา จันทรขุณฑ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ มารีสา จันทร์ขุนทด ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....*เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ.*.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ คร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....*เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ.*.....ประธาน  
(อาจารย์ คร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

.....*ส.*.....กรรมการ  
(อาจารย์ คร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....*กนกนา นุญยัง*.....กรรมการ  
(อาจารย์ คร.กนกนา นุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....*ดร.พัชนี ธรรมเสนา*..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา)

วันที่.....12.....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ....2560.....

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง สำเร็จลง ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์หลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานนิพนธ์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชั้นตอนตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณพนักงานบริษัท นาดยา ที่ให้ความช่วยเหลือในการช่วยแจกแบบสอบถาม รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอ่ยนามในที่นี้ ซึ่งมีส่วนช่วยเหลือให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตเวทิตาแด่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจเกี่ยวกับด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

มาริสสา จันทร์ขุนทด

58930115: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ พนักงานขับรถเทรลเลอร์/ ท่าเรือแหลมฉบัง

มาริสา จันทรขุนทด: คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง (QUALITY OF WORK LIFE AMONG TRAILER DRIVERS WORKING AT LAEM CHABANG PORT) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด. 89 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขับรถเทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 200 คน โดยใช้การเลือกแบบตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย Independent sample t-test, One-way ANOVA และกรณีที่ความแปรปรวนไม่เป็นไปตามเงื่อนไขใช้ค่า Welch และ Brown-Forsythe โดยใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's และ Dunnett C

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมสูงสุด คือ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี และเมื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานขับรถเทรลเลอร์ที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้ ขนาดของบริษัท ประเภทสินค้าที่ขนส่ง และสวัสดิการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขับรถเทรลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ขับรถ ช่วงเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

58930115: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ TRAILER DRIVERS/ LAEM CHABANG PORT

MARISA JUNKUNTOD: QUALITY OF WORK LIFE AMONG TRAILER

DRIVERS WORKING AT LAEM CHABANG PORT. ADVISOR: TIENKAEW

LIEMSUWAN, Ph.D. 89 P. 2017.

The purposes of this study were to examine a level of quality of work life among trailer drivers who were working at Laem Chabang Port and to compare their level of quality of work life as classified by personal and working factors. The subjects participating in this study included 200 trailer drivers working at Laem Chabang Port who were recruited by a convenient sampling technique. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data were frequency, percentage, means, and standard deviation. To test the research hypotheses, the tests of t-test and one-way ANOVA were administered. Also, the test of Welch and Brown-Forsythe was employed if the violations to the assumption were found. The tests of Scheffe and Dunnett C were administered to test the differences between pairs.

The results of this study revealed that the level of quality of work life among trailer drivers who were working at Laem Chabang Port was at a moderate level. Specifically, the aspect of quality of work life in relation to fair and adequate compensation was rated the highest, followed by the aspects relating to safe and hygienic working conditions, job advancement and security, social integration or collaboration, democracy in the organization, types of work that benefit society. All of these mentioned aspects were rated at a moderate level. The aspect of quality of work life in relation to the balance between work and personal life was rated at a rather poor level. Also, based on the test of hypotheses, there were statistically significant differences in the level of quality of work life among the trailer drivers with different age, educational level, amount of income, company size, types of transported goods, and fringe benefits at a significant level of .05. Finally, no statistically significant differences were found in the level of quality of work life among the trailer drivers with different marital status, driving experience, and working schedule.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
บริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขต พื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
เกณฑ์การแปลผล.....	44

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	45
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	45
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ เทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง.....	48
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน.....	56
5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผลวิจัย.....	67
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	80
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	89

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 37
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 46
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน..... 47
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ แท็กซี่ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง..... 48
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 49
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพ ของพนักงาน..... 50
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน..... 51
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง..... 52
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม..... 52
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร..... 53
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว..... 54
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม..... 55
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ..... 56
14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานกับอายุ..... 56
15	ผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ..... 57



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานกับระดับการศึกษา.....	58
18	ผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	58
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	59
20	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานกับสถานภาพ.....	59
21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้รวม.....	60
22	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานกับรายได้รวม.....	60
23	ผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม รายได้รวม.....	61
24	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ขับรถมอเตอร์.....	61
25	ผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ การทำงานประสบการณ์ขับรถมอเตอร์.....	62
26	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน โดยเฉลี่ย.....	62
27	ผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน โดยเฉลี่ย.....	63
28	การเปรียบเทียบขนาดของบริษัทกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ มอเตอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง.....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29	การเปรียบเทียบประเภตสินค้ากับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 64
30	การเปรียบเทียบสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 64
31	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 65

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 ลักษณะยานพาหนะ.....	27
3 ขนาดและน้ำหนักรถบรรทุกตามกฎหมายกำหนด.....	28
4 ประเภทของไซตู่คอนเทนเนอร์.....	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการขนส่งด้วยรถบรรทุกเป็นระบบการขนส่งหลักของประเทศไทย สถิติการขนส่งสินค้าของกระทรวงคมนาคมในปี พ.ศ. 2553 พบว่า ประเทศไทยมีปริมาณการขนส่งสินค้าหลักที่ขนส่งด้วยรถบรรทุกมากที่สุด รวม 185,883 ล้านตัน-กิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 95 ของปริมาณการขนส่งสินค้าหลักของประเทศ มีจำนวนรถบรรทุกทั้งประเทศรวม 816,844 คัน ทำการขนส่งสินค้าบนทางหลวง (กระทรวงคมนาคม) ซึ่งในภาคธุรกิจการขนส่งมีการแข่งขันทางด้านการตลาดค่อนข้างสูง เพื่อให้สอดคล้องการแข่งขันตลาดโลก และการเปลี่ยนแปลงของบริบทอื่น ทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องและเปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว การพัฒนาระบบขนส่งเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจไทยในช่วงต่อไป จึงต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบบริการขนส่งทั้งของภาครัฐและเอกชนให้สามารถช่วยสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและอำนวยความสะดวกทางการค้าให้กับภาคธุรกิจไทยและในสาขาที่มีศักยภาพสูงสำหรับสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศในอนาคต การขนส่งทางบก (Road or motor transportation) จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) การขนส่งทางรถไฟ (Railroads) การขนส่งทางรถไฟ เป็นเส้นทางการลำเลียงที่สำคัญที่สุดของประเทศไทย ดำเนินงาน โดยการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นรัฐวิสาหกิจ เหมาะสำหรับการขนส่งสินค้าหนัก ๆ ปริมาณมากและในระยะทางไกล อัตราค่าบริการไม่แพง การขนส่งทางรถไฟจะมีกำหนดเวลาออกและถึงจุดหมายปลายทาง (2) การขนส่งทางรถยนต์ (Motor transportation) หรือรถบรรทุก (Truck transportation) การขนส่งทางรถยนต์หรือทางรถบรรทุก จึงเป็นรูปแบบหลักการขนส่งสินค้าในระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย และพบว่า การพัฒนาด้านการขนส่งสินค้าทางถนนของประเทศไทยมีความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่เอื้อให้ผู้ให้บริการเลือกใช้บริการขนส่งทางถนนมากกว่าระบบการขนส่งสินค้าในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากนี้ระบบการขนส่งทางถนนมีทั้งถนนสายหลักและถนนสายรองที่ครอบคลุมในทุกภูมิภาคทั่วประเทศ สำหรับพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งเป็นพื้นที่เขตอุตสาหกรรมที่มีการนำเข้า-ส่งออกสินค้าในปริมาณที่มาก โดยส่วนใหญ่แล้วจะใช้การบรรจุสินค้าลงตู้คอนเทนเนอร์ ดังนั้นกระบวนการ โลจิสติกส์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและกระบวนการการขนส่งก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ โลจิสติกส์ การขนส่งด้วยรถบรรทุกทำให้การขนส่งสินค้าสะดวก รวดเร็ว

สามารถส่งสินค้าไปถึงผู้ใช้ได้โดยตรง จากการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในปัจจุบันการนำเข้า-ส่งออกในปริมาณที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้ผู้ประกอบการขนส่งเพิ่มขึ้นจำนวนมาก เฉพาะผู้ประกอบการขนส่งในจังหวัดชลบุรี มีถึง 750 บริษัท ดังนั้น เมื่อผู้ประกอบการขนส่งมีปริมาณที่เพิ่มขึ้น พนักงานขับรถขนส่งก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความสนใจพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์เป็นพิเศษ เนื่องด้วยการขับรถเทอร์ลเลอร์พนักงานจะต้องมีความเชี่ยวชาญชำนาญเป็นอย่างมากในการขับรถ และต้องมีการประเมินสถานการณ์เส้นทางในการขนส่งสินค้า ระยะทาง น้ำหนักสินค้าที่บรรทุกเพื่อความปลอดภัยในการส่งสินค้าให้ไปถึงจุดหมายปลายทางของลูกค้า ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งเป็นท่าเรือหลักในการขนส่งสินค้าด้วยรถเทอร์ลเลอร์จำนวนมาก มีอัตราการนำเข้า-ส่งออกสูง และผู้วิจัยเองได้ทำงานในด้าน โลจิสติกส์ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์เป็นบุคคลที่สำคัญมากสำหรับผู้ประกอบการขนส่ง

สำหรับท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นท่าเรือหลักในการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกของประเทศไทย มีพื้นที่ขนาด 6,340 ไร่ ประกอบด้วยท่าเทียบเรือที่เปิดให้บริการแล้ว ดังนี้ ท่าเทียบเรือผู้สินค้า 8 ท่า เน้นการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารประกอบการท่าเทียบเรือ และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากรัฐบาลในการเป็นท่าเรือหลักของประเทศแทนท่าเรือกรุงเทพ ทำให้การขนส่งสินค้าด้วยรถเทอร์ลเลอร์มีปริมาณที่มากกว่าท่าเรืออื่น ๆ

การบริหารให้ระบบการขนส่งทางถนนโดยรถเทอร์ลเลอร์ให้มีคุณภาพ ส่งสินค้าถึงมือผู้บริโภคอย่างรวดเร็วและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ทุกคน โดยหากพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ทำงานและรับผิดชอบ ก็จะทำให้ผลการทำงานออกมามีประสิทธิภาพลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ได้ จากปัญหาดังกล่าว ได้มีแนวคิดและเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรด้านนี้อย่างจริงจัง โดยเฉพาะพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ โดยจัดทำอย่างเป็นระบบแบบแผน มีมาตรฐานที่กำหนดทั้งการทำงานและการคุ้มครองแรงงานเพื่อจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ในการขนส่งของประเทศอีกด้วย

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจกลุ่มของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตท่าเรือแหลมฉบัง เนื่องจากพนักงานขับรถถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญ และมีความจำเป็นมาก เพราะพนักงานขับรถจะเป็นตัวกลางระหว่างผู้ผลิตสินค้ากับผู้ส่งสินค้า พนักงานขับรถต้องทำงานบริการด้วยใจ เพราะถ้าหากผู้ส่งซื้อสินค้าไม่พอใจในบริการขนส่ง

อาจส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะไม่ซื้อสินค้านั้น ๆ และอาจส่งผลกระทบต่อถึงภาพลักษณ์ของผู้ผลิตสินค้า พนักงานขับรถจึงต้องมีศักยภาพในการทำงานเพื่อจะได้ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีข้อผิดพลาดจากการทำงานหรืออุบัติเหตุบนท้องถนน พนักงานขับรถจึงควรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของงานดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตของบุคลากร เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และให้คุณภาพของการทำงานที่ดีเป็นเป้าหมายสำคัญ (อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล, 2552)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
3. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
4. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
5. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีประสบการณ์ขับรถเทอร์ลเลอร์แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
6. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีช่วงเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
7. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีขนาดของบริษัทแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

8. พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่ขนส่งสินค้าแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

8.1 พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่ขนส่งสินค้าทั่วไปกับพนักงานที่ไม่ได้ขนส่งสินค้าทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

8.2 พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่ขนส่งสินค้าอันตรายกับพนักงานที่ไม่ได้ขนส่งสินค้าอันตราย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

9. พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีสวัสดิการแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

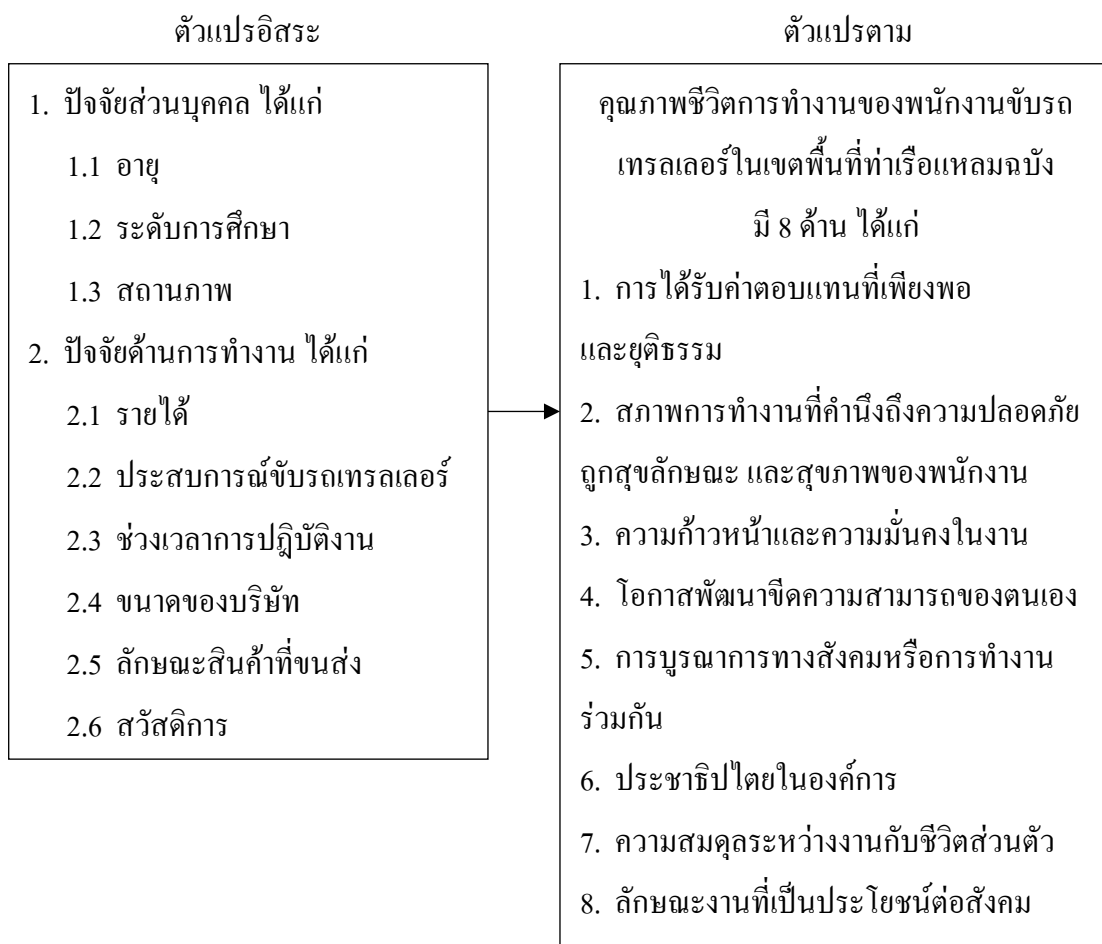
9.1 พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุกับพนักงานที่ไม่มีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

