

มูลนิธิเพื่อผู้บริโภค ร่วมกับ สำนักงานวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม (RDI) มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิตฯ เผยผลการศึกษา “โครงสร้างรายได้ที่เป็นธรรม” ช่วยเหลือพี่น้อง
พนักงานขับรถโดยสารประจำทางในช่วงวิกฤต Covid

(29 กรกฎาคม 2563)

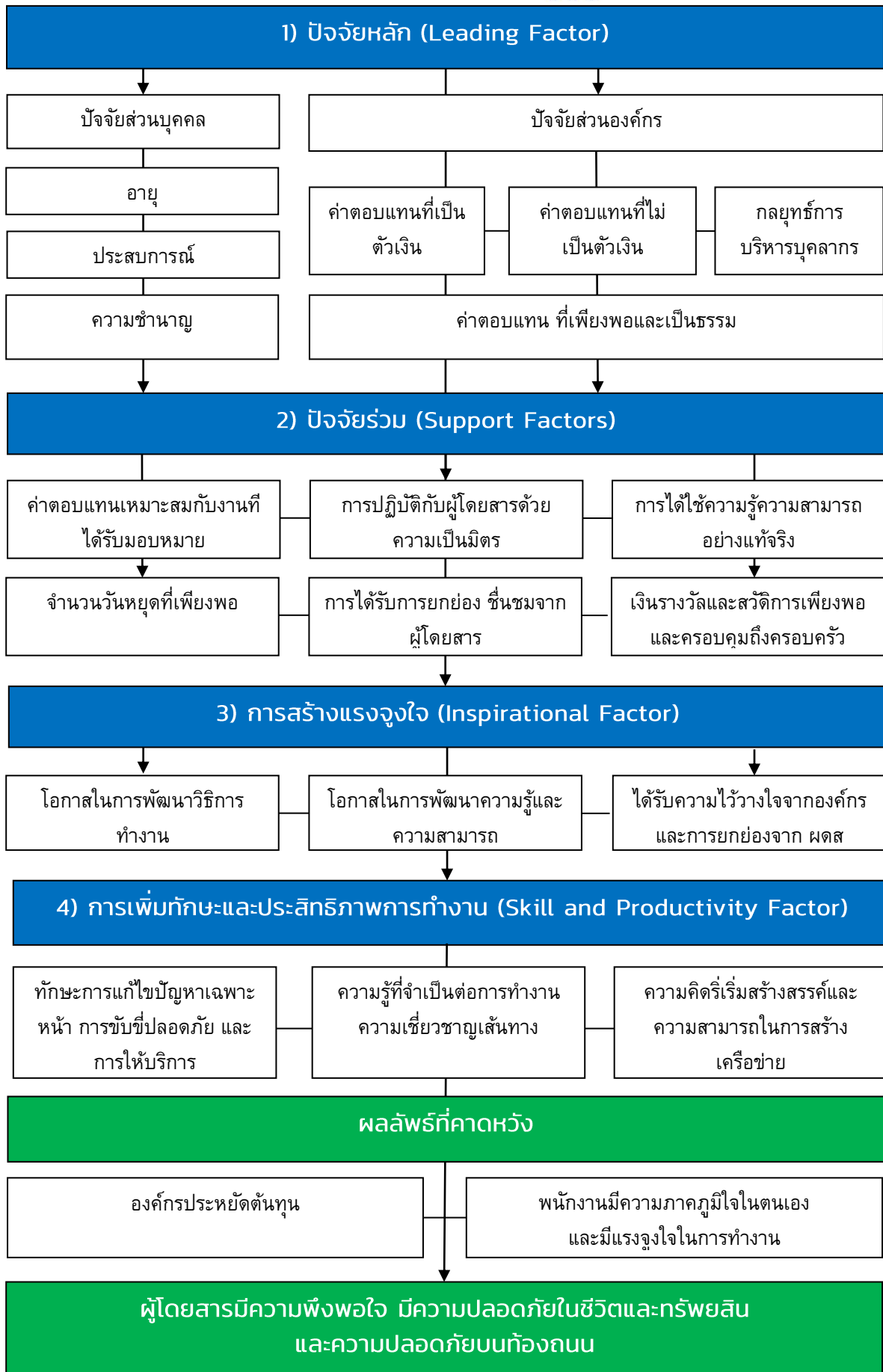


“รายได้ที่เป็นธรรม” สำคัญมาก
ต่อพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง
ในช่วงวิกฤต Covid

ดร.ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤตภูมิ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ เผยช่วงโควิดที่
น้องพนักงานขับรถโดยสารประจำทางได้รับผลกระทบหนัก เนื่องจากนโยบายล็อกดาวน์และปิดเมืองในช่วงที่ผ่านมา ทำให้
ปริมาณลดลงกว่าร้อยละ 60-80 ส่งผลให้พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ไม่ว่าจะเป็นพนักงานขสมก. รถร่วมบริการ รถตู้
และรถทัวร์ ได้รับผลกระทบกันถ้วนหน้า

มูลนิธิเพื่อผู้บริโภคร่วมกับสำนักงานวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม (RDI) ม.ธุรกิจบัณฑิตฯ จึงได้ทำการศึกษา
“ความพึงพอใจของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่มีต่อค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน” เพื่อ
สร้างเป็นโมเดลต้นแบบการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ช่วยบรรเทาผลกระทบวิกฤตโควิด เพิ่มความพึงพอใจของ
พนักงาน รักษาอัตราการคงอยู่ในอาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ และเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ผู้โดยสาร ผลการศึกษาพบปัจจัยกำหนดโครงสร้างที่เป็นธรรมประกอบด้วย 4 ปัจจัยที่จำเป็นและขาดไม่ได้ ได้แก่ ปัจจัย
หลัก ปัจจัยร่วม ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ และการเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการทำงาน

1) ปัจจัยหลัก เป็นปัจจัยทั่วไปของพนักงานขับรถและปัจจัยองค์กร เช่น ประสบการณ์ ซีดความสามารถในการ
ปฏิบัติหน้าที่ ประสิทธิภาพการขับขี่ที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อผู้โดยสาร ความเชี่ยวชาญเส้นทาง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่
กำหนดรายได้ของพนักงาน ผนวกกับปัจจัยองค์กรที่จะต้องกำหนดให้สอดคล้องกัน เช่น การกำหนดรายได้ขั้นต่ำที่
เพียงพองและเป็นธรรม การให้ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการ เช่น ค่าชดเชยวันหยุด ค่ารักษาพยาบาล ค่าเทอม
บุตร เป็นต้น



2) **ปัจจัยร่วม** นอกจากนี้ผลการศึกษาชี้ว่าปัจจัยร่วมด้วยหรือปัจจัยส่งเสริมอื่น ๆ มีความสำคัญไม่แพ้กัน เช่น เงินรางวัลเมื่อพนักงานขับรถได้ตามเป้าหมาย ค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติกับผู้โดยสารด้วยความเป็นมิตร การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง การได้รับการยกย่อง ชื่นชมจากผู้โดยสาร จำนวนวันหยุดที่เพียงพอ และเงินรางวัลและสวัสดิการเพียงพอและครอบคลุมถึงครอบครัว เป็นต้น

3) **การสร้างแรงจูงใจ (Inspirational Factor)** เป็นอีกปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานขับรถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจจะมีวิธีการดังนี้คือ 1) มีความพยายามในการพัฒนาวิธีการทำงานของตนเอง 2) เป็นโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 3) ได้รับความไว้วางใจจากองค์กร และ 4) ได้รับการยอมรับจากผู้โดยสาร

4) **การเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการทำงาน (Skill and Productivity Factor)** ผลการศึกษาพบว่าการเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญและทำให้พนักงานขับรถมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง อีกทั้งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาสร้างโครงสร้างรายได้ของผู้ขับรถโดยสาร ประกอบด้วย 8 ทักษะที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีความรู้ความสามารถในการขับรถ 2) การนำความรู้ไปใช้จริง 3) ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความสามารถในการแก้ไขเฉพาะหน้า 5) มีความรับผิดชอบ 6) มีความอิสระในการแก้ไขปัญหา 7) มีความชำนาญในเส้นทาง และ 8) มีเครือข่ายที่ดีในการทำงาน



รายได้ที่เป็นธรรมทำให้พนักงานขับรถอยู่ได้
และรักในอาชีพขับรถ.....

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เมื่อองค์กรกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีหลายประการ ดร.ภูมิพัฒน์ กล่าว ไม่ว่าจะเป็นผลที่เกิดกับองค์กรเอง จะทำให้องค์กรประหยัดต้นทุนที่ไม่จำเป็นเพราะพนักงานต่างร่วมด้วยช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ช่วยรักษาอัตราการคงอยู่ในการทำงาน และยังช่วยให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและรักในองค์กร ส่วนประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อพนักงานขับรถนั้นก็มามากมาย เช่น ได้รับรายได้ที่เพียงพอและเป็นธรรม มีสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัว และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในอาชีพ และที่สำคัญที่สุดคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจ

และรักในอาชีพของตนเอง จะคำนึงถึงผู้โดยสารมากขึ้น ความปลอดภัยในการขับขี่ก็มีมากขึ้น ทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ร่วมเดินทางบนท้องถนนได้อีกด้วย ...

