

บทความวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก

รวีสรา ชัยประภา และปริยานุช อภิบุญโยภาส
 โครงการบัณฑิตศึกษาด้านบริหารธุรกิจ(ภาคปกติ)
 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 E-mail : ravisara.cha@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออก 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออก และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจกับพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก จำนวน 340 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จัดอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านคุณภาพงาน จัดอยู่ในระดับมากที่สุด (3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.2

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน

(Received: February 7, 2022; Revised: May 26, 2022; Accepted: June 8, 2022)

QUALITY OF LIFE OF WORK AND PERSONAL FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCE OF OIL TRANSPORTATION DRIVER IN THE EASTERN REGION

Ravisara Chaiprapa and Preeyanuch Apibunyopas

The Regular MBA Program,

Faculty of Business Administration, Kasetsart University

E-mail : ravisara.cha@ku.ac.th

Abstract

This research It is a quantitative research. with the purpose of 1) to study the quality of working life of oil transportation drivers in the eastern region; 2) to study the level of work efficiency of oil transportation drivers in the eastern region and 3) to study the level of working quality of life and factors Individuals that affect the performance of oil transportation drivers in the eastern region. The tool was used as a questionnaire to survey with 340 oil transportation drivers in the eastern region. The statistics used in the data analysis were frequency, mean, percentage, standard deviation and regression analysis. The results showed that: (1) the quality of working life of the oil transportation drivers, which is the nature of work that is beneficial to society is at the highest level; (2) the work efficiency of oil transportation drivers in terms of quality of work is at the highest level and (3) quality of working life in terms of working conditions that take into account safety and health promotion, the development and use of human abilities, and the nature of work that is beneficial to society and the duration of work has a statistically significant effect on the performance of oil transportation drivers in the eastern region at 0.05 level with a forecasting power of 40.2%.

Keywords: *quality of life of work, work performance, oil transportation driver*

คำขอบคุณ ACKNOWLEDGEMENT: การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยานุช อภิบุญโยภาส อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิด แนะนำแนวทางให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและการตรวจสอบแก้ไขด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ทางวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

หากงานวิจัยฉบับนี้ มีส่วนช่วยส่งเสริม หรือสนับสนุน และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของบุคคลทั่วไป หรือองค์กรต่าง ๆ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีนี้แด่ผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย ครั้นนี้ทุกท่าน

บทนำ (Introduction)

ธุรกิจโลจิสติกส์ถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาท และมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของไทยเป็นอย่างสูง โดยปัจจัยหลักที่สนับสนุนการเติบโตของธุรกิจโลจิสติกส์ไทย คือการสนับสนุนจากภาครัฐตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโลจิสติกส์ของประเทศ ไทยที่ได้ขยายฐานการผลิตไปสู่ภูมิภาคเพื่อรองรับการเปิดเสรีการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และจากการที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมในการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ในอาเซียน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2562) ทั้งนี้ การขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมทางบกนับเป็นธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีปริมาณการขนส่งอยู่ในลำดับที่ 4 ของการปริมาณการขนส่งสินค้าทางบกทั้งหมด ซึ่งในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา มีการจำหน่ายน้ำมันเบนซินและดีเซลในประเทศไทยเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี โดยในปี พ.ศ. 2560 มีการจำหน่ายกลุ่มน้ำมันเบนซินทั้งหมด 7331.14 ล้านลิตร และในปี พ.ศ. 2561 เพิ่มขึ้นเป็น 9714 ล้านลิตร เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2559 เท่ากับ 2382.86 ล้านลิตร หรือเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 32.50 ในส่วนของการจำหน่ายน้ำมันดีเซลในประเทศไทย (กรมการขนส่งทางบก, 2562) โดยภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นพื้นที่ที่มีคลังน้ำมันจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วทุกจังหวัด นับเป็นพื้นที่เขตอุตสาหกรรมที่มีการนำเข้า-ส่งออกสินค้าในปริมาณที่มาก เนื่องจากเป็นแหล่งสำรองและเป็นศูนย์กลางการจ่ายน้ำมันไปยังปริมณฑล ภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขนส่งบริการขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิง ทำให้บริษัทสามารถขนส่งและส่งมอบน้ำมันให้กับลูกค้าเป้าหมายในแต่ละกลุ่มธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กระบวนการโลจิสติกส์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลจิสติกส์ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2562)

