

Received:	June	05, 2020
Revised:	June	13, 2020
Accepted:	June	15, 2020

การปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์เพื่อสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

สุรพร อ่อนพุทธา¹ โชติมา โชติกเสถียร² และ ศราภกุล สุโคตรพรหมมี³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและทดสอบอิทธิพลของการปรับตัวด้านการบริหารองค์กร การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าของธุรกิจ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์และมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปรับตัวขององค์กร โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 401 คน ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี ด้วยการสุ่มแบบเจาะจงและตามความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจด้านการปรับตัวด้านการบริหารองค์กร การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด และประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจด้านการปรับตัวด้านการบริหารองค์กร การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดมีผลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: การปรับตัวด้านการบริหารองค์กร; การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์; การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด; นโยบายประเทศไทย 4.0

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

^{1,3} สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12110, ประเทศไทย
อีเมล: suraporn_o@rmutt.ac.th

² สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI.) อยู่ในกลุ่ม 2 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

Adjustment of Logistics Business Entrepreneurs Toward Thailand 4.0 Policy

Suraporn Onputtha¹ Chotima Jotikasthira² and Sarakul Sukkrotprommee³

Abstract

The purpose of this research was to study and investigate the effects of the entrepreneurs' adjustment in terms of organizational management adjustment, human resource management adjustment, service and marketing strategy adjustment on the organizational adjustment efficiency of the logistic business entrepreneurs corresponding to Thailand 4.0 Policy. The samples used in this study were business owners, executive / manager, department head, and operational staff who have experiences and involve in the business operations and adjustment. The data were collected from a total of 401 employees in Bangkok, Ayutthaya, Nonthaburi, and Pathumthani by purposive and convenient random sampling method. The questionnaire was used as a research tool. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results indicated that the logistic entrepreneurs had opinions towards adjustment in terms of organizational management adjustment, human resource management adjustment, service and marketing strategy adjustment affecting the organizational adjustment efficiency of the logistic business entrepreneurs corresponding to Thailand 4.0 Policy in high level. The hypothesis test found that adjustment in terms of organizational management adjustment, human resource management adjustment, service and marketing strategy adjustment affected the organizational adjustment efficiency of the logistic business entrepreneurs corresponding to Thailand 4.0 Policy at the statistical level of 0.05.

Keywords: Organizational Management Adjustment; Human Resource Management Adjustment; Service and Marketing Strategy; Adjustment Thailand 4.0 Policy

Type of Article: Research Article

^{1,3} Department of International Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

39 Moo 1, Klong 6, Khlong Luang Pathum Thani 12110, Thailand

E-mail: suraporn_o@rmutt.ac.th

² Department of Economics, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจการขนส่งในปัจจุบันนี้ได้มีการเติบโตเป็นอย่างมากและมีการแข่งขันอย่างเข้มข้นเนื่องด้วยรูปแบบในการดำเนินธุรกิจมีการเข้ามาแข่งขันของผู้ประกอบการโลจิสติกส์รายใหญ่จากต่างชาติ ซึ่งล้วนแต่มีรูปแบบการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีข้อได้เปรียบทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลให้เกิดการให้บริการขนส่งที่เป็นระบบ รวดเร็ว และครบวงจร นอกจากนี้รัฐบาลยังตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วยแนวคิดการเป็นประเทศที่มีการจัดการเศรษฐกิจแบบฐานความรู้และขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีจึงได้กำหนดนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งเน้นการพัฒนาประเทศด้วยการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี และได้มีการสนับสนุนให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว (กรวิก พรนิมิต, 2560; ชนิทร เพ็ญสูตร, 2560)

การปรับตัวเข้าหาสภาพการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล พร้อมทั้งพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพอยู่เสมอน่าจะเป็นหนทางที่จะสามารถรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดเอาไว้ได้ ท่ามกลางกระแสที่มีการแข่งขันกันสูง ผู้ประกอบการจำเป็นต้องตื่นตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับธุรกิจของตนได้ ด้วยการประมวลข้อมูลต่างๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกต่างๆ อาทิ สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมด้านสังคมและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมด้านกฎหมาย และการเมือง สภาพแวดล้อมเศรษฐกิจ ตลอดจนสภาพแวดล้อมด้านการให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม (จิตรลดา ตรีสาคร, สุรพร อ่อนพุทธา, 2561; McKee, Varadarajan & Pride, 1989) เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน โดยผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีความ

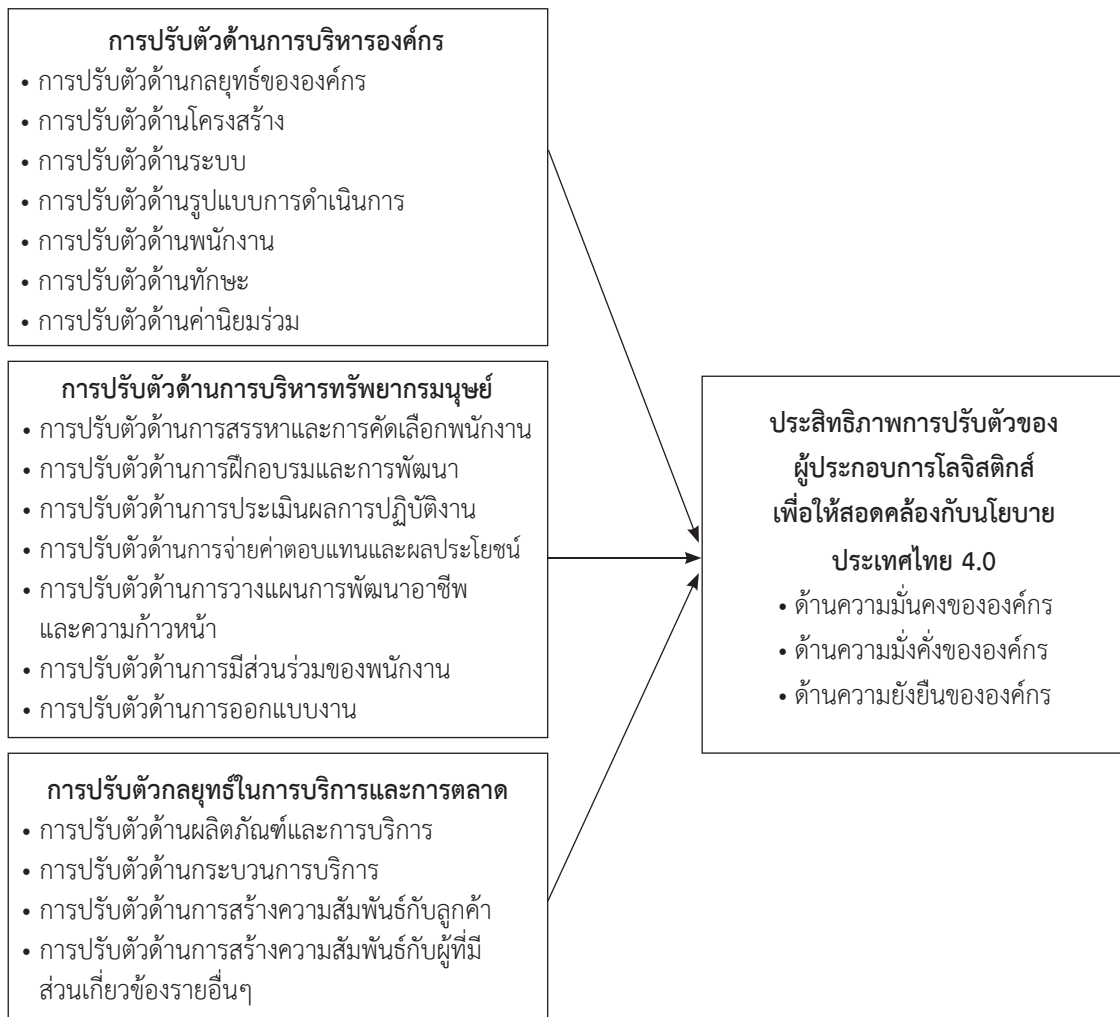
สามารถปรับตัวทั้งแนวทางในการบริหารองค์กร การคัดเลือกบุคลากรและการบริหารบุคคล ตลอดจนจนถึงด้านกลยุทธ์ในการทำการตลาดและการบริการ ซึ่ง Mintzberg (1979) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นของผู้ประกอบการขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ นอกจากนั้นการปรับตัวที่ดีทำให้ผู้ประกอบการเข้าใจสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น ส่งผลให้สามารถเข้าถึงทรัพยากรหรือข้อมูลต่างๆ ได้ดีขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับ “การปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์เพื่อสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0” โดยทำการศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์เป็นจำนวนมาก โดยผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการซึ่งผู้ประกอบการโลจิสติกส์ได้แนวทางในการปรับตัวทั้งการปรับตัวด้านการบริหารองค์กร การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งด้านความมั่นคง ด้านความมั่นคง และด้านความยั่งยืน เพื่อสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่ต้องการให้คนในประเทศอยู่ดีกินดีและมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นได้ ในขณะเดียวกัน นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษา สามารถนำเอาผลการศึกษาในครั้งนี้ไปต่อยอดในการศึกษาครั้งต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาและทดสอบอิทธิพลของการปรับตัวด้านการบริหารองค์กร การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้อัดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์เพื่อสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 มีสมมติฐานของการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

สมมติฐานที่ 3 การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

การทบทวนวรรณกรรม

การปรับตัวด้านการบริหารองค์กร

การบริหารองค์กร หมายถึง กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ หรืออำนาจการและการควบคุม ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน (เกษมจันทร์แก้ว, 2540; วิโรจน์ สารรัตน์, 2545) ในขณะที่การปรับตัวด้านการบริหารองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้ประกอบการใช้ในการประมวลข้อมูลต่างๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกต่างๆ อาทิ สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมด้านสังคมและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมด้านกฎหมายและการเมือง สภาพแวดล้อมเศรษฐกิจ ตลอดจนสภาพแวดล้อมด้านการให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม (จิตรลดา ตรีสาคร, สุพร อ่อนพุทธา, 2561) และใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อปรับตัว (McKee, Varadarajan & Pride, 1989) การปรับตัวมีความเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การแข่งขัน และการวางกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ไม่มีผู้ประกอบการใดที่สามารถอยู่รอดได้ตลอดโดยไม่มีปรับตัว ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งระดับของการปรับตัวขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ การปรับตัวมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจทั้งหลาย มิติ เช่น การปรับตัวด้านการบริหารองค์กร ซึ่งรวมไปถึง การปรับตัวด้านกลยุทธ์ขององค์กร การปรับตัวด้านโครงสร้าง การปรับตัวด้านระบบ การปรับตัวด้านรูปแบบการดำเนินการ การปรับตัวด้านพนักงาน การปรับตัวด้านทักษะ และการปรับตัวด้านค่านิยมร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรี พิธีสด (2017) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคประเทศไทย 4.0 โดยพบว่า องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านทัศนคติ ความรู้และทักษะ รวมถึงลักษณะนิสัยในการทำงาน และสอดคล้องกับ สุขุม ทิพย์ทิพากร, จิราวรรณ คงคล้าย และ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2560) ที่กล่าวเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ว่า กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาวนั้นต้องอาศัยการบริหารและปรับการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและบริบทของการดำเนินธุรกิจ

การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ วิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารคนในองค์กร เพื่อให้ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการทำงานที่ดี เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายและระบบที่องค์กรได้กำหนดไว้ ภายใต้ความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่พึงประสงค์ในการทำงาน (จิตรลดา ตรีสาคร และ สุพร อ่อนพุทธา, 2558) ในขณะที่การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับตัวด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การปรับตัวด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา การปรับตัวด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับตัวด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การปรับตัวด้านการวางแผนการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้า การปรับตัวด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการปรับตัวด้านการออกแบบงานเพื่อให้เกิดการบริหารคนที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (จิตรลดา ตรีสาคร และ สุพร อ่อนพุทธา, 2558; ชัชววรรณ มีทรัพย์ทอง, จิราวรรณ คงคล้าย และ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2559) ซึ่ง ภิราช รัตนันต์ (2017) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในหลายๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การจัดการทุนมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวสมรรถนะ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ระบบสารสนเทศ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลายในองค์การ การจัดการแรงงานข้ามชาติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจข้ามชาติ นวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงวิเคราะห์ การจัดการความเสี่ยง จะช่วยให้องค์กรก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในหลายๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีได้ ในขณะที่ ธเนศ ยุคันตวนิชชัย (2560) กล่าวว่า ในโลกปัจจุบันหลายองค์กรต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจยุคใหม่ โดยมีแรงกดดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ปัจจัยภายนอกและภายในจากสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจยุคใหม่เป็นเหตุให้ทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และนอกจากนี้ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และจำเป็นต้องมีพันธกิจหลักด้านการบริหาร ซึ่งปัจจุบันองค์กรได้นำภาระหน้าที่ของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์มากำหนดโครงสร้างหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงพันธกิจของการพัฒนาที่ประกอบด้วยการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กรอย่างบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของบุคคล

การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด

การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด หมายถึง การปรับตัวทางการตลาดและการให้บริการ เพื่อให้สามารถอยู่รอดสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนไป

ซึ่งต้องมีการศึกษาหาข้อมูลและและแนวโน้มทางการตลาด เช่น คุณภาพผลิตภัณฑ์ การบริการ การสร้างตราสินค้าและการบริการ (ชนินา มณีรัตน์รุ่งโรจน์, 2557) ผ่านพฤติกรรมผู้บริโภค แนวโน้ม ทิศนคติ แรงจูงใจในการซื้อ ประสบการณ์ในการซื้อ (วิทยาพล ธนวิศาลขจร, 2559) โดยประยุกต์แนวคิดทางการตลาดของ Kotler and Keller (2009) โดยการปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด สามารถรวมไปถึง การปรับตัวด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ การปรับตัวด้านกระบวนการบริการ การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรายอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นได้ และอยู่รอดในธุรกิจได้ ซึ่งสอดคล้องกันกับ ศณิทชา อีระสุนท์, เมธาวีตร ภูธรภักดี, ตรีฤกษ์ เพชรมนต์ (2560) ที่กล่าวว่า การสร้างความยั่งยืนให้กับผู้ประกอบการนั้น ผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการปรับผลิตภัณฑ์และการให้บริการที่มีความแตกต่างไปจากผู้อื่น และสอดคล้องกับ นราวุฒิ สังข์รักษา และ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (2553) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นในจังหวัดราชบุรี ที่กล่าวว่า การสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจต้องอาศัยการรวมกลุ่มและเครือข่าย และการพัฒนาระบบมาตรฐานซึ่งสามารถสร้างกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง Mintzberg (1979) กล่าวว่า ความอยู่รอดของผู้ประกอบการขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ นอกจากนั้นการปรับตัวที่ดีทำให้ผู้ประกอบการเข้าใจสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น ส่งผลให้สามารถเข้าถึงทรัพยากรหรือข้อมูลต่างๆ ได้ดีขึ้น อีกทั้งทำให้สามารถเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ดีขึ้น (Levinthal, 1991)

ประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ามาในองค์กรสู่กระบวนการทางการผลิต (อยู่ในรูปของแรงงาน ทุน หรืออุปกรณ์) และผลลัพธ์ระหว่างกลาง (เช่น จำนวนงานที่ได้รับกับเวลาที่รอ ฯลฯ) หรือผลลัพธ์ในขั้นสุดท้าย เช่นสุขภาพของผู้คนที่ใช้สินค้านั้น หรือภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีขึ้นหลังจากจำนวนการผลิตที่เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ไปนั้น แม้ว่า การประเมินจำนวนมากจะใช้ผลลัพธ์กลางเป็นตัวชี้วัด ประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การประเมินทางประสิทธิภาพในอุดมคติควรเน้นไปที่ผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (Palmer & Torgerson, 1999) ซึ่งประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 นั้น หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นนโยบายในการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ และการเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นคง ความมั่งคั่ง และความยั่งยืน (ชินินทร เพ็ญสุตร, 2560; เสรี วงษ์มณฑา และ ชุษณะ เดชคณา, 2560) โดยด้านมั่นคงขององค์กรสามารถพิจารณาได้จากจำนวนพนักงานที่ลาออก พนักงานที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการให้บริการลูกค้า ตลอดจนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสายตาของผู้อื่นๆ ในขณะที่ด้านมั่งคั่งขององค์กรสามารถพิจารณาได้จากการที่องค์กรมีจำนวนลูกค้าใหม่ที่เพิ่มขึ้น องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา องค์กรมีผลกำไรจากการดำเนินงาน องค์กรมีการเติบโตขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา และองค์กรมีเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมองค์กร และสุดท้ายด้านยั่งยืนขององค์กรสามารถพิจารณาได้จากการที่องค์กรมีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้กับชุมชน

องค์กรมีกิจกรรมทางด้านสิ่งแวดล้อม องค์กรมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ องค์กรให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรให้ค่าผลตอบแทนที่เป็นธรรม องค์กรให้ความสำคัญในงานให้กับพนักงาน องค์กรให้การบริการด้วยความเสมอภาคและความเป็นธรรม องค์กรมอบการบริการที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า และองค์กรนำเสนอราคาในการบริการลูกค้าด้วยความเป็นธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าของธุรกิจ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์และมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปรับตัวขององค์กร ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร จากสูตรของ Cochran (1977) เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) หลังการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา จำนวนตัวอย่างควรเท่ากับ 384 คน แต่เนื่องจากการสำรวจไว้จึงทำให้มีการส่งแบบสอบถามออกไปทั้งสิ้นจำนวน 401 ชุดโดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเก็บข้อมูลในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากมีจำนวนผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์เป็นจำนวนมาก หลังจากนั้น ทำการเก็บข้อมูลตามวิธีการการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ (ศณิทชา ธีระสุนท์, เมธาวัตร ภูธรภักดี, ตรีฤกษ์ เพชรมนต์, 2560)

โดยทำการเก็บข้อมูลในช่วงปี พ.ศ. 2561 ด้วยตัวเองตามบริษัทที่ได้มีการติดต่อไว้

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องทางด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยทุกข้อมีค่า IOC จากการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มากกว่า 0.50 ซึ่งหมายความว่า ข้อคำถามนั้นสามารถนำไปใช้ได้ และตัวแปรในแต่ละมิตินั้นมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งเป็นค่าความน่าเชื่อถือที่ยอมรับได้ของข้อมูล (Hajiar, 2014) โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลทั้งหมด 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไป ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานของท่านในองค์กรปัจจุบันนี้ ตำแหน่งรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจ ขนาดขององค์กร และที่ตั้งบริษัท โดยคำถามเป็นคำถามมีลักษณะเป็นมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) มาตราอันดับ (Ordinal scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale)

ส่วนที่ 2 การปรับตัวด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย การปรับตัวด้านกลยุทธ์ขององค์กร การปรับตัวด้านโครงสร้าง การปรับตัวด้านระบบ การปรับตัวด้านรูปแบบการดำเนินการ การปรับตัวด้านพนักงาน การปรับตัวด้านทักษะ และการปรับตัวด้านค่านิยมร่วม โดยคำถามเป็นคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง “มากที่สุด” และ ระดับ 1 หมายถึง “น้อยที่สุด”

ส่วนที่ 3 การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การปรับตัวด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การปรับตัวด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา การปรับตัวด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับตัวด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การปรับตัวด้านการวางแผนการพัฒนา

อาชีพและความก้าวหน้า การปรับตัวด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการปรับตัวด้านการออกแบบงาน โดยคำถามเป็นคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับโดยระดับ 5 หมายถึง “มากที่สุด” และ ระดับ 1 หมายถึง “น้อยที่สุด”

ส่วนที่ 4 การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด ประกอบด้วย การปรับตัวด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ การปรับตัวด้านกระบวนการบริการ การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรายอื่นๆ โดยคำถามเป็นคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง “มากที่สุด” และ ระดับ 1 หมายถึง “น้อยที่สุด”

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านความมั่งคั่งขององค์กร และด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยคำถามเป็นคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง “มากที่สุด” และ ระดับ 1 หมายถึง “น้อยที่สุด”

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ และร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในขณะที่ข้อคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวด้านการบริหารองค์กร การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนซึ่งข้อมูลต้องผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ ตัวแปรตามต้องมีระดับการวัดแบบอันตรภาค มีความ

คลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน และมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ลักษณะการกระจายของตัวแปรตามเหมือนกันทุกค่าของตัวแปรทำนาย (homoscedasticity) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นแบบเส้นตรง ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด (Non Autocorrelation) และตัวแปรทำนายทั้งหมดต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่ำ หรือไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ด้วยการนำเสนอค่าสถิติ tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) เพื่อทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูง หรือมีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งค่าสถิติ tolerance ต้องมีอยู่ระหว่าง 0.2 – 1.00 ซึ่งหากต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity (Menard, 1995) และค่าสถิติ VIF ต้องมีค่าตั้งแต่ 1 ขึ้นไปแต่ไม่ควรเกิน 10 ซึ่งหากเกิน 10 แสดงว่าเกิด Multicollinearity (Neter, Wasserman & Kutner, 1989) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติ Durbin-Watson เพื่อทดสอบปัญหาตัวคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันหรือปัญหาอัตสหสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ในตัวเอง ซึ่ง Durbin-Watson จะต้องมีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ซึ่งหากมากกว่าหรือน้อยกว่าดังกล่าวแสดงว่า เกิดปัญหา Autocorrelation (Pourhosein, Kol, Vishkaii & Jourshari, 2017) เพื่อแสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์นั้นผ่านการคัดเลือกเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ ความคิดเห็น
การปรับตัวด้านการบริหารองค์กร			
การปรับตัวด้านกลยุทธ์ขององค์กร	3.87	0.75	มาก
การปรับตัวด้านโครงสร้าง	3.83	0.7	มาก
การปรับตัวด้านระบบ	3.88	0.75	มาก

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI.) อยู่ในกลุ่ม 2 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 401 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 อยู่ในสถานภาพโสดจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 สำเร็จการศึกษายู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 ทำงานในองค์กรนี้เป็นระยะเวลา 1 - 2 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 91.8 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 ทำงานอยู่องค์กรที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดใหญ่ (พนักงานมากกว่า 200 คน) จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และทำงานอยู่ในบริษัทที่มีที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวด้านการบริหารองค์กร การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด และประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ ความคิดเห็น
การปรับตัวด้านรูปแบบการดำเนินการ	3.86	0.75	มาก
การปรับตัวด้านพนักงาน	3.91	0.73	มาก
การปรับตัวด้านทักษะ	3.79	0.82	มาก
การปรับตัวด้านค่านิยมร่วม	3.93	0.73	มาก
การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์			
การปรับตัวด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	3.94	0.72	มาก
การปรับตัวด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.83	0.8	มาก
การปรับตัวด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.85	0.78	มาก
การปรับตัวด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.92	0.78	มาก
การปรับตัวด้านการวางแผนการพัฒนาอาชีพ และความก้าวหน้า	3.86	0.81	มาก
การปรับตัวด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.8	0.83	มาก
การปรับตัวด้านการออกแบบงาน	3.87	0.8	มาก
การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด			
การปรับตัวด้านผลิตภัณฑ์และบริการ	3.91	0.82	มาก
การปรับตัวด้านกระบวนการบริการ	3.9	0.75	มาก
การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	3.99	0.76	มาก
การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รายอื่น ๆ	3.91	0.77	มาก
ประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0			
ด้านมั่นคงขององค์กร	3.89	0.73	มาก
ด้านมั่งคั่งขององค์กร	3.83	0.84	มาก
ด้านยั่งยืนขององค์กร	3.89	0.75	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ประกอบการโลจิสติกส์ให้ความสำคัญกับการปรับตัวด้านการบริหารองค์กร การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด และ

ประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การปรับตัวด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

ตาราง 2

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของสมมติฐานที่ 1

การปรับตัวด้านการบริหารองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์				Collinearity Statistics		
	ค่าคะแนนดิบ		ค่าคะแนนมาตรฐาน		Sig.	Tolerance	VIF
	b	SEE	β	t			
ค่าคงที่	0.24	0.11		2.13	0.03		
การปรับตัวด้านพนักงาน	0.37	0.05	0.37	6.89	0.00	0.22	4.55
การปรับตัวด้านกลยุทธ์ขององค์กร	0.16	0.04	0.16	3.53	0.00	0.31	3.28
การปรับตัวด้านค่านิยมร่วม	0.15	0.04	0.15	3.36	0.00	0.32	3.10
การปรับตัวด้านทักษะ	0.14	0.05	0.16	3.01	0.00	0.24	4.22
การปรับตัวด้านโครงสร้าง	0.12	0.05	0.11	2.39	0.02	0.28	3.60

$R = 0.866$; R Square = 0.751; Adjusted R Square = 0.747 ; S.E.E. = 0.369;

Sig. = .000; $F = 237.807$; Durbin-Watson = 1.822

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การปรับตัวด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า การปรับตัวด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 เนื่องจาก ค่า sig. เท่ากับ 0.00 โดยการปรับตัวด้านการบริหารองค์กร ด้านการปรับตัวด้านพนักงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ตามด้วยการปรับตัวด้านกลยุทธ์ขององค์กร การปรับตัวด้านทักษะ และ

การปรับตัวด้านโครงสร้าง ซึ่งสามารถเขียนสมการด้วยความสามารถในการทำนายร้อยละ 74.7 ได้ดังนี้

$$Y = 0.24 + \text{การปรับตัวด้านพนักงาน (0.37)} + \text{การปรับตัวด้านกลยุทธ์ขององค์กร (0.16)} + \text{การปรับตัวด้านค่านิยมร่วม (0.15)} + \text{การปรับตัวด้านทักษะ (0.14)} + \text{การปรับตัวด้านโครงสร้าง (0.12)}$$

สมมติฐานที่ 2 การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

ตาราง 3

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นต้นของสมมติฐานที่ 2

การปรับตัวด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ค่าสัมประสิทธิ์				Collinearity Statistics		
	ค่าคะแนน ดิบ	ค่าคะแนน มาตรฐาน	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	b	SEE					β
ค่าคงที่	0.42	0.11	4.00	0.00			
การปรับตัวด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา	0.27	0.04	0.29	5.95	0.00	0.26	3.82
การปรับตัวด้านการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน	0.20	0.05	0.20	3.88	0.00	0.24	4.19
การปรับตัวด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	0.16	0.05	0.17	3.12	0.00	0.22	4.64
การปรับตัวด้านการมีส่วนร่วมของ พนักงาน	0.13	0.04	0.15	3.08	0.00	0.27	3.70
การปรับตัวด้านการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์	0.13	0.04	0.14	3.06	0.00	0.30	3.37

$R = 0.867$; R Square = 0.752; Adjusted R Square = 0.748 ; S.E.E. = 0.368;
Sig. = .000; $F = 238.952$; Durbin-Watson = 1.969

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 เนื่องจาก ค่า sig. เท่ากับ 0.00 โดยการปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับตัวด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ในรูปแบบคะแนนดิบ และในรูปแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ตามด้วย การปรับตัวด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การปรับตัวด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การปรับตัวด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการปรับตัวด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการด้วยความสามารถในการทำงานร้อยละ 74.8 ได้ดังนี้

$$Y = 0.42 + \text{การปรับตัวด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (0.27)} \\ + \text{การปรับตัวด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน (0.20)} \\ + \text{การปรับตัวด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (0.16)} \\ + \text{การปรับตัวด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน (0.13)} \\ + \text{การปรับตัวด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (0.13)}$$

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่ม 2 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สมมติฐานที่ 3 การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ในภาพรวม

ตาราง 4

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของสมมติฐานที่ 3

การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาด	ค่าสัมประสิทธิ์					Collinearity Statistics	
	ค่าคะแนนดิบ	ค่าคะแนนมาตรฐาน	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	b	SEE					β
ค่าคงที่	0.22	0.09	2.50	0.01			
การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรายอื่น ๆ	0.27	0.04	0.28	6.44	0.24	4.19	
การปรับตัวด้านผลิตภัณฑ์และบริการ	0.23	0.03	0.25	6.87	0.35	2.89	
การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	0.23	0.05	0.23	4.94	0.20	4.90	
การปรับตัวด้านกระบวนการบริการ	0.21	0.05	0.21	4.53	0.21	4.80	

$R = 0.904$; R Square = 0.818; Adjusted R Square = 0.816 ; S.E.E. = 0.315;

Sig. = .000; $F = 444.361$; Durbin-Watson = 1.975

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 เนื่องจาก ค่า sig. เท่ากับ 0.00 โดยการปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดด้านการปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรายอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบ

คะแนนมาตรฐานมากที่สุด ตามด้วยด้านการปรับตัวด้านผลิตภัณฑ์และบริการ การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการปรับตัวด้านกระบวนการบริการตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการด้วยความสามารถในการทำนายร้อยละ 81.6 ได้ดังนี้

$$Y = 0.22 + \text{การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรายอื่น ๆ (0.27)} \\ + \text{การปรับตัวด้านผลิตภัณฑ์และบริการ (0.23)} \\ + \text{การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (0.23)} \\ + \text{การปรับตัวด้านกระบวนการบริการ (0.21)}$$

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI.) อยู่ในกลุ่ม 2 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การอภิปรายผล

การปรับตัวด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

จากการศึกษาอิทธิพลของการปรับตัวด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า การปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์ด้านการบริหารองค์กร ในด้านการปรับตัวด้านกลยุทธ์ขององค์กร การปรับตัวด้านโครงสร้าง การปรับตัวด้านพนักงาน และการปรับตัวด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่มีความมั่นคง ชัดเจน สามารถแบ่งภาระหน้าที่ออกเป็นส่วนๆ โดยมีบุคลากรเป็นคนที่ทำหน้าที่นั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการสร้างองค์กรที่มีโครงสร้างอย่างเหมาะสมจะสามารถช่วยลดการเกิดอุปสรรคที่อาจจะมีต่อการบรรลุสู่เป้าหมายขององค์กรโดยรวมได้ นอกจากนี้ องค์กรต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความสามารถหลากหลายที่เข้ามาปฏิบัติงาน มีการทำงานเป็นทีม และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ซึ่งหากมีจำนวนพนักงานที่เพียงพอแต่ยังไม่มีทักษะหรือความสามารถที่เพียงพอ องค์กรก็สามารถเพิ่มระบบประเมินศักยภาพของพนักงานที่ชัดเจน มีการจัดอบรมและเพิ่มพูนทักษะและความรู้ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนาทักษะและความรู้ มีจัดสิ่งสนับสนุนที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ และจัดสรรเวลาส่วนหนึ่งให้พนักงานได้ใช้เพื่อการเรียนและพัฒนาตนเอง (Oupananchai & Onputtha, 2018) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของภทรี ตรีสัตต (2017) ได้ศึกษารูปแบบการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคประเทศไทย 4.0 โดยพบว่า องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านทัศนคติ ความรู้และทักษะ รวมถึงลักษณะนิสัยในการทำงาน และสอดคล้องกับสุขน ทิพย์ทิพากร, จิราวรรณ คงคล้าย และ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2560) ที่กล่าวเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ว่า กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาวนั้นต้องอาศัยการบริหารและการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและบริบทของการดำเนินธุรกิจ

การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

จากการศึกษาอิทธิพลของการปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการปรับตัวด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การปรับตัวด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา การปรับตัวด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับตัวด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การปรับตัวด้านการวางแผนการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้า และการปรับตัวด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในหลายๆ ด้าน

ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (ภิรัช รัตนันต์, 2017) ทั้งการคัดเลือกพนักงานจากความรู้และความสามารถมากขึ้น มีการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จัดอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้น การจัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อคอยสอนงานให้กับพนักงานเมื่อมีความจำเป็น มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกอบรมและการพัฒนา สนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการติดตามผลหลังการประเมิน มีการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถของพนักงาน มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมมากขึ้น ปรับแผนการพัฒนatanเองเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น หรือมีระบบในการสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และพันธกิจเพื่อให้สามารถพัฒนาบุคคล พัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กรอย่างบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของบุคคล (ธเนศ ยุคันตวนิชชัย, 2560)

การปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

จากการศึกษาอิทธิพลของการปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดที่มีต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า การปรับตัวด้านผลิตภัณฑ์และบริการ การปรับตัวด้านกระบวนการบริการ การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรายอื่นๆ มีผล

ต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 เพราะการที่องค์กรให้ความสำคัญไปกับการปรับตัวด้านผลิตภัณฑ์และบริการทั้งในเรื่องของการที่องค์กรนำเสนอรูปแบบการบริการที่หลากหลาย มีการบริการที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ มีการกำหนดค่าบริการที่เหมาะสม และมีการกำหนดราคาที่สามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่นได้ รวมไปถึงการปรับตัวด้านกระบวนการบริการ เช่น องค์กรมีช่องทางในการชำระเงินที่หลากหลาย มีการให้บริการที่ตรงต่อเวลา มีการให้บริการที่มีความผิดพลาดน้อยที่สุด มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริการ หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดต้นทุนขององค์กร และการปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า อาทิ องค์กรเปิดโอกาสให้ลูกค้าได้ตอบข้อซักถามผ่านเทคโนโลยีสื่อสาร มีช่องทางในการสื่อสารกับพนักงานหลากหลายช่องทาง มีการบริการที่คำนึงถึงลูกค้าเป็นสำคัญ มีการติดตามความพึงพอใจหลังการให้บริการ หรือมีการช่วยเหลือลูกค้าในการแก้ไขปัญหา เมื่อลูกค้าประสบปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรายอื่นๆ จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ทั้งในด้านความมั่นคง ด้านความมั่งคั่ง และด้านความยั่งยืนขององค์กร เช่น องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถ ได้รับความพึงพอใจจากลูกค้า เป็นที่รู้จักและยอมรับในกลุ่มอุตสาหกรรม ตลอดจนการมีผลกำไร และได้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกันกับ ศမ်ทชา อีระขุนท์, เมธาวัตร ภูธรภักดี, ตรีฤกษ์ เพชรมนต์ (2560) ที่กล่าวว่า การสร้างความยั่งยืนให้กับผู้ประกอบการนั้น ผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการปรับผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความแตกต่างไปจากผู้อื่น และสอดคล้องกับบรรพตมิ สังข์รักษา และ พิทักษ์ ศิริวงค์ (2553) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การปรับตัว

ทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นในจังหวัดราชบุรี และผลการศึกษากล่าวว่า การสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ปัจจัยที่สามารถสนับสนุนดังกล่าว ได้แก่ การรวมกลุ่มและเครือข่าย และการพัฒนาระบบมาตรฐานซึ่งสามารถสร้างกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ในการปรับตัวให้องค์กรสามารถบรรลุประสิทธิภาพขององค์กรนั้น องค์กรและผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 องค์กรและผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับการปรับตัวด้านกลยุทธ์ขององค์กร การปรับตัวด้านโครงสร้าง การปรับตัวด้านพนักงาน และการปรับตัวด้านทักษะ เช่น องค์กรต้องมีการศึกษาสภาพแวดล้อมธุรกิจปัจจุบัน มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ทันสมัย มีการปรับกลยุทธ์ให้ก้าวทันต่อยุคดิจิทัล มีการปรับลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น และมอบหมายความรับผิดชอบให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมชาติ ตลอดจนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน เพิ่มความรู้ให้กับพนักงานเพื่อใช้ในการทำงาน มีระบบประเมินศักยภาพของพนักงานที่ชัดเจน และจัดสิ่งสนับสนุนที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงาน เป็นต้น

ประการที่ 2 องค์กรและผู้ประกอบการยังต้องให้ความสำคัญกับการปรับตัวด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การปรับตัวด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา การปรับตัวด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับตัวด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และการปรับตัวด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น องค์กรคัดเลือกพนักงานที่มีความคล่องตัวในการทำงาน มีความรู้และความสามารถ

และสามารถใช้เทคโนโลยีได้ มีการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ มีการจัดการประเมินงานที่เหมาะสม เป็นธรรม และมีความชัดเจน และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและบริหารองค์กร เป็นต้น

ประการที่ 3 องค์กรและผู้ประกอบการยังต้องให้ความสำคัญกับการปรับตัวด้านผลิตภัณฑ์และบริการ การปรับตัวด้านกระบวนการบริการ การปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการปรับตัวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรายอื่นๆ เช่น องค์กรมีการบริการที่มีคุณภาพ ราคาที่เหมาะสม และสามารถแข่งขันกับกับผู้ประกอบการรายอื่นได้ ด้วยการให้บริการที่ตรงต่อเวลามีความผิดพลาดน้อยที่สุด และนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดต้นทุนขององค์กร ตลอดจนการคำนึงถึงลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ ช่วยเหลือลูกค้าในการแก้ไขปัญหาเมื่อลูกค้าประสบปัญหา เปิดโอกาสให้ลูกค้าได้ตอบข้อซักถามผ่านเทคโนโลยีสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรายอื่นๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตประกอบไปด้วย

ประการที่ 1 การศึกษาในครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาโดยการใช้วิธีการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเท่านั้น จึงอาจทำให้ได้ข้อมูลในมุมที่กว้างแต่อาจจะขาดข้อมูลในเชิงลึก ดังนั้น ผู้ที่มีความสนใจที่จะศึกษาต่อเรื่องนี้ อาจจะต้องใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดทำ focus group เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถใช้วิธีการศึกษาแบบผสมเพื่อยืนยันผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้

ประการที่ 2 การศึกษาในครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรการปรับตัวด้านการบริหาร

องค์กร การปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการปรับตัวกลยุทธ์ในการบริการและการตลาดที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ดังนั้น ผู้วิจัยที่มีความสนใจในการศึกษาต่อยอดในอนาคต อาจจะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา ประเด็นด้านปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์ ทั้งปัญหาด้านการจัดการ ปัญหาด้านการตลาด ปัญหาการผลิต ปัญหาด้านการเงิน และแหล่งเงินทุนต่ำ ปัญหาด้านเทคโนโลยี และปัญหาด้านการขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาถึงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่มีการสนองต่อการปรับตัวขององค์กร เช่น พฤติกรรมการยอมรับ พฤติกรรมการเรียนรู้ พฤติกรรมการเป็นผู้มีภาวะผู้นำ บรรยากาศในองค์กร หรืออื่นๆ เป็นต้น

ประการที่ 3 การศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ประกอบการโลจิสติกส์ในครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาในภาพรวม ซึ่งยังไม่ได้เจาะจงไปลักษณะของการให้บริการของผู้ประกอบการโลจิสติกส์ที่มีลักษณะทางธุรกิจที่แตกต่างกันไป และมุ่งเน้นการศึกษาไปที่อุตสาหกรรมบริการโลจิสติกส์เพียงอย่างเดียว ซึ่งผลการศึกษาถึงแม้จะมีความสอดคล้องกับอุตสาหกรรมอื่นๆ แต่หากมีการศึกษาในหลายอุตสาหกรรมน่าจะทำให้สามารถมองเห็นความแตกต่างและความเฉพาะได้มากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยอาจจะทำการศึกษาแบบเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นพฤติกรรมการปรับตัวขององค์กรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมทางสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และนโยบายของภาครัฐได้

เอกสารอ้างอิง

- กรวิก พรนิมิต. (2560). ความรู้ความเข้าใจนโยบาย Thailand 4.0 ในจังหวัดเชียงใหม่ ลำปาง. **วารสารวิชาการ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ**, 27(4), 871-882.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). **วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม**. โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา, สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรลดา ตรีสาคร และ สุรพร อ่อนพุทธา. (2561). การศึกษากลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป. **วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์**, 8 (ฉบับพิเศษ ตุลาคม), 200-215.
- จิตรลดา ตรีสาคร และ สุรพร อ่อนพุทธา. (2558). ผลกระทบของแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. งานสัมมนาวิชาการด้านบริหารธุรกิจภาคอุตสาหกรรม ในเขตชายฝั่งตะวันออก ครั้งที่ 4, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนินทร เพ็ญสุตร. (2560). ประเทศไทย 4.0 บริบททางเศรษฐกิจและการเมือง. **วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**, 8(1), 67-99.
- ชนินทา มณีรัตนรุ่งโรจน์. (2557). การปรับตัวของธุรกิจครอบครัวค้าปลีกวัสดุก่อสร้างในจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารเทคโนโลยีสุรนารี**, 8(2), 71-85.
- ชัชวารวรรณ มีทรัพย์ทอง และ จิรวารวรรณ คงคล้าย. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. **วารสาร ธุรกิจปริทัศน์ Business Review**, 8(1), 183-197.
- ธนศ ยูคันทวนิชชัย. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 8(1), 48-67.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: วี. อินเทอร์เน็ต.
- นราวุฒิ สังข์รักษา และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชน และท้องถิ่นในจังหวัดราชบุรี. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, 2(1), 220-233.
- ภัทรี ฟรีสตัด. (2560). รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคประเทศไทย 4.0. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**, 5(3), 366-675.
- ภิราช รัตนันต์. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยในองค์กร. **วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 1(1), 21-38.
- วิद्याพล ธนวิศาลจจร. (2559). กลยุทธ์การตลาดธุรกิจอาหารสำเร็จรูปพร้อมรับประทานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **Parichart Journal, Thaksin University**, 29(1), 40-59.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์. **องค์การศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสูทธิ์.
- ศณิตษา ธีระขุนท์, เมธาวีตร ภูธรภักดี และ ตรีฤกษ์ เพชรมนต์. (2560). การรับรู้ของผู้ประกอบการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางการตลาด และรูปแบบกลยุทธ์การสร้างตราสินค้าของผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 9(1), 22-31.

- สุชน ทิพย์ทิพากร, จิราวรรณ คงคล้าย และ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs). **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 11(2), 251-260.
- เสวี วงษ์มณฑา และ ชุษณะ เตชคณา. (2560). การตลาด 4.0 ในบริบทประเทศไทย 4.0. **วารสารเศรษฐศาสตร์ และนโยบายสาธารณะ**, 8(15), 1-16.
- Cochran, W. G. (1977). **Sampling Techniques** (3rd Ed.). New York: Wiley & Sons.
- Hajiar, S. T. (2014). A statistical study to develop a reliable scale to evaluate instructors with in higher institution. **WSEAS Transactions on Mathematics**, 13, 885-894
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2009). **Marketing Management** (13th Edition). Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Levinthal, D. A. (1991). Organizational adaptation and environmental selection-interrelated processes of change. **Organization science**, 2(1), 140-145.
- McKee, D. O., Varadarajan, P. R., & Pride, W. M. (1989). Strategic adaptability and firm performance: a market-contingent perspective. **Journal of Marketing**, 53(3), 21-35.
- Menard, S. (1995). **Applied Logistic Regression Analysis: Sage University Series**. Thousand Oaks.
- Mintzberg, H. (1979). **The structuring of organizations**. Engle-wood Cliffs. J: Prentice-Hall.
- Neter, J., Wasserman, W., & Kutner, M. H. (1989). **Applied Linear Regression Models**. Homewood, IL: Irwin.
- Oupananchai, P., & Onputtha, S. (2018). **Effect of Knowledge Learning Behavior and Knowledge Sharing Behavior on Conflict Management Effectiveness of Employees in Service Sector**. In The 5th National and 4th International Conference RMUTT Global Business and Economics Conference, 1-17.
- Palmer, S., & Torgerson, D. J. (1999). Definitions of efficiency. **Bmj**, 318(7191), 1136.
- Pourhosein, M. R., Kol, A. A. K., Vishkaii, B. M., & Jourshari, F. P. (2017). Investigate the Relationship between Institutional Ownership in Tehran Stock Exchange. **International Journal of Economics and Financial Issues**, 7(3), 276-285.