

## องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสาร ประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร

### Quality of Working Life Components of Bus Drivers in Samutsakorn

ชลภัฏสรณ์ สิทธิวรรงค์ชัย<sup>1\*</sup> และ ประสพชัย พสุนนท์<sup>2</sup>

Cholpassorn Sitthiwarongchai and Prasopchai Phasunon

#### Abstract

The purposes of this research were 1) to search for the quality of working life components of the bus drivers in Samutsakhon, 2) to study ways to enhance the quality of working life components of the bus drivers and 3) to compare life working quality of bus drivers who had different profiles. The sample utilized in this research included 348 bus drivers in Samutsakhon. The research tool was a questionnaire which had an acceptable content validity and reliability. Statistic description and analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, t-test, one-way analysis of variance, and multiple comparisons.

The findings revealed that 1) differences of gender, age, married status, family numbers, responsibility, and experience resulted in no significant difference in the quality of working life components. However, differences in education, income, hours of bus driving resulted in a difference in the quality of working life components at a 0.05 level of significance. 2) The exploratory factor analysis of 8 components, which are 40 variables can be group into 5 components to the quality of working life as below; component No.1 Social acceptance ( $\bar{X} = 3.76$ ), component No.2 standard of living ( $\bar{X} = 3.57$ ) and component No.3 safety during work ( $\bar{X} = 3.76$ ) had high impacts on the quality of working life components of bus drivers; while,

<sup>1</sup> วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถ.อุ่มทองนอก แขวงวชิระ เขตคูสิต  
กรุงเทพฯ 10300

<sup>2</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ต.สามพระยา อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

\* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: cholpassorn\_si@ssru.ac.th, yumiko\_little@hotmail.com)

component No.4 balance between work and component No.5 private life ( $\bar{X} = 3.50$ ) opportunity to improve personal ability ( $\bar{X} = 3.47$ ) had medium impacts on life working quality of bus drivers. Each component can be explained the variance of all variables. The 40 variables can be explained up to 65.48 percent with the weight of components between 0.50-0.75. Moreover,

**Keywords:** *Quality of working life, components, bus drivers*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทาง 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทาง และ 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาครที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานขับรถสองแถวโดยสารในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีความเชื่อถือได้และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน

ผลการวิจัย พบว่า 1) เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุคคลในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ/ดูแล และประสบการณ์ในการขับรถสองแถวโดยสารที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนการศึกษา รายได้ และการใช้เวลาในการขับรถสองแถวโดยเฉลี่ยต่อวันที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีตัวแปรทั้งหมด 40 ตัว สามารถนำมาจัดกลุ่มให้เป็นองค์ประกอบใหม่ได้ 5 องค์ประกอบซึ่งมีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถว ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับทางสังคม ( $\bar{X} = 3.76$ ) องค์ประกอบที่ 3 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และองค์ประกอบที่ 2 มาตรฐานในการครองชีพ ( $\bar{X} = 3.57$ ) มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถสองแถวในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบที่ 4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.50$ ) และองค์ประกอบที่ 5 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 3.47$ ) มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างในระดับปานกลาง ทั้งนี้ แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้ร้อยละ 65.48 จากตัวแปร 40 ตัว ที่มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.75

**คำสำคัญ :** *องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต, คุณภาพชีวิต, พนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทาง*

## บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคลและต่อองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลแต่ละคน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจทำให้

เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะถ้าหากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความ

เต็มใจ (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2548) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกิดขึ้น และได้แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่น ๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นด้วย (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541)

Hackman และ Suttle (1997: อ้างถึงใน กัทรวุฒิ ตุลยลักษณ์, 2547) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานหลายประการ ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ดังนั้น พนักงานขับรถจึงต้องมีศักยภาพในการทำงานเพื่อจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีข้อผิดพลาดจากการทำงานหรืออุบัติเหตุบนท้องถนน ดังนั้น พนักงานขับรถจึงควรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีองค์ประกอบความจำเป็นพื้นฐานตามปัจจัยสี่ สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี ถ้าพนักงานขับรถมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีสุขภาพจิตที่ดีจะมีความตั้งใจในการทำงาน (สาวิตรี ดวงรัตน์มีโชติ, 2554)

