

SAC-01-012

## เกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี

### RECRUITMENT CRITERIA AFFECTING JOB EFFICIENCY OF LOGISTICS EMPLOYEES IN CHONBURI PROVINCE

ชนัญญา พวงทอง, จิราวรรณ เนียมสกุล

Chananya Phuangthong, Jirawan Niemsakul

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, คณะโลจิสติกส์และซัพพลายเชน, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต ชลบุรี

Graduate School of Management, Faculty of Logistics and Supply Chain, Sripatum University Chonburi Campus

e-mail: 66800894@chonburi.spu.ac.th, jirawan.ni@chonburi.spu.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี (2) เพื่อศึกษาเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้างานของบริษัทที่ประกอบกิจการ โลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภูมิปัญญา ความรู้กิจกรรมของโลจิสติกส์ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสร้างเสริมขวัญกำลังใจ เป็นปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี และ 2) เกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ผลการวิจัย พบว่าเกณฑ์การสรรหาบุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคล เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติ และเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านทักษะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี

**คำสำคัญ:** เกณฑ์การสรรหาบุคลากร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานโลจิสติกส์

#### Abstract

This research is a quantitative study with the following objectives: (1) to examine the factors affecting job performance of logistics employees in Chonburi Province, and (2) to investigate the recruitment criteria that influence the job performance of logistics employees in Chonburi Province. The sample consisted of 400 supervisors from logistics companies operating in Chonburi Province, selected through purposive sampling. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical methods employed included mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: The factors influencing the job performance of logistics employees in Chonburi Province include place of origin, knowledge of logistics activities, leadership, management ability, information technology skills, compensation, welfare, Career advancement and motivation enhancement. The recruitment criteria that affect the job performance of logistics employees in Chonburi Province are personal factors, knowledge and attitude and skills.

**Keywords:** Recruitment Criteria, Job Efficiency, Logistics Employees

## บทนำ

ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการและขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ เริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ ตรงตามความต้องการขององค์กร และมีทักษะ ทักษะคนที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ องค์กรยังจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการลงทุนในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรถือเป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพขององค์กรในระยะยาว การได้บุคลากรที่เหมาะสมไม่เพียงช่วยลดปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างบุคลากรและตำแหน่งงาน แต่ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กร ความก้าวหน้า และความสำเร็จในภาพรวม (ปริศรา ธาณีใหญ่, 2565)

ในปัจจุบัน องค์กรในภาคธุรกิจต้องเผชิญกับความท้าทายด้านเศรษฐกิจและแรงงาน อันเนื่องมาจากสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การแพร่ระบาดของ COVID-19 ความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ต้นทุนการขนส่ง และราคาวัตถุดิบที่เพิ่มสูงขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องเร่งปรับกลยุทธ์ทั้งในด้านเทคโนโลยีและการจัดการแรงงาน เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น การนำระบบอัตโนมัติและเครื่องมือดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในกระบวนการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนแรงงาน สำหรับประเทศไทยในปี พ.ศ. 2565 พบว่าแรงงานวัยทำงานอยู่ที่ประมาณ 42.2 ล้านคน แต่ความต้องการแรงงานอยู่ที่ 48.9 ล้านคน ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานถึง 6.4 ล้านคน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ทีดีอาร์ไอ, 2565) สถานการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ ทั้งในเชิงโอกาสและผลผลิต และแรงกดดันให้องค์กรปรับกลยุทธ์การดึงดูดบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญ เช่น จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและการลงทุนในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่ผ่านมา พบว่า มีการศึกษาเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กร ดังเช่นงานวิจัยของนัฐกานต์ ทองสุขมาก (2563) เรื่องการศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน นอกจากนี้วิชิตา ทูเรียนภู (2561) ได้ศึกษาการศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สมัครของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ใช้ประสบการณ์การทำงานตรงตามตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกมากที่สุด และใช้ความรู้ ความสามารถของผู้สมัคร โดยเฉพาะช่าง และต้องมีการจำกัดอายุเพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงานบางตำแหน่ง และพบว่าผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งอนันษา ทองเหลา (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการได้แก่ 1) บุคลิกภาพ 2) การนำเสนอและการสื่อสาร และ 3) ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบุญชูธรรม์ บุญโกลม (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการเพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ด้านทัศนคติ ด้านทักษะและด้านความรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการคัดเลือกบุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาถึงเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการสรรหาและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมนี้ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงกระบวนการสรรหาและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดแรงงานที่มีศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานระดับภูมิภาค การวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวยังสามารถช่วยให้องค์กรสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และพัฒนาแนวทางการสรรหาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรและความมั่นคงในตลาดแรงงานของภูมิภาคในระยะยาว

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้างานของบริษัทที่ประกอบกิจการโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้างานของบริษัทที่ประกอบกิจการโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1967) แต่เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนที่แท้จริงของประชากร จึงใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2538) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติ มีโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านทักษะ มีโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านการจูงใจ มีโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 10 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1-5 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (interval scale) แบ่งเป็นคำตอบออกเป็น 5 ระดับโดยใช้ระดับการให้คะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น 5
เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น 4
เฉยๆ	ให้คะแนนเป็น 3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น 1

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ทำวิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความคิดเห็นโดยนำค่าเฉลี่ย (mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

ระดับ 5 คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง ระดับที่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง ระดับที่ เห็นด้วย

ระดับ 3 คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง ระดับที่ เฉยๆ

ระดับ 2 คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง ระดับที่ ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง ระดับที่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาบุคลากรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี

2. สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การสรรหาบุคลากรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถาม ที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 449) ค่าอัลฟา ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง

#### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงผลกระทบการสรรหาคณาจารย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี ผู้ทำการวิจัยได้แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (review data) ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการจากแหล่งข้อมูลและสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์บทความต่าง ๆ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (field data) ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการลงพื้นที่ที่ได้ทำการสุ่มไว้และเมื่อได้แบบสอบถามครบ จึงนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบาย ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาคณาจารย์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์การสรรหาคณาจารย์ด้านความรู้และทัศนคติ โดยแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกณฑ์การสรรหาคณาจารย์ด้านทักษะ โดยแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกณฑ์การสรรหาคณาจารย์ด้านการจูงใจ โดยแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 แบบสอบถามส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี โดยแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

2.1 ข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเงื่อนไขความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น 19 ตัว เป็นอิสระต่อกันหรือไม่มีปัญหา Multicollinearity โดยผู้วิจัยใช้การทดสอบใน 3 รูปแบบ ตามวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่าย และคำนวณได้ไม่ยาก ส่วนเกณฑ์การพิจารณา คือ ค่าทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันจะอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0 หากผลการทดสอบค่าเข้าใกล้ -1.0 นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทิศทางตรงกันข้าม หากค่าเข้าใกล้ +1.0 นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทิศทางเดียวกัน และหากค่าทดสอบเป็น 0 นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน รวมถึงการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าไม่เกิน 0.8 (อัญญรัตน์ แสงสุริยาโรจน์, 2561)

2) การหาค่า Variance Inflation Factor (VIFs) โดยเกณฑ์การพิจารณาที่เงื่อนไขข้อตกลง คือค่า VIFs ไม่เกิน 10 (อัญญรัตน์ แสงสุริยาโรจน์, 2561)

3) การหาค่า Tolerance โดยเกณฑ์การพิจารณาที่เงื่อนไขข้อตกลง คือค่าทดสอบ Tolerance มากกว่า 0.1 (อัญญรัตน์ แสงสุริยาโรจน์, 2561)

2.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบ สมมติฐาน ดังนี้

1) สมมติฐานที่ 1 เกณฑ์การสรรหาคณาจารย์ด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และนำปัจจัยทุกด้านเข้าในสมการ (วิธี Enter)

2) สมมติฐานที่ 2 เกณฑ์การสรรหาคณาจารย์ด้านความรู้และทัศนคติส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และนำปัจจัยทุกด้านเข้าในสมการ (วิธี Enter)

3) สมมติฐานที่ 3 เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านทักษะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และนำปัจจัยทุกด้านเข้าในสมการ (วิธี Enter)

4) สมมติฐานที่ 4 เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านการจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และนำปัจจัยทุกด้านเข้าในสมการ (วิธี Enter)

## ผลการวิจัย

### ตารางที่ 1

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคล	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่	2.147	0.195		11.008	0.000**
1. ประสบการณ์การทำงาน (X <sub>1</sub> )	0.049	0.043	0.069	1.159	0.247
2. ตำแหน่งงาน (X <sub>2</sub> )	0.092	0.059	0.122	1.553	0.121
3. รายได้ต่อเดือน (X <sub>3</sub> )	0.082	0.048	0.099	1.697	0.090
4. ภูมิลำเนา (X <sub>4</sub> )	0.222	0.058	0.286	3.852	0.000**
5. ความถี่การเปลี่ยนงาน (X <sub>5</sub> )	0.086	0.066	0.085	1.307	0.192
	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	SE(est)	F	Sig.
	0.315	0.306	0.344029	36.234	0.000**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถเขียนผลการวิเคราะห์และแปลผลได้ดังนี้

#### สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

$$Y = 2.147 + 0.049(X_1) + 0.092(X_2) + 0.082(X_3) + 0.222(X_4) + 0.086(X_5)$$

จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน (X<sub>1</sub>), ตำแหน่งงาน (X<sub>2</sub>), รายได้ต่อเดือน (X<sub>3</sub>), ภูมิลำเนา (X<sub>4</sub>) และความถี่การเปลี่ยนงาน (X<sub>5</sub>) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ได้ร้อยละ 30.6 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.306) โดยแบบจำลองมีความเหมาะสมทางสถิติ (F = 36.234, Sig. = 0.000\*\*) เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ภูมิลำเนา (X<sub>4</sub>) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.286, Sig. = 0.000\*) หมายความว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาใกล้กับสถานที่ทำงาน หรืออยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่า โดยมีผลเพิ่มขึ้น 0.222 หน่วย

## ตารางที่ 2

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติ	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.710	0.168		4.236	0.000**
1. ความรู้กิจกรรมของโลจิสติกส์ (X <sub>6</sub> )	0.413	0.038	0.458	10.744	0.000**
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (X <sub>7</sub> )	0.092	0.058	0.116	1.575	0.116
3. ภาวะผู้นำ (X <sub>8</sub> )	0.248	0.046	0.258	5.420	0.000**
4. คุณธรรม จริยธรรม (X <sub>9</sub> )	0.105	0.058	0.143	1.816	0.070
5. บุคลิกภาพ (X <sub>10</sub> )	0.014	0.042	0.017	0.336	0.737
	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	SE(est)	F	Sig.
	0.595	0.590	0.26157	115.880	0.000**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถเขียนผลการวิเคราะห์และแปลผลได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

$$Y = 0.710 + 0.413(X_6) + 0.092(X_7) + 0.248(X_8) + 0.105(X_9) + 0.014(X_{10})$$

จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ความรู้กิจกรรมของโลจิสติกส์ (X<sub>6</sub>), การทำงานร่วมกับผู้อื่น (X<sub>7</sub>), ภาวะผู้นำ (X<sub>8</sub>), คุณธรรมจริยธรรม (X<sub>9</sub>) และบุคลิกภาพ (X<sub>10</sub>) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ได้ร้อยละ 59.0 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.590) โดยแบบจำลองมีความเหมาะสมทางสถิติ (F = 115.880, Sig. = 0.000\*\*)

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ความรู้กิจกรรมของโลจิสติกส์ (X<sub>6</sub>) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.458, Sig. = 0.000\*\*) หมายความว่า พนักงานที่มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมของโลจิสติกส์มากขึ้น จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเมื่อความรู้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.413 หน่วย ภาวะผู้นำ (X<sub>8</sub>) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.258, Sig. = 0.000\*\*)

### ตารางที่ 3

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของเกณฑ์การสรรหาด้านทักษะ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เกณฑ์การสรรหาด้านทักษะ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่	0.812	0.128		6.370	0.000**
1.การบริหารจัดการ (X <sub>11</sub> )	0.289	0.031	0.361	9.371	0.000**
2.ทักษะวิชาชีพ (X <sub>12</sub> )	0.037	0.033	0.047	1.100	0.272
3.การสื่อสารและการสื่อสารภาษาต่างประเทศ (X <sub>13</sub> )	0.071	0.049	0.076	1.448	0.148
4.ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X <sub>14</sub> )	0.382	0.035	0.452	10.823	0.000**
5.การตัดสินใจ (X <sub>15</sub> )	0.051	0.036	0.059	1.438	0.151
	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	SE(est)	F	Sig.
	0.699	0.696	0.22542	183.328	0.000**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของเกณฑ์การสรรหาด้านทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถเขียนผลการวิเคราะห์และแปลผลได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

$$Y = 0.812 + 0.289(X_{11}) + 0.037(X_{12}) + 0.071(X_{13}) + 0.382(X_{14}) + 0.051(X_{15})$$

จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ การบริหารจัดการ (X<sub>11</sub>), ทักษะวิชาชีพ (X<sub>12</sub>), การสื่อสารและการสื่อสารภาษาต่างประเทศ (X<sub>13</sub>), ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X<sub>14</sub>) และการตัดสินใจ (X<sub>15</sub>) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ได้ร้อยละ 69.6 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.696) โดยแบบจำลองมีความเหมาะสมทางสถิติ (F = 183.328, Sig. = 0.000\*\*)

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า การบริหารจัดการ (X<sub>11</sub>) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.361, Sig. = 0.000\*\*) หมายความว่า พนักงานที่มีทักษะการบริหารจัดการที่ดีขึ้น จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเมื่อทักษะการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.289 หน่วย ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X<sub>14</sub>) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.452, Sig. = 0.000\*\*) หมายความว่า พนักงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเมื่อทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.382 หน่วย

#### ตารางที่ 4

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านการจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.025	0.149		6.859	0.000**
1. ค่าตอบแทน X <sub>16</sub>	0.108	0.044	0.120	2.474	0.014*
2. สวัสดิการ X <sub>17</sub>	0.311	0.040	0.356	7.847	0.000**
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ X <sub>18</sub>	0.133	0.034	0.179	3.874	0.000**
4. การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ X <sub>19</sub>	0.230	0.037	0.283	6.169	0.000**
	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	SE(est)	F	Sig.
	0.588	0.584	0.26358	140.910	0.000**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถเขียนผลการวิเคราะห์และแปลผลได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

$$Y = 1.025 + 0.108(X_{16}) + 0.311(X_{17}) + 0.133(X_{18}) + 0.230(X_{19})$$

จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ค่าตอบแทน (X<sub>16</sub>), สวัสดิการ (X<sub>17</sub>), ความก้าวหน้าในอาชีพ (X<sub>18</sub>) และการสร้างเสริมขวัญกำลังใจ (X<sub>19</sub>) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ได้ร้อยละ 58.4 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.584) โดยแบบจำลองมีความเหมาะสมทางสถิติ (F = 140.910, Sig. = 0.000\*\*)

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า สวัสดิการ (X<sub>17</sub>) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.356, Sig. = 0.000\*\*) หมายความว่า พนักงานที่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเมื่อสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.311 หน่วย

การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ (X<sub>19</sub>) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.283, Sig. = 0.000\*\*) หมายความว่า การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเมื่อการสร้างเสริมขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.230 หน่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ (X<sub>18</sub>) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.179, Sig. = 0.000\*\*) หมายความว่า เมื่อความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.133 หน่วย ค่าตอบแทน (X<sub>16</sub>) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Beta = 0.120, Sig. = 0.014\*) หมายความว่า เมื่อค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.108 หน่วย

ตารางที่ 5

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เกณฑ์การสรรหาบุคลากร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่	0.297	0.144		2.070	0.039*
เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคล (A)	0.214	0.044	0.219	4.883	0.000**
เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติ (B)	0.529	0.050	0.520	10.652	0.000**
เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านทักษะ (C)	0.527	0.052	0.513	10.049	0.000**
เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านการจูงใจ (D)	0.098	0.052	0.087	1.884	0.060
	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	SE(est)	F	Sig.
	0.736	0.733	0.21099	275.272	0.000**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Regression Analysis) พบว่า

สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

$$Y = 0.297 + 0.214(A) + 0.529(B) + 0.527(C) + 0.098(D)$$

โดยที่

A = เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคล

B = เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติ

C = เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านทักษะ

D = เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านการจูงใจ

จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ได้แก่ เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคล (A), เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติ (B), เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านทักษะ (C) และเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านการจูงใจ (D) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ได้ร้อยละ 73.3 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.733) โดยแบบจำลองมีความเหมาะสมทางสถิติ (F = 275.272, Sig. = 0.000\*\*)

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติ (B) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.520, Sig. = 0.000\*\*) หมายความว่า พนักงานที่มีความรู้และทัศนคติที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเมื่อคะแนนเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.529 หน่วย

เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านทักษะ (C) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.513, Sig. = 0.000\*\*) หมายความว่า พนักงานที่มีทักษะที่เหมาะสม จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเมื่อคะแนนเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านทักษะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.527 หน่วย

เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคล (A) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Beta = 0.219, Sig. = 0.000\*\*) หมายความว่า พนักงานที่มีคุณสมบัติด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเมื่อคะแนนเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย

ส่วนเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านการจูงใจ (D) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.060)

## สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยทั้งหมดสรุปได้ว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ภูมิสำเนา ความรู้กิจกรรมของโลจิสติกส์ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสร้างเสริมขวัญกำลังใจ เป็นปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี

2. เกณฑ์การสรรหาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี พบว่า เกณฑ์การสรรหาในด้านปัจจัยส่วนบุคคล เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านความรู้และทัศนคติ และเกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านทักษะ เป็นเกณฑ์สำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี

## การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรี พบว่ามีหลายปัจจัยที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านภูมิสำเนา ความรู้กิจกรรมของโลจิสติกส์ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสร้างเสริมขวัญกำลังใจ ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมประสิทธิภาพของพนักงานไม่สามารถมองเพียงมิติใดมิติหนึ่ง แต่ต้องพิจารณาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ จิตวิทยา และสังคมในบริบทขององค์กร ประเด็นสำคัญประการหนึ่งคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่อธิบายว่า ความต้องการพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงในชีวิต ความปลอดภัย และรายได้ ความต้องการการยอมรับและเคารพนับถือ เช่น การได้รับความเคารพจากผู้อื่นและความสำเร็จ เป็นสิ่งจำเป็นลำดับต้น ๆ และยิ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในส่วนนี้ ย่อมยากที่จะเกิดแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความภาคภูมิใจหรือการพัฒนาตนเอง ดังนั้น องค์กรที่ให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ย่อมสร้างความมั่นคงทางใจและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรได้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกัน ภูมิสำเนาของพนักงานก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรไม่น้อย เพราะพนักงานที่มีภูมิสำเนาใกล้เคียงกับสถานที่ทำงานจะสามารถลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง ลดความเหนื่อยล้าจากการเดินทางไกล อีกทั้งยังลดโอกาสการขาด ลา มาสาย ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนทำให้พนักงานสามารถมุ่งมั่นและใช้พลังงานไปกับงานได้อย่างเต็มที่ ความผูกพันที่เกิดจากปัจจัยทางกายภาพเช่นนี้ยังเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศถือเป็นอีกประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับลักษณะงานของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในปัจจุบัน เนื่องจากการจัดการระบบโลจิสติกส์สมัยใหม่มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เช่น ระบบติดตามพิกัด GPS ระบบ ERP หรือระบบ WMS ซึ่งหากพนักงานมีความสามารถด้าน IT จะสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างแม่นยำ ลดข้อผิดพลาดซ้ำซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ ความรู้กิจกรรมของโลจิสติกส์ เช่น การจัดการคลังสินค้า การจัดเส้นทางขนส่ง ตลอดจนการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นที่พนักงานต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในแง่ของการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการกำหนดทิศทางและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา หากหัวหน้างานมีความสามารถในการวางแผน แบ่งงานอย่างเหมาะสม และให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมช่วยให้พนักงานเห็นเป้าหมายของงานได้ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างทีมงานได้ดียิ่งขึ้น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการนี้จึงมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่เน้นการใช้ศักยภาพคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การจัดสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจากผลวิจัยพบว่า สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล โบนัส หรือโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะล้วนมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นคงและพึงพอใจในหน้าที่การงาน กิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจ เช่น งานเลี้ยงประจำปีหรือการยกย่องพนักงานดีเด่น ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีมงานให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสิชริน คุ่มพันธ์แยม (2566) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับวิศวกรของบริษัทเอกชน และพบว่าขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของบุญชูธรรม บัญโกมล (2565) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ในกระบวนการคัดเลือกพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับด้านทัศนคติ ทักษะ และความรู้เป็นลำดับต้น ๆ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งด้านจิตวิทยาและทักษะวิชาชีพต่างมีบทบาทร่วมกันในการขับเคลื่อนศักยภาพของบุคลากร ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ไม่ได้เกิดจากทักษะเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลลัพธ์จากการผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการที่เหมาะสม และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ องค์กรที่สามารถออกแบบระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสอดคล้องกับปัจจัยเหล่านี้ ย่อมสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดี รักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

2. จากผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์การสรรหาบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้และทัศนคติ รวมถึงทักษะ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโลจิสติกส์ในจังหวัดชลบุรีอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครในมิติต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ไม่ใช่เพียงแค่ประสบการณ์หรือวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว ในมิติของ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความตั้งใจในการทำงาน ถือเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ง่าย และแสดงพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับ Person-Organization Fit หรือความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กร เพราะแม้พนักงานจะมีความรู้ความสามารถสูงเพียงใด แต่หากมีทัศนคติที่ไม่สอดคล้องกับองค์กร ก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและทำให้เกิดการลาออกสูงได้ในระยะยาว

ในด้าน ความรู้ ผลวิจัยชี้ชัดว่าการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงกับลักษณะงานตั้งแต่ต้น ช่วยลดต้นทุนด้านเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม รวมถึงช่วยให้องค์กรสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงาน ยิ่งในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ซึ่งมีขั้นตอนการทำงานที่หลากหลายและต้องการความแม่นยำ ความรู้เฉพาะทาง เช่น ความเข้าใจในกระบวนการจัดการขนส่ง คลังสินค้า หรือเทคโนโลยีระบบติดตามสินค้า จึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในขั้นตอนการสรรหา สำหรับทักษะ ก็เป็นอีกหนึ่งเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการทำงานอย่างมาก โดยเฉพาะทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่มีการนำระบบดิจิทัลเข้ามาช่วยจัดการงาน เช่น ระบบ ERP, WMS หรือระบบควบคุมเส้นทางขนส่ง ผู้สมัครที่มีทักษะเหล่านี้ย่อมสามารถเริ่มงานได้ทันทีและช่วยลดเวลาในการปรับตัว ขณะเดียวกัน หากบุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ก็จะช่วยให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีได้ดีขึ้นในระยะยาว ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวิช ภูธรธนานันท์ (2566) ซึ่งศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เช่น ทรูลพัฒนา ขอนแก่น โดยพบว่า การกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน ทั้งในด้านคุณสมบัติผู้สมัคร ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทักษะ และทัศนคติ เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงและเหมาะสมกับตำแหน่งงานจริง ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การกำหนดเกณฑ์การสรรหาที่รอบด้าน ครอบคลุมทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทันที ลดต้นทุนการฝึกอบรม เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวัฒนธรรมองค์กร และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ได้อย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรขยายขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีเท่านั้น เพื่อให้ผลการวิจัยในอนาคตมีความครอบคลุมและสามารถสะท้อนภาพรวมของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในระดับภูมิภาคได้อย่างรอบด้าน ควรขยายขอบเขตพื้นที่ในการศึกษาไปยังจังหวัดอื่น ๆ ที่มีลักษณะการดำเนินกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ที่คล้ายคลึงกัน เช่น จังหวัดสมุทรปราการ ระยอง และฉะเชิงเทรา เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลการศึกษาและสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมในระดับกว้างต่อไป

2. ควรเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมิติต่าง ๆ ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพนักงานในตำแหน่งและระดับต่าง ๆ อาทิ พนักงานปฏิบัติงานภาคสนาม พนักงานควบคุมสินค้าคงคลัง พนักงานขับรถส่งสินค้า ตลอดจนจนถึงหัวหน้างานและผู้จัดการระดับต้น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจนและเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มเติม เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้จะเน้นศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและเกณฑ์การสรรหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ควรพิจารณาเพิ่มเติมการศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งอาจมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ เช่น บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะการเป็นผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเข้าใจภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานอย่างรอบด้าน

### เอกสารอ้างอิง

ธนาวิช ภูธรธนานันท์. (2566). กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เช่น ทรูลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน*, 4(1), 22-30.

นัฐกานต์ ทองสุขมาก. (2563). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี*. ในงานประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 16 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2563; 1298-306.

บุญชม ศรีสะอาด. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สุวีริยาสาส์น.

- ปริศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญศรีสมิ์ บุญโกมล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ เพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยาน  
ยนต์ ในจังหวัดระยอง. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 5(2), 96-107.
- วิชุดา ทูเรียนภู. (2561). การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเขตระเบียงเศรษฐกิจ  
พิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต].  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ทีดีอาร์ไอ. (2565). ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน. กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงแรงงาน, 5(4).
- สิขริน คุ่มพันธุ์แย้ม. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกร บริษัท ยูแทคไทย จำกัด. [สารนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนันษา ทองเหลา. (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการ กรณีศึกษาบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2562. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 9(1). 109-120.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. 2nd Edition, Harper and Row, New York.