

รายชื่อวารสารทั้งหมด

พบวารสารทั้งหมด 1049 รายการ

*ท่านสามารถดูรายละเอียดของแต่ละวารสารได้โดยคลิกที่ชื่อของวารสาร

2287-0326

ISSN	E-ISSN	ชื่อไทย	ชื่ออังกฤษ	TCI กลุ่ม ที่	สาขา	เว็บไซต์	หมายเหตุ
-	2287-0326	<u>วารสารอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนรู้ทางไกลเชิง นวัตกรรม</u>	<u>Electronic Journal of Open and Distance Innovative Learning</u>	1	Social Science s	https://www.tci-thaijo.org/index.php/e-jodil/index	

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมินบทความ (Peer Review)



ประจำฉบับ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2563

ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ โสธนะเสถียร	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.กานดา พูนลาภทวี	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.เชมณัฐ มิ่งศิริธรรม	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา สายทองคำ	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล นิมพานิช	มหาวิทยาลัยรังสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินตานุรักษ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนัทธน์ ฉัตรภักดิ์รัตน์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา โตโพธิ์ไทย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน อิงคพัฒนากุล	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา ทวีกุลทรัพย์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.คันสนีย์ สังสรรค์นันต์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สาวิตร พงศ์วัชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวคนธ์ สุดสวสดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวิน แสงพิบูล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทอดศักดิ์ ไม้เท่าทอง	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ร่ำไพ เปรมสมิทธิ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรุฑธ ออร์พันธ์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรพอง มยุขโชติ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมยศ วัฒนากมลชัย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อาจารย์ ดร.โกมล แพรกทอง	นักวิชาการอิสระ
อาจารย์ ดร.สุนันทา ชูตินันท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
อาจารย์รติรัตน์ มหาทรัพย์	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Received:	14-05-2020
Revised:	03-07-2020
Accepted:	10-07-2020

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในมุมมองของพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทย:
การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก
The Components of Good Quality of Work Life
from Thai Truck Drivers' Perspective: A Study for Grounded Theory

ธนัตถ์ภัทร ธีรธัชชิตลล¹

Tanutpats Dhiratanuttdilok

tanutpats.dh@gmail.com

พิทักษ์ ศิริวงศ์²

Phitak Siriwong

siriwong_p@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทย งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากมุมมองของพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทย ผู้วิจัยคัดเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎีแบบเจาะจงโดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การศึกษาเอกสาร การสังเกต และการจดบันทึก ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยนี้เป็นพนักงานขับรถบรรทุกที่ถือใบอนุญาตขับรถประเภท 3 (ท.3) หรือ 4 (ท.4) และมีประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก 10 ปีขึ้นไปจำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทยมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 4) ความภาคภูมิใจในอาชีพ 5) ความปลอดภัยในการทำงาน และ 6) การสื่อสารข้อมูล นอกจากนี้ ผู้วิจัยพบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุก ผู้ประกอบการกิจการขนส่ง และเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงานขับรถบรรทุก, ทฤษฎีฐานราก

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management Science, Kasetsart University Sriracha Campus

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

Faculty of Management Science, Silpakorn University Petchaburi IT Campus

Abstract

This research aims to form a grounded theory of good quality of work life in Thai truck drivers. It is a qualitative study to obtain a theoretical conclusion from Thai truck drivers' perspective. Researcher used purposive sampling techniques and collected data by in-depth interview, documentary study, observation and note taking during January to February 2020. The key informant were 12 Thai trucks drivers held driving license type 3 or 4 and gained at least 10 years of truck-driving experience. The study indicates that the components of good quality of work life were composed of 1) remuneration and benefits 2) career path 3) work-life balance 4) pride of career 5) work safety and 6) communication. Moreover, the researchers found that the stakeholders of building good quality of work life were truck drivers themselves, transport business owners and colleagues.

Keywords: Quality of Work Life, Truck Drivers, Grounded Theory

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ การขนส่งเป็นหนึ่งในกิจกรรมที่สำคัญที่สุดต่อการจัดการโซ่อุปทาน ในงานวิจัยด้านการขนส่งส่วนมากต่างมุ่งเน้นการศึกษากิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการขนส่งทางโลจิสติกส์ ผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานขับรถบรรทุกที่เกี่ยวข้องกับบริบทด้านขนส่งยังมีน้อยมากในประเทศไทย ทั้งที่พนักงานขับรถบรรทุกเป็นบุคลากรที่เป็นสินทรัพย์สำคัญต่อการขับเคลื่อนการขนส่งให้มีประสิทธิภาพและมีผลโดยตรงการลดต้นทุนขององค์กร มาริสา จันทร์ขุนทด (2560) กล่าวว่า พนักงานขับรถบรรทุกมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรและโซ่อุปทาน เนื่องจากเป็นบุคคลที่ใช้เวลาอยู่กับสินค้าในระหว่างการขนส่งมากที่สุด ขนส่งสินค้าที่มีมูลค่าสูงในแต่ละเที่ยวขนส่งและเป็นผู้เคลื่อนย้ายสินค้าดังกล่าวตลอดโซ่อุปทาน

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life: QWL) ในพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อค้นหาองค์ประกอบของคูณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในประเทศไทยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานขับรถบรรทุกที่มีคูณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้มีคูณภาพชีวิตที่ดี (Narehan et al., 2014) ช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุบนถนน (Rodríguez et al., 2003) เพิ่มความรับผิดชอบและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน (Horsta et al., 2014) และทำให้พนักงานขับรถบรรทุกอยู่ในอาชีพและเป็นบุคลากรที่มีคูณภาพเพื่อผลักดันให้อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศมีประสิทธิภาพสูง ในทางกลับกัน หากคูณภาพชีวิตไม่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อการลาออกของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะบุคคลที่ต้องทำงานหนัก เช่น พนักงานขับรถบรรทุก เป็นต้น (Almalki, FitzGerald, & Clark, 2012)

อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมด้านคูณภาพชีวิตการทำงานพบว่า การศึกษาเรื่องคูณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทยยังมีงานวิจัยค่อนข้างน้อยมากและส่วนมากเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกการวิจัยเชิงคูณภาพแบบสร้างทฤษฎีฐานรากด้วยการค้นหาความรู้และความจริงแบบเจาะลึกโดยอาศัยการตีความ ทั้งนี้ เพื่ออธิบายความหมายและองค์ประกอบของคูณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจากมุมมองของพนักงานขับรถบรรทุกในบริบทของประเทศไทย ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีเพื่อให้ผู้ประกอบการขนส่งสามารถเข้าใจปรากฏการณ์และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกให้ดีขึ้น ลดอัตราการขาดแคลนแรงงานและเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีคูณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการพนักงานขับรถบรรทุกที่มีประสิทธิภาพขององค์กรภายใต้มุมมองของพนักงานขับรถบรรทุก

วิธีการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิทยาแบบทฤษฎีฐานรากซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคม โดยทฤษฎีจะถูกสร้างและได้รับการตรวจสอบโดยการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยใช้กระบวนทัศน์แบบนัยนิยมหรือการตีความ (Interpretivism) และแบบประกอบสร้างนิยม (Constructivism) เพื่อให้เกิดความรู้และทฤษฎีใหม่จากมุมมองของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมขนส่งเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขา เพื่อนำไปสู่การสร้างทฤษฎีฐานรากจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Glaser & Strauss, 1967)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาเพื่อทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานผ่านการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผ่านมุมมองของพนักงานขับรถบรรทุกที่มากประสบการณ์เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการพนักงานขับรถบรรทุกของผู้ประกอบการขนส่ง

2. ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยศึกษากับผู้ให้ข้อมูลหลักในบริษัทขนส่งที่มีคุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นพนักงานขับรถบรรทุกที่ถือใบอนุญาตขับรถประเภท 3 (ท.3) หรือ 4 (ท.4) และ 2) เป็นพนักงานขับรถที่มีประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก 10 ปีขึ้นไปจำนวน 12 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้

3. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ผู้ให้ข้อมูลหลักและการเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี

ผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) ภายใต้หลักการสำคัญคือ ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความสอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ตามคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นพนักงานขับรถบรรทุกที่ถือใบอนุญาตขับรถประเภท 3 (ท.3) หรือ 4 (ท.4) 2) เป็นพนักงานขับรถที่มีประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก 10 ปีขึ้นไป และ 3) มีความยินดีในการเข้าร่วมการวิจัยและให้ข้อมูลโดยการให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อใช้ในการหาข้อสรุปเชิงทฤษฎี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัย (Researcher) เป็นเครื่องมือวิจัยที่สำคัญที่สุดในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยค้นหาข้อมูลด้วยการผู้สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก วิเคราะห์ ตรวจสอบและตีความข้อมูลที่รวบรวมได้ เพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีตามวิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก

2. แนวคำถามในการสัมภาษณ์ (Interview Guide) โดยใช้คำถามปลายเปิดที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัวอย่างไม่เป็นทางการ

3. สมุดจดบันทึก (Field Note) ผู้วิจัยใช้จดข้อมูลในระหว่างการสัมภาษณ์ เช่น ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลัก และจุดสิ่งที่สังเกตเห็นระหว่างการสัมภาษณ์ และประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากแนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่ได้เตรียมไว้ ทั้งนี้เพื่อใช้ในการเป็นแนวคำถามเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไปจนกว่าจะถึงภาวะข้อมูลอิ่มตัว

4. เครื่องบันทึกเสียง (Recorder) งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องบันทึกเสียงจากโทรศัพท์มือถือบันทึกข้อมูลเสียงสัมภาษณ์จากการสนทนาระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหลักและชี้แจงถึงเหตุผลของการวิจัยแก่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้รับทราบก่อนและอนุญาตให้บันทึกเสียงการสนทนา และผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ดังกล่าวมารวมกับข้อมูลที่ได้จากสมุดบันทึกเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างทฤษฎีฐานรากเพื่อให้ผู้วิจัยมีความไวเชิงทฤษฎี (Theoretical Sensitivity) ทั้งก่อนและระหว่างการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสร้างมโนทัศน์และข้อสรุปเชิงทฤษฎีในที่สุด อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจนกระทั่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้คำตอบที่ซ้ำๆ กัน โดยไม่เกิดประเด็นใหม่ การที่ผู้วิจัยได้ข้อมูลมโนทัศน์ซ้ำๆ กันและไม่มโนทัศน์ใหม่เกิดขึ้น แสดงว่าเกิดสภาวะทฤษฎีถึงจุดอิ่มตัว (Theoretical Saturation) ผู้วิจัยจึงสามารถหยุดเก็บข้อมูล (พิทักษ์ ศิริวงศ์, 2547) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวนทั้งหมด 12 ราย นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้วิธีการทะลอม (Probe) ในการสอบถามประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลหลักสะท้อนความรู้สึกและมุมมองความคิดของตนออกมาในระหว่างการสัมภาษณ์

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อยืนยันว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ และตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) จากแหล่งต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่กับการสังเกตและจดบันทึก ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนของข้อมูลที่ได้จนกระทั่งข้อมูลถึงจุดอิ่มตัวและนำไปข้อสรุปเชิงทฤษฎี (สัญญา เคนาภูมิ, 2562)

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยจัดระเบียบข้อมูลจากการถอดเทปสัมภาษณ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลหลักจากโทรศัพท์มือถือที่ใช้เป็นเครื่องบันทึกเสียงในลักษณะแบบคำต่อคำ (Verbatim) และตรวจสอบความถูกต้องของบทสัมภาษณ์ดังกล่าวอีกครั้ง หลังจากนั้น ผู้วิจัยพยายามทำความเข้าใจกับความหมายในเรื่องต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้น ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจัดแยกส่วนเป็นหมวดและหมวดย่อย และเลือกหน่วยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์มากำหนดรหัส (Open Coding) นำข้อมูลที่กำหนดรหัสแล้วมารวมกลุ่มตามลักษณะความสัมพันธ์ที่หน่วยย่อยมีต่อกันเพื่อสร้างมโนทัศน์ (Concept) จากนั้น นักวิจัยจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสร้างกลุ่มมโนทัศน์ (Category) และเชื่อมโยงกลุ่มมโนทัศน์ที่ได้มาสร้างเป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถนำข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่ได้มานำเสนอในรูปของแบบแผน (Pattern) เพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นที่เรียกว่า ทฤษฎีฐานราก (พิทักษ์ ศิริวงศ์, 2547)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกในบริบทประเทศไทย โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การจดบันทึกกับพนักงานขับรถบรรทุกที่ถือใบอนุญาตขับรถประเภท 3 (ท.3) หรือ 4 (ท.4) และมีประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก 10 ปีขึ้นไปจำนวน 12 คน และนำผลการสัมภาษณ์มาสรุปประเด็นขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนให้ความคิดเห็นตรงกันว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับพวกเขาได้ ผู้วิจัยสามารถสรุประบบค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมการขนส่งของไทยเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การจ่ายค่าตอบแทนแบบเหมาจ่าย และ 2) การจ่ายค่าตอบแทนแบบเงินเดือนและค่าเที่ยวรถ

1.1 การจ่ายค่าตอบแทนแบบเหมาจ่าย ระบบนี้เป็นระบบค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบการขนส่งจ่ายให้กับพนักงานขับรถบรรทุกที่มีรถเป็นของตนเอง ซึ่งจ่ายเป็นค่าตอบแทนต่อแต่ละเที่ยวการขนส่ง ทั้งนี้ ได้รวมค่าจ้าง ค่าเที่ยวรถ และค่าน้ำมันเหมารวมกันเป็นเงินค่าตอบแทนก้อนเดียว หากพนักงานขับรถบรรทุกสามารถขับรถให้น้ำมันเหลือในแต่ละเที่ยวรอบการขนส่งได้ น้ำมันดังกล่าวจะเป็นของคนขับรถบรรทุก หากน้ำมันไม่เหลือหรือบริหารการขับรถไม่ดี พนักงานขับรถจะขาดทุนในรอบการขนส่งนั้น

1.2 การจ่ายค่าตอบแทนแบบเงินเดือนและค่าเที่ยวรถ ระบบนี้เป็นระบบการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานขับรถบรรทุกเป็นรายเดือน ซึ่งเป็นระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่ 1) เงินเดือนประจำ และ 2) ค่าเที่ยวรถ

1.2.1 เงินเดือนประจำ ไม่ว่าภายในเดือนนั้นพนักงานขับรถบรรทุกจะต้องขับรถบรรทุกก็เที่ยวรอบการขนส่งก็ตามก็จะได้เป็นเงินเดือนประจำส่วนแรกไว้ก่อน จากการสัมภาษณ์เงินเดือนประจำจะเริ่มต้นโดยประมาณเฉลี่ย 8,000-12,000 บาท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริษัทขนส่งและประสบการณ์ของพนักงานขับรถบรรทุก อย่างไรก็ตาม โดยส่วนมากผู้ประกอบการขนส่งมักไม่ค่อยปรับเงินเดือนประจำส่วนนี้ให้พนักงานขับรถบรรทุกตามจำนวนปีของการเป็นลูกจ้างเฉกเช่นการจ้างงานทั่วไป พนักงานขับรถบรรทุกที่ให้สัมภาษณ์ลงความเห็นเห็นว่า ผู้ประกอบการขนส่งควรให้ความสำคัญกับการปรับเงินเดือนประจำส่วนนี้เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานแก่พนักงานขับรถบรรทุก นอกจากนี้ บริษัทขนส่งบางแห่งกระตุ้นการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกด้วย “เบี้ยขยัน” โดยนายจ้างจะจ่ายเงินส่วนนี้เพิ่มเติมตามผลการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานขับรถแต่ละคน เบี้ยขยันส่วนนี้พนักงานขับรถบรรทุกจะไม่ได้รับทุกคนและไม่ได้รับประจำทุกเดือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคะแนนความประพฤติเป็นเกณฑ์การตอบแทน เช่น ไม่ขาดงานตลอดทั้งเดือน ดูแลรักษารถและตรวจสอบสภาพรถให้มีสภาพพร้อมใช้งาน เป็นต้น โดยผู้ประกอบการขนส่งจะจ่ายให้พนักงานขับรถบรรทุกเป็นค่าตอบแทนรายเดือน เช่น เบี้ยขยัน 1,000 บาทต่อเดือน เป็นต้น

