

ทางเลือกใหม่ของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์: ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่าง  
คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการทำงานกับการทำนาย  
ความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก

รับบทความ: 30 มีนาคม 2563

แก้ไขบทความ: 15 มิถุนายน 2563

ตอบรับบทความ: 27 กันยายน 2563

ยุวดี ศิริยทรัพย์\* และประสพชัย พสุนนท์\*\*

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก 2) ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานขับรถบรรทุกที่ดำเนินกิจกรรมการบริการขนส่งสินค้าในเขตพื้นที่นครอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 404 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอลและการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ทวิ ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าความสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการติดต่อสื่อสารสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกได้ถูกต้องร้อยละ 77.50

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทางเลือกใหม่ที่บริษัทขนส่งสินค้าควรนำไปประยุกต์ใช้คือการออกแบบงานให้พนักงานเกิดการรับรู้คุณลักษณะงานให้มากยิ่งขึ้นทั้งในด้านผลตอบแทนกลับจากงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ ตลอดจนควรพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานและการติดต่อสื่อสารของพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานและช่วยรักษาพนักงานให้คงอยู่ในสายอาชีพอายาวนาน

**คำสำคัญ:** คุณลักษณะของงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความตั้งใจคงอยู่, พนักงานขับรถบรรทุก

\* **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา 199 หมู่ 6 ต.ทุ่งสุขลา อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20230 อีเมล yuvadee\_jum@hotmail.com

\*\* **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี 1 หมู่ 3 ต.สามพระยา อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120 อีเมล prasopchai@ms.su.ac.th

## A New Alternative of the Logistics Industry: A Model of the Relationship between Job Characteristics & Job Satisfaction and Prediction of Truck Drivers' Career Intention to Stay

*Received: March 30, 2020*

*Yuvadee Siriyasub<sup>\*</sup> and Prasopchai Pasunon<sup>\*\*</sup>*

*Revised: June 15, 2020*

*Accepted: September 27, 2020*

### Abstract

This research has two objectives, namely 1) to study the relationship between the job characteristics and job satisfaction among the truck drivers, and 2) to explore the job characteristics and job satisfaction, whether they can indicate the intention to stay of the truck drivers. The stratified random sampling was applied, and data were collected by a questionnaire survey of 404 truck drivers providing service at Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province.

Next, the data were analyzed for the frequency, percentage, mean, standard deviation, canonical correlation analysis, and binary Logistic regression analysis. The results revealed that 1) the canonical correlation between job characteristics and job satisfaction was at 0.80 with statistical significance at the level of .01, 2) Job satisfaction of truck drivers on career advancement and communication could indicate their career intention to stay at 77.50%.

This study suggested that the logistics companies should design the job, which encourages the truck drivers' awareness of the job characteristics, including feedback from the job itself, autonomy, task identity, task significance, and skill variety. Companies should also develop career advancement and communication. As a result, their job satisfaction will be enhanced, which can promote their intention to stay in the career.

**Keywords:** Job characteristics, Job satisfaction, Intention to stay, Truck drivers

---

<sup>\*</sup> **Affiliation:** Faculty of Management Science, Kasetsart University Sriracha Campus 199 Moo 6 Thung Sukla Sub-district, Sriracha District, Chonburi 20230 Email: yuvadee\_jum@hotmail.com

<sup>\*\*</sup> **Affiliation:** Faculty of Management Science, Silpakorn University. Petchaburi IT Campus 1 Moo 3 Sam Phraya Sub-district, Cha-am District, Petchaburi Province 76120 Email: prasopchai@ms.su.ac.th

## บทนำ (Introduction)

ธุรกิจขนส่งสินค้ามีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่องจากดัชนีการขนส่งสินค้าอุตสาหกรรมที่ปรับตัวสูงขึ้น 3.2% ซึ่งการขนส่งสินค้าทางการเกษตรขยายตัวได้ดีโดยเฉพาะสินค้าประเภทข้าวและข้าวโพดและการขนส่งสินค้าวัสดุก่อสร้างซึ่งได้รับการสนับสนุนการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานจากภาครัฐในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) และการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ของภาคเอกชนส่งผลให้ดัชนีการลงทุนภาคก่อสร้างเพิ่มขึ้น 4.3% จากการเติบโตดังกล่าวส่งผลให้ธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องตามปริมาณการขนส่งสินค้าที่เติบโต (ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี, 2562)

จากข้อมูลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (2556) พบว่าประเทศไทยมีการขนส่งสินค้าและบริการเฉลี่ยปีละประมาณ 500 ล้านตัน ซึ่งมีสัดส่วนการขนส่งทางถนนถึงร้อยละ 82 และการขนส่งทางอื่น ๆ โดยประมาณร้อยละ 18 ประกอบด้วยการขนส่งทางรถไฟร้อยละ 2 การขนส่งทางน้ำในประเทศร้อยละ 9 การขนส่งทางน้ำชายฝั่งทะเล ร้อยละ 6 และการขนส่งทางอากาศร้อยละ 1 จึงมีผลทำให้ต้นทุนโลจิสติกส์ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross domestic product: GDP) อยู่ในระดับร้อยละ 15.2 ซึ่งในส่วนนี้ประกอบไปด้วยต้นทุนทางด้านการขนส่งประมาณร้อยละ 7.2 ของ GDP ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สิงคโปร์ และมาเลเซียนั้นมีต้นทุนโลจิสติกส์ อยู่ในระดับร้อยละ 8 และ 13 จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นได้ว่าที่ผ่านมาประเทศไทยได้สนับสนุนและพัฒนาโครงข่ายถนนมากกว่าโครงสร้างด้านการขนส่งแบบอื่นๆ จึงส่งผลให้มีการขนส่งทางถนนเป็นรูปแบบหลักและสำคัญต่อการขนส่งทั้งประเทศ และนอกจากนั้นในระบบการขนส่งรูปแบบ อื่นๆ เช่น การขนส่งทางรถไฟ การขนส่งทางอากาศ การขนส่งทางน้ำแล้วแล้วแต่ต้องอาศัยการขนส่งทางถนนในการช่วยลำเลียงสินค้าเพื่อนำไปสู่การลำเลียงรูปแบบอื่นๆ จากเหตุผลดังกล่าว พนักงานขับรถบรรทุกจึงเป็นอาชีพที่อยู่เบื้องหลังของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศนั้นยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับทางสังคมว่าเป็นอาชีพหนึ่งที่สามารถมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ (ปกรณ์ ตระการวชิรหัตถ์, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และ อุบลวรรณ ภาวกานันท์, 2557; วิทวัส นัครจารย์, 2558 )

นอกจากนั้นจากการศึกษาในหลายปีที่ผ่านมาพบปัญหาพนักงานขับรถบรรทุกขาดความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ประภากร อุ่นอินทร์ และ ฆานนพ สืบพิลา, 2562) ขาดการอบรมที่มีประสิทธิภาพให้กับพนักงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (อุทุมพร อยู่สุข, 2561) และนอกจากนั้นพบว่าผู้ประกอบการทางด้านการขนส่งสินค้ายังขาดความตระหนักในด้านมาตรฐานการทำงาน การฝึกอบรม และสวัสดิการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน (ว่าที่ร้อยเอก นิเวศ

ธรรมชัยชูศักดิ์, 2558) และปัญหาหนึ่งที่สำคัญของพนักงานขับรถบรรทุกนั้นคือการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า

ปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกสินค้ามักพบเป็นปัญหาสำคัญในกลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็กในประเทศไทย (วิทวัส นัคราจารย์, 2558) ซึ่งปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าสามารถพิจารณาได้จากข้อมูลรายงานสถิติการขนส่งปีพ.ศ. 2558-2562 (กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก, 2562) จากข้อมูลพบว่าจำนวนรถบรรทุกที่จดทะเบียนสะสมทั่วประเทศ ณ วันที่ 30 กันยายน 2558-2562 มีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี โดยปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนสะสมอยู่ที่ 1,142,331 คัน ส่วนจำนวนการจดทะเบียนใบอนุญาตขับขี่ชนิดที่ 3 (รถบรรทุก) มีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปีเช่นกันโดยปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนสะสมอยู่ที่ 351,263 ฉบับ ซึ่งเป็นข้อมูลที่แสดงถึงแนวโน้มการขยายตัวของธุรกิจขนส่งสินค้าอย่างต่อเนื่อง แต่กลับพบปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า ตลอดจนกลุ่มที่อยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกบางส่วนมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนสายงานเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การรับรู้ถึงสถานะทางสังคมที่ด้อยต่ำกว่าอาชีพอื่น การได้รับผลตอบแทนที่ต่ำ การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ ความไม่มั่นคงในอาชีพ และความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน (วิทวัส นัคราจารย์, 2558) และกลุ่มคนรุ่นใหม่ ๆ มักไม่นิยมเลือกประกอบอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเพราะมีมุมมองทางด้านลบต่อลักษณะงานเนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน และต้องเผชิญกับสภาพอากาศที่เป็นมลพิษ ต้องเดินทางทำให้ห่างไกลครอบครัว มีความกดดันต่อความรับผิดชอบในการขนส่งสินค้าให้ถูกต้อง ปลอดภัย และตรงตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น (ปกรณั ตระการวรชิตต์, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และอุบลวรรณ ภวากันันท์, 2557; วิทวัส นัคราจารย์, 2558)

ปัจจุบันแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกที่เริ่มสร้างความหวังให้กับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทย คือการนำแรงงานผู้หญิงเข้ามาเป็นพนักงานขับรถบรรทุก โดยธุรกิจต่างๆ ได้เริ่มมีนโยบายเปิดโอกาสให้เพศหญิงเข้ามาประกอบอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก โดยมีการนำร่องในหลายบริษัทตั้งแต่ช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2561 (เฉลิมชัย หุ่นนา ครินทร์ทร, 2561) แม้เป็นจุดเริ่มต้นโดยยังคงมีปริมาณไม่มากนัก โดยการศึกษาชิ้นนี้เป็นการศึกษาชิ้นแรกๆ ที่เริ่มเห็นแนวโน้มของแรงงานเพศหญิงที่เข้ามาสู่อาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การบำรุงรักษาพนักงานขับรถบรรทุกให้คงอยู่ในสายอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกเพื่อเป็นปัจจัยที่จะคงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในสายอาชีพยาวนานมากยิ่งขึ้น

ความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก เป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้ภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์เห็นแนวโน้มของข้อมูลด้านทัศนคติของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีต่อการ

คงอยู่ในสายอาชีพดังกล่าว นอกจากนั้นการพิจารณาปัจจัยที่สามารถบำรุงรักษาการคงอยู่ของพนักงานในสายอาชีพนั้นจะเป็นข้อมูลที่ให้แนวทางต่อผู้ประกอบการที่ให้บริการขนส่งสินค้าสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสืบต่อไป จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก เช่น การรับรู้คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานของพนักงานขับรถบรรทุกและช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อแรงงานไทย ตลอดจนต่อยอดองค์ความรู้ใหม่เข้าสู่อุตสาหกรรมโลจิสติกส์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก
2. เพื่อศึกษาหาปัจจัยคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก

### การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature Review)

#### 1. คุณลักษณะของงาน (Job characteristics)

Hackman and Oldham (1975) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติของงานในมิติต่าง ๆ โดยมีมิติงานที่สำคัญจำนวน 5 มิติ คือ ความหลากหลายของทักษะ, ความเด่นชัดของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงานซึ่งจะวัดเป็นระดับความมากน้อยของมิติต่างๆ โดยมีรายละเอียดของแต่ละมิติ ดังนี้

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ระดับของลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ในกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งทำให้ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2) ความเด่นชัดของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับของลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถจำแนกงานได้อย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการให้สำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติงานจะสามารถระบุชิ้นงานของตนเองได้อย่างชัดเจน

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับของลักษณะของงานที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับของลักษณะของงานที่มีความมีอิสระในงานและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ดุลยพินิจในการกำหนดตารางการทำงานและกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback from the job itself) หมายถึง ระดับของลักษณะของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลลัพธ์จากงานที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ปฏิบัติไปเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

Ali, Said, Yunus, Kader, Latif, and Munap (2014) ได้ศึกษาคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามโมเดลของ Hackman and Oldham (1975) ของผู้จัดการร้านอาหารฟาสต์ฟู้ด โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานของผู้จัดการที่ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ด ผลการศึกษาจากการตอบแบบสอบถามของผู้จัดการร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดจำนวน 122 คน พบว่าคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ความสำคัญของงาน (Task significance) ความเด่นชัดของงาน (Task identity) และผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้จัดการที่ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ด

## 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องดังนี้

### ทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg)

อำนาจ ชีระวนิช (2555) ได้อธิบายถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Hygiene or maintenance factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจ คือปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความพอใจในงาน โดยปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยเฉพาะ เช่น ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะงาน (Work content) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) และการพัฒนาตนเอง (Personal growth) ส่วนปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Hygiene or maintenance factors) เป็นปัจจัยนอกตัวงานและไม่มี

ความเกี่ยวพันโดยตรงกับกิจกรรมที่แท้จริงของงาน โดยหากองค์กรต่าง ๆ มีการจัดการปัจจัยรักษาอย่างไม่เหมาะสมจะทำให้พนักงานไม่มีความสุขในงานที่ทำหรือมีผลให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และหากปัจจัยรักษาที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมจะทำให้ความไม่พอใจในงานนั้นหายไปหรือไม่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Hygiene or maintenance factors) ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with coworkers) การบังคับบัญชา (Supervision) นโยบายบริษัท (Company policies) ความมั่นคงในงาน (Job security) ค่าจ้าง (Pay) และสภาพการทำงาน (Working conditions) เป็นต้น

### ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง ปฏิกริยาหรือการตอบสนองของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นจากงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลเหล่านั้นได้รับ (Chordiya, Sabharwal, & Goodman, 2017; Gordon, 2011) นอกจากนี้ Yang and Wang (2013) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงระดับความรู้สึกหรือความชอบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน และตามแนวคิดของ Gilmer (1967) ได้มีการจำแนกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 10 ประการ ดังนี้คือ ความมั่นคงของงาน, โอกาสความก้าวหน้าในงาน, หน่วยงาน และการจัดการที่ดี, ค่าจ้าง, ลักษณะงาน, การอำนวยความสะดวกหรือการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา, ลักษณะทางสังคม, การติดต่อสื่อสาร, สภาพการทำงาน และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาของพนักงานขับรถบรรทุกพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, ความมั่นคงในอาชีพ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (ปรกรณ์ ตระการวชิรหัตถ์, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และอุบลวรรณ ภวานันท์, 2557) สอดคล้องกับการศึกษาของวิทวัส นัคราจารย์ (2558) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจเปลี่ยนอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก จากผลการศึกษาพบว่า การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ, ความไม่มั่นคงในอาชีพ และการได้รับผลตอบแทนที่ต่ำ เป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความตั้งใจเปลี่ยนอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก นอกจากนี้จากการศึกษาของประจักษ์ พรหมงาม, ศักดิ์ กองสุวรรณ และเชษฐภณัญญ์ ลีลาศรีศิริ (2559) ที่ศึกษาแนวทางพัฒนาลดความล่าช้าในการขนส่งสินค้าปูนซีเมนต์ผง กรณีศึกษา บริษัท มีนาทรานสปอร์ต จำกัด โดยพบว่าปัญหาการติดตามประสานงาน การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้อง เป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดความล่าช้าในการขนส่งสินค้าปูนซีเมนต์ผงในบริษัทดังกล่าว ดังนั้นจากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg และจากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาของปรกรณ์ ตระการวชิรหัตถ์, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และอุบลวรรณ ภวานันท์ (2557) และวิทวัส นัคราจารย์ (2558) ที่พบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 4 ด้าน คือ

ความก้าวหน้าในการทำงาน, การปกครองบังคับบัญชา, ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล, ความมั่นคงในการทำงาน และจากผลการศึกษาของประจักษ์ พรหมงาม, ศักดิ์ กองสุวรรณ และเชษฐภรณ์กุลลีลาศรีศิริ (2559) ที่พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารและการประสานงานส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการขนส่งสินค้า ดังนั้นเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้จากงานวิจัยที่ผ่านมา งานวิจัยชิ้นนี้จึงต้องการศึกษาเพิ่มเติมในความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกหรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มเติมอีก 1 ด้านคือ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร ตามแนวคิดของ Gilmer (1967) จากเหตุผลดังกล่าว งานวิจัยชิ้นนี้จึงศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน, การปกครองบังคับบัญชา, การติดต่อสื่อสาร, ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความมั่นคงในการทำงาน และให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวก (พึงพอใจ) และทางลบ (ไม่พึงพอใจ) ต่อการทำงาน และให้ความหมายรายด้าน ดังนี้

- 1) ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การเลื่อนตำแหน่งสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- 2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานโดยตรง อันเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และมีความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน
- 3) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- 4) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร โดยเห็นได้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม
- 5) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน อันเกิดจากองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง อีกทั้งตำแหน่งงานที่บุคคลรับผิดชอบอยู่นั้นมีความมั่นคง และจะไม่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลที่ไม่เป็นธรรมจึงสามารถเป็นหลักประกันของชีวิตครอบครัว ตลอดจนสร้างความภาคภูมิใจต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการรักษาพนักงาน (Retention)

การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง วิธีการที่องค์กรใช้สร้างให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน และส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนแสวงหาวิธีการจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรยาวนาน (รัชยา โสภณดิเรกรัตน์, 2556)



การรักษาพนักงานนั้นสามารถศึกษาผ่านตัวแปรอื่น ๆ เช่น การตั้งใจลาออก (Intention to leave), ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay), ความผูกพันองค์กร (Organizational commitment) เป็นต้น ซึ่งการศึกษานี้เน้นศึกษาผ่านตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)

ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) เป็นการศึกษาในทางตรงกันข้ามกับการตั้งใจลาออก (Intention to leave) (Johari, Yean, Adnan, Yahya, & Ahmad, 2012) โดยพบว่าความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay) สามารถทำนายการลาออกที่แท้จริงของพนักงานได้เป็นอย่างดี (Griffin, 2010; Hom & Kinicki, 2001) และพบว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำนายการคงอยู่ในอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (Prockl, Teller, Kotzab, & Angell, 2017) และสอดคล้องกับการศึกษาของรัชยา โสภณดิเรกรัตน์ (2556) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของพนักงาน

#### 4. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) เป็นทฤษฎีที่อยู่บนบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันในความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร การที่องค์กรสร้างระบบต่าง ๆ ขึ้นมาย่อมส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรให้มีรูปแบบที่แตกต่างกันไป การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) มี 2 รูปแบบคือ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic exchange) และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) เช่น ความรู้สึกผูกพันของแต่ละบุคคล, ความกตัญญู, ความพยายาม, ความไว้วางใจ และความภักดี การที่องค์กรตอบสนองต่อพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งที่องค์กรมอบให้ต่อพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนต่อการสร้างประโยชน์ที่พนักงานมีให้ต่อองค์กร เช่น ความผูกพัน ความภักดี ความพยายาม และผลผลิต ทั้งนี้ระดับของการแลกเปลี่ยนนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายที่มีต่อกันและกัน (Cropanzano & Mitchell, 2005; Mustapha, Ahmad, Uli, & Idris, 2010; Owor, 2016;) กล่าวโดยสรุปจากพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรและพนักงาน หากพิจารณาสิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ต้องรู้จักประยุกต์ใช้ทฤษฎีและความรู้ อย่างไรก็ตามการลงทุนเหล่านั้นไม่ได้สูญเปล่าเพราะพนักงานจะรู้สึกเป็นพันธะผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ต้องตอบแทนต่อองค์กรในรูปแบบการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) เป็นกรอบในการอธิบายงานวิจัยนี้โดยศึกษาตัวแปรคุณลักษณะของงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ บนพื้นฐานที่ว่าหากองค์กรต่าง ๆ สร้างคุณลักษณะงานที่ดีต่อพนักงานและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน จาก

ความสัมพันธ์ ต่างตอบแทนซึ่งกันและกันระหว่างองค์การและพนักงานตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ดังนั้นพนักงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและตอบแทนต่อองค์การด้วยพฤติกรรมการทำงานที่ดีและการทำงานที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้ตัวแปรความตั้งใจอยู่ในสายอาชีพ (Intention to stay) ของพนักงานข้าราชการบรรจุ เป็นปัจจัยศึกษาผลลัพธ์จากการตอบแทนของพนักงานที่มีต่อองค์การ และพิจารณาว่า คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ช่วยคงรักษานักงานข้าราชการบรรจุให้คงอยู่ในสายอาชีพยาวนานยิ่งขึ้น เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพนักงานข้าราชการบรรจุในปัจจุบันและอนาคต

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ปรกรณ์ ตระการวรวิหัตต์, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และอุบลวรรณ ภวากานันท์ (2557) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานข้าราชการบรรจุในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและระดับความภาคภูมิใจในอาชีพ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในอาชีพพนักงานข้าราชการบรรจุ

วิทวัส นครจารย์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจเปลี่ยนอาชีพของพนักงานข้าราชการบรรจุ โดยการสำรวจทัศนคติของพนักงานข้าราชการบรรจุที่มีต่ออาชีพ ดังนั้นคือ สถานะอาชีพ ผลตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ความขัดแย้งระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ความเหนื่อยหน่ายและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพของพนักงานข้าราชการบรรจุ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจเปลี่ยนอาชีพของพนักงานข้าราชการบรรจุ คือ การรับรู้ถึงสถานะทางสังคมที่ด้อยต่ำกว่าอาชีพอื่น การได้รับผลตอบแทนต่ำ การขาดความก้าวหน้า ความไม่มั่นคงในอาชีพ และความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

ว่าที่ร้อยเอก นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ (2558) ) ศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานข้าราชการทุกสินค้าเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ของประเทศไทย พบว่าที่ผ่านมาผู้ประกอบการมักมีแนวคิดดั้งเดิมว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพนักงานข้าราชการบรรจุเป็นตำแหน่งที่เน้นความชำนาญ จึงไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาในระดับสูง ดังนั้นผู้ประกอบการจึงมักไม่เห็นความสำคัญต่อมาตรฐานการทำงาน การฝึกอบรม รวมถึงสวัสดิการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน และนอกจากนั้นผู้ประกอบการมักใช้การจ่ายค่าจ้างแบบจูงใจพนักงานข้าราชการบรรจุด้วยการจ่ายรายได้พิเศษ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาและค่าเที่ยวรถ โดยขาดการตระหนักในด้านการพักผ่อนที่เพียงพอของพนักงานข้าราชการบรรจุสินค้าและสภาพร่างกายของพนักงาน และในแนวทางเดียวกันจากการศึกษา

ของ ประภากร อุ่นอินทร์ และฉมานนพ สืบพิลา (2562) เรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งสินค้า โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารบริษัทที่รับขนส่งสินค้าทุกชนิดทางบกและการสังเกตการทำงาน of พนักงานขนส่งสินค้า ผลการศึกษาพบว่าพนักงานขาดความรู้ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่นกัน