ในปัจจุบัน นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนได้รับขณะปฏิบัติงาน เป็นการประสานงานระหว่างบุคคลและงาน ให้ชีวิต และการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ส่งผลให้ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข หากมนุษย์มีความสุขในการทำงาน จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมจะปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่มีความสุขในการทำงานจะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดีในร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (รัตนา สิทธิพันธ์, 2559) Huse and Thomas (1980) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่า พนักงานเกิดความ พึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้นอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของมนุษย์ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้ทำงานอย่างสม่ำเสมอในการรับผิดชอบงานหรือภาระหน้าที่ ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพ

ไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานนั้นไม่มีระบบและมาตรฐานที่ถูกต้อง ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่บริษัทได้กำหนดไว้ หากงานที่ได้นั้นเป็นงานไม่มีคุณภาพ ไม่เกิดผลกำไร ไม่เสร็จทันกำหนดเวลา ฉะนั้นผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และหลักจรรยาบรรณ อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างทันท่วงที มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่จะนำมาประยุกต์รวมกับการทำงานและมีความตั้งใจในการทำงาน รวมถึงมีความทุ่มเทในงาน (เจษฎา นกน้อย, 2552)

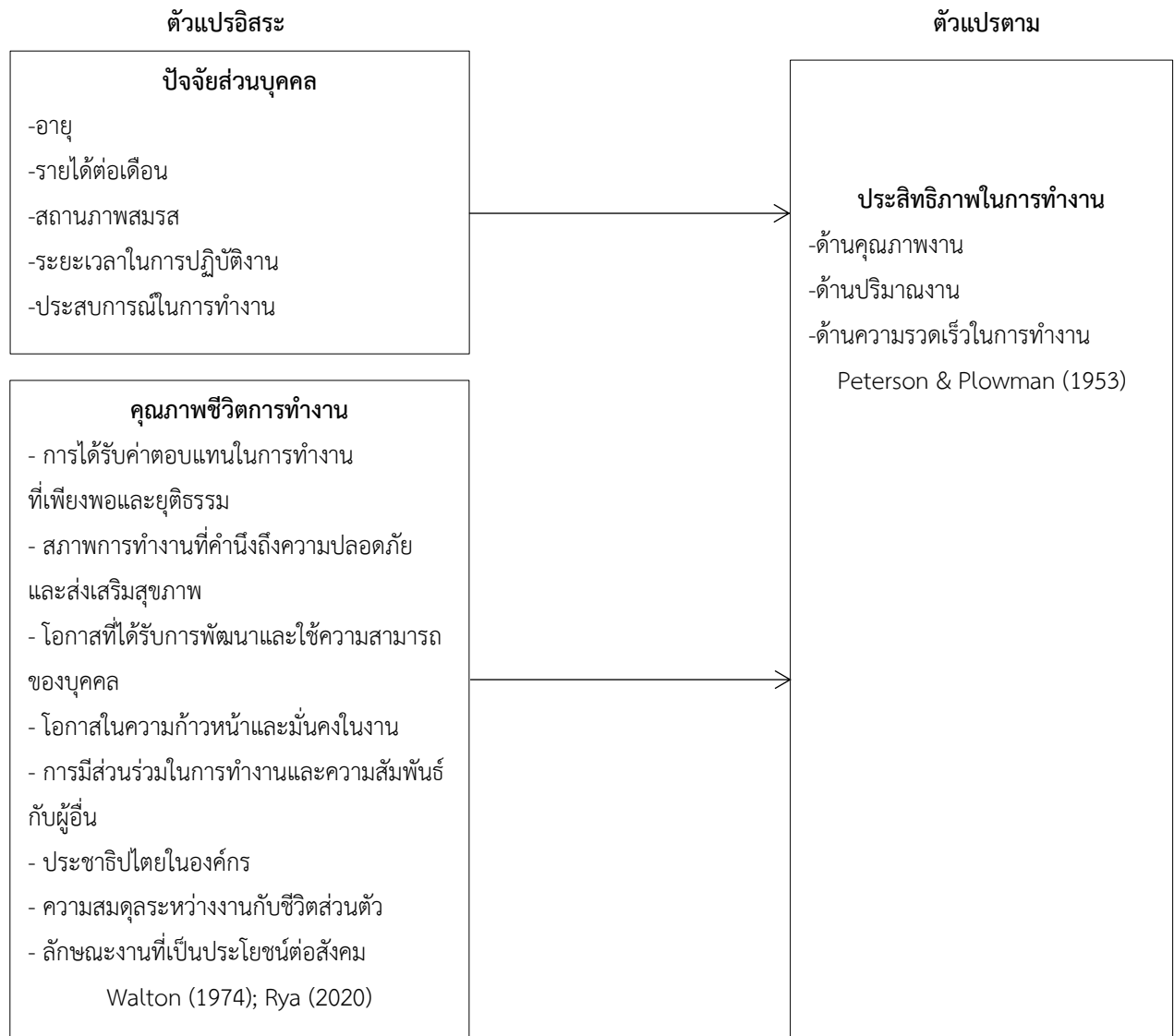
กลุ่มพนักงานของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ขนส่งน้ำมัน คือ กลุ่มพนักงานขับรถซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมนี้เป็นอย่างมาก เพราะทำหน้าที่ในการขนส่งสินค้าจากจุดหนึ่ง ไปยังจุดส่งสินค้าให้ตรงตามวัน เวลา และสถานที่ที่ระบุไว้ ทำให้กลุ่มพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน มีวิถีการชีวิตในการทำงานที่ค่อนข้างแตกต่างจากกลุ่มพนักงานปกติ โดยกลุ่มพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน จะมีตารางเวลาในการทำงานหมุนเวียนสลับเปลี่ยนไปตลอด 24 ชั่วโมง และต้องทำงานด้วยการขับรถบนท้องถนนติดต่อกันเป็นเวลานาน จึงเกิดความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเมื่อยล้าของคนขับรถ มีอยู่ด้วยกันหลายสาเหตุ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ชั่วโมงการนอนหลับ เป็นต้น รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น เส้นทางรถเดินทาง ชั่วโมงการทำงาน (Biggs et.al, 2009)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งการที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องของหน่วยงาน เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือในส่วนของนายจ้างหรือฝ่ายองค์กร และฝ่ายลูกจ้างหรือพนักงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อบูรณาการสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย โดยผลการวิจัยจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ขนส่งน้ำมัน และนำมาซึ่งผลประโยชน์ของผู้รับบริการและองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objective of the Research)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีวิจัย (Research Methodology)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,976 คน (กรมธุรกิจพลังงาน, 2563) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะทำการสุ่มแบบเจาะจงกับพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแฮร์และคณะ (Hair et al., 1998) เสนอว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 10 เท่าของคำถาม ซึ่งในการวิจัยนี้มีข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 340 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 ถือว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผ่านเกณฑ์

0.70 โดยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.88 ขณะที่ประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.78 สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล (Research conclusions and Discussion)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 8 ชั่วโมง/วัน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.88	0.860	มาก	7
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.40	0.592	มากที่สุด	2
ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	4.17	0.653	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.80	1.140	มาก	8
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.30	0.642	มากที่สุด	3
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.13	0.741	มาก	5
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.95	0.868	มาก	6
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.48	0.531	มากที่สุด	1
รวม	4.14	0.547	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในภาพรวม จัดอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก พบว่า ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในลำดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจัดอยู่ในระดับดีมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. หน่วยงานมีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	4.29	0.941	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างลาออกจากงาน	3.30	1.414	ปานกลาง	4
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและตามกฎหมายกำหนด	4.08	1.002	มาก	2
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอกับการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	3.84	1.013	มาก	3
รวม	3.88	0.860	มาก	

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ลำดับแรกคือ หน่วยงานมีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างลาออกจากงาน จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านสภาพการทำงาน
ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. ภายในรถบรรทุกน้ำมัน มีสัญญาณ GPS บอกตำแหน่งไปยังจุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.61	0.674	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานมีการตรวจสภาพรถตามกฎหมายเพื่อความปลอดภัยเป็นประจำทุกวัน	4.40	0.736	มากที่สุด	2
3. หน่วยงานจัดอบรมเรื่องการป้องกันอัคคีภัยระหว่างขนส่งอย่างเคร่งครัดเป็นประจำปี	4.19	0.922	มาก	3
รวม	4.40	0.592	มากที่สุด	

ตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ลำดับแรกคือ ภายในรถบรรทุกน้ำมัน มีสัญญาณ GPS บอกตำแหน่งไปยังจุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานจัดอบรมเรื่องการป้องกันอัคคีภัยระหว่างขนส่งอย่างเคร่งครัดเป็นประจำทุกปี จัดอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเตรียมความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะที่สูงขึ้น เช่น เทคนิคการขนย้าย และเส้นทางการเดินรถ	4.14	0.889	มาก	2
2. ท่านได้รับการอบรมสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการทำงาน	4.09	0.818	มาก	3
3. หน่วยงานให้อิสระเต็มที่ในการทำงาน	4.29	0.792	มากที่สุด	1
รวม	4.17	0.653	มาก	

ตารางที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ลำดับแรกคือ หน่วยงานให้อิสระเต็มที่ในการทำงาน จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับสุดท้ายคือ ได้รับการอบรมสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการทำงาน จัดอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ท่านได้รับเงินค่าตำแหน่งพิเศษเป็นประจำทุกปี	3.77	1.312	มาก	2
2. หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	3.83	1.146	มาก	1
รวม	3.80	1.140	มาก	

ตารางที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้ท่านทราบอย่างชัดเจน จัดอยู่ในระดับมาก และได้รับเงินค่าตำแหน่งพิเศษเป็นประจำทุกปี จัดอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนในการทำงาน	4.29	0.813	มากที่สุด	3
2. ในหน่วยงานมีการสร้างความสัมพันธ์ โดยการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา คือการพูดสิ่งที่คิด ซื่อสัตย์ และเปิดเผย จริงใจ	4.30	0.836	มากที่สุด	2
3. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน	4.31	0.793	มากที่สุด	1
รวม	4.30	0.642	มากที่สุด	

ตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ลำดับแรกคือ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับสุดท้ายคือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนในการทำงาน จัดอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
1. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	4.29	0.803	มากที่สุด	1
2. หัวหน้างานของท่านรับฟังปัญหาตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	4.15	0.901	มาก	2
3. ท่านสามารถคัดค้านเมื่อไม่เห็นด้วยกับหัวหน้างาน	3.96	0.966	มาก	3
รวม	4.13	0.741	มาก	

ตารางที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับสุดท้ายคือ สามารถคัดค้านเมื่อไม่เห็นด้วยกับหัวหน้างาน จัดอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ตารางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	4.15	0.814	มาก	1
2. ลักษณะการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัวของท่าน	4.07	1.039	มาก	2
3. ท่านมีเวลาไปงานสังคม เช่น งานบวช งานแต่งงาน	3.86	1.162	มาก	3
4. ท่านมีเวลาไปพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องหรือเพื่อน ๆ	3.74	1.188	มาก	4
รวม	3.95	0.868	มาก	

ตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลำดับแรกคือ ตารางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับสุดท้ายคือ มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องหรือเพื่อน ๆ จัดอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. รู้สึกภูมิใจในอาชีพที่สามารถนำส่งน้ำมันไปถึงจุดหมายปลายทางได้อย่างปลอดภัย	4.58	0.600	มากที่สุด	1
2. อาชีพพนักงานขับรถ ทำให้มีโอกาสดำเนินการและพบปะผู้คนที่หลากหลาย	4.41	0.670	มากที่สุด	3
3. การปฏิบัติหน้าที่มีความสำคัญต่อระบบงานขนส่ง	4.46	0.679	มากที่สุด	2
รวม	4.48	0.531	มากที่สุด	

ตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ลำดับแรกคือ รู้สึกภูมิใจในอาชีพที่สามารถนำส่งน้ำมันไปถึงจุดหมายปลายทางได้อย่างปลอดภัย จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับสุดท้ายคือ อาชีพพนักงานขับรถ ทำให้มีโอกาสดำเนินการและพบปะผู้คนที่หลากหลาย จัดอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
ด้านคุณภาพงาน	4.65	0.434	มากที่สุด	1
ด้านปริมาณงาน	4.47	0.520	มากที่สุด	2
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	4.44	0.527	มากที่สุด	3
รวม	4.52	0.407	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในภาพรวม จัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านคุณภาพงาน ประสิทธิภาพในการทำงานจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการทำงานจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานในลำดับสุดท้ายคือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.70	0.523	มากที่สุด	2
2. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานในคู่มือพนักงานขับรถ	4.52	0.606	มากที่สุด	3
3. นำส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันที่ได้รับมอบหมายได้อย่างปลอดภัย	4.74	0.524	มากที่สุด	1
รวม	4.65	0.434	มากที่สุด	

ตารางที่ 11 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านคุณภาพงาน ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านคุณภาพงาน ลำดับแรกคือ นำส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันที่ได้รับมอบหมายได้อย่างปลอดภัย จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับสุดท้ายคือ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานในคู่มือพนักงานขับรถ จัดอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแผนงานที่หน่วยงานกำหนด	4.60	0.587	มากที่สุด	2
2. สามารถปฏิบัติงานได้ทุกจังหวัด	4.12	1.044	มาก	3
3. สามารถจัดส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันให้แก่ลูกค้าตามปริมาณที่กำหนด	4.69	0.542	มากที่สุด	1
รวม	4.47	0.520	มากที่สุด	

ตารางที่ 12 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านปริมาณงาน ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านปริมาณงาน ลำดับแรกคือ สามารถจัดส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันให้แก่ลูกค้าตามปริมาณที่กำหนด จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับสุดท้ายคือ สามารถปฏิบัติงานได้ทุกจังหวัด จัดอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จก่อนกำหนด	4.42	0.680	มากที่สุด	2
2. นำส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันที่ได้รับมอบหมายได้ตรงเวลา	4.54	0.595	มากที่สุด	1
3. มีความเข้าใจเส้นทางในการขนส่งหรือเส้นทางลัดเป็นอย่างดี	4.36	0.758	มากที่สุด	3
รวม	4.44	0.527	มากที่สุด	

ตารางที่ 13 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านความรวดเร็วในการทำงานในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ลำดับแรกคือ นำส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันที่ได้รับมอบหมายได้ตรงเวลา จัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับสุดท้ายคือ มีความเข้าใจเส้นทางในการขนส่งหรือเส้นทางลัดเป็นอย่างดี จัดอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 14 แสดงการทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล	b	Std. error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.018	0.175		11.541	0.00*		
อายุ (X^1)	-0.016	0.041	-0.019	-.390	0.69	0.710	1.409
รายได้ต่อเดือน (X^2)	-0.010	0.040	-0.012	-.261	0.79	0.831	1.203
สถานภาพ (X^3)	-0.043	0.039	-0.049	-1.112	0.26	0.912	1.096
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(X^4)	0.126	0.039	0.146	3.223	0.00*	0.850	1.177
ประสบการณ์ในการทำงาน(X^5)	-0.032	0.043	-0.036	-0.739	0.46	0.734	1.362
ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม (X^6)	-0.002	0.028	-0.004	-0.069	0.94	0.490	2.039
ด้านสภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X^7)	0.126	0.037	0.183	3.392	0.00*	0.604	1.654
ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ของบุคคล (X^8)	0.084	0.036	0.134	2.311	0.02*	0.518	1.930
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน (X^9)	0.004	0.021	0.012	.198	0.84	0.508	1.969
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน (X^{10})	-0.059	0.042	-0.092	-1.386	0.16	0.395	2.534
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X^{11})	0.033	0.037	0.060	.896	0.37	0.390	2.565
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว (X^{12})	0.047	0.028	0.099	1.643	0.10	0.480	2.083
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม (X^{13})	0.336	0.040	0.438	8.494	0.00*	0.658	1.519

$R = 0.655$ $R^2 = 0.429$ Adjusted $R^2 = 0.406$ $SE_{est} = 0.31431$ $F = 18.811$ Sig. 0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากนั้นผู้วิจัยจะนำตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X^4) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X^7) ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (X^8) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X^{13}) มาทำการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้น ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) อีกครั้ง เพื่อให้ได้สมการที่สามารถวิเคราะห์ค่า Coefficient ที่สามารถอ่านความหมายได้ ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงการทดสอบตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้

คุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล	b	Std. error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.965	0.170		11.541	0.00*		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(X^4)	0.110	0.036	0.128	3.027	0.00*	0.989	1.011
ด้านสภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X^7)	0.118	0.036	0.172	3.328	0.00*	0.662	1.511
ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (X^8)	0.100	0.032	0.160	3.147	0.00*	0.684	1.462
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X^{13})	0.345	0.035	0.450	9.764	0.00*	0.832	1.203
R = 0.640 R ² = 0.409 Adjusted R ² = 0.402 SE _{est} = 0.31521 F = 58.074 Sig. 0.000*							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.640) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.2 (Adjusted R²=0.402) มีความคาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.31521 (SE_{est}=0.31521) และมีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.66 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 1.51 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้มากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยหากด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.450 (β = 0.450) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ โดยหากด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.172 ($\beta = 0.172$) ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โดยหากด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.160 ($\beta = 0.160$) และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยหากระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.128 ($\beta = 0.128$) ตามลำดับ

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.965 + 0.345(X^{13}) + 0.118(X^7) + 0.110(X^4) + 0.100(X^8)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = 0.450(X^{13}) + 0.172(X^7) + 0.160(X^8) + 0.128(X^4)$$

สัญลักษณ์แทนตัวแปรในสมการ

$\hat{Y}$	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก
X^4	หมายถึง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
X^7	หมายถึง	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
X^8	หมายถึง	ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล
X^{13}	หมายถึง	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออก

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมาก โดยในลำดับแรกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหน่วยงานมีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Solhi (2021) ทำการตรวจสอบสถานะและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของคนขับรถบรรทุกขนส่งสินค้าในเมืองเคร์มอนซอร์ ประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพอใจในสิ่งที่ได้รับ เช่น ค่าจ้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในแต่ละเดือนพนักงานมีรายได้แน่นอน สามารถนำรายได้มาใช้ในการดำรงชีวิต แสดงว่าคนขับรถบรรทุกขนส่งสินค้าในเมืองเคร์มอนซอร์ ประเทศอิหร่าน ได้รับค่าจ้างแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการ เช่น การได้ค่าจ้างแรงงานตามประสบการณ์ ค่าแรงตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งบริษัทกำหนดค่าจ้างแรงงานให้พนักงานอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากความสามารถของพนักงานแต่ละคนและสอดคล้องกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าภายในรถบรรทุกน้ำมัน มีสัญญาณ GPS บอกตำแหน่งไปยังจุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี กมลทิพยกุล (2553) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น

3. ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมาก โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหน่วยงานให้อิสระเต็มที่ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ryan (2020) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นขององค์กรของผู้ขับรถบรรทุกในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นขององค์กรนอกเหนือจากคุณภาพชีวิตในการทำงานคือการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ อาทิ การจัดให้มีการประชุม อบรมให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมาก โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้ทราบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชชา ทรงพร (2562) ทำการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้า ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขนส่งสินค้าในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีมาก คือ มีความมั่นคงในการทำงาน โดยพนักงานขนส่งสินค้ามีโอกาส ที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในลำดับแรกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน จัดอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานบริษัทประกันภัย จัดอยู่ในระดับมากที่สุด

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมาก โดยในลำดับแรกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี กมลทิพย์กุล (2553) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า องค์กรมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้สิทธิพนักงานด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมาก โดยในลำดับแรกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตารางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท ไทยดาบูชิ อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในลำดับแรกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตารางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยในลำดับแรกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ารู้สึกภูมิใจในอาชีพว่าสามารถนำส่งน้ำมันไปถึงจุดหมายปลายทางได้อย่างปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา บุญญา และคณะ (2556) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเมื่อยล้าในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานรู้สึกว่าการ กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออก

1. ด้านคุณภาพงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยในลำดับแรกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่านำส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันที่ได้รับมอบหมายได้อย่างปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Peterson & Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณภาพของงาน (Quality) ว่าจะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ด้านปริมาณงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยในลำดับแรกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสามารถจัดส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันให้แก่ลูกค้าตามปริมาณที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Odunayo (2020) ทำการศึกษาการประเมินอิทธิพลของตัวเลือกการทำงานที่ยืดหยุ่นในฐานะผู้นำของสมมติฐานชีวิตการทำงานต่อผลผลิตของพนักงานของบริษัทขนส่งในแม่น้ำ มลรัฐในจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า ด้านปริมาณงานว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างทางเลือกในการทำงานที่ยืดหยุ่นและประสิทธิผลของพนักงานของบริษัทขนส่งในรัฐริเวอร์ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านความรวดเร็วในการทำงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยในลำดับแรกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่านำส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันที่ได้รับมอบหมายได้ตรงเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ไม่ทำงานล่าช้า เสร็จตามกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออก

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพล แสงจันทร์ (2556) ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา บุญญา และคณะ (2556) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเมื่อยล้าในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ชั่วโมงการนอนหลับมีความสัมพันธ์กับค่าความล้าของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขนส่งมวลชนกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานขับรถที่มีชั่วโมงการนอนหลับมากจะมีความเมื่อยล้าลดลง กล่าวได้ว่า ชั่วโมงการนอนหลับที่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับพนักงานขับรถรางซึ่งโดยปกติควรนอนหลับอย่างน้อยวันละ 6-8 ชั่วโมงและต้องเป็นการนอนหลับได้อย่างเต็มที่ตลอดทั้งคืน ซึ่งการอดนอนหรือพักผ่อนไม่เพียงพอพบว่าเป็นสาเหตุร่วมของอาการเหนื่อยล้าปกติจากการใช้ชีวิตประจำวัน

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย (Contribution of the Study)

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออก จะเป็นการสะท้อนให้เห็นภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการ

ได้ทราบใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำมาซึ่งผลประโยชน์ของผู้รับบริการและองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนิษฐา บุญญา, ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์, และจิตรพรรณ ภูษาภักดิ์ภพ. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเมื่อยล้าในพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 46-58.
- กรมการขนส่งทางบก (2562). *สถิติการตรวจสอบและตรวจสภาพรถปีงบประมาณ. 2562*. กรุงเทพฯ: กระทรวงคมนาคม.
- กรมธุรกิจพลังงาน. (2563). *พนักงานขับรถขนส่งน้ำมัน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงพลังงาน.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฏฐกฤตา อภิโชติภณพิรุ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ไทยตาบูชิ อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณิชา ทรงพร. (2562). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้า ในจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 1(1), 135-154.
- ชนพล แสงจันทร์. (2556). *อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย*. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปราณี กมลทิพย์กุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- รัตนา สิทธิพันธ์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล*. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2562). *ปริมาณการขนส่งสินค้าทางถนนและตามประเภทสินค้า*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม.
- Biggs, H., Dingsdag, D., & Stenson, N. (2009). Fatigue factors affecting metropolitan bus drivers: A qualitative investigation. *Work*, 32(1), 5-10.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.), NJ: Upper Saddle River, Prentice-Hall.
- Huse, E., & Thomas, C. (1980). *Organization development and change*. New York: West.
- Oduwayo, A.O. (2020). Assessing the influence of flexible-work-option as a precursor of work life balance on employee productivity of logistics companies in rivers state Nigeria. *British Journal of Management and Marketing Studies*, 3(1), 55-66.

- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Ryan, T. (2020). *Quality of work life is related to the organizational commitment of industrial truck drivers*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Solhi, M. (2021). Investigating The Status of Quality of Life in Freight Truck Drivers of The City of Kermanshah and Its Influencing Factors. *Iran Occupational Health*, 1(1), 1-12.
- Walton, R.E. (1974). *Criteria for quality of working life*. New York: Free press.