9.2 พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีสวัสดิการประกันสุขภาพกับพนักงานที่ไม่มีสวัสดิการประกันสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

9.3 พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีสวัสดิการบ้านพักฟรีกับพนักงานที่ไม่มีสวัสดิการบ้านพักฟรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่า การที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ต้องอาศัยลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง เป็นตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ รายได้ อายุการทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ด้านขนาดของบริษัท ด้านลักษณะสินค้าที่ขนส่ง สวัสดิการ ที่อาจมีผลต่อตัวแปรตามที่ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Walton (1974) ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร สิทธิส่วนบุคคล การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ซึ่งได้สรุปเป็นกรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาการทำงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง
3. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานสำหรับผู้ประกอบการขนส่งให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานขับรถแท็กซี่ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง



## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง มีดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ หมายถึง ปัจจัยที่คาดว่าทำให้พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง มีคุณภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่

#### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1.1 อายุ
- 1.1.2 ระดับการศึกษา
- 1.1.3 สถานภาพ

#### 1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน

- 1.2.1 รายได้
- 1.2.2 ประสิทธิภาพขับรถเทอร์ลเลอร์
- 1.2.3 ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน
- 1.2.4 ขนาดของบริษัท
- 1.2.5 ลักษณะสินค้าที่ขนส่ง
- 1.2.6 สวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ใช้ตัวบ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) โดยครอบคลุมตัวบ่งชี้ 8 ด้าน คือ

- 2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพ

ของพนักงาน

- 2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.4 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- 2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
- 2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งไม่สามารถหาจำนวนพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ทั้งหมดได้

### ขอบเขตด้านเวลา

การเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560

### นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นอยู่ การปฏิบัติ และการดำเนินชีวิตของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ค่าตอบแทนพิเศษ ส่วนแบ่งรายได้จากการจำหน่ายตัวโดยสาร รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของพนักงานและครอบครัว ค่าการศึกษาบุตร มีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพ ทางสังคม เป็นค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่ทำเหมือนกัน

2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน สภาพรถโดยสาร ระบบการซ่อมบำรุงรักษาสภาพรถโดยสาร อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ขั้นตอนและกระบวนการในการปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงสุขภาพของพนักงานในการทำงาน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในอาชีพ การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ ได้รับโอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ การพิจารณาความดีความชอบและเกียรติบัตรอย่างเป็นธรรม รวมถึงให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยให้พนักงานขับรถเทอร์เลอร์มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถวางแผน ควบคุมงานด้วยตนเองได้ เปิดโอกาสในการเสนอผลงาน

จากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน ได้รับโอกาสเข้าอบรมเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและความรู้อื่น ๆ รวมถึงการให้โอกาสถ่ายทอดแนะนำกระบวนการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การเห็นตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน รวมถึงการติดต่อสื่อสารที่ดีในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การยึดหลักประชาธิปไตยในการปกครองและการทำงาน โดยพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ควรได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพในความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมในการดำรงชีวิตระหว่างเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ใช้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์มีความรู้สึกรักงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตน ได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญทางอาชีพ เกิดความรู้สึกรักภูมิใจในอาชีพการงาน และองค์กรของตนเอง

พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ หมายถึง พนักงานที่ขนส่งสินค้าด้วยตู้คอนเทนเนอร์ในเขตท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งมีหลายขนาด เช่น 20'SD 40'SD 40'HQ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพและลักษณะส่วนตัวของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ตามรายละเอียด ดังนี้

1. อายุ หมายถึง จำนวนปีอายุของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ในปีการศึกษาวิจัย โดยแบ่งช่วงอายุเป็น 4 ช่วง คือ ไม่เกิน 30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช. ปวส. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะของการครองคู่ของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรส หม้าย และหย่าร้าง

ปัจจัยด้านการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ รายได้ อายุการทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ขนาดของบริษัท ลักษณะสินค้าที่ขนส่ง และสวัสดิการ ตามรายละเอียด ดังนี้

1. รายได้ หมายถึง เงินรายได้ที่พนักงานขับรถบรรทุกได้รับต่อเดือน รวมรายได้ทั้งรายได้หลักและรายได้เสริมอื่น ๆ ด้วย แบ่งเป็น 4 กลุ่มของพนักงานขับรถบรรทุกในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบัง ซึ่งกำหนดตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนรวมรายได้เสริมไว้ 4 ระดับ อัตราเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท, อัตราเงินเดือน 20,001 บาท ถึง 25,000 บาท, อัตราเงินเดือน 25,001 บาท ถึง 30,000 บาท และอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท

2. ประสบการณ์ขับรถบรรทุก หมายถึง จำนวนปีการทำงานขับรถบรรทุกตั้งแต่เริ่มขับรถบรรทุก จนถึงปีที่ศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ อายุงานต่ำกว่า 1 ปี, 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

3. ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยกำหนดโครงสร้างระยะเวลาการทำงานไว้ 4 ช่วง คือ ทำงานต่ำกว่าวันละ 8 ชั่วโมง, ทำงานวันละ 8-10 ชั่วโมง, ทำงานวันละ 10-14 ชั่วโมง และทำงานเกินวันละ 14 ชั่วโมง

4. ขนาดองค์กร หมายถึง จำนวนพนักงานในองค์กร ซึ่งแยกออกเป็น 3 ขนาด คือ องค์กรขนาดเล็ก มีพนักงานต่ำกว่า 50 คน องค์กรขนาดกลาง มีพนักงานตั้งแต่ 51-100 คน และองค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงานตั้งแต่ 100 ขึ้นไป

5. ลักษณะสินค้าที่ขนส่ง หมายถึง สินค้าที่พนักงานขับรถขนส่งว่าเป็นสินค้าทั่วไป หรือสินค้าอันตราย ดังนี้

5.1 สินค้าทั่วไป หมายถึง สิ่งของเครื่องใช้ที่สามารถขนส่งหรือเคลื่อนย้ายไปมาได้ โดยที่กฎหมายไม่ได้ระบุว่าเป็นสินค้าอันตราย

5.2 สินค้าอันตราย หมายถึง สารหรือสิ่งของที่คุณสมบัติเฉพาะที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้ เช่น น้ำมันเชื้อเพลิง ก๊าซหุงต้ม ถ่านหิน กรดกำมะถัน เป็นต้น หากสารและสิ่งของดังกล่าวถูกนำมาขนส่ง อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายขึ้นได้

6. สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่บริษัทจัดให้องค์การนั้น ๆ เป็นสวัสดิการเพิ่มตามที่กฎหมายกำหนดขึ้น เพื่อให้พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ บ้านพักฟรีสำหรับพนักงาน เป็นต้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง และผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาพื้นฐาน ดังนี้

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

- 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
- 1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.5 การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 2. บริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง

- 2.1 กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์
- 2.2 กฎระเบียบของท่าเรือแหลมฉบังที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์

#### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในราวปี ค.ศ. 1970 ในประเทศตะวันตก สำหรับประเทศไทยแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตปรากฏเป็นแผนครั้งแรกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (2515-2519) ซึ่งเป็นช่วงที่การเมืองไทยผันผวนเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้เกิดจากการพิจารณาว่าประเทศไทยได้มีการเจริญทางเศรษฐกิจและรายได้ประชาชาติมากขึ้น แต่การกระจายรายได้กลับไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศกลับยากจน ดังนั้น ประเทศควรได้รับการพัฒนาในแง่ของการสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่คนในสังคม โดยเฉพาะคนด้อยโอกาส เช่น เกษตรกร ผู้ใช้แรงงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เป็นต้น (ฉวีวรรณ เรืองทัย, 2541)

### ความหมายของคุณภาพชีวิต

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตว่า ประกอบด้วย คำ 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดีประจำตัวของบุคคลหรือสิ่งของ และ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

Orem (1985, p. 179) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความหมายเช่นเดียวกับความผาสุก ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อการมีชีวิตอยู่ตามประสบการณ์ของความพึงพอใจ ความรู้สึก เป็นความสุขภายในจิตใจ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2528, หน้า 4 อ้างถึงใน สมชาย ศรีวิรัตน์, 2556) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตดีมีคุณภาพสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างปกติสุข และชีวิตที่มีคุณภาพนั้นจะรู้ได้โดยการที่คนหรือในชุมชนนั้น ได้บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน หรือความต้องการพื้นฐานที่คนหรือชุมชนจะมีหรือจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่ได้อย่างปกติพอสมควรในช่วงเวลาหนึ่ง

บดี ชนะมัน (2530, หน้า 821 อ้างถึงใน สมชาย ศรีวิรัตน์, 2556) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ในทางที่ดีทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัว และชุมชน

ลัดดาวลย์ สิงห์คำฟู (2532, หน้า 38 อ้างถึงใน สมชาย ศรีวิรัตน์, 2556) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขในชีวิตของแต่ละบุคคลตามสถานที่ที่ตนดำรงอยู่ เป็นการรับรู้และตัดสินใจโดยบุคคลนั้น

สมชาย ศรีวิรัตน์ (2556) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่สุขสบายหรือมีความสุขและการที่ชีวิตจะมีความสุขหรือผาสุกได้นั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งเชิงวัตถุวิสัย (Objective) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิต ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง สิ่งแวดล้อม และเชิงจิตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยมและความพึงพอใจในชีวิต

เทเวศร์ พิริยะพจนท์ (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต (Quality of life: QOL) หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ประชาชนมีหน้าที่พัฒนาตนเองและครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพกายและจิตดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัย มีรายได้พอสมควร ประหยัด สร้างตนเองและครอบครัว

สรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล การมีชีวิตที่มีความสุขชีวิตดีมีคุณภาพ สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างปกติสุข จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ

ทั้งเชิงวัตถุวิสัย (Objective) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิต ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเชิงจิตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความพึงพอใจ ในชีวิต

### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่ง ที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ ผู้ที่ศึกษาและวิจัย ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลากหลาย ดังนี้

Walton (1973, p. 11 อ้างถึงใน ทิววรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

Heckman and Suttle (1977, p. 14 อ้างถึงใน บุญยาศิ จันทรเจริญสุข, 2548, หน้า 11) ได้ให้แนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงานหรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น

Werther and Davis (1993 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2550) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงาน ได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กร ในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการ

มีทั้งผ่านและไม่ผ่านสภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงาน เช่น วงจรคุณภาพ (Quality circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Codetermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous work groups)

Delamotte and Takezawa (1984, pp. 2-3 อ้างถึงใน ผจญ เกลิมสาร, 2540, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) หรือใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

Davis and Newstrom (2002, p. 244 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข, 2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุดและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

พา ไม้จันตรีดี (2541, หน้า 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

คูสิต ปาเซนทร์ (2547, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวก และแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร คือ การทำงานเกิด



ประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์การ ผลที่องค์การได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัญญาณี บุญมา (2548, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิด ทำที หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนอง ความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข และมีความสุขเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ถัดดาวณีย์ สกุลสุข (2550, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน

มงคล ลาวรรณา (2551) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกัน อย่างการลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ Jackson (n.d. อ้างถึงใน เพชรา ทุงศรีแก้ว, 2552) กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันประกอบด้วย (1) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน (2) ด้านลักษณะงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ (3) ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน (4) ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม (5) ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน (6) ด้านการทำงานเป็นทีม

จากความหมายต่าง ๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ค่าถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การทำงานร่วมกัน ชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงความต้องการในเรื่องความพึงพอใจในงาน

และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้

### ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด เหตุการณ์การประท้วงนายจ้างที่เกิดขึ้นตามข่าวส่วนใหญ่เกิดเพราะผู้ใช้แรงงานถูกสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ส่งผลให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงทั้งการผลิตที่ต้องหยุดชะงักลง การส่งออกไม่เป็นไปตามเป้าหมาย องค์กรเสียหายได้มหาศาล พนักงานขาดรายได้ ส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติด้วย (จำเนียร จวงตระกูล, 2550)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการปะทะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ในสถานที่ทำงานเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต่อกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การ ในที่สุดเรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของ ทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (วิทยา อินทร์สอน, 2548)

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถ ทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้ง วางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิด ความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงาน มีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง องค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึก ภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554) ได้เสนอลักษณะ ที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับ มาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสีย ต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ โอกาส พัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ หลากหลายงาน

มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและ ตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง ดังนั้น สรุปว่าองค์กรควรคำนึงถึงความสมดุลในการทำงานของพนักงาน และแรงงานด้วย เพราะนอกจากจะทำให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะเกิดความรักความสามัคคีในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กร และพยายามทำแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงานได้ไม่ยาก

Delamotte and Takezawa (1984, p. 11 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย
3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of decision) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก
4. ความท้าทายของงาน (Challenge of work content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
5. ชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดจนช่วงอายุ โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงานครอบครัวและสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตข้างต้น พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทน แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สภาพแวดล้อมมีผลทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัย และมีความเหมาะสม และควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงาน

ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกร่มกึ่งในงานที่ทำอยู่

#### การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ยกตัวอย่างข้อคิดของนักวิชาการ ได้ดังนี้

Lewin (1981 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554) ได้เสนอเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Desslers (1991 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Wyatt and Wah (2001, p. 121) กำหนดดัชนีชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของชาวสิงคโปร์เป็น 4 มิติ คือ

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Favorable work environment)
2. ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและความเป็นอิสระ (Personal growth and autonomy)
3. ลักษณะงาน (Nature of job)
4. โอกาสที่น่าสนใจ และความร่วมมือในการทำงาน (Stimulating opportunity and co-workers)

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานนั้น จะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542, หน้า 15) ได้เสนอแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ การออกแบบใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และกลุ่มสร้างคุณภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของคน ถ้าสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีความสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์การย่อมทำให้พนักงานไม่มีความพอใจในการทำงาน ดังนั้น การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานจะประกอบด้วย

- 1.1 โครงสร้างของการทำงาน เป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานหรือไม่
  - 1.2 ระบบรางวัลตอบแทน ระบบที่มีอยู่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานครองชีพหรือไม่
  - 1.3 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระและได้รับอนุญาตจากองค์การที่ให้อำนาจแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตการทำงาน
  - 1.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ผู้นำของหัวหน้างานที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์การ
  - 1.5 การยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง หมายถึง องค์การทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นแตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับได้
  - 1.6 ความรักในหมู่คณะ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่า สมาชิกในองค์การมีความรักกันฉันท์เพื่อนในการทำงาน
  - 1.7 การออกแบบใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตของการทำงานและผลิตผลขององค์การ
2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเลี่ยนในขณะปฏิบัติงาน



3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันท่วงเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ การบริหาร การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

องค์กรควรจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ถึง การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของบุคลากรในหน่วยงานได้ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบของความสำเร็จในชีวิตการทำงานที่ควบคุมได้ ได้แก่ (กรีซ อัม โภชน์, 2545, หน้า 9-17)

1. องค์ประกอบของความสำเร็จในชีวิตการทำงานที่ควบคุมได้ ได้แก่

1.1 ต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

1.3 การรู้จักใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล

1.4 ความสามารถในการดำรงชีวิตส่วนตัว และของครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

2. องค์ประกอบของความสำเร็จในชีวิตการทำงานที่ควบคุมไม่ได้ ได้แก่

2.1 ผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะชอบพอใจหรือไม่ชอบไม่พอใจบุคคลอื่นใด ย่อมไม่อาจจะเข้าไปแก้ไขปรับปรุงโดยง่าย

2.2 องค์กร คือ การจัดแบ่งหน่วยงานออกเป็นระดับ หรือเป็นกรม กอง แผนก จำเป็นที่จะต้องทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ

2.3 ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

2.4 วิธีปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจน

2.5 เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ต้องศึกษาหาความรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามระบบใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.6 ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การเลื่อนตำแหน่งที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือหน่วยงานราชการต่าง ๆ (วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวัน, 2548, หน้า 397) ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือข้าราชการในหน่วยงานนั้น ๆ มีความสำคัญ ดังนี้

- 3.1 เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
  - 3.2 เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน
  - 3.3 ตำแหน่งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์เกื้อกูลด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. การบังคับบัญชา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (ธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 301-302) เริ่มต้นจากตัวผู้บริหารสูงสุดในชั้นยอดขององค์การ และจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในระดับที่ต่างลงไปขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถแยกลักษณะออกได้ เป็นลักษณะของอำนาจหน้าที่ (Authority aspect) ลักษณะของความรับผิดชอบ (Responsibility aspect) และลักษณะของการติดต่อสื่อสาร (Communication)
5. นโยบายและการบริหาร (ธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 174) เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานหรือการกระทำ ซึ่งจะช่วยกำกับหรือนำกิจกรรมขององค์การให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย (ชะลอ ธรรมศิริ, 2548, หน้า 513-516)
    - 6.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ หน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาหรือข้อปฏิบัติที่ทำให้เป็นที่พอใจรักใคร่ของผู้บังคับบัญชา
    - 6.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การและตนเอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง เช่น ความโกรธ ความโมโห จุนเจียว รู้วิธีส่งเสริมกำลังใจ เช่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
    - 6.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำเป็นต้องมีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน หรือประสานงานกันให้เกิดผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
- สรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายปัจจัย ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กร

### **บริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง**

ในการขนส่งนั้น พนักงานขับรถถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญและมีความจำเป็นมาก เพราะพนักงานขับรถจะต้องเป็นตัวกลางระหว่างผู้ผลิตสินค้ากับผู้สั่งซื้อสินค้า พนักงานขับรถต้องทำงานด้วยใจบริการ เพราะถ้าหากผู้สั่งซื้อไม่พอใจในบริการขนส่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจ

ที่จะไม่ซื้อสินค้านั้น และอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของผู้ผลิตสินค้า พนักงานขับรถจึงต้องมีศักยภาพในการทำงานเพื่อจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีข้อผิดพลาดจากการทำงานหรืออุบัติเหตุบนท้องถนน พนักงานขับรถจึงควรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีองค์ประกอบความจำเป็นพื้นฐานตามปัจจัยสี่ มีสุขภาพร่างกายจิตใจที่แข็งแรง มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี ถ้าพนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสุขภาพจิตที่ดีจะมีความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้กระบวนการขนส่งสินค้าเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของงานดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง องค์กรต่าง ๆ จึงมักมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสุขภาพจิตของบุคลากร เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และให้มีคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดี เป็นเป้าหมายสำคัญ (อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล, 2552)

#### **กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถเทอร์เลอร์**

กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (2541) ข้อที่ 1-6 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในกฎกระทรวงนี้ “งานขนส่งทางบก” หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของด้วยยานพาหนะขนส่งทางบก ซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณภัย

ข้อ 2 ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง

ข้อ 3 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ ทำงานล่วงเวลาวันแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง ในกรณีที่ได้รับ ความยินยอมจากลูกจ้างตามวรรคหนึ่งแล้วนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกินสองชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร

ข้อ 4 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะมีเวลาพักติดต่อกันวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง หลังจากลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะได้ทำงานมาแล้ว ไม่เกินสี่ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง อาจตกลงกันให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละยี่สิบนาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง

ข้อ 5 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ เริ่มต้นทำงานในวันทำงานถัดไปก่อนครบระยะเวลาสิบชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว

ข้อ 6 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลา ในวันทำงานและทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว

กฎหมายใบอนุญาตผู้ขับรถ ตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522

ประเภทใบอนุญาตการขับรถเทอร์ลเลอร์ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

ชนิดที่ 1 ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับขับรถบรรทุกที่มีน้ำหนักรถ และน้ำหนักบรรทุกรวมกันไม่เกินสามพันห้าร้อยกิโลกรัม หรือสำหรับขับรถโดยสารที่ใช้ขนส่งผู้โดยสารไม่เกินยี่สิบคน

ชนิดที่ 2 ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับขับรถบรรทุกที่มีน้ำหนักรถ และน้ำหนักบรรทุกรวมกันเกินสามพันห้าร้อยกิโลกรัมหรือสำหรับขับรถโดยสารที่ใช้ขนส่งผู้โดยสารเกินกว่ายี่สิบคน

ชนิดที่ 3 ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับขับรถบรรทุกหรือรถโดยสาร ซึ่งโดยสภาพใช้สำหรับลากจูงรถอื่นหรือล้อเลื่อนที่บรรทุกสิ่งใด ๆ บนล้อเลื่อนนั้น

ชนิดที่ 4 ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถสำหรับขับรถที่ใช้ขนส่งวัตถุอันตรายตามประเภทหรือชนิดและลักษณะการบรรทุก ตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

1. ใบอนุญาตขับรถชนิดที่สอง, ชนิดที่สาม และชนิดที่สี่ใช้เป็นใบอนุญาตขับรถชนิดที่หนึ่งได้

2. ใบอนุญาตขับรถชนิดที่สามและชนิดที่สี่ ใช้เป็นใบอนุญาตขับรถชนิดที่หนึ่งและชนิดที่สองได้

3. ใบอนุญาตขับรถชนิดที่สี่ ใช้เป็นใบอนุญาตขับรถชนิดที่หนึ่งและชนิดที่สองและชนิดที่สามได้

ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถแต่ละชนิด แบ่งตามประเภทการขนส่งของรถ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ประเภทส่วนบุคคล สำหรับขับรถที่ใช้ในการขนส่งส่วนบุคคล (รถที่มีแผ่นป้ายทะเบียนรถพื้นสีขาว ตัวเลขและตัวอักษรสีดำ)

2. ประเภททุกประเภท สำหรับขับรถได้ทุกประเภทการขนส่ง (รถที่มีแผ่นป้ายทะเบียนรถพื้นสีขาว ตัวเลขและตัวอักษรสีดำ และรถที่มีแผ่นป้ายทะเบียนรถพื้นสีเหลือง ตัวเลขและตัวอักษรสีดำ)

#### ข้อควรจำ

1. ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถทุกประเภทตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก สามารถใช้แทนใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคลและใบอนุญาตขับรถยนต์สาธารณะตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งได้

2. ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก สามารถใช้แทนใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งได้

#### การกำหนดน้ำหนักรถบรรทุก

กรมทางหลวงกำหนดพิกัดน้ำหนักรถบรรทุกกึ่งพ่วงใหม่ มีผลบังคับใช้ 1 มกราคม พ.ศ. 2558 กรมทางหลวงโดยสำนักงานควบคุมน้ำหนักยานพาหนะเปิดเผยว่า ตามที่กรมทางหลวงได้มีประกาศผู้อำนวยการทางหลวง ฯ เรื่อง ห้ามใช้ยานพาหนะที่มีน้ำหนัก น้ำหนักบรรทุก หรือน้ำหนักลงเพลากินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือโดยที่ยานพาหนะนั้นอาจทำให้ทางหลวงเสียหาย เติมนบนทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดิน ทางหลวงสัมปทาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552 โดยตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป กำหนดให้น้ำหนักรถบรรทุกกึ่งพ่วง 6 เพลา 22 ล้อ (Semi-trailer) มีน้ำหนักรวมตามระยะห่างระหว่างสลักพ่วง (King pin) กับศูนย์กลางของเพลาที 1 ของตัวรถกึ่งพ่วง ดังนี้

1. รถกึ่งพ่วงที่มีระยะห่างระหว่างสลักพ่วง 4.50 แต่ไม่ถึง 6.00 เมตร น้ำหนักรวมไม่เกิน 45 ตัน

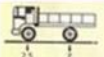




















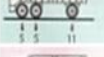

















2. รถกึ่งพ่วงที่มีระยะห่างระหว่างสลักพ่วง 6.00 แต่ไม่ถึง 7.00 เมตร น้ำหนักรวมไม่เกิน 47 ตัน

3. รถกึ่งพ่วงที่มีระยะห่างระหว่างสลักพ่วง 7.00 แต่ไม่ถึง 8.00 เมตร น้ำหนักรวมไม่เกิน 49 ตัน

4. รถกึ่งพ่วงที่มีระยะห่างระหว่างสลักพ่วง 8.00 เมตรขึ้นไป น้ำหนักรวมไม่เกิน 50.5 ตัน







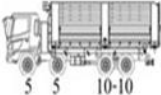
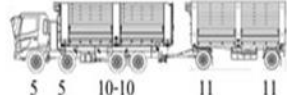


นอกจากนี้ การกำหนดใช้พิกัดน้ำหนักรถบรรทุกกึ่งพ่วงและรถบรรทุกพ่วงถือเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยกันดูแลสภาพทางหลวงให้อยู่ในสภาพดี ยืดอายุการใช้งานนานขึ้น

และเป็นการประหยัดงบประมาณแผ่นดินที่จะนำมาบำรุงรักษาทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงสัมปทาน สำหรับบทลงโทษในเรื่องการบรรทุกน้ำหนักเกินตาม พ.ร.บ. ทางหลวง ฯ หากผู้ใดฝ่าฝืนจะมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ลักษณะยานพาหนะ	น้ำหนักรวม(ตัน)
   2 เพลา 4 ล้อ ใ้ย่าง 4 เส้น (2 เพลา 4 ล้อ)	$2.5+7 = 9.5$
   2 เพลา 4 ล้อ ใ้ย่าง 6 เส้น (2 เพลา 4 ล้อ)	$4+11 = 15$
   3 เพลา 6 ล้อ ใ้ย่าง 6 เส้น (3 เพลา 6 ล้อ)	$5+2x6.5 = 18$
   3 เพลา 6 ล้อ ใ้ย่าง 8 เส้น (3 เพลา 6 ล้อ)	$5+2x6.5 = 21.5$
   3 เพลา 6 ล้อ ใ้ย่าง 10 เส้น (3 เพลา 10 ล้อ)	$5+2x10 = 25$
   3 เพลา 6 ล้อ ใ้ย่าง 10 เส้น (3 เพลา 10 ล้อ)	$5+2x10 = 25$
   3 เพลา 6 ล้อ ใ้ย่าง 8 เส้น (3 เพลา 8 ล้อ)	$2x5+11 = 21$
   4 เพลา 8 ล้อ ใ้ย่าง 8 เส้น (4 เพลา 8 ล้อ)	$2x5+2x6.5 = 23$
   4 เพลา 8 ล้อ ใ้ย่าง 12 เส้น (4 เพลา 12 ล้อ)	$2x5+2x10 = 30$
   รถกึ่งพ่วง 2 เพลา 4 ล้อ ใ้ย่าง 8 เส้น (5 เพลา 18 ล้อ)	$25+2x10 = 45$
   รถกึ่งพ่วง 3 เพลา 6 ล้อ ใ้ย่าง 12 เส้น (6 เพลา 22 ล้อ)	$25+3x8.5 = 50.5$
   รถพ่วง 2 เพลา 4 ล้อ ใ้ย่าง 8 เส้น (5 เพลา 18 ล้อ)	$25+2x11 = 50.5$
   รถพ่วง 6 เพลา 6 ล้อ ใ้ย่าง 12 เส้น (6 เพลา 22 ล้อ)	$25+10+2x9 = 53$

ภาพที่ 2 ลักษณะยานพาหนะ (กองทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง, 2554)


### พิถีขนาดและน้ำหนักบรรทุกตามกฎหมาย

 2.5      7	รถบรรทุก 2 เพลา 4 ล้อ <u>รวมน้ำหนัก 9.5 ตัน</u>	 5      10-10      10-10	รถพ่วง 5 เพลา 18 ล้อ <u>รวมน้ำหนัก 45 ตัน</u>
 4      11	รถบรรทุก 2 เพลา 6 ล้อ <u>รวมน้ำหนัก 15 ตัน</u>	 5      10-10      8.5-8.5-8.5	รถพ่วง 6 เพลา 22 ล้อ <u>รวมน้ำหนัก 50.5 ตัน</u>
 5      10-10	รถบรรทุก 3 เพลา 10 ล้อ <u>รวมน้ำหนัก 25 ตัน</u>	 5      10-10      10      9      9	รถพ่วง 6 เพลา 22 ล้อ <u>รวมน้ำหนัก 53 ตัน</u>
 5      5      10-10	รถบรรทุก 4 เพลา 12 ล้อ <u>รวมน้ำหนัก 30 ตัน</u>	 5      5      10-10      11      11	รถพ่วง 6 เพลา 20 ล้อ <u>รวมน้ำหนัก 52 ตัน</u>
 5      10-10      11      11	รถพ่วง 5 เพลา 18 ล้อ <u>รวมน้ำหนัก 47 ตัน</u>	 5      5      10-10      10      9-9	รถพ่วง 7 เพลา 24 ล้อ <u>รวมน้ำหนัก 58 ตัน</u>

ภาพที่ 3 ขนาดและน้ำหนักรถบรรทุกตามกฎหมายกำหนด (2560)


**20'**

**20' GP**




	L	W	H
External	20'0"	8'0"	8'6"
	6.10m	2.44m	2.59m
Internal	19'4"	7'8"	7'9"
	5.90m	2.34m	2.38m
Door Opening	19'4"	7'8"	7'6"
	5.90m	2.34m	2.27m
Max Capacity	1158-1186 (cu ft) 39380-47880 (lbs)		
	32.85-33.58 (m) 17860-21700 (kgs)		
Tare Weights	5030-5490 (lbs)		
	2280-2490 (kgs)		

**20' HQ**




	L	W	H
External	20'0"	8'0"	9'6"
	6.10m	2.44m	2.91m
Internal	19'4"	7'8"	8'10"
	5.90m	2.34m	2.71m
Door Opening	19'4"	7'8"	8'6"
	5.90m	2.34m	2.59m
Max Capacity	1350-1390 (cu ft) 39380-47880 (lbs)		
	38.23-39.36 (m) 17860-21700 (kgs)		
Tare Weights	5350-5550 (lbs)		
	2427-2495 (kgs)		

**20' DD**




	L	W	H
External	20'0"	8'0"	8'6"
	6.10m	2.44m	2.59m
Internal	19'4"	7'8"	7'9"
	5.90m	2.34m	2.38m
Door Opening	19'4"	7'8"	7'6"
	5.90m	2.34m	2.27m
Max Capacity	1158-1186 (cu ft) 39380-47880 (lbs)		
	32.85-33.58 (m) 17860-21700 (kgs)		
Tare Weights	5030-5490 (lbs)		
	2280-2490 (kgs)		

**20' Side Open**




	L	W	H
External	20'0"	8'0"	8'6"
	6.10m	2.44m	2.59m
Internal	19'4"	7'8"	7'9"
	5.90m	2.34m	2.38m
Door Opening	19'4"	7'8"	7'6"
	5.90m	2.34m	2.27m
Max Capacity	1158-1186 (cu ft) 39380-47880 (lbs)		
	32.85-33.58 (m) 17860-21700 (kgs)		
Tare Weights	5030-5490 (lbs)		
	2280-2490 (kgs)		

**20' OT**




	L	W	H
External	20'0"	8'0"	8'6"
	6.10m	2.44m	2.59m
Internal	19'4"	7'8"	7'9"
	5.90m	2.34m	2.38m
Door Opening			
Max Capacity	1158-1186 (cu ft) 48280-62240 (lbs)		
	32.85-33.58 (m) 21900-28230 (kgs)		
Tare Weights	4630-4960 (lbs)		
	2100-2250 (kgs)		

**20' FR**



	L	W	H
External	20'0"	8'0"	8'6"
	6.10m	2.44m	2.59m
Internal	18'1"-19'6"	8'0"	7'1"-7'7"
	5.51-5.94m	2.44m	2.16-2.31m
Door Opening			
Max Capacity	46910-39900 (lbs)		
	21280-30005 (kgs)		
Tare Weights	4850-6000 (lbs)		
	2200-2720 (kgs)		

**20'RF**



	L	W	H
External	20'0"	8'0"	8'6"
	6.10 m	2.44m	2.59m
Internal	17'6"	7'2"	7'4"
	5.34 m	2.20m	2.25m
Door Opening	17'6"	7'3"	7'3"
	5.34 m	2.21m	2.21m
Max Capacity	932-1003 (cu ft) 45460-60450 (lbs)		
	26.4-28.4 (m) 20620-27420 (kgs)		
Tare Weights	6750-7450 (lbs)		
	3060-3380 (kgs)		

## 20' Container

New - DNV, GL or ABS Certified

Used - Under IICL, Cargo Worthy, Wind Water Tight

Customized - Upon request

ภาพที่ 4 ประเภทของไซตัสตู้คอนเทนเนอร์



กฎระเบียบของท่าเรือแหลมฉบังที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถเทอร์เรลเลอร์  
 ท่าเรือแหลมฉบังได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานขนถ่ายสินค้า  
 โดยปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พร้อมได้จัดทำแผนความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการ  
 การขนถ่ายสินค้า กำหนดมาตรการในการลงโทษพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบไว้  
 อย่างชัดเจน รวมทั้งการประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน พิจารณา  
 ข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ดังนี้

มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้นำระบบการจัดการ  
 ด้านความปลอดภัยที่เป็นมาตรฐานมาใช้ นำระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย  
 มอก. 18001 มาใช้ที่กองบริการท่า ท่าเรือกรุงเทพ ซึ่งเป็นระบบการจัดการเรือที่เกี่ยวข้องกับ  
 เรือเดินทะเลระหว่างประเทศ ตั้งแต่เรือสินค้าเข้าเทียบท่า จนกระทั่งเรือสินค้าออกจากท่า ระบบ  
 มาตรฐานนี้ ได้รับการรับรองจากสำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมนำระบบ  
 การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมท่าเรือ (Port safety health and  
 environmental management system: PSHE-MS) มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย  
 และสินค้าอันตราย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อมและเป็นไป  
 ตามมาตรฐานท่าเรือสากล จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม  
 ในการทำงานตามกฎหมายขึ้นที่ท่าเรือกรุงเทพ ท่าเรือแหลมฉบัง และกองบริการ  
 จังหวัดสมุทรปราการ คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน ท่าเรือแหลมฉบัง นโยบาย  
 คุณภาพ ความปลอดภัย อนามัย และสิ่งแวดล้อม ท่าเรือแหลมฉบัง (ท่าเรือแหลมฉบัง, 2560)

#### กฎระเบียบของพนักงานขับรถ

1. ห้ามพนักงานขับรถดื่มสุรา หรือสิ่งมีนเมาทุกชนิดขณะปฏิบัติงานหรือแม้ในบริเวณ  
 บริษัท ฯ หากพบหรือมีการร้องเรียน จะถูกพิจารณาไล่ออกทันที
2. ห้ามสูบบุหรี่ระหว่างขับรถรับ-ส่งสินค้าโดยเด็ดขาด หรือแม้ในบริเวณบริษัท ฯ  
 หากพบหรือมีการร้องเรียน จะถูกพิจารณาไล่ออกทันที
3. ห้ามเล่นการพนันทุกชนิดในบริเวณบริษัท ฯ หรือบริเวณโรงงานของลูกค้า
4. เมื่อเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง พนักงานขับรถต้องรีบแจ้งเจ้าหน้าที่ของบริษัท ฯ  
 ที่รับผิดชอบทราบทันที
5. การแต่งกายของพนักงานขับรถต้องสะอาด สุภาพ เรียบร้อย ตามระเบียบบริษัท  
 ห้ามมิให้นุ่งกางเกงขาสั้นหรือรองเท้าแตะในระหว่างปฏิบัติหน้าที่โดยเด็ดขาด
6. ห้ามไม่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่พนักงานของบริษัท โดยสารระหว่างปฏิบัติหน้าที่โดยเด็ดขาด

7. พนักงานขับรถต้องปฏิบัติตามกฎหมายและเคารพกฎจราจรทุกครั้ง และไม่ขับรถประมาท ถ้ามีการร้องเรียน จะถูกพิจารณาพักงานทันที
8. พนักงานขับรถจะต้องมีกริยา วาจา มารยาท ต่อลูกค้าเป็นอย่างดีห้ามก้าวร้าวโดยเด็ดขาด
9. พนักงานขับรถต้องขยันขันแข็งไม่เกียติตามทีกฎหมายกำหนด
10. พนักงานขับรถต้องตรวจสอบประกันภัยรถและเช็คเครื่องยนต์สม่ำเสมอ
11. พนักงานขับรถต้องตรงต่อเวลา
12. ห้ามพนักงานขับรถก่อเหตุทะเลาะวิวาท ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น หากฝ่าฝืนทางบริษัทจะลงโทษโดยการไล่ออกสถานเดียว ไม่มีข้อยกเว้นใด ๆ ทั้งสิ้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานขับรถ พนักงานคู้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คู้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานขับรถ พนักงานคู้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คู้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน กลุ่มประชากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 98 คน จากพนักงานในตำแหน่งงานดังกล่าว ทั้งหมด 125 คน การศึกษาวิจัยใช้วิธีการวัดและวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้แบบวัด Semantic differential scales ของ Likert และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผ่านโปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติในการอธิบายผลการศึกษา คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตกับอายุและอายุการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate analysis of variance: MANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้และระดับการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า อายุและอายุการทำงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับอายุและอายุการทำงานของพนักงาน รายได้และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่าพนักงานจะมีรายได้หรือมีการศึกษา

อยู่ในระดับใด ก็จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

เฉลิมชนม์ ไวศยดำรง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่งสินค้า ในรูปแบบตู้สินค้าคอนเทนเนอร์: กรณีศึกษา บริษัท เพิ่มผลทรานสปอร์ต จำกัด วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ ศึกษารอบระยะเวลาในการขนส่งสินค้า (Cycle time) ให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มเที่ยวบรรทุกในการขนส่งสินค้า โดยการจัดสรรพนักงานขับรถบรรทุกให้เหมาะสมกับช่วงเวลาที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานและจัดทำระบบสนับสนุนการตัดสินใจเลือกแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่งสินค้า ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้บริษัทสูญเสียรายได้ และลดความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อบริษัท จากผลการศึกษา พบว่า มีแนวทางแก้ไขปัญหา โดยการจัดสรรพนักงานใหม่ โดยการเพิ่มพนักงานขับรถบรรทุกจากเดิมที่มี 1 คนต่อคัน เพิ่มเป็นจำนวน 2 คนต่อคัน โดยพนักงานขับรถบรรทุกคันที่ 2, 4, 6, 8 โดยการจัดระบบใหม่ส่งผลให้การขนส่งสินค้าจากเดิมสามารถขนส่งได้เพียง 144 ตู้คอนเทนเนอร์ต่อเดือน เพิ่มเป็น 160 ตู้คอนเทนเนอร์ต่อเดือน คิดเป็นเปอร์เซ็นต์เพิ่มขึ้น 11.11% และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับขั้นตอนการขนส่งสินค้าโดยจัดให้มีการเปลี่ยนเส้นทางในการขนส่งสินค้า

ธนูเทพ โรจนวสุ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท นิมซีเส็งขนส่ง 1988 จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท นิมซีเส็งขนส่ง 1988 จำกัด การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสอบถามจากพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท นิมซีเส็งขนส่ง 1988 จำกัด จำนวน 197 คน ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงการให้สำคัญของพนักงานขับรถบรรทุกต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (n.d. อ้างถึงใน ธนูเทพ โรจนวสุ, 2551) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาการ พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง โดยในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากต่อด้านความก้าวหน้า ให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานขับรถให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลางเช่นกัน โดยในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากต่อด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน  
และด้านสภาพการทำงาน

ธีรพล ชินโน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการขนส่ง  
ทางถนนให้มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษา พนักงานขับรถพ่วง 18 ล้อบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์  
วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ ศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของอาชีพ สภาพการทำงานรวมถึงปัญหา  
ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานขับรถพ่วงอันเป็นต้นเหตุของอุปสรรคในการพัฒนาอาชีพ  
และคุณภาพ การวิจัย สวัสดิการการพัฒนาและฝึกอบรมจากผู้ประกอบการขนส่ง 2 กลุ่มหลัก ๆ  
โดยจำแนกตามขนาดธุรกิจ การลงทุนการประกอบการ ซึ่งกลุ่มที่ขนส่งตู้คอนเทนเนอร์อย่างเดียว  
ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบการขนาดกลาง/ เล็ก มีรถตั้งแต่ 1-50 คัน กลุ่มที่ทำธุรกิจให้บริการ  
ขนส่งต่อเนื่องแบบครบวงจร เช่น สายการเดินเรือ ผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ คลังสินค้า  
และการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ ส่วนใหญ่เป็นบริษัทร่วมทุนต่างชาติ เน้นคุณภาพและบริการ  
อนึ่งเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลของผู้ประกอบการ 2 กลุ่ม ตามลักษณะการให้บริการและการลงทุน  
คือ (1) กลุ่มคนขับรถที่เป็นเจ้าของรถเองหรือทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัทขนาดเล็ก ให้บริการ  
ขนส่งสินค้าอย่างเดียว (2) ลูกจ้างบริษัทที่มีกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ในด้านโลจิสติกส์ หลายรูปแบบ  
เป็นบริษัทขนาดใหญ่ เพื่อเห็นถึงความแตกต่างของการทำงานด้านการขนส่งจาก ผู้ประกอบการ  
ท้องถิ่นกับผู้ที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

