

ปัจจัยด้านแรงงานและกฎหมายแรงงานที่มีผลต่อการพัฒนา
ระบบธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร*
LABOR FACTORS AND LABOR LAWS THAT AFFECT
THE DEVELOPMENT OF LOGISTICS
BUSINESS SYSTEMS IN BANGKOK

อำนวยการ ปิ่นพิลา

Amnuay Pinphila

นীরนุช นาคอ่วมคำ

Neeranuch Nakaumka

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, ประเทศไทย

Southeast Asia University Faculty of Master of Public Administration, Thailand

E-mail: Neeranuch.n23@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงงานและด้านกฎหมาย
แรงงานในระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงงานและ
ด้านกฎหมายแรงงานที่ส่งผล ต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการ
วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร
จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic sampling) และ
คำนวณตามสัดส่วน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา
ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัย
ด้านแรงงานในระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่
ระดับการศึกษาของแรงงาน กำลังแรงงาน การคุ้มครองผลิตภาพแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน
และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานในระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าชดเชย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเกษียณอายุ ด้าน

* Received 21 May 2023; Revised 6 June 2024; Accepted 11 June 2024



แรงงานเด็กและแรงงานหญิง ด้านค่าจ้าง ด้านสัญญาจ้างงาน ด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุด และด้านบททั่วไป 2) ปัจจัยด้านแรงงานและด้านกฎหมายแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงงาน, กฎหมายแรงงาน, การพัฒนาระบบธุรกิจ

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of labor factors and labor laws. in the logistics business system in Bangkok and 2) to study labor factors and labor laws that affects the development of the logistics business system In Bangkok It is quantitative research. The sample group consists of Logistics business operators in Bangkok, totaling 400 people. Using a systematic sampling method (Systematic sampling) and calculating the proportion of data collected using a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics. Consists of mean and standard deviation and Multiple Linear Regression analysis. The results of the study found that 1) level of labor factors in the logistics business system In Bangkok Overall, it was at a high level, including the education level of workers, labor force, and labor productivity protection. Skill development, and labor productivity. Skill development in order and labor law factors in the logistics business system In Bangkok Overall it was at a high level, including compensation at the highest level, followed by retirement. Child and female labor, wages, employment contracts Working hours/leave days/holidays and general aspects. 2) Labor factors and labor laws that affect the development of logistics business systems In Bangkok They are significantly different at the 0.05 level.

Keywords: Labor, Labor Law, Business System Development

บทนำ

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่ผู้บริโภคในหัวเมืองขนาดใหญ่ที่เป็นเมืองหลักของแต่ละภูมิภาคหรือแหล่งท่องเที่ยว หรือแม้แต่พื้นที่ต่างจังหวัดรอบนอกต่างมีปัจจัย สิ่งแวดล้อม



เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้ง ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้สังคมชนบทมีการปรับตัวสู่สังคมเมืองมากขึ้น ส่งผลต่อเนื้อให้ผู้บริโภค เริ่มมีพฤติกรรมและความต้องการเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นต้องการบริโภคสินค้าที่หลากหลายขึ้น และทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ต้องการความสะดวกสบาย และความทันสมัยมากขึ้น ขณะที่ผู้ประกอบการค้าปลีกสมัยใหม่ส่วนใหญ่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาสามารถตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้เพียงระดับหนึ่งด้วยสินค้าที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตหรือเป็นสินค้าประเภท Need เท่านั้น ไม่ใช่สินค้าประเภท Need ซึ่งเป็นสินค้าที่ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น (Improve quality of life) และก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มต่อสินค้า ประกอบกับด้วยสภาวะการอึมตัวของธุรกิจค้าปลีกค้าส่งในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ในช่วง 5-6 ปีก่อน ทำให้ผู้ประกอบการจากส่วนกลางหลายรายหันมาขยายตัวไปสู่สนามธุรกิจค้าปลีกค้าส่งอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความได้เปรียบด้านเงินลงทุนมหาศาล และประสบการณ์ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (กัญญา จิตต์ชุ่ม และคณะ, 2564)

การบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างยิ่งต่อการวางแผนธุรกิจในองค์กรต่าง ๆ รวมไปถึงบทบาทของภาครัฐบาลที่เพิ่มระดับความสำคัญกับนโยบายด้านโลจิสติกส์ในประเทศมากขึ้น เริ่มจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ และการส่งเสริมการพัฒนาในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การทำธุรกิจ มีความได้เปรียบทางการแข่งขันทางการค้า และเศรษฐกิจระดับโลก รวมถึงนโยบายด้านการค้าเสรีกับคู่สัญญาต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้ข้อกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศลดน้อยลง และจากการที่ลูกค้าได้คำนึงถึงสินค้าและบริการ ที่มีคุณภาพแต่ต้องการซื้อในราคาที่ต่ำ ทำให้องค์กรธุรกิจให้ความสนใจในการพัฒนาการ ดำเนินงานให้ได้ต้นทุนต่ำที่สุด เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ณัฐธิดา อรุณลักษณ์, 2563)

daywork (2023) การจ้างแรงงานในการระบบธุรกิจโลจิสติกส์ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ที่เติบโตอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการจ้าง โดยมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้าง เพื่อความสัมพันธ์ของลูกจ้างและนายจ้างผู้ประกอบการ อีกทั้งยังได้รับการปกป้องการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ส่งผลให้ตลาดเศรษฐกิจเป็นตลาดที่แข็งแรงจึงทำให้สถาบันเศรษฐกิจของประเทศมีความแข็งแรงตามไปด้วย ดังนั้นกฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายสำคัญของทุกประเทศในปัจจุบันกฎหมายแรงงานได้แสดงบทบาทและให้คุณประโยชน์แก่ประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างประเทศหลายประการ คือ 1) การสร้างความเป็นธรรมในสังคม 2) การสร้างความสงบสุขในสังคมอุตสาหกรรม 3) การถนอมแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต 4) การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ 5) ส่งเสริมการลงทุน และ 7) การดำรง



ศักดิ์ศรีในสังคม ดังนั้น แรงงานจึงถือเสมือนว่าเป็นพลังงานชนิดหนึ่ง ที่มีคุณสมบัติสามารถทำให้วัตถุเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเคลื่อนที่ไปได้ และมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์มาอย่างช้านานนับ (ภาณุมาศ เนียมพลับ และสุรมงคล นิมจิตต์, 2562)

ด้วยประการที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัย เล็งเห็นได้ว่าแรงงาน และกฎหมายแรงงาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงงานและกฎหมายแรงงาน ที่มีผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงงานและกฎหมายแรงงานที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา ระบบธุรกิจโลจิสติกส์ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การกำกับควบคุม และดูแลระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ให้ผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ให้เกิดความเข้มแข็ง และส่งเสริมการพัฒนาต่อระบบเศรษฐกิจใน ส่วนภูมิภาคอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงงานและด้านกฎหมายแรงงานในระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงงานและด้านกฎหมายแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ การขนส่งทางบกและท่อ การขนส่งทางน้ำ การขนส่งทางอากาศ คลังสินค้าและ กิจกรรมสนับสนุน ไปรษณีย์และการรับส่งเอกสาร/สิ่งของ จำนวน 20,077 ราย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic sampling) และคำนวณตามสัดส่วน โดยแทนค่าสูตร (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้เท่ากับ 392.19 หรือได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 393 ราย และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจาก



การตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 8 ราย รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามให้การเก็บข้อมูล โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงงาน ประกอบด้วย ด้านผลิตภาพแรงงาน ด้านกำลังแรงงาน ด้านระดับการศึกษาของแรงงาน ด้านการคุ้มครองแรงงาน และด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน ประกอบด้วย ด้านบททั่วไป ด้านสัญญาจ้างงาน ด้านค่าจ้าง ด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุด ด้านแรงงานเด็กและแรงงานหญิง ด้านการเกษียณอายุ และด้านค่าชดเชย

ตอนที่ 4 ระบบธุรกิจโลจิสติกส์ มี ประกอบด้วย ด้านคลังสินค้าและสินค้าคงคลัง ด้านการขนส่ง และด้านการบริหารจัดการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ชุด

2. ดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ด้วยตนเอง ภายใน 15 วัน นับแต่แจกแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ

4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปศึกษาวิเคราะห์ทางสถิติตามที่ได้วางแผนไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมลงรหัส และประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้



1.1) วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านแรงงาน และด้านกฎหมายแรงงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = .05$

ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยด้านแรงงานและด้านกฎหมายแรงงานในระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงงานในระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงงาน โดยรวม

ปัจจัยด้านแรงงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ระดับการศึกษาของแรงงาน	4.13	0.89	มาก	1
กำลังแรงงาน	4.06	0.88	มาก	2
การคุ้มครองแรงงาน	4.05	0.87	มาก	3
ผลผลิตภาพแรงงาน	3.99	0.92	มาก	4
การพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.94	0.93	มาก	5
รวม	4.03	0.90	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับปัจจัยด้านแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$; S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ มีความคิดเห็น ลำดับที่ 1 คือ ระดับการศึกษาของแรงงาน อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$; S.D. = 0.89) ลำดับที่ 2 คือ กำลังแรงงาน อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$; S.D. = 0.88) ลำดับที่ 3 คือ การคุ้มครองแรงงาน อยู่



ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$; S.D. = 0.87) ลำดับที่ 4 คือ ผลผลิตภาพแรงงาน อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$; S.D. = 0.92) และ ลำดับที่ 5 คือ การพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$; S.D. = 0.93)

1.2 ระดับปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานในระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานโดยรวม

ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านค่าชดเชย	4.50	0.78	มากที่สุด	1
ด้านการเกษียณอายุ	4.47	0.78	มากที่สุด	2
ด้านแรงงานเด็กและแรงงานหญิง	4.32	0.88	มากที่สุด	3
ด้านค่าจ้าง	4.10	0.85	มาก	4
ด้านสัญญาจ้างงาน	4.01	0.92	มาก	5
ด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุด	3.96	0.97	มาก	6
ด้านบททั่วไป	3.92	0.95	มาก	7
รวม	4.18	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีระดับปัจจัยปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$; S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์ มีความคิดเห็น ลำดับที่ 1 คือ ด้านค่าชดเชย อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$; S.D. = 0.78) ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเกษียณอายุ อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$; S.D. = 0.78) ลำดับที่ 3 คือ ด้านแรงงานเด็กและแรงงานหญิง อยู่ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$; S.D. = 0.88) ลำดับที่ 4 คือ ด้านค่าจ้าง อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$; S.D. = 0.85) ลำดับที่ 5 คือ ด้านสัญญา จ้างงานอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$; S.D. = 0.92) ลำดับที่ 6 คือ ด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุด อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$; S.D. = 0.97) ลำดับที่ 7 คือ ด้านบททั่วไป อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$; S.D. = 0.95)

2. ปัจจัยด้านแรงงานและด้านกฎหมายแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร



ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ธุรกิจโลจิสติกส์	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	4.531	.195	23.198	.000*
ผลิิตภาพแรงงาน (X ₁)	-.022	.044	-.502	.616
กำลังแรงงาน (X ₂)	-.010	.052	-.187	.852
ระดับการศึกษาของแรงงาน (X ₃)	-.038	.040	-.944	.346
การคุ้มครองแรงงาน (X ₄)	-.106	.049	-2.154	.032*
การพัฒนาฝีมือแรงงาน (X ₅)	.057	.047	1.220	.223
R square = 0.02		F = 2.24	Sig = 0.05	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านแรงงานส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจ โลจิสติกส์ ทางด้านการคุ้มครองแรงงาน (X₄) มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน (H₁) และ ปฏิเสธสมมติฐาน (H₀) หมายความว่า ปัจจัยด้านแรงงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ทั้งนี้มีตัวแปรมากกว่า 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยด้านแรงงาน (Y₁) ได้ดังนี้