1.2.2 ค่าเที่ยวรถ เงินส่วนนี้เป็นค่าตอบแทนผันแปรโดยขึ้นกับจำนวนเที่ยวที่พนักงานขับรถบรรทุกจะได้รับในแต่ละเดือนและความไกลไกลของพื้นที่หรือจังหวัดปลายทางขนส่ง กล่าวคือ หากภายในเดือนพนักงานขับรถบรรทุกได้รับไปงานขนส่งหลายเที่ยว พวกเขาจะได้รับค่าเที่ยวรถเพิ่มมากขึ้น และหากต้องขับรถขนส่งไปในพื้นที่ไกล พวกเขาก็จะได้รับค่าเที่ยวรถเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน เช่น หากขนส่งจากจุดเริ่มต้นเดียวกัน คือจังหวัดชลบุรีไปจังหวัดศรีสะเกษ คิดค่าเที่ยวราคา 1,500 บาทต่อการขนส่งไปกลับ และหากเปลี่ยนจุดหมายปลายทางขนส่งไปจังหวัดปราจีนบุรี คิดค่าเที่ยวราคา 800 บาทต่อการขนส่งไปกลับ ทั้งนี้ ค่าเที่ยวรถจะเป็นค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากันขึ้นกับแต่ละบริษัทขนส่งกำหนด

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักบางรายให้ความเห็นว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีประสบการณ์น้อยหรือเพิ่งเริ่มเข้าสู่วงการขับรถบรรทุกมักคำนึงถึงบริษัทขนส่งที่จ่ายค่าตอบแทนแบบเงินเดือนประจำและค่าเที่ยวรถที่สูงกว่า ทำให้มีการโยกย้ายงานบ่อยหรือเปลี่ยนบริษัทขนส่งบ่อย อย่างไรก็ตาม พนักงานขับรถบรรทุกจะได้รับค่าตอบแทนเงินเดือนประจำรวมค่าเที่ยว

โดยเฉลี่ยขั้นต่ำประมาณ 18,000-25,000 บาทต่อเดือน หากช่วงเศรษฐกิจดีมีการขนส่งมาก ผู้ให้ข้อมูลหลักบางรายเคยมีรายได้ต่อเดือนสูงถึง 35,000-45,000 บาท

เมื่อกล่าวถึงสวัสดิการ ผู้ประกอบการขนส่งแต่ละบริษัทจัดทาสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เหมือนกัน บางบริษัทจัดสวัสดิการด้านที่พักให้กับพนักงานขับรถบรรทุกฟรี เช่น หอพักหรือบ้านพักสวัสดิการภายในบริษัท แต่พนักงานขับรถบรรทุกต้องรับผิดชอบค่าน้ำ ค่าไฟฟ้าในแต่ละเดือนเอง บางบริษัทจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเป็นศาลาพักผ่อนชั่วคราว หรืออาจเป็นห้องนอนพักชั่วคราวในระหว่างการรอใบงานขนส่ง จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทุกบริษัทขนส่งมีสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี โดยกำหนดให้พนักงานขับรถไปตรวจสุขภาพประจำปีกับโรงพยาบาลที่กำหนดโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และทำประกันสังคมให้กับพนักงานขับรถบรรทุกทุกคนตามกฎหมายแรงงาน อย่างไรก็ตาม สวัสดิการประกันภัยอื่น ๆ เช่น การประกันชีวิตกลุ่ม ส่วนมากจะพบในบริษัทขนส่งขนาดใหญ่บางแห่ง แต่พบได้น้อยในบริษัทขนส่งขนาดกลางและขนาดเล็ก ในทัศนะของพนักงานขับรถบรรทุกทุกคนเห็นตรงกันว่า การประกันอุบัติเหตุเป็นสิ่งจำเป็นและพวกเขาต้องการ เนื่องจากงานที่ทำมีความเสี่ยงเกี่ยวกับอุบัติเหตุบนถนนตลอดเวลา การประกันชีวิตกลุ่มจึงเป็นหลักประกันที่ทำให้พวกเขามั่นใจในการทำงานบนถนนและลดความเครียดได้ในระดับหนึ่ง ที่ผ่านมามีบริษัทขนส่งส่วนมากไม่มีสวัสดิการส่วนนี้ และมองว่าพวกเขามีวุฒิการศึกษาไม่มากการเรียกร้องจึงไม่ควรเกิดขึ้น เมื่อผู้วิจัยสอบถามว่า หากส่วนนี้ให้นายจ้างเป็นคนดำเนินการให้และหักเงินของพนักงานขับรถส่งรายเดือน (เงินค่าส่งการประกันอุบัติเหตุกลุ่มพวกเขาต้องส่งเอง) พวกเขาทุกคนยินดีและเต็มใจต่อการนำเสนอทางเลือกของผู้วิจัย เนื่องจากความไม่แน่นอนอาจจะเกิดขึ้นต่อชีวิตของพวกเขาได้ตลอดเวลา พนักงานขับรถบรรทุกบางรายได้รับข่าวจากเพื่อนร่วมอาชีพว่า บางรายหลังเกิดอุบัติเหตุเสียชีวิต ภรรยาและลูกได้รับผลกระทบตามมาเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ หากผู้ประกอบการขนส่งเพิ่มสวัสดิการการประกันชีวิตกลุ่มให้กับพวกเขาย่อมเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความเห็นสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นกับนิสัยของแต่ละบุคคล ผู้ให้ข้อมูลหลักบางรายมีความสามารถเก็บสะสมเงินเดือนประจำและค่าเที่ยวรถ เมื่อมีจำนวนมากพอจำนวนหนึ่งเท่ากับเงินดาวน์รถบรรทุกและเห็นช่องทางในการขยับตนเองเป็นเจ้าของรถบรรทุก ซึ่งเรียกว่า “เถ้าแก่น้อย” โดยส่วนมากรถบรรทุกที่เถ้าแก่น้อยเป็นเจ้าของเพื่อมารับงานขนส่งเอง โดยนำรถของตนเองเข้าสังกัดรับงานกับบริษัทขนส่ง เรียกว่า “วิ่งรถร่วม” หรืออาจจะรับงานผ่านนายหน้าซึ่งเรียกว่า “ชิปปิง” ในการรับงานขนส่งและส่งต่อมาให้เถ้าแก่น้อย แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่เถ้าแก่น้อยได้ตกลงกับบริษัทขนส่งหรือชิปปิงที่ร่วมงานด้วย อย่างไรก็ตาม การเป็นเถ้าแก่น้อยมีความเสี่ยงในการไม่ได้งานขนส่งมากเช่นกัน หากหลังออกรถมาไม่มีงานขนส่งป้อนอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเถ้าแก่น้อยต้องรับภาระการผ่อนรถบรรทุกเอง หากออกรถเป็นรถบรรทุกใหม่ ระยะเวลาการผ่อนประมาณ 5 ปี และหากเป็นรถบรรทุกมือสองซึ่งมีอายุรถบรรทุกเฉลี่ยประมาณ 10 ปีขึ้นไป (ส่วนมากเป็นรถที่เถ้าแก่น้อยนิยม) ใช้เวลาในการผ่อนประมาณ 4 ปีพร้อมด้วยรายจ่ายอื่นๆ เช่น ค่าซ่อมบำรุง ค่ายาง ค่าเครื่องยนต์ เป็นต้น การออกมาเป็นเถ้าแก่น้อยจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากต้องอาศัยความอดทนและการแข่งขันที่สูงเช่นกัน นอกจากนี้ ในบางบริษัทขนส่งใช้กลยุทธ์ให้พนักงานขับรถที่มีประสบการณ์และอาวุโสไปเป็นผู้ฝึกสอนหรือผู้ฝึกอบรมแก่พนักงานขับรถรุ่นน้อง โดยจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าเดิม ซึ่งนอกจากผู้ประกอบการสามารถสร้างความภาคภูมิใจต่อตัวพนักงานดังกล่าวแล้ว ยังเป็นการจัดการความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมภายในตัวพนักงานอาวุโสรุ่นเก่าถูกส่งผ่านต่อรุ่นต่อไป เนื่องจากลักษณะการขับรถบรรทุกของประเทศไทยในอดีตจนถึงปัจจุบันยังต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์เฉพาะตัวและรูปแบบการการเรียนรู้เป็นแบบครูพักลักจำ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาด้วยตนเองหรือบุคคลที่รู้จักสอนให้ขับรถ เช่น พ่อ ลุง น้าหรือญาติที่รู้จักกัน เป็นต้น