ผลการศึกษา พบว่า คนขับรถพ่วงส่วนใหญ่มีสัดส่วนรายได้หลัก คือ เงินเดือน  
กับรายได้รอง คือ ค่าเที่ยวอยู่ที่ 30 ต่อ 70 ประกอบกับปริมาณที่ไม่แน่นอน วางแผน ไม่ได้ มีการเร่ง  
คนขับรถ และผู้ประกอบการอยากจะทำเที่ยวต่อวันให้มากที่สุดโดยไม่มีการควบคุม ทำให้ขาด  
การพักผ่อนที่เพียงพอ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มจากเครื่องคัมและยากระตุ้น ทำให้เกิดผลคุณภาพชีวิต  
และครอบครัว นอกจากนี้กลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางส่วนใหญ่มีการแข่งขันราคากันสูง พยายาม  
ลดต้นทุนการประกอบการให้มากที่สุด ลดค่าใช้จ่ายด้านการบำรุง ลดสวัสดิการพื้นฐาน รวมทั้ง  
การฝึกอบรม ก่อให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาในอาชีพนี้ในภาพรวมตลอดมา

นุชนาถ วิจิต (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ การศึกษาค้นคว้า พบว่า  
คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรของคนในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพและส่งผลต่อการสร้างผลผลิตที่ดีให้เพิ่มขึ้น การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา  
คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณสมบัติของประชากร ลักษณะงาน  
สภาพแวดล้อมขององค์การกับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่ง

มวชนกรุงเทพฯ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ จำนวน 460 คน ซึ่งสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด สถิติทดสอบไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุพหุขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43 \pm 0.53$ ) และพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อม องค์การ ลักษณะงานและอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ( $r = 0.225, 0.643$  และ  $0.207$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนชั่วโมงการทำงานต่อวันมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ( $r = -0.147$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน และอายุสามารถร่วมกันทำนายความแปรผันของคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานขับรถให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารระดับสูงควรพิจารณาปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะงานที่ทำ ชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีขึ้น

มณิรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน of พนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับรถ ซึ่งแบ่งออกเป็นจำนวนปีในการขับรถ ประวัติการเปลี่ยนงาน ประวัติการเกิดอุบัติเหตุ และประวัติการใช้สารกระตุ้น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานขับรถบรรทุกทุกที่มีสถานที่ทำงานอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 380 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 23,981 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9392 และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 14 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เท่ากับ .8468 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง อย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการจับรถบรรทุกด้าน (ที่ระดับนัยสำคัญด้านสถิติที่ .001 และ .05) แต่ประสบการณ์ด้านประวัติการเปลี่ยนงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .001

3. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน ตามลำดับตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้ มีความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์การ ได้สูงถึงร้อยละ 54.4

วิรัช ฉัตรฤทธิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำหรับวิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน การวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ ด้านการดำเนิน

ชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2. การปฏิบัติงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านลักษณะงานมีการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชามีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 57.80 ส่วนปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

สาวิตรี ดวงรัตน์ฉนิโชติ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษเขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสร้างสมการพหุการถดถอย (Multiple regression) คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา มีบุคคลในครอบครัวที่เป็นภรรยาหรือผัว 3-5 คน มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตจังหวัดราชบุรีมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีภาระหนี้สินไม่เกิน 100,000 บาท มีระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก 1-5 ปี ขับรถประเภทรถเทเลเลอร์และไม่ทำประกันชีวิต พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่มีระดับสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน และประเภทรถบรรทุกที่ขับ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ภรรยาหรือผัว ภูมิลำเนา ภาระหนี้สิน

ระยะเวลาที่เคยข้บรณการท้าประกันชีวิตไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานข้บรณบรรทุก และพบว่า คุณภาพชีวิตด้านการมีโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานข้บรณบรรทุก ส่วนคุณภาพชีวิตในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานข้บรณบรรทุก

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
1. มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541)	1. อายุ* 2. การศึกษา* 3. อายุงานในองค์กร* 4. ความรับผิดชอบทางการเงิน ต่อครอบครัว* 5. จำนวนปีในการข้บรณ* 6. ประวัติการเปลี่ยนงาน 7. ประวัติการเกิดอุบัติเหตุ 8. ประวัติการใช้สารกระตุ้น คุณภาพชีวิตการทำงาน* 1. ค่าตอบแทน* 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ความมั่นคงและโอกาส ก้าวหน้าในงาน* 4. ความสมดุลของชีวิต* 5. ลักษณะงานที่มีประโยชน์ ต่อสังคม*	ความผูกพันต่อองค์กร



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
2. วิรัช ณีฤทธิ (2550)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อายุ</li> <li>2. การศึกษา</li> <li>3. สถานภาพ</li> <li>4. ระดับตำแหน่ง</li> <li>5. อายุการทำงาน</li> <li>6. ลักษณะงาน*</li> <li>7. การปกครองบังคับบัญชา*</li> <li>8. สัมพันธภาพในการทำงาน*</li> </ol>	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานขับรถ
3. นุชนาถ วิจิต (2550)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อายุ*</li> <li>2. ระดับการศึกษา</li> <li>3. รายได้</li> <li>4. ชั่วโมงการทำงานต่อวัน*</li> <li>5. ทำงานเป็นกะ</li> <li>6. ทักษะความหลากหลาย</li> <li>7. ลักษณะงาน*</li> <li>8. ลักษณะความสำคัญ</li> <li>9. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม*</li> </ol>	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานขับรถโดยสาร
4. ศาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ (2554)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อายุ</li> <li>2. ระดับการศึกษา</li> <li>3. ภาระทางครอบครัว</li> <li>4. ภูมิสำเนา</li> <li>5. รายได้ต่อเดือน*</li> <li>6. ภาระหนี้สิน</li> </ol>	คุณภาพชีวิตการทำงาน

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
	คุณภาพชีวิตการทำงาน 1. ระยะเวลาที่เคยขับรถบรรทุก 2. ประเภทรถบรรทุกที่ขับ* 3. การทำประกันชีวิต 4. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ 5. ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัย 6. ด้านการพัฒนาความสามารถ 7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 8. ด้านการทำงานร่วมกัน 9. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง งานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป	สุขภาพจิต

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน โดยใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) เก็บข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งไม่สามารถหาจำนวนพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ทั้งหมดได้
2. การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (Power analysis) สถิติ One-way ANOVA โดยกำหนดขนาดค่าอิทธิพล ดังนี้ Effect size = 0.25, alpha = .05, power = .80 โดยกำหนดให้มีจำนวนกลุ่มในการจำแนกเท่ากับ 5 กลุ่ม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G\*Power ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 200 ตัวอย่าง
3. กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience sampling) ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยยึดหลักความสะดวกเป็นสำคัญ โดยผู้วิจัยเลือกคนที่กำลังนำตู้คอนเทนเนอร์ไปพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบังในช่วงเวลาที่เป็นไปได้ไปสอบถามเป็นจำนวน 200 คนแรกที่ผู้วิจัยพบ หรือผู้วิจัยบังเอิญไปพบว่าพนักงานขับรถกำลังรอคิวต่อแถว

ไปปรับผู้คอนเทรนเนอร์อยู่พอดี จึงนำแบบสอบถามมาสอบถาม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ขับรถเทอร์ลเลอร์ ช่วงเวลาปฏิบัติงาน ขนาดของบริษัท ลักษณะสินค้าที่ขนส่ง สวัสดิการ คำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบ โดยให้ผู้ตอบเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยข้อคำถามเชิงบวก คือ ข้อ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 2.1, 2.2, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.2, 7.3, 8.1, 8.2, 8.3 และ 8.4

ข้อคำถามเชิงลบ คือ ข้อ 2.3, 7.4, 7.5 และ 7.6

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด กำหนดให้ผู้ตอบเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนคำถามเชิงบวก	ระดับคะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-end question) เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากการทบทวนแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ของนุชนาด วิชิต (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ โดยเครื่องมือดังกล่าวได้มีการตรวจสอบความถูกต้องตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้ไม่ได้นำเครื่องมือชุดดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ อย่างไรก็ตาม การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานขับรถบรรทุกในเขตพื้นที่ท่าเรือคลองเตย ซึ่งเป็นเขตใกล้เคียงและมีสภาพการทำงานใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item analysis) และใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) และหาความเชื่อมั่นรวม โดยใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach coefficient) (บุญธรรม จิตต์อนันต์, 2546) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่า Cronbach coefficient ดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.828

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.845

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.894

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.821

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.830

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.808

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.904

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.833

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามพนักงานขับรถเทอร์เลอร์และเก็บคืนด้วยตนเอง โดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 6-10 มีนาคม พ.ศ. 2560

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 200 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ถ้าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จะไม่นำมาวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ได้มาบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นประมวลผลและวิเคราะห์ผลตามค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ และใช้ค่าสถิติ ร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้ค่า (t-test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และค่า One-way ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's method และ Dunnett C, Welch และ Brown-Forsythe กรณีที่ความแปรปรวนไม่เป็นไปตามเงื่อนไข

## เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถ  
เทรลเลอร์ ผู้วิจัยกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก 5 ระดับ  
ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

แปลความหมายจากค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก  
อยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก  
อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก  
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก  
อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก  
อยู่ในระดับดีมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 200 ตัวอย่าง ซึ่งการนำเสนอแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ขับรถเทอร์ลเลอร์ ช่วงเวลาปฏิบัติงาน ขนาดของบริษัท ลักษณะสินค้าที่ขนส่ง สวัสดิการ จะนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ



ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	41	20.50
31-40 ปี	63	31.50
41-50 ปี	64	32.00
50 ปีขึ้นไป	32	16.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	47	23.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	113	56.50
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช.	35	17.50
ปวส. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา	4	2.00
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	1	0.50
สถานภาพ		
โสด	26	13.00
สมรส	146	73.00
หม้าย	4	4.00
หย่าร้าง	12	12.00
รายได้		
ไม่เกิน 20,000 บาท	6	3.00
20,001-25,000 บาท	64	32.00
25,001-30,000 บาท	82	41.00
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	48	24.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 32.00 รองลงมา เป็นช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 31.50 และกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 20.50 โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมตอนต้น ร้อยละ 56.50 รองลงมา คือ ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 23.50 และระดับมัธยมตอนปลาย ร้อยละ 17.50 โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 73.00 รองลงมา

คือ สถานภาพโสด ร้อยละ 13.00 และสถานภาพหม้าย ร้อยละ 12.00 โดยมีรายได้รวมอยู่ระหว่าง 25,001-30,000 มากที่สุด ร้อยละ 41.00 รองลงมา คือ รายได้ระหว่าง 20,000-25,000 และรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์ขับรถมอเตอร์</b>		
อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	3	1.50
1-5 ปี	41	20.50
6-10 ปี	95	47.50
10 ปีขึ้นไป	61	30.50
<b>ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันโดยเฉลี่ย</b>		
ทำงานต่ำกว่าวันละ 8 ชั่วโมง	3	1.50
8-10 ชั่วโมง	160	80.00
10-14 ชั่วโมง	31	15.50
ทำงานเกินวันละ 14 ชั่วโมง	6	3.00
<b>ขนาดของบริษัท</b>		
บริษัทขนาดเล็ก (มีพนักงานขับรถต่ำกว่า 50 คน)	165	82.50
บริษัทขนาดกลาง (มีพนักงานขับรถ 51-100 คน)	35	17.50
<b>ประเภทสินค้าที่บรรทุก*</b>		
สินค้าทั่วไป	196	98.00
สินค้าอันตราย	71	35.50
<b>สวัสดิการ*</b>		
ประกันสังคม	200	100.00
ประกันอุบัติเหตุ	48	24.00
ประกันสุขภาพ	32	16.00
บ้านพัก	46	23.00

\*ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นปัจจัย ด้านการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน 8-10 ชั่วโมง ร้อยละ 80.00 รองลงมา คือ 10-14 ชั่วโมง ร้อยละ 15.50 โดยส่วนใหญ่ขนาดของบริษัท เป็นบริษัท ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 82.50 และรองลงมา เป็นบริษัทขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.50 โดยส่วนใหญ่พนักงานจะบรรทุกสินค้าทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 98.00 และรองลงมา จะบรรทุกสินค้า อันตราย คิดเป็นร้อยละ 35.50 โดยพนักงานทุกคนมีสวัสดิการด้านประกันสังคมทุกคน คิดเป็น ร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ ประกันอุบัติเหตุ คิดเป็นร้อยละ 24.00 และสวัสดิการด้านบ้านพัก คิดเป็นร้อยละ 23.00 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ เทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ เทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.99	0.58	ดี
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน	2.72	0.42	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.94	0.45	ปานกลาง
4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	2.56	0.62	ค่อนข้างไม่ดี
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.05	0.31	ปานกลาง
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	2.95	0.40	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.34	0.37	ค่อนข้างไม่ดี
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.17	0.45	ปานกลาง
ภาพรวม	2.96	0.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ,  $SD = 0.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พอใจกับเงินเดือน รายได้พิเศษ สวัสดิการ และสิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	1 (0.50)	15 (7.50)	114 (57.00)	70 (35.00)	0 (0.00)	4.27	0.61	ดีมาก
2. การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสม กับหน้าที่และปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ	69 (34.50)	109 (54.50)	20 (10.00)	2 (1.00)	0 (0.00)	4.23	0.66	ดีมาก
3. การได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วม อาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	72 (36.00)	114 (57.00)	12 (6.00)	2 (1.00)	0 (0.00)	4.28	0.62	ดีมาก
4. การได้รับสวัสดิการและ ค่าตอบแทนคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัย ในการทำงาน	38 (19.00)	50 (25.00)	98 (49.00)	12 (6.00)	2 (1.00)	3.55	0.90	ดี
5. การมีรายได้เพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและแบ่งปันให้ ครอบครัวได้อย่างเหมาะสมใน สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	25 (12.50)	82 (41.00)	92 (46.00)	1 (0.50)	0 (0.00)	3.65	0.70	ดี
	ภาพรวม					3.99	0.58	ดี

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับ  
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.99, SD = 0.58$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