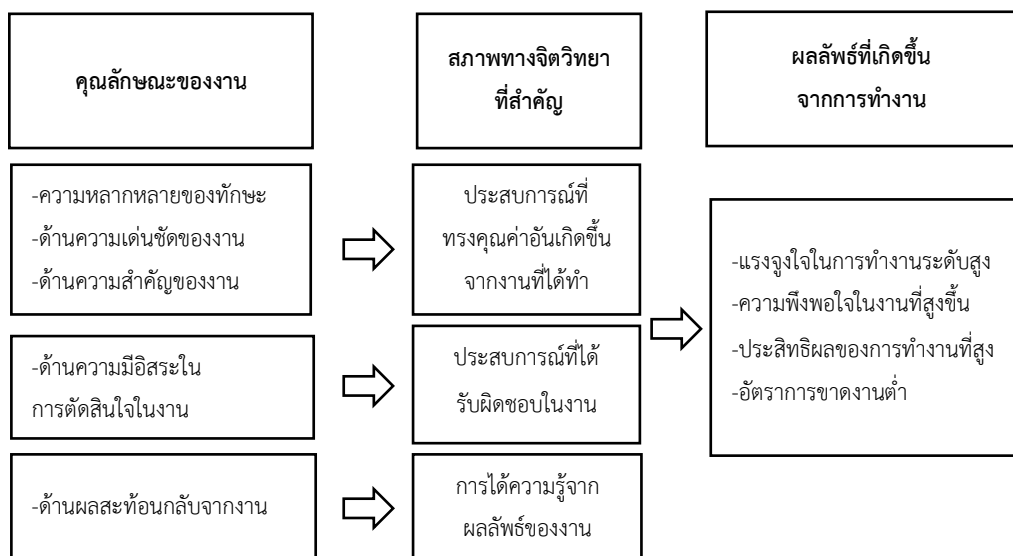
ประจักษ์ พรหมงาม, ศักดิ์ กองสุวรรณ และเชษฐภณญ์ สีลาศรีศิริ (2559) ศึกษาแนวทางการลดความล่าช้าในการขนส่งสินค้าปูนซีเมนต์ผง กรณีศึกษา บริษัท มีนาทรานสปอร์ต จำกัด จากการสนทนากลุ่มและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปสาเหตุและปัญหาความล่าช้าในการขนส่งสินค้าปูนซีเมนต์ผงของบริษัทมีนาทรานสปอร์ต จำกัด โดยแบ่งปัญหาออกเป็น 10 ข้อ ดังนี้ 1) ปัญหาด้านสภาพยานพาหนะไม่ได้มาตรฐาน 2) ปัญหาด้านการควบคุมติดตามยานพาหนะระหว่างการขนส่งสินค้า 3) ปัญหาด้านสภาพเส้นทางและระยะทางในการขนส่งสินค้า 4) ปัญหาพนักงานขับรถบรรทุกพักผ่อนไม่เพียงพอ 5) ปัญหาด้านโครงข่ายเส้นทางที่สามารถเชื่อมโยงได้สะดวก 6) ปัญหาด้านการอบรมให้ความรู้และเพิ่มทักษะการขับขี่ที่ปลอดภัย 7) ปัญหาพนักงานขาดทักษะและความชำนาญในการขับรถ 8) ปัญหาการติดตามประสานงานและการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้อง 9) ปัญหาด้านพนักงานดื่มสุราหรือสารกระตุ้น 10) ปัญหาด้านอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานขับรถ

วิไลรัตน์ เจริญใหม่รุ่งเรือง, สมศรี ศิริไหวประพันธ์ และระณินทร์ กิจกล้า (2558) ศึกษาการพัฒนาโมเดลการบริหารความเหนื่อยล้าของพนักงานขับรถขนส่งสินค้าในอุตสาหกรรมผลิตก๊าซอุตสาหกรรม พบว่าความสำเร็จในการบริหารความเหนื่อยล้าของพนักงานขับรถขนส่งสินค้านั้นเกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งจากบุคคล องค์กรและภาครัฐ โดยมาตรการระดับบุคคลที่สำคัญต่อการบริหารความเหนื่อยล้า ได้แก่ การลดความเสี่ยงด้วยตนเอง และความพร้อมของสุขภาพ ส่วนมาตรการระดับองค์กรที่สำคัญต่อการบริหารความเหนื่อยล้า ได้แก่ การควบคุมสมรรถภาพงาน การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเหนื่อยล้าและการฝึกอบรม ส่วนภาครัฐควรมุ่งเน้นการกำหนดและบังคับกฎหมาย การออกแบบถนนที่สามารถช่วยลดทอนความเหนื่อยล้าในการขับรถและการรณรงค์และให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการความเหนื่อยล้าในการขับรถและประชาสัมพันธ์ในวงกว้าง

อุทุมพร อยู่สุข (2561) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มผู้ประกอบการขนส่งสินค้าจดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้กล่าวถึงการลงพื้นที่เพื่อสอบถามข้อมูลพบว่า ผู้ประกอบการขนส่งหลายรายประสบปัญหา เช่น ปัญหาพนักงานขับรถบรรทุกมีอัตราการเปลี่ยนงานสูงกว่าแผนกอื่น, พนักงานขาดทักษะและความชำนาญในการขับรถ, พนักงานขาดจิตสำนึกด้านจริยธรรม และปัญหาที่สำคัญคือแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ

ภายนอกของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ส่วนความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการติดต่อสื่อสาร

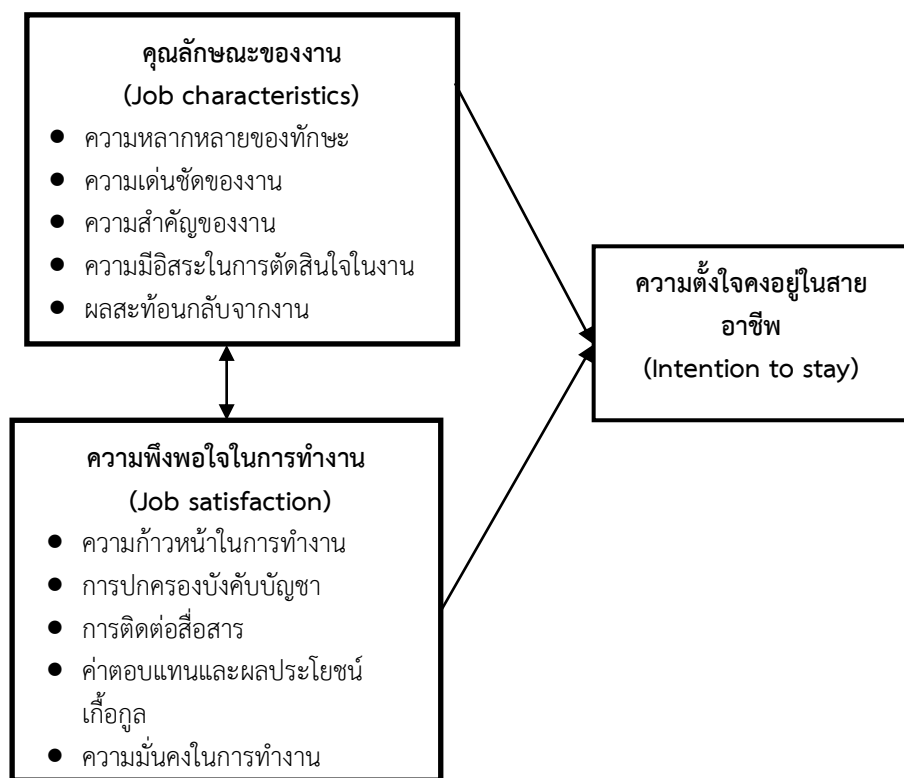
จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมาพบปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก ดังนั้นงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ในการค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเริ่มกำหนดกรอบการศึกษาจากแนวคิดแบบจำลองคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1975) ที่ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญคือ คุณลักษณะของงาน สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยหากพนักงานรับรู้ในคุณลักษณะของงาน 5 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความเด่นชัดของงาน, ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน การรับรู้ในคุณลักษณะของงานจะสามารถส่งผลต่อจิตวิทยาของพนักงาน เช่น ประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอันเกิดขึ้นจากงานที่พนักงานได้ทำ, ประสบการณ์ที่ได้รับผิดชอบในงาน และการได้รับความรู้จากผลลัพธ์ของงาน ซึ่งสภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญเหล่านี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงานของพนักงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงานระดับสูง, ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูง อัตราการขาดงานต่ำ เป็นต้น (อำนาจ อธิระวันิช, 2555) รายละเอียดดังภาพที่ 1



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดแบบจำลองคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1975) ปรับปรุงจาก *The relation between profession development and job (re)design: the case of dental hygiene in the Netherlands* (p. 35), by Jerkovic-Cosic, 2012, University of Groningen.

นอกจากนี้จากผลการศึกษาของ Prockl, Teller, Kotzab, and Angell (2017) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกและการรักษาพนักงานให้คงอยู่ จากผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสามารถทำนายการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก ดังนั้นจากเชื่อมโยงของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory), แบบจำลองของ Hackman and Oldham (1975) และผลการศึกษาของ Prockl, Teller, Kotzab, and Angell (2017) จึงเป็นที่มาของกรอบการศึกษาของผู้วิจัย รายละเอียดดังภาพที่ 2

### กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก

## วิธีการวิจัย (Research Methodology)

**ประชากร** คือ พนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทบริการขนส่งสินค้าที่ดำเนินกิจกรรมการบริการขนส่งสินค้าในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี

**กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้** คือ พนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทขนส่งสินค้าที่ดำเนินกิจกรรมการบริการขนส่งสินค้าในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร W.G. Cochran (Cochran, 1953) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชบัญชา, 2549) จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างสูงสุดควรไม่น้อยกว่า 384 คน

**ขอบเขตการวิจัย** เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เพื่อเก็บข้อมูลพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าตามโซนของลานตู้คอนเทนเนอร์/ลานจอดรถหัวลาก ทั้งหมด 5 โซน โซนละ 100 ชุด (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2560) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามต้องการ

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามซึ่งมีเนื้อหาและโครงสร้าง 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและความตั้งใจอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งตัวแปรนี้เป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการทำนายความตั้งใจอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกจากการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ทวิ (Binary logistic regression analysis) โดยตัวแปร มีลักษณะเชิงกลุ่มและมีค่าที่เป็นไปได้ 2 ค่า คือ ต้องการคงอยู่ในสายอาชีพ หรือ ต้องการเปลี่ยนสายอาชีพ โดยให้ 1 แทนความหมายว่า ต้องการคงอยู่ในสายอาชีพ ส่วน 0 แทนความหมายว่า ต้องการเปลี่ยนสายอาชีพ

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับเพื่อวัดระดับ การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ (Hackman & Oldham, 1975) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้านดังต่อไปนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ จำนวน 5 ข้อ ด้านความเด่นชัดของงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน จำนวน 5 ข้อ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์เกอร์ (Gilmer, 1967; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) โดยมีข้อความทั้งหมด 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้านดังต่อไปนี้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำนวน 5 ข้อ และด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามมีการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษาที่ใช้ จำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ พบว่าความเที่ยงตรง (IOC) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1990) ผลจากการวิเคราะห์มีดังนี้

แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน จำนวน 25 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานจำนวน 25 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และความตั้งใจอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ เพื่อสรุปคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานใช้เกณฑ์ระดับมาตราส่วน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 อยู่ในเกณฑ์ระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 อยู่ในเกณฑ์ระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 อยู่ในเกณฑ์ระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 อยู่ในเกณฑ์ระดับ น้อยที่สุด

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical correlation analysis) โดยการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง (Structure coefficients) ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ |0.45|

(Sherry & Henson, 2005) หรือมากกว่าหรือเท่ากับ  $|0.30|$  (ชัยวิชิต เขียรชนะ, 2558) จึงจะเพียงพอต่อการแปลความหมายของรูปแบบความสัมพันธ์ตามฟังก์ชัน โดยช่วงความสัมพันธ์ระหว่าง  $|0.30|$  ถึง  $|0.50|$  หมายถึง มีขนาดความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ช่วงความสัมพันธ์ระหว่าง  $|0.50|$  ถึง  $|0.70|$  มีขนาดความสัมพันธ์ระดับสูง และช่วงความสัมพันธ์ระหว่าง  $|0.70|$  ถึง  $|1.00|$  มีขนาดความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

3. ศึกษาหาปัจจัยคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถทำนายความตั้งใจอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก โดยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ทวิ (Binary logistic regression analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการศึกษา (Findings)

### ส่วนที่ 1 คุณลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานขับรถบรรทุกในบริษัทที่ให้บริการขนส่งสินค้าที่ดำเนินกิจกรรมการบริการขนส่งสินค้าในเขตพื้นที่นครอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรีจำนวน 404 คน พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 368 คน ร้อยละ 91.10 เพศหญิง จำนวน 36 คน ร้อยละ 8.90

#### การรับรู้คุณลักษณะของงานของพนักงานขับรถบรรทุก

ผลการวิเคราะห์การรับรู้คุณลักษณะของงาน พบว่าคุณลักษณะของงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสำคัญของงาน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.54), ด้านความหลากหลายของทักษะ ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.69), ด้านความเด่นชัดของงาน ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.64), ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.75) และด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.85)

#### ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.85), ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.96) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.75) ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = 0.87) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 0.91) อยู่ในระดับปานกลาง



## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

### ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

| Function<br>(F) | Canonical<br>correlation ( $R_c$ ) | Square<br>correlation<br>( $R_c^2$ ) | Wilk's<br>lambda | df | p-value |
|-----------------|------------------------------------|--------------------------------------|------------------|----|---------|
| 1               | 0.80                               | 0.64                                 | 0.28             | 25 | 0.00**  |
| 2               | 0.33                               | 0.10                                 | 0.81             | 16 | 0.00**  |
| 3               | 0.21                               | 0.04                                 | 0.91             | 9  | 0.00**  |
| 4               | 0.18                               | 0.03                                 | 0.95             | 4  | 0.00**  |
| 5               | 0.07                               | 0.00                                 | 0.99             | 1  | 0.11    |

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานกับชุดตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จำนวน 4 ฟังก์ชัน ดังนี้

ฟังก์ชันที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ( $R_c$ ) เท่ากับ 0.80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 64 ( $R_c^2 = 0.64$ )

ฟังก์ชันที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ( $R_c$ ) เท่ากับ 0.33 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 10 ( $R_c^2 = 0.10$ )

ฟังก์ชันที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ( $R_c$ ) เท่ากับ 0.21 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 4 ( $R_c^2 = 0.04$ )

ฟังก์ชันที่ 4 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ( $R_c$ ) เท่ากับ 0.18 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 3 ( $R_c^2 = 0.03$ )

จากการพิจารณาทั้ง 4 ฟังก์ชัน พบว่า ฟังก์ชันที่ 1 มีความสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานได้มากที่สุด จึงนำเสนอตัวแบบ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก  
ดังข้อมูลตารางที่ 2 และภาพที่ 3

**ตารางที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลแบบมาตรฐานและแบบโครงสร้างของคุณลักษณะ  
ของงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

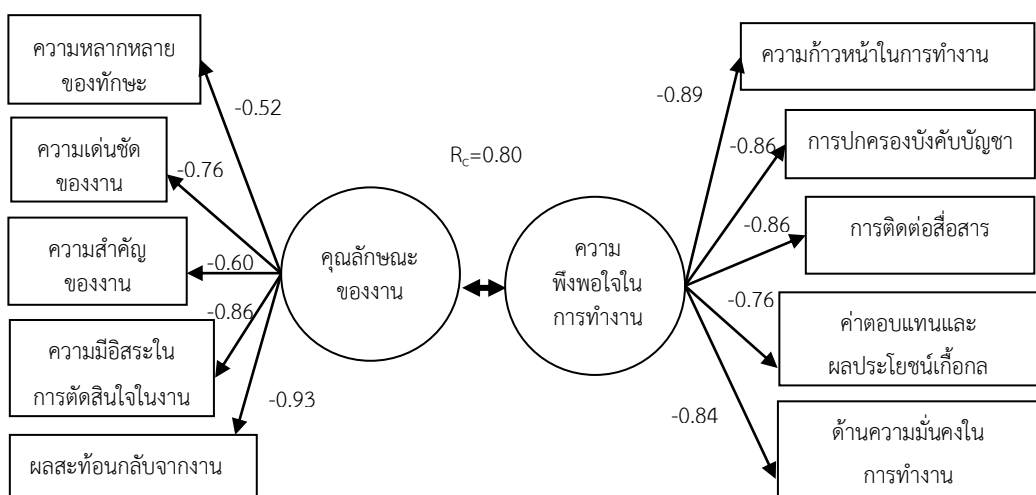
| ตัวแปร                                                                                 | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลฟังก์ชันที่ 1                |                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|                                                                                        | แบบคะแนนมาตรฐาน<br>(Standardized<br>canonical coefficients) | แบบเชิงโครงสร้าง<br>(Canonical<br>factor loadings) |
| <i>คุณลักษณะของงาน</i>                                                                 |                                                             |                                                    |
| ด้านความหลากหลายของทักษะ                                                               | 0.05                                                        | -0.52                                              |
| ด้านความเด่นชัดของงาน                                                                  | -0.21                                                       | -0.76                                              |
| ด้านความสำคัญของงาน                                                                    | -0.04                                                       | -0.60                                              |
| ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน                                                      | -0.38                                                       | -0.86                                              |
| ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน                                                                 | -0.53                                                       | -0.93                                              |
| <i>ความพึงพอใจในการทำงาน</i>                                                           |                                                             |                                                    |
| ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน                                                             | -0.49                                                       | -0.89                                              |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา                                                               | -0.19                                                       | -0.86                                              |
| ด้านการติดต่อสื่อสาร                                                                   | -0.36                                                       | -0.86                                              |
| ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล                                                     | 0.09                                                        | -0.76                                              |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน                                                               | -0.18                                                       | -0.84                                              |
| ค่าไอเกน หรือค่ากำลังสองของความสัมพันธ์คานอนิคอล (Square correlation: $R_c^2$ ) = 0.64 |                                                             |                                                    |
| ค่าความสัมพันธ์คานอนิคอล Canonical correlation ( $R_c$ ) = 0.80                        |                                                             |                                                    |

จากตารางที่ 1 พบว่า ฟังก์ชันที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรลักษณะ  
ของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01  
แสดงว่าชุดตัวแปรลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก  
(ชัยวิชิต เขียรชนะ, 2558) โดยชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานมีความ  
แปรปรวนร่วมกันร้อยละ 64 หรือชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อชุดตัวแปรความ  
พึงพอใจในการทำงานร้อยละ 64

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง พบว่า ในฟังก์ชันที่ 1  
ชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานในทุกรายด้านมีค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างสูงกว่าหรือ  
เท่ากับ |0.30| จึงสามารถแปลความหมายของรูปแบบความสัมพันธ์ตามฟังก์ชัน (ชัยวิชิต เขียรชนะ,  
2558) โดยจัดเรียงค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านผลสะท้อนกลับ

จากงาน 2) ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน 3) ด้านความเด่นชัดของงาน 4) ด้านความสำคัญของงาน และ 5) ด้านความหลากหลายของทักษะ และ ชุดตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ทุกรายด้านมีค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างสูงกว่าหรือเท่ากับ  $|0.30|$  โดยจัดเรียงตามลำดับ 1) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ดังนั้นสามารถแปลความหมายได้ดังนี้ (ชัยวิชิต เขียวชนะ, 2558) จากฟังก์ชันที่ 1 แสดงว่า พนักงานขับรถบรรทุกทุกที่มีคุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงาน, ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน, ด้านความเด่นชัดของงาน, ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ โดยทั้ง 5 ด้านมีค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างอยู่ในระดับสูงขึ้นไป จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านการติดต่อสื่อสาร, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับสูงขึ้นไปเช่นกัน

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างพบว่าตัวแปรด้านผลสะท้อนกลับจากงานมีความสำคัญในการอธิบายตัวแปรคุณลักษณะของงานมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ตัวแปรด้านความเด่นชัดของงาน ตัวแปรด้านความสำคัญของงาน และตัวแปรด้านความหลากหลายของทักษะ ตามลำดับ ส่วนในชุดตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานพบว่าด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญในการอธิบายตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ และนำเสนอตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ดังรายละเอียดภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก

**ส่วนที่ 3** ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก

**ตารางที่ 3** ความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก

| ความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพ | ความถี่ | ร้อยละ |
|----------------------------|---------|--------|
| คงอยู่                     | 302     | 74.80  |
| เปลี่ยนสายอาชีพ            | 102     | 25.20  |
| รวม                        | 404     | 100    |

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานขับรถบรรทุกจำนวน 404 คน พบว่า พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 และต้องการเปลี่ยนสายอาชีพ 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20

**ตารางที่ 4** ผลการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก

| ค่าจริง/ค่าสังเกต | ค่าทำนาย                                        |                 |                      |
|-------------------|-------------------------------------------------|-----------------|----------------------|
|                   | ความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก |                 | % การทำนายได้ถูกต้อง |
|                   | ความตั้งใจคงอยู่                                | เปลี่ยนสายอาชีพ |                      |
| ความตั้งใจคงอยู่  | 292                                             | 10              | 96.70                |
| เปลี่ยนสายอาชีพ   | 81                                              | 21              | 20.60                |
|                   | % โดยรวม                                        |                 | 77.50                |

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกจากสมการถดถอยโลจิสติก พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกได้ถูกต้อง ร้อยละ 96.70 และทำนายโอกาสการเปลี่ยนสายอาชีพได้ถูกต้องร้อยละ 20.60 ซึ่งประสิทธิภาพของสมการถดถอยโลจิสติกส์ในภาพรวมโดยเฉลี่ยสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพและเปลี่ยนสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกได้ถูกต้อง ร้อยละ 77.50

**ตารางที่ 5** สมการความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก

| ตัวแปร                                          | B     | S.E. | Sig.   | Exp(B) |
|-------------------------------------------------|-------|------|--------|--------|
| ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน | -0.75 | 0.17 | 0.00** | 0.47   |
| ความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร       | -0.40 | 0.16 | 0.01*  | 0.66   |
| ค่าคงที่                                        | 2.82  | 0.60 | 0.00   | 16.86  |

-2 Log Likelihood = 402.23

Hosmer and Lemeshow Test (Chi-square=4.38, df = 8, p =0.82)

Cox & Snell R Square = 0.12, Nagelkerke R Square = 0.18

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 \*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 5 ค่า Nagelkerke R Square มีค่าเท่ากับ 0.18 หมายถึงแบบจำลองที่สร้างขึ้นสามารถทำนายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่หรือเปลี่ยนสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกได้ร้อยละ 18 และผลการวิเคราะห์ค่า Hosmer and Lemeshow Test ได้ค่า Chi-square เท่ากับ 4.38 มีค่า Sig.เท่ากับ 0.82 ซึ่งมากกว่า  $\alpha$  ที่ 0.05 แสดงว่า แบบจำลองมีความเหมาะสมและตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกมีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีสมการพยากรณ์ทำนาย ดังนี้

$\text{Log (odds ratio)} = 2.82 - 0.75 (\text{ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน}) - 0.40 (\text{ความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร})^*$

ผลการวิเคราะห์สามารถแปลความหมาย ได้ดังนี้ (ชัยวิชิต เขียรชนะ, 2558) จากสมการพบว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ กล่าวคือ หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง มีโอกาสที่พนักงานจะเกิดความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพมากกว่าการเปลี่ยนสายอาชีพ และปัจจัยทั้งสองสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่หรือเปลี่ยนสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกได้ร้อยละ 18

#### ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

| สมมติฐาน                                                                                            | ผลการทดสอบ    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| สมมติฐานที่ 1: คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน                                | ยอมรับ        |
| สมมติฐานที่ 2: คุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความคาดหวังต่อการคงอยู่ในสายอาชีพ | ยอมรับบางส่วน |

## อภิปรายผลการศึกษา (Discussion)

จากการศึกษาคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยนี้พบว่าชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือหากพนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะของงานมากยิ่งขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับตัวแบบของ Hackman and Oldham (1975) ซึ่งอธิบาย

การรับรู้คุณลักษณะของงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนกลับจากงานนั้นส่งผลต่อการรับรู้ทางจิตใจของบุคคลในคุณค่าที่ได้รับอันเกิดขึ้นจากงาน ประสบการณ์ของงานที่มีคุณค่าและความรู้อันเกิดขึ้นจากการทราบผลลัพธ์ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น ยกระดับแรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ตลอดจนลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ali, Said, Yunus, Kader, Latif, and Munap (2014) และ Janjhua, Chaudhary, and Verma (2016) ซึ่งพบว่าคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นหากองค์การต่างๆ สร้างลักษณะงานให้พนักงานรับรู้คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านให้มีระดับที่สูงขึ้นจะยิ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยเครื่องมือที่องค์การเหล่านี้ควรตระหนักและให้ความสำคัญคือ การออกแบบงาน (Job design) จากเหตุผลดังกล่าวหากองค์การเหล่านี้มีการนำการออกแบบงาน (Job design) มาประยุกต์ใช้โดยออกแบบงานให้พนักงานเกิดการรับรู้ในคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านคือ 1) ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน 2) ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน 3) ด้านความเด่นชัดของงาน 4) ด้านความสำคัญของงาน และ 5) ด้านความหลากหลายของทักษะ เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้คุณลักษณะงานที่มากยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การ เช่น ความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกลดลง ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานชั่วคราวได้ ตลอดจนบำรุงรักษาพนักงานให้ยังคงอยู่ในสายอาชีพนี้ต่อไปยาวนานมากขึ้น

### **จากการศึกษาคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้**

ผลการวิจัยนี้ไม่พบว่าคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานชั่วคราวทุก แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาในข้างต้นพบว่า ชุดตัวแปรคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณาตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพ ของพนักงานชั่วคราวทุก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Prockl, Teller, Kotzab, and Angell (2017) ที่พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสามารถทำนายการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกรณ์ ตระการวชิรหัตถ์, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และอุบลวรรณ ภวภานันท์ (2557) ที่พบว่าความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก ทั้งนี้อาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะของงาน, ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร และความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถ เช่น สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเครียด ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน ความภักดีต่อองค์กร ความไว้วางใจและผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) เมื่อองค์การตอบสนองต่อพนักงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การพัฒนางานของพนักงานขับรถบรรทุกให้มีคุณลักษณะของงาน ทั้ง 5 ด้านให้มากขึ้น ทั้งในด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ คุณลักษณะของงานจะส่งเสริมต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกโดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการติดต่อสื่อสารที่เป็นกุญแจสำคัญต่อการรักษาพนักงานขับรถบรรทุกให้คงอยู่ในสายอาชีพยาวนานมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะ (Suggestions)

จากผลการศึกษาคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านคือ 1) ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน 2) ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน 3) ด้านความเด่นชัดของงาน 4) ด้านความสำคัญของงาน และ 5) ด้านความหลากหลายของทักษะ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกและความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าจากข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจขนส่งสินค้า ดังนี้

1. คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะเป็นสิ่งที่ควรนำไปใช้ในการออกแบบงาน (Job design) ของอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกให้มีคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นคุณลักษณะงานที่จะส่งเสริมต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกให้มากขึ้นและระดับของความพึงพอใจในการทำงานที่มากขึ้นจะส่งผลในทางที่ดีต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งในเชิงของภาคปฏิบัติขององค์กร ผู้วิจัยมีความเห็น ดังนี้

คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงาน องค์การควรออกแบบงานให้พนักงานสามารถเข้าถึงผลป้อนกลับในการทำงานของพนักงาน (Performance feedback) ที่ชัดเจน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์การทำงานของตนเอง ประสิทธิภาพในการทำงานและแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา

คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน องค์การควรออกแบบงานให้พนักงานชั้นบรรทัดทุกระดับมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่มากยิ่งขึ้น โดยในการทำงานของพนักงานชั้นบรรทัดทุกมีหลายส่วนที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัทและกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามในส่วนที่สามารถให้อิสระในการตัดสินใจในงานต่อพนักงานชั้นบรรทัดทุก องค์การต่าง ๆ ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

คุณลักษณะของงานด้านความเด่นชัดของงาน องค์การควรออกแบบงานให้พนักงานเข้าใจในงานของตนเอง สามารถจำแนกงานของตนเองได้ตลอดทั้งกระบวนการ และสามารถระบุผลงานของตนเองได้อย่างชัดเจน ซึ่งแนวปฏิบัติดังกล่าวจะยิ่งส่งเสริมต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชั้นบรรทัดทุก ซึ่งจะมีส่วนช่วยคงรักษาพนักงานชั้นบรรทัดทุกให้คงอยู่กับอาชีพได้ยาวนานมากขึ้น

คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน องค์การควรสร้างคุณค่าให้พนักงานรู้สึกว่าการที่พนักงานได้รับมอบหมายมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นองค์การควรมีการมอบหมายงานที่สำคัญต่าง ๆ ให้แก่พนักงานโดยพิจารณาจากทักษะและความสามารถของพนักงาน ตลอดจนสร้างระบบสนับสนุนการทำงานที่ดี เพื่อให้แนวทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามท้องที่การคาดหวัง

คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ องค์การควรออกแบบงานให้พนักงานได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในงาน เช่น ทักษะและความชำนาญในการชั้นบรรทัดทุก ทักษะการสื่อสารและการบริการ ทักษะการดูแลและซ่อมบำรุงรถ ทักษะการใช้ระบบหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการชั้นบรรทัด เป็นต้น โดยองค์การควรมีการอบรมและพัฒนา ตลอดจนมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่หลากหลายเหล่านี้ต่อพนักงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในสายอาชีพของพนักงานชั้นบรรทัดทุก ปัจจุบันผู้ประกอบการในธุรกิจขนส่งสินค้าโดยส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนแบบสูงใจตามปริมาณงานที่ทำได้ของพนักงาน ทั้งการจ่ายในรูปแบบของการทำงานล่วงเวลาและค่าเที่ยวรถ (ว่าที่ร้อยเอก นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์, 2558) อย่างไรก็ตามประเด็นดังกล่าวไม่สามารถชดเชยเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานได้ โดยจากผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่าความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่ในสายอาชีพนี้ยาวนานมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการศึกษาเชิงลึกเพื่อค้นหาวิธีการส่งเสริม



ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก เช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนส่วนหนึ่งมาจ่ายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความชำนาญของพนักงานขับรถบรรทุกมีการอบรมและพัฒนาในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อพนักงาน และสนับสนุนการเข้าประกวดแข่งขันทักษะและความชำนาญงานของพนักงานขับรถบรรทุก เป็นต้น

3. ความพึงพอใจในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสายอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานขับรถบรรทุกเวลาการทำงานโดยส่วนใหญ่อยู่บนท้องถนน ดังนั้นเรื่องของ การติดต่อสื่อสารและการประสานงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานในอาชีพนี้อย่างมาก ทั้งในรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงาน รับทราบข่าวสารต่าง ๆ ขององค์กร และใช้รายงานผลการทำงานให้เป็นไปตามที่องค์กรกำหนด ตลอดจนการประสานขอความช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉินต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอว่าควรมีการศึกษาเชิงลึกเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวในอนาคต เพื่อให้การติดต่อสื่อสารในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกมีประสิทธิภาพและเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อันจะมีส่วนส่งเสริมต่อผลงานขององค์กรและการบำรุงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในสายอาชีพต่อไป

## ข้อจำกัดและงานวิจัยในอนาคต (Limitation and Future Research)

### ข้อจำกัดของการศึกษานี้

1. การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทยมีค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในอนาคตปัจจัยเหล่านี้ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้ประกอบการในธุรกิจบริการขนส่งสินค้าในประเทศไทย

2. ระบบข้อมูลพื้นฐานของภาคธุรกิจในพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังยังคงมีข้อมูลจำกัด ดังนั้นหากมีการจัดทำระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์และมีการเผยแพร่อย่างทั่วถึงจะทำให้องค์กรภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาบูรณาการใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งในด้านการจัดการธุรกิจและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของภาครัฐ ได้เป็นอย่างดี

### งานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น การติดต่อสื่อสาร ความก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเครียด ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน ความภักดีต่อองค์กร ความไว้วางใจ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน เป็นต้น

2. ควบคู่กับแนวโน้มของเทคโนโลยีในอนาคตที่สามารถเข้ามาช่วยทดแทนการขาดแคลนแรงงานของพนักงานขับรถบรรทุกและแนวทางการปรับตัวของธุรกิจต่อเทคโนโลยีดังกล่าว

### กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดีโดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหลัก คือ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา และคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นหน่วยงานสนับสนุน ตลอดจนการได้รับความร่วมมือและประสานงานการเข้าเก็บข้อมูลจากชมรมขนส่งสินค้าท่าเรือแหลมฉบังชลบุรี

### เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก. (2562). รายงานสถิติการขนส่งปีพ.ศ. 2558-2562. สืบค้นจาก <https://web.dlt.go.th/statistics/>
- เฉลิมชัย หุ่นนาครินทร์พร. (2561). ผู้หญิงขับรถใหญ่ทางเลือกใหม่วงการโลจิสติกส์. สืบค้นจาก <https://www.busandtruckmedia.com/8451/>
- ชัยวิชิต เขียวชนะ. (2558). การใช้สถิติหลายตัวแปรเพื่อการวิจัย: การออกแบบ การวิเคราะห์ และการตีความหมาย. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- เทศบาลนครแหลมฉบัง. (2560). ลานตู้คอนเทนเนอร์/ลานจอดรถหั่วลากในเขตเทศบาลนครแหลมฉบัง เขตอำเภอศรีราชา [เอกสารอัดสำเนา].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์ ตระการวรสิทธิ์, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และอุบลวรรณ ภวากานันท์. (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ. *วารสารการจัดการ*, 3(2), 11-30.
- ประจักษ์ พรหมงาม, ศักดิ์ กองสุวรรณ และเชษฐภรณ์ ลีลาศรีศิริ. (2559). แนวทางพัฒนาลดความล่าช้าในการขนส่งสินค้าปูนซีเมนต์ผง กรณีศึกษา บริษัท มีนาทรานสปอร์ต จำกัด. *วารสารชุมชนวิจัย*, 10(3), 117-127.
- ประภากร อุ่นอินทร์ และณานนพ สืบพิลา. (2562). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งสินค้า. *เอกสารในการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6*, 227-232.
- ปิยะนุช สถาพงศ์ภัคดี. (2562). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2562-2564: ธุรกิจบริการขนส่งสินค้าทางถนน. *วิจัยกรุงศรี*, 1-9. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/bank>.

- รัชยา โสภณดิเรกรัตน์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาพนักงานรักษาความปลอดภัยให้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิทวัส นัคราจารย์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจเปลี่ยนอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุก (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วิไลรัตน์ เจริญใหม่รุ่งเรือง, สมศรี ศิริไหวประพันธ์ และธนิษฐ์ กิจกล้า. (2558). การพัฒนาโมเดลการบริหารความเหนื่อยล้าของพนักงานขับรถขนส่งสินค้าในอุตสาหกรรมผลิตก๊าซอุตสาหกรรม. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 25(3), 467-474.
- ว่าที่ร้อยเอก นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์. (2558). การเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 4(1), 8-21.
- สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. (2556). รายงานประจำปี 2556 สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. สืบค้นจาก [http://www.otp.go.th/uploads/tiny\\_uploads/AnnualReport/AnnualReportThai-2556.pdf](http://www.otp.go.th/uploads/tiny_uploads/AnnualReport/AnnualReportThai-2556.pdf)
- อุทุมพร อยู่สุข. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มผู้ประกอบการขนส่งสินค้าจดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 12(3), 30-38.
- อำนาจ ชีระวนิช. (2555). *หลักการจัดการ*. นนทบุรี: มาเธอร์ บอสแพคเก็จจิง.
- Ali, S. A., Said, N. A., Yunus, N. M., Kader, S. F., Latif, D. S., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's job characteristics model to job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 46 – 52.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective organizational commitment and job satisfaction: A cross-national comparative study. *Public Administration*, 95(1), 178-195.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harpar and Row.
- Gilmer, Von Haller B. (1967). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, V. (2011). Exploring the job satisfaction of municipal clerks. *Review of Public Personnel Administration*, 31(2), 190–208.

- Griffin, B. (2010). Multilevel relationships between organizational-level incivility, Justice and intention to stay. *Work and Stress*, 24, 309-323.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Wiler.
- Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 975-987.
- Janjhua, Y., Chaudhary, R., & Verma, S. (2016). Job characteristics and job satisfaction: A case study of bank employees. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*, 6(1), 21-28.
- Jerkovic-Cosic, K. (2012). *The relation between profession development and job (re)design: the case of dental hygiene in the Netherlands*. University of Groningen.
- Johari, J., Yean, T. F., Adnan, Z., Yahya, K. K., & Ahmad, M. N. (2012). Promoting employee intention to stay: Do human resource management practices matter. *International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396-416.
- Mustapha, N., Ahmad, A., Uli, J., & Idris, K. (2010). Job characteristics as antecedents of intention to stay and mediating effects of work family facilitation and family satisfaction among single mothers in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 1, 59-74.
- Owor, J. J. (2016). Human resource management practices, employee engagement and organizational citizenship behaviours (ocb) in selected firms in Uganda. *African Journal of Business Management*, 10, 1-12.
- Prockl, G., Teller, C., Kotzab, H., & Angell, R. (2017). Antecedents of truck drivers' job satisfaction and retention proneness. *Journal of Business Logistics*, 38, 184-196.
- Sherry, A., & Henson, R. K. (2005). Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: A user-friendly primer. *Journal of Personality Assessment*, 84(1), 37-48.
- Yang, X., & Wang, W. (2013). Exploring the determinants of job satisfaction of civil servants in Beijing, China. *Public Personnel Management*, 42(4), 566-587.

## แปลเอกสารอ้างอิงภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Translated Thai References)

- Vanichbuncha, K. (2006). *Sathiti samrap ngan wichai* [Statistical for research]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Transport statistics group, Planning division, Department of land transport. (2019). *Rai ngan sathiti kan khonsong 2015 – 2019* [Transport statistics report 2015 – 2019]. Retrieved from: <https://web.dlt.go.th/statistics/>
- Honnakarinton, C. (2018). *Phuying khaprot yai thanglueak mai wongkan lo chit tik* [Women are driving a big car new alternative in the logistics industry]. Retrieved from <https://www.busandtruckmedia.com/8451/>
- Chianchana, C. (2015). *Kan chai sathiti lai tuaprae phuea kan wichai: Kan okbaep kan wikhro lae kan tikhwaam mai* [Using multivariate statistics for research: Design, analysis, and interpret]. Bangkok: Samlada.
- Thedsabarnnakhornlamchabang. (2018). *Lan tu khon then noe / lan chot rot hua lak nai khet thetsaban nakhon Laem Chabang khet amphoe Si Racha* [Container yard/tow truck parking area in Laem Chabang municipality Sriracha district] [copy].
- Srisa-ard, B. (2011). *Lak kan wichai bueangton* [Basic research principles] (9<sup>th</sup> ed.). Bangkok: Suwiriyaarn.
- Trakarnvachirahut, P., Sirisoponsilp, S., & Pavakanun, U. (2014). *Kan wikhro patchai thi mi itthiphon to kan khatkhlaen phanakngan khap rotbanthuk nai radap utsahakam lae radap thurakit* [Analysis of factors influencing the shortage of truck drivers at the industry-level and firm -level]. *Journal of Management*, 3(2), 11-30.
- Promngam, P., Kongsuwan, S., & Leelasrisiri, C. (2016). *Naeothang phatthana lot khwaam la cha nai kan khonsong sinkha punsimen phong korani sueksa borisat mi na thran sapo chamkat* [Development of delay decreasing process of Cements Menatransport Co., Ltd. Case study]. *Community Research Journal*, 10(3), 117-127.
- Unin, P., & Suebpila, C. (2019). *Patchai thi mi phonkrathop to kan phoem prasitthiphap kan khonsong sinkha* [Factors that affect the increase in cargo efficiency]. *Proceedings of the 6<sup>th</sup> National Academic Conference Nakhon Ratchasima College*, 227-232.

- Sathapongpakdee, P. (2019). *Naeonom thurakit utsahakam 2019-2021: Thurakit borikan khonsong sinkha thang thanon* [Business trends/industry years 2019-2021: Freight service business road]. Krung Sri Research, 1-9. Retrieved from <https://www.krungsri.com/bank>.
- SophonDirekrat, R. (2013). *Patchai thi mi phon to kan raksa phanakngan raksa khwam plotphai hai thamngan yu kap ongkon nai raya yao* [Factors affecting retention of security staff to work with the organization in the Long Run] (Master's thesis). Kasetsart University, Bangkok.
- Nakkrachan, W. (2015). *Patchai thi songphon to khwam tangchai plian achip khong phanakngan khap rotbanthuk* [Factors affecting truck driver's career change intention] (Master's thesis). Chulalongkorn University, Bangkok.
- Charoenmairungrueang, W., Siriwaiprapan, S., & Kijkla, R. (2015). Kan phatthana moden kan borihan khwam nueai la khong phanakngan khaprot khonsong sinkha nai utsahakam phalit kat utsahakam [Fatigue Management of Driver for Industrial Gas Business]. *Academic journal King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok*, 25(3), 467-474.
- Aciting Captain Thamachaichusak, N. (2015). Kan triam khwamphrom phuea kan phatthana khit khwamsamat khong phanakngan khap rotbanthuk sinkha phuea rongrap kan khaosu prachakhom asian [Preparation for the competency development of truck drivers for support ASEAN economic community (AEC)]. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate version*, 4(1), 8-21.
- Office of transport and traffic policy and planning (2013). *Rai ngan 2013 samnakngan nayobai lae phaen kan khonsong lae charachon* [Annual report 2013 office of policy and transport and traffic plan]. Retrieved from [http://www.otp.go.th/uploads/tiny\\_uploads/AnnualReport/AnnualReportThai-2013.pdf](http://www.otp.go.th/uploads/tiny_uploads/AnnualReport/AnnualReportThai-2013.pdf).
- Yusuk, U. (2018). Raeng chungchai thi mi phon to prasitthiphap kan patibatngan khong phanakngan khap rotbanthuk nai klum phuprakopkan khonsong sinkha chotthabian nai khet krungthepmahanakhon lae parimonthon [Motivation affecting performance efficiency of truck driver for registered inland transport firm in Bangkok and vicinity Area]. *Rambhai Barni Research Journal*, 12(3) 30-38.
- Theeravanich, A. (2012). *Lakkan chatkan* [Principles of management]. Nonthaburi: Mother boss packaging.