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พนักงานขับรถบรรทุกทุกคนยอมรับว่า อาชีพขับรถบรรทุกเป็นอาชีพที่ต้องใช้ชีวิตบนถนนเป็นเวลานาน ทำงานไม่เป็นเวลา ไม่ได้อยู่พร้อมหน้ากับครอบครัว การจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพวกเขายังไม่ดี การแบ่งเวลา อาชีพและการเดินทางของพวกเขาขึ้นอยู่กับงานขนส่งซึ่งมีลักษณะไม่แน่นอน ไม่

สามารถระบุเวลาในการขนส่งได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณงานและเวลาที่ลูกค้าต้องการ พวกเขาใช้เพียงการติดต่อสื่อสารและรายงานสถานการณ์ระหว่างการผลิตเป็นระยะๆ ให้คนในครอบครัว เช่น ลูกหรือภรรยารับทราบเพื่อป้องกันปัญหาครอบครัวและคลายความกังวล นอกจากนี้ พนักงานขับรถบรรทุกหลายรายใช้เทคนิคสร้างความมั่นใจคือ เมื่อได้รับเงินค่าตอบแทนก็โอนให้เงินภรรยาทันที สัดส่วนการใช้เวลาว่างกับครอบครัวขึ้นอยู่กับการบริหารเวลาของแต่ละคน หากเส้นทางการขนส่งระยะไกล เช่น การขนส่งข้ามประเทศเพื่อนบ้านซึ่งต้องใช้เวลาไปกลับหลายวัน การจัดการครอบครัวในอดีตคือ พนักงานขับรถบรรทุกหลายคนใช้วิธีให้ภรรยาและลูกขึ้นรถบรรทุกไปพร้อมกับภาระขนส่งแต่ละเที่ยว บางรายอาจเลือกให้ภรรยาและลูกเดินทางไปพร้อมกันในบางเส้นทางขนส่ง เนื่องจากพนักงานขับรถบรรทุกทราบว่ารถบรรทุกที่ตนขับจะเดินทางไปด้วยเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบของบริษัท หากเกิดอุบัติเหตุขึ้น ผู้ติดตามจะไม่ได้รับการคุ้มครองอุบัติเหตุจากรถ อย่างไรก็ตาม ณ ปัจจุบันการกระทำดังกล่าวลดลงมาก เนื่องจากปริมาณรถบนถนนเพิ่มมากขึ้นและพนักงานขับรถบรรทุกสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารแบบไม่เสียเงิน เช่น ไลน์เข้ามาทดแทนความคิดถึงของครอบครัวได้ดีขึ้น นอกจากนี้ พนักงานขับรถบรรทุกเน้นการสื่อสารให้ภรรยาและครอบครัวยอมรับและเข้าใจในลักษณะการทำงาน เรื่องเวลาในการกลับบ้านไม่แน่นอน การไม่ได้เจอกันทุกวัน และบางครั้งเพิ่มความถี่ในการสื่อสารมากขึ้น อย่างไรก็ตาม พนักงานขับรถบรรทุกหลายคนลงความเห็นว่าหากคิดจะมีครอบครัว ต้องให้ทางภรรยาเข้าใจวิถีชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุกก่อนอยู่ด้วยกันจะช่วยลดปัญหาครอบครัวได้ในกรณีที่พนักงานขับรถบรรทุกมีลูกยังเล็ก อาจต้องแก้ปัญหาด้วยการฝากให้พ่อแม่หรือปู่ย่าของตนเองหรือฝ่ายภรรยาเลี้ยงเพื่อลดความกังวลด้านนี้ นอกจากนี้ หากพนักงานขับรถคนใดที่ไม่สามารถจัดการได้ มักเลือกที่จะไม่มีครอบครัวเป็นทางเลือกของชีวิต ซึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ตนเองต้องยอมรับเงื่อนไขให้ได้

4. ความภาคภูมิใจในอาชีพ เนื่องจากพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทยมีความรู้ค่อนข้างน้อย ส่วนมากจบการศึกษาสูงสุดไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลายในสายสามัญหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในสายอาชีพ เมื่อพวกเขาต้องไปประกอบอาชีพอื่นๆ ที่ต้องพึ่งพาวุฒิการศึกษา เช่น การรับจ้างทำงานในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม หรือการรับจ้างที่ไม่ต้องการวุฒิการศึกษาที่รับพวกเขา เช่น กรรมกรก่อสร้าง อาชีพเหล่านี้ไม่สามารถสร้างรายได้ให้กับพวกเขาได้มากเท่าการเป็นพนักงานขับรถบรรทุก โดยค่าตอบแทนเงินเดือนรวมค่าเที่ยวโดยเฉลี่ยขั้นต่ำประมาณ 18,000-25,000 บาทต่อเดือนตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้อที่ 1 ทำให้พวกเขามีความภาคภูมิใจในอาชีพพนักงานขับรถค่อนข้างสูง นอกจากนี้ แม้ว่าร่างกายนอกจะมองว่าเป็นงานที่ใช้แรงงาน กินนอนไม่เป็นเวลาและใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่บนรถ แต่พนักงานขับรถเองกลับมองว่า พวกเขาทำงานอาชีพสุจริต สามารถเลี้ยงดูครอบครัว ซื้อที่ดิน สร้างบ้านหรือส่งเสียลูกๆ ให้เรียนจบได้ และสามารถตั้งตัวได้ แม้ว่าพวกเขาจะมีวุฒิการศึกษาที่น้อยก็ตาม แต่พนักงานขับรถบรรทุกหลายรายสามารถนำค่าตอบแทนส่งเสียลูกเรียนจบปริญญาตรี พนักงานขับรถบางคนกล่าวว่าในอดีตตอนเศรษฐกิจรุ่งเรือง พวกเขาสามารถทำรายได้สูงถึง 45,000 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ พวกเขายังมีส่วนช่วยประเทศไทยด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ให้ขับเคลื่อนและสร้างเศรษฐกิจไทยให้เจริญขึ้นได้ ส่วนมากพนักงานขับรถทุกคนมีประสบการณ์การขับรถจากการเรียนรู้ด้วยตนเองประเภทครูฝึกประจำ บางรายมาจากการเป็นพนักงานติดขนส่งของ มีหน้าที่คอยยกของ ส่งของบอกทาง ที่เรียกในวงการขนส่งว่า “เด็กติดรถ” และสามารถพัฒนาตนเองสู่การเป็นพนักงานขับรถมืออาชีพ พนักงานขับรถบรรทุกดังกล่าวจึงมีความภาคภูมิใจในอาชีพการขับรถและมีความตั้งใจจะอยู่ในอาชีพนี้จนเกษียณหรือขับรถไม่ไหว

5. ความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานขับรถบรรทุกให้ข้อมูลว่า พวกเขาให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างมาก แม้ว่าปัจจุบัน ผู้ประกอบการยังไม่มีมาตรการที่ชัดเจนหรือแนวทางที่สามารถป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก พวกเขาให้ความคิดเห็นว่างานขนส่งเป็นงานเสี่ยงบนถนนและความรับผิดชอบสูงทั้งมูลค่าของรถบรรทุก 18 ล้อหรือ 22 ล้อที่มีมูลค่าหลายล้านบาทและมูลค่าของสินค้าที่ขนส่งในแต่ละรอบ พนักงานขับรถบรรทุกหลายคนมองว่าเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยง เนื่องจากในบางเส้นทางเป็นทางโค้ง สภาพทางยังไม่ดีหรือเป็นเนินเขา การขับรถต้องมีความเสี่ยงและการใช้ความเร็วที่เหมาะสม ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ในการขับรถเป็นอย่างมาก แนวทาง

ด้านความปลอดภัยในการทำงานจึงเป็นแนวทางเฉพาะบุคคลที่ปฏิบัติ เช่น พนักงานขับรถบรรทุกบางคนเลือกการขับรถขนส่งในอัตราความเร็ว 50-60 กิโลเมตรต่อชั่วโมงแทน เนื่องจากพิจารณาว่าตนเองต้องการเน้นความปลอดภัยเป็นหลัก แม้ว่าต้องใช้เวลาในการเดินทางนานก็ตาม ส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ในอดีตที่ตนเองเคยประสบเกิดอุบัติเหตุ นอกจากนี้ อาจเกิดอาการหลับในอันเนื่องมาจากการขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ โดยเฉพาะช่วงที่มีการขนส่งจำนวนมากที่เศรษฐกิจของประเทศไทยเพื่อพู่ในอดีต พนักงานหลายคนทำเที่ยวรอบการขนส่งเนื่องจากต้องการจำนวนรอบการขนส่งจำนวนมากจนละเลยขีดความสามารถของตนเอง

ในด้านความปลอดภัย พนักงานแต่ละคนสามารถเพิ่มความปลอดภัยในการทำงานได้เช่นกัน เมื่อขับรถขนส่งในระยะทางไกลและขนส่งสินค้าที่มีน้ำหนักมากเป็นเวลานาน เช่น การขนส่งสินค้าเต็มตู้คอนเทนเนอร์ น้ำหนักของสินค้าและน้ำหนักของรถบรรทุก 22 ล้อเกือบ 40 ตัน (4,000 กิโลกรัม) พนักงานขับรถบรรทุกจำเป็นต้องจอดรถเพื่อเคาะยาง หรือจอดรถเพื่อพักยางรถ เนื่องจากเกิดการเสียดสีระหว่างล้อกับถนนทำให้เกิดความร้อนสะสมอาจส่งผลให้ยางระเบิดได้ นอกจากนี้ พวกเขา ยังต้องหมั่นตรวจสอบสภาพของยางอยู่เสมอ หรือแม้กระทั่งการตรวจสอบสภาพรถบรรทุกก่อนการขับทุกครั้ง พนักงานขับรถบรรทุกจำเป็นต้องหมั่นตรวจสอบบำรุงรถเป็นประจำทุกวัน และคอยสังเกตรถในระหว่างการขับเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

พนักงานขับรถที่ดีไม่พยายามทำเวลาหรือรอบการขนส่งโดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัยในระหว่างการขนส่ง อาจจำเป็นต้องแวะจอดนอนพักเพื่อให้ตนเองสามารถมีแรงในการขนส่งต่อไป การเลือกที่หยุดรถพักผ่อนเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง หากเป็นเส้นทางที่พนักงานขับรถเคยมีประสบการณ์ พวกเขามักจะเลือกจอดรถในจุดพักรถใหญ่ หรือจอดไหล่ทางที่มีปริมาณรถบรรทุกคันอื่นๆ จอดพักอยู่ก่อนหน้า ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยในตนเอง ทรัพย์สินและสินค้าที่บรรทุก เนื่องจากจุดพักรถที่ไม่คุ้นเคยหรือไหล่ทางที่เปลี่ยว พนักงานขับรถมักโดนมิฉฉาชีพโยมน้ำมัน ยางรถยนต์หรืออาจโดนทำร้ายร่างกายได้ ดังนั้นพนักงานขับรถบรรทุกต้องอาศัยประสบการณ์ในการจอดพักรถหรือจอดนอนพัก อย่างไรก็ตาม ณ ปัจจุบัน แม้รัฐบาลออกกฎหมายการห้ามจอดไหล่ทาง แต่จุดพักรถที่รัฐบาลจัดเตรียมไว้ในบางเส้นทางมีน้อยมาก พนักงานขับรถจึงต้องขับรถต่อไปหรืออดทนให้ตนเองถึงที่หมายให้รวดเร็ว แม้ว่าจะเกิดอาการง่วงก็ตาม บางรายพนักงานขับรถเลือกใช้การหยุดพักเป็นช่วงสั้นๆ แทน

อย่างไรก็ตาม รถบรรทุกทุกคันมีระบบติดตามตัว GPS ที่กำหนดให้รถบรรทุกขับรถสูงสุดได้ไม่เกิน 80 กิโลเมตรต่อชั่วโมงตามกฎหมาย ผู้ประกอบการบางรายมีแนวทางในการสร้างความปลอดภัยแก่พนักงานขับรถเพื่อเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและป้องกันทรัพย์สินของบริษัทเสียหายด้วยการกำหนดความเร็วสูงสุดที่ 75 กิโลเมตรต่อชั่วโมง หากความเร็วเกินจากเกณฑ์ที่กำหนดจะมีเจ้าหน้าที่โทรตักเตือนให้พนักงานขับรถทราบ และมีเวลาหนึ่งให้พนักงานขับรถบรรทุกไม่เร่งเครื่องยนต์ไปถึงความเร็วที่ 80 กิโลเมตรต่อชั่วโมงเป็นเวลา 5-10 นาที ทำให้พนักงานขับรถบรรทุกได้อย่างปลอดภัยตามความเร็วสูงสุดที่กฎหมายกำหนด สาเหตุหลักที่บริษัทขนส่งกำหนดความเร็วสูงสุดที่ 75 กิโลเมตรต่อชั่วโมงก็คือ เมื่อรถบรรทุกขนาดใหญ่เร่งความเร็วจนใกล้ความเร็วสูงสุดที่กำหนด (Speed Limit) รถบรรทุกจะไม่สามารถลดความเร็วลงมาได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากรถบรรทุกมีขนาดใหญ่ น้ำหนักบรรทุกมากและมีแรงเฉื่อยอันเกิดจากการเร่งความเร็วก่อนหน้าส่งผลให้เพิ่มโอกาสการเกิดอุบัติเหตุมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หากพนักงานขับรถบรรทุกฝ่าฝืนความเร็วเกินกว่า 80 กิโลเมตรต่อชั่วโมงตามกฎหมายกำหนด ใบสั่งจากกรมการขนส่งทางบกจะถูกส่งมาที่บริษัทขนส่งซึ่งพนักงานขับรถต้องรับผิดชอบเสียค่าปรับครั้งละ 1,000 บาท และมีผลต่อการต่อไปข้างหน้าจากกรมการขนส่งทางบกในครั้งต่อไป

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการขนาดใหญ่บางรายจัดอุปกรณ์การตรวจอุณหภูมิวัดไข้ ตรวจสอบสารเสพติดและตรวจสอบสภาพรถบรรทุกก่อนออกรถ ทั้งนี้ เป็นไปตามเงื่อนไขของลูกค้าปลายทางที่ต้องการให้พนักงานขับรถขนส่งต้องไม่มีปัญหาสุขภาพเมื่อเข้าในเขตของโรงงานตามข้อกำหนดของลูกค้า ทำให้จุดนี้เป็นการเพิ่มความปลอดภัยแก่พนักงานขับรถบรรทุกทางอ้อม

