



(ร่าง) แผนปฏิบัติการ
พัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2551-2554



ตุลาคม 2551

สำนักวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

คำนำ

ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ ได้มีความคืบหน้าไประดับหนึ่งแล้ว อย่างไรก็ตาม ประเด็นการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับความสามารถของธุรกิจในการบริหารจัดการโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและแข่งขันได้นั้น แม้จะมีการดำเนินการอยู่บ้างแล้วโดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง แต่ยังคงขาดแนวทางการพัฒนาในเชิงกลยุทธ์ และไม่มีกรอบยุทธศาสตร์ที่เป็นเอกภาพที่จำเป็นต่อการผลักดันให้การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์เกิดประสิทธิผลมีผลกระทบอย่างเด่นชัด และมีการประสานสอดคล้องกันระหว่างแผนงาน/โครงการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์

ดังนั้น สศช. ในฐานะหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ จึงได้ดำเนินการจัดทำ **แผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2551-2554** ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการชี้ประเด็นสำคัญในเชิงกลยุทธ์ และบูรณาการการทำงานพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศ รวมทั้งเป็นแนวปฏิบัติให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศ และเป็นแนวปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีความรู้และมีความสามารถได้เพียงพอกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนขยายผลการดำเนินการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ที่ผ่านมาให้ไปสู่วงกว้างต่อไป

ตุลาคม 2551

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(ผ่านการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ในวันที่ 6 ตุลาคม 2551)

1. หลักการและเหตุผล	1
2. กรอบแนวคิดและนิยามการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์	2
การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์	2
กำลังคนด้านโลจิสติกส์	3
ความรู้และทักษะด้านการจัดการโลจิสติกส์	4
มาตรฐานอาชีพและระบบคุณวิชาชีพ	5
3. การประเมินความต้องการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์	6
ปริมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์	6
ความต้องการในด้านคุณภาพ	7
4. สถานภาพการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์	8
ความคืบหน้าในการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์จนถึงปัจจุบัน	8
ประเด็นปัญหาของการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์	12
ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	13
5. กลยุทธ์การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์	16
6. ภาคผนวก	
ภาคผนวก 1 กิจกรรมเพื่อจัดทำกลยุทธ์และขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์	
ภาคผนวก 2 รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Focus Group)	
ภาคผนวก 3 สถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนด้านโลจิสติกส์	
ภาคผนวก 4 หลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสาขาอาชีพโลจิสติกส์	
ภาคผนวก 5 สรุปประเด็นสำคัญการประชุมหารือเพื่อหาแนวทางการพัฒนาพนักงานขับรถ	
ภาคผนวก 6 ผลงานวิจัยด้านโลจิสติกส์	

(ร่าง)

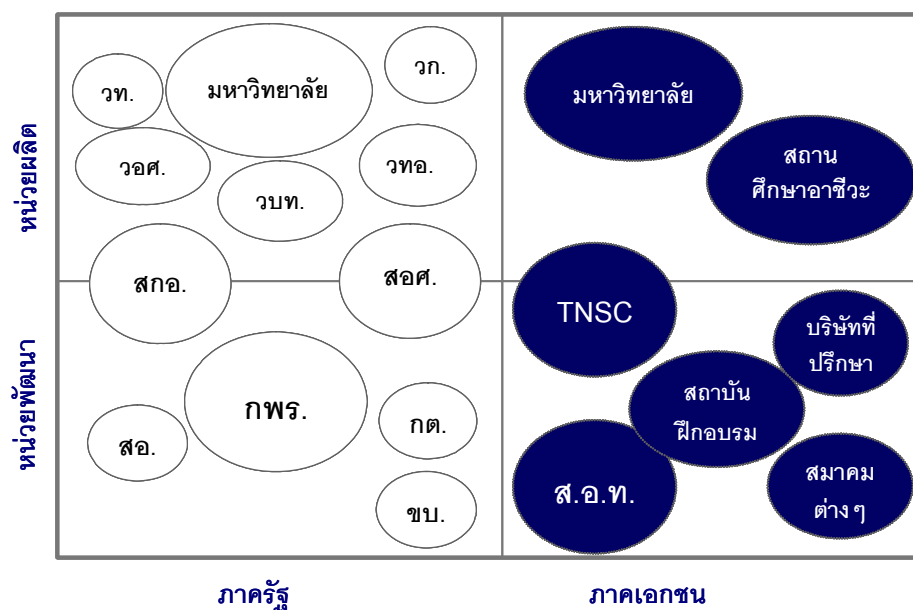
แผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2551-2554

1. หลักการและเหตุผล

- 1.1 การแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2550-2554 ที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2550 ไปสู่การปฏิบัติในช่วงที่ผ่านมา มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ 5 ด้าน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ฯ ได้แก่ แผนปฏิบัติการระบบโลจิสติกส์รายสินค้าระยะเร่งด่วนปี 2550 เพื่อผลักดันการเปลี่ยนรูปแบบการขนส่งสินค้าจากทางถนนไปเป็นทางราง แผนปฏิบัติการพัฒนาระบบโลจิสติกส์อุตสาหกรรม แผนปฏิบัติการพัฒนาระบบโลจิสติกส์การค้า แผนปฏิบัติการพัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลและบริการภาครัฐ เพื่อการนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์ และแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบข้อมูลโลจิสติกส์ของประเทศไทย โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการดังกล่าว เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2550 และขณะนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวคืบหน้าไปแล้วระดับหนึ่ง
- 1.2 อย่างไรก็ดี สำหรับประเด็นการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับความสามารถของธุรกิจในการบริหารจัดการโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและแข่งขันได้ นั้น แม้มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้วโดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง แต่ยังคงขาดแนวทางการพัฒนาในเชิงกลยุทธ์ และไม่มีกรอบยุทธศาสตร์ที่เป็นเอกภาพ ซึ่งจำเป็นต่อการผลักดันให้การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์เกิดประสิทธิผลมีผลกระทบอย่างเด่นชัด และมีการประสานสอดคล้องกันระหว่างแผนงาน/โครงการ ดังนั้น สศช. ในฐานะหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการชี้ประเด็นสำคัญในเชิงยุทธศาสตร์ และบูรณาการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 สศช. จึงได้ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ในฐานะ เครือข่ายองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาคนด้านโลจิสติกส์ เพื่อจัดทำแนวทางเชิงกลยุทธ์ และกรอบยุทธศาสตร์ ไว้ในแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบูรณาการงานการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทย และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยในกระบวนการจัดทำแผนได้มีการหารืออย่างต่อเนื่องในเวทีร่วมภาครัฐและเอกชนผ่านรูปแบบคณะกรรมการ คณะทำงาน และการประชุมหารือต่าง ๆ จนได้เป็น **แผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2551-2554**
- 1.4 ทั้งนี้ เครือข่ายองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาคนด้านโลจิสติกส์ ประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.), สำนักงานคณะกรรมการ

การอุดมศึกษา (สกอ.), สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.), สถาบันการศึกษาภาครัฐในระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา, กรมการขนส่งทางบก (ขบ.), กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (สอ.) และกระทรวงการต่างประเทศ (กต.) และหน่วยงานภาคเอกชน ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (สอท.), สมาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย (สรท.), สถาบันการศึกษาภาคเอกชนในระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา และสมาคม/บริษัทที่ปรึกษา/สถาบันฝึกอบรมของภาคเอกชน อาทิ สมาคมผู้จัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (TIFFA), สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต (TLAPS), สถาบันโลจิสติกส์และการขนส่ง (CILT), บริษัทการจัดการธุรกิจ จำกัด และเครือข่ายพันธมิตรไทย (SCG) และอื่นๆ ดังภาพ

โครงสร้างเครือข่ายองค์กรเพื่อการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์



- 1.5 ตั้งแต่ปี 2549 จนถึงปัจจุบัน เครือข่ายองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ ได้พยายามร่วมผลักดันและดำเนินการพัฒนากำลังคนอย่างต่อเนื่องมาตลอด ซึ่งทำให้ได้รับทราบข้อมูลการประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ ปัญหาและอุปสรรค การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางและแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และจัดทำกลยุทธ์การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ โดยสรุปเหตุการณ์ได้ตามภาคผนวก 1

2. กรอบแนวคิด และนิยามการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์

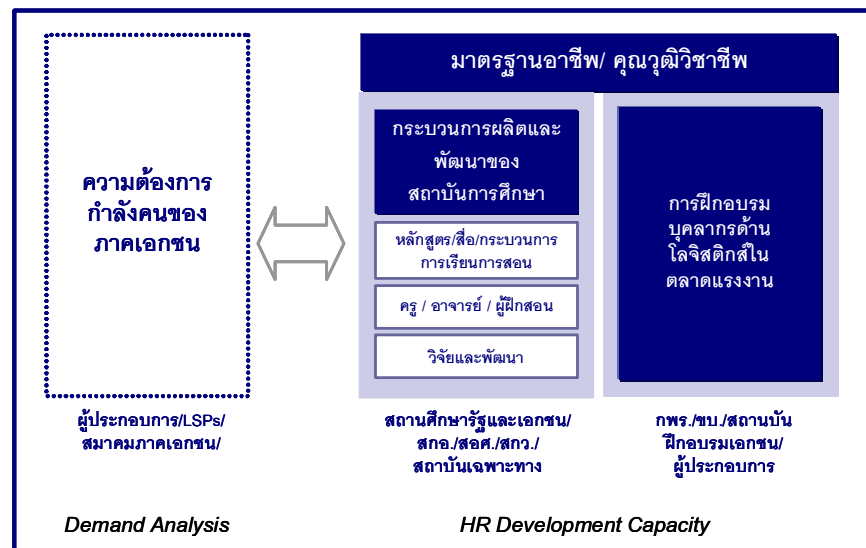
- 2.1 “การพัฒนาคนด้านโลจิสติกส์” เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลัก คือ

- 1) การประเมินความต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Demand analysis) ซึ่งกำหนดโดยผู้ประกอบการในแต่ละสาขาอุตสาหกรรม และผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ (LSPs) รวมทั้งสมาคมภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง
- 2) การผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องของ ระบบการศึกษา หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน ศักยภาพครู อาจารย์ และผู้ฝึกสอน รวมทั้งการวิจัยและพัฒนา โดยมีหน่วยงานภาคการศึกษาและสถาบันเฉพาะทางเป็นผู้รับผิดชอบ อาทิ สำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สถาบันการศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน

- 3) การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ในตลาดแรงงาน โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบฝึกอบรม ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม(สอ.) กรมการขนส่งทางบก (ขบ.) และสถาบันฝึกอบรมภาคเอกชน อาทิ สมาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย (สรท.) สมาคมโลจิสติกส์และการผลิต (TLAPS) สถาบันโลจิสติกส์และการขนส่ง (CILT) และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น เครือข่ายนักวิจัย และโรงเรียนธุรกิจการขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (ITBS) เป็นต้น และ
- 4) การจัดทำระบบมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างสมรรถนะกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานสากลและสร้างให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ซึ่งจะจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง และสร้างฝีมือแรงงานที่ได้มาตรฐาน

กรอบแนวคิดการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของไทย



2.2 “กำลังคนด้านโลจิสติกส์” หมายถึง¹ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านโลจิสติกส์ซึ่งควรมีความรู้และทักษะด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานที่เพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงานและระดับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการระบบโลจิสติกส์ขององค์กร/ธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับองค์กรและประเทศได้ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ บุคลากรรับผิดชอบงานด้านโลจิสติกส์ในภาคการผลิต บุคลากรในธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs) พนักงานขับรถบรรทุก และพนักงานขับรถ Forklift โดยกำลังคนด้านโลจิสติกส์ในภาคการผลิต และ LSPs เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับหรืออยู่ในกระบวนการจัดการโลจิสติกส์ในสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดของธุรกิจและโครงสร้างการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้บริหาร

¹ ข้อสรุปร่วมภาครัฐ เอกชนและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Focus Group) เพื่อทบทวนการประมาณความต้องการกำลังคนและหาแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2550 ณ สศช.

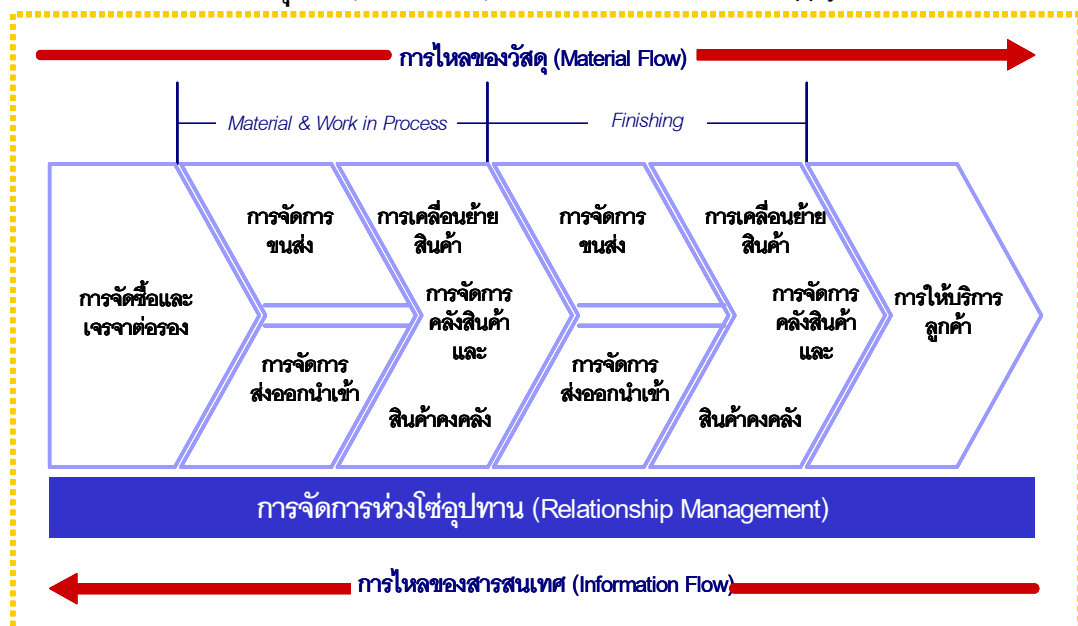
ระดับกลาง (Manager) พนักงานสำนักงาน (Administrative Officer) และพนักงานปฏิบัติการ (Operation Officer) สำหรับพนักงานขับรถบรรทุกและรถ Forklift เป็นกำลังคนที่อยู่ในกระบวนการเคลื่อนย้าย รับส่ง และกระจายสินค้า จะถือเป็นพนักงานปฏิบัติการที่อยู่ทั้งในภาคการผลิตและ LSPs ดังภาพ

นิยามด้านกำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศ



- 2.3 “ความรู้และทักษะด้านการจัดการโลจิสติกส์” ในปัจจุบันถือว่าการบริหารจัดการโลจิสติกส์เป็นกระบวนการย่อยหนึ่งในการจัดการสินค้าและบริการตลอดสายของโซ่อุปทาน (Supply Chain Management)² ดังนั้น กำลังคนด้านโลจิสติกส์ในภาคการผลิตควรมีความรู้และทักษะที่ครอบคลุมตามกิจกรรมในระบบโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน ดังภาพ

ห่วงโซ่คุณค่า (Value chain) ของระบบโลจิสติกส์และ Supply Chain



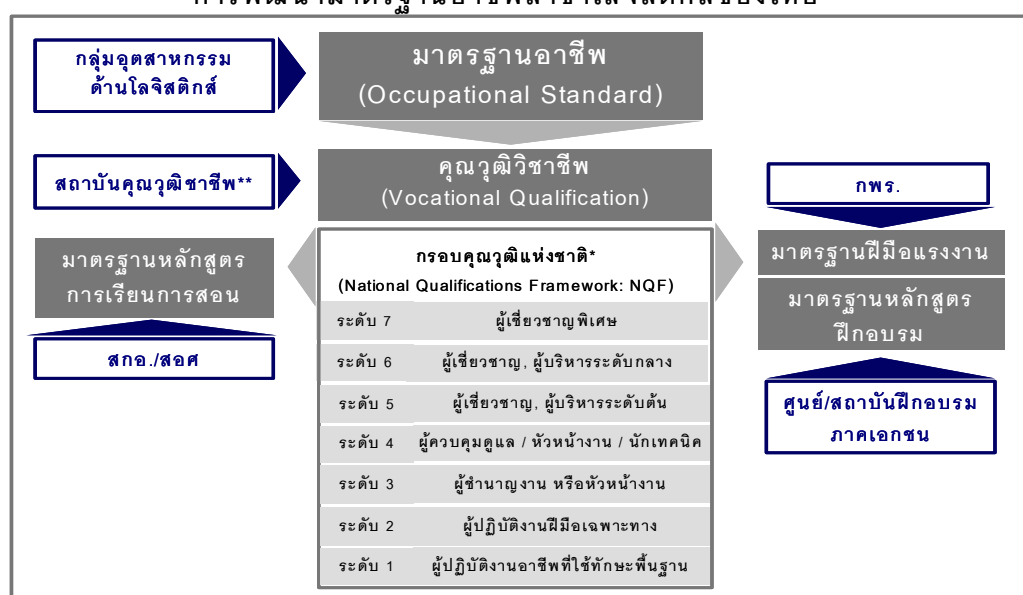
² อ้างอิงจากการให้นิยาม การบริหารจัดการโลจิสติกส์ (Logistics Management) ของ Council of Logistics Management

สำหรับความรู้และทักษะที่บุคลากรในธุรกิจ LSPs ต้องการ³ จะพิจารณาตามลักษณะงานหลักของประเภทธุรกิจ LSPs ซึ่งแบ่งออกเป็น ธุรกิจบริการด้านห่วงโซ่อุปทาน ธุรกิจศูนย์กระจายสินค้า ธุรกิจส่งและรับสินค้า ธุรกิจการขนส่งสินค้าทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ โดย LSPs ทุกประเภท ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านมนุษยสัมพันธ์และสังคม เช่น ภาษาอังกฤษ, จิตวิทยา, การสื่อสาร
- ด้านการบริหารธุรกิจ เช่น บัญชี, การตลาด, กฎหมายธุรกิจ
- ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น e-Commerce, GIS/GPS Tracking, RFID
- ด้านเทคโนโลยีวิศวกรรม เช่น การขับเคลื่อนยานพาหนะ เทคโนโลยีการขนถ่ายสินค้า เทคโนโลยีการบรรจุหีบห่อ เป็นต้น

2.4 “มาตรฐานอาชีพและระบบคุณวิชาชีพ”⁴ มาตรฐานอาชีพ (Occupational Standard: OS) เป็นการกำหนดมาตรฐานของสมรรถนะ รวมทั้งความรู้และความเข้าใจที่คาดหวังว่าบุคลากรจะบรรลุสำหรับอาชีพหนึ่ง มาตรฐานอาชีพนี้ใช้เป็นฐานในการกำหนดและประเมินเพื่อให้ได้คุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualifications - VQ) มาตรฐานอาชีพทำโดยกลุ่มอาชีพเฉพาะนั้นๆ (บางครั้งเรียกมาตรฐานสมรรถนะ) สำหรับ คุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification: VQ) หมายถึง เป็นระบบการรับรองความรู้ความสามารถ โดยออกให้เป็นคุณวุฒิแก่ผู้ประกอบการอาชีพที่ผ่านการประเมินหน่วยสมรรถนะได้จำนวนหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับคุณวุฒิ จากการศึกษาวิจัยระบบคุณวุฒิของประเทศอังกฤษ ออสเตรเลีย ฝรั่งเศสและอื่นๆ จึงได้กำหนดเป็นร่างกรอบคุณวุฒิวิชาชีพสำหรับประเทศไทยเป็น 7 ระดับ และควรได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (สศช. อยู่ระหว่างจัดตั้ง) ซึ่งระบบคุณวุฒิวิชาชีพจะเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรฝึกอบรมที่มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการ

การพัฒนามาตรฐานอาชีพสาขาโลจิสติกส์ของไทย



³ จากการวิเคราะห์งานอาชีพเทคโนโลยีและการจัดการระบบขนส่ง โดยมหาวิทยาลัยบูรพา

⁴ อ้างอิง ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักมาตรฐานการศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. การประเมินความต้องการ การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ (Demand analysis)

3.1 ปริมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ ในช่วงปี 2551-2554 กำลังคนด้านโลจิสติกส์ที่ควรมีอยู่ในตลาดแรงงานมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 4.67 ล้านคน ประกอบด้วยคนที่อยู่ในตลาดแรงงานแล้ว (Existing Labor Force) จำนวน 4.20 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 90 ของความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ทั้งหมด และ แรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (New Entrance) อีกร้อยละ 10 รายละเอียดดังตาราง

กลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการรวม (Total Demand)	กำลังคนที่มีอยู่ (Existing Labor Force)	แรงงานใหม่ (New Entrance)
บุคลากรในภาคการผลิต	1,591,002	1,431,902	159,100
ธุรกิจขนาดใหญ่	18,848	16,963	1,885
ธุรกิจขนาดกลาง	29,700	26,730	2,970
ธุรกิจขนาดเล็ก	1,542,454	1,388,209	154,245
บุคลากรใน LSPs	49,999	44,999	5,000
ธุรกิจขนาดใหญ่	4,527	4,074	453
ธุรกิจขนาดกลาง	3,800	3,420	380
ธุรกิจขนาดเล็ก	39,117	35,205	3,912
ธุรกิจขนาดเล็กมาก	2,555	2,300	256
พนักงานขับรถบรรทุก	2,054,365	1,848,929	205,437
พนักงานขับรถ Forklift	974,718	877,246	97,472
ความต้องการรวม (Total Demand)	4,670,084	4,203,076	467,008

ที่มา: ส่วนยุทธศาสตร์โลจิสติกส์ สวค., 2551

เมื่อพิจารณาความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์จำแนกตามโครงสร้างการปฏิบัติงาน พบว่า **ความต้องการบุคลากรโลจิสติกส์ในภาคการผลิต** จำนวน 1.59 ล้านคน กว่าร้อยละ 97 เป็นความต้องการพัฒนาในระดับผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากปัจจุบันธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีจำนวนมากถึง 2.27 ล้านราย และผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารจัดการธุรกิจคือ ผู้บริหารหรือเจ้าของ ในขณะที่ **ความต้องการบุคลากรโลจิสติกส์ในภาค LSPs** ประมาณ 5 หมื่นคน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการ (กว่าร้อยละ 80) สำหรับพนักงานขับรถบรรทุก มีความต้องการกำลังคนจำนวน 2.05 ล้านคน โดยได้รวมพนักงานขับรถกระบะในการประมาณการความต้องการด้วย เนื่องจากการขนส่งด้วยรถกระบะเป็นที่นิยมในการขนส่งสินค้าเกษตรและสินค้าที่นำเข้าส่งออก เพราะมีความสะดวก รวดเร็ว และยังแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดเวลาวิ่งรถของรถบรรทุกได้ และความต้องการพนักงานขับรถ Forklift มีจำนวน 0.97 ล้านคน

3.2 ความต้องการในด้านคุณภาพ สามารถแบ่งได้ตามลักษณะภารกิจของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- 1) *ภาคการผลิต* ความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์โดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็ก ควรมุ่งสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ให้กับผู้บริหารหรือเจ้าของ เพื่อให้ตระหนักถึงความจำเป็นและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการด้านโลจิสติกส์ (Public Awareness) และก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในองค์กรต่อไป สำหรับในธุรกิจขนาดกลางและใหญ่ ควรพัฒนาระดับผู้จัดการและปฏิบัติกรให้สามารถปฏิบัติงานและประสานงานกับ LSPs ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการโลจิสติกส์ในด้านและระดับต่างๆ ของธุรกิจในการผลิต เช่น การวางแผนระบบขนส่ง การบริหารจัดการสินค้าคงคลัง การบริหารคลังสินค้า การจัดส่งและการสร้างมาตรฐานในการให้บริการลูกค้า เป็นต้น
- 2) *ภาค LSPs* บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะด้านโลจิสติกส์เฉพาะด้าน หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเชิงลึกตามลักษณะภารกิจที่รับผิดชอบ เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ต้องดำเนินการและเกี่ยวข้องการให้บริการด้านโลจิสติกส์โดยตรง ซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรช่วยจะเพิ่มขีดความสามารถสามารถแข่งขันให้กับธุรกิจ LSPs ได้ ดังนั้น จึงควรพัฒนาทักษะและพฤติกรรมของการให้บริการที่เชื่อมโยงโดยตรงกับลูกค้าปลายทาง ของบุคลากรในระดับปฏิบัติการทั้งพนักงานสำนักงานและพนักงานปฏิบัติการเป็นลำดับแรก และพัฒนาบุคลากรในระดับผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูงตามลำดับ
- 3) *พนักงานขับรถบรรทุก* ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด เนื่องจากภาคการขนส่งถือเป็นกิจกรรมหลักของงานโลจิสติกส์ และนอกจากพนักงานขับรถจะต้องรับผิดชอบรถหรือยานพาหนะแล้วยังต้องรับผิดชอบสินค้าด้วย เพราะพนักงานขับรถยังถือเป็นตัวแทนของบริษัทที่จะติดต่อกับลูกค้าโดยตรง จึงเป็นทั้งโอกาสในการสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า ในขณะที่หากมีบริการที่ไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงเวลา หรือสินค้ามีความเสียหายจากการขนส่ง ก็จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาพลักษณ์และต้นทุนของบริษัท ดังนั้น ผู้ประกอบการหรือผู้ให้บริการขนส่งควรตระหนักถึงความสำคัญกับพนักงานขับรถของตน โดยอาจใช้การบังคับผ่านผู้ใช้บริการขนส่งซึ่งเป็นลูกค้า ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากในการผลักดันให้ผู้ให้บริการขนส่งต้องพนักงานขับรถบรรทุกของตนให้สามารถส่งสินค้าได้อย่างปลอดภัย และตรงเวลา
- 4) *พนักงานขับรถ Forklift* แม้ว่าจะมีความต้องการกำลังคนกลุ่มนี้ค่อนข้างมาก แต่เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพและฝึกอบรมพนักงานขับรถ Forklift ขึ้นอยู่แนวนโยบายของแต่ละธุรกิจ/สถานประกอบการ และโดยทั่วไปจะเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการกับตัวแทนขายรถ Forklift ด้านบริการหลังการขายเกี่ยวกับการให้ความรู้

และฝึกหัดขับรถตลอดจนการบำรุงรักษาให้กับพนักงานขับรถ Forklift ของสถานประกอบการอยู่แล้ว ดังนั้น ความต้องการพัฒนาพนักงานขับรถ Forklift ควรมุ่งสร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจเห็นถึงความสำคัญและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

4. สถานภาพการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศ

การสำรวจสถานภาพการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทย มีความครอบคลุม ในประเด็นสำคัญ คือ ความคืบหน้าในการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ประเด็นปัญหาการพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และตัวอย่างแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ที่จะมาเป็นข้อมูลประกอบแนวทางการจัดทำกลยุทธ์

4.1 ความคืบหน้าในการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์จนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ปี 2549 หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ จึงพยายามผลักดันและดำเนินการเพื่อพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์มาอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปผลการดำเนินการที่สำคัญของหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

- 1) **การสร้างความรู้ ความเข้าใจรวมทั้งทักษะทางด้านการบริหารจัดการโลจิสติกส์ให้กับพนักงานของบริษัทเอกชน** โดย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ได้ตั้งเป้าหมายการพัฒนาระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์แล้วเสร็จในปี 2553 จำนวน 232,650 คน โดยในปี 2550 ดำเนินการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ให้กับสถานประกอบการ 71 แห่ง จำนวน 11,583 คน เป็นแรงงานใหม่ 203 คน และแรงงานในสถานประกอบการ 11,380 คน นอกจากนี้ เพื่อให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ กรมฯ ได้ตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการได้มีการพัฒนาบุคลากรของตนเอง โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์จาก พรบ. ในการนำค่าใช้จ่ายไปหักภาษีได้ รวมทั้งได้รวบรวมข้อมูลหน่วยฝึกอบรม/หน่วยสอนทางด้านโลจิสติกส์และจัดพิมพ์หนังสือเพื่อเผยแพร่และให้ความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ด้านโลจิสติกส์

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (สอท.) ดำเนินโครงการพัฒนาขีดความสามารถ SMEs ด้านโลจิสติกส์ ภายใต้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน โดยในปี 2550 ได้จัดทำหลักสูตรด้านโลจิสติกส์จำนวน 10 หลักสูตร และจัดสัมมนาเพื่อเผยแพร่หลักสูตรด้านโลจิสติกส์ 8 หลักสูตร 12 ครั้ง จำนวนเข้าร่วมสัมมนา 3,486 ราย จัดทำคู่มือแนะแนวทางด้านโลจิสติกส์ 5 คู่มือ พร้อมจัดอบรม 5 ครั้ง จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้ประกอบการ 3 ครั้ง จำนวน 10 ราย จัดอบรมเชิงปฏิบัติการกับวิทยากรเพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ 5 ครั้ง จัดเครื่องมือในการวินิจฉัยความสามารถของผู้ประกอบการ

ด้านโลจิสติกส์และวินิจัยความสามารถของผู้ประกอบการ 10 ราย รวมทั้งจัดทำเว็บไซต์ www.ftilogistics.org เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์ให้สถานประกอบการ และปัจจุบันได้ขยายผลโครงการฯ และดำเนินโครงการ Logistics Clinic เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

สภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย (TNSC) พัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ผู้ประกอบการทั้งที่เป็นสมาชิกและบุคคลทั่วไป โดยในปี 2550 ได้มีการจัดอบรมด้านโลจิสติกส์ในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น Scorecard และ Kaizen รวม 29 หลักสูตร มีผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจำนวน 1,852 คน และร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความรู้และสร้างความตระหนักให้แก่ผู้ประกอบการ โดยจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหาร จำนวน 50 คน รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่นักศึกษา ในระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน และปริญญาโท จำนวน 35 คน นอกจากนี้ พัฒนา TNSC Model เพื่อฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องในโซ่อุปทานตั้งแต่ต้นน้ำไปยังปลายน้ำ ของอุตสาหกรรมอาหาร โดยร่วมมือกับสมาคมอาหารแช่แข็งไทย ซึ่งเป็นสมาคมนำร่องที่จะดำเนินโครงการฝึกอบรม

กรมการขนส่งทางบก (ขบ.) ปัจจุบันได้จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพพนักงานขับรถรองรับระบบ Logistic ประกอบด้วย 2 แผนงานหลัก ได้แก่

- (1) แผนงานการผลิตพนักงานขับรถ ประกอบด้วย หลักสูตรการสอนขับรถขนาดเล็กลง หลักสูตรการสอนขับรถขนาดใหญ่ หลักสูตรการขับรถลากจูงจะเปิดสอน ในเดือนตุลาคม 2551 และหลักสูตรการขับรถพ่วงชนิดยาวพิเศษ B-double จะเปิดสอนภายหลังจากที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกรมทางหลวงอนุมัติให้นำรถมาใช้ในทางได้
- (2) แผนงานพัฒนาคุณภาพผู้ขับรถ ประกอบด้วย หลักสูตรรับรองมาตรฐานพนักงานขับรถ หลักสูตรพัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถ หลักสูตรพัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถขั้นพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง

บริษัท เครือซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ SCG ได้มีการพัฒนาหลักสูตรพนักงานขับรถบรรทุกมาตั้งแต่ปี 2549 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับรถให้กับพนักงานขับรถบรรทุกและปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและภาพลักษณ์ให้เป็นตัวแทนบริการของบริษัทไม่ใช่เพียงแค่พนักงานขับรถอย่างเดียว โดยกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานขับรถของบริษัทรับเหมาขนส่งรวมประมาณ 400 บริษัท ซึ่งมีพนักงานขับรถที่ขึ้นทะเบียนประมาณ 12,000 คน (คิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนรถบรรทุกประเภทรับจ้างทั่วประเทศ) และดำเนินการอบรมพนักงานขับรถแล้วประมาณ 9,300 คน

สมาคมต่างๆ และบริษัทเอกชน หลายหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในองค์กร ทั้งในระดับผู้บริหาร พนักงานปฏิบัติการ พนักงานขับรถ โดยได้นำหลักสูตรที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศมาจัดฝึกอบรมให้กับสมาชิกและบุคคลทั่วไปอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ อาทิ และสมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (TIFFA) ได้เปิดหลักสูตรการจัดการโลจิสติกส์ในด้านต่างๆ และจัด

ฝึกอบรมให้กับ LSPs รวมทั้ง สถาบันโลจิสติกส์และการขนส่ง (CILT) จัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่างๆ ให้สอดคล้องต่อการทำงานในสายงานโลจิสติกส์และการขนส่งของสมาชิกอย่างเหมาะสม และบริษัท Linfox มีการอบรมพนักงาน และ บริษัท ตรีเพชรอีซูซุ ประเทศไทยจำกัด จะมีการจัดโปรแกรมอบรมการขับรถให้กับลูกค้าที่ซื้อรถไปจากบริษัท เป็นต้น

2) **การพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์**

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เร่งผลิตนักศึกษาสาขาโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษา โดยในปี 2550 ได้มีสถาบันการศึกษาเปิดสอนหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ระดับปริญญาตรี จำนวน 31 แห่ง รับนักศึกษาได้ 1,960 คน และได้ผลิตนักศึกษาระดับปริญญาโทและเอก รวม 950 คน นอกจากนี้ ได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น/ปานกลางอย่างต่อเนื่อง และจัดฝึกอบรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้กับบุคคลทั่วไปกว่า 600 คน

นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการทำงานแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ สกอ. ยังได้จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนสาขาวิชาด้านโลจิสติกส์ ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยใช้งบประมาณประจำปี 2550 ได้แก่ โครงการสหกิจศึกษาสำหรับหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ โครงการส่งเสริมการแต่งตำราและแปลตำราด้านโลจิสติกส์ โครงการลาหยุดเรียนไปปฏิบัติราชการในสถานประกอบการ และโครงการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถจัดทำกรณีศึกษาด้านโลจิสติกส์ รวมทั้งให้การส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยด้านโลจิสติกส์ โดยสนับสนุนงบประมาณประจำปี 2549 ในการดำเนินการโครงการวิจัยด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน จำนวน 13 โครงการ คาดว่า จะดำเนินการแล้วเสร็จทั้ง 13 โครงการภายในปี 2552 และจัดตั้งศูนย์ประสานงานวิจัยด้านการจัดการโซ่อุปทานและโลจิสติกส์ เพื่อประสานงานโครงการวิจัย สร้างระบบฐานข้อมูลด้านโลจิสติกส์ และประสานงานระหว่างนักวิจัยและภาคอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาผลงานวิจัยเชิงประยุกต์ด้านโลจิสติกส์ที่ตรงกับความต้องการของประเทศ รวมทั้งเผยแพร่ความรู้และผลงานวิจัยด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในระดับอาชีวศึกษา โดยเมื่อปี 2549 จัดการเรียนการสอนด้านโลจิสติกส์ในสถานศึกษานำร่อง 20 แห่ง ใน 3 สาขา ได้แก่ การจัดการคลังสินค้า การขนส่ง และพาณิชยนาวิ สามารถรับนักศึกษาได้ 577 คน พร้อมทั้งเพิ่มศักยภาพของครูอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนในภาคเรียน จำนวน 85 คน เพื่อเตรียมความพร้อมของสถานศึกษานำร่อง รวมทั้งจัดการศึกษาดูงานในสถานประกอบการภาคเอกชน เพื่อให้ครู อาจารย์และนักศึกษา ได้รับความรู้และความเข้าใจในระบบการจัดการโลจิสติกส์ของประเทศจากการเรียนรู้ในสภาพจริงของสถานประกอบการ จำนวน 81 คน และในปี 2550 ดำเนินการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวะ (3 สาขา) จำนวน 381 คน และพัฒนา

ศักยภาพบุคลากรครู/อาจารย์/นักศึกษา จำนวน 250 คน ในจำนวนนี้เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ตามมาตรฐานสากลให้แก่ ครู/อาจารย์ ด้วยการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ จำนวน 13 คน รวมทั้งสร้างห้อง/ชุดปฏิบัติการสารสนเทศในการขนส่งเพื่อช่วยในการเรียนการสอน กระทรวงการต่างประเทศ (กต.) ได้ดำเนินโครงการบูรณาการภาคกิจต่างประเทศ (FMIP) เพื่อสนับสนุนงบประมาณโครงการบูรณาการภารกิจในส่วนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ ได้แก่ โครงการแปลตำราเรียนเกี่ยวกับโลจิสติกส์และซัพพลายเชนจากประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อขยายผลและองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับภาคการศึกษา โครงการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับเรื่อง Green Logistics แก่ผู้ประกอบการ และโครงการ Roundtable Discussion การวางนโยบายโลจิสติกส์จากผู้เชี่ยวชาญสหรัฐอเมริกา ยุโรป และญี่ปุ่น เพื่อศึกษาและรับฟังแนวทางการวางนโยบายโลจิสติกส์ของประเทศต่างๆ และเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ภาครัฐของไทยที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โลจิสติกส์ของประเทศ

3) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านโลจิสติกส์

สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาทางสังคม สศช. อยู่ระหว่างดำเนินการผลักดันให้มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพผ่านรูปคณะกรรมการซึ่งมี สศช. เป็นฝ่ายเลขานุการ โดยสถาบันดังกล่าวมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ แนวทางการพัฒนามาตรฐานอาชีพ เกณฑ์การรับรองมาตรฐานหลักสูตร การเรียนการสอน และหลักสูตรฝึกอบรม เกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาและฝึกอบรม รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและหลักสูตรฝึกอบรม และแนวทางการประเมินผลสถาบันการศึกษาและฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพ ตลอดจนพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมองค์กรวิชาชีพในการพัฒนามาตรฐานอาชีพ ทั้งนี้ สาขาโลจิสติกส์ถือเป็นหนึ่งในอาชีพที่จะได้จัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพขึ้นในลำดับต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้จัดทำร่างคุณวุฒิวิชาชีพสาขาวิชาโลจิสติกส์ (Vocational Qualification: VQ) แล้วเสร็จ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curricular) และชุดการเรียนการสอนในสาขาวิชาโลจิสติกส์ต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จัดทำมาตรฐานต้นแบบหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ระดับปริญญาตรีแล้วเสร็จ 2 ด้าน ได้แก่ การจัดการและวิศวกรรม ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (National Qualification Framework for Higher Education in Thailand: NQF) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังในระดับปริญญาตรีด้านโลจิสติกส์และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสาขาโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษาต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ภายใต้ คณะกรรมการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน อยู่ระหว่างพิจารณาให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติในสาขาอาชีพโลจิสติกส์ เพื่อจัดทำมาตรฐานอาชีพสาขาโลจิสติกส์ในกิจกรรม ด้านโลจิสติกส์ที่จำเป็นในลำดับต่อไป

- 4) นอกจากนี้ นอกจากนี้ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ยังได้การจัดประชุม การจัดอบรมและงาน สัมมนาเชิงปฏิบัติการทั้งโดยภาครัฐ เอกชน และภาควิชาการอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี (เฉลี่ยเดือนละ 15 ครั้ง) รวมทั้งเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อหนังสือพิมพ์หรือ วารสารเฉพาะทางที่เกี่ยวกับโลจิสติกส์ อาทิ วารสาร Logistics Thailand, Logistics Digest, Logistics Time และหนังสือพิมพ์ประชาชาติ, ฐานเศรษฐกิจ, Intertransport Logistics เป็นต้น ทั้งนี้ วารสารที่เกี่ยวกับธุรกิจ เกือบทุกฉบับจะลงเนื้อหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโลจิสติกส์ และการใช้โลจิสติกส์เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน และหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ และฐานเศรษฐกิจได้ เพิ่มคอลัมน์ 1 หน้าเต็มเพื่อรองรับเนื้อหาด้านการจัดการระบบโลจิสติกส์ ซึ่งเป็นการ ช่วยสร้างให้เกิดความตื่นตัวและความตระหนัก (Awareness) ในความสำคัญของการ ยกระดับประสิทธิภาพการจัดการด้านโลจิสติกส์ ในวงกว้างอย่างเห็นได้ชัด
- 5) อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์จนถึงขณะนี้ (สิงหาคม 2551) คาดว่าสามารถตอบสนองความต้องการในการฝึกอบรมได้เพียงร้อยละ 10 และ ใน 3-4 ปี ข้างหน้าคาดว่าจะสามารถผลิตแรงงานใหม่ที่จบทางด้านโลจิสติกส์โดยตรงใน ระดับอุดมศึกษาได้ปีละประมาณร้อยละ 8-9 ของความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ ในภาคการผลิตและ LSPs รวมกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งรัดให้มีการ ดำเนินงานผลิต และฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังคนอย่างต่อเนื่องมีกลยุทธ์ที่ประสาน สอดคล้องกันเพื่อให้มีกำลังคนที่มีคุณภาพเพียงพอทันต่อความต้องการภายใต้ สถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงขึ้นตามความเข้มข้นในการเปิดเสรี ทางการค้าในภูมิภาค

4.2 ประเด็นปัญหาของการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ จากสถานการณ์ดังที่กล่าวมา ข้างต้นจากสถานการณ์ดังที่กล่าวมาข้างต้นและการหารือร่วมกับผู้ประกอบการ ผู้แทน ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาควิชาการ รวมทั้งทบทวนผลการ ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ณ ขณะนี้ แม้ว่าการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์มี ความก้าวหน้าไปแล้วบางส่วนตามที่กล่าวมาข้างต้น แต่ยังมีประเด็นปัญหาสำคัญที่ควรเร่ง แก้ไขดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 1) การขาดแคลนกำลังคนด้านโลจิสติกส์ที่มีความรู้และความสามารถทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับวางแผน ทั้งในกรณีที่ต้องมีการหาแนวทางลดต้นทุนหรือคิดวางแผนการ จัดการโลจิสติกส์ในระดับปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ หรือเพื่อใช้การจัดการโลจิสติกส์ เป็นกลยุทธ์ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

- 2) กำลังแรงงานที่จบใหม่ด้านโลจิสติกส์ยังขาดความรู้และทักษะพื้นฐานด้านการจัดการโลจิสติกส์ในเชิงปฏิบัติจริง นักศึกษาที่จบมามีความรู้แน่นหนักในเชิงหลักการ/ทฤษฎี ต้องใช้เวลา 6-12 เดือนเรียนรู้งาน ก่อนจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้จริง นอกจากนี้แม้ว่าในปัจจุบันนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาจะมีจำนวนมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่ไม่เคยรู้จักและเข้าใจเกี่ยวกับสาขาโลจิสติกส์ ในขณะที่เนื้อหาหลักสูตรการเรียนการสอนของบางสถาบันอาจยังไม่ตรงกับความต้องการของภาคการผลิต และยังเป็นลักษณะ Functional ซึ่งความเป็นจริงแล้วการเรียนการสอนในสาขาโลจิสติกส์ควรเป็นแบบ Conceptual
- 3) พนักงานขับรถบรรทุก ซึ่งมีจำนวนมากและใกล้ชิดลูกค้าปลายทางมากที่สุดยังไม่ได้ได้รับการพัฒนา และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทั้งๆที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีศักยภาพสูงในการลดต้นทุนหรือสร้างมูลค่าเพิ่มด้านบริการให้กับธุรกิจ เพราะจากงานทดลองนำร่องโดยภาคเอกชน⁵ พบว่า การฝึกอบรมและจัดระเบียบพฤติกรรมของพนักงานขับรถบรรทุกให้ถูกต้องตามหลักการขับรถสามารถช่วยประหยัดน้ำมันโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 15 ยังไม่รวมต้นทุนอื่นๆ เช่น การบำรุงรักษา ความเสียหายจากอุบัติเหตุ และบริษัทมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลงจาก 2 กรณี ต่อ 1 ล้านกิโลเมตร เป็น 1.5 กรณี ต่อ 1 ล้านกิโลเมตร ซึ่งเป็นผลมาจากการจำกัดความเร็ว ในขณะที่การใช้ GPS และการแข่งขันเพื่อกระตุ้นให้พนักงานขับรถมีความระมัดระวังมากขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาพนักงานขับรถยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ของธุรกิจเจ้าของสินค้าธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริการของบริษัทในแง่ความรับผิดชอบต่อสังคมที่ดีขึ้นด้วย
- 4) ขาดแคลนบุคลากรผู้ฝึกสอนที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะครู/อาจารย์ในระดับอาชีวศึกษา นอกจากนี้ เครื่องมือ อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ และไม่มีคุณภาพ และงานวิจัยที่มีอยู่ไม่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในภาคปฏิบัติได้เท่าที่ควร
- 5) ยังไม่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพด้านโลจิสติกส์ของประเทศ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญเช่นเดียวกับสาขาอื่นๆ ในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้ และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์

4.3 ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์
จากกรณีศึกษาผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ 3 แห่งที่ได้รับการยอมรับจากวงการโลจิสติกส์ ได้แก่ บริษัทลินฟอกซ์ (LINFOX) บริษัท SCG Logistics และ บริษัท อีเทอร์นีตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ทุกกรณีได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรของบริษัท และสามารถใช้เป็น Best Practice สำหรับการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศได้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

⁵ เป็นข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัททีพีพร อีซูซุ ประเทศไทย ในงานรวมพลคนโลจิสติกส์ เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2551. และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสกว. เรื่อง การประหยัดพลังงานภาคการขนส่ง: แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

- 1) กรณี บมจ.อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)⁶ ซึ่งให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาพนักงานขับรถทั้งในแง่การลดต้นทุนของบริษัท และลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ ทั้งนี้ ผลประโยชน์ที่ได้รับนั้นยังไม่ได้รวมถึงผลประโยชน์จากการที่ภาพลักษณ์ของบริษัทและความรับผิดชอบต่อสังคมที่ดีขึ้นด้วย

“

บริษัทมีอัตราการใช้น้ำมันมีประสิทธิภาพดีขึ้นร้อยละ 15
จากการฝึกอบรมการขับรถอย่างประหยัดน้ำมัน คิดเป็นเงินถึง 28.5 ล้านบาท
(เมื่อประเมินว่าบริษัทใช้น้ำมันปีละ 9.5 ล้านลิตร ราคาเฉลี่ยลิตรละ 20 บาท)
ยังไม่รวมต้นทุนอื่นๆ เช่น การบำรุงรักษา ความเสียหายจากอุบัติเหตุ เป็นต้น

นอกจากนี้ บริษัทมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลง
จาก 2 กรณี ต่อ 1 ล้านกิโลเมตร เป็น 1.5 กรณี ต่อ 1 ล้านกิโลเมตร
เป็นผลมาจากการจำกัดความเร็ว การใช้ GPS และการแข่งขัน
เพื่อกระตุ้นให้พนักงานขับรถมีความระมัดระวังมากขึ้น

”

- 2) ในขณะที่ บริษัท LINFOX ได้ให้ความสำคัญกับงานบริหารบุคคลอย่างมาก เพราะนอกจากจะเป็นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและยังเป็นส่งเสริมภาพลักษณ์ของธุรกิจได้อีกด้วย

แนวคิดการบริหารงานบุคคล ของ LINFOX

มุมมอง: “พนักงานเป็น Asset ที่มีค่ามากที่สุดของบริษัท” และการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเป็นลงทุนอย่างหนึ่ง เช่น การอบรมพนักงานขับรถจะส่งผลให้อุบัติเหตุลดน้อยลง

นโยบาย: ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร (ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานในปีหนึ่งค่อนข้างมาก) โดยมี HR Team ดูแลและต้องรายงานผลตรงต่อ HR Team ที่เป็น Regional Team ที่ Singapore ซึ่งเป็นผู้ออกนโยบายของบริษัท และทุกๆ ปี HR จะมีการส่งแผนมาให้ว่าต้องมีการฝึกอบรมอะไรบ้าง และจัดให้มีการฝึกอบรมในทุกระดับ

โปรแกรมการฝึกอบรมพนักงาน :

- # **โปรแกรม Linfox Collage Online** เป็นโปรแกรมหลักสูตรการฝึกอบรมที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าไปค้นคว้าหาความรู้ได้เพียงใส่ password เข้าไปทุกเวลาที่ต้องการหาความรู้เพิ่มเติม เรียกว่า *People Development Program*
- # **โปรแกรมการฝึกอบรมพนักงานขับรถ** แรกเข้ามีการอบรม Orientation เป็นปฐมนิเทศ ฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติจริง หลังจากทำงานแล้ว 1 ปี จะมีอบรมโปรแกรม *Refreshment Program*
- # **In-house Training** สำหรับอบรมพนักงานทุกระดับ และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนพัฒนาตนเอง เช่น พนักงานขับรถสามารถพัฒนาตนเองขึ้นเป็นหัวหน้างานหรือครูฝึกได้ (ปัจจุบันมีผู้ฝึกสอน 9 คน บางคนถูกส่งไปฝึกที่ออสเตรเลียในโรงเรียนสอนฝึกขับรถโดยเฉพาะ ซึ่งจะได้รับใบประกาศวิชาชีพ)

⁶ ผลงานวิจัยของสกวิศวรรค์ เรื่อง.การประหยัดพลังงานภาคการขนส่ง แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice), มิถุนายน 2549

แนวทางการพัฒนาพนักงานขับรถบรรทุก:

มุมมอง: ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบความปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน เพราะถือเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ของธุรกิจขนส่ง (ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา มีตัวเลขอุบัติเหตุบนท้องถนนเป็นศูนย์) จึงเข้มงวดพนักงานขับรถมาก

กลยุทธ์ของการพัฒนา พชร.:

1. **ตรวจสอบก่อนรับเข้าทำงาน (Driver Recruitment)** นอกจากทดสอบการขับรถ การสัมภาษณ์งาน ยังมีการทดสอบแบบ Attitude Test รวมทั้งมีการตรวจสอบกับตำรวจในเรื่องของประวัติอาชญากรรม และมีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานทุกคน (ตรวจสอบสารเสพติด)
2. **สุ่มตรวจหลังเข้าทำงาน (Random Check)** ในเรื่องของระดับแอลกอฮอล์และสารเสพติดที่ site งาน ทุกวันก่อนจะออกปฏิบัติงาน กรณีพนักงานกลับจากลาไปในช่วงวันหยุดยาว จะมีการตรวจร่างกายก่อนปฏิบัติงาน
3. **กำหนดรูปแบบพนักงานขับรถที่เป็นรูปแบบเดียวกัน (Uniform)** โดยชุดที่ใส่ปฏิบัติงานจะเป็นสีเหลืองสะท้อนแสง เพื่อความปลอดภัย
4. **อบรมพนักงานขับรถเพื่อให้ขับอย่างประหยัดน้ำมัน** เพราะรถคันเดียวกันแต่คนขับคนละคน อัตราการใช้น้ำมันก็ต่างกัน
5. **จัดอบรมแก่ครอบครัวของพนักงานขับรถ** เพื่อให้เข้าใจการทำงานของพนักงานขับรถ

- 3) นอกจากนี้ จากการดูงานบริษัท SCG Logistics ของเครือซีเมนต์ไทย ทำให้ได้กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรม อย่าง กพร. และ ขบ. นำไปพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ และขยายผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบต่อไป

แนวคิดการพัฒนาพนักงานขับรถ ของ SCG

มุมมอง: พนักงานขับรถมีความสำคัญเป็นตัวแทนของบริษัทในการส่งมอบสินค้าบริการให้ลูกค้าและสังคม

สภาพปัญหา: คนทั่วไปมองว่า “พนักงานขับรถบรรทุก ไม่มีความรู้ การศึกษาต่ำ ทำงