

คุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่องค์การเอกชนต้องการ
กรณีศึกษา : ผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปราชินบุรี
The Requirement of Private Sector on Characteristics of Logistics
Staff in Industrial Estate Area, Prachinburi, Thailand

อรณิชา บุตรพรหม¹
Oranicha Butthphorm

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ที่ผู้ประกอบการต้องการ ศึกษาระดับคุณลักษณะของบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ที่ผู้ประกอบการต้องการ และศึกษาการตอบสนองของสถานประกอบการต่อคุณลักษณะของบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บริษัทในนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดปราชินบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ฉบับ คือ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ คุณลักษณะที่ต้องการและจำเป็น แนวโน้มและแผนงานการจัดการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินงานมา 21 ปี ขึ้นไป และสถานประกอบการที่มีพนักงานจำนวน 100-500 คน นั้น มีจำนวนมากที่สุดที่ร้อยละ 24.81 และ 53.38 คุณลักษณะพื้นฐานด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยที่ต้องการสูงสุด 3.25 และคุณลักษณะประจำกลุ่มงานด้านการมีความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.00 แนวโน้มของกิจกรรมโลจิสติกส์ในอนาคตขององค์กรในเพิ่มขึ้นร้อยละ 72.93 ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในอนาคตเพิ่มขึ้นร้อยละ 63.91 ปัจจุบันองค์กรมีบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการร้อยละ 45.86 องค์กรมีแผนการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีอยู่ และองค์กรมีแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านโลจิสติกส์ตามคุณลักษณะที่ต้องการร้อยละ 30.83 และองค์กรไม่มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการสร้างคุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการร้อยละ 52.63

คำสำคัญ : คุณลักษณะบุคลากร โลจิสติกส์ องค์การเอกชน

Abstract

The research aimed to study 1) The requirement of private sector on characteristics of logistics staff 2) To study the requirement of private sector on the logistics staff characteristic's level. 3) To study the private sector's responsiveness on logistics staff characteristics. The participants were 133 private

¹ คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว e-mail : oranicha@buu.ac.th โทร. 08-6231-3474

sector in Industrial Estate, Prachinburi, Thailand. The research instrument was a questionnaires and the data were analyzed using by frequency, percentage and standard deviation.

The results of the study were as follows: 1) The private sector in Prachinburi's general information as the operation period and the staff's amount as following: the longest operation private sector with 21 year up were found most at 24.81% and the staff's amount at 100-500 people were also found the most at 53.38%. 2) We found that base characteristics on the cooperation are the most requirement at average by 3.25 and the most requirement on function competency were the responsibility at average with 4.00. 3) Trend and planning on the logistics staff's requires we found as follow: 3.1) The trends of logistics activities will increasing by 72.93% 3.2) Presently, private sector are employ right competency on logistics staff at 45.86% 3.3) They have plan, recruitment and selection on requires logistics staff characteristics at 30.83% 3.4) Private sector have no cooperation with the education institute for create requires logistics staff's characteristics at 52.63%.

Keywords : Staff's characteristics, Logistics, Private Sector

บทนำ

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 -2560) มีแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการในยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับปรุงระบบการพัฒนาและจัดการกำลังคนนั้นประเด็นการพัฒนา กำลังคนด้านโลจิสติกส์เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับความสามารถของธุรกิจในการบริหารจัดการโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความได้เปรียบทางการแข่งขันได้มากขึ้น โลจิสติกส์เป็นกลไกที่สนับสนุนเศรษฐกิจของประเทศกิจกรรมโลจิสติกส์เป็นหนึ่งในดัชนีชี้วัดและมีบทบาทสำคัญต่อภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา บุคลากรในพื้นเพื่อโลจิสติกส์ที่ทำงานต่อเนื่องกันเป็นโซ่อุปทาน บุคลากรที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กรจะต้องมีศักยภาพที่สามารถผลิตงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรได้ ปัจจุบันการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปิดเสรีทางการค้า การเข้าร่วมสมาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปลายปี (พ.ศ. 2558) ประเทศไทย ผู้ประกอบการไทย รวมทั้งคนไทยที่จะต้องอยู่ในธุรกิจการค้าจะต้องตื่นตัวและตระหนักถึงความสำคัญและมีความพร้อมจริงจึงให้มากกว่านี้ การตระหนักถึงความสำคัญในการแข่งขัน การคงอยู่ในตำแหน่งทางการค้า การคงอยู่ในตำแหน่งของการมีประสิทธิภาพและศักยภาพต่าง ๆ ในเวทีอาเซียนและโลกเป็นสิ่งสำคัญ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การสร้างสมรรถภาพ และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กร การเสริมสร้างศักยภาพด้านต่าง ๆ ให้แข็งแกร่ง พร้อมแข่งขันมากขึ้น ของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจด้านโลจิสติกส์ แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง ศักยภาพ คุณลักษณะกำลังคนในการปฏิบัติการ โลจิสติกส์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย เนื่องจากคุณลักษณะของบุคลากรด้านโลจิสติกส์มีผลกระทบโดยรวมต่อศักยภาพและตอบสนองต่อระบบโลจิสติกส์ในสถานประกอบการและส่งผลกระทบต่อศักยภาพของระบบโลจิสติกส์โดยรวมของประเทศทั้งหมดยุทธศาสตร์เตรียมความพร้อมและสามารถสนับสนุนได้คืออีกด้านคือการศึกษาวิจัยถึงคุณลักษณะของ

บุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ผู้ประกอบการต้องการเพื่อต้องการจะสามารถพัฒนาและมีแนวทางในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลอย่างรวดเร็ว มีประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาที่จะทำการผลิตบัณฑิตให้ตรงกับคุณลักษณะที่ภาคธุรกิจต้องการ นิสิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วสามารถไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคล่องแคล่วตามที่สถานประกอบการต้องการ

จากความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่สถานประกอบการต้องการที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ที่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการด้าน โลจิสติกส์เพื่อกำหนดกลยุทธ์การแข่งขันและจากสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันนี้ ผู้วิจัยจึงได้มุ่งศึกษาถึงความสำคัญของคุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่สถานประกอบการต้องการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและการสรรหาพนักงานใหม่ในสถานประกอบการ และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำหลักสูตรโลจิสติกส์ในสถาบันการศึกษาเพื่อการผลิตบัณฑิตตามคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ที่ผู้ประกอบการต้องการ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ที่ผู้ประกอบการต้องการ
3. เพื่อศึกษาการตอบสนองของสถานประกอบการต่อคุณลักษณะของบุคลากรทางด้าน โลจิสติกส์

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

โลจิสติกส์ = การจัดหา + การจัดการพัสดุ + การกระจายสินค้า ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการกระบวนการเคลื่อนย้ายของวัตถุดิบ สินค้า จากจุดผลิตไปยังสถานที่ซึ่งมีความต้องการสินค้าหรือบริการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ การบริหารจัดการโลจิสติกส์มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานทั้งในส่วน of ภาครัฐและภาคเอกชน ภาคการผลิตและภาคบริการ กล่าวคือมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการประกอบการขององค์กรทุกประเภท เนื่องจากการบริหารจัดการกิจกรรมด้าน โลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ จะทำให้สามารถลดความสูญเสียในภาคการผลิต สามารถลดเวลาที่ใช้ในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การยกระดับประสิทธิภาพ Logistics ในมิติ Macro นี้แนวทางที่สามารถทำได้ คือ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ การปรับปรุง Business Process ให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น รวมถึงการพัฒนากระบวนการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและการดำเนินธุรกิจ นอกจากจะช่วยเพิ่มความสะดวกในการขนส่งสินค้าแล้วยังช่วยลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ของประเทศไปพร้อม ๆ กันด้วย กรอบแนวคิดในการคัดเลือกบุคลากรของ Binning & Barrett (1989) อธิบายว่า ในกระบวนการคัดเลือกพนักงานมีการทดสอบ หรือประเมินผู้สมัครว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่ทำงานหรือไม่ ซึ่งการวัดการประเมินในกระบวนการคัดเลือก เน้นที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของ ผู้สมัครว่าสอดคล้องกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่ เมื่อมีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดว่าสมรรถนะเป็น

คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดในการคัดเลือกบุคลากรแล้ว คำถามคือสมรรถนะคือส่วนที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน คำตอบคือแล้วแต่คำจำกัดความสมรรถนะที่ใช้ถ้ากำหนดว่าสมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ สมรรถนะก็จะเป็นส่วนที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน แต่สำหรับสมรรถนะของภาคราชการพลเรือนไทยกำหนดความหมายว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ดังนั้นด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามทางปฏิบัติไม่ได้มีการแยกอย่างชัดเจนว่าสมรรถนะเป็นสิ่งที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นผลการปฏิบัติงาน แต่จะใช้รวม ๆ กันไป โดยถ้าเป็นการคัดเลือก หรือ การฝึกอบรมมักเน้นที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่ถ้าจะวัดผลการปฏิบัติงานก็เน้นที่คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คุณลักษณะนักบริหาร โลจิสติกส์มืออาชีพเป็นอย่างไรก็จะต้องมีคุณลักษณะหลัก ๆ อยู่ 4 ประการ ดังนี้ คือมีความรู้ (Knowledge) ในที่นี้ ก็คือ จะต้องรู้จักกรรมของโลจิสติกส์ทั้ง 13 กิจกรรม มีทักษะ (Skills) จะต้องมีความรู้การบริหารจัดการ (Management Skills) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ในลักษณะ Lean Logistics คือ กำจัดความสูญเปล่า เช่น อะไรก็ตามที่เพิ่มเวลา เพิ่มค่าใช้จ่ายโดยปราศจากการเพิ่มกำไร เป็นต้น เมื่อบุคลากรเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร การยกระดับพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์จึงเป็นเรื่องเร่งด่วน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ไทย ซึ่งจะต้องเผชิญกับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC อย่างเต็มตัวในปี 2558

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ บริษัทในนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานีที่มีแผนกหรือฝ่ายโลจิสติกส์และสถานประกอบการบริการงานกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ที่เรียกว่าผู้ให้บริการโลจิสติกส์ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมีรูปแบบเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบปิด และข้อคำถามแบบเปิด ซึ่งข้อคำถามแบบปิดมีรายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการสำรวจคุณลักษณะที่ต้องการและจำเป็น แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะคำถามต้องการให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินข้อคำถามเป็นระดับมาตราส่วนตามความสำคัญหรือความคิดเห็น โดยมีคำตอบแบ่งเป็นระดับมาตราส่วน 5 ระดับ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด มีคำถามจำนวน 2 ข้อ คือคุณลักษณะที่ต้องการและจำเป็นจำนวน 24 ลักษณะ และคุณลักษณะประจำกลุ่มงาน จำนวน 24 ลักษณะ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มและแผนงานการจัดการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ เป็นคำถามให้เลือกตอบ มีจำนวน 6 ข้อ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกตามแหล่งที่มาได้ 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาโดยนำมาบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ ทั้งในรูปของตาราง ข้อความ ค่าสถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป คุณลักษณะที่ต้องการของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ และแนวโน้มและแผนงานการจัดการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงความถี่ของข้อมูลที่เก็บมาได้โดยใช้คำร้อยละ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) เป็นการหาค่ากลางของข้อมูลเพื่อใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลทั้งหมด โดยใช้สถิติในการวัดค่าแนวโน้มสู่ส่วนกลางคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) การวัดการกระจาย (Measure of variation) เป็นการอธิบายว่าข้อมูลแต่ละค่ามีค่าที่ห่างกันมากน้อยเพียงใด โดยใช้สถิติคือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ในการกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นข้อคำถามที่เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยได้กำหนดระดับมาตรฐานส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อแบบสำรวจคุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการจากข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการในคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า 1. จำนวนและคำร้อยละของประชากรจำแนกตาม ระยะเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินงาน และจำนวนพนักงานข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม ตามระยะเวลาดำเนินการและจำนวนพนักงานโดยประชากรที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ทั้งสิ้น 133 บริษัท พบว่า ระยะเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินงาน 21 ปี ขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 24.81 รองลงมาได้แก่ระยะเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.06 รองลงมาได้แก่ระยะเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.80 รองลงมาได้แก่ระยะเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.54 และลำดับสุดท้ายได้แก่ ระยะเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.79 ในส่วนของจำนวนพนักงานนั้นพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน 100-500 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.38 รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานไม่เกิน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.08 และอันดับสุดท้าย สถานประกอบการมีจำนวนพนักงาน 500 คน ขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.53 2. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการคุณลักษณะบุคลากรพื้นฐานและคุณลักษณะบุคลากรประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการคุณลักษณะบุคลากรพื้นฐาน พบว่าคุณลักษณะพื้นฐานด้าน การประสานงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคลากรประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ในแต่ละด้านพบว่า คุณลักษณะด้านมีความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.00 อยู่ในระดับที่ต้องการมากที่สุด ส่วนคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยรองลงมา 3.66 อยู่ในระดับที่ต้องการมาก 3. แนวโน้มของกิจกรรมโลจิสติกส์ขององค์กรในอนาคตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 72.93 ในส่วนของความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ของสถานประกอบการมีแนวโน้มในความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในอนาคตเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 63.91 สำหรับหัวข้อเรื่องปัจจุบันองค์กรท่านมีบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการนั้นพบว่า องค์กรที่มีบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 45.86 ในส่วนของแผนงานการจัดการ

ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ พบว่าองค์กรที่มีและกำลังดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีอยู่คิดเป็นร้อยละ 30.83 องค์กรมีแผนงานสำหรับแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านโลจิสติกส์ตามคุณลักษณะที่ต้องการคิดเป็นร้อยละ 30.83 สำหรับเรื่องความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการสร้างคุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการนั้น พบว่า ไม่มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการสร้างคุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 52.63 คุณลักษณะประจำกลุ่มงานของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการเพิ่มเติมคือ มีความอดทนสูง มีการตัดสินใจที่แน่นอนชัดเจนและรวดเร็ว การทำงานด้านโลจิสติกส์ต้องรับผิดชอบ มีความแม่นยำในการจัดส่งสินค้าอย่างถูกต้อง ต้องติดต่อกับหลายหน่วยงานในองค์กร และลูกค้าภายนอก ปัจจุบันบุคลากรที่ทำงานด้านโลจิสติกส์มีค่อนข้างมาก แต่เรื่องโลจิสติกส์นั้นต้องมีความสามารถในการประสานงานและแก้ไขปัญหาทั้งเฉพาะหน้าและระยะยาวมากกว่าความรู้ทางทฤษฎีเพียงอย่างเดียว Logical Thinking สำคัญ

สรุปผลการวิจัย

สถานประกอบการผู้ตอบแบบสอบถามนั้นพบว่า สถานประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินงานมา 21 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด สถานประกอบการที่มีพนักงานจำนวน 100-500 คน นั้นมีจำนวนมากที่สุด คุณลักษณะพื้นฐานด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดหมายถึงต้องการมากที่สุด และคุณลักษณะประจำกลุ่มงานด้านการมีความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและหมายถึงเป็นคุณลักษณะที่ต้องการมากที่สุด

แนวโน้มของกิจกรรมโลจิสติกส์ในองค์กรในอนาคตเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 72.93 ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในอนาคตเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 63.91 ปัจจุบันองค์กรมีบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 45.86 องค์กรมีแผนการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีอยู่ และองค์กรมีแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านโลจิสติกส์ตามคุณลักษณะที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 30.83 และท้ายสุดองค์กรส่วนใหญ่ไม่มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการสร้างคุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 52.63 และข้อเสนอแนะสรุปว่าคุณลักษณะประจำกลุ่มงานของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการเพิ่มเติมคือ มีความอดทนสูง มีการตัดสินใจที่แน่นอนชัดเจนและรวดเร็ว การทำงานด้านโลจิสติกส์ต้องรับผิดชอบ มีความแม่นยำในการจัดส่งสินค้าอย่างถูกต้อง ต้องติดต่อกับหลายหน่วยงานในองค์กร และลูกค้าภายนอก ปัจจุบันบุคลากรที่ทำงานด้านโลจิสติกส์มีค่อนข้างมาก แต่เรื่องโลจิสติกส์นั้นต้องมีความสามารถในการประสานงานและแก้ไขปัญหาทั้งเฉพาะหน้าและระยะยาวมากกว่าความรู้ทางทฤษฎีเพียงอย่างเดียว Logical Thinking สำคัญ

จากผลการวิจัยคุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่องค์กรเอกชนต้องการ กรณีศึกษา: ผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปราจีนบุรีนั้นพบว่าคุณลักษณะพื้นฐานที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุดคือการประสานงาน รองลงมาคือทักษะในการแก้ไขปัญหา และความเข้าใจขององค์กรและระบบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ ชาญเจริญลาภ (2553) ซึ่งได้ทำงานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพบุคลากรทางด้าน โลจิสติกส์ในศูนย์กระจายสินค้า ซึ่งในการวิจัยนั้น เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาแนวทางในการกำหนดรายการสมรรถนะหลักและสมรรถนะรองเพื่อนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรทางด้าน โลจิสติกส์ภายในศูนย์กระจายสินค้า การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา

บุคลากรในระดับผู้บริหารงานทางด้าน โลจิสติกส์ จำนวน 23 ตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ มีดังนี้

- 1) สมรรถนะหลักที่องค์กรควรพัฒนาเรียงตามลำดับดังนี้คือ ทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด
- 2) สมรรถนะรองที่องค์กรควรพัฒนาเรียงตามลำดับดังนี้คือ การมอบหมายงาน การวางแผน และการประสานงาน ผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสายงานโลจิสติกส์ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกฤษณ์ ใจสูงและอดิศักดิ์ ธีรานุพัฒนา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการคัดเลือกผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้กระบวนการตัดสินใจแบบวิเคราะห์ลำดับชั้น (AHP) ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองที่เสนอสามารถประยุกต์ใช้คัดเลือกผู้ให้บริการ โลจิสติกส์ของกรณีศึกษาได้และแบบจำลองยังสามารถระบุลำดับความสำคัญของเกณฑ์หลักและเกณฑ์ย่อยที่ใช้ในการคัดเลือกผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของกรณีศึกษา เกณฑ์หลักที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ต้นทุน รองลงมาคือความน่าเชื่อถือในการส่งมอบ การตอบสนอง ความมั่นคงทางการเงินและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำหรับแนวโน้มความต้องการบุคลากรด้าน โลจิสติกส์ไทยในระดับบริหาร จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้าน โลจิสติกส์และโซ่อุปทาน พร้อมทั้งเรียนรู้แนวโน้มใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมด้าน โลจิสติกส์ที่จะสามารถช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการใช้การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ การบริหารจัดการสินค้าคงคลัง หรือการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น ซึ่งบุคลากรระดับบริหารจะเป็นผู้กำหนดความต้องการหรือปริมาณบุคลากรระดับปฏิบัติการ ปริมาณความต้องการบุคลากร โลจิสติกส์ระดับปฏิบัติการยังคงมีอยู่ที่บุคลากรใหม่และความต้องการในการยกระดับ สิ่งที่สำคัญคือการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ที่เหมาะสมและทันสมัยเพียงพอต่อแนวโน้มของตลาดและอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การบริหารจัดการสินค้าคงคลังและคลังสินค้า ที่มีเทคโนโลยีการบริหารจัดการและจำเป็นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และ ความเข้าใจระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณแหล่งอุดหนุนทุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ที่มีส่วนช่วยในการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

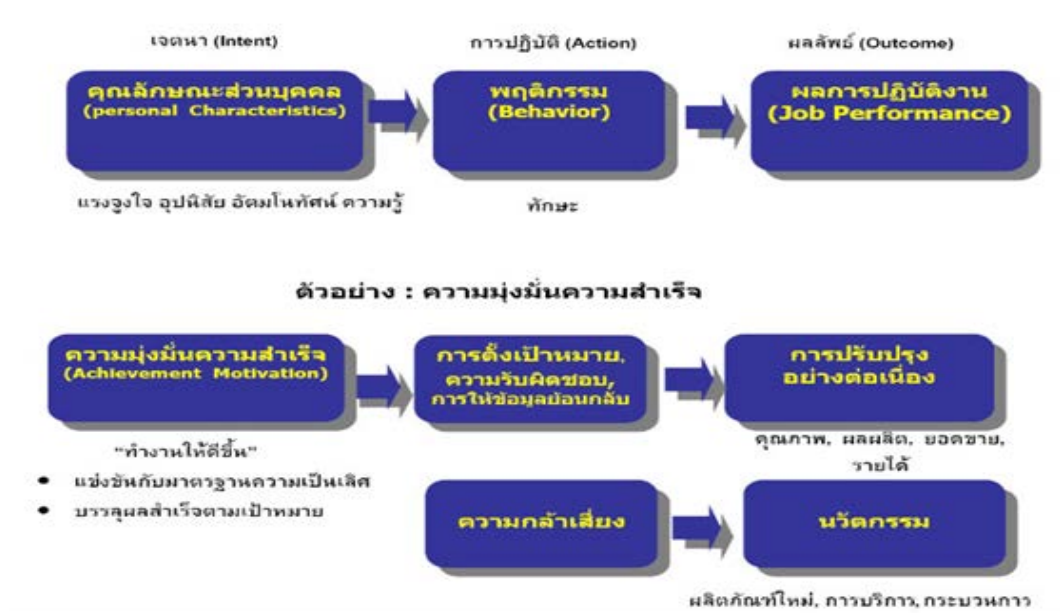
กาญจนา ทองพิศย์. (2554). การศึกษาความต้องการคุณลักษณะบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการ

กรณีศึกษา : ผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีโลจิสติกส์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.

- กชกร บุญฤทธิ์ผล. (2553). **กลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางด้านโลจิสติกส์**. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี.
- คำนวย อภิปรัชญาสกุล. (2550). **โลจิสติกส์และการจัดการซัพพลายเชน**. กรุงเทพฯ: จามจุรี โปรดักท์.
- จิรภา ปัญญาศิริ. (2553). **การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของฝ่ายเอกสารส่งออก กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.
อินเตอร์เทรด จำกัด**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ชรินทร์ อินทร์เมือง. (2555). **ระบบโลจิสติกส์ กลยุทธ์สร้างมูลค่าเพิ่มองค์กรธุรกิจ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.cpthailand.com>. (วันที่ค้นข้อมูล : 15 มกราคม 2558).
- ชานนท์ ชานุเจริญลาภ. (2553). **กลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ในศูนย์กระจายสินค้า.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี**.
- ฉิรภา วัฒนานนทชัย. (2548). **การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อสนับสนุนการเติบโต
ของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของประเทศ**. การศึกษาแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545). **ความหมายของสมรรถนะ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://competency.rmutp.ac.th>
(วันที่ค้นข้อมูล : 4 กุมภาพันธ์ 2558).
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2543). **ความหมายของสมรรถนะ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://competency.rmutp.ac.th> (วันที่ค้นข้อมูล : 4 กุมภาพันธ์ 2558).
- ดำรงค์ งามประเสริฐ. (2550). **กลยุทธ์การบริหารโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของบริษัทพีแชนท์ คัสตัน
(ประเทศไทย)**. วิทยานิพนธ์วิทยาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาแขนงวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภลักษณ์ ใจสูง และอดิศักดิ์ ธีรานุพัฒนา. (2555, เมษายน – มิถุนายน). **การคัดเลือกผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของ
บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือโดยกระบวนการ
ตัดสินใจแบบวิเคราะห์ลำดับชั้น**. วารสารบริหารธุรกิจ, 134 , 65-89.
- Arnauld de Nadaillac. (2003). **ความหมายของสมรรถนะ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://competency.rmutp.ac.th>
(วันที่ค้นข้อมูล : 4 กุมภาพันธ์ 2558).
- Binning, J. & Barret, G. (1989). **Validity of Personnel Decisions : A Conceptual Analysis of the Inferential and
Evidential Bases**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://161.45.251.150/s-drive/LBUCKNER/GA/ School/ Performance%20Appraisal/Class%20Material/Binning+and+Barrett+1989.pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล :
4 กุมภาพันธ์ 2558).
- Boam, R., & Sparrow, P. (1992). **The rise and rationale of competency-based approaches**. In R. Boam & P.
Sparrow (Eds.), *Designing and achieving competency* (pp. 3–15). London: McGraw-Hill.



ภาพที่ 1 คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute)



ภาพที่ 2 คุณลักษณะกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของประชากรจำแนกตาม ระยะเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินงาน และจำนวนพนักงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินงาน		
1-5 ปี	21	15.79
6-10 ปี	32	24.06
11-15 ปี	22	16.54
16-20 ปี	25	18.80
21 ปี ขึ้นไป	33	24.81
จำนวนพนักงาน		
ไม่เกิน 100 คน	44	33.08
100-500 คน	71	53.38
500 คน ขึ้นไป	18	13.53
รวม	133	100

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะบุคลากรพื้นฐานและคุณลักษณะบุคลากรประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (ส่วนที่ 2)

คุณลักษณะบุคลากรพื้นฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ผลการศึกษา	2.57	1.42	ปานกลาง
สถาบันการศึกษา	2.06	1.45	น้อย
ทักษะการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน	2.98	1.5	ปานกลาง
ความรู้พื้นฐานในการจัดการ	2.92	1.35	ปานกลาง
ทักษะทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	2.52	1.48	ปานกลาง
ทักษะการจัดการด้านการเงิน	2.5	1.52	ปานกลาง
ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	2.78	1.33	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณลักษณะบุคลากรพื้นฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ทักษะที่ได้รับการอบรมมาเป็นพิเศษ	2.55	1.41	ปานกลาง
ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์	2.7	1.45	ปานกลาง
วิสัยทัศน์	3.06	1.55	ปานกลาง
การประสานงาน	3.25	1.39	ปานกลาง
ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง	3	1.58	ปานกลาง
วุฒิการศึกษา	2.83	1.55	ปานกลาง
ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	3.21	1.46	ปานกลาง
ทักษะด้านทรัพยากรมนุษย์	2.79	1.59	ปานกลาง
ความรู้พื้นฐานด้านการจัดการโลจิสติกส์	2.9	1.35	ปานกลาง
ความรู้พื้นฐานด้านเครื่องมือโลจิสติกส์	2.52	1.56	ปานกลาง
ความรู้พื้นฐานกิจกรรมโลจิสติกส์	2.57	1.58	ปานกลาง
ทักษะในการบริหารธุรกิจพื้นฐาน	2.7	1.51	ปานกลาง
ทักษะในเรื่องของการจัดการข้อมูล	2.55	1.48	ปานกลาง
ภาวะผู้นำ	3.08	1.48	ปานกลาง
ความเข้าใจองค์กรและระบบ	3.19	1.33	ปานกลาง
ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	2.95	1.52	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพคน	3.01	1.53	ปานกลาง
มีความรับผิดชอบ	4	1.83	มากที่สุด
การทำงานเป็นทีม	3.66	1.36	มาก
การควบคุมตนเอง	3.38	1.64	ปานกลาง
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.95	1.66	ปานกลาง
การบริการแบบมีส่วนร่วม	3.05	1.63	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณลักษณะบุคลากรพื้นฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
มีมนุษยสัมพันธ์	3.28	1.5	ปานกลาง
ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	3.05	1.52	ปานกลาง
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.02	1.48	ปานกลาง
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.1	1.53	ปานกลาง
ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม	2.9	1.61	ปานกลาง
ความถูกต้องของงาน	3.3	1.57	ปานกลาง
สุนทรียภาพทางศิลปะ	2.82	1.66	ปานกลาง
การดำเนินการเชิงรุก	3.45	1.46	ปานกลาง
จริยธรรม	2.98	1.64	ปานกลาง
การร่วมแรงร่วมใจ	3.04	1.65	ปานกลาง
การคิดวิเคราะห์	3.06	1.54	ปานกลาง
การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	3.13	1.53	ปานกลาง
การสืบเสาะหาข้อมูล	3.02	1.55	ปานกลาง
ความมั่นใจในตนเอง	3.05	1.53	ปานกลาง
การวางกลยุทธ์องค์การ	2.97	1.57	ปานกลาง
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.9	1.59	ปานกลาง
การควบคุมตนเอง	3.12	1.63	ปานกลาง
การให้อำนาจผู้อื่น	2.24	1.65	น้อย

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีแนวโน้มและมีแผนงานการจัดการความต้องการบุคลากรด้าน โลจิสติกส์

ตอนที่ 3		ความถี่	ร้อยละ
แนวโน้มของกิจกรรมโลจิสติกส์ขององค์กรในอนาคต	เพิ่มขึ้น	97	72.93
	น้อยลง	2	1.50
	เท่าเดิม	34	25.56
ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในอนาคต	เพิ่มขึ้น	85	63.91
	น้อยลง	3	2.26
	เท่าเดิม	45	33.83
ปัจจุบันองค์กรท่านมีบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ	ใช่	61	45.86
	ไม่ใช่	34	25.56
	ไม่แน่ใจ	38	28.57
องค์กรท่านมีแผนพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีอยู่	ใช่	41	30.83
	ไม่ใช่	24	18.05
	กำลังดำเนินการ	41	30.83
	ไม่แน่ใจ	27	20.30
องค์กรท่านมีแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านโลจิสติกส์ตามคุณลักษณะที่ต้องการ	ใช่	41	30.83
	ไม่ใช่	28	21.05
	กำลังดำเนินการ	27	20.30
	ไม่แน่ใจ	37	27.82
องค์กรท่านมีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการสร้างคุณลักษณะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการ	ใช่	16	12.03
	ไม่ใช่	70	52.63
	กำลังดำเนินการ	7	5.26
	ไม่แน่ใจ	40	30.08
รวม		133	100

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเป็นอื่น ๆ	11	8.27
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดไม่แสดงความคิดเป็นอื่น ๆ	122	91.73
รวม	133	100