

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก
ในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ

**Analysis of Factors Influencing the Shortage of Truck Drivers
at the Industry-Level and Firm - Level**

¹ปกรณ์ ตระการวชิรหัตถ์ ²สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ ³อุบลวรรณ ภวากันันท์
¹Pakorn Trakarnvachirahut, ²Sompong Sirisoponsilp, ³Ubolwanna Pavakanun

¹สาขาวิชาการจัดการด้านโลจิสติกส์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
²ภาควิชาวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
³ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

¹Master of Science Program in Logistics Management, Chulalongkorn University

²Engineering Division, Chulalongkorn University

³Psychology Division, Thammasat University

E-mail: pakorn.tra@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ (ระดับอุตสาหกรรม) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาเป็นพนักงานขับรถบรรทุกได้ในอนาคต จำนวน 150 คน ทำการตอบแบบสอบถามทัศนคติที่มีต่ออาชีพขับรถบรรทุก กลุ่มที่ 2 พนักงานขับรถบรรทุก (ระดับธุรกิจ) จำนวน 93 คน ทำการตอบแบบสอบถามทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานปัจจุบัน แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจถูกแบ่งออกเป็นทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในด้านต่าง ๆ ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายข้อ ข้อมูลจากการสำรวจจะถูกวิเคราะห์เพื่อค้นหาค่าสถิติเชิงพรรณนาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณถูกนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุก ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในการตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุก
2. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของพนักงานขับรถบรรทุก ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานขับรถบรรทุก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและระดับความภาคภูมิใจในอาชีพ
3. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานปัจจุบันของพนักงานขับรถบรรทุก ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากปัจจัยลักษณะงานขับรถบรรทุก ความสัมพันธ์กับลูกค้า ระดับความภาคภูมิใจในงาน และชื่อเสียงของสถานที่ทำงาน

คำสำคัญ: การขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก ทัศนคติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

Abstract

This research carries out attitude toward truck driver profession surveys with the objective to determine the factors influencing the shortage of truck drivers in Industry-level and Firm-level. The study divides survey samples into two groups. The first group represents the draftees (Industry-level) who represent the potential pool of future truck drivers. A sample of 150 men is solicited to express their attitude towards the truck driver profession. The second group of sample consists of 93 truck drivers (Firm-level) who are asked to share their intention to stay in the profession and in the current job. The questionnaire adopted in the survey breaks up the attitude toward truck driver profession into a number of dimensions, each consisting of several attitude items. The survey data are first analyzed to compute a number of descriptive statistics of the survey responses. The multiple regression analysis is finally employed to determine the cause-and-effect relationship that will shed the light on the key factors influencing the intention to enter, to stay in the profession and in the current job.

Key findings of the analyses are:

1. The draftees are found to be highly concerned about the career path opportunities in deciding whether or not to seek a career in trucking driving.
2. The intention to stay in the career of existing truck drivers is highly influenced by the career path opportunities and job security, job characteristics, relationship with colleagues, the degree of pride in the career.
3. The intention to stay in the current workplace is highly affected by job characteristics, relationship with customers, the degree of pride in the work, and the reputation of the workplace.

Keywords: Truck driver shortage / Attitude / Quality of working life / Intention to stay

Paper type Research

1. บทนำ

สืบเนื่องจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC: Asian economic community) หรือเขตการค้าเสรีอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงในภาคการขนส่งในเขตภูมิภาคอาเซียน (คณะจัดทำแผนการเตรียมความพร้อมด้านโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปิดเสรี AEC 2558, 2555 : ออนไลน์) กล่าวคือ 1) ผู้ประกอบการโลจิสติกส์ (LSPs : Logistics service provider) สัญชาติอาเซียนสามารถเข้ามาดำเนินการกิจการถือหุ้นในประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 70 โดยเฉพาะผู้ให้บริการโลจิสติกส์สัญชาติสิงคโปร์และมาเลเซียที่มีทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการเทคโนโลยีและการให้บริการแบบครบวงจร (Integrated logistics solution) 2) ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กที่ให้บริการเฉพาะในกลุ่มการขนส่งเท่านั้น และมีทักษะความรู้ในการให้บริการด้านโลจิสติกส์อย่างจำกัด อีกทั้งยังประสบปัญหา การขาดแคลนด้านแรงงานโลจิสติกส์ รวมถึงพนักงานขับรถบรรทุกที่มีคุณภาพสถานประกอบการที่มีทักษะด้านการจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทานยังมีจำกัดไม่สอดคล้องต่อความต้องการในเชิงภารกิจ 3) จากการขยายตัวของกองเรือขนส่งสินค้าระหว่าง

ประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศในเครือสหภาพยุโรป จากรายงาน (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกทางการค้าและห่วงโซ่อุปทานของประเทศไทย (2556-2560) ซึ่งให้ถึงตัวเลขมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของกลุ่มธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์ภายในประเทศสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องคิดเป็นมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศเฉลี่ยประมาณ 3.0-3.8 แสนล้านบาทต่อปี หรือประมาณร้อยละ 3.0 ของผลิตภัณฑ์

มวลรวมในประเทศ (GDP) แต่ทว่าข้อมูลจาก คณะจัดทำแผนการเตรียมความพร้อมด้านโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปิดเสรี AEC 2558 (2555 : ออนไลน์) ที่ระบุถึงจำนวนผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs) ภายในประเทศที่มีจำนวนจำกัดซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการในการให้บริการขนส่งสินค้านำเข้าและส่งออกที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ ดังจะเห็นได้จากตัวเลขทางสถิติจากข้อมูลกลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงานกรมการขนส่งทางบก (2555 : ออนไลน์) ตารางที่ 1 จำนวนการเข้าขอรับการจดทะเบียนใบอนุญาตใบขับขี่ ชนิดที่ 3 (รถบรรทุก) และ ตารางที่ 2 จำนวนรถยนต์บรรทุกที่เข้าขอรับการจดทะเบียนกับกรมขนส่ง ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงปี 2551-2554 ที่ผ่าน มา จากตัวเลขทางสถิติชี้ให้เห็นถึงการขยายตัวของแรงงานในภาคการขนส่งและจำนวนผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์

(LSPs) ภายในประเทศที่เพิ่มขึ้นมากในแต่ละปีเพื่อรองรับการขยายตัวของการนำเข้า-ส่งออกสินค้าระหว่างประเทศ

ตารางที่ 1 จำนวนใบอนุญาตขับขี่ ชนิดที่ 3 (รถบรรทุก)

ปี	2551	2552	2553	2554
จำนวนใบอนุญาตขับขี่ ชนิดที่ 3 (รถบรรทุก) (ใบ)	522,712	534,720	547,423	562,714

ตารางที่ 2 จำนวนรถยนต์บรรทุกที่จดทะเบียนกับกรมการขนส่ง

ปี	2551	2552	2553	2554
จำนวนรถยนต์บรรทุกที่จดทะเบียนกับกรมการขนส่ง (คัน)	771,554	791,414	816,844	852,923

ที่มา: กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก, 2555 : ออนไลน์

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดจะเห็นว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกนั้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ (ไชยยศ ไชยมั่นคง และมยุพันธ์ ไชยมั่นคง, 2552: 1-10) กล่าวคือ ปริมาณแรงงานที่มีความต้องการสมัครเข้าทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับปริมาณการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรมการขนส่ง ด้วยสาเหตุนี้เองทำให้ปริมาณแรงงานมีไม่เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของอุตสาหกรรมการขนส่ง จึงเป็นสาเหตุให้ทางภาครัฐบาลจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทยในปี 2551-2554 เพื่อการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพของกำลังคนในสถานประกอบการให้ได้มาตรฐานสากล 2) เพื่อยกระดับขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs) ภายในประเทศ (ตุนา พิชยนันท์, 2553)

จากความสำคัญของปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกที่กล่าวในข้างต้นนั้น สามารถแบ่งปัจจัยในการศึกษาได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) **ปัจจัยระดับอุตสาหกรรม (Industry-level):** เพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์สมัครและไม่มีความประสงค์สมัครของแรงงานนอกอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ 1.1) ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ เนื่องจากเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพ ผ่านการฝึกฝนความมีระเบียบวินัยและ มีความรู้ในการซ่อมบำรุงยานพาหนะเบื้องต้นอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นการสำรวจเส้นทางข้อมูลในแต่ละท้องที่เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการไทยต่อไปในอนาคต และ 2.2) พนักงานขับรถบรรทุกภายในองค์กร เนื่องจากทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ส่งผลต่อการสมัครและลาออกจากอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยประยุกต์จากทฤษฎีองค์ประกอบทัศนคติของ (Fishbein and Ajzen, 1975) ที่พิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) เพื่อประเมินความรู้สึกและแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และผลจากการศึกษาของ (Kusluvan and Kusluvan, 2000) ซึ่งศึกษาทัศนคติของนักศึกษาในระดับปริญญา

ตรีสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีต่อลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว พบว่านักศึกษาที่ทำการประเมินไม่มีแรงจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอีกต่อไป ซึ่งทัศนคติเชิงลบของนักศึกษานั้นได้มาหลังจากประสบการณ์การทำงานจริงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่อาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการเรียนและจำนวนของนักศึกษาจบใหม่สาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ส่งผลให้อุตสาหกรรมมีความล้มเหลวในการจ้างงานและรักษานักงานที่มีคุณภาพ 2) **ปัจจัยระดับธุรกิจ (Firm level):** เพื่อศึกษาทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก กลุ่มตัวอย่าง คือ 2.1) พนักงานขับรถบรรทุกภายในองค์กร โดยที่การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นช่วยให้เข้าใจถึงองค์ประกอบการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานอีกทั้งยังเป็นการช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานโดยอ้างอิงจากทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (Huse and Cummings, 1985) ซึ่งวิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) 5) สังคมสัมพันธ์ (Social integration) 6) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) 7) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (Total life space) 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) ซึ่งผลจากการศึกษาของ ณัฐฤกฤตา อภิโชติภณินพิฐ (2550) ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยการให้สิ่งตอบแทนแก่พนักงานอย่างเหมาะสมยุติธรรมจัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถอยู่เสมอ นอกจากการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจถึงองค์ประกอบการทำงานในด้านต่าง ๆ แล้วนั้น ยังส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน (Intention to stay) เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงบวกย่อมส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และจากงานวิจัยของ Price and Mueller (1981) พบว่าความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมีผลกระทบโดยตรงต่อการลาออกของพนักงาน โดยที่ Tourangeau and Cranley (2006) เชื่อว่าความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงต่อการคงอยู่ของพยาบาล หากพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรปัจจุบันที่ทำอยู่ก็มีแนวโน้มและความเป็นไปได้สูงที่จะยังคงทำงาน

อยู่ในองค์กรนั้นต่อไป และในทางกลับกันหากพยาบาลมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรปัจจุบันที่กำลังทำอยู่ก็มีแนวโน้มและความเป็นไปได้สูงที่จะลาออกจากองค์กร

ดังนั้นในการศึกษานี้จึงมีความสำคัญที่ต้องทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนทั้ง 2 ระดับ คือ 1) ระดับอุตสาหกรรม (Industry-level) เพราะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์และไม่มีความประสงค์สมัครเข้าเป็นพนักงานขับรถบรรทุกและ 2) ระดับธุรกิจ (Firm-level) เป็นปัจจัยที่ส่งผลความตั้งใจที่จะคงอยู่ใน อาชีพและในงานพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งส่งผลกระทบต่อปริมาณแรงงานในภาคอุตสาหกรรมขนส่ง โดยผลลัพธ์จากการศึกษาที่ได้นั้นสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อจูงใจให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานในสายอาชีพนี้มากขึ้น อีกทั้งยังสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกให้ดีขึ้นและลดอัตราการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในองค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ที่มีความประสงค์สมัครและไม่มีความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ

2.2 เพื่อศึกษาทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและงานของพนักงานขับรถบรรทุก

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1. สถานการณ์แรงงานพนักงานขับรถบรรทุกในต่างประเทศ ผลกระทบจากการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมขนส่งนั้นทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์กรที่ลดต่ำลงส่งผลกระทบต่อแข่งขันในเชิงธุรกิจและอาจสูญเสียลูกค้าได้ในที่สุด (ACTT, 2006 : Online; IWIB, 2006 : Online) โดยที่อุตสาหกรรมขนส่งในประเทศญี่ปุ่นต่างเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุก เนื่องจากทัศนคติในเชิงลบของแรงงานหนุ่มสาวรุ่นใหม่ที่มีต่ออุตสาหกรรมขนส่งว่าเป็นงานที่หนัก สกปรกและเป็นอันตราย ซึ่งส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของอุตสาหกรรมขนส่งในจ้างแรงงานใหม่ ๆ เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมขนส่ง Ozawa, Karasawa and Moriya (2012:1) จากการรวบรวมข้อมูลชี้ให้เห็นถึงสาเหตุสำคัญของปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมขนส่ง คือ 1)

ภาพลักษณ์ของอุตสาหกรรมขนส่ง: รัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ยังขาดความเข้าใจถึงลักษณะของอุตสาหกรรมขนส่งและธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์ ซึ่งนับเป็นผลกระทบในมุมกว้างต่ออุตสาหกรรมขนส่งในการสรรหาพนักงานที่มีคุณภาพด้วยสาเหตุนี้ทำให้ทางรัฐอิลลินอยส์ต้องเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมขนส่งกับประชาชนทั้งในระดับรัฐและระดับภูมิภาค 2) การให้ความสำคัญในการพัฒนาสายอาชีพ: นับเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมขนส่งเนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนาในสายอาชีพที่ทำ แต่อย่างไรก็ตามรัฐอิลลินอยส์ได้เร่งพัฒนาและให้ความสำคัญในการพัฒนาสายงานอาชีพโดยเริ่มจากนักศึกษาและครอบครัวของนักศึกษา ซึ่งหลักสูตรจะเน้นไปที่การเตรียมความพร้อมในสถานศึกษาให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ผ่านการแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมขนส่งและธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์ เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในอุตสาหกรรมขนส่งของแรงงานรุ่นใหม่ 3) การรักษาพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัท: สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก เช่น สวัสดิการเพื่ออุดหนุนพนักงานในอุตสาหกรรมในด้านต่าง ๆ 4) การฝึกอบรมทักษะก่อนการทำงาน: ฝึกอบรมทักษะขั้นพื้นฐานเพื่อเพิ่มจำนวนพนักงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม 5) การให้ความร่วมมือของสถานศึกษา: โดยการจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ และอุดหนุนเงินลงทุนในการก่อตั้งหลักสูตรเบื้องต้นเพื่อแนะนำด้านธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์ ซึ่งหลักสูตรนี้จะสร้างความเข้าใจในภาพรวมของอุตสาหกรรมขนส่งเช่นเดียวกับการสร้างการรับรู้และพัฒนาสายอาชีพในอุตสาหกรรมขนส่งและธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์ Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB) (2006 : online) ทั้งนี้และทั้งนั้นปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมขนส่งนั้น สาเหตุหลักไม่ได้มาจากตัวของพนักงานขับรถเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นลักษณะของอุตสาหกรรมลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกถูกละเลย แรงกดดันและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อทัศนคติต่ออาชีพคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก แต่ทว่าในองค์กรใดที่มีความสามารถในการบริหารจัดการจัดการที่สามารถตอบสนองปัจจัยความต้องการต่าง ๆ ของพนักงานได้ องค์กรนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะสามารถรักษากำลังคนที่มีคุณภาพให้ยังคงทำงานกับองค์กรต่อไปได้ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น อัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลงซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กรให้สูงขึ้นด้วย



3.2. สถานการณ์แรงงานพนักงานขับรถบรรทุกภายในประเทศ เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขับรถบรรทุกภายในประเทศมีจำกัด ผู้วิจัยจึงได้นำเสนองานวิจัยในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกันออกไป เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นและปัญหาจากพนักงานในประเด็นที่หลากหลาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ มณวิภา เจริญวรรณยิ่ง (2539) ศึกษาทัศนคติของพนักงานขับรถโดยสารธรรมดาองค์การสื่อสารมวลชนกรุงเทพที่มีต่อค่าจ้างสูงใจ พบว่าพนักงานขับรถโดยสารธรรมดาที่มีทัศนคติต่อการจ่ายค่าจ้างสูงใจในประเด็นการบริหารงานขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพต่ำที่สุด ทำให้องค์การประสบปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานที่เหลือที่ต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้นถึงวันละ 10-14 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการบั่นทอนขวัญและกำลังใจตลอดจนสุขภาพของพนักงานมากขึ้นไปอีก นันทกิด โอสสุภา (2549) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรถจักร สังกัดศูนย์ลากเลื่อนฝ่ายช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า การรถไฟแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจ การเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือปรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้ตามความสามารถในการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม เนื่องจากสาเหตุที่ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เอื้ออำนวย อีกทั้งต้องเจอกับความร้อน การสูดดมกลิ่นของน้ำมันเครื่องเครื่องจักร เสียงรบกวนจากเครื่องยนต์ ผุนและไอเสีย เป็นต้น

3.3. แนวคิดทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (Attitude toward truck driver-Career) ทัศนคติ (Attitude) เป็นสิ่งที่มีในแต่ละบุคคลซึ่งมีแนวโน้มในการตอบสนองในเชิงบวกและเชิงลบต่อบุคคล กลุ่มบุคคล วัตถุหรือสิ่งของตามแต่สถานการณ์ ในช่วงนั้น ทัศนคติอาจได้มาจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลอาจซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ได้รับมา ทัศนคติที่มีความคล้ายคลึงกันมักก่อให้เกิดความร่วมมือในขณะทีทัศนคติที่ไม่คล้ายคลึงกันมักก่อให้เกิดความไม่ลงรอยกันได้ (Blum and Naylor, 1968: 274-276)

Fishbein and Ajzen (1975) เสนอองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพ 3 ข้อ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้และความเชื่อ (Belief) ของบุคคลที่มีต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) คือ เป็นไปตามการรับรู้ของบุคคลซึ่งอาจตรงกับสภาพตามความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ ซึ่งบุคคลได้รับความรู้ความเชื่อและค่านิยมมาจากประสบการณ์ที่เขาประสบด้วยตัวเองและประสบการณ์ทางอ้อม 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affect) คือ ความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) หรือต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขับรถบรรทุกที่ตนทำ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของ

บุคคลที่สัมผัสกับงาน 3) องค์ประกอบด้านแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม (Behavior) คือ เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ หรือ ค่านิยมและความรู้สึกต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) ไปในทางใดแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มทำพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกที่เกิดขึ้น

การวัดทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก นอกจากมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษารั้งนี้แล้ว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพของ (Fishbein and Ajzen, 1975) เฉพาะด้านความรู้สึก (Affect) มาประยุกต์ใช้ด้วยเหตุผลที่ว่า การประเมินทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นข้อความที่ใช้ประเมินต้องแสดงถึงความปรารถนาในการแสดงพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมิน (Desired behavior) ซึ่งถ้า นำข้อความที่เป็นข้อเท็จจริง (Fact) ไปประเมินผลลัพธ์ที่ได้คือ ข้อความที่เป็นข้อเท็จจริงนั้นจะไม่สามารถแสดงถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของผู้ที่ถูกประเมินได้ เช่น ถ้านำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงไปทดสอบกับบุคคล 2 คน ถึงแม้ว่าบุคคล 2 คนนี้ จะมีความคิดเห็นและทัศนคติที่แตกต่างกัน แต่ด้วยข้อเท็จจริงที่ปรากฏจึงทำให้ได้คำตอบที่เหมือนกันจากทั้ง 2 คน เป็นต้น (Likert, 1932: 44) ดังนั้นองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพในด้านที่ 1 ของ Fishbein and Ajzen ในด้านความรู้และความเชื่อ (Belief) ของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานขับรถบรรทุก (Job description) จึงไม่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากองค์ประกอบด้านความรู้และความเชื่อเป็นข้อเท็จจริง (Fact) ในการปฏิบัติงานที่มีกฎระเบียบและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตายตัวจึงไม่สามารถประเมินความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกได้ (Likert, 1932: 44) และในส่วนองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านพฤติกรรม (Behavior) จะถูกนำไปเป็นปัจจัยในส่วนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อลดความซ้ำซ้อนของปัจจัย ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินองค์ประกอบทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเฉพาะด้านความรู้สึก (Affect) เท่านั้น

3.4. แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life: QWL) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของความหมายจากนักวิชาการและงานวิจัยในอดีตที่ได้ให้ไว้ พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสมดุลระหว่างความร่วมมือของพนักงานและองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้ง 2 ฝ่าย กล่าวคือ 1) ด้านพนักงาน: ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจที่คล้ายกัน มีอิสระในการสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นตามสิทธิอันชอบธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และเหมาะสมต่อการทำงาน 2) ด้านองค์การ: มีการจัด

อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน โดยปราศจากการถูกเลิกจ้างก่อนเวลาอัน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร รวมทั้งการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากหัวหน้างาน ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นช่วยให้เข้าใจถึงองค์ประกอบในการทำงานด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและองค์การซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงานและอัตราการลาออกของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

Huse and Cummings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานและแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) 5) สังคมสัมพันธ์ (Social integration) 6) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) 7) ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (Total life space) 8) ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride)

Kandasamy and Ancheri (2009) ศึกษาความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรม พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจในการทำงาน 9 ถึง 10 ชั่วโมงต่อวัน แต่จากเงินเดือนที่ได้รับและสภาพการทำงานที่หนัก จึงส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มในการลาออกสูง 2) กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจและมีความยินดีในการทำงานกับโรงแรมที่มีชื่อเสียง 3) ขาดแผนการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน 4) ควรมีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเป็นการปรับตัวและเตรียมพร้อมในการเข้าสู่การทำงาน 5) ควรมีการฝึกอบรมทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มตัวอย่าง 6) ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น โรงอาหารของพนักงาน รถรับส่งพนักงานและศูนย์สุขภาพ เป็นต้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 7) ชั่วโมงการทำงานที่นานเกินไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อสมดุลชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) การแสดงออกของลูกค้ายังไม่มีความเคารพ ส่งผลต่อการทำงานในด้านลบทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Noor and Abdullah (2012) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมทางภาคเหนือของประเทศไทย ผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ความมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) และความมั่นคงในการทำงาน (Job security) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r=0.733$, $r=0.47$ และ $r=0.447$) สะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วม

ในระดับสูงของพนักงานในโปรแกรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้นและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงานและสังคม

3.5. แนวคิดและความหมายของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน (Intention to stay) นอกจากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจถึงองค์ประกอบในการทำงานด้านต่าง ๆ แล้วนั้นยังส่งผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน (Intention to stay) เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงบวกย่อมส่งผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และจากงานวิจัยของ Price and Mueller (1981) ที่วิจัยถึงแบบจำลองการลาออกของพยาบาล ซึ่งให้พบว่าความตั้งใจที่จะอยู่ในงานมีผลกระทบโดยตรงต่อการลาออกของพนักงาน โดยที่ Tourangeau and Cranley (2006) ศึกษาถึงความตั้งใจของพยาบาลที่ยังคงทำงานในโรงพยาบาล ผลจากการศึกษาคือความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงต่อการคงอยู่ของพยาบาล หากพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การปัจจุบันที่ทำอยู่ก็มีแนวโน้มและความเป็นไปได้สูงที่จะยังคงทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป และในทางกลับกันหากพยาบาลมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การปัจจุบันที่กำลังทำอยู่ก็มีแนวโน้มและความเป็นไปได้สูงที่จะลาออกจากองค์การด้วยเช่นกัน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

4.1. ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยภายในประเทศที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบการศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกในปริมาณที่จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมด้านปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากงานวิจัยในต่างประเทศและในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน อาทิเช่น อุตสาหกรรมการบริการ (อาชีพพนักงานในโรงแรมและร้านอาหาร และอาชีพพนักงานขับรถขนส่งมวลชน) อุตสาหกรรมการแพทย์และสาธารณสุข (อาชีพพยาบาล) เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก

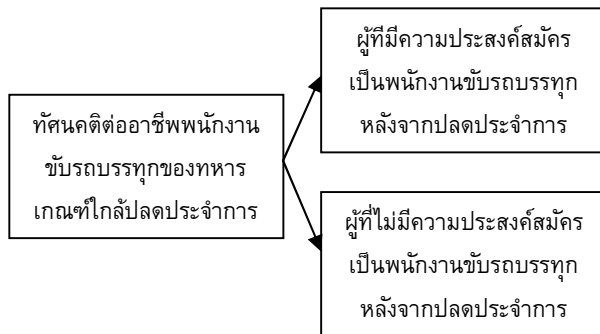
4.2. สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมขนส่ง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมขนส่งรถบรรทุกเรื่องปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกและลักษณะงานเพื่อทราบถึงข้อเท็จจริงและปัญหาที่เกิดขึ้นจริง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการคัดกรองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก

4.3. สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลในการศึกษาปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถ จากการรวบรวม 1) ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) บทสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมขนส่งเพื่อคัดกรองปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อปัญหาการขาด

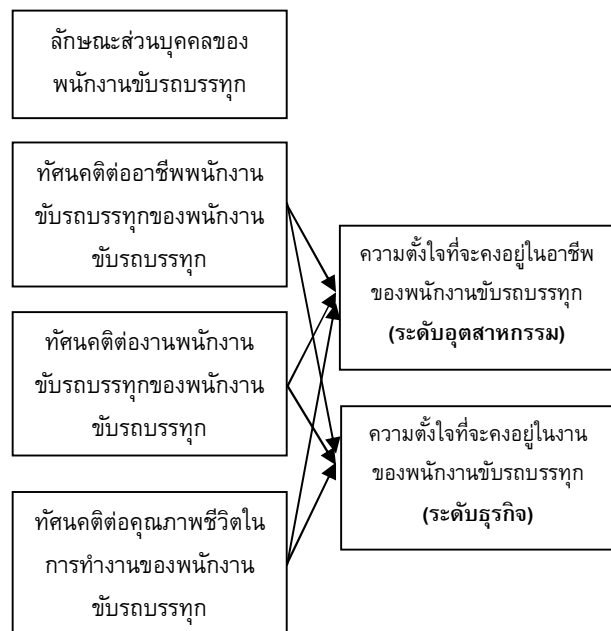
แคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุก ทำให้สามารถสรุปถึงปัจจัยหลัก ๆ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบในการออกแบบการวิจัยได้ดังนี้

1. ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก

2. ทศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย: ระดับอุตสาหกรรม



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย: ระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ
สมมติฐานการวิจัย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenient selection) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

5.1.1. ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ จำนวน 150 คน ในช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2556 จากกองพันทหารขนส่ง กรมสนับสนุนหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และศูนย์การฝึกหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และกองรถยนต์ กรมการขนส่งทหารเรือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

5.1.2. พนักงานขับรถบรรทุกจำนวน 150 คน ในช่วงเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2556 ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

5.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1. กลุ่มตัวอย่างทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ และแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม) จำนวน 19 ข้อ

5.2.2. กลุ่มตัวอย่างพนักงานขับรถบรรทุก แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ก) แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม) จำนวน 18 ข้อ ข) แบบสอบถามทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับธุรกิจ) จำนวน 44 ข้อ โดยผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามของ (Kusluvan and Kusluvan, 2000) ค) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 44 ข้อ โดยผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามของ (อมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546) และใช้แนวคิดทฤษฎีของ (Huse and Cummings, 1985) ในการสร้างแบบสอบถามและเพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับลักษณะอาชีพและสภาพการณ์ปัจจุบันมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับปรุงและเพิ่มเติมข้อความให้มีความเหมาะสม และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและงานของพนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 7 ข้อ ผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงจากแบบสอบถามของ (Cowan and Hengstberger-Sims, 2006) โดยที่แบบสอบถามทั้งหมดเป็นแบบให้เลือกตอบมาตราประเมินค่า (Rating scale) และมีข้อความที่มีความหมายทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

5.3. การทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) เป็นการตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในการเขียนคำถามและคำชี้แจงในการตอบรวมทั้งความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบที่มีให้เลือก มีความเที่ยงตรงโดยเฉพาะความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านที่มีประสบการณ์ทางด้านวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมการขนส่งรถบรรทุกเป็นผู้ตรวจสอบ

5.4. การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อตรวจหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าดังนี้ 1) กลุ่มทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก 0.558 2) กลุ่มพนักงานขับรถบรรทุกแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก 0.685 แบบสอบถามทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก 0.918 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก 0.941 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก 0.684

5.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1. ปัจจัยระดับอุตสาหกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient) การทดสอบ T-Test และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter (Enter-Multiple regression analysis)

5.5.2. ปัจจัยระดับธุรกิจ (กลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter (Enter-Multiple regression analysis)

6. สรุปผลการวิจัย

6.1. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)

6.1.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (ทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 98.7 มีภูมิลำเนาบ้านเกิดอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 42.7 มีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.3 และระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 45

6.1.2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

(n = 150)

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก	Mean	S.D.	การแปลผลค่าเฉลี่ย
1. ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก	2.41	0.55	ต่ำ
2. ด้านสถานะทางสังคม	3.56	0.57	สูง
3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.62	0.63	สูง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.55	0.64	สูง
รวม	3.29	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า 3) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.62, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ 2) ด้านสถานะทางสังคม อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.56, S.D. = 0.57) และ 1) ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean = 2.41, S.D. = 0.55) จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับต่ำ สาเหตุอาจเนื่องมาจากการเป็นลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องใช้แรงงาน เหน็ดเหนื่อยกับสภาพอากาศที่เป็นมลพิษ เป็นงานที่มีความกดดันสูงไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการส่งสินค้าให้ถูกที่ ไม่เสียหายและตรงเวลาตามที่กำหนดซึ่งต้องการการบริหารจัดการเวลาที่ดี และยังต้องใช้ทักษะในการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร ส่วนด้าน 3) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งยังไม่มีประสบการณ์หรือยังไม่อยู่ในอุตสาหกรรมการขนส่งมีทัศนคติในเชิงบวกต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในเรื่องของรายได้ว่าเป็นอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเองได้ภายหลังจากปลดประจำการ และจากบทสัมภาษณ์ของ กรรมการผู้บริหาร บริษัท อินทีเกรเท็ดโลจิสติกส์ จำกัด (ILS) ให้ข้อมูลว่ารายได้โดยเฉลี่ยของพนักงานขับรถบรรทุกที่ได้ขึ้นอยู่กับประเภทของรถบรรทุกที่ขับ เช่น รถบรรทุก 10 ล้อ 12,000-15,000 บาท รถบรรทุก 18 ล้อ 15,000-18,000 บาท และรถหัวลาก 18,000-20,000 บาท ซึ่งอัตราค่าจ้างดังกล่าวนับเป็นรายได้ที่ค่อนข้างสูงในกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก แต่อย่างไรก็ดียังไม่พบงานวิจัยภายในประเทศที่ศึกษาถึงประเด็น ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในอีกหลาย ๆ ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก

6.1.3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกระหว่างผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์สมัครเป็น

พนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ ซึ่งแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกระหว่างผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการ

(n = 150)

ตัวแปรต้น (รายด้าน)	ตัวแปรตาม	Mean	S.D.	t	df
ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพด้านที่ 3	สมัคร (n=36)	3.85	0.584	2.715**	89
	ไม่สมัคร (n=55)	3.49	0.649		
ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพด้านที่ 4	สมัคร (n=36)	3.83	0.576	2.979**	89
	ไม่สมัคร (n=55)	3.45	0.627		

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพด้านที่ 3 และด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีความประสงค์และไม่ประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกหลังจากปลดประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.1.4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้านกับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกซึ่งแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้านกับผู้ที่มีความประสงค์และไม่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

(n = 150)

	Att.career 1	Att.career 2	Att.career 3	Att.career 4	Intent.work
Att.career 1	1				
Att.career 2	-0.053	1			
Att.career 3	-.257(**)	.382(**)	1		
Att.career 4	-.316(**)	.473(**)	.492(**)	1	
Intent.work	0.04	0.134	.213(**)	.245(**)	1

**P < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 3 และด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

6.1.5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter ซึ่งแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

(n = 150)

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	-0.338	0.191	-1.77
ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.163	0.053	3.072**

R² = .245 S.Eest = .417

**P < .01

จากตารางที่ 6 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 2 ด้าน พยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์สมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สามารถพยากรณ์ผู้ที่มีความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ตอบแบบสอบถามได้เพียง 1 ตัวแปร คือ ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 24.5 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย “ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกของทหารเกณฑ์ใกล้ปลดประจำการ มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก” เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากับทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมการขนส่งในประเทศพบว่า ประเด็นเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้น เป็นผลสืบเนื่องจากการได้รับการพัฒนาฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ในการทำงานให้กับพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ACTT, 2006 : online) ในขณะที่ผลการศึกษาศึกษาของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาอุตสาหกรรมทหารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทัศนคติเชิงลบของนักเรียนนั้นได้มาหลังจากประสบการณ์การทำงานจริง ซึ่งนักศึกษาบางส่วนผิดหวังกับทางเลือกในอาชีพและความพยายามในการพัฒนาต่อในสายอาชีพปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ทัศนคติในแง่ลบเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมจะส่งผลกระทบโดยตรงต่ออุตสาหกรรมนั้น ๆ คือ ทำให้อุตสาหกรรมมีความล้มเหลวในการจ้างและรักษานักงานที่มีคุณภาพไว้ (Kusluvan and Kusluvan, 2000)

6.2. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)

6.2.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (พนักงานขับรถบรรทุก) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระดับการศึกษาสูงสุดประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 50.5 สถานภาพการสมรสและพักอยู่กับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 68.8

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทปัจจุบัน (ปี) น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.5 ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุก (ปี) 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 และขับรถบรรทุก 22 ล้อ (พวง) คิดเป็นร้อยละ 29

6.2.2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

(n = 93)

ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก	Mean	S.D.	การแปลผลค่าเฉลี่ย
1. ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก	2.38	0.53	ต่ำ
2. ด้านสถานะทางสังคม	4.08	0.46	สูง
3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.40	0.68	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.36	0.59	ปานกลาง
รวม	3.31	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาจากด้าน พบว่า 2) ด้านสถานะทางสังคม อยู่ในระดับสูง (Mean = 4.08, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ 3) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.40, S.D. = 0.68) และ 1) ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับต่ำ (Mean = 2.38, S.D. = 0.53) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของพนักงานขับรถบรรทุก (แรงงานภายในอุตสาหกรรม) ที่มีต่อด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก ไม่แตกต่างไปจากกลุ่มทหารเกณฑ์ ส่วนด้านสถานะทางสังคม ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานขับรถบรรทุกมีทัศนคติต่ออาชีพด้านสถานะทางสังคมว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับอาชีพอื่น ๆ และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งแตกต่างจากคนภายนอกอุตสาหกรรมที่มองว่าเป็นอาชีพที่ไม่เกียรติและใช้แรงงาน

6.2.3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก จำแนกพิจารณาตามรายข้อ

(n = 93)

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก	Mean	S.D.	การแปลผลค่าเฉลี่ย
1. เป็นความตั้งใจของท่านที่จะยังคงทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกต่อไปในอนาคต	4.04	0.69	สูง
2. ท่านตั้งใจจะเป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	3.95	0.75	สูง
3. ถ้าเลือกได้ท่านจะเลือกอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก	3.14	1.10	ปานกลาง
ข้อความจากแบบสอบถาม (ถ้าเลือกได้ท่านจะไม่เลือกอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก)			
4. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	3.92	0.78	สูง
5. ท่านตั้งใจมาเป็นพนักงานขับรถบรรทุก	3.10	1.15	ปานกลาง
ข้อความจากแบบสอบถาม (ท่านไม่ได้ตั้งใจมาเป็นพนักงานขับรถบรรทุกแต่โดยสถานการณ์ที่มา)			
6. ท่านภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในบริษัทแห่งนี้	3.93	0.71	สูง
7. ท่านไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับการดำเนินเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโอนย้าย	3.63	1.04	สูง
ข้อความจากแบบสอบถาม (ท่านอยู่ระหว่างการดำเนินการเรื่องเพื่อขอลาออกหรือโอนย้าย)			
รวม	3.67	0.54	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า ข้อ 1) เป็นความตั้งใจของท่านที่จะยังคงทำงานเป็นพนักงานขับรถบรรทุกต่อไปในอนาคตอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.04, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ 2) ท่านตั้งใจจะเป็นพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.95, S.D. = 0.75) และ 5) ท่านตั้งใจมาเป็นพนักงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.10, S.D. = 1.15) ซึ่งให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจที่จะทำงานอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกต่อไปในอนาคต มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

6.2.4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 7 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 93)

	Att.career total 4	Att.job total 7	Att.qwl total 8	Intent.car eer	Intent.job
Att.career total 4	1				
Att.job total 7	.660(**)	1			
Att.qwl total 8	.603(**)	.749(**)	1		
Intent.career	.229(*)	.465(**)	.372(**)	1	
Intent.job	.389(**)	.645(**)	.519(**)	.446(**)	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 9 พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและระดับกลางตามลำดับ

ก. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 93)

	Att.career 1	Att.career 2	Att.career 3	Att.career 4	Intent.car eer
Att.career 1	1				
Att.career 2	-0.19	1			
Att.career 3	0.051	0.129	1		
Att.career 4	0.09	.277(**)	.377(**)	1	
Intent.career	0.152	0.125	0.019	.256(*)	1

จากตารางที่ 10 พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ข. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 93)

	Att.job 1	Att.job 2	Att.job 3	Att.job 4	Att.job 5	Att.job 6	Att.job 7	Intent.c areer
Att.job 1	1							
Att.job 2	0.194	1						
Att.job 3	.321(**)	.523(**)	1					
Att.job 4	.282(**)	.524(**)	.713(**)	1				
Att.job 5	.280(**)	.453(**)	.535(**)	.577(**)	1			
Att.job 6	.276(**)	.516(**)	.607(**)	.629(**)	.652(**)	1		
Att.job 7	.345(**)	.460(**)	.517(**)	.584(**)	.488(**)	.570(**)	1	
Intent.career	.341(**)	.330(**)	.342(**)	.266(**)	.443(**)	.372(**)	.316(**)	1

**P < .01

จากตารางที่ 11 พบว่า ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านที่ 4 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 93)

	Att.qwl 1	Att.qwl 2	Att.qwl 3	Att.qwl 4	Att.qwl 5	Att.qwl 6	Att.qwl 7	Att.qwl 8	Intent.career
Att.qwl 1	1								
Att.qwl 2	.661(**)	1							
Att.qwl 3	.274(**)	.393(**)	1						
Att.qwl 4	.671(**)	.606(**)	.513(**)	1					
Att.qwl 5	.457(**)	.408(**)	.338(**)	.558(**)	1				
Att.qwl 6	.646(**)	.474(**)	.228(*)	.636(**)	.501(**)	1			
Att.qwl 7	.629(**)	.553(**)	.325(**)	.693(**)	.533(**)	.497(**)	1		
Att.qwl 8	.523(**)	.401(**)	.353(**)	.539(**)	.330(**)	.554(**)	.419(**)	1	
Intent.career	.265(*)	0.202	.247(*)	.354(**)	.319(**)	0.198	.330(**)	.359(**)	1

*P < .05, **P < .01



จากตารางที่ 12 พบว่า ทศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1 ด้านที่ 3 ด้านที่ 4 ด้านที่ 5 ด้านที่ 7 และด้านที่ 8 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05, .01, .01, .01 และ .01 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำ ต่ำปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

6.2.5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกผู้ตอบแบบสอบถาม

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter (n = 93)

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	2.54	0.357	7.122**
ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.268	0.106	2.527*

$R^2 = .256$ S.Eest = .692

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 13 เมื่อนำตัวแปรต้น **ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง** พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 25.6 อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาก่อน (Griffin, Kalnbach, Lantz and Rodriguez, 2000 : online) พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสูงถ้าพนักงานขับรถบรรทุก มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานซึ่งนับเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและพนักงาน นับว่าเป็นการสร้างความมั่นใจและเป็นแรงจูงใจให้กับแรงงานใหม่ในการพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ แต่อย่างไรก็ดียังไม่พบงานวิจัยภายในประเทศที่ศึกษาประเด็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

(n = 93)

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	0.734	0.622	1.18
ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก	0.328	0.133	2.476*
ด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน	0.462	0.117	3.954**

$R^2 = .497$ S.Eest = .624

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 14 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบพบว่า **ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก และด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน** สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 49.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย “ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก” เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาก่อนที่ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมขนส่งในต่างประเทศพบว่าประเด็น ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก พนักงานขับรถบรรทุกหรือบุคคลที่มีความสนใจในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ควรมีความเข้าใจถึงลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในด้านต่างๆ ไม่จำเป็นการจราจรที่แออัดในเมืองใหญ่ ชั่วโมงการขับขานท้องถนนที่ยาวนาน นั้นหมายถึงการที่ไม่สามารถ ใช้ชีวิตกับครอบครัวได้อย่างปกติ Creno (2008: 13) นอกจากนั้นการที่พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่ใช้เวลาในการขับหลายชั่วโมงต่อวันและต้องนอนค้างนอกสถานที่เป็นประจำ จึงทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวหรือปลักตัวออกจากงานได้ในเวลาที่มีเรื่องฉุกเฉินรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีความเครียดจากกฎระเบียบใหม่ของอุตสาหกรรมขนส่ง และการจราจรที่แออัดเพิ่มมากขึ้น Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB) (2006 : online) อีกทั้งยังเป็นงานที่หนักสกรปรกและเป็นอันตราย (Ozawa, Karasawa and Moriya, 2012 : 1)

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน

พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์หิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter (n = 93)

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	0.77	0.497	1.551
ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์	0.316	0.143	2.215*
ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร	0.400	0.143	2.803**

$R^2 = .417$ S.Eest = .654

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 15 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์ และด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร** สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพได้ทั้งหมด ร้อยละ 41.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย "ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก" จากผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์ กล่าวคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กรในเชิงบวก กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับผิดชอบต่อสังคม (Huse and Cummings, 1985) และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในอุตสาหกรรมบริการในประเด็นความภูมิใจในองค์กร พบว่า นักศึกษาในอุตสาหกรรมบริการที่มีทัศนคติต่ออาชีพการบริการในเชิงบวก จะมีความตั้งใจและความยินดีในการทำงานกับโรงแรมที่มีชื่อเสียง(Kandasamy and Ancheri, 2009) ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานในอุตสาหกรรมนั้น ๆ มากขึ้น

6.3. การวิเคราะห์ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับธุรกิจ)

6.3.1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก

ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก	Mean	S.D.	การแปลผลค่าเฉลี่ย
1. ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก	2.97	0.48	ปานกลาง
2. ด้านสถานะทางสังคม	3.89	0.60	สูง
3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.39	0.57	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.55	0.43	สูง
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.49	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 2) ด้านสถานะทางสังคม อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.89, S.D. = 0.60)รองลงมาคือ 5) ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.67, S.D. = .49) และด้าน1) ด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.97, S.D. = 0.48) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของพนักงานขับรถบรรทุก (แรงงานภายในอุตสาหกรรม) ที่มีต่อด้านลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก ไม่แตกต่างไปจากกลุ่มทหารเกณฑ์

6.3.2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก (n = 93)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผลค่าเฉลี่ย
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.26	0.80	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม	3.86	0.66	สูง
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.78	0.46	สูง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.69	0.48	สูง
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.65	0.46	สูง
6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร	3.73	0.61	สูง
7. ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	3.61	0.63	สูง
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.89	0.47	สูง
รวม	3.68	0.39	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.89, S.D = 0.47) รองลงมาคือ 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.86, S.D = 0.66) ส่วนด้าน 1) ด้านผลตอบแทนที่

ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean =3.26, S.D = 0.80) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านที่ 1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางอาจด้วยสาเหตุที่ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกได้ว่ารายได้และสวัสดิการที่ได้รับนั้น ไม่มีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

6.3.3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ซึ่งแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 4 ด้าน ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)

	Att.career total 4	Att.job total 7	Att.qwl total 8	Intent.car eer	Intent.job
Att.career total 4	1				
Att.job total 7	.660(**)	1			
Att.qwl total 8	.603(**)	.749(**)	1		
Intent.career	.229(*)	.465(**)	.372(**)	1	
Intent.job	.389(**)	.645(**)	.519(**)	.446(**)	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 18 พบว่า ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน และทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ก. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 93)

	Att.career 1	Att.career 2	Att.career 3	Att.career 4	Intent.job
Att.career 1	1				
Att.career 2	-.019	1			
Att.career 3	0.051	0.129	1		
Att.career 4	0.09	.277(**)	.377(**)	1	
Intent.job	0.172	0.175	0.192	.372(**)	1

**P < .01

จากตารางที่ 19 พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ข. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน

พนักงานขับรถบรรทุกรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 93)

	Att.job 1	Att.job 2	Att.job 3	Att.job 4	Att.job 5	Att.job 6	Att.job 7	Intent.job
Att.job 1	1							
Att.job 2	0.194	1						
Att.job 3	.321(**)	.523(**)	1					
Att.job 4	.282(**)	.524(**)	.713(**)	1				
Att.job 5	.280(**)	.453(**)	.535(**)	.577(**)	1			
Att.job 6	.276(**)	.516(**)	.607(**)	.629(**)	.652(**)	1		
Att.job 7	.345(**)	.460(**)	.517(**)	.584(**)	.488(**)	.570(**)	1	
Intent.job	.418(**)	.593(**)	.485(**)	.557(**)	.367(**)	.501(**)	.451(**)	1

**P < .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านที่ 4 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ค. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 93)

	Att.qwl 1	Att.qwl 2	Att.qwl 3	Att.qwl 4	Att.qwl 5	Att.qwl 6	Att.qwl 7	Att.qwl 8	Intent. Job
Att.qwl 1	1								
Att.qwl 2	.661(**)	1							
Att.qwl 3	.274(**)	.393(**)	1						
Att.qwl 4	.671(**)	.606(**)	.513(**)	1					
Att.qwl 5	.457(**)	.408(**)	.338(**)	.558(**)	1				
Att.qwl 6	.646(**)	.474(**)	.228(**)	.636(**)	.501(**)	1			
Att.qwl 7	.629(**)	.553(**)	.325(**)	.693(**)	.533(**)	.497(**)	1		
Att.qwl 8	.523(**)	.401(**)	.353(**)	.539(**)	.330(**)	.554(**)	.419(**)	1	
Intent.job	.411(**)	.330(**)	.283(**)	.463(**)	.258(**)	.338(**)	.413(**)	.649(**)	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านที่ 5 ที่มีค่า .05 และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านที่ 3 และด้านที่ 5 ที่อยู่ในระดับต่ำ

6.3.4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุกผู้ตอบแบบสอบถาม

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter (n = 93)

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	2.78	0.283	9.811**
ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.323	0.084	3.823**

$R^2 = .372$ β^2 S.Eest = .550

**P < .01

จากตารางที่ 22 เมื่อนำตัวแปรต้นด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 37.2 อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย “ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกของพนักงานขับรถบรรทุก มีอิทธิพลต่อปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก”

รถบรรทุก” ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อที่ 2.5 ก เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของ (Griffin, Kalnbach, Lantz and Rodriguez, 2000 : online) พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสูงถ้าพนักงานขับรถบรรทุกมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานซึ่งนับเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและพนักงาน นับว่าเป็นการสร้าง ความมั่นใจและเป็นแรงจูงใจให้กับแรงงานใหม่ในการพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ แต่อย่างไรก็ดียังไม่พบงานวิจัยภายในประเทศที่ศึกษาประเด็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter (n = 93)

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	0.189	0.398	0.473
ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก	0.303	0.090	3.365**
ด้านที่ 2 สถานะทางสังคม	0.391	0.087	4.517**
ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.350	0.115	3.038**

$R^2 = .707$ S.Eest = .424

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 23 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 2 สถานะทางสังคม และด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 70.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากับทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมการขนส่งในต่างประเทศ พบว่าประเด็น ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุกสำหรับแรงงานภายในอุตสาหกรรมควรมีความเข้าใจถึงลักษณะของงานพนักงานขับรถบรรทุกว่าเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในด้านต่างๆ ไม่จะเป็นการจราจรที่แออัดในเมืองใหญ่ ชั่วโมงการขับขี่ปั่นห้องถนนที่ยาวนานนั้นหมายถึงการที่ไม่สามารถใช้ชีวิตกับครอบครัวได้อย่างปกติ Creno (2008: 13) นอกจากนั้นการที่พนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่ใช้เวลาในการขับรถหลายชั่วโมงต่อวันและต้องนอนค้างนอกสถานที่เป็นประจำ จึงทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว



หรือปลีกตัวออกจากงานได้ในเวลาที่มีเรื่องฉุกเฉินรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเครียดจากกฎระเบียบใหม่ของอุตสาหกรรมขนส่ง และการจราจรที่แออัดเพิ่มมากขึ้น Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB) (2006 : online) อีกทั้งยังเป็นงานที่หนักสปรกและเป็นอันตราย (Ozawa, Karasawa and Moriya, 2012 : 1) ด้านที่ 2 สถานะทางสังคมเนื่องจากการที่พนักงานขับรถบรรทุกได้ร่วมงานกับบริษัทใหญ่หรือบริษัทที่มีชื่อเสียงส่งผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และทำให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจตนเองสูง โยธิน แสงดี และพิมพ์พรรณ อิศรภักดี (2534 : ออนไลน์) และด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง มีผลในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก มีส่วนช่วยในการเพิ่มอัตราการรักษาพนักงานในองค์กร และมีความผูกพันในองค์กรสูงถ้ามีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและตัวพนักงานเอง Griffin, Kalnbach, Lantz and Rodriguez (2000 : online) เห็นได้ชัดว่าทัศนคติต่ออาชีพด้านต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำ ตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายด้านที่มีต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter (n = 93)

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่	0.8	0.361	2.215*
ด้านที่ 7 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน	0.134	0.068	1.987*
ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร	0.672	0.101	6.675**

$$R^2 = .667 \quad R^2 \text{S.Eest} = .443$$

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ 24 เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 7 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานและด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร** สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้ทั้งหมด ร้อยละ 66.7 ได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากับทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุกด้านที่ 7 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานคือ ภาวะที่พนักงานขับรถบรรทุกมีความสมดุลของชีวิต

ระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาที่เป็นอิสระจากงาน มีเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบซึ่งจากผลการศึกษาของ Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB) (2006 : online) พบว่าพนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่ใช้เวลาในการขับรถหลายชั่วโมงต่อวันและต้องนอนค้างนอกสถานที่เป็นประจำ จึงทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว จึงทำให้พนักงานขาดภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานอันจะนำมาซึ่งขาดความสมดุลของชีวิตระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับเวลาที่เป็นอิสระจากงานและเมื่อพิจารณาผลการศึกษาจากอุตสาหกรรมบริการ พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่นานเกินไปส่งผลกระทบต่อสมดุลชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Kandasamy and Ancheri, 2009) ด้วยเช่นกันอีกทั้งปัจจัยภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตครอบครัวยังสามารถทำนายความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ มณีรัตน์ ไพรงเรือง (2541) ส่วนปัจจัยด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีความภาคภูมิใจที่ไปปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรางวัลองค์กรอำนวยการและรับผิดชอบต่อสังคมและจากผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาในอุตสาหกรรมบริการที่มีทัศนคติต่ออาชีพการบริการในเชิงบวก จะมีความตั้งใจและมีความยินดีในการทำงานกับโรงแรมที่มีชื่อเสียง Kandasamy and Ancheri, 2009)

หมายเหตุ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

Att.career = ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

Att.job = ทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก

Att.qwl = ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Intent.career = ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

Intent.job = ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพนักงานขับรถบรรทุก

7. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

7.1. ทัศนคติต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก คือ ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง แสดงว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนากำลังคนในสายอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ผู้ประกอบการควรมีการรวมตัวหรือจัดตั้งสมาคมอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อผลักดันและพัฒนา "อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก" ให้เป็นรูปธรรม โดยมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมพนักงานใหม่อย่างเป็นระบบตั้งแต่ก่อนเข้าทำงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจถึงลักษณะของอุตสาหกรรมขนส่ง ลักษณะงานพนักงานขับรถบรรทุก และทักษะด้านต่าง

ๆ ที่จำเป็นต่ออาชีพ อาทิเช่น ทักษะในการดูแลรักษาสินค้าทักษะในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอก ทักษะที่ดีต่อการให้บริการ และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับ (ร่าง) พัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ (2551-2554) ที่เสนอให้ผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career path) และระบบมาตรฐานอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก (Occupational standard : OS) ให้ชัดเจนมากขึ้น โดยเป็นการกำหนดมาตรฐานและคุณลักษณะ รวมทั้งความรู้และความเข้าใจสำหรับแรงงานใหม่หรือบุคคลที่สนใจ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรและการอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมการขนส่ง นอกจากนั้นควรสร้างมาตรฐานการฝึกอบรมสำหรับแรงงานใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่อาชีพ โดยเน้นเรื่องลักษณะงานและความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การดูแลรักษารถบรรทุกในเบื้องต้น การดูแลรักษาสินค้าไม่ให้เสียหาย การติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอก รวมถึงทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเบื้องต้น เป็นต้น และทัศนคติในการให้บริการเพราะพนักงานขับรถบรรทุกเปรียบเสมือนตัวแทนของบริษัทในการติดต่อการลูกค้า (End user) โดยตรงซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

7.2. ทัศนคติต่อความความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับอุตสาหกรรม)

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก
ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง สำหรับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีประสบการณ์ในการเป็นพนักงานขับรถบรรทุกแล้ว ผู้ประกอบการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเพิ่มศักยภาพของพนักงานขับรถบรรทุกในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและต่อยอดจากทักษะเดิมที่มีอยู่เพื่อยกระดับให้เป็นมาตรฐานสากล โดยการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมภายในองค์กรหรือจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนรับผิดชอบ หรือจัดการแข่งขันภายในสายอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในระดับอาเซียน เพื่อสร้างความตื่นตัวให้กับพนักงานขับรถบรรทุกภายในประเทศ พร้อมทั้งสร้างพันธมิตรทางธุรกิจกับบริษัทต่างชาติในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นควรมีการเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่มีความสามารถและความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก
เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้านพยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ **ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก** อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะของงานที่แตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ คือ เป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับเครื่องยนต์ เอกสารกฎระเบียบจราจร ทำงานวันเสาร์-อาทิตย์ และช่วงเทศกาลวันหยุด ซึ่งส่งผลกระทบต่อทำให้เวลาพักผ่อนน้อย และต้องมีทักษะในการติดต่อกับลูกค้าภายนอกองค์กร เป็นต้น ด้วยเหตุนี้เอง

ผู้ประกอบการจึงควรจัดอบรมและปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อสร้างความเข้าใจถึงลักษณะงานพนักงานขับรถบรรทุก และความสำคัญของอุตสาหกรรมการขนส่ง รวมถึงสิ่งที่พนักงานขับรถบรรทุกต้องพบเจอเมื่อก้าวเข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก นอกจากนั้น ควรมีการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน เช่น จัดอบรมกฎจราจรและระเบียบวินัยการจราจรอย่างต่อเนื่องให้แก่พนักงานขับรถบรรทุก เพื่อทราบถึงการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทักษะในการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวมซึ่งส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก

นอกจากนี้ยังมีปัจจัย **ด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน** ที่มีอิทธิพลต่ออิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก ดังนั้นผู้ประกอบการควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานขับรถบรรทุก เช่น การจัดประชุมพนักงานประจำเดือน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และปัญหาระหว่างพนักงานขับรถบรรทุกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เพื่อเป็นกรณีศึกษาสำหรับพนักงานคนอื่น ๆ หรือ รณรงค์ให้เกิดโครงการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” โดยคัดเลือกจากพนักงานที่มีความสามารถโดดเด่นในการทำงาน คอยแนะนำพนักงานขับรถบรรทุกใหม่หรือพนักงานขับรถบรรทุกที่มีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนั้น ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออาทร เป็นมิตร ใ้วางใจซึ่งกันและกันและเปิดเผย รวมถึงการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างแผนกเพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีของพนักงานภายในองค์กร

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
พนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ **ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์** (ข้อเสนอแนะเป็นไปตามข้อที่ 2.ข) และ**ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร** เนื่องจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรร่วมมือกันเพื่อพัฒนาและสร้างองค์กรตัวอย่าง (Best practice) ในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างมาตรฐานของอุตสาหกรรมและเป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ ปฏิบัติตาม โดยเริ่มจากการปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานขับรถบรรทุกว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างและรักษาชื่อเสียงขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจและมีส่วนร่วมในความสำเร็จ นอกจากนั้นผู้ประกอบการควรจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เช่น กิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสังคมส่วนรวม

7.3. ทัศนคติต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพนักงานขับรถบรรทุก (ระดับธุรกิจ)

ก. อิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง** (ข้อเสนอแนะเป็นไปตามข้อที่ 2. ก)

ข. อิทธิพลของทัศนคติต่องานพนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 7 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 1 ลักษณะเฉพาะของงานขับรถบรรทุก** (ข้อเสนอแนะเป็นไปตามข้อที่ 2. ข) **ด้านที่ 2 สถานะทางสังคม** สาเหตุอาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมการขนส่ง ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และทำให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกภายในประเทศนั้น เป็นที่ทราบกันดีว่าเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่ใช้แรงงาน ซึ่งต่างจากต่างประเทศที่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเป็นที่ยอมรับในสังคมว่ามีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการยกระดับสถานะทางสังคมของพนักงานขับรถบรรทุกภายในประเทศนั้น ต้องการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการผลักดัน 1) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career path) ดังที่กล่าวมาแล้วในข้อที่ 1 และ 2) สร้างองค์การตัวอย่าง (Best practice) ดังที่กล่าวมาแล้วในข้อที่ 2. ก และ **ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง** จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์ทั้งในระดับอุตสาหกรรม (ข้อเสนอแนะข้อที่ 1) และ ระดับธุรกิจ (ข้อเสนอแนะข้อที่ 2. ก) พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีอิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุก และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและในงานแสดงให้เห็นว่า แรงงานทั้งภายในและภายนอกอุตสาหกรรมการขนส่งต่างให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคง กล่าวคือ สำหรับแรงงานภายในอุตสาหกรรมถือว่ามีประสบการณ์ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกมาแล้ว ดังนั้นผู้ประกอบการและภาครัฐบาลควรร่วมกันส่งเสริมและพัฒนาให้แรงงานกลุ่มนี้มีทักษะที่สูงขึ้น โดยการฝึกอบรม ทดสอบ และปรับปรุงทักษะที่เกี่ยวข้องสำหรับอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานภายในอุตสาหกรรม

ค. อิทธิพลของทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานขับรถบรรทุก เมื่อนำตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้าน พยากรณ์ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า **ด้านที่ 7 ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน** เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เนื่องจากพนักงานขับรถบรรทุกควรมีเวลาที่เป็นอิสระจากงานหรือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยใช้เวลาให้กับครอบครัวและเวลาส่วนตัวเพื่อเป็นการคลายเครียดจากงานที่ทำในชีวิตประจำวัน ดังนั้นผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญในการแบ่งเวลาการทำงานให้เหมาะสม เตรียมกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร โดยที่ปริมาณงานไม่

มากเกินไป มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เท่า ๆ กัน และควรมีการวางแผนและตารางการทำงานล่วงหน้า เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาแรงงานด่วนหรือกำลังคนไม่พอส่วนปัจจัย **ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์กร** (ข้อเสนอแนะเป็นไปตามข้อที่ 2. ค)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่อิทธิพลต่อความประสงค์เข้าสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เนื่องจากในแต่ละกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีความสนใจในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมเพื่อพัฒนาให้เป็นพนักงานขับรถบรรทุกมืออาชีพและเป็นแรงงานที่สำคัญในอุตสาหกรรมการขนส่งต่อไปในอนาคต

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่อิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพและงานของพนักงานขับรถบรรทุกระหว่างกลุ่มบริษัทต่างชาติและบริษัทสัญชาติไทย เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานพนักงานขับรถบรรทุกสำหรับบริษัทสัญชาติไทย

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้ตัวแปรจากการศึกษาคั้งนี้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแบบสอบถามให้เข้ากับลักษณะธุรกิจและบริบทของสังคมไทย

8. เอกสารอ้างอิง

กรมการผู้บริหาร. บริษัท อินทีเกรเท็ด โลจิสติกส์ จำกัด (ILS).

สัมภาษณ์, 19 ตุลาคม 2555.

กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก. **จำนวนใบอนุญาตขับขี่ ชนิดที่ 3 (รถบรรทุก)**. [ออนไลน์].

2555. แหล่งที่มา:

http://apps.dlt.go.th/statistics_web/statistics.html [20 พฤศจิกายน 2555]

กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก. **จำนวนรถยนต์บรรทุกที่จดทะเบียนกับกรมการขนส่ง**.

[ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา:

http://apps.dlt.go.th/statistics_web/statistics.html [20 พฤศจิกายน 2555]

กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก. **แผนยุทธศาสตร์กรมการขนส่งทางบก (พ.ศ.2554-2558)**. กันยายน 2553.

คณะจัดทำแผนการเตรียมความพร้อมด้านโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปิดเสรี AEC 2558. **แผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับระบบโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปิดเสรี AEC 2558**. [ออนไลน์]. 2555.

- แหล่งที่มา: http://www.tradelogistics.go.th/download/file/2-_23- Mar%2012_%2020AEC%202558-dit2_sine_____.pdf [12 พฤศจิกายน 2555]
- ณัฐกฤตา อภิโชติภพนิพัธุ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน ของ บริษัท ไทยดาบซูอิเล็คทริก จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- ชาญวิทย์ อมตะมาทชาติ. **ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยปี 2553**. [ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/Portals/0/tasks/dev_logis/seminar/logis54/data02.pdf [12 พฤศจิกายน 2555]
- ไชยยศ ไชยมนคง และ มยุขพันธ์ ไชยมนคง. กลยุทธ์การขนส่ง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิชั่นพีเพอร์ จำกัด, 2552.
- ดุษฎา พิษยนันท์. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศ**. ตุลาคม 2553
- นันทก โอสธสภ. **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรถจักรสังกัดศูนย์ลากเลื่อน ฝ่ายช่างกล การรถไฟแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการพัฒนาระบบการขนส่ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553.
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. **ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ละคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- โยธิน แสงดี และพิมลพรรณ อิศรางกูร. **พฤติกรรมเสี่ยงของพนักงานขับรถบรรทุกต่อการรับและแพร่เชื้อโรคเอดส์**. [ออนไลน์]. 2534. แหล่งที่มา: <http://ipsr.healthrepository.org/bitstream/123456789/673/1/PubNo150.pdf> [16 พฤศจิกายน 2555]
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ร่าง) **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบอำนาจ**
- ความสะดวกทางการค้าและห่วงโซ่อุปทานของประเทศไทย (2556 - 2560)**.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **รายงานโลจิสติกส์แห่งประเทศไทยประจำปี 2551**. [ออนไลน์]. 2551. แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/Portals/0/tasks/dev_logis/report/Logistics%20Report%202008.pdf [13 พฤศจิกายน 2555]
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่. รายงานการค้าชายแดนในรอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2554-2555)**.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ร่าง) **พัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ (2551-2554)**.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- Ajzen, I., and Fishbein, M. **Understanding attitudes and predicting social behavior**. New Jersey: Prentice Hall, 1980.
- Blum, M. L. and Naylor, J. C. **Industrial psychology**. New York: Harper & Row Publisher Incorporated, 1968.
- Cowin, L. S. and Hengstberger-Sims, C., New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. **International Journal of Nursing Studies** 43 (2006) : 59-70.
- Creno, G. Driver shortage changes trucking industry. **Transport topics**. (25 February 2008): 13.
- Cummings, T. G. and Worley, C. G. **Organization development and Change**. Cincinnati, Ohio: West Publishing Company, Inc., 1997.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. **Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research**. Philippines, Addison-Wesley Publishing Company, Inc., 1975.
- Huse, E. F. and Cummings, T. G. **Organization development and Change**. Minnesota: West Publishing, 1985.

- Illinois workforce investment board transportation and Logistics task force (IWIB). **Transportation and Logistics task force report: Findings and Recommendations**. [Online]. 2006. Available from: http://www.idceo.net/NR/rdonlyres/57E1C9BA-1E83-4EA3-BCB7-3DDDE0DC40D3/0/Trans_Logistics_FINAL_REP_ORT_DECEMBER_14.pdf [2012, November 09]
- Kandasamy, I. and Ancheri, S. Hotel employees' expectations of QWL: A qualitative study. **International journal of hospitality management** 28 (2009): 328-337.
- Kusluvan, S. and Kusluvan Z. Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. **Tourism management** 21 (2000): 251-269
- Likert, R., A technique for the measurement of attitudes: **Archives of Psychology** 22 (1932-1933): 5-55.
- Noor, S. M. and Abdullah, M. A. Quality work life among factory workers in Malaysia. **Social and behavioral sciences** 35 (2012): 739-745
- Ozawa, Y., Karasawa, Y. and Moriya, E. The shortage of truck drivers in Japan. **International Journal of Physical Distribution & Logistics Management** 22 (2012): 20-23.
- Texas Trucking Alliance (TTA). **New Texas transportation study reveals ways to hire and retain truck drivers** [Online]. 2012. Available from: <http://www.worktruckonline.com/Channel/Vehicle-Research/News/Story/2012/09/New-Texas-Transportation-Study-Reveals-Ways-to-Hire-and-Retain-Truck-Drivers.aspx> [2012, November 05]
- The advanced center for transportation technologies at Clark College (ACTT). **Trucking industry tool kit**. [Online]. 2006. Available from: <http://www.swwdc.org/resources/docs/TruckingToolKitReleased.pdf> [2012, November 08]
- Tourangeau, A. E. and Cranley, L. A. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. **The Authors. Journal Compilation** (2006) : 497-509