หากในระหว่างการขนส่งมีเหตุผิดปกติหรือความเสียหายเกิดขึ้นกับรถบรรทุก ผู้ประกอบการมีมาตรการให้พนักงานขับรถ 2 กรณี กล่าวคือ 1) กรณีไม่ร้ายแรง เช่น พนักงานขับรถประเมินสถานการณ์แล้วว่าตนเองสามารถแก้ไขเบื้องต้นได้ พนักงานขับรถต้องรีบโทรแจ้งผู้ประกอบการขนส่งและทำการแก้ไข หลังจากนั้นจึงให้ขนส่งสินค้าไปยังจุดหมายและนำรถบรรทุกเข้าซ่อม 2) กรณีร้ายแรง เช่น พนักงานขับรถบรรทุกไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง พนักงานขับรถต้องรีบโทรแจ้งผู้ประกอบการขนส่งเบื้องต้นเช่นกัน พนักงานจะต้องแจ้งอาการเสียเบื้องต้น บริษัทขนส่งบางแห่งมีผู้เป็นของตนเองจะส่งช่างประจำบริษัทไปพร้อมกับรถบริการ (Service Car) จากผู้ประกอบการ ที่เรียกว่า “ม้าเร็ว” ไปช่วยเหลือ เช่น ในการเปลี่ยนอะไหล่รถ ซึ่งเหตุการณ์ประเภทที่ 2 ส่วนมากจะเกิดจากรถบรรทุกที่มีการใช้งานติดต่อกันประมาณ 4-5 ปีขึ้นไป

6. การสื่อสาร ผู้ให้ข้อมูลหลักหลายรายกล่าวว่า การสื่อสารเป็นอีกหนึ่งในองค์ประกอบหลักของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะทำให้พวกเขาสามารถทำงานด้วยความราบรื่น ลดความเครียดระหว่างการทำงานและขนส่งสินค้าให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยสรุปการสื่อสารออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การสื่อสารในระดับบุคคล และการสื่อสารในระดับองค์กร

6.1 การสื่อสารในระดับบุคคล ประกอบด้วยการสื่อสารระหว่างพนักงานขับรถกับหัวหน้างานและพนักงานขับรถด้วยกันเอง ในการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานขับรถพบว่า ขึ้นอยู่กับนิสัยของพนักงานขับรถแต่ละคน แต่ทั้งนี้ ก็ต้องมีการสื่อสารกันเรื่องการส่งมอบงานขนส่ง การสื่อสารของหัวหน้างานมีผลต่อการทำงานขนส่งของพนักงานเช่นกัน การสื่อสารต้องชัดเจนและช่วยแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ส่วนการสื่อสารระหว่างพนักงานด้วยกัน มีทั้งการสื่อสารโดยตรงและการสื่อสารผ่านกลุ่มไลน์ของบริษัท โดยสมาชิกทุกคนเป็นสมาชิกในกลุ่มไลน์ดังกล่าว ทำให้พนักงานขับรถได้รับข้อมูลข่าวสารเที่ยงตรงกว่าในอดีตและลดความเครียดในการทำงานได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยพบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีซึ่งเป็นบุคคลในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ มักพบการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่และเทคโนโลยีสื่อสารระหว่างกันมากกว่าพนักงานขับรถอาวุโสที่เน้นการพูดคุยระหว่างบุคคล

6.2 การสื่อสารในระดับองค์กร องค์กรบางแห่งมีการจัดประชุมภายในอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานขับรถภายในองค์กรด้วยกันเอง การประชุมดังกล่าวเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ ปัญหาระหว่างการขนส่งและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ องค์กรอาจจัดกิจกรรมการให้ความรู้ที่ถูกต้อง เช่น ความรู้ด้านกฎจราจร ความรู้ด้านความปลอดภัยในการขนส่งอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในบริษัทขนส่งขนาดกลางและขนาดเล็ก การสื่อสารในระดับองค์กร เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการขนส่งได้มีโอกาสพูดคุยกับพนักงานขับรถตามวาระและโอกาส บางโอกาสเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการขนส่งได้มีการส่งเสริมการอบรมต่างๆ เช่น การอบรมเพื่อทบทวนกฎจราจรหรือความรู้เครื่องยนต์ของรถบรรทุกที่พนักงานขับอยู่ เป็นต้น หรืออาจพูดคุยเรื่องค่าใช้จ่าย มีการตั้งเตือนลูกน้องที่มีพฤติกรรมนอกกรอบ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบการสื่อสารอีกประเภท คือการสื่อสารด้านเอกสาร หากข้อมูลที่ระบุในเอกสารการขนส่งชัดเจน ทำให้ลดปัญหาการขนส่ง ความเครียดอันเกิดจากการขนส่งผิดพลาดย่อมไม่เกิดขึ้น พนักงานทุกคนลงความเห็นว่าความเครียดในการขนส่งเที่ยวไป (มีสินค้า) ส่งผลให้เกิดความเครียดมากกว่าการขนส่งเที่ยวกลับ เนื่องจากไม่ต้องกังวลเรื่องการส่งสินค้าให้ลูกค้าล่าช้า สภาพสินค้ามีโอกาสเสียหายระหว่างการขนส่ง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกสามารถสรุปได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พนักงานขับรถบรรทุก องค์ประกอบนี้มีความสำคัญต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นอย่างมาก เริ่มตั้งแต่พนักงานขับรถบรรทุกจำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตน พนักงานขับรถหลายคนลงความเห็นว่า พวกเขาารู้สึกว่าในสายตาของบุคคลภายนอกจะมองพนักงานขับรถเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติ บางรายให้สัมภาษณ์กล่าวว่า คนรอบข้างของพวกเขา มองว่าเป็นอาชีพที่ด้อยค่า ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวตรงกันว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุการทำงานเกิน 5 ปีขึ้นไปส่วนมากมักเป็นคนที่มึนทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและเป็นบุคคลที่ยึดหยุ่นสูง ส่งผลให้พนักงานขับรถที่มีทัศนคติที่ดีเหล่านี้สามารถทำงานในสายงานขนส่งได้อย่างยาวนาน นอกจากนี้ การรับใบงานในการขนส่งแต่ละเที่ยวและการขนส่งมีเวลาไม่แน่นอน และทราบล่วงหน้าว่าต้องขนส่งไปยังจุดหมายล่วงหน้าไม่กี่ชั่วโมง เช่น การรอสินค้าขนส่งขึ้นตู้คอนเทนเนอร์ พนักงานต้องมีความอดทนและรอคอยที่ดี เนื่องจากต้องใช้เวลาล่วงหน้าไม่กี่ชั่วโมง บางครั้งอาจมีมากถึง 24-48 ชั่วโมง โดยเฉพาะสินค้าเกษตร เช่น ลำไย หรือทุเรียน หรือกรณีรถติดในท่าเรือช่วงการไปรับตู้คอนเทนเนอร์ กรณีดังกล่าวสร้างความเครียดให้กับพนักงานขับรถบรรทุกได้ เนื่องจากบางครั้งต้องใช้เวลารอรับตู้คอนเทนเนอร์ที่ท่าเรือนานถึง 4-5 ชั่วโมง ทำให้พวกเขาต้องทำความเร็วในการขับรถบรรทุกเพื่อเร่งให้ถึงจุดหมายปลายทางได้ทันเวลาที่กำหนด เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักบางรายกล่าวว่า พวกเขาไม่เคยมีประวัติด้านอุบัติเหตุหรือปัญหาการขับรถขนส่งเลยตลอดระยะเวลาในการขับรถ 10 ปีขึ้นไป เนื่องจากพวกเขาต่างตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ โดยการบังคับตนเองในการขับรถบรรทุกในเขตจำกัดความเร็ว (Speed Limit Zone) และตระหนักถึงการควบคุมความเร็วรถบรรทุกไม่ให้เกินอัตราความเร็วสูงสุดที่กฎหมายกำหนด หรือการไม่วิ่งรถบรรทุกในเลนขวาสุดเนื่องจากผิดกฎหมายจราจร ยิ่งไปกว่านั้น พนักงานขับรถบรรทุกจำเป็นต้องระมัดระวังการจอดรถบรรทุกเป็นอย่างมาก โดยจะจอดรถบรรทุกในพื้นที่ปลอดภัย เนื่องจากช่วยลดความเสี่ยงด้านการถูกขโมยทั้งสินค้าและทรัพย์สิน

ในระหว่างการขนส่งสินค้าทางไกลเป็นเวลานาน พนักงานขับรถบรรทุกจำเป็นต้องตรวจสอบสภาพยางทั้งหมดด้วยการเคาะยาง เนื่องจากยางอาจเกิดความร้อนสะสมมากจนทำให้เกิดการระเบิดของยางได้ การเคาะยางเป็นวิธีการตรวจสอบสภาพพื้นฐานด้านความปลอดภัยระหว่างการขนส่งที่พนักงานต้องเอาใจใส่เป็นอย่างมาก หากยางรถยนต์เกิดความร้อนสะสม พนักงานขับรถจำเป็นต้องพักรถเพื่อช่วยลดความร้อนดังกล่าว หรือการไม่สัมผัสตู้คอนเทนเนอร์ทั้ง 4 จุดกับหางลากเพื่อป้องกันตู้หล่นหรือตกบนถนน รวมถึงการเช็คสภาพรถบรรทุกก่อนออกไปขนส่งทุกครั้ง เนื่องจากอุตสาหกรรมขนส่งในประเทศไทย ใช้ระบบให้พนักงานขับรถบรรทุกประจำรถที่ขนส่งเสมือนหนึ่งเป็นเจ้าของ รถดังกล่าวจะอยู่กับพนักงานขับรถไปจนกว่าพนักงานขับรถดังกล่าวลาออกหรือเกษียณอายุ ดังนั้น หากพนักงานขับรถบรรทุกมีทัศนคติต่ออาชีพที่ดีและตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับแรก ดูแลรักษารถบรรทุกระหว่างขับรถด้วยความระมัดระวัง อดทนและเข้าใจในอาชีพการขับรถบรรทุกเป็นพื้นฐานสามารถนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ในที่สุด

2. ผู้ประกอบการกิจการขนส่ง องค์ประกอบนี้มีความสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกเช่นกัน ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนระบุว่า นอกจากเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีผลต่อการคงอยู่ในอาชีพและการเป็นสมาชิกของบริษัทขนส่งได้นานแล้ว ผู้ประกอบการกิจการขนส่งมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในอาชีพเช่นกัน โดยเฉพาะบริษัทขนส่งที่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก ตามมุมมองของพนักงานขับรถบรรทุกกล่าวว่า คุณสมบัตินายจ้างที่ส่งผลต่อการทำงานของพวกเขาคือ นายจ้างที่มีความเห็นอกเห็นใจ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ แก่พวกเขา ยุติธรรม และมีระบบในการจัดการของบริษัทขนส่งที่ดี เช่น การแบ่งจำนวนเที่ยวขนส่งให้พนักงานขับรถบรรทุกแต่ละคนอย่างยุติธรรม ส่งผลให้ค่าตอบแทนรายเดือนมีปริมาณใกล้เคียงกัน มีการดูแลพนักงานขับรถบรรทุกในสังกัดเหมือนคนในครอบครัว การอนุญาตให้เบิกเงินล่วงหน้าในการจ่ายค่าเทอมของลูก แล้วค่อยไปทยอยหักเงินออกจากเงินเดือนในอนาคตที่ได้รับ เป็นต้น ผู้วิจัยค้นพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานขับรถบรรทุกและนายจ้างผ่านคำสรรพนามที่เรียกผู้ประกอบการขนส่งในฐานะนายจ้างว่า “เถ้าแก่” “เฮีย” “ซ้อ”

หรือ “ใจ” และบางรายอาจมีชื่อเสียงของนายจ้างฟังตามเช่น “เฮียชัย” หรือ “เจ้แดง” เป็นต้น รวมทั้งการสื่อสารของนายจ้างก็มีส่วนต่อแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานอีกทั้งสามารถลดความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักหลายรายพบว่า ผู้ประกอบการขนส่งบางรายให้ความช่วยเหลือพนักงานขับรถบรรทุกด้วยการรับลูกของพนักงานขับรถบรรทุกที่เรียนจบเข้าทำงานในบริษัท ทำให้พนักงานขับรถบรรทุกดังกล่าวรู้สึกอบอุ่นใจ ส่งผลให้อยู่ในบริษัทขนส่งดังกล่าวยาวนานมากยิ่งขึ้น เช่น นายสมชาย (นามสมมุติ) เป็นพนักงานขับรถบรรทุกขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ทำงานอยู่ในบริษัทขนส่งยาวนานถึง 18 ปี เนื่องจากนายจ้างรับลูกสาวของตนที่จบในระดับปริญญาตรีเข้าทำงานในบริษัทขนส่งที่ตนสังกัดอยู่ เป็นต้น

3. เพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยสรุปความหมายของเพื่อนร่วมงานของพนักงานขับรถบรรทุกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ เพื่อนร่วมงานในตำแหน่งระดับเดียวกันและเพื่อนร่วมงานที่เป็นหัวหน้า

3.1 เพื่อนร่วมงานในตำแหน่งระดับเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลหลักให้เหตุผลว่า เพื่อนร่วมงานอาจมีผลมากหรือน้อยขึ้นกับนิสัยและพฤติกรรมของพนักงานขับรถบรรทุกแต่ละคน บางรายมองว่า เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานอย่างมาก เนื่องจาก เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในระหว่างการทำงาน เช่น งานคลุมผ้าใบขนาดใหญ่ที่มีน้ำหนักมาก กรณีเพื่อนร่วมงานที่ขับรถตามในเส้นทางเดียวกัน เมื่อรถบรรทุกประสบปัญหา พนักงานขับรถบรรทุกสามารถโทรศัพท์หากันเพื่อขอความช่วยเหลือ เช่น ระบบเบรก ระบบไฟ หรือระบบคลัชต์ เป็นต้น หรือ การสอบถามเส้นทางในกรณีที่ต้องขับรถขนส่งในเส้นทางที่ไม่คุ้นเคย นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานที่มีอายุน้อยกว่าอาจจะสอนเรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ และมุมมองการขับรถให้แก่พนักงานขับรถบรรทุกอาวุโสกว่า กล่าวโดยสรุป คือ ผู้ร่วมงานในตำแหน่งระดับเดียวกันมีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกได้เช่นกัน

3.2 เพื่อนร่วมงานที่เป็นหัวหน้า พนักงานขับรถบรรทุกต้องการให้มีความยุติธรรมและคอยเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือได้ เช่น หากมีปัญหาในการขนส่งกับลูกค้า พนักงานขับรถไม่มีอำนาจหรือสามารถพูดคุยกับลูกค้าได้โดยตรง หัวหน้างานที่จ่ายงานจะสามารถทำหน้าที่เคลียร์ปัญหาได้ ทำให้พนักงานขับรถลดความเครียดในการขนส่ง มีผลต่อความสบายใจในการทำงาน พนักงานขับรถบางคนให้ข้อเสริมว่า การเลือกบุคคลในการขึ้นเป็นหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่จ่ายงานขนส่งมีผลต่อความเครียดและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานขนส่ง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เพื่อนร่วมงานในบริษัทมีผลต่อคุณภาพชีวิต ทั้งนี้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการของพนักงานขับรถแต่ละคน

สรุปผลการวิจัย

ข้อสรุปเชิงทฤษฎี (Theoretical Generalization) ของงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกของประเทศไทยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 4) ความภาคภูมิใจในอาชีพ 5) ความปลอดภัยในการทำงาน และ 6) การสื่อสาร

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกประกอบด้วย 2 ด้าน คือ องค์ประกอบภายในของตัวพนักงาน และองค์ประกอบภายนอกของตัวพนักงาน และทั้ง 2 ส่วนมีความสัมพันธ์ต่อกัน

3. การเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุก ผู้ประกอบการขนส่งจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบไปพร้อมกัน เมื่อใดก็ตามที่พนักงานขับรถบรรทุกได้รับ 6 องค์ประกอบด้วยกัน เมื่อนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกจะดีขึ้น

4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุก ผู้ประกอบการกิจการขนส่งและเพื่อนร่วมงาน โดยทั้งสามองค์ประกอบต่างส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจากมุมมองของพนักงานขับรถบรรทุก 18 ล้อและ 22 ล้อ ที่ถือใบอนุญาตขับรถประเภท (ท.3) หรือ 4 (ท.4) และมีประสบการณ์ในการขับรถบรรทุก 10 ปีขึ้นไปในบริบทของประเทศไทย ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 4) ความภาคภูมิใจในอาชีพ 5) ความปลอดภัยในการทำงาน และ 6) การสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องเพียงบางส่วนกับทฤษฎี พงษ์รัตน์ (2550) และมาริสา จันทรชุนทด (2560) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถในกรุงเทพมหานคร โดยทำการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แนวคิดของ Walton (1974) เป็นกรอบในการออกแบบสอบถามการวิจัยประกอบด้วย 8 ด้านได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของพนักงานในองค์กร 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บุรณาการทางสังคม 6) ลักษณะงานที่อยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และ 8) การคำนึงถึงผลประโยชน์และการรับผิดชอบต่อสังคม ผู้วิจัยพบว่ามีเพียงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานที่สอดคล้องกัน เนื่องจากองค์ประกอบ 4 ด้านดังกล่าวเป็นปัจจัยพื้นฐานของการทำงาน แม้ว่าบริบทของอาชีพของงานวิจัยจะไม่เหมือนกันก็ตาม ส่วนความภาคภูมิใจในอาชีพและการสื่อสารเป็นองค์ประกอบเฉพาะที่โดดเด่นสำหรับพนักงานขับรถบรรทุกในบริบทของประเทศไทย เนื่องจากลักษณะพื้นฐานของพนักงานขับรถบรรทุกส่วนมากเป็นบุคคลที่ได้รับการศึกษาน้อย เข้าสู่อชีพด้วยความแนะนำจากคนใกล้ชิดหรือญาติ ไม่นิยมศึกษาในระดับสูงหรืออาจมีปัญหาด้านโอกาสทางการศึกษา แต่พวกเขาสามารถทำรายได้เป็นค่าตอบแทนเงินเดือนรวมค่าเที่ยวโดยเฉลี่ยขึ้นต่ำประมาณ 18,000-25,000 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นรายได้ต่อเดือนที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ ที่วุฒิการศึกษาในระดับเดียวกัน บางเดือนหากปริมาณการขนส่งสูงอาจทำรายได้สูงถึง 45,000 บาทต่อเดือน รายได้ที่พวกเขาได้รับสามารถส่งเสียเลี้ยงดูลูกหลานหรือซื้อเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูง เช่น บ้าน ที่ดิน เป็นต้น ทำให้พวกเขามีความภาคภูมิใจในอาชีพพนักงานขับรถเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ การสื่อสารยังเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการที่เป็นลักษณะเด่นในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก เนื่องจากพวกเขาต้องสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับรายละเอียดการส่งมอบงานสินค้าแก่ลูกค้าให้ถูกสถานที่และทันเวลาที่กำหนด อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีคือ ตัวพนักงานขับรถบรรทุกเอง รองลงมาคือผู้ประกอบการขนส่งที่มีบทบาทในการทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขาดีขึ้น ดังนั้น การส่งเสริมทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่ได้จากงานวิจัยนี้จะทำให้พนักงานขับรถบรรทุกมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี

ในการวางแผนและกำหนดนโยบายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเกี่ยวกับพนักงานขับรถบรรทุก ผู้ประกอบการขนส่งจำเป็นต้องเข้าใจและให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานในมุมมองของพนักงานขับรถบรรทุกที่แท้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า หนึ่งในผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุก คือ ผู้ประกอบการกิจการขนส่ง โดยเฉพาะผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงานจำนวนไม่มาก ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด อัตราการลาออกจะมีสูงกว่าธุรกิจขนส่งขนาดใหญ่ที่เป็นระบบมากกว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งขนาดกลางและขนาดเล็กสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปสร้างแนวทางเชิงปฏิบัติด้านกำหนดนโยบายสวัสดิการและบริหารจัดการพนักงานขับรถบรรทุกขององค์กรในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจขนส่งเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานขับรถบรรทุกอย่างแท้จริง

เนื่องจากผลการวิจัยระบุว่า พนักงานขับรถบรรทุกไม่ได้ต้องการเพียงแค่ค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนและค่าเที่ยวรถตามที่ผู้ประกอบการขนส่งปัจจุบันเข้าใจเท่านั้น แต่พวกเขายังต้องการความปลอดภัยในการทำงาน การมีความสุขในการทำงานและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยยกตัวอย่างการนำผลการวิจัยนี้ไปปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น จากการสัมภาษณ์ในหัวข้อสวัสดิการ พนักงานขับรถบรรทุกทุกคนกล่าวตรงกันว่า พวกเขามีความต้องการเรื่องการประกันชีวิตกลุ่ม นอกเหนือจากประกันสังคมที่พวกเขามีอยู่แล้ว เนื่องจากพวกเขามองว่า งานขนส่งเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายบนถนนตลอดเวลา การมีประกันชีวิตกลุ่มช่วยให้พวกเขามีความมั่นใจและลดความเครียดในการทำงาน หากเกิดการเสียชีวิตในระหว่างการทำงาน ครอบครัวที่อยู่เบื้องหลัง เช่น ภรรยาและลูกจะได้รับเงินก้อนก่อนจากชีวิตเพื่อให้สามารถนำไปประคองชีวิตได้บ้างหลังจากหัวหน้าครอบครัวเสียชีวิตไปแล้ว ดังนั้น ผู้ประกอบการขนส่งที่ยังไม่มีสวัสดิการเรื่องนี้จำเป็นต้องจัดหาเพิ่มเติมให้แก่พนักงานขับรถบรรทุกในองค์กรของตนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาเกี่ยวกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกภาคส่วนอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น บทบาทของภาครัฐต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทย เป็นต้น
2. ตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นของทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อยืนยันทฤษฎีฐานรากดังกล่าว

บรรณานุกรม

- กฤษฎา พงษ์ริน. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานขับรถ พนักงานคุมกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2547). *ทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) วิธีวิทยาการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีในการพัฒนาประเทศ*. *บรรณสาร มคอ.ท.*, 19(1), 13-21.
- มาริสา จันทรขุนทด. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง*. (ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.

- สัญญา เคนาภูมิ. (2562). *ถอดรหัสการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและการสร้างกลยุทธ์จากฐานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). The Relationship between Quality of Work Life and Turnover Intention of Primary Health Care Nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*, 12(1), 1-11.
- Glaser, B., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Horsta, D. J., Brodayb E. E., Bondarickc, R., Serped, L. F. & Pilatti, L. A. (2014). Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(5), 87-98.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34.
- Rodríguez, D. A., Rocha, M., Khattak, A. J., & Belzer, M. H. (2003). Effects of Truck Driver Wages and Working Conditions on Highway Safety: Case Study. *Transportation Research Record*, 1833(1), 95-102.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 18(3), 12-16.