$$Y \text{ ปัจจัยด้านแรงงาน} = 4.531 - .106(X_4)$$

โดยที่ X₄ คือ ด้านการคุ้มครองแรงงาน

2.2 ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ธุรกิจโลจิสติกส์	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	4.601	.256	17.967	.000*
ด้านบททั่วไป (X ₁)	-.051	.042	-1.211	.227
ด้านสัญญาจ้างงาน (X ₂)	.044	.047	.932	.352
ด้านค่าจ้าง (X ₃)	-.036	.046	-.775	.439
ด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุด (X ₄)	-.083	.039	-2.132	.034*
ด้านแรงงานเด็กและแรงงานหญิง (X ₅)	.110	.059	1.887	.060
ด้านการเกษียณอายุ (X ₆)	-.072	.068	-1.066	.287
ด้านค่าชดเชย (X ₇)	-.048	.073	-.658	.511
R square = 0.035		F = 2.034	Sig = 0.05	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ทางด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุด (X_4) มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐาน (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานที่ต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ทั้งนี้มีตัวแปรมากกว่า 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน (Y_1) ได้ดังนี้

$$Y \text{ ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน} = 4.601 - 0.083 (X_4)$$

โดยที่ X_4 คือ ทางด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นลำดับพบว่า ระดับการศึกษาของแรงงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา กำลังแรงงาน การคุ้มครอง ผลิตภาพแรงงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านผลิตภาพแรงงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยผลิตภาพแรงงานมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร หรือมีการยกระดับความสามารถทักษะแรงงาน (Human Skill) ทั้งแรงงานที่มีอยู่ เดิมและแรงงานที่กำลังเข้าสู่องค์กร และมีการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ตรงกับความต้องการและความสนใจของพนักงานแต่ละคนภายในองค์กร

1.2 ด้านกำลังแรงงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยทางองค์กรมีความต้องการกำลังแรงงานประเภทฝีมือและระดับความรู้ที่สูงขึ้น รวมถึงทางองค์กรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในกระบวนการทางโลจิสติกส์ และทางองค์กรยังขาดกำลังคนในระดับกลางและระดับสูง ที่ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาองค์กรได้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ เนียมพลับ และ สุรมงคล นิมจิตต์ (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจการขนส่งสินค้าทางอากาศ พบว่า 1) สภาพปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่งสินค้าทางอากาศ 2) สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจขนส่งสินค้า



ทางอากาศในปัจจุบัน และ 3) สังเคราะห์สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่งสินค้าทางอากาศ

1.3 ด้านระดับการศึกษาของแรงงานพบว่า ด้านระดับการศึกษาของแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยภายในองค์กรมีผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า หรือภายในองค์กรมีผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก และภายในองค์กรมีผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลลดา พุ่มกะเนาว์ (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอาหารเสริม : กรณีศึกษาผลิตภัณฑ์อาหารเสริมนิวทริไลท์ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และอาชีพ ที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกัน และข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

1.4 ด้านการคุ้มครองแรงงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยมีการใช้แรงงานตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ เวลาทำงาน เวลาพัก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยการเลิกจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ วันหยุด วันลา การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การควบคุมและช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ และมีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานและการจัดสวัสดิการตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี วงษ์วิฑิต (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ กฎหมายเพื่อการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ พบว่า บริการโลจิสติกส์ระดับโลก อาเซียน และไทย ในภาพรวมมีลักษณะเป็นการเชื่อมโยงกันของห่วงโซ่มูลค่าทั่วโลก โดยมีโลจิสติกส์เป็นหัวใจหลักที่ทำให้ระบบเศรษฐกิจโลกสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนานาชาติประเทศมีความตื่นตัวในการพัฒนาระบบและธุรกิจโลจิสติกส์ของตนเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันได้

1.5 ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยมีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมืออย่างต่อเนื่อง หรือมีการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อจัดอบรมให้ตรงตามความต้องการด้านแรงงานของสถานประกอบการ และมีการทำให้การขนส่งมีประสิทธิภาพผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา จิตต์ขุ้ม และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาทุนมนุษย์ในธุรกิจโลจิสติกส์ระหว่างประเทศผ่านองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติในประเทศไทย พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ในธุรกิจโลจิสติกส์