การได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.28, SD = 0.62$ ) รองลงมา คือ พอใจกับเงินเดือน รายได้พิเศษ สวัสดิการ และสิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.27, SD = 0.61$ ) และการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับดีมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน

สภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. รถที่ขับได้รับการซ่อมบำรุง จากช่างเป็นประจำ	2 (1.00)	41 (20.50)	143 (71.50)	14 (7.00)	0 (0.00)	3.16	0.54	ปานกลาง
2. รถที่ขับมีความสะอาด เรียบร้อยในการขับขี่	3 (1.50)	27 (13.50)	168 (84.00)	2 (1.00)	0 (0.00)	3.16	0.43	ปานกลาง
*3. ความเสี่ยงดังอากาศร้อน ส่งผลต่อสุขภาพในขณะที่ทำงาน	6 (3.00)	99 (49.50)	79 (39.50)	16 (8.00)	0 (0.00)	2.52	0.69	ค่อนข้างไม่ดี
4. บริษัทมีการให้ความรู้เรื่อง การดูแลสุขภาพเป็นประจำ	6 (3.00)	8 (4.00)	93 (46.50)	93 (46.50)	0 (0.00)	2.64	0.70	ปานกลาง
5. บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ	6 (3.00)	4 (2.00)	132 (66.00)	2 (1.00)	0 (0.00)	2.40	0.69	ค่อนข้างไม่ดี
6. บริษัทมีสถานที่ที่เป็น สัดส่วนเหมาะสมสำหรับ พนักงานได้พักผ่อนเป็นส่วนตัว	3 (1.50)	14 (7.00)	92 (46.00)	91 (45.50)	0 (0.00)	2.64	0.68	ปานกลาง
7. บริษัทมีการจัดกิจกรรม เพื่อให้พนักงานขับรถได้ผ่อน คลายความเครียดเป็นประจำ	4 (2.00)	9 (4.50)	74 (37.00)	111 (55.50)	2 (1.00)	2.51	0.69	ค่อนข้างไม่ดี
	ภาพรวม					2.72	0.42	ปานกลาง

\*คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.72$ ,  $SD = 0.42$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รถที่ขับได้รับการซ่อมบำรุงจากช่างเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ,  $SD = 0.54$ ) รองลงมา คือ รถที่ขับมีความสะอาดเรียบร้อย ในการขับขี่ ( $\bar{X} = 3.16$ ,  $SD = 0.43$ ) และบริษัทมีการให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การได้รับการสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	4 (2.00)	14 (7.00)	129 (64.50)	53 (26.50)	0 (0.00)	2.85	0.63	ปานกลาง
2. ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงาน ในบริษัทนี้ได้ตราบที่ท่านต้องการ	4 (1.50)	106 (53.00)	89 (44.50)	2 (1.00)	0 (0.00)	3.55	0.55	ดี
3. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่สูงขึ้นตามความสามารถ	4 (2.00)	7 (3.50)	124 (62.00)	64 (32.00)	1 (0.50)	2.75	0.63	ปานกลาง
4. การโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ รับผิดชอบโดยยุติธรรม	4 (2.00)	9 (4.50)	174 (87.00)	13 (6.50)	0 (0.00)	3.02	0.44	ปานกลาง
5. การทำงานในบริษัทมีโอกาส ก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว	1 (0.50)	9 (4.50)	86 (43.00)	104 (52.00)	0 (0.00)	2.54	0.61	ค่อนข้างไม่ดี
ภาพรวม						2.94	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ ,  $SD = 0.45$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานในบริษัทนี้ได้ตราบที่ท่านต้องการอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.55$ ) รองลงมา คือ การโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบโดยยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.02$ ,  $SD = 0.44$ ) และการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของตนเอง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การได้รับการสนับสนุน การพัฒนาความรู้และทักษะ ใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ	1 (0.50)	10 (5.00)	70 (35.00)	119 (59.50)	0 (0.00)	2.47	0.62	ค่อนข้างไม่ดี
2. การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ทำงานอย่างเต็มที่	4 (2.00)	14 (7.00)	92 (46.00)	90 (45.00)	0 (0.00)	2.66	0.70	ปานกลาง
ภาพรวม						2.56	0.62	ค่อนข้างไม่ดี

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาส  
ในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ( $\bar{X} = 2.56$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณา  
รายชื่อ พบว่า การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มที่  
อยู่ในระยะปานกลาง ( $\bar{X} = 2.66$ ,  $SD = 0.70$ ) และการได้รับการสนับสนุนการพัฒนาความรู้  
และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 2.47$ ,  $SD = 0.62$ )

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านการบูรณาการทางสังคม

การบูรณาการทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. พนักงานในบริษัทร่วมมือกัน ในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ ลุล่วงได้ดี	1 (0.50)	40 (20.00)	153 (76.50)	5 (2.50)	1 (0.50)	3.18	0.49	ปานกลาง
2. การทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1 (0.50)	43 (21.50)	153 (76.50)	3 (1.50)	0 (0.00)	3.21	0.45	ปานกลาง
3. บริษัทมีบรรยากาศเป็นกันเอง	1 (0.50)	20 (10.00)	175 (87.50)	4 (2.00)	0 (0.00)	3.09	0.36	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การบูรณาการทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. บริษัทมีกิจกรรมทางสังคม ในการส่งเสริมให้พนักงาน มีโอกาสร่วมงาน เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์	1 (0.50)	10 (5.00)	180 (90.00)	8 (4.00)	1 (0.50)	3.01	0.36	ปานกลาง
5. พนักงานได้มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นอย่างเสมอภาค	2 (1.00)	8 (4.00)	139 (69.50)	46 (23.00)	5 (2.50)	2.78	0.60	ปานกลาง
ภาพรวม						3.05	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ,  $SD = 0.31$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ ,  $SD = 0.45$ ) รองลงมา คือ พนักงานในบริษัทร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้ดี ( $\bar{X} = 3.18$ ,  $SD = 0.49$ ) และบริษัทมีบรรยากาศเป็นกันเอง ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หัวหน้างานไม่ก้าวท้าวเรื่อง ส่วนตัว	5 (2.50)	19 (9.50)	174 (87.00)	2 (1.00)	0 (0.00)	3.14	0.43	ปานกลาง
2. หัวหน้างานให้โอกาสใน การทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่น	3 (1.50)	15 (7.50)	15 (7.50)	181 (90.50)	1 (0.50)	3.10	0.36	ปานกลาง
3. การมีสิทธิปฏิเสธงานที่อยู่ นอกเหนือความรับผิดชอบ	4 (2.00)	17 (8.50)	65 (32.50)	99 (49.50)	15 (7.50)	2.48	0.83	ค่อนข้างไม่ดี
4. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและ เคารพในสิทธิส่วนบุคคลทำงาน	2 (1.00)	16 (8.00)	179 (89.50)	2 (1.00)	1 (0.50)	3.08	0.38	ปานกลาง
ภาพรวม						2.95	0.40	ปานกลาง



จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ,  $SD = 0.40$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้างาน ไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ,  $SD = 0.43$ ) รองลงมา คือ หัวหน้างาน ให้โอกาสในการทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.10$ ,  $SD = 0.36$ ) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ในแต่ละวันมีเวลาพักผ่อน และออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	3 (1.50)	6 (3.00)	91 (45.50)	93 (46.50)	7 (3.50)	2.52	0.69	ค่อนข้างไม่ดี
2. การมีเวลาอย่างเพียงพอ ในการดูแลครอบครัว	3 (1.50)	9 (4.50)	91 (45.50)	94 (47.00)	3 (1.50)	2.58	0.68	ค่อนข้างไม่ดี
3. การมีโอกาสดพบปะเพื่อนฝูง หรืองานสังคมได้ตามโอกาส ที่ต้องการ	4 (2.00)	7 (3.50)	139 (69.50)	49 (24.50)	1 (0.50)	2.82	0.59	ปานกลาง
*4. ภาระงานที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันมีมากจนส่งผลเสีย ต่อสุขภาพ	4 (2.00)	165 (82.50)	26 (13.00)	5 (2.50)	0 (0.00)	2.16	0.47	ค่อนข้างไม่ดี
*5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบทำ ให้ท่านรับประทานอาหาร ไม่ตรงเวลา	26 (13.00)	155 (77.50)	13 (6.50)	6 (3.00)	0 (0.00)	2.00	0.56	ค่อนข้างไม่ดี
*6. การรู้สึกเครียดมากที่ต้อง ทำงาน เช่น เครียดกับงานที่ทำ ต้องส่งสินค้าให้ทันเวลา	33 (16.50)	145 (72.50)	18 (9.00)	3 (1.50)	1 (0.50)	1.97	0.60	ค่อนข้างไม่ดี
ภาพรวม						2.34	0.37	ค่อนข้างไม่ดี

\*คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ( $\bar{X} = 2.34$ ,  $SD = 0.37$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า การมีโอกาสพบปะเพื่อนฝูงหรืองานสังคม ได้ตามโอกาสที่ต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.82$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมา คือ การมีเวลาอย่างเพียงพอในการดูแลครอบครัว ( $\bar{X} = 2.58$ ,  $SD = 0.68$ ) และในแต่ละวันมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ภูมิใจในงานที่ทำอยู่เพราะ ส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศ	4 (2.00)	68 (34.00)	125 (62.50)	3 (1.50)	0 (0.00)	3.36	0.56	ปานกลาง
2. การไม่อายุที่จะบอกให้คนอื่น ทราบว่าท่านมีอาชีพเป็น พนักงานขับรถแท็กซี่	6 (3.00)	104 (52.00)	89 (44.50)	1 (0.50)	0 (0.00)	3.36	0.55	ปานกลาง
3. การให้บริการเป็นที่ประทับใจ ของลูกค้า	5 (2.50)	17 (8.50)	175 (87.50)	3 (1.50)	0 (0.00)	3.57	0.56	ดี
4. บริษัทของท่านให้ ความร่วมมือในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์	6 (3.00)	10 (5.00)	65 (32.50)	117 (58.50)	2 (1.00)	3.12	0.43	ปานกลาง
ภาพรวม						3.17	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ,  $SD = 0.45$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้บริการเป็นที่ประทับใจของลูกค้า อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.57$ ,  $SD = 0.56$ ) รองลงมา คือ รู้สึกภูมิใจในงานที่ทำอยู่เพราะส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศ ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $SD = 0.56$ ) และการไม่อายุที่จะบอกให้คนอื่นทราบว่าท่านมีอาชีพเป็นพนักงานขับรถแท็กซี่ ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD
ไม่เกิน 30 ปี	2.83	0.32
31-40 ปี	2.99	0.30
41-50 ปี	3.06	0.28
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	2.88	0.21

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานขับรถเรลเลอร์กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเรลเลอร์อื่น ๆ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานกับอายุ

Source of variance	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.60	3	0.53	6.69	0.00
ภายในกลุ่ม	15.53	196	0.08		
Total	17.12	199			

จากตารางที่ 14 การทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย ANOVA พบว่า ค่า  $p \leq .05$  แสดงว่า อายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 ผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	- 0.16*	- 0.23*	- 0.06
31-40 ปี	-	-	-0.07	- 0.11
41-50 ปี	-	-	-	0.18*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe พบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี โดยพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี และพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป โดยพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD
ประถมศึกษา	2.90	0.20
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.92	0.26
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช.	3.07	0.18
ปวส. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา	2.96	0.29

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์กลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช. คุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีระดับการศึกษา

## ระดับประถมศึกษา

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับการศึกษา

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	27.21	3	19.12	0.00
Brown-Forsythe	16.00	3	66.34	0.00

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p \leq .05$  ดังนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า  $p \leq .05$  ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช.	ปวส. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา
ประถมศึกษา	-	- 0.22	- 0.17	- 0.75*
มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	- 0.15	-0.73*
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช.	-	-	-	0.57*
ปวส. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา	-	-	-	-

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett T3 พบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา และพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา และพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช. มีความคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ปวช.

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{X}$	SD
โสด	3.07	0.52
สมรส	2.95	0.04
หม้าย	2.82	0.25
หย่าร้าง	2.95	0.29

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานขับรถเทอร์เลอร์กลุ่มที่มีสถานภาพ โสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานขับรถเทอร์เลอร์กลุ่มอื่น

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานกับสถานภาพ

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	4.96	3	19.79	0.01
Brown-Forsythe	1.20	3	41.25	0.32

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p \leq .05$  ดังนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้

Brown-Forsythe พบว่า ค่า  $p \leq .05$  แต่ค่า Welch พบว่า ค่า  $p > .05$  ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น จึงสรุปว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้รวม

รายได้รวม	$\bar{X}$	SD
เงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท	2.82	0.33
20,001-25,000 บาท	2.87	0.36
25,001-30,000 บาท	2.94	0.22
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	3.13	0.22

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์กลุ่มที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีความคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีรายได้ต่ำกว่า

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานกับรายได้รวม

Source of variance	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.08	3	0.69	9.02	0.00
ภายในกลุ่ม	15.05	196	0.08		
Total	17.12	199			

จากตารางที่ 22 การทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p > .05$  และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า  $p \leq .05$  แสดงว่ากลุ่มรายได้ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 ผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม รายได้รวม

รายได้รวม	เงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
เงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท	-	-0.05	-0.12	-0.31
20,001-25,000 บาท	-	-	-0.07	-0.26*
25,001-30,000 บาท	-	-	-	-0.19*
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	-	-	-	-

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe พบว่า พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีรายได้รวมมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างจากพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานขับรถที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ขับรถเทอร์เลอร์

ประสบการณ์ขับรถเทอร์เลอร์	$\bar{X}$	SD
อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	3.25	0.08
1-5 ปี	2.96	0.40
6-10 ปี	2.93	0.28
10 ปีขึ้นไป	3.00	0.21

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานขับรถเทอร์เลอร์กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีประสบการณ์ขับรถเทอร์เลอร์มากกว่า พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป



ตารางที่ 25 ผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ  
การทำงานประสบการณ์ขับรถแทรคเตอร์

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	12.16	3	12.89	0.00
Brown-Forsythe	2.20	3	91.57	0.09

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p \leq .05$  ดังนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe พบว่า ค่า  $p \leq .05$  แต่ค่า Welch พบว่า ค่า  $p > .05$  ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น จึงสรุปว่าประสบการณ์ขับรถแทรคเตอร์ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน โดยเฉลี่ย

ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันโดยเฉลี่ย	$\bar{X}$	SD
ทำงานต่ำกว่าวันละ 8 ชั่วโมง	2.81	0.08
8-10 ชั่วโมง	2.97	0.29
10-14 ชั่วโมง	2.91	0.25
ทำงานเกินวันละ 14 ชั่วโมง	3.12	0.29

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานขับรถแทรคเตอร์กลุ่มที่มีช่วงระยะเวลาการทำงานเกินวันละ 14 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถแทรคเตอร์ที่มีช่วงระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า

ตารางที่ 27 ผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวัน โดยเฉลี่ย

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	3.30	3	8.97	0.07
Brown-Forsythe	0.95	3	8.49	0.46

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า  $p \leq .05$  ดังนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่า ค่า  $p > .05$  ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้น แสดงว่า ช่วงระยะเวลาการทำงานต่อวันที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบขนาดของบริษัทกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ เทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง

ขนาดบริษัท	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
บริษัทขนาดเล็ก	165	2.91	0.30	-8.73	0.00
บริษัทขนาดกลาง	35	3.18	0.11		

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานขับรถเทรลเลอร์ในบริษัทขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทรลเลอร์ในบริษัทขนาดเล็ก และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ค่า t มีนัยสำคัญที่  $p \leq .05$  ดังนั้น กล่าวได้ว่าระหว่างพนักงานขับรถเทรลเลอร์บริษัทขนาดเล็กและบริษัทขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพนักงานขับรถเทรลเลอร์บริษัทขนาดเล็ก มีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าบริษัทขนาดกลาง

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบประเภทสินค้ากับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประเภทสินค้า	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
สินค้าทั่วไป					
มี	196	2.95	0.28	-5.15	0.00
ไม่มี	4	3.66	0.20		
สินค้าอันตราย					
มี	129	2.96	0.42	0.23	0.82
ไม่มี	71	2.95	0.19		

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่บรรทุกสินค้าทั่วไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพนักงานขับรถที่ไม่ได้บรรทุกสินค้าทั่วไป และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ค่า t มีนัยสำคัญที่  $p \leq .05$  ดังนั้น กล่าวได้ว่าระหว่างพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์สินค้าทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์สินค้าทั่วไป มีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่ไม่ได้บรรทุกสินค้าทั่วไป และพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์บรรทุกสินค้าอันตราย มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถที่ไม่ได้บรรทุกสินค้าอันตรายเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ค่า t มีนัยสำคัญที่  $p > .05$

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สวัสดิการ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ประกันอุบัติเหตุ					
ไม่มี	152	2.90	0.29		
มี	48	3.16	0.22	-5.70	0.00
ประกันสุขภาพ					
ไม่มี	168	2.92	0.30		
มี	32	3.18	0.11	-8.31	0.00

ตารางที่ 30 (ต่อ)

สวัสดิการ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
บ้านพักฟรี					
ไม่มี	154	2.90	0.25		
มี	46	3.12	0.36	-3.68	0.00

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่บริษัทมีสวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ บ้านพักฟรี มีเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่บริษัทไม่มีสวัสดิการ และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ค่า t มีนัยสำคัญที่  $p \leq .05$  ทุกสวัสดิการ ดังนั้น กล่าวได้ว่าพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่บริษัทมีสวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ และสวัสดิการบ้านพักฟรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับกลุ่มที่ไม่มีสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ บ้านพักฟรี มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่ไม่มีประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ บ้านพักฟรี

ตารางที่ 31 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีประสบการณ์ขับรถเทอร์ลเลอร์แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

## ตารางที่ 31 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
6. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีช่วงเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีขนาดของบริษัทแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
8. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่ขนส่งลักษณะสินค้าแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	
8.1 พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่ขนส่งสินค้าทั่วไปกับพนักงานที่ไม่ได้ขนส่งสินค้าทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
8.2 พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่ขนส่งสินค้าอันตรายกับพนักงานที่ไม่ได้ขนส่งสินค้าอันตราย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีสวัสดิการแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	
9.1 พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุกับพนักงานที่ไม่มีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
9.2 พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีสวัสดิการประกันสุขภาพกับพนักงานที่ไม่มีสวัสดิการประกันสุขภาพ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
9.3 พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีสวัสดิการบ้านพักฟรีกับพนักงานที่ไม่มีสวัสดิการบ้านพักฟรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบัง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถแท็กซี่ในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบัง จำนวน 200 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานจะใช้การแจกแจงความถี่ และใช้ค่าสถิติ ร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าการทดสอบ Independent sample t-test เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ใช้ t-test และใช้สถิติ One-way ANOVA, Brown-Forsythe และ Welch เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบว่ามี ความแตกต่างกัน จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's method และ Dunnett C โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### สรุปผลวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานผู้ตอบแบบสอบถาม อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมตอนต้น มากกว่าครึ่ง มีสถานภาพสมรส โดยมีรายได้ส่วนใหญ่ 20,001-25,000 บาทต่อเดือน มีประสบการณ์ขับรถแท็กซี่อยู่ในช่วง 6-10 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่ทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8-10 ชั่วโมง ส่วนมากพนักงานขับรถแท็กซี่จะอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก ส่วนใหญ่พนักงานขับรถแท็กซี่จะขนส่งสินค้าทั่วไป และมีขนส่งสินค้าอันตรายเล็กน้อย ส่วนสวัสดิการ พนักงานขับรถแท็กซี่มีสวัสดิการประกันสังคมทุกคน และมีสวัสดิการประกันอุบัติเหตุรองลงมา ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบัง พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ

และยุติธรรมสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ เทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า พนักงานขับรถเทรลเลอร์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ขนาดของบริษัท ประเภทสินค้า ที่ขนส่ง และสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขับรถเทรลเลอร์ สถานภาพ ประสบการณ์ขับรถ ช่วงเวลา ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ ท่าเรือแหลมฉบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิรัช ฉัตรฤทธิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ โดยสารประจำทางขององค์กร ขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ โดยสารประจำทางขององค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทรลเลอร์ ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับดี เมื่อเทียบกับเกณฑ์แปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนเทพ โรจนวสุ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท นิมซีเส็งขนส่ง 1988 จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานขับรถ ให้ความสำคัญในระดับมากต่อด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งนี้เพราะพนักงานขับรถได้รับค่าตอบแทนที่สูงถ้าพนักงานขับรถได้จำนวนเที่ยวที่เยอะ ปริมาณเที่ยวในการขนส่งเยอะปริมาณเงิน ก็เยอะเช่นกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทรลเลอร์ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิรัช ฉัตรฤทธิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ

โดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะบริษัทขนาดเล็กขาดช่างผู้เชี่ยวชาญในการซ่อมบำรุงรักษารถ โดยส่วนใหญ่เจ้าของรถจะทำการซ่อมรถเองในเบื้องต้น ซึ่งอาจทำให้พนักงานขับรถมีสภาพการทำงานมีความปลอดภัยน้อย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนเทพ โรจนวสุ (2551) ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และวิรัช ฉัตรฤทธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะการประกอบอาชีพขับรถไม่มีความเจริญเติบโตในสายอาชีพนี้หรือการเจริญเติบโตในสายอาชีพนี้ค่อนข้างน้อย

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ซึ่งขัดแย้งกับวิรัช ฉัตรฤทธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะบริษัทไม่ค่อยมีการจัดอบรมพนักงานหรือพนักงานบางคนไม่สามารถเข้าร่วมการจัดอบรมได้ เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ทำให้พนักงานส่วนมากไม่ได้รับการอบรมเท่าที่ควร

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนเทพ โรจนวสุ (2551) ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สูง ทำให้ไม่ค่อยได้มีเวลาว่างตรงกันเนื่องจากต่างคนต่างทำงานพอมีเวลาก็ต้องการการพักผ่อนได้พบเจอกันบางโอกาสที่บริษัทจัดกิจกรรมในบริษัทเท่านั้น

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนเทพ โรจนวสุ (2551) ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะการเข้าร่วมประชุมหรือการลงมติต่าง ๆ พนักงานบางคนไม่มีโอกาสเข้าร่วมประชุม เนื่องจากต้องไปปฏิบัติหน้าที่ขนส่งสินค้าให้ลูกค้า บางกรณีพนักงานขับรถไม่มีโอกาสเข้าร่วมประชุม จะเป็นเพียงหัวหน้าพนักงานขับรถเท่านั้นที่สามารถเข้าร่วมประชุมได้



7. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี แตกต่างกับกฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกัน ทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน และวิรัช ฉัตฤทธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะด้านความเครียดของพนักงานขับรถ เนื่องด้วยการทำงานต้องแข่งกับเวลา ทำให้พนักงานได้รับความกดดันอย่างสูง ทำพนักงานขับรถมีความเครียดสูงเวลาการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ไม่เป็นเวลา บางครั้งเกิดปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ทำให้เกิดการทานข้าวไม่ตรงเวลา กลับบ้านดึกเนื่องจากทำเรื่อรถติด จราจรติดขัด อุปกรณ์ยกตู้ในท่าเรือเสียหาย เช่น ฝนตกทำให้ต้องระงับการขับขีไม่สามารถทำความเร็วได้ ทำให้การจราจรติดขัด

8. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับวิรัช ฉัตฤทธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานขับรถเทอร์เลอร์มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้เพราะพนักงานขับรถให้ความสำคัญกับการส่งสินค้าให้ตรงเวลา แต่ไม่ได้คำนึงถึงงานที่ทำในเรื่องของภาคธุรกิจของประเทศ

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน

1. อายุ พบว่า พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับนุชนาถ วิจิต (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ การศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และขัดแย้งกับกฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกัน ทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า อายุของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน

2. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับกฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกัน ทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

3. สถานภาพ พบว่า พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิรัช ฉัตรฤทธิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ โดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

4. รายได้ พบว่า พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน และขัดแย้งกับกฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ไม่ว่าพนักงานจะมีรายได้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

5. ประสบการณ์ขับรถเทอร์เลอร์ พบว่า พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีประสบการณ์ขับรถเทอร์เลอร์แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาที่เลยขับรถ การทำประกันชีวิตไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก และกฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า อายุการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้น ไม่เกี่ยวข้องกัอายุการทำงานของพนักงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

6. ช่วงเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานขับรถเทอร์เลอร์ที่มีช่วงเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับนุชนาถ วิจิต (2550)

ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ การศึกษา พบว่า ชั่วโมงการทำงานต่อวัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ( $r = -0.147$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ชั่วโมงการทำงานและอายุ สามารถร่วมกันทำนายความแปรผันของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ขนาดของบริษัท พบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีขนาดของบริษัทแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่า บริษัทขนาดกลางมีคุณภาพสูงกว่าบริษัทขนาดเล็ก ขัดแย้งกับธีรพล ชินโน (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งทางถนนให้มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษา พนักงานขับรถพวง 18 ล้อ บรรทุกตู้คอนเทนเนอร์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการขนาดกลางส่วนใหญ่มีการแข่งขันราคากันสูงพยายามลดต้นทุนการประกอบการให้มากที่สุด ลดค่าใช้จ่ายด้านการบำรุง ลดสวัสดิการพื้นฐานรวมทั้งการฝึกอบรม ก่อให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาในอาชีพนี้ ทั้งนี้เพราะบริษัทขนาดกลางจะมีสวัสดิการมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก เพื่อลดการลาออกของพนักงานขับรถ เนื่องจากปัจจุบันพนักงานขับรถมีน้อยกว่าจำนวนรถที่มีในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จึงทำให้มีสวัสดิการที่แตกต่างกัน คุณภาพจึงแตกต่างกัน

8. ประเภทสินค้า พบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่ขนส่งลักษณะสินค้าแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานขับรถที่บรรทุกสินค้าอันตราย มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าทั่วไป ทั้งนี้เพราะพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าอันตรายได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าทั่วไป จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่บรรทุกสินค้าทั่วไป

9. การมีสวัสดิการ พบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีสวัสดิการแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับธนเทพ โรจนวสุ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท นิมชีเส็งขนส่ง 1988 จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานขับรถให้ความสำคัญในระดับมากต่อด้านสวัสดิการ ทั้งนี้เพราะถ้าพนักงานขับรถได้สวัสดิการมาก ทำให้มีความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต ทำให้สวัสดิการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางพัฒนาเชิงนโยบายแต่ละด้าน ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ บริษัทขนส่งรวมตัวกันส่งหนังสือแจ้งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงานจัดอบรมจัดกิจกรรมให้พนักงานขับรถตามบริษัทต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นขีดความสามารถในตัวเอง การมีใจรักในอาชีพที่ทำ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กรมการขนส่งทางบกควรมีมาตรการให้รถเทอร์เลอร์ทุกคันติด GPS และสุ่มตรวจชั่วโมงการทำงานว่าเป็นตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ซึ่งการติด GPS กับรถเทอร์เลอร์ทุกคันจะเป็นผลดีในหลายหน่วยงาน
3. ด้านสวัสดิการ ระหว่างพนักงานขับรถเทอร์เลอร์บริษัทขนาดเล็กและบริษัทขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น สวัสดิการแรงงาน ควรกำหนดกฎหมายหรือประกาศสวัสดิการขั้นพื้นฐาน นอกจากประกันสังคมที่เป็นสวัสดิการพื้นฐาน แนะนำให้เพิ่มประกันอุบัติเหตุเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่ผู้ประกอบการขนส่งต้องมีให้แก่พนักงานขับรถ เพราะชีวิตประจำวันของพนักงานขับรถมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เพื่อเป็นสวัสดิการให้พนักงานมีค่ารักษาพยาบาลเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ พบว่า ควันรถ เสียงดัง อากาศร้อน ส่งผลต่อสุขภาพในขณะที่ทำงาน ค่อนข้างไม่ดี ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรจัดให้หน่วยงานซ่อมบำรุงมีการตรวจเช็ครถประจำทุกสัปดาห์เพื่อเช็คสภาพรถ ความพร้อมในการวิ่งงาน ตรวจเช็คอุปกรณ์ภายในรถ เช่น ความเย็นของแอร์รถ เพื่อเป็นการลดอารมณ์หงุดหงิดของพนักงานขับรถได้ส่วนหนึ่ง
2. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ พบว่า บริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักงงานขับรถได้ผ่อนคลายความเครียดเป็นประจำ ค่อนข้างไม่ดี ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บริหารระดับสูงควรจัดให้มีการพักผ่อนท่องเที่ยวร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลาย มีเวลาพบปะสังสรรค์ ให้ได้มีกิจกรรมร่วมกันทั้งบริษัท
3. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์เลอร์ พบว่า

การทำงานในบริษัทมีโอกาสก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วค่อนข้างไม่ดี ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ฝ่ายบริหารควรจัดสวัสดิการหรือแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ว่า ถ้าพนักงานทำงานดีจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ผลการประเมินการทำงานของลูกค้า ทำงานเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า ผลการประเมินออกมาดี ทำงานดี ไม่มีเกิดอุบัติเหตุ จะได้รับสวัสดิการอะไรเพิ่มขึ้น เช่น อายุการทำงานในบริษัทนาน ให้ตำแหน่งเป็นหัวหน้าพนักงานขับรถ มีค่าตำแหน่ง มีเงินพิเศษให้

4. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ พบว่าภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีมากจนส่งผลเสียต่อสุขภาพ ค่อนข้างไม่ดี ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ฝ่ายบริหารควรจัดงานให้เหมาะสมกับคนกับเวลาเพื่อรักษาสุขภาพพนักงานขับรถให้อยู่กับบริษัทนาน ๆ กรณีที่จัดงานให้เยอะเกินความสามารถอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ เนื่องจากพนักงานมีความอ่อนล้าจากการขับรถเป็นระยะเวลาานาน ควรจัดระบบงานในการทำงานให้พนักงานขับรถไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมงต่อวัน

5. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ พบว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบทำให้รับประทานอาหารไม่ตรงเวลา และการรู้สึกเครียดมากที่ต้องทำงาน เช่น เครียดกับงานที่ต้องส่งสินค้าให้ทันเวลา ทานข้าวไม่ตรงเวลา ค่อนข้างไม่ดี ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรจัดงานให้เหมาะสมกับเวลา ให้มีสวัสดิการข้าวกลางวัน โดยซื้อข้าวกล่องไว้แจกพนักงานตั้งแต่เช้าที่มารับงาน กรณีที่งานติดปัญหา ไม่ว่าจะเป็นอย่างจ้อยอะไรก็ตาม ควรมีสวัสดิการแจกอาหารเข้าไว้กินช่วงเที่ยง เพื่อป้องกันพนักงานทานข้าวไม่ตรงเวลา ส่งผลต่ออารมณ์การพูดจาสื่อลูกค้า อารมณ์ต่อการขับรถและป้องกันการเกิดโรคกระเพาะ ซึ่งส่งผลเสียต่องาน ต่อสุขภาพจิต และต่อร่างกาย

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลที่ทำให้พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์มีอัตราการเข้า-ออกจำนวนมาก ทำให้แรงงานด้านพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ขาดแคลน เพื่อหาแนวทางในการป้องกันการเข้า-ออกของพนักงานขับรถ เนื่องจากส่งผลต่อผู้ประกอบการขนส่งอย่างสูง เพราะบริษัทมีต้นทุนในการผ่อนรถเทอร์ลเลอร์

2. ควรมีการศึกษาความต้องการในปัจจัยอื่น ๆ ที่พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ต้องการ นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา หรืออาจเป็นการสัมภาษณ์พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพนักงานขับรถ เพื่อลดการลาออกของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ และเพื่อให้พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ได้รับสวัสดิการตามความต้องการที่เหมาะสม

3. ควรศึกษาปัจจัยในการเปลี่ยนบริษัทบ่อย ๆ ของพนักงานขับรถแท็กซี่ในเชิงลึกว่ามีสาเหตุใด เนื่องจากปัจจุบันพนักงานขับรถแท็กซี่มีจำนวนน้อยกว่ารถแท็กซี่ที่มี

## บรรณานุกรม

- กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541). เข้าถึงได้จาก <http://www.fleth.co.th/component/content/article/860-860?lang=th>
- กฎระเบียบของท่าเรือแหลมฉบังที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถ. (2560). เข้าถึงได้จาก <http://laemchabangport.com/index.php>
- กริช อัม โภชน์. (2545). การสร้างหลักสูตรและ โครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กฤษฎา พงษ์รัตน์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กองทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง. (2554). ลักษณะยานพาหนะ. กรุงเทพฯ: กองทางหลวงพิเศษ ระหว่างเมือง.
- เกียรติวิวัฒน์ โลจิสติกส์. (2560). กฎระเบียบของพนักงานขับรถ. เข้าถึงได้จาก <http://kiatwivat.com/index.php/2012-12-07-19-44-06>
- ขนาดและน้ำหนักรถบรรทุกตามกฎหมายกำหนด. (2560). ชลบุรี: อาร์ ซี เจริญ.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมาย ธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.
- ฉวีวรรณ เรืองทัย. (2541). การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- เฉลิมชนม์ ไวศยดำรง. (2547). การเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่งสินค้าในรูปแบบตู้สินค้า คอนเทนเนอร์: กรณีศึกษา บริษัท เพิ่มผลทรานสปอร์ต จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย.
- ชะลอ ธรรมศิริ. (2548). ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญชัย จันทร์แจ่ม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

- คูสิต ปาเชนทร์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, วิทยาลัยปทุมธานี.
- ท่าเรือแหลมฉบัง. (2560). *กฎระเบียบของท่าเรือแหลมฉบังที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถเทอร์เรลเลอร์*. ชลบุรี: ท่าเรือแหลมฉบัง.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทเวศร์ พิริยะพจน์. (2553). *สุขภาพดีถ้วนหน้า*. เข้าถึงได้จาก [www.swu.th/royal/book6](http://www.swu.th/royal/book6)
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนูเทพ โรจนวสุ. (2551). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท นีมี่เส็งขนสง 1988 จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีรพล ชินโน. (2550). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งทางถนนให้มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษา พนักงานขับรถพ่วง 18 ล้อ บรรทุกตู้คอนเทนเนอร์*. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการขนส่งและโลจิสติกส์, วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชนาถ วิชิต. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลสาธารณสุข, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญธรรม จิตต์อนันต์. (2546). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษยามณี จันท์เจริญสุข. (2548). *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประเภทของไซต์ตู้คอนเทนเนอร์*. (2560). สมุทรปราการ: โพลี-คัส ชิปปิ้ง เซิร์ฟ.



- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวทโก้ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พา ไม่จันทร์ดี. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา: ศึกษาเฉพาะอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพชรรา หุ่นศรีแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มงคล ทารรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มณีรัตน์ ไพรงเรือง. (2541). *ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ลัดดาวัลย์ สกุดสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิทยา อินทร์สอน. (2548). *การเปรียบเทียบต้นทุนกิจกรรมและต้นทุนบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิรัช ณีฤทธิ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวัน. (2548). *วัฒนธรรมทางการเมืองกับพฤติกรรมทางการเมืองไทย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- สมชาย ศรีวิรัตน์. (2556). *คุณภาพชีวิตดี มีความสุข*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/549132>
- สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย. (2560). *กฎหมายใบอนุญาตผู้ขับรถ ตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522*. เข้าถึงได้จาก <http://chiangraidt.go.th/ติดต่อราชการ/ฝ่ายใบอนุญาตขับรถ/ใบอนุญาตตามกฎหมายขนส่ง>
- อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Orem, D. E. (1985). *Nursing concepts of practice*. New York: McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง เปรียบเทียบการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน

2. แบบสอบถามชุดนี้ มีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านให้ดีขึ้น

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะถูกเก็บเป็นความลับและนำมาใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีการนำเสนอผลในรายบุคคลและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตท่านแต่อย่างใด หากพนักงานมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยินดีตอบและให้พนักงานซักถามข้อสงสัยได้ตลอดการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณพนักงานที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะประชากร

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความตามที่เป็นจริง

1. อายุของท่าน

( ) 1. ไม่เกิน 30 ปี

( ) 2. 31-40 ปี

( ) 3. 41-50 ปี

( ) 4. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) 1. ประถมศึกษา

( ) 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

( ) 3. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช.

( ) 4. ปวส. หรือเทียบเท่าอนุปริญญา

( ) 5. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

## 3. สถานภาพ

- ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส  
( ) 3. หม้าย ( ) 4. หย่าร้าง

## 4. รายได้รวม

- ( ) 1. เงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ( ) 2. 20,001-25,000 บาท  
( ) 3. 25,001-30,000 บาท ( ) 4. มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

## 5. ประสบการณ์ขับรถเทอร์ลเลอร์

- ( ) 1. อายุงานต่ำกว่า 1 ปี ( ) 2. 1-5 ปี  
( ) 3. 6-10 ปี ( ) 4. 10 ปีขึ้นไป

## 6. ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อวันโดยเฉลี่ย

- ( ) 1. ทำงานต่ำกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ( ) 2. 8-10 ชั่วโมง  
( ) 3. 10-14 ชั่วโมง ( ) 4. ทำงานเกินวันละ 14 ชั่วโมง

## 7. ขนาดของบริษัท

- ( ) 1. บริษัทขนาดเล็ก (มีพนักงานขับรถต่ำกว่า 50 คน)  
( ) 2. บริษัทขนาดกลาง (มีพนักงานขับรถ 51-100 คน)  
( ) 3. บริษัทขนาดใหญ่ (มีพนักงานขับรถ 100 คนขึ้นไป)

## 8. ประเภทสินค้าที่บรรทุก (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ( ) 1. สินค้าทั่วไป ( ) 2. สินค้าอันตราย

## 9. สวัสดิการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ( ) 1. ประกันสังคม ( ) 2. ประกันอุบัติเหตุ  
( ) 3. ประกันสุขภาพ ( ) 4. บ้านพัก  
( ) 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

## ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด  
เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อความ โดยมีการให้คะแนนระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิต  
การทำงานตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ค่า 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ให้ค่า 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ให้ค่า 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ให้ค่า 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ค่า 5 คะแนน

ข้อความ	ระดับความรู้สึก/ ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. พอใจกับเงินเดือน รายได้ พิเศษ สวัสดิการและ สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ อยู่ในปัจจุบัน						
2. การได้รับคำตอบแทน เหมาะสมกับหน้าที่และ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ						
3. การได้รับเงินเดือน อย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ เพื่อนร่วมอาชีพอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน						
4. การได้รับสวัสดิการ และคำตอบแทนคุ้มค่าต่อ การเสี่ยงภัยในการทำงาน						

ข้อความ	ระดับความรู้/ ความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
5. การมีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายส่วนตัวและแบ่งปันให้ครอบครัวได้อย่างเหมาะสมในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน						
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน						
1. รถที่ขับได้รับการซ่อมบำรุงจากช่างเป็นประจำ						
2. รถที่ขับมีความสะอาดเรียบร้อยในการขับขี่						
3. คิวรถ เสียงดัง อากาศร้อนส่งผลต่อสุขภาพในการทำงาน						
4. บริษัทมีการให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพเป็นประจำ						
5. บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพ						
6. บริษัทมีสถานที่ที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมสำหรับพนักงานได้พักผ่อนเป็นส่วนตัว						
7. บริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานขบรดได้ผ่อนคลายความเครียดเป็นประจำ						

ข้อความ	ระดับความรู้สึก/ ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
1. การได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
2. ท่านมั่นใจว่าสามารถ ทำงานในบริษัทนี้ได้ ครบที่ท่านต้องการ						
3. มีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความสามารถ						
4. การโยกย้ายหรือเปลี่ยน หน้าที่รับผิดชอบโดยยุติธรรม						
5. การทำงานในบริษัท มีโอกาสนำหน้าได้ อย่างรวดเร็ว						
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง						
1. การได้รับการสนับสนุน การพัฒนาความรู้และทักษะ ใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ						
2. การมีโอกาสนำใช้ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ทำงาน อย่างเต็มที่						
การบูรณาการทางสังคม						
1. พนักงานในบริษัท ร่วมมือกันในการแก้ไข ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้ดี						



ข้อความ	ระดับความรู้สึก/ ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
2. การทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี						
3. บริษัทมีบรรยากาศ เป็นกันเอง						
4. บริษัทมีกิจกรรมทางสังคม ในการส่งเสริมให้พนักงาน มีโอกาสร่วมงาน เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์						
5. พนักงานได้มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นอย่างเสมอภาค						
ประชาธิปไตยในองค์กร						
1. หัวหน้างานไม่ก้าวท้าว เรื่องส่วนตัว						
2. หัวหน้างานให้โอกาส ในการทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่น						
3. การมีสิทธิพิเศษงานที่อยู่ นอกเหนือความรับผิดชอบ						
4. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคล						
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
1. ในแต่ละวันมีเวลาพักผ่อน และออกกำลังกาย อย่างเพียงพอ						
2. การมีเวลาอย่างเพียงพอ ในการดูแลครอบครัว						

ข้อความ	ระดับความรู้สึก/ ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
3. การมีโอกาสพบปะ เพื่อนฝูงหรืองานสังคม ได้ตามโอกาสที่ต้องการ						
4. ภาระงานที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันมีมากจนส่งผลเสีย ต่อสุขภาพ						
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ทำให้ท่านรับประทานอาหาร ไม่ตรงเวลา						
6. การรู้สึกเครียดมากที่ต้อง ทำงาน เช่น เครียดกับงานที่ ทำต้องส่งสินค้าให้ทันเวลา						
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
1. ท่านภูมิใจในงานที่ทำอยู่ เพราะส่งผลต่อเศรษฐกิจ ของประเทศ						
2. การไม่อายที่จะบอกให้ คนอื่นทราบว่าท่านมีอาชีพ เป็นพนักงานขับรถแท็กซี่						
3. การให้บริการเป็นที่ ประทับใจของลูกค้า						
4. บริษัทของท่าน ให้ความร่วมมือใน การทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์						

**ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านให้ดีขึ้น**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
นางสาวมารีสา จันทร์ขุนทด