ระบบการขนส่งมวลชนที่ดี เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยด้านแรงงานที่สำคัญในการพัฒนา ระบบเศรษฐกิจ ปัจจุบันนี้ระบบการขนส่งมวลชนที่ใช้สำหรับการเดินทางจึงสามารถพบเห็นได้หลากหลาย อาทิเช่น รถไฟ รถไฟฟ้า รถเมล์ รถแท็กซี่ รถสองแถว รถตุ๊กตุ๊ก รถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง เรือ และเครื่องบิน อย่างไรก็ตาม การขนส่งมวลชนแต่ละประเภทก็มีข้อดีข้อเสียที่แตกต่างกันไป และให้บริการได้ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ของประเทศ ดังนั้น รถบริการขนาดเล็กจำพวกรถเมล์ รถสองแถว

จึงมีโอกาสนในการเข้าถึงหน่วยครัวเรือนได้อย่างใกล้ชิดมากกว่า (รังสิญา ขวัญเพ็ง, 2555)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดเล็ก ๆ ในการคมนาคมใช้รถสองแถวขนาดเล็กเป็นหลัก เพื่อให้บริการประชาชนเพื่อเชื่อมโยงจากตัวอำเภอเมืองสมุทรสาครที่เป็นพื้นที่ที่สีม่วงเต็มไปด้วยโรงงานอุตสาหกรรม กับอำเภอกระทุ่มแบนและอำเภอบ้านแพ้ว ซึ่งเป็นย่านพื้นที่สีเขียวสำหรับเกษตรกรรม ดังนั้น ระบบการขนส่งมวลชนภายในจังหวัด และระหว่างจังหวัดใกล้เคียงจึงต้องอาศัยระบบการขนส่งมวลชนที่เป็นรถบริการขนาดเล็ก เช่น รถสองแถว โดยสาร ขนส่งจังหวัดสมุทรสาคร จึงเปิดให้ผู้ประกอบการขอสัมปทานเดินรถเพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่อย่างเพียงพอ ปัจจุบันมีผู้ประกอบการที่ได้รับสัมปทานเดินรถหลายราย แต่ละรายจะถูกกำหนดจำนวนรถขึ้นต่ำในแต่ละสาย มากน้อยแตกต่างกันไป ทำให้ผู้ประกอบการต้องจัดหารถสองแถวมาให้บริการพร้อมพนักงานขับรถจำนวนมาก ซึ่งมีประสบการณ์ ความรู้ และพื้นฐานครอบครัวที่แตกต่างกัน พนักงานขับรถบางรายอาจจะเข้ามาขับรถโดยการซื้อคิวจากผู้ได้รับสัมปทาน หรือนำรถเข้าร่วมให้บริการ หรือเป็นพนักงานที่เช่ารถเป็นรายวันจากผู้ประกอบการ ซึ่งอาจจะมีการให้บริการที่แตกต่างกันภายใต้การบริหารงานที่แตกต่างกันของผู้ประกอบการและด้วยการบริหารงานที่แตกต่างกันนี้ ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถที่ต่างกันไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาส ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาและความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกับผู้อื่น สิทธิบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว หากพนักงานขับรถโดยสาร

มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการ รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ของผู้โดยสาร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้ประกอบการ และเป็นข้อมูลสำหรับภาครัฐในการพัฒนาหรือกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถสองแถวในการกำหนดนโยบายต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร

(2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร

(3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาครที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานขับรถสองแถวโดยสารในจังหวัดสมุทรสาคร กำหนดจากจำนวนรถขึ้นค่าที่ผู้ประกอบการได้รับอนุญาต ให้นำมาไว้ในเส้นทางที่ได้ขอสัมปทานไว้รวมทั้งสิ้น 730 คัน (สำนักงานขนส่งจังหวัดสมุทรสาคร, 2557) ดังนั้น ประชากรที่ใช้การวิจัยจึงเป็นพนักงานขับรถสองแถวโดยสาร จำนวน 730 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานขับรถสองแถวโดยสารในจังหวัด

