

การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อศักยภาพของบริษัทขนส่ง
ในจังหวัดชลบุรี

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AFFECTING THE POTENTIAL OF
LOGISTICS COMPANIES IN CHONBURI PROVINCE

วราพร ง่อนชัย^{*1}, ชลธิศ ดาราวงษ์²
Waraporn Ngonchai^{*1}, and Chonlathis Darawong²

^{*1} นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

^{*1} Master's Degree Student, Graduate School of Management, Sripatum University, Chonburi
Campus

² Full-time Lecturer, Graduate School of Management, Sripatum University, Chonburi Campus

*E-mail ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding Author): waraporn.giftza@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อศักยภาพของบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 400 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน สถานที่ตั้ง และสัญชาติบริษัทที่แตกต่างกันจะมีศักยภาพขององค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนพนักงานที่แตกต่างกันจะมีศักยภาพขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ลำดับต่อมาการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อศักยภาพขององค์กรในบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี โดยเรียงลำดับตามระดับอิทธิพลได้ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน 2) ด้านการประเมินงาน 3) ด้านสภาพการทำงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทน 5) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารของบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี ควรส่งเสริมการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหากบริษัทที่มีการส่งเสริมด้านการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะส่งผลให้ศักยภาพขององค์กรสูงตามจากผลวิจัย ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน และพัฒนาความยั่งยืนให้กับบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรีเพื่อให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดขนส่งของประเทศไทย

คำสำคัญ: การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์, ศักยภาพ, ขนส่ง

ABSTRACT

This study aims to examine human resource management practices that influence the organizational potential of transportation companies in Chonburi Province. A quantitative research approach was employed, with data collected from 400 respondents and analyzed statistically according to the research objectives. The study sample consisted of employees working in transportation companies within Chonburi Province. The results reveal that individual factors such as education level, job position, monthly income, company location, and company nationality significantly influence organizational potential, while factors such as gender, age, work experience, and the number of employees does not have a significant effect. Furthermore, human resource management practices were found to impact organizational potential within Chonburi's transportation companies, with the factors ranked by their influence as follows: (1) Employee Participation, (2) Job Evaluation, (3) Working Conditions, (4) Compensation and Benefits, and (5) Training and Development. Therefore, transportation company managers in Chonburi should foster effective human resource management practices, as companies that support strong HR practices demonstrate higher organizational potential according to the study's findings. Consequently, these factors help enhance operational potential and promote sustainable development for transportation companies in Chonburi Province, thereby improving their competitiveness in Thailand's transportation market.

Keywords: Human Resource Management (HRM), Potential, Transportation

1. บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรยุคปัจจุบันเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาองค์กร หรือการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยการแข่งขันสูง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างพนักงานและองค์กร การมอบโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพให้กับพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความพึงพอใจของพนักงาน รวมถึงการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

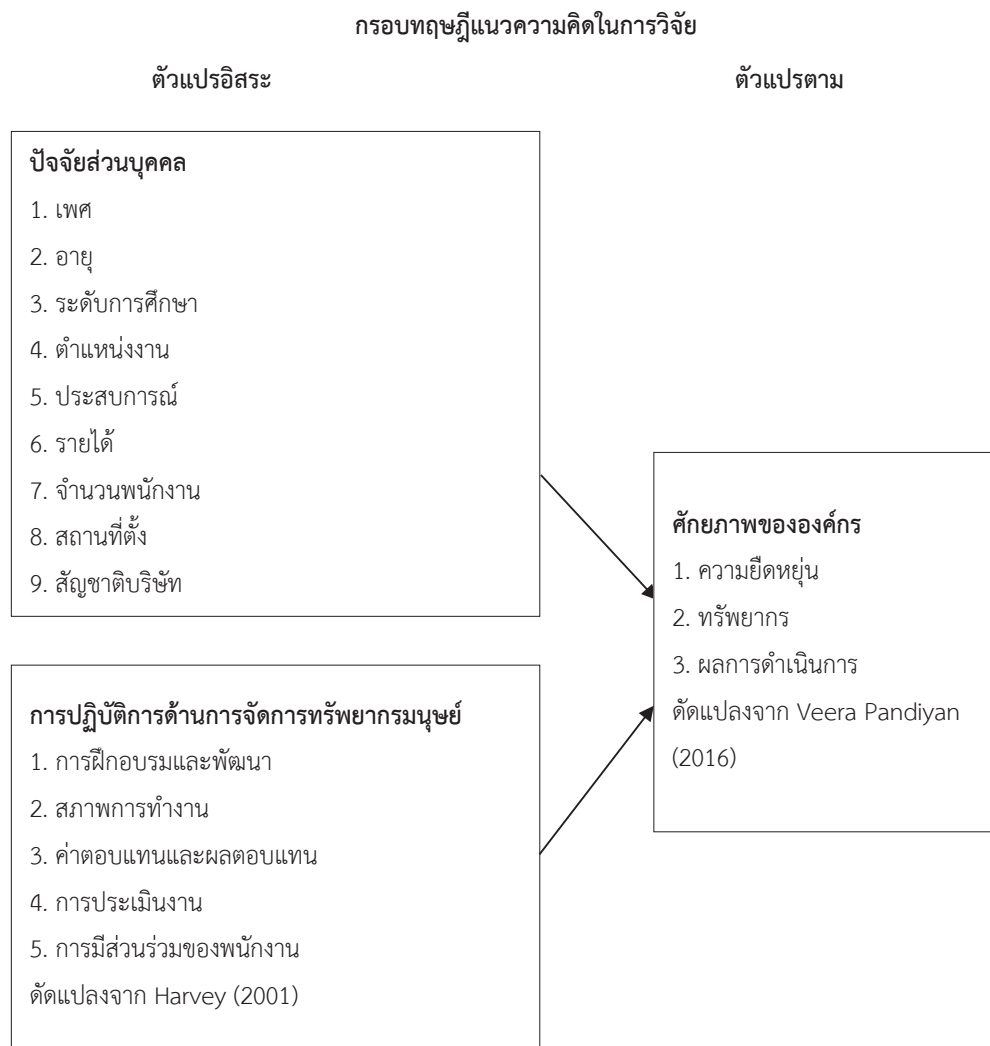
จังหวัดชลบุรีเป็นเขตการค้าที่ตั้งอยู่ใกล้ท่าเรือ ทำให้ธุรกิจขนส่งสินค้ามีความสำคัญอย่างยิ่งในภูมิภาคนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเสริมศักยภาพขององค์กร บริษัทขนส่งในพื้นที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นไปที่การพัฒนาความสามารถ การให้ความรู้ และการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุด การที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับงาน รวมถึงการประเมินผลและจัดสรรค่าตอบแทนที่เหมาะสม บริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรียังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเพิ่มทักษะและความรู้ความสามารถของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมที่เป็นระบบ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังมุ่งเน้นการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากร การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข การดำเนินการเหล่านี้จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และระดับศักยภาพของบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับศักยภาพของบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อศักยภาพของบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการศึกษา/วิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษา การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพของบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี การวิจัยจะเน้นการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณแบบสอบถาม รวมถึงการศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลาการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้เวลาดำเนินการศึกษาวิจัยประมาณ 4 เดือน ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม – ตุลาคม 2567



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Harvey (2001) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ เป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้องค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานจากการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การอบรมและพัฒนา (Training and Development) ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนของการพัฒนาและการอบรมเป็นอย่างมาก กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เปลี่ยนแปลงทัศนคติท่าทางและทำให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ค่าตอบแทนและให้รางวัล (Compensation and Rewards) รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากการทำงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้พนักงานในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นการประเมินขั้นตอนของการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ที่มีกระบวนการสื่อสารอย่างต่อเนื่องระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถเพิ่มคุณค่าในการทำงานการกำหนดหลักการประเมินได้อย่างชัดเจน

4. สภาพการทำงาน (Working Conditions) การทำงานขององค์กรบรรยากาศและรวมไปถึงวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานที่มีความเหมาะสม ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและปลอดภัยให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้และบริหารองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสม

5. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement) การมีส่วนร่วมคือการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง เป็นการสร้างบทบาทและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานภายในองค์กร สามารถช่วยส่งเสริมความผูกพันกับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพขององค์กร

Veera Pandiyan (2016) ในบริบทของธุรกิจการขนส่งสินค้าหรือการให้บริการ ศักยภาพขององค์กรจึงจำเป็นต่อการพัฒนาให้บริษัทมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความยืดหยุ่น ทรัพยากร และผลการดำเนินงาน ความสำคัญของศักยภาพกล่าวถึงในหัวข้อต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายที่เกิดขึ้นในตลาดหรือสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการการเปลี่ยนแปลง การสามารถปรับเปลี่ยนเส้นทางการขนส่ง การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในตารางเวลาหรือการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น สภาพอากาศเลวร้าย การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า การสามารถปรับเปลี่ยนบริการตามความต้องการเฉพาะของลูกค้า เช่น การให้บริการขนส่งด่วน

2. ทรัพยากร (Resources) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่บริษัทใช้เพื่อให้บริการขนส่งสินค้าและผู้โดยสารอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า การจัดการทรัพยากรเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างดีเยี่ยม เช่น ทรัพยากรบุคคลทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรทางเทคโนโลยี

3. ผลการดำเนินการ (Performance) หมายถึง การประเมินและวัดผลของกิจกรรมหรือกระบวนการที่ดำเนินการในองค์กร เพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จและประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมาย โดยทั่วไปผลการดำเนินการสามารถแสดงถึงความสามารถในการทำงานและผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรและการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร

3. วิธีการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ การเก็บข้อมูลใช้แนวทางการสำรวจ (Survey Research) และวิเคราะห์ด้วยสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อศึกษาการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพของบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลแบบครั้งเดียว (One-shot study)

ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในศึกษาทดลองการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1967, pp. 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 ขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 385 คน เพื่อเพิ่มความแม่นยำ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยโครงสร้าง แบบสอบถามจะแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์รายได้ต่อเดือน จำนวนพนักงาน สถานที่ตั้ง สาขาบริษัท จำนวน 9 คำถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1.การฝึกอบรมและพัฒนา จำนวน 4 คำถาม 2.สภาพการทำงาน จำนวน 4 คำถาม 3.ค่าตอบแทนและผลตอบแทน จำนวน 4 คำถาม 4.การประเมินงาน จำนวน 4 คำถาม 5.การมีส่วนร่วมของพนักงาน จำนวน 5 คำถาม ในรูปแบบคำถามปลายปิด (Close end questionnaire)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับศักยภาพขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1.ความยืดหยุ่น จำนวน 4 คำถาม 2.ทรัพยากร จำนวน 5 คำถาม 3.ผลการดำเนินการ จำนวน 5 คำถาม ในรูปแบบคำถามปลายปิด (Close end questionnaire)

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ มุ่งเน้นการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเริ่มจากการเสนอแบบสอบถามให้ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่านประเมินและปรับปรุงคำถาม จากนั้นคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า (IOC $\geq$ 0.5) จะถูกเลือกใช้ ส่วนการทดสอบความน่าเชื่อถือใช้การทดลองแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งควรมีค่าสูงกว่า 0.7 เพื่อยืนยันว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

4. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.8 มีอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีตำแหน่งงานพนักงานออฟฟิศ คิดเป็นร้อยละ 46.0 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.3 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.5 มีจำนวนพนักงาน 21 – 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 มีสถานที่ตั้งในเขตศรีราชา คิดเป็นร้อยละ 50.0 สัญชาติบริษัท ไทย คิดเป็นร้อยละ 57.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

โดยภาพรวมของการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($\bar{X} = 3.90$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.75$) อันดับสาม คือ ด้านการประเมินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.66$) อันดับสี่ คือด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.62$) และอันดับห้า คือ ด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับศักยภาพขององค์กร

โดยภาพรวมของศักยภาพขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านผลการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.65$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.65$) อันดับสาม คือ ด้านทรัพยากร โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 : การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing)

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน สถานที่ตั้งและสัญชาติบริษัทที่แตกต่างกันจะมีศักยภาพขององค์กรที่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานและจำนวนพนักงานที่แตกต่างกันจะมีศักยภาพขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ศักยภาพขององค์กร						
	ความยืดหยุ่น			ทรัพยากร		ผลการดำเนินการ	
	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ค่าสถิติ	Sig.	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	F-test	1.42	0.24	0.84	0.43	2.13	0.12
อายุ	F-test	0.89	0.45	0.29	0.83	0.06	0.98
ระดับการศึกษา	F-test	1.76	0.17	8.21	0.00*	10.37	0.00*
ตำแหน่งงาน	F-test	5.38	0.00*	4.63	0.00*	7.38	0.00*
ประสบการณ์การทำงาน	F-test	2.27	0.08	1.41	0.24	2.32	0.07
รายได้ต่อเดือน	F-test	6.57	0.00*	14.80	0.00*	4.12	0.00*

จำนวนพนักงาน	F-test	0.62	0.60	1.86	0.14	1.01	0.39
สถานที่ตั้ง	F-test	0.85	0.54	3.74	0.00*	2.73	0.01*
สัญชาติบริษัท	F-test	3.65	0.01*	7.59	0.00*	6.01	0.00*

* p < .05

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การปฏิบัติการด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	ศักยภาพขององค์กร					
	ความยืดหยุ่น		ทรัพยากร		ผลการดำเนินการ	
	β	p	β	β	β	p
1. การฝึกอบรมและพัฒนา	0.10	0.03*	0.04	0.47	-0.59	0.19*
2. สภาพการทำงาน	0.10	0.03*	0.20	0.00*	0.28	0.00*
3. ค่าตอบแทนและผลตอบแทน	0.07	0.12	0.01	0.82	0.14	0.00*
4. การประเมินงาน	0.20	0.00*	0.23	0.00*	0.36	0.00*
5. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.47	0.00*	0.25	0.00*	0.21	0.00*

*p< .05

จากตารางที่ 2 การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อศักยภาพของบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลเชิงบวกกับ ด้านความยืดหยุ่น ด้านทรัพยากร ด้านผลการดำเนินการ มีผลต่อศักยภาพของบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความยืดหยุ่น ซึ่งปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นของพนักงาน = $0.29 + 0.44$ (การมีส่วนร่วมของพนักงาน) + 0.20 (การประเมินงาน) + 0.11 (สภาพการทำงาน) + 0.09 (การฝึกอบรมและพัฒนา) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นของพนักงาน สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ($\beta = 0.47$) เป็นอันดับ 1 การประเมินงาน ($\beta = 0.20$) เป็นอันดับที่ 2 ด้านสภาพการทำงาน ($\beta = 0.10$) เป็นอันดับ 3 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($\beta = 0.10$) เป็นอันดับ 4 และด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทน ($\beta = 0.07$) เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

ด้านทรัพยากร ซึ่งปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อทรัพยากรของพนักงาน = $0.89 + 0.23$ (การมีส่วนร่วมของพนักงาน) + 0.22 (การประเมินงาน) + 0.20 (สภาพการทำงาน) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อทรัพยากรของพนักงาน สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($\beta = 0.25$) เป็นอันดับ 1 ด้านการประเมินงาน ($\beta = 0.23$) เป็นอันดับที่ 2 ด้านสภาพการทำงาน ($\beta = 0.20$) เป็นอันดับ 3 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($\beta = 0.04$) เป็นอันดับ 4 และด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทน ($\beta = 0.01$) เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

ด้านผลการดำเนินงาน ซึ่งปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการของพนักงาน = $0.53 + 0.32$ (การประเมินงาน) + 0.27 (สภาพการทำงาน) + 0.18 (การมีส่วนร่วมของพนักงาน) + 0.12 (ค่าตอบแทนและผลตอบแทน) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการของพนักงาน สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้

ด้านการประเมินงาน ($\beta = 0.36$) เป็นอันดับ 1 ด้านสภาพการทำงาน ($\beta = 0.28$) เป็นอันดับที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($\beta = 0.21$) เป็นอันดับ 3 ด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทน ($\beta = 0.14$) เป็นอันดับ 4 และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($\beta = -0.59$) เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

5. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

พนักงานบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน สถานที่ตั้งและสัญชาติบริษัทที่แตกต่างกันจะมีผลต่อศักยภาพขององค์กรที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะองค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพได้โดยการลงทุนในบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานและจำนวนพนักงานที่ต่างกันจะมีผลต่อศักยภาพขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะความหลากหลายของบุคคล เป็นจุดแข็งขององค์กร โดยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง ทำให้พนักงานทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพเต็มที่ สามารถสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดี

การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพขององค์กรในบริษัทขนส่งในจังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นอันดับ 1 การประเมินงาน เป็นอันดับที่ 2 ด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับ 3 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นอันดับ 4 และด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทน เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

2. การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อทรัพยากรของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นอันดับ 1 ด้านการประเมินงาน เป็นอันดับที่ 2 ด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับ 3 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นอันดับ 4 และด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทน เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

3. การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการของพนักงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินงาน เป็นอันดับ 1 ด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นอันดับ 3 ด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทน เป็นอันดับ 4 และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

ผลรวมการปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และศักยภาพขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อศักยภาพขององค์กร ด้านความยืดหยุ่นของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับ $R = 0.78$ โดยปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 0.61 อีกร้อยละ 0.39 เป็นตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ลำดับต่อมา ด้านทรัพยากรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับ $R = 0.61$ โดยปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 0.37 อีกร้อยละ 0.63 เป็นตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และลำดับต่อมา ด้านผลการดำเนินการของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับ $R = 0.77$ โดยปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 0.60 อีกร้อยละ 0.40 เป็นตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้น การปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงมีอิทธิพลต่อศักยภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี ขวัญช่วย, สุจิตรา ธรรมใจ และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2567) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ส่วนสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ องค์กรนั้นย่อมจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

6. เอกสารอ้างอิง

- [1] วิภาวี ขวัญช่วย, สุจิตรา ธรรมใจ & เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม.
- [2] ญัตพรฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยง, & พงศ์ธวัชจันทบุลย์. (2017). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี.
- [3] Kimlengchui, K., & Srisilaruk, R. (2022). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในภาวะปกติใหม่ของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี.
- [4] Kunkeaw, L., Wongadisai, W., & Limsupurapong, C. (2022). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย.
- [5] Roopsuwankun, P. (2019). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- [6] Dowsee, T. (2018). การพัฒนาพฤติกรรมองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท คิว พี (ประเทศไทย) จำกัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.
- [7] Jena, S. K., & Ghadge, A. (2021). An integrated supply chain–human resource management approach for improved supply chain performance.
- [8] Sundram, V. P. K., Chandran, V. G. R., & Bhatti, M. A. (2016). Supply chain practices and performance: the indirect effects of supply chain integration
- [9] Baihaqi, I., & Sohal, A. S. (2013). The impact of information sharing in supply chains on organisational performance: an empirical study.
- [10] Lee, K., Azmi, N., Hanaysha, J., Alzoubi, H., & Alshurideh, M. (2022). The effect of digital supply chain on organizational performance: An empirical study in Malaysia manufacturing industry.