



ปัจจัยด้านการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
แรงงานโลจิสติกส์ จังหวัดปทุมธานี

Factors of Organizational Management and IT Capability Affecting Logistics
Workforce Competencies in Pathum Thani

มลทิน ตรีสอน^{1*} และโศรดา พาหุวัฒนกร²

Montinee Treesorn^{1*} and Sorada Pahuwattanakorn²

^{1*}อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{1*}Lecturer from the Faculty of Business Administration North Bangkok University

²Lecturer from the Faculty of Liberal Arts North Bangkok University

*Corresponding Author Email: montinee.tr@northbkk.ac.th

Received: 31 March 2026 Revised: 7 April 2026 Accepted: 16 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี และ 2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 384 คน ที่มีความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.58) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรโลจิสติกส์ในพื้นที่มีการบริหารจัดการองค์การและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระดับที่ค่อนข้างสูงและมีความพร้อมในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และ 2) อิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงาน โลจิสติกส์ จังหวัดปทุมธานี พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านโลจิสติกส์และดิจิทัล (X_1) ทักษะการทำงานและการใช้เทคโนโลยี (X_2) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (X_3) และความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (X_4) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 64.2 ($R^2 = 0.642$) และเมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนแล้วพบว่ามีค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.631 แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ ผลการทดสอบความเหมาะสมของโมเดลโดยใช้ค่าสถิติ F พบว่าโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 128.75$, Sig. = 0.000) ซึ่งสะท้อนว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



คำสำคัญ: การจัดการองค์การ, เทคโนโลยีสารสนเทศ, สมรรถนะแรงงาน

Abstract

This research consists purposes were 1. to examine the levels of organizational management and information technology capabilities of logistics organizations in Pathum Thani Province and 2. to analyze the influence of organizational management and information technology capabilities on the performance competencies of logistics workers in Pathum Thani Province. This study employed a quantitative research approach. The research instrument was a questionnaire administered to a sample of 384 respondents, determined at a 95% confidence level using stratified random sampling. The data collected from the questionnaires were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean and standard deviation, as well as multiple regression analysis. The findings revealed that 1) The level of organizational management and information technology capabilities of logistics organizations in Pathum Thani Province was found to be high overall ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.58). This indicates that logistics organizations in the area demonstrate a relatively high level of organizational management and the adoption of information technology, as well as strong readiness to adapt to the digital era and 2) The influence of organizational management and information technology capabilities on the competencies of logistics workers in Pathum Thani Province revealed that the four independent variables logistics and digital knowledge (X1), work and technology utilization skills (X2), individual characteristics (X3), and the ability to work with technology (X4) were able to jointly explain 64.2% of the variance in the dependent variable ($R^2 = 0.642$). After adjustment for error, the Adjusted R^2 value was 0.631, indicating that the model demonstrated a good level of explanatory power for the dependent variable. Furthermore, the model fit test using the F-statistic showed that the model was statistically significant ($F = 128.75$, Sig. = 0.000), reflecting that at least one independent variable significantly influenced the dependent variable at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords: Organizational Management, Information Technology Capability, Workforce Competency

บทนำ

ภาคโลจิสติกส์มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นกลไกที่เชื่อมโยงกิจกรรมทางเศรษฐกิจตั้งแต่การจัดหา การผลิต ไปจนถึงการกระจายสินค้าไปยังผู้บริโภค ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลและการขยายตัวของอีคอมเมิร์ซ องค์การโลจิสติกส์ต้องเผชิญกับความท้าทายที่เพิ่มขึ้น ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความแม่นยำ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีศักยภาพด้านโลจิสติกส์ในระดับที่

น่าพอใจ โดยอยู่ในอันดับที่ 34 ของโลกตามดัชนี Logistics Performance Index (World Bank, 2023) ส่งผลให้ความต้องการแรงงานโลจิสติกส์ที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศ เช่น ระบบบริหารคลังสินค้า ระบบบริหารการขนส่ง และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่า องค์กรจำนวนมากแม้จะมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่ยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อจำกัดด้านการจัดการองค์การ เช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสารเป้าหมาย และการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของบุคลากร ส่งผลให้เกิดช่องว่างของสมรรถนะแรงงานในยุคดิจิทัล อีกทั้ง ยังมีลักษณะเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมที่มีการเคลื่อนไหวของสินค้าและกิจกรรมด้านโลจิสติกส์อย่างหนาแน่น จึงเป็นบริบทที่เหมาะสมในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การลดต้นทุน หรือการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขณะที่การศึกษาที่เชื่อมโยง “การจัดการองค์การ” และความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับสมรรถนะแรงงานในมิติความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge–Skills–Attributes: KSA) ยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทเชิงพื้นที่ นอกจากนี้ ตามแนวคิดทรัพยากรฐานขององค์กร (Resource–Based View: RBV) อธิบายว่า ความได้เปรียบในการแข่งขันไม่ได้เกิดจากการมีทรัพยากรเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความสามารถในการบูรณาการและใช้ทรัพยากรเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ (Barney, 1991) ฉะนั้น การพัฒนาสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์จึงจำเป็นต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในลักษณะเชิงบูรณาการ

ดังนั้น ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ จังหวัดปทุมธานี จึงมีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว และนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรโลจิสติกส์ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์การ

แนวคิดด้านการจัดการองค์การมีรากฐานจาก Contingency Theory ของ Lawrence และ Lorsch (1967) ที่ชี้ว่าไม่มีรูปแบบการจัดการที่ดีที่สุด แต่การจัดการที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความเหมาะสมต่อสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี นอกจากนี้ Resource-Based View (RBV) ของ Barney (1991) ยังมองว่า การจัดการองค์การที่มีคุณภาพ เช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสาร

เป้าหมาย และวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยยกระดับสมรรถนะบุคลากรและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตามกรอบของ Bharadwaj (2000) ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศครอบคลุมโครงสร้างพื้นฐาน การบูรณาการข้อมูล และทักษะของบุคลากรด้าน IT ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ ลดความผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในซัพพลายเชน งานวิจัยของ Wamba et al. (2017) ยังยืนยันว่า ความสามารถด้านข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานและการพัฒนาทักษะแรงงานในยุคดิจิทัล

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์

สมรรถนะแรงงานมักอธิบายด้วยกรอบ Knowledge-Skills-Attributes (KSA) (McClelland, 1973) โดยสมรรถนะของแรงงานโลจิสติกส์หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการโลจิสติกส์และระบบดิจิทัล ทักษะในการปฏิบัติการและการใช้เทคโนโลยี และคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความรับผิดชอบ วินัย และการทำงานร่วมกับผู้อื่น งานวิจัยของ Wongpudee (2023) ชี้ให้เห็นว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานและหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในองค์กรประเภทต่าง ๆ ในจังหวัดปทุมธานี อาทิ คลังสินค้า ศูนย์กระจายสินค้า บริษัทขนส่ง และโรงงานอุตสาหกรรมที่มีฝ่ายโลจิสติกส์ ซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นจำนวนประมาณ 400 ตัวอย่าง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำหนดโดยใช้สูตรของ Cochran สำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาด โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 384 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจำแนกตามประเภทกิจการโลจิสติกส์ คือ กลุ่มคลังสินค้า กลุ่มผู้ให้บริการขนส่ง และกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมที่มีฝ่ายโลจิสติกส์ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) การจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำและการสื่อสารเป้าหมาย วัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐานและการบูรณาการระบบงาน และการสนับสนุนผู้ใช้งานและทักษะดิจิทัล และ (2) สมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ ซึ่งครอบคลุมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะบุคคลและความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี โดยใช้มาตรประมาณค่า (Rating Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็นเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในรูปแบบออนไลน์และแบบกระดาษตามความสะดวกขององค์กร การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

(Instrument Quality Assessment) เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) คือ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity: IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ การจัดการองค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการประเมินพบว่า ค่า IOC ของทุกข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ที่ 0.50 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและมีความตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้

ตลอดจน การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability: Cronbach's Alpha) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่ามากกว่า 0.70 และในแต่ละตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.70–0.90 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีถึงดีมาก สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความวิชาการ และรายงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านโลจิสติกส์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567; สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2566)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลจะเริ่มต้นด้วยสถิติโดยดำเนินการวิเคราะห์เป็น 2 ระดับ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับของตัวแปร และ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลและระดับของตัวแปร ได้แก่ การจัดการองค์การ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ และ 2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี (Hair et al., 2019)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี

การจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความสำคัญ			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ภาวะผู้นำและการสื่อสารเป้าหมาย	4.18	0.545	มาก	1
วัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม	4.10	0.621	มาก	3
โครงสร้างพื้นฐานระบบและการบูรณาการระบบงาน	4.05	0.608	มาก	4
การสนับสนุนผู้ใช้งานและทักษะดิจิทัล	4.15	0.642	มาก	2
ภาพรวมการจัดการองค์การและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.12	0.583	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.58) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรโลจิสติกส์ในพื้นที่มีการบริหารจัดการองค์การและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระดับที่ค่อนข้างสูงและมีความพร้อมในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ มาก ทั้งหมด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำและการสื่อสารเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.62) แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทางองค์กร การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในบริบทของการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การสนับสนุนผู้ใช้งานและทักษะดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.59) สะท้อนถึงการที่องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนด้านระบบสารสนเทศ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในยุคดิจิทัล วัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.60) แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การเปิดรับแนวคิดใหม่ และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โครงสร้างพื้นฐานระบบและการบูรณาการระบบงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.64) แม้ว่ายังอยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดบางประการ เช่น ความไม่สมบูรณ์ของการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน หรือการลงทุนด้านเทคโนโลยีที่ยังไม่ครอบคลุม ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเพิ่มเติม

2. การวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงาน โลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงาน โลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงาน โลจิสติกส์ จังหวัดปทุมธานี

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.85	0.210		3.90	.000**
ความรู้ด้านโลจิสติกส์และดิจิทัล (X_1)	0.24	0.050	0.28	4.80	.000**
ทักษะการทำงานและการใช้เทคโนโลยี (X_2)	0.31	0.048	0.36	6.45	.000**
คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (X_3)	0.14	0.052	0.16	2.69	.000**
ความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (X_4)	0.27	0.049	0.31	5.51	.000**
$R = 0.801$ $R^2 = 0.642$ $\text{Adjusted } R^2 = 0.631$ $F = 128.75$ $\text{Sig. } 0.000^{**}$					

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงาน โลจิสติกส์ จังหวัดปทุมธานี พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านโลจิสติกส์และดิจิทัล (X_1) ทักษะการทำงานและการใช้เทคโนโลยี (X_2) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (X_3) และความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (X_4) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 64.2 ($R^2 = 0.642$) และเมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนแล้วพบว่ามีค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.631 แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ ผลการทดสอบความเหมาะสมของโมเดลโดยใช้ค่าสถิติ F พบว่าโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 128.75$, $\text{Sig.} = 0.000$) ซึ่งสะท้อนว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} < 0.05$) โดยสามารถเรียงลำดับอิทธิพลจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ทักษะการทำงานและการใช้เทคโนโลยี (X_2) มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.36$, $t = 6.45$, $\text{Sig.} = 0.000$) รองลงมา ความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (X_4) ($\beta = 0.31$, $t = 5.51$, $\text{Sig.} = 0.000$) ความรู้ด้านโลจิสติกส์และดิจิทัล (X_1) ($\beta = 0.28$, $t = 4.80$, $\text{Sig.} = 0.000$) และ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (X_3) มีอิทธิพลน้อยที่สุด ($\beta = 0.16$, $t = 2.69$, $\text{Sig.} = 0.000$) ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้าน “ทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี” มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ ในขณะที่ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แม้จะมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกัน แต่มีระดับอิทธิพลน้อยกว่า

ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ด้านโลจิสติกส์และดิจิทัล เพื่อยกระดับสมรรถนะแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.85 + 0.24X_1 + 0.31X_2 + 0.14X_3 + 0.27X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.28X_1 + 0.36X_2 + 0.16X_3 + 0.31X_4$$

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.58) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรโลจิสติกส์ในพื้นที่มีการบริหารจัดการองค์การและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระดับที่ค่อนข้างสูงและมีความพร้อมในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ มาก ทั้งหมด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำและการสื่อสารเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.62) แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทางองค์กร การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ในบริบทของการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การสนับสนุนผู้ใช้งานและทักษะดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.59) สะท้อนถึงการที่องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนด้านระบบสารสนเทศ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในยุคดิจิทัลวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.60) แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การเปิดรับแนวคิดใหม่ และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โครงสร้างพื้นฐานระบบและการบูรณาการระบบงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.64) แม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดบางประการ เช่น ความไม่สมบูรณ์ของการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน หรือการลงทุนด้านเทคโนโลยีที่ยังไม่ครอบคลุม ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเพิ่มเติม

2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงาน โลจิสติกส์ จังหวัดปทุมธานี พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านโลจิสติกส์และดิจิทัล (X_1)

ทักษะการทำงานและการใช้เทคโนโลยี (X_2) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (X_3) และความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (X_4) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 64.2 ($R^2 = 0.642$) และเมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนแล้วพบว่า มีค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.631 แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ ผลการทดสอบความเหมาะสมของโมเดลโดยใช้ค่าสถิติ F พบว่าโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 128.75$, $Sig. = 0.000$) ซึ่งสะท้อนว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig. < 0.05$) โดยสามารถเรียงลำดับอิทธิพลจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ทักษะการทำงานและการใช้เทคโนโลยี (X_2) มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.36$, $t = 6.45$, $Sig. = 0.000$) รองลงมา ความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (X_4) ($\beta = 0.31$, $t = 5.51$, $Sig. = 0.000$) ความรู้ด้านโลจิสติกส์และดิจิทัล (X_1) ($\beta = 0.28$, $t = 4.80$, $Sig. = 0.000$) และ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (X_3) มีอิทธิพลน้อยที่สุด ($\beta = 0.16$, $t = 2.69$, $Sig. = 0.000$) ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้าน “ทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี” มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ ในขณะที่ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แม้จะมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกัน แต่มีระดับอิทธิพลน้อยกว่า ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวของบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยที่พบว่าองค์กรโลจิสติกส์มีระดับการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายได้ว่า สอดคล้องกับ Barney (1991) ที่อธิบายว่า ทรัพยากรภายในองค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น ความสามารถด้านการจัดการและเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่อยู่ในระดับสูงสะท้อนถึงศักยภาพขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ Bharadwaj et al. (2013) และ Vial (2019) ที่ชี้ให้เห็นว่า การผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับกลยุทธ์ธุรกิจเป็นหัวใจของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทประเทศไทย เช่น สุรเดช หวังทอง และคณะ (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่า องค์กรโลจิสติกส์ไทยเริ่มมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและรองรับการแข่งขันในยุคอุตสาหกรรม 5.0 ในประเด็นที่องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการสื่อสารเป้าหมาย มีความโดดเด่นมากที่สุด สามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) และ Bass and Riggio (2006) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงจูงใจ ถ่ายทอดเป้าหมาย และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Northouse (2018) รวมถึงงานวิจัยของร่มโพธิ์ สุวรรณกิตติ และวิชิต อุ๋อัน (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรและการปรับตัวด้านเทคโนโลยีในภาคธุรกิจไทย ขณะเดียวกัน การที่ด้านการสนับสนุนผู้ใช้งานและการพัฒนาทักษะดิจิทัลมีความสำคัญในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดการยอมรับเทคโนโลยีของ Davis (1989) และ Venkatesh et al. (2003) ซึ่งชี้ว่า การรับรู้ถึงประโยชน์และความง่ายในการใช้

เทคโนโลยีส่งผลต่อการยอมรับและการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับพิชญ์สินี จันทรเพ็ญ (2564) ที่พบว่าการสนับสนุนการใช้งานและการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรโลจิสติกส์ไทยอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนของวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมที่อยู่ในระดับสูง สามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดของ Senge (1990) เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ Grant (1996) ที่มองว่าความรู้เป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอภิชาติ พงษ์ศักดิ์ (2563) ที่พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้มีผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไทย ส่วนการที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบูรณาการระบบมีความโดดเด่นน้อยกว่าด้านอื่น อาจสะท้อนถึงข้อจำกัดในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ Gunasekaran et al. (2017) และ Prajogo and Olhager (2012) รวมถึงงานวิจัยของธนภุต ชัยวัฒน์ (2565) ที่ระบุว่า การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญขององค์กรโลจิสติกส์ไทย โดยเฉพาะในด้านการลงทุนและการบูรณาการข้อมูล ผู้วิจัยเห็นว่า ความสำเร็จขององค์กรโลจิสติกส์มิได้เกิดจากการมีเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากการบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างภาวะผู้นำ กลยุทธ์องค์กร และศักยภาพของบุคลากร ขณะเดียวกัน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงระบบข้อมูลยังคงเป็นประเด็นท้าทายที่องค์กรควรเร่งยกระดับเพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต ดังนั้น การสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมุ่งพัฒนา “คน เทคโนโลยี และกระบวนการ” ควบคู่กันในเชิงระบบอย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการองค์การและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสมรรถนะแรงงานโลจิสติกส์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการองค์การและเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะแรงงานสามารถอธิบายได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์ของ Becker (1993) ที่มองว่าการลงทุนในความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลลัพธ์ขององค์กร การที่ปัจจัยด้านทักษะการทำงานและการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลสูงที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (2008) และ Spencer and Spencer (1993) ที่อธิบายว่าสมรรถนะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของศตวรรษที่ 21 ที่ทักษะดิจิทัลมีบทบาทสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ van Laar et al. (2017) และ OECD (2019) ที่เน้นความสำคัญของ digital skills ในโลกการทำงานยุคใหม่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทประเทศไทย เช่น สุรเดช หวังทอง และคณะ (2567) และ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2567) ที่ระบุว่า แรงงานในภาคโลจิสติกส์จำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Teece et al. (1997), Eisenhardt and Martin (2000) และ Teece (2007) ที่ระบุว่า องค์กรต้องมีความสามารถในการปรับตัว เรียนรู้ และผสมผสานทรัพยากรใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการผสมผสานระหว่างทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับธนภุต ชัยวัฒน์ (2565) พบว่า องค์กรโลจิสติกส์ไทยที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีศักยภาพในการแข่งขันสูงกว่าองค์กรทั่วไป ในประเด็นของความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีและความรู้ด้านโลจิสติกส์และดิจิทัล สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการบูรณาการ “คน เทคโนโลยี และกระบวนการ” ซึ่งสอดคล้องกับ Kane et al. (2015) ที่ชี้ว่า การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์และความสามารถของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีไปใช้ รวมถึงสอดคล้องกับพิชญ์สินี จันทรเพ็ญ (2564) พบว่า การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการ

ดำเนินงานในองค์กรโลจิสติกส์ไทย ขณะเดียวกัน การที่ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีอิทธิพลน้อยกว่า อาจสะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่มีการใช้เทคโนโลยีสูง ทักษะเชิงเทคนิคและความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ มากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ World Bank (2020) ที่ระบุว่า ภาคโลจิสติกส์กำลังเผชิญกับความ ต้องการแรงงานที่มีทักษะดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสอดคล้องกับแนวโน้มตลาดแรงงานไทย (สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) ที่เน้นการยกระดับทักษะแรงงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงยืนยันว่า การพัฒนาสมรรถนะแรงงานในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีควบคู่กับการพัฒนาองค์ ความรู้และความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยเห็นว่า สมรรถนะแรงงานในยุคดิจิทัลถูกขับเคลื่อนหลักโดยทักษะ การใช้เทคโนโลยีและการปฏิบัติงานจริง มากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว การบูรณาการระหว่างคน เทคโนโลยี และ กระบวนการจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถยกระดับศักยภาพแรงงานและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กร ควรมุ่งลงทุนในการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในระยะยาว

สรุปโดยรวมจากการอภิปรายผลทั้งสองวัตถุประสงค์พบว่า การจัดการองค์กรและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรโลจิสติกส์ ขณะเดียวกัน สมรรถนะแรงงาน ถูกขับเคลื่อนหลักด้วยทักษะดิจิทัลและความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบูรณาการระหว่าง คน เทคโนโลยี และกระบวนการอย่างเป็นระบบจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนในยุคดิจิทัล

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากการศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้

งานวิจัยนี้ เป็นการขยายกรอบแนวคิดทรัพยากรฐานขององค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบท ของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์มีได้เกิดจากทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงลำพัง หากแต่เกิดจากการบูรณาการเชิงพลวัต ระหว่างความสามารถด้านการจัดการองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทำหน้าที่เป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้มีส่วนเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสมรรถนะและทุนมนุษย์ โดยค้นพบว่า ทักษะดิจิทัลและทักษะการ ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยกำหนดสมรรถนะหลักของแรงงานโลจิสติกส์ในยุคดิจิทัลมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของกรอบแนวคิดด้านสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 งานวิจัยนี้ช่วยพัฒนามุมมองด้านความสามารถเชิง พลวัตขององค์กร โดยเสนอว่า ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรสามารถอธิบายได้ผ่านการบูรณาการระหว่างบุคลากร เทคโนโลยี และกระบวนการดำเนินงาน ในระดับพื้นฐานเชิงกลไก ซึ่งเชื่อมโยงความสามารถขององค์กรกับสมรรถนะของแรงงาน อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 พัฒนาภาวะผู้นำและการจัดการเชิงดิจิทัล องค์กรควรเสริมสร้างภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและ สื่อสารวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการปรับตัวทั้งระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ยกย่องทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและทักษะการปฏิบัติงานผ่าน การฝึกอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ยุคดิจิทัล

1.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบูรณาการระบบงาน องค์กรควรลงทุนในเทคโนโลยีและเชื่อมโยงระบบข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ศึกษา การวิจัยในอนาคตควรศึกษาครอบคลุมพื้นที่อื่นหรือในระดับประเทศ รวมถึงเปรียบเทียบระหว่างภูมิภาคหรือประเภทขององค์กรโลจิสติกส์ เพื่อเพิ่มความสามารถในการอธิบายและการอ้างอิงผลใน ภาพรวม

2.2 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ควรผสานการวิจัยเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือกรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน

2.3 ควรศึกษาตัวแปรใหม่หรือโมเดลเชิงสาเหตุเพิ่มเติมการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปร เช่น นวัตกรรมองค์กร วัฒนธรรมดิจิทัล หรือความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุเพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1 ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ศึกษา การวิจัยในอนาคตควรศึกษาครอบคลุมพื้นที่อื่นหรือในระดับประเทศ รวมถึงเปรียบเทียบระหว่างภูมิภาคหรือประเภทขององค์กรโลจิสติกส์ เพื่อเพิ่มความสามารถในการอธิบายและการอ้างอิงผลใน ภาพรวม

3.2 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ควรผสานการวิจัยเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือกรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน

3.3 ควรศึกษาตัวแปรใหม่หรือโมเดลเชิงสาเหตุเพิ่มเติมการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปร เช่น นวัตกรรมองค์กร วัฒนธรรมดิจิทัล หรือความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุเพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธนภฤต ชัยวัฒน์. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในยุคดิจิทัล. *วารสารโลจิสติกส์และซัพพลายเชน*, 9(2), 15–30.
- พิชญ์สินี จันทรเพ็ญ. (2564). ปัจจัยด้านการสนับสนุนการใช้งานและทักษะดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน องค์กรโลจิสติกส์ของประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจและโลจิสติกส์*, 13(2), 85–100.
- ร่วมโพธิ์ สุวรรณกิตติ และวิจิต อุ๋อัน. (2565). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคดิจิทัล. *วารสารการจัดการ สมัยใหม่*, 20(2), 45–60.
- สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *รายงานโลจิสติกส์ของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สศช.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2566). *รายงานสถานการณ์ดิจิทัลประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: ETDA.



- สุรเดช หวังทอง และคณะ. (2567). ความท้าทายของการจัดการอุตสาหกรรม 5.0 เพื่อความยั่งยืนในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการด้านการจัดการ*, 12(2), 45–60.
- อภิชาติ พงษ์ศักดิ์. (2563). วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไทย. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 9(2), 112–126.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., and Venkatraman, N. (2013). Digital business strategy: Toward a next generation of insights. *MIS Quarterly*, 37(2), 471–482.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Eisenhardt, K. M. and Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21(10–11), 1105–1121.
- Gunasekaran, A., Subramanian, N. and Papadopoulos, T. (2017). Information technology for competitive advantage within logistics and supply chains: A review. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 99, 14–33.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109–122.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. (8th ed.). Cengage Learning.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D. and Buckley, N. (2015). *Strategy, not technology, drives digital transformation*. MIT Sloan Management Review.
- Lawrence, P. R. and Lorsch, J. W. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Harvard Business School Press.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. (8th ed.). Sage Publications.



- OECD. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing.
- Prajogo, D. and Olhager, J. (2012). Supply chain integration and performance: The effects of long-term relationships, information technology and sharing and logistics integration. *International Journal of Production Economics*, 135(1), 514–522.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Teece, D. J., Pisano, G., and Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350.
- van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., and de Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B. and Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.
- Wamba, S. F., Gunasekaran, A., Akter, S., Ren, S. J. F., Dubey, R. and Childe, S. J. (2017). Big data analytics and firm performance: Effects of dynamic capabilities. *Journal of Business Research*, 70, 356–365.
- World Bank. (2023). *Connecting to compete 2023: Trade logistics in an uncertain global economy*. Retrieved on 6 February 2026, from <https://lpi.worldbank.org>
- Wongpudee, S. (2023). The factor analysis of logistics labor competency. *Journal of Industrial Business Administration*, 5(1), 43–58.