สมุทรสาคร จำนวน 348 คน (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเมื่อประชากรมีขนาดกลาง ( $X^2 = 0.01$ ,  $1P = 0.05$  และ  $c = 0.05$ ) และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด จึงกำหนดโควตาแยกตามสัดส่วนของจำนวนรถโดยสารในแต่ละอำเภอ ดังนี้ 1) อำเภอเมือง จำนวน 222 คน 2) อำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 87 คน 3) อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 39 คน

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ/ดูแล ประสบการณ์ในการขับรถสองแถวโดยสาร และการใช้เวลาในการขับรถสองแถวโดยเฉลี่ยต่อวัน

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร

### วิธีการวิจัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยได้พัฒนาจากแนวคิดของ Walton (1973, 1974) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Delamotte and Takezawa, 1984) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ คือ (1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (5) การปฏิบัติงานร่วมกันและ

ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (6) ประชาธิปไตยในองค์กร และสิทธิส่วนบุคคล (7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำมาปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมในเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าสอดคล้อง (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551)

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเพียงใด โดยการนำแบบสอบถามโดยการนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) กับพนักงานขับรถสองแถว โดยสารประจำทางในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาร์ท (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นได้ตามเกณฑ์ คือต้องมีค่ามากกว่า 0.60 (Sekaran, 2003)

### การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 348 คน ระหว่างวันที่ 10-30 พฤศจิกายน 2557 และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 348 ฉบับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยทดสอบค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ด้วยค่า Bartlett's test of Sphericity และค่า

ดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of Sampling Adequacy : KMO มีค่าเข้าใกล้หนึ่ง และสกัดองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Components Analysis) โดยการตัดสินจำนวนองค์ประกอบใช้เกณฑ์ค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1 ร้อยละของความแปรปรวนสะสม 60 ขึ้นไป หากการตีความองค์ประกอบไม่ชัดเจน ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากแบบวาริเม็กซ์ (Varimax Rotation)

2. วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผล ดังนี้: 4.51-5.00 หมายถึง มีผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง มีผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง มีผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง มีผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึง มีผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับที่ต่ำสุด (Best, 1981)

4. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถว โดยสารตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบ t-test กับเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) กับอายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ จำนวนบุคคลในครอบครัว ที่ต้องรับผิดชอบ/ดูแล ประสบการณ์ในการขับรถสองแถวโดยสาร และการใช้เวลาในการขับรถสองแถวโดยเฉลี่ยต่อวัน หากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) และค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Steele and Torie, 1960)

## ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

### 1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขับรถสองแถวโดยสาร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 89.90 มีอายุระหว่าง 40-44 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 สถานภาพสมรส จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 มีจำนวนบุคคลในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ/ดูแลอยู่ระหว่าง 3-5 คน จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีประสบการณ์ในการขับรถสองแถวโดยสารต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และใช้เวลาในการขับรถสองแถวโดยเฉลี่ย 5-9 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6

### 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

2.1 ผลการศึกษาความเหมาะสมจากค่า

นัยสำคัญของ Bartlett's test of Sphericity เท่ากับ 0.00 นั่นคือ ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ได้สอดคล้องกับค่าดัชนี KMO เท่ากับ 0.967 แสดงว่าตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.2 ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก พบค่า ความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 40 ตัว มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.59-0.89 ซึ่งสามารถเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้

2.3 ผลการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแม็กซ์ (Varimax) แสดงได้ดังตารางที่ 1

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า จากองค์ประกอบทั้ง 8 ตัว ซึ่งมีตัวแปรทั้งหมดจำนวน 40 ตัว สามารถนำมาจัดกลุ่มให้เป็นองค์ประกอบใหม่ได้ 5 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 ซึ่งอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 65.48 โดยตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor

ตารางที่ 1. ค่าไอเกนและร้อยละความแปรผันของวิธี PCA และการหมุนแกนองค์ประกอบแบบวิธีวาริแม็กซ์

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Eigen value	% of Variance	Cumulative %	Eigen value	% of Variance	Cumulative %
1	20.24	50.60	50.60	10.40	25.99	25.99
2	2.06	5.15	55.75	4.60	11.51	37.50
3	1.60	3.99	59.74	3.76	9.40	46.91
4	1.18	2.94	62.68	3.74	9.34	56.25
5	1.12	2.79	65.48	3.69	9.23	65.48



Loading) ตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.75 จึงสามารถจัดเข้าได้ครบทั้ง 40 ตัว โดยมีค่าแสดงดังตารางผนวกที่ 1

จากตารางผนวกที่ 1 ได้มีการตั้งชื่อองค์ประกอบให้สื่อความหมายได้สอดคล้องครอบคลุมรายการตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบดังแสดงในตารางผนวกที่ 2

### 3. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสาร

จากองค์ประกอบทั้ง 8 ตัว ซึ่งมีตัวแปรย่อยทั้งหมด 40 ตัวแปร สามารถนำมาจัดกลุ่มให้เป็นองค์ประกอบใหม่ได้ 5 องค์ประกอบ และจากการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากคือ องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับทางสังคม ( $\bar{X} = 3.76$ ) องค์ประกอบที่ 3 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และองค์ประกอบที่ 2 มาตรฐานในการครองชีพ ( $\bar{X} = 3.57$ ) ส่วนองค์ประกอบที่ 4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.50$ ) และองค์ประกอบที่ 5 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 3.47$ ) มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างในระดับปานกลาง

### 4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสาร

4.1 เพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

4.2 อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

4.3 การศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับทางสังคม ( $F = 2.917$ , sig. = .014) พนักงานขับรถที่ไม่ได้ศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานขับรถที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและ ม.3

องค์ประกอบที่ 2 มาตรฐานในการครองชีพ ( $F = 4.376$ , Sig. = .001) พนักงานขับรถที่ไม่ได้ศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานขับรถที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา, ม.3 และ ม.6 / ปวช.

องค์ประกอบที่ 4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $F = 5.359$ , Sig. = .000) และองค์ประกอบที่ 5 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $F = 6.104$ , Sig. = .000) พนักงานขับรถที่ไม่ได้ศึกษา มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานขับรถที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา, ม.3, ม.6 / ปวช. และอนุปริญญา / ปวส.

4.4 รายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ในทุกองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับทางสังคม ( $F = 9.524$ , Sig. = .000) องค์ประกอบที่ 2 มาตรฐานในการครองชีพ ( $F = 7.838$ , Sig. = .000) องค์ประกอบที่ 3 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ( $F = 9.830$ , Sig. = .000) องค์ประกอบที่ 4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $F = 7.213$ , Sig. = .000) และองค์ประกอบที่ 5 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $F = 5.431$ , Sig. = .001) พบว่า พนักงานขับรถที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานขับรถที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป

4.5 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

4.6 จำนวนบุคคลในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ/ดูแลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

4.7 ประสบการณ์ในการขับรถสองแถวโดยสารที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

4.8 การใช้เวลาในการขับรถสองแถว

โดยเฉลี่ยต่อวันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

องค์ประกอบที่ 2 มาตรฐานในการครองชีพ ( $F = 10.569$ ,  $Sig. = .000$ ) องค์ประกอบที่ 4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $F = 10.017$ ,  $Sig. = .000$ ) องค์ประกอบที่ 5 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $F = 8.331$ ,  $Sig. = .000$ ) พบว่า พนักงานขับรถใช้เวลาในการขับรถสองแถวโดยเฉลี่ยต่ำกว่า 5 ชั่วโมงต่อวัน มีคุณภาพชีวิตดีกว่าพนักงานขับรถใช้เวลาในการขับรถสองแถว 5-9 ชั่วโมงต่อวัน และ 10 ชั่วโมงขึ้นไปต่อวัน

ส่วนองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับทางสังคม และองค์ประกอบที่ 3 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่าง