สตักส์ระหว่างประเทศผ่านองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยด้านทัศนคติ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารในธุรกิจนี้ โดยฝ่ายบริหารได้รับทราบ และให้ความสำคัญในการวางแผนเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในธุรกิจโลจิสติกส์ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของบริษัทและความคาดหวังของพนักงานในเรื่องหลักอยู่แล้ว เนื่องจากแนวโน้มและทิศทางของการตลาดและอุตสาหกรรมนี้ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลทำให้ฝ่ายบริหารต้องปรับนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่เสมอ

2. ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นลำดับแล้วพบว่า ด้านค่าชดเชย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเกษียณอายุ ด้านแรงงานเด็ก และแรงงานหญิง ด้านค่าจ้าง ด้านสัญญาจ้างงาน ด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุด และด้านบททั่วไป ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านบททั่วไป พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยเงื่อนไขสัญญาระหว่างผู้บริหารกับพนักงานจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ หรือมีการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของพนักงาน และมีการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา ผลวิจิตร (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อต้นทุนทางธุรกิจของบริษัทโลจิสติกส์ ในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะทั่วไปขององค์กรส่งผลต่อต้นทุนโลจิสติกส์ ประกอบด้วย ขนาดพื้นที่ออฟฟิศ ขนาดพื้นที่คลังสินค้า ท่าเลที่ตั้ง และจำนวนพนักงานปัจจัยความสำเร็จภายนอกส่งผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย และเทคโนโลยีและสารสนเทศ ปัจจัยความสำเร็จภายในส่งผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ ได้แก่ การบริการบุคลากร วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ

2.2 ด้านสัญญาจ้างงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภายในองค์กร ของท่านมีสัญญาจ้างที่สามารถที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดไม่ได้ และสัญญาที่เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดได้ ซึ่งเป็นสัญญาที่มีลักษณะทั่วไปเป็นการชั่วคราว ระยะสั้น ช่วงฤดูกาลหรืองานเฉพาะเจาะจง รวมถึงพนักงานตกลงสัญญากันเป็นหนังสือที่เป็นรายลักษณะอักษร และสัญญาจ้างงานภายในองค์กรของท่านอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ จงกรรัตน์ (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม พบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (WAGE) สัดส่วนแรงงานที่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี ต่อแรงงานทั้งหมด (OL) สัดส่วนแรงงานที่จบปริญญาตรีต่อแรงงานทั้งหมด (BA) และสัดส่วนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานต่อแรงงานทั้งหมด (SK) มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงาน (LP)



2.3 ด้านค่าจ้าง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานล่วงเวลาไม่เกินกว่า 2 ชั่วโมง จะมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานในอัตราไม่น้อยกว่า หนึ่งส่วนสามของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงปกติ เพิ่มเติมจากค่าจ้างต่อชั่วโมงปกติ หรือในกรณีที่จ่ายค่าจ้างเป็นการล่วงหน้าเป็นรายเดือนจะมีการจ่ายค่าจ้างอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย 2 ครั้งต่อ 1 เดือน และมีการเก็บรักษาบัญชีเงินเดือนของพนักงานเพื่อบันทึกไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ เนียมพลับ และ สุรมงคล นิมจิตต์ (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของ เจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจ การขนส่งสินค้าทางอากาศ พบว่า 1) สภาพปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่งสินค้าทางอากาศ 2) สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศในปัจจุบันมากที่สุด และ 3) สังเคราะห์สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้า ที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่งสินค้าทางอากาศ

2.4 ด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุดพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภายในองค์กรมีการจัดเตรียมและรักษาสมดุลงซึ่งมาปฏิบัติงานหรือบัตรเวลาเข้าปฏิบัติงาน เพื่อ บันทึกหลักฐานการมาปฏิบัติงานของพนักงานทุกวัน รวมถึงเวลาการปฏิบัติงานปกติไม่เกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานทั้งหมดไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีการแบ่งชั่วโมงในการปฏิบัติงานตามเวลาปกติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทจรจรัส ประสงค์ (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล พฤติกรรม กระบวนการและองค์กรที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยความสำเร็จ ในองค์กรธุรกิจด้านบริการโลจิสติกส์ เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ในระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน ในระดับบริหารจัดการ มีความแตกต่าง เฉพาะด้าน ประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยพฤติกรรม กระบวนการ องค์กร มีอิทธิพลต่อปัจจัยความสำเร็จในองค์กรธุรกิจด้านบริการโลจิสติกส์ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหารจัดการ

2.5 ด้านแรงงานเด็กและแรงงานหญิงพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่จำเป็น หรือภายในองค์กรของท่านจะไม่จ้างพนักงานที่มีอายุ 15 ปี เว้นแต่พนักงานนั้นสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นแล้ว (junior high school) และภายในองค์กรมีนโยบายเกี่ยวกับพนักงานเพศหญิงที่กำลังตั้งครรภ์ เช่น มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ก่อนและหลังการคลอดบุตรเป็นระยะเวลา รวมกัน 8 สัปดาห์ และสามารถโยกย้ายไปทำงานที่ไม่ต้องใช้กำลังมากในระหว่างการตั้งครรภ์



ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ จงกลรัตน์ (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม พบว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (WAGE) สัดส่วนแรงงานที่มีอายุระหว่าง 40-50 ปีต่อแรงงานทั้งหมด (OL) สัดส่วนแรงงานที่จบปริญญาตรีต่อแรงงานทั้งหมด (BA) และสัดส่วนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานต่อแรงงานทั้งหมด (SK) มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงาน (LP)

2.6 ด้านการเกษียณอายุ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องด้วยทางองค์กรมีนโยบายการจ่ายเงินบำเหน็จก้อนใหญ่เท่ากับสองหน่วยสำหรับแต่ละปีของการทำงาน หรือภายในองค์กรของท่านมีการจัดสรรกองทุนสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุ และพนักงานสามารถยื่นเรื่องขอเกษียณอายุโดยสมัครใจเมื่อพนักงานมีอายุครบ 55 ปี และได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลลดา พุ่มกะเนาว์ (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอาหารเสริม : กรณีศึกษาผลิตภัณฑ์อาหารเสริมนิวทริไลท์ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และอาชีพ ที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกัน และข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

2.7 ด้านค่าชดเชย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานที่เสียชีวิตขณะการปฏิบัติงาน โดยการช่วยค่าทำศพเป็นจำนวนเท่ากับ 5 เดือนของค่าจ้างโดยเฉลี่ย และเงินก้อนใหญ่เป็นค่าชดเชยให้แก่ครอบครัว หรือมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับพนักงานมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลที่จำเป็นต้องจ่ายแต่ไม่เกิน 30,000 บาท ทางองค์กรมีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บ กลายเป็นคนไร้ความสามารถ หรือเจ็บป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร เหมือนใจ (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยและกิจกรรมทางโลจิสติกส์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการขนส่งสินค้าของผู้ประกอบการธุรกิจไม้ดอกไม้ประดับในหมู่บ้านไม้ดอกไม้ประดับคลอง 15 จังหวัดนครนายก พบว่า 1) ปัจจัยของผู้ประกอบการธุรกิจด้านประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพกระบวนการขนส่งสินค้าของผู้ประกอบการธุรกิจไม้ดอกไม้ประดับ 2) กิจกรรมทางโลจิสติกส์ด้านการให้บริการแก่ลูกค้า การขนส่ง การบริหารสินค้าคงคลัง และโลจิสติกส์ย้อนกลับมีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการขนส่งสินค้าของผู้ประกอบการธุรกิจไม้ดอกไม้ประดับในด้านการบริหารต้นทุน และ 3) กิจกรรมทางโลจิสติกส์ด้านการให้บริการแก่ลูกค้า



การขนส่งการเลือกสถานที่ตั้งของธุรกิจและคลังสินค้า การบริหารสินค้าคงคลัง การจัดการเครื่องใช้ การบรรจุหีบห่อ

3. จากการศึกษาธุรกิจโลจิสติกส์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นลำดับพบว่า ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการขนส่ง และด้านคลังสินค้าและสินค้าคงคลัง

3.1 ด้านคลังสินค้าและสินค้าคงคลัง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยทางองค์กรของท่านมีการคำนึงถึงระดับของสินค้าคงคลังที่เหมาะสมที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ เพื่อที่จะสามารถลดต้นทุนต่าง ๆ หรือภายในองค์กรมีการใช้เทคโนโลยีในการเก็บสินค้าที่อำนวยความสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน และภายในองค์กรมีคลังพื้นที่เพียงพอต่อการจัดเก็บสินค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา ผลวิจิตร (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อต้นทุนทางธุรกิจของบริษัทโลจิสติกส์ ในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะทั่วไปขององค์กรส่งผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ ประกอบด้วย ขนาดพื้นที่ออฟฟิศ ขนาดพื้นที่คลังสินค้า ท่าเลที่ตั้ง และจำนวนพนักงานปัจจัยความสำเร็จภายนอกส่งผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย และเทคโนโลยีและสารสนเทศ ปัจจัยความสำเร็จภายในส่งผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ ได้แก่ การบริการบุคลากร วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ

3.2 ด้านการขนส่ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภายในองค์กรมีกระบวนการในการขนส่งที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงภายในองค์กรมีการใช้บนที่บนรถขนส่งอย่างคุ้มค่า และลดความเสี่ยงของสินค้าที่จะเกิดขึ้น และมีการวางแผนเกี่ยวกับการขนส่งแบบรวมสินค้าหลายประเภท และหลายลูกค้าไว้ในรถขนส่งคันเดียวกัน เพื่อเป็นการประหยัดเวลาและสามารถนำจ่ายตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉมาพร สืบพิลา และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบุคลากรและด้านการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ของธุรกิจค้าปลีกในด้านคลังสินค้าและสินค้าคงคลัง ในขณะที่ ปัจจัยความสำเร็จของ ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านบริการและด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ต้นทุนโลจิสติกส์ของธุรกิจค้าปลีกในการขนส่ง และปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ของธุรกิจค้าปลีกในด้านบริหารจัดการ



3.3 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกระจายสินค้า (Distribution) ที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้ส่งสินค้าได้ถูกต้อง (right product) ตรงตามจำนวน (right quantity) เวลา (right time) สถานที่ (right place) และเงื่อนไข (right condition) ที่ลูกค้ากำหนด รวมถึงมีการจัดการเกี่ยวกับการจัดเก็บสินค้าที่ได้จากการขนส่งจำนวนน้อยหลายๆ ครั้งเข้าด้วยกัน เพื่อรวมเป็นสินค้าขนาดใหญ่เพื่อเป็นการช่วยลดต้นทุนขององค์กรด้านค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บ (storage cost) และมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนพ สืบพิลา และคณะ (2564) (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ด้านการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ของธุรกิจค้าปลีกในด้านคลังสินค้าและสินค้าคงคลัง ในขณะที่ปัจจัยความสำเร็จของ ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านบริการ และด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ต้นทุนโลจิสติกส์ของธุรกิจค้าปลีกในด้านการขนส่ง และปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ของธุรกิจค้าปลีกในด้านการบริหารจัดการ

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยด้านแรงงานในระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ระดับการศึกษาของแรงงาน กำลังแรงงาน การคุ้มครอง ผลิตภาพแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ และปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานในระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าชดเชย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเกษียณอายุ ด้านแรงงานเด็กและแรงงานหญิง ด้านค่าจ้าง ด้านสัญญาจ้างงาน ด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุด และด้านบททั่วไป และปัจจัยด้านแรงงาน และด้านกฎหมายแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1. การศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงงานและด้านกฎหมายแรงงาน ในระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนก



เป็นลำดับพบว่า อันดับที่ 1 ระดับการศึกษาของแรงงาน อันดับที่ 2 กำลังแรงงาน อันดับที่ 3 การคุ้มครองแรงงาน อันดับที่ 4 ผลิตภาพแรงงาน และอันดับที่ 5 การพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นลำดับพบว่า อันดับที่ 1 ด้านค่าชดเชย อันดับที่ 2 ด้านการเกษียณอายุ อันดับที่ 3 ด้านแรงงานเด็กและแรงงานหญิง อันดับที่ 4 ด้านค่าจ้าง อันดับที่ 5 ด้านสัญญาจ้างงาน อันดับที่ 6 ด้านชั่วโมงทำงาน/วันลา/วันหยุด และอันดับที่ 7 ด้านบททั่วไป ตามลำดับ ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 ศึกษาปัจจัยด้านแรงงานและด้านกฎหมายแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ข้อเสนอแนะในการวิจัย 1. ผู้ประกอบการควรที่จะมีการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อจัดอบรมให้ตรงตามความต้องการด้านแรงงานของสถานประกอบการ หรือมีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมาอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 2. ผู้ประกอบการควรยกระดับความสามารถทักษะแรงงาน (Human Skill) ทั้งแรงงานที่มีอยู่เดิมและแรงงานที่กำลังเข้าสู่องค์กร หรือมีการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ตรงกับความต้องการและความสนใจของพนักงานแต่ละคนภายในองค์กร เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมาอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 3. ผู้ประกอบการควรที่จะมีการกำหนดการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของพนักงานรวมถึงจะต้องมีการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อจะสามารถทำให้ทางองค์กรสามารถพัฒนาต่อไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4. ผู้ประกอบการควรที่จะมีการออกคำสั่งหรือนโยบายปฏิบัติงานปกติไม่เกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานทั้งหมดไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือมีการกำหนดวันลา และวันหยุดตามปฏิทิน เพื่อเป็นการสร้างความผ่อนคลายให้แก่พนักงาน และทำให้การปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 5. ผู้ประกอบการควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการคำนึงถึงระดับของสินค้าคงคลังที่เหมาะสมที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ เพื่อที่จะสามารถลดต้นทุนต่าง ๆ เพื่อให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

daywork. (2023). Summary! Labor laws that people starting to work should know.

Bangkok: Bangkok: Digital Park West.

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Ed. New York:

Harper and Row Publications.

กัญญา จิตต์ชุ่ม และคณะ. (2564). การพัฒนาทุนมนุษย์ในธุรกิจโลจิสติกส์ระหว่างประเทศผ่านองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(2), 366-380.

จันทร์จรัส ประสงค์. (2559). การศึกษาปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล พฤติกรรมกระบวนการและองค์กรที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยความสำเร็จในองค์กรธุรกิจด้านบริการโลจิสติกส์เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ใน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชลลดา พุ่มกะเนาว์. (2558). ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอาหารเสริม : กรณีศึกษาผลิตภัณฑ์อาหารเสริม นวัตกรรมไลฟ์. ใน (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฉานพ สืบพิลา และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อต้นทุนโลจิสติกส์ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13(1), 297-308.

ณัฐธิดา อรุณลักษณ์. (2563). ปัจจัยด้านพฤติกรรมขององค์กรการมีส่วนร่วมขององค์กรคุณภาพการให้บริการประสิทธิภาพในการดำเนินงานการจัดการโลจิสติกส์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธนกร เหมือนใจ. (2562). ปัจจัยและกิจกรรมทางโลจิสติกส์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขอกระบวนการขนส่งสินค้าของผู้ประกอบการธุรกิจไม้ดอกไม้ประดับในหมู่บ้านไม้ดอกไม้ประดับคลอง 15 จังหวัดนครนายก. ใน (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโลจิสติกส์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- ภาณุมาศ เนียมพลับ และสุรมงคล นิมจิตต์. (2562). สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้า ที่ตรงกับความต้องการของ ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจการขนส่งสินค้า ทางอากาศ. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 6(2), 1-8.
- วิวัฒน์ จงกรรัตน์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม. ใน (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (20 เมษายน 2567). การแบ่งประเภท ธุรกิจโลจิสติกส์ตามรหัส TSIC. เรียกใช้เมื่อ 2567 จาก <http://www.nesdb.go.th>
- สุมาลี วงษ์วิฑิต. (2561). กฎหมายเพื่อการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์. วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์, 7(1), 29-69.
- อริศรา ผลวิจิตร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อต้นทุนทางธุรกิจของบริษัทโลจิสติกส์ในภาคกลาง ของประเทศไทย. ใน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่าง ประเทศ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.