

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย

สอาด บรรเจิดฤทธิ^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ ศึกษาเฉพาะจังหวัดในเขตปริมณฑล ที่มีรัศมีไม่เกิน 100 กิโลเมตร รอบกรุงเทพมหานคร โดยมีการแบ่งขนาดของธุรกิจ โลจิสติกส์ ออกเป็น ธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการขนาดเล็ก ธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการขนาดกลาง และธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการขนาดใหญ่ โดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติยางค์เพื่อหาว่าธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ ในแต่ละขนาดนั้น ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวนเท่าไร และได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) ใช้สำหรับอธิบายอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เขตภาคกลางในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการแบบใส่ตัวแปรพร้อมกันทั้งหมด (Enter Method) พบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เขตภาคกลาง ที่มีภาพลักษณ์ของนายจ้างที่สูง และด้านองค์กรเป็นเลิศที่สูง มีแนวโน้มที่ทำให้ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ภาคกลาง ในประเทศไทย สูงขึ้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าภาพลักษณ์ของนายจ้างที่ต่ำและด้านองค์กรเป็นเลิศที่ต่ำ ก็จะมีแนวโน้มว่าประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เขตภาคกลางในประเทศไทย ลดต่ำลงไปด้วย ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ พบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์นายจ้าง ในองค์ประกอบย่อยตัวแปรด้านความเป็นเลิศในการจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.93 ปัจจัยด้านความเป็นเลิศขององค์กร องค์ประกอบย่อยตัวแปรด้านความสามารถในการสร้างผลกำไร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.92

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากร ธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ

¹ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

*ผู้นิพนธ์หลัก : e-mail: Sa-ard-b@hotmail.com

FACTORS AFFECTING EFFICIENCY OF PERSONNEL RECRUITING OF SERVICE LOGISTIC BUSINESS, CENTRAL PART OF THAILAND.

Sa-ard Banchirdrit^{1*}

Abstract

The purposes of this research were ; 1. To study efficiency in recruiting of service logistic business in central part of Thailand. 2. To study factors affecting efficiency of personnel recruiting of service logistic business in central part of Thailand. Samples were employees in service logistic business in central part of Thailand. This study was conducted in inpouring provinces of Bangkok which far not over 100 kilometers. Business sizes of logistics have been classified in to three categories; small service logistic, medium service logistic and large service logistic. Number of samples were 400 people calculated by rule of three in aromatic. Data analysis, frequency and percentage were used for bio data; sex, age, level of education, occupation, income, mean and standard deviation were used for analyses of opinion toward factor affecting efficiency of personnel recruitment. Multiple Regression Analysis was used for explaining of influence of factors affecting efficiency of personnel recruitment of service logistic business in central part of Thailand. The research findings are as below :- Efficiency of recruiting of service logistic business in central part of Thailand based of Multiple Regression Analysis was found that well- accepted employer's image and high excellent organization have trend to make higher efficiency in recruiting of service logistic business. In other hand, lower employer's image and lower excellent organization have trend to made efficiency in recruiting getting worth. Factors affecting recruitment efficiency of service logistic business in central part of Thailand were found that Employees Image factor; excellence of management affected recruitment efficiency in highest level, mean at 3.93. For organizational excellence factors; profitability affected recruitment efficiency in highest level, mean at 3.92.

Keywords : Factors Affecting Efficiency, Service Logistics Business, Personnel recruiting

¹College of Innovative Management, Valaya Alongkorn Rajabhat University Under The Royal Patronage

* Corresponding author, e-mail: Sa-ard-b@hotmail.com

บทนำ

สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์และการแข่งขันในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้ปัจจุบันวงการธุรกิจกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสาขาต่างๆมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์อุตสาหกรรม นอกจากจะขาดแคลนบุคลากรในระดับปฏิบัติการแล้ว ยังขาดแคลนบุคลากรผู้บริหารระดับสูงอีกด้วย ดังนั้นในยุคเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่าง ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานกับองค์กรของตนเอง เพื่อที่บุคลากรคุณภาพเหล่านั้น จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการที่องค์กรจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานนั้น ต้องเริ่มมาจากกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร โดยศิริยา รุ่งเรืองสุข (2549, อ้างถึงใน เพ็ญรัตน์ วิเศษปรีชา, 2550) ได้อธิบายถึงกลยุทธ์ในการสรรหาที่มีทั้งระยะสั้นและระยะยาวกลยุทธ์ในระยะยาว เช่น การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของนายจ้างให้ปรากฏแก่สายตาผู้อื่น ซึ่งเป็นประเด็นหัวข้อที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหรัฐอเมริกาให้ความสนใจว่าเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร และนับเป็นกลยุทธ์ในระยะยาวและเป็นกลยุทธ์ที่ยั่งยืนในการสรรหาบุคลากรที่จะสร้างผลกระทบในทางที่ดีต่อองค์กรในหลายๆด้าน เนื่องจากภาพลักษณ์นายจ้างเป็นเรื่องของการนำเสนอภาพลักษณ์ขององค์กรในฐานะนายจ้างให้สาธารณชนรับรู้โดยเฉพาะบุคคลที่สนใจจะทำงานกับองค์กรได้ทราบว่างค์กรนั้นๆ มีปรัชญาการทำงานค่านิยมและนโยบายในการบริหารลูกจ้างอย่างไร ซึ่งเพ็ญรัตน์ วิเศษปรีชา (2550) ได้เสนอแนวคิดว่าการได้รับรางวัลนายจ้างดีเด่นเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรได้เป็นอย่างดีและย่อมส่งผลให้กลุ่มผู้สมัครงานประสงค์อยากเข้ามาร่วมงานกับบริษัท โดยเฉพาะกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถ เพราะเขาเหล่านั้นย่อมทราบดีว่างค์กรที่เป็นนายจ้างดีเด่นย่อมมีกระบวนการและวิธีการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอนทำให้เขามองเห็นโอกาสที่จะเติบโตภายในองค์กรได้ต่อไป ทั้งยังเรียกความน่าเชื่อถือได้จากลูกค้าได้อย่างไม่ยาก นอกจากภาพลักษณ์นายจ้างแล้วความเป็นเลิศขององค์กร และนโยบายขององค์กรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การสรรหาบุคลากรมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน (Owais Shafique, 2012)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการทั้งสิ้น 3,889 แห่ง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2555) ซึ่งนับว่าเขตภาคกลาง มีธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการมากพอสมควร ดังนั้นความต้องการด้านบุคลากรก็มีมากเช่นกัน ประกอบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสายงานโลจิสติกส์ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลาง โดยผลการวิจัยที่ได้จะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการหรือผู้สนใจที่จะทำธุรกิจประเภทนี้มี กระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลาง ในประเทศไทย ครั้งนี้ ใช้วิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology)

โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลาง ในประเทศไทย โดยแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยวิธี Likert Scale มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีร่างข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร จำนวน 27 ข้อ

2. วิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology)

โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการ หรือ ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการ เฉพาะจังหวัดในเขตปริมณฑล ที่มีรัศมีไม่เกิน 100 กิโลเมตร รอบกรุงเทพมหานครจำนวน 30 ราย ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ Snow ball เพื่อสัมภาษณ์ถึงกลยุทธ์การสร้างความสำเร็จในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย

3. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ ศึกษาเฉพาะจังหวัดในเขตปริมณฑล ที่มีรัศมีไม่เกิน 100 กิโลเมตร รอบกรุงเทพมหานคร โดยมีการแบ่งขนาดของธุรกิจโลจิสติกส์ ออกเป็น ธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการขนาดเล็ก ธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการขนาดกลาง และธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการขนาดใหญ่ โดยมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 311,208 คน (ที่มา: ข้อมูลจาก กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ณ วันที่ 27 มีนาคม 2555)

4. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลาง ศึกษาเฉพาะจังหวัดในเขตปริมณฑล ที่มีรัศมีไม่เกิน 100 กิโลเมตร รอบกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของทาโรยามานะได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 400 คน

ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ ศึกษาเฉพาะจังหวัดในเขตปริมณฑล ที่มีรัศมีไม่เกิน 100 กิโลเมตร รอบกรุงเทพมหานครนั้น ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งขนาดของธุรกิจโลจิสติกส์ ออกเป็น ธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการขนาดเล็ก ธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการขนาดกลาง และธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการขนาดใหญ่ โดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์เพื่อหาว่าธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการในประเทศไทย แต่ละขนาดนั้น ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวนเท่าไร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ขนาดบริษัท	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ธุรกิจโลจิสติกส์ ภาคบริการขนาดเล็ก	155,550	200
ธุรกิจโลจิสติกส์ ภาคบริการขนาดกลาง	134,000	172
ธุรกิจโลจิสติกส์ ภาคบริการขนาดใหญ่	21,708	28
รวม	311,208	400

ที่มา : ข้อมูลจาก กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ณ วันที่ 27 มีนาคม 2555

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการเฉพาะจังหวัดในเขตปริมณฑล ที่มีรัศมีไม่เกิน 100 กิโลเมตร รอบกรุงเทพมหานครจำนวน 30 ราย ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ Snow ball เพื่อสัมภาษณ์ถึงกลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการเขตภาคกลาง

ผลการวิจัย

การศึกษวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการเขตภาคกลางในประเทศไทย ครั้งนี้ ใช้วิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 เป็นเพศหญิงจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 90 คน คนอายุ 40 – 49 ปีจำนวน 64 คน อายุ 50 – 59 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5, 16 และ 8 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 278 คน พนักงานระดับบริหาร 122 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 และ 30.5

ระดับการศึกษา จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 221 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 130 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25, 32.5 และ 12.25

ประสบการณ์ในการทำงานรวม ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 203 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 153 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8, 38.2 และ 11 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในตำแหน่งงานปัจจุบัน 1-3 ปี จำนวน 263 คน 4-5 ปี จำนวน 77 คน และ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8, 19.2 และ 15 ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของนายจ้าง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาพลักษณ์นายจ้างพบว่า ในองค์ประกอบย่อยนั้น ตัวแปรความเป็นเลิศในการจัดการ (Operation Excellence) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.93 (S.D. = .55) รองลงมาคือตัวแปรการเข้าถึงลูกค้า (Customer Intimacy) มีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D. = .69) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ตัวแปรความเป็นผู้นำสินค้า (Product Leadership) มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = .66)

3. ปัจจัยด้านองค์กรเป็นเลิศ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรเป็นเลิศ พบว่า ในองค์ประกอบย่อยนั้น ตัวแปรการสร้างผลกำไร (Profitability) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.92 (S.D. = .68) รองลงมาคือตัวแปรนวัตกรรม (Innovation) มีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D. = .68) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ตัวแปรการเจริญเติบโตขององค์กร (Growth) มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = .67)

4. ด้านประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร พบว่า ในองค์ประกอบย่อยนั้น ตัวแปรระยะเวลาในการสรรหาบุคลากร (Circle for Recruiting) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.81 (S.D. = .68) รองลงมาคือตัวแปรต้นทุนการสรรหาบุคลากร (Recruitment Cost) มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = .70)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย ครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านจังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เขตภาคกลางในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัช วงศ์ยุทธไกรและคณะ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด ผลการวิจัย พบว่า การสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร ผลิตภัณฑ์อาหารศรีสยาม จำกัด ในภาพรวมแล้ว พบว่า มีระบบการสรรหาอยู่ในระดับมากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสถานภาพทั่วไปคือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในหน้าที่ด้านการสรรหา และระบบที่ใช้ในการสรรหา มีความสัมพันธ์กับการสรรหาบุคลากรในภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $0.298^* 0.354^* 0.321^* 0.280^*$ ตามลำดับความคิดเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า บริษัทควรจัดประชาสัมพันธ์การเปิดรับบุคลากรในสื่อต่างๆ เพื่อจะได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เด่นชัดเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรและสถานที่ตั้งของบริษัทส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านภาพลักษณ์นายจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jing Han and Jian Ha (2009) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการสรรหาบุคลากรโดยใช้เครือข่ายในการสรรหาและรับสมัครกรณีศึกษาการสรรหาและการคัดเลือกในประเทศจีน ทั้งมุมมองขององค์กรและบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของการใช้เครือข่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ผลดีมาก โดยการรับสมัครงานผ่านเครือข่ายช่วยอำนวยความสะดวกสบายแก่ผู้สมัครงานเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ที่ยังด้อยการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความก้าวหน้าของนวัตกรรมในองค์กรตลอดจนชื่อเสียงขององค์กรและภาพลักษณ์ของนายจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่ทาคนทั่วไปสนใจที่จะมาสมัครงานด้วย

3. ปัจจัยด้านองค์กรเป็นเลิศส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนาวรัตน์ คงวิเชียรและคณะ (2549) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเพื่อการจ้างงานของผู้ประกอบการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า สถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีนั้นโดยส่วนใหญ่ในปัจจุบันยังมีการนำวิธีการสรรหา

บุคลากรจากภายในมาใช้โดยการประกาศรับสมัครจากพนักงานภายในองค์กร แต่มีตำแหน่งที่ยังมีการรับสมัครจากภายนอกเป็นจำนวนมากเป็นตำแหน่งที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานและผู้บริหารระดับสูงนั้นมักไม่ค่อยนิยมใช้การสรรหาจากภายใน สำหรับการสรรหาจากภายนอกนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการแนะนำจากพนักงานปัจจุบันให้มาสมัครและวิธีการสรรหาจากบุคคลที่เข้ามาสมัครด้วยตนเอง โดยวิธีการดังกล่าวข้างต้นนั้นมักนิยมใช้กับพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนหัวหน้าหน่วยงาน มักเป็นวิธีการที่บุคคลภายนอกเป็นผู้แนะนำ และผู้บริหารระดับสูงจะมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไป คือมีการนำเอาสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อโทรทัศน์ มาประกอบในการสรรหาบุคลากรจากภายนอกการคัดเลือกนิยมใช้วิธีการในการคัดเลือกบุคลากร โดยวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดคือวิธี การทดสอบความถนัดในงาน รองลงมาคือ การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่งงาน และการทดสอบความสามารถทางสถิติปัญญาและการสัมภาษณ์ปัญหาในการสรรหาและการคัดเลือกนั้น โดยส่วนใหญ่ปัญหาที่เกิดจากการสรรหาและการคัดเลือกเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับปานกลางไม่ได้ก่อปัญหาให้สถานประกอบการมากนักเช่น ปัญหาการวางแผนการเตรียมเจ้าหน้าที่ รองลงมาคือ การขาดเครื่องมือและวิธีการ เช่น แบบทดสอบ วิธีการสัมภาษณ์ที่มีความแม่นยำในการคัดเลือกบุคลากร และขาดนวัตกรรม หรือช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในการสรรหา และจากปัญหาที่เกิดขึ้นสถานประกอบการมีวิธีการในการแก้ไขปัญหา คือ การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานปัจจุบันขององค์กร เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งใหม่ได้ รองลงมาคือ การเพิ่มอัตราเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อให้บุคคลภายนอกสนใจจะมาทำงานกับบริษัทมากขึ้น และจัดการฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอและจากการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า องค์กรที่เป็นเลิศหรือองค์กรประสิทธิภาพสูงส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของบริษัทอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาดังกล่าว มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อให้ผู้บริหารของอุตสาหกรรมโลจิสติกภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการบริหารองค์การ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ด้านจังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว หรือ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบว่า ปัจจัยสถานที่ตั้งของสถานประกอบการที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เขตภาคกลางในประเทศไทยแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า มีค่า Sig มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า สถานที่ตั้งของสถานประกอบการที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เขตภาคกลางแตกต่างกันดังนั้นผู้ที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จึงต้องจัดประชาสัมพันธ์การเปิดรับบุคลากรในสื่อต่างๆ เพื่อจะได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เด่นชัดเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรด้วย

2. ธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย ที่มีภาพลักษณ์ของนายจ้างที่สูง และด้านองค์กรเป็นเลิศที่สูง มีแนวโน้มที่ทำให้ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ภาคกลางในประเทศไทย สูงขึ้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าภาพลักษณ์ของนายจ้างที่ต่ำ และด้านองค์กรเป็นเลิศที่ต่ำ ก็จะมีแนวโน้มว่าประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการเขตภาคกลางในประเทศไทย ลดต่ำลงไปด้วยดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการ ควรมีกระบวนการสร้างภาพลักษณ์นายจ้างที่ดีและชัดเจน เพื่อให้การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานประสบความสำเร็จ ตลอดจนการบริหารในองค์กรของตนเองเป็นองค์กรที่เป็นเลิศหรือเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งสามารถทำได้โดยการสร้างผลกำไรที่ดีขององค์กร

การเจริญเติบโตขององค์กรและการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรจะทำให้สามารถดึงดูดให้ผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มาสมัครงานกับองค์กรของตนได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ โลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย ครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงประเด็นกว้างๆ ในเรื่องประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย เท่านั้น ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาแบบเจาะลึกลงไปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการในแต่ละแผนก

2. การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจ โลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ภาคบริการเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในภาคอุตสาหกรรมและภาคการผลิตบ้าง เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรต่อไป

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร เพื่อให้การศึกษามีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรของธุรกิจโลจิสติกส์ภาคบริการ เขตภาคกลางในประเทศไทย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยนี้ และติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ได้มอบทุนสนับสนุนงานวิจัยปีงบประมาณ 2556 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของทุกท่าน ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบคุณ อาจารย์และบุคลากร ของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ อย่างสูงที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ขอขอบคุณทุกท่านที่ยังไม่ได้เอ่ยนามที่ได้มีส่วนร่วมในงานวิจัยชิ้นนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ไปด้วยดี คุณความดีหรือประโยชน์อื่นใดอันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอน ให้สติปัญญาและคุณธรรมอันเป็นเครื่องขึ้นนำความสำเร็จในชีวิตของผู้วิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2555. การส่งเสริมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. สืบค้นจาก

<http://www.dbd.go.th/mainsite/index.php?id=34>.

เนาวรัตน์ คงวิเชียรวัฒน์ และวัชรีย์ พิษผล. (2549). การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเพื่อการจ้างงานของผู้ประกอบการจังหวัดสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.

- เพ็ญรัตน์ วิเศษปรีชา. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ได้รับเลือกเป็นนายจ้าง ดีเด่นแห่ง ประเทศไทย: กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และองค์กร). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพรัช วงศ์ยุทธไกรและคณะ.(2552).การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในงานอุตสาหกรรม บริษัท ผลิตภัณฑ์ อาหารศรีสยาม จำกัด.
- มงคล สิริขจรเดชสกุล. (2550). การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงานบริษัท ยิบอินซอย จำกัด. วิทยา ศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. 2549 (17 พฤษภาคม). แนวเคล็ดองค์กรไทยก้าวสู่สุดยอดนายจ้าง. ผู้จัดการรายสัปดาห์: 11.
- Jing Hana and Jian Han.(2009). Network-based recruiting and applicant attraction in China: insights from both organizational and individual perspectives. The International Journal of Human Resource Management, Vol. 20, No. 11, November 2009, 2228– 2249.
- Owais Shafique. (2012). Recruitment in the 21st Century. Institute of Interdisciplinary Business Research. JUNE 2012 VOL 4, NO 2