## อภิปรายผล

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุคคลในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ/ดูแลที่ต่างกันและประสบการณ์ในการขับรถสองแถวโดยสารที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญญาณี บุญมา (2548) ซึ่งพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550) ที่พบว่า อายุและอายุการทำงาน of พนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งหมายความว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับอายุและอายุการทำงาน of พนักงาน และธนายุทธ พันธนา (2553) พบว่า สถานภาพในการสมรสที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานขับรถ ไม่ว่าจะมีส่วนสภาพโสดหรือสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่จะมีการวางแผนการดำเนินชีวิตเพื่อให้มีคุณภาพชีวิต

การทำงานที่ดี

การศึกษารายได้ และการใช้เวลาในการขับรถสองแถว โดยเฉลี่ยต่อวันที่แตกต่าง มีระดับคุณภาพชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานขับรถสองแถวที่ไม่ได้ศึกษามีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท สอดคล้องกับ ฉันทชาติ อินทจักร์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556) ซึ่งพบว่า การศึกษาแตกต่างกันคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน และใช้เวลาในการขับรถสองแถวโดยเฉลี่ยต่ำกว่า 5 ชั่วโมงต่อวันมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะในด้านมาตรฐานในการครองชีพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถสองแถวโดยสารพบว่า จากองค์ประกอบทั้ง 8 ตัว ซึ่งมีตัวแปรทั้งหมด 40 ตัว สามารถจัดกลุ่มได้ครบทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับทางสังคม มีตัวแปรที่จัดเข้าองค์ประกอบนี้ จำนวน 21 ตัวแปร ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรภายในองค์ประกอบพบว่า การมีความภูมิใจในอาชีพ เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สบายรถให้เกียรติกัน เคารพนับถือตามอาวุโส เคารพสิทธิส่วนบุคคล ตลอดจนครอบครัวและคนใกล้ชิด สนับสนุนและภูมิใจ เป็นต้น ทั้งนี้ เนื่องจาก ธุรกิจรถโดยสารเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ เกี่ยวข้องกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การคมนาคมของประเทศ และต่อเนื่องไปยังระบบเศรษฐกิจ ดังนั้น หากพนักงานขับรถโดยสารเกิดความภูมิใจในอาชีพมากขึ้น ได้รับการยอมรับจากสังคม ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นส่งผลต่อ



ความตั้งใจในการให้บริการผู้โดยสาร

องค์ประกอบที่ 2 มาตรฐานในการครองชีพ มีตัวแปรที่จัดเข้าองค์ประกอบนี้ จำนวน 5 ตัวแปร เมื่อพิจารณาตัวแปรภายในองค์ประกอบ พบว่ามีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและเก็บออม มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบ รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับจำนวนชั่วโมงที่ขับต่อวัน สายรถดูแลในเรื่องสวัสดิการอย่างเหมาะสม และลักษณะของงานมีความมั่นคงเป็นหลักประกันสำหรับครอบครัว ซึ่งจะเห็นได้ว่า พนักงานขับรถสองแถวโดยสารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ไม่สูงนัก มีโอกาสในการเลือกงานค่อนข้างน้อย ดังนั้น หากได้ทำงานที่มีความมั่นคง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและดูแลครอบครัวได้ ทั้งนี้แตกต่างจากพินดา ไทยพิบูลย์ (2544) ซึ่งกล่าวว่า คนขับรถผู้เป็นอาชีพที่ไม่มั่นคงและอาจถูกให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรมได้ เนื่องจากไม่มีหลักประกันที่แน่นอนว่าจะสามารถขับรถได้นานหรือไม่ เพราะการให้เช่ารถหรือการจ้าง ขึ้นอยู่กับความพอใจของเจ้าของรถ ถ้าเจ้าของรถไม่ให้เช่าขับหรือไม่จ้างก็ไม่มีงานทำ

องค์ประกอบที่ 3 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีตัวแปรที่จัดเข้าองค์ประกอบนี้จำนวน 6 ตัวแปร เมื่อพิจารณาตัวแปรภายในองค์ประกอบ พบว่า มีการตรวจสอบสภาพรถตามระยะที่กำหนด สภาพรถมีอายุงานเหมาะสม สายรถมีสถานที่ (ท่ารถ) ที่เหมาะสม สำหรับบรรจรถออก สายรถมีมาตรการด้านความปลอดภัย สภาพแวดล้อมขณะขับรถมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิต สายรถสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ ทั้งนี้เนื่องจากงานขับรถมีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน และยังก่อให้เกิดมลพิษทำลายสิ่งแวดล้อมด้วย ดังนั้น หากคุณภาพชีวิต

ในเรื่องของความปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้รับการดูแลและพัฒนาให้ดีขึ้น ย่อมทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (มนพิสุทธิ์ บุญโต, 2554)

องค์ประกอบที่ 4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีตัวแปรที่จัดเข้าองค์ประกอบนี้จำนวน 4 ตัวแปร เมื่อพิจารณาตัวแปรภายในองค์ประกอบ พบว่า การมีเวลาสำหรับการออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก ท่องเที่ยว และดูแลครอบครัวได้อย่างเพียงพอ จำนวนชั่วโมงในการขับรถ ไม่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต และสามารถจัดสรรเวลาสำหรับการขับรถ ครอบครัว และตนเองได้ สอดคล้องกับ บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า การทำงานในองค์การ มิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง เพื่อทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี วันหยุดพิเศษ ถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งทำให้ บุคคลในองค์การก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 5 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีตัวแปรที่จัดเข้าองค์ประกอบนี้จำนวน 4 ตัวแปร เมื่อพิจารณาตัวแปรภายในองค์ประกอบ พบว่าการมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีโอกาสถ่ายทอดทักษะและประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงาน มีโอกาสในการใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการขับรถ มีโอกาสได้ไปอบรม ศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากพิจารณาโดยทั่วไป ๆ อาจเห็นว่า การขับสองแถวโดยสารไม่จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถ แต่ในทางปฏิบัติ

ในการบริหารงานและการร่วมกันระหว่างคนหมู่มาก พนักงานที่มีประสบการณ์มานาน มักจะมีการถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับพนักงานใหม่ ในลักษณะของการให้คำแนะนำ หรือเทคนิคในการขับรถให้ได้ตามตารางเวลาของบริษัท รวมทั้งการที่บริษัทต้องให้พนักงานไปอบรมหรือร่วมศึกษาคูณตามที่ขนส่งจังหวัดร้องขอ สอดคล้องกับ ปกรณ์ ตระการวชิรหัตต์ และคณะ (2557) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงมีผลในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกมีส่วนช่วยในการเพิ่มอัตราการรักษาพนักงานในองค์กร และมีความผูกพัน ในองค์กรสูงถ้ามีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและตัวพนักงานเอง

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

หน่วยงานภาครัฐ และผู้ประกอบการ หรือเจ้าของสัมปทานเดินรถ ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถโดยสารให้มากขึ้น เนื่องรถสองแถวโดยสารเป็นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนจำนวนมาก หากพนักงานขับรถโดยสารมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมให้บริการที่ดีแก่ผู้โดยสาร มีความปลอดภัยในการให้บริการ ซึ่งอาจ

กำหนดเป็นนโยบายสำคัญในดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานของรถโดยสาร เพื่อให้พนักงานขับรถโดยสารมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถและผู้ประกอบการในเชิงคุณภาพควบคู่กันไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานเฉพาะบริษัทที่ได้รับสัมปทานในการเดินรถในพื้นที่เดียวกัน หรือระหว่างพื้นที่ หรือระหว่างจังหวัด เพื่อให้เห็นถึงปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาพนักงานขับรถให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ครอบคลุมมากขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคณาจารย์ คณาจารย์และกรรมการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้การสนับสนุนด้านการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจสอบ เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา พงษ์รัตน์. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานขับรถ พนักงานคุ้มกัน และหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารัฐวิสาหกิจและองค์กร คณะพัฒนารัฐวิสาหกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐชาติ อินทจักร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 2556. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเตอร์แอ็ดว้านซ์ฟู๊ด จำกัด. Verdian E-Journal (6)3.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551. การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2548. พฤติกรรมบุคคลภายในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 7 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- ธนายุทธ พันธนา. 2553. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเดินรถ เขต 3 การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- บุญแสง ธีระภากร. 2533. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 25(1): 5-12.
- ปกรณ์ ตระการวชิรหัตต์, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และอุบลวรรณ ภวกันันท์. 2557. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก ในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ. วารสารการจัดการ 3(2): 11 – 30.
- ประสพชัย พสุนนท์. 2557. การกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทาง Krejcie and Morgan (1970) ในการวิจัยเชิงปริมาณ. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์ 7(2): 112-120.
- พนิดา ไทยพิบูลย์. 2544. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนขับรถโดยสารประจำทาง ในพื้นที่เขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรวุฒิ ตูลย์ลักษณ์. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ เหล่านักบิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนพิสุทธิ์ บุญโต. 2554. คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสิญา ขวัญเพ็ง. 2555. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถสองแถวแบบประจำเส้นทาง ในอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์. แบบฝึกหัดการวิจัยปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัญญาณี บุญมา. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ. 2554. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานขนส่งจังหวัดสมุทรสาคร. 2557. บัญชีรายละเอียดผู้ประกอบการขนส่งด้วยรถที่ใช้ในการขนส่ง

ผู้โดยสารประเภท ประจําทาง รถมวด 1.

Best, John W. 1981. Research in Education. 4<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall,in.

Delamotte, Y. and Takezawa, S. 1984. Quality of Working Life in International Perspective. Geneva:  
International Labour Office.

Sekaran, Uma. 2003. Research Method for Business: A Skill Building Approach. 4<sup>th</sup>edition, John Wiley  
and Sons.

Steele, R.G.D., and Torie, J.H. 1960. Principles and Procedures of Statistics. McGraw-Hill Book, Inc.

Walton, R.E. 1973. Quality of working life: What is it?. Sloan Management Review 15.

Walton, R.E. 1974. Improving the quality of work life. Harvard Business Review. 4(3): 12-14.

**ตารางผนวกที่ 1. ผลการวิเคราะห์และจัดโครงสร้างองค์ประกอบ**

องค์ประกอบ	1	2	3	4	5
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 8.3	.75	.26	.17	.21	.01
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 8.4	.73	.28	.24	.17	.13
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 8.5	.72	.25	.13	.19	.09
ประชาธิปไตยในองค์การและสิทธิส่วนบุคคล 6.4	.71	.13	.19	.25	.31
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 8.2	.70	.19	.23	.30	-.01
การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5.4	.70	.15	.22	.15	.32
การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5.5	.68	.18	.10	.26	.35
การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5.2	.66	.14	.29	.13	.18
ประชาธิปไตยในองค์การและสิทธิส่วนบุคคล 6.5	.64	.27	.12	.26	.33
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 2.8	.63	.21	.27	.19	.18
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 2.7	.62	.26	.28	-.03	.29
ประชาธิปไตยในองค์การและสิทธิส่วนบุคคล 6.3	.62	.02	.40	.26	.12
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3.3	.61	.32	.21	.11	.28
ประชาธิปไตยในองค์การและสิทธิส่วนบุคคล 6.2	.59	.40	.21	.22	.20
การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5.3	.59	.17	.34	.25	.13
การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5.1	.57	.12	.44	.25	.22
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4.5	.56	.17	.21	.22	.43
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 8.1	.55	.38	.13	.35	.30
ประชาธิปไตยในองค์การและสิทธิส่วนบุคคล 6.1	.52	.28	.35	.29	.17
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ 1.4	.50	.48	.33	.27	.11
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3.2	.50	.43	.08	.02	.43
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ 1.1	.16	.76	.24	.24	.21
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ 1.2	.24	.74	.18	.25	.23
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ 1.3	.24	.73	.11	.21	.20
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ 1.5	.54	.54	.16	.10	.25
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3.1	.45	.50	.25	.14	.29
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 2.3	.46	.14	.63	.16	.09
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 2.1	.36	.24	.62	.30	.16
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 2.5	.51	.04	.54	.21	.15
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 2.6	.22	.29	.53	-.06	.28
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 2.2	.48	.33	.50	.19	.18
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 2.4	.31	.40	.50	.13	.17

## ตารางผนวกที่ 1. (ต่อ)

องค์ประกอบ	1	2	3	4	5
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 7.4	.16	.28	-.03	.76	.21
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 7.1	.24	.25	.27	.74	.17
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 7.2	.32	.13	.20	.72	.09
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 7.3	.35	.13	.15	.69	.18
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4.2	.15	.33	.25	.10	.69
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4.3	.26	.22	.14	.18	.69
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4.1	.15	.04	.40	.27	.66
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4.4	.26	.39	-.06	.20	.65



ตารางผนวกที่ 2. ผลการตั้งชื่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถสองแถวโดยสาร

ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่	ตัวแปร
การยอมรับทางสังคม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความภูมิใจในอาชีพ</li> <li>2. เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม</li> <li>3. ครอบครัวและคนใกล้ชิด สนับสนุนและภูมิใจ</li> <li>4. มีการเลือกตัวแทน หรือหัวหน้าอย่างอิสระ</li> <li>5. เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</li> <li>6. เจ้าของสายรถรับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม</li> <li>7. มีร่วมมือกันแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเดินทางร่วมกัน</li> <li>8. สายรถให้เกียรติกัน เคารพนับถือตามอาวุโส</li> <li>9. การเรียกร้องสิทธิตามชอบธรรมจากเจ้าของสายรถได้</li> <li>10. สายรถตารางการเดินทางเหมาะสม</li> <li>11. สายรถมีความเข้มงวดในเรื่องของอุปกรณ์ที่จำเป็นประจำรถ</li> <li>12. การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว</li> <li>13. ความมั่นใจในความมั่นคงของสายรถที่ขับอยู่</li> <li>14. มีการสำรวจความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุง</li> <li>15. สายรถมีการจัดตารางเดินทางซึ่งไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง</li> <li>16. ความพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับสมาชิกในสายรถ</li> <li>17. ลักษณะการขับรถได้รับการยอมรับ</li> <li>18. ตนเองมีความสำคัญต่อสายรถของท่าน</li> <li>19. สายรถยึดหลักประชาธิปไตยหรือเสียงข้างมากในการทำงาน</li> <li>20. ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับสายรถ มีความยุติธรรม</li> <li>21. โอกาสที่ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาสายรถ</li> </ol>
มาตรฐาน ในการครองชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>22. มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและเก็บออม</li> <li>23. มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบ</li> <li>24. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับจำนวนชั่วโมงที่ขับต่อวัน</li> <li>25. สายรถดูแลในเรื่องสวัสดิการอย่างเหมาะสม</li> <li>26. ลักษณะของงานมีความมั่นคงเป็นหลักประกันสำหรับครอบครัว</li> </ol>
ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>27. มีการตรวจสอบสภาพรถตามระยะที่กำหนด</li> <li>28. สภาพรถมีอายุงานเหมาะสม</li> <li>29. สายรถมีสถานที่ (ท่ารถ) ที่เหมาะสม สำหรับรอรถออก</li> <li>30. สายรถมีมาตรการด้านความปลอดภัย</li> <li>31. สภาพแวดล้อมขณะขับรถมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิต</li> <li>32. สายรถสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ</li> </ol>
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	<ol style="list-style-type: none"> <li>33. มีเวลาสำหรับการออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก หรือท่องเที่ยว</li> <li>34. มีเวลาในการดูแลครอบครัวได้อย่างเพียงพอ</li> </ol>

## ตารางผนวกที่ 2. (ต่อ)

ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่	ตัวแปร
	35. จำนวนชั่วโมงในการขับรถ ไม่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต 36. จัดสรรเวลาสำหรับการขับรถ ครอบครัว และตนเองได้
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	37. มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 38. มีโอกาสถ่ายทอดทักษะและประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงาน 39. มีโอกาสในการใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการขับรถ 40. มีโอกาสได้ไปอบรม ศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง