

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ในประเทศไทย

The relationship between human capital development and efficiency
Work performance of employees in the logistics business in Thailand

ณัฐวุฒิ วิเศษ

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: nuwise@rpu.ac.th

Nuttavut Wiset

Lecturer, Faculty of Business Administration, Rajapruk University

รับเข้า : 14 พฤศจิกายน 2566 แก้ไข : 8 มกราคม 2567 ตอบรับ : 13 มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโลจิสติกส์ รวมถึงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ โดยมีแบบสอบถามแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจโลจิสติกส์ของพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านทัศนคติและด้านความรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโลจิสติกส์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญและสนใจเรื่องการพัฒนาศักยภาพตามที่คาดการณ์ไว้ รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมขององค์กรทำให้คุณทำงานอย่างมั่นใจขึ้นและเพิ่มคุณภาพงานด้วย โดยประเด็นที่พบว่ามีอยู่น้อยที่สุด คือ องค์กรมีระบบสนับสนุนการทำงานที่ทำให้มีความผิดพลาดในการปฏิบัติลดลง สุดท้ายการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ จากผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ ด้านทักษะ) มีความสัมพันธ์เชิงบวก

กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ พบว่า ด้านทักษะ มีค่า 0.732 ซึ่งแสดงว่า การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้านทักษะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์มีความสัมพันธ์กันมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก สำหรับการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ ส่วนด้านความรู้ มีค่า 0.580 และ ด้านทัศนคติ มีค่า 0.648 ซึ่งแสดงว่า การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้านความรู้และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ธุรกิจควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างการพัฒนาการเรียนรู้ที่นำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง ส่วนด้านทัศนคติ ธุรกิจควรมีนโยบายหากพนักงานมีการพัฒนาสมรรถนะที่สูงขึ้นจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนที่ดีขึ้นเช่นกัน สุดท้ายด้านทักษะ ธุรกิจจำเป็นต้องเสริมสร้างความพร้อมทางการสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะการสื่อสารถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ศักยภาพทุนมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ธุรกิจโลจิสติกส์

ABSTRACT

The Objective of this research was to study the development of human capital potential of employees in businesses. Logistics and operational efficiency of logistics business employees Including testing the relationship between human capital development and employee performance in the logistics business. There was a questionnaire about the relationship between human capital development and employee performance in the logistics business. It is a tool for collecting data from 400 employees working in the logistics business in Bangkok and surrounding areas to test the relationship between human capital development and operational efficiency. using Pearson's correlation coefficient.

The results of the research revealed that the overall development of human capital potential of employees in the logistics business is at a high level. The skills are at the highest level. For attitudes and knowledge, they were at a high level. As for the performance of employees in the logistics business, the overall level is at a high level, with the aspect that is at the highest level being the organization that places importance and interest in developing potential as you would expect. Followed by: Corporate training makes you work with more confidence and increases the quality of your work. The least common issue was that the organization has a work support

system that reduces errors in operations. Finally, testing the relationship between human capital development and employee performance in the logistics business. From the analysis of the Pearson correlation coefficient, it was found that the development of human capital potential (knowledge, attitude, and skills) has a positive relationship with the performance of employees in the logistics business. It was found that: Skills has a value of 0.732, which indicates that the development of human capital potential in skills and the performance of employees in the logistics business are related at a high level. For developing human capital potential. The knowledge aspect has a value of 0.580 and the attitude aspect has a value of 0.648, which indicates that the development of human capital potential in knowledge and attitude is related to the performance of employees in the logistics business. and are related at a moderate level businesses should focus on organizing activities that promote the development of learning that leads to practical application in work. As for attitude businesses should have a policy that if employees develop higher competencies, they will be considered for better compensation as well. Finally, skills businesses need to strengthen the communications they use in their operations. Because communication is considered a factor that affects work efficiency.

Keywords: Human Capital, Work Performance, Logistics Business

บทนำ

บริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติจากยุโรป อเมริกา เกาหลี จีน ญี่ปุ่น ในประเทศไทยสามารถเข้าหาลูกค้ารายใหญ่ได้ เพราะมีบริการที่ครบวงจร มีความสามารถในการเสนอราคาค่าบริการที่ถูกกว่า บางรายมีฐานลูกค้าตามเข้ามาด้วย ซึ่งมีความได้เปรียบในการแข่งขันจากเครือข่ายเชื่อมโยงที่แข่งขันมากกว่า จากการวิเคราะห์สภาพตลาดโลจิสติกส์ยังพบอีกว่า มูลค่าตลาดโลจิสติกส์จะยิ่งพุ่งสูงขึ้นต่อเนื่อง หลังจากที่ธุรกิจการค้าออนไลน์มา สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ระบุว่า ปี 2561 มูลค่าอี-คอมเมิร์ซไทย ปี 2561 มีมูลค่า 3,058,987.04 ล้านบาท ขยายตัว 8.76% จากปี 2560 ที่มีมูลค่า 2,812,592.03 ล้านบาท (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2561) จากรายงานโลจิสติกส์ของประเทศไทยประจำปี 2562 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของธุรกิจโลจิสติกส์อย่างต่อเนื่อง โดยตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 มีมูลค่า 442.9 พันล้านบาท พ.ศ.2561 มีมูลค่า 470.6 พันล้านบาท และ พ.ศ.2562 มี

มูลค่า 486.7 พันล้านบาท ซึ่งในปี 2562 ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยคาดว่าจะมีมูลค่ารวม 2,258.4 พันล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้ามีอัตราการขยายตัว คิดเป็นร้อยละ 3.1 หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 13.4 ต่อ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) และใน พ.ศ.2563 คาดว่าปรับลดลงอยู่ระหว่างร้อยละ 12.9-13.4 จากสถานการณ์เศรษฐกิจภายในประเทศที่หดตัว โดยมีปัจจัยหลักจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในหลายประเทศทั่วโลก

ภาครัฐของไทยให้ความสำคัญของระบบโลจิสติกส์ โดยในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) มีเป้าหมายสำคัญด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทานที่มุ่งสู่อนาคตของประเทศในปี พ.ศ.2579 ให้สัมฤทธิ์ผลโดยการยกระดับทุนมนุษย์ โลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรมเดิม และอุตสาหกรรมอนาคตให้เป็นฐานสร้างรายได้ใหม่ของประเทศโดยการพัฒนาระบบบริหารจัดการโลจิสติกส์ภาคการเกษตรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขีดความสามารถของธุรกิจบริการโลจิสติกส์ให้สามารถกระจายฐานการบริการและการลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการแข่งขันบนฐาน การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาทุนมนุษย์แรงงานให้มีทักษะสูงและมีมาตรฐานสากล ดำเนินกิจกรรมทางโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตการค้า การบริการ และการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เพื่อมุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูงและเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วภายในปี 2579 (Bus&Truck, 2018)

ดังนั้นเมื่อธุรกิจขยายอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบหลักอีกประการหนึ่ง ที่นับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งเสริมให้ธุรกิจต่าง ๆ ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงคือทรัพยากรมนุษย์ ในธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมากทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร เนื่องจากบุคคลที่เป็นพนักงานมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินธุรกิจที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้า แต่เนื่องจากต้นทุนของการบริหารจัดการองค์กรส่วนใหญ่ที่สุ่มมาจากค่าจ้างพนักงาน ในการนี้ความพยายามในการเพิ่มจำนวนพนักงานอาจไม่ใช่ทางเลือกที่ดีที่สุด ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สุด เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจึงส่งผลอย่างมากต่อความก้าวหน้าขององค์กร หากแต่การจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรในองค์กร ไม่ได้ดำเนินไปเหมือนในอดีตเนื่องจากในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการใช้หรือทำงานควบคู่ไปกับเทคโนโลยี ก็จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับธุรกิจโลจิสติกส์ จะทำให้สามารถช่วยลดต้นทุนให้กับธุรกิจ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการต่อไป

การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ หรือที่ถือว่าเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital Investment) อันจะนำมาสร้างเป็นคุณค่าให้แก่องค์กรได้ เพราะมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะนำเอาทุนที่อยู่ในตนเอง กลับมาพัฒนาองค์กรหรือสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้องค์กรควรจะได้ผลตอบแทนได้สูงที่สุด ทุนมนุษย์เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Spencer and Spencer, 1993) นอกจากนี้ทุนมนุษย์หมายถึงสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริงนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Arnauld de Nadaillac, 2003)

จากข้อความที่กล่าวถึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัญหา การวิจัยเกี่ยวกับทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ ซึ่งผลวิจัยมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาธุรกิจโลจิสติกส์ในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโลจิสติกส์ในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ในประเทศไทย

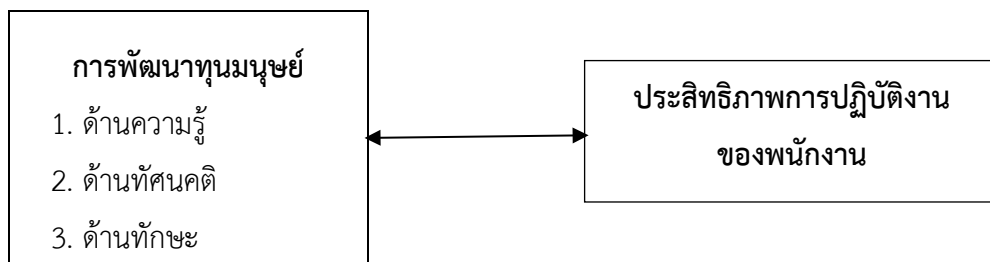
สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ ด้านทักษะ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ถูกกำหนดในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติงานธุรกิจโลจิสติกส์ในประเทศไทย ในช่วง พ.ศ. 2559-2564 พบว่า มีพนักงานระดับปฏิบัติงานในธุรกิจโลจิสติกส์ จำนวน 5,938,160 คน (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2561) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 400 คน ที่เป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลซึ่งจำนวนดังกล่าวถือเป็นจำนวนสูงสุดที่มีอยู่ในตารางสำเร็จรูปของ ทาโร่ ยามาเน่ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 (Yamane, 1976)

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการออกแบบคำถามโดยใช้แบบสอบถามให้สามารถอธิบายตัวแปรต่าง ๆ นับตั้งแต่ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ตลอดจนตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือของฝ่ายบุคคลของบริษัทต่าง ๆ ในวงการให้การช่วยเหลือโดยแนะนำพนักงานตอบให้มีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพ

ในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยเชิงเอกสารและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
- 2) สร้างร่างแบบสอบถามที่ครอบคลุมขอบเขตของการวิจัย
- 3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างแล้ว เสนอที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการปรับแก้ให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งทางด้านเนื้อหาและด้านการใช้สำนวนภาษา

4) ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำร่างแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องความสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม พิจารณาเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง (Index Of Consistency: IOC) ซึ่งค่าระหว่าง .60–1 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามในเครื่องมือการวิจัยนี้ มีความตรงตามเนื้อหาและมีความเหมาะสม (Rovinelli & Hambleton, 1977)

5) ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำร่างแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว ทดสอบ (Try-out) กับพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจโลจิสติกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำการทดสอบ โดยใช้วิธีการทดสอบหาค่า Cronbach Alfa เพื่อให้ได้ผลที่ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือการวิจัยนี้มีความเชื่อมั่นที่ผ่านเกณฑ์ (Nunnally, 1978)

แบบสอบถาม โดยคำถามในแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ทั้งหมด 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ ทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ในเครื่องมือการวิจัยสำหรับคำถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามให้เป็นคำถามแบบมีมาตรวัด โดยใช้มาตราวัด 5 ระดับของลิเกริต (Likert's scales) ดังนี้

ความหมายของคะแนน		การแปลค่า	
ระดับ	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

การแปลค่าผลที่ได้จากการค่าอันตรภาค (Interval Scale) ใช้สูตรการกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549: 129) ดังนี้

$$= \frac{N}{N + 1} \text{ แทนค่า} = \frac{5}{5 + 1}$$

$$= .80$$

ค่าคะแนนในการตีความ

ระดับคะแนนเฉลี่ย

แปลผล

4.21–5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยสำคัญมากที่สุด
3.41–4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยสำคัญมาก
2.61–3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยสำคัญปานกลาง
1.81–2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยสำคัญน้อย
1.0 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยสำคัญน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยติดต่อไปยังธุรกิจโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเพื่อขอเข้าไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการภายในธุรกิจโลจิสติกส์ต่าง ๆ ผ่าน QR-code และ link จนครบ จำนวน 400 ชุด ในช่วงเดือน ธันวาคม 2564 ถึง มกราคม 2565 นอกจากนั้นยังรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารต่าง ๆ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ และอ้างอิงในวิจัยด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อคัดกรองแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์และถูกต้อง ที่จะนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. วิเคราะห์ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และการศึกษาพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงาน
3. การทดสอบก่อนการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร เริ่มจากการตรวจสอบข้อมูล scatter plot ว่ามีจุดที่แสดงข้อมูลที่หลุดออกจากกลุ่ม (outlier) หากมีต้องตัดข้อมูลที่แสดงจุดนั้นออก แล้วดำเนินการตรวจสอบการกระจายของจุดที่แสดง coordinate ของตัวแปรทั้งสองว่ามีการกระจายไปทั่วหรือไม่ ถ้าใช่แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวอยู่ในระดับต่ำ การกระจายของจุดมีการเกาะกลุ่มเป็นรูปวงรีหรือไม่ ถ้าใช่แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวอยู่ในระดับสูง หลังจากนั้นลองลากเส้นตรงผ่านกลุ่มของจุดเหล่านี้ได้หรือไม่ ถ้าได้แสดงว่าสามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่หากต้องใช้เส้นโค้งลากผ่านกลุ่มของจุดเหล่านั้น แสดงว่าไม่สามารถหา Pearson correlation ได้ สำหรับขั้นตอนสุดท้ายพิจารณารูปร่างการกระจายของจุดว่ามีความสมมาตรตั้งแต่ต้นจนถึงปลายหรือไม่ หากแคบช่วงต้น ๆ แต่พอช่วงปลายมีการขยายกว้างออกเหมือนพัด หรือแคบช่วงต้นและช่วง

ปลายแต่กว้างช่วงกลาง หรือแคบช่วงต้น ๆ และช่วงปลายแต่กว้างตรงกลาง แสดงว่ากำลังละเมิดข้อสมมติฐานเกี่ยวกับ homoscedasticity ในความแปรปรวน

4. ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ ด้านทักษะ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป หรือ ข้อมูล 2 ชุดขึ้นไป พิจารณาว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าวัดความสัมพันธ์ โดยหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยยอมรับผลที่มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเหตุผลในการเลือกสถิตินี้เพื่อทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากมาตรวัดของตัวแปรที่ใช้เป็นอันตรภาคทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรมีความเหมาะสมที่ใช้สถิตินี้ ค่า Pearson correlation coefficient จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 โดยเครื่องหมายที่ปรากฏอยู่ข้างหน้าจะบ่งบอกทิศทางของความสัมพันธ์ หากค่า r เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์แบบผกผัน แต่ถ้าหาก ค่า r เป็น + (บวก) แสดงว่ามีความสัมพันธ์แบบแปรตามกันหรือในทิศทางเดียวกัน สำหรับ Absolute value ของ r คือการพิจารณาโดยไม่คำนึงถึงเครื่องหมาย จะแสดงให้เห็นระดับของความสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, 1998)

ค่า r ระหว่าง .30 ถึง .50 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่า r ระหว่าง .50 ถึง .70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่า r ระหว่าง .70 ถึง .90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก

ค่า r ระหว่าง .90 ถึง 1.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ผลการวิจัย

1. สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ สรุปผลวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความรู้ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก และในทุกรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งหมด หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า สามารถพัฒนาการเรียนรู้ สิ่งที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เช่น การใช้เทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการทำงานได้ง่ายขึ้น มากที่สุด รองลงมาได้แก่ สามารถทราบจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองและนำมาพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ด้านระบบงานใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ สามารถเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้ องค์กรมีการจัดปฐมนิเทศหรือมีการแนะนำการปฏิบัติงานให้พนักงานใหม่ทุกคนก่อนเริ่มทำงานจริง และนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นระบบและเร็วยิ่งขึ้น ตามลำดับ

ด้านทัศนคติในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก โดยมีรายชื่อ 2 ชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ หากคุณมีการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนที่ดีขึ้นเช่นกัน และคุณเห็นด้วยกับการพัฒนาตนเองด้านทักษะต่าง ๆ ให้มีความพร้อม เพื่อเตรียมแข่งขันกับคู่แข่ง ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมากทั้งหมด หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผลของการพัฒนาโดยการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้คุณมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร คุณมีความพึงพอใจและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคุณ และคุณเข้าใจนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและเต็มใจปฏิบัติตามตามลำดับ

ด้านทักษะในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และในทุกรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า คุณมีความพร้อมทางการสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณมีความพร้อมในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีหรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน คุณสามารถพัฒนาทักษะและนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น องค์กรจัดระบบการสอนงาน และมีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงานให้กับทุกคน กับ การฝึกอบรมต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่ต้องปฏิบัติและตรงกับความต้องการของคุณ เช่น ระบบจัดส่งสินค้า ระบบติดตามสินค้า และคุณได้รับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. สรุปข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโลจิสติกส์ ผลวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก โดยมีรายชื่อ 2 ชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญและสนใจเรื่องการพัฒนาศักยภาพตามที่คุณคาดหวัง มากที่สุด รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมขององค์กรทำให้คุณทำงานอย่างมั่นใจขึ้น และเพิ่มคุณภาพงานด้วย ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมากทั้งหมด

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พบว่า ด้านทักษะ มีค่า 0.732 ซึ่งแสดงว่าการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้านทักษะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจ โลจิสติกส์มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก สำหรับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้านทัศนคติ มีค่า 0.648 และด้านความรู้ มีค่า 0.580 ซึ่งแสดงว่า การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้านความรู้และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

การอภิปรายผลครั้งนี้ แบ่งประเด็นอภิปรายผลการวิจัย ทั้งหมด 3 ประเด็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ สรุปผลวิเคราะห์ พบว่าการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน รายละเอียดดังนี้

ด้านทักษะในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และในทุกรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า คุณมีความพร้อมทางการสื่อสารที่ใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณมีความพร้อมในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีหรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน คุณสามารถพัฒนาทักษะและนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น องค์กรจัดระบบการสอนงาน และมีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงานให้กับทุกคนกับการฝึกอบรมต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่ต้องปฏิบัติและตรงกับความต้องการของคุณ เช่น ระบบจัดส่งสินค้า ระบบติดตามสินค้า และคุณได้รับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Mondy และ Noe (2005) ได้กล่าวว่า ด้านทักษะในการทำงานในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้การทำงานของบุคคลประสบความสำเร็จ ดังนั้นทักษะด้านโลจิสติกส์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทักษะในการทำงานโดยทั่วไป เช่น ทักษะในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เป็นทักษะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการจัดการธุรกิจโลจิสติกส์ ด้วยแนวคิดที่ว่าเวลาในการจัดส่งสินค้า สามารถทำให้น้อยลงได้เสมอ เพื่อให้ธุรกิจพัฒนาและเติบโตต่อไปได้ ทักษะความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจุบันทุกคนที่ทำงานในทุก ๆ อาชีพ จำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐาน การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้ายการ**หมั่นเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อก่อให้เกิดทักษะ** ไม่ใช่เพียงแต่หาความรู้ หรือ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเท่านั้น แต่ควรรับฟังผลสะท้อนกลับจากทั้งลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะเปลี่ยนเอาคำติชมทั้งหลาย มาปรับปรุงตนเอง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าทางธุรกิจควรมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ด้านทักษะ เมื่อพนักงานเกิดทักษะย่อมทำให้สามารถทำงานได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น โดยมุ่งเน้นการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก โดยมีรายชื่อ 2 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ หากคุณมีการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนที่ดีขึ้นเช่นกัน และคุณเห็นด้วยกับการพัฒนาตนเองด้านทักษะต่าง ๆ ให้มีความพร้อม เพื่อเตรียมแข่งขันกับคู่แข่ง ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่

ผลของการพัฒนาโดยการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้คุณมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร คุณมีความพึงพอใจและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคุณ และคุณเข้าใจนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและเต็มใจปฏิบัติตามตามลำดับ มีความสอดคล้องกับ Mondy และ Noe (2005) ได้กล่าวถึงทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรว่าทัศนคติที่เกิดจากปฏิกริยาตอบสนองต่อการให้ข้อมูล ย้อนกลับ (Feedback) ในการประเมินทักษะการทำงานและทัศนคติที่มีต่ออาชีพจะมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาบุคคลก็คือการพัฒนาให้เกิดทัศนคติ ความสามารถใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง วิธีการที่เป็นที่นิยมมากในปัจจุบันคือเรื่องของการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านความรู้ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก และในทุกรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งหมด หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า สามารถพัฒนาการเรียนรู้ สิ่งที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เช่น การใช้เทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการทำงานได้ง่ายขึ้นมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สามารถทราบจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองและนำมาพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ด้านระบบงานใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ สามารถเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้ องค์กรมีการจัดปฐมนิเทศหรือมีการแนะนำการปฏิบัติงานให้พนักงานใหม่ทุกคนก่อนเริ่มทำงานจริง และนำความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นระบบและเร็วยิ่งขึ้น ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ AlQershi, Mokhtar, และ Abas (2021) ผลวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการศึกษาทุนมนุษย์และประสิทธิภาพของการผลิตขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผลการวิจัยระบุด้วยว่าการเพิ่มขึ้นของทุนมนุษย์ นั่นคือความรู้ภายในของมนุษย์ของบริษัทนั้น นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโลจิสติกส์ ผลวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก โดยมีรายข้อ 2 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญและสนใจเรื่องการพัฒนาศักยภาพตามที่คุณภาพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมขององค์กรทำให้คุณทำงานอย่างมั่นใจขึ้น และเพิ่มคุณภาพงานด้วย ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมากทั้งหมด หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คุณสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานจริงและเสร็จตรงตามเวลา นโยบายการพัฒนาศักยภาพพนักงานขององค์กรคุณ ทำให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายขององค์กร คุณมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ด้านระบบงานใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และองค์กรของคุณมีระบบสนับสนุนการทำงานที่ทำให้มีความผิดพลาดในการปฏิบัติลดลง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพิศ สุขแสน (2556) ได้เขียนในเทคนิคการทำงานไม่ประสิทธิภาพ ดังนั้นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้ ความฉับไว ความถูกต้องแม่นยำ ความรู้หมาย มีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ

มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรม มาใช้ในองค์กร คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ
เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาที่เราเรียกว่ามี วิสัยทัศน์ อีกทั้ง กรมรัฐ อินทรทัศน์ (2556) ยัง
กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพไว้ 5 ข้อได้แก่ การทำตัวให้ เป็นคนงานที่ดีการรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและ
การสื่อสารในองค์กรหรือในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรนั้นเป็นเครื่องมือ
สำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจความสำเร็จขององค์กร ธุรกิจจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า
การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ ด้านทักษะ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ โดยการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้าน
ทักษะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก สำหรับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้านความรู้และด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ศศิวิมล แสงสุวรรณ อนิรุทธิ์ ผงคลี และ อัจฉริยา อีสสระไพบูลย์ (2556) ศึกษาเรื่อง
ผลกระทบของกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ
โรงแรมในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์
สมัยใหม่กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์
สมัยใหม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของ วรรณวิไล ยกย่อง (2558) ยืนยันว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะ การพัฒนาการเรียนรู้ และการพัฒนาทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ความรู้ ทัศนคติ และทักษะ เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจำเป็นต้องมุ่งเน้นผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทั้งความรู้ ทัศนคติ และทักษะที่จะเป็นต่อการทำงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ ด้านทักษะ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์ ฉะนั้นธุรกิจโลจิสติกส์และธุรกิจภาคเอกชนต่าง ๆ ควรกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ดังนี้

1. องค์กรควรมีการจัดการอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและเพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงานให้กับพนักงานแต่ละแผนก เพื่อเพิ่มความเข้าใจและความสามารถของพนักงาน และทำให้การทำงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรจัดหาเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการทำงาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการจัดการงาน และการสื่อสารระหว่างพนักงานในองค์กร

2. พนักงานควรมีการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เมื่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น สิ่งที่จะตามมาคือผลตอบแทนและโอกาสในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับองค์กร

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลเฉพาะพนักงานในธุรกิจโลจิสติกส์เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรเลือกธุรกิจอื่น ๆ เพื่อดูการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัฐ อินทรทัศน์. (2556). เทคโนโลยีสารสนเทศและทฤษฎีการสื่อสาร. กรุงเทพฯ.: ม.ป.ป
- กรมส่งเสริมการค้า. (2561). สถิติการค้า. เข้าถึงเมื่อ 17 กันยายน 2564, จาก https://www.ditp.go.th/ditp_web61/article_sub.php?cate=139&d=0 ;ii
- วรรณวิไล ยกย่อ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2549). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศศิวิมล แสงสุวรรณ อนิรุทธิ์ ผงคลี และ อัจฉริยา อีสระไพบูลย์. (2556). ผลกระทบของกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 32(6), 128-138.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). การประเมินผลโครงการ. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). รายงานการศึกษาโครงการศึกษาการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ไทย. กรุงเทพฯ:

- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2561). รายงานประจำปี สพอ. พ.ศ. 2561 : จาก <https://www.etda.or.th/th/UsefulResource/documents-for-download/ETDA-Annual-Report-2018.aspx>
- AlQershi, N., Mokhtar, S. S. M., & Abas, Z. (2021). The relationship between strategic innovations, human capital and performance: An empirical investigation. *Sustainable Futures*, 3, 100056. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2021.100056>
- Arnauld de Nadaillac. (2003). The definition of competencies (online). Retrieved from <http://competency.rmutp.ac.th>. assessment strategies for the professions. **National Office for Overseas Skills.**
- Bus&Truck. (2018). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจขนส่ง เพิ่มศักยภาพแข่งขันยุค 4.0 แหล่งที่มา: <https://www.busandtruckmedia.com/7918/>
- Mondy, R. W. and Noe, R. M. (2005). **Human Resource Management**. 9th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Nunnally, J. C. 1978. **Psychometric theory**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill. (หน้าที่ 7)
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. **Dutch Journal of Educational Research**, 2, 49-60.
- Yamanee, T. (1976). **Statistics an introductory analysis**. London: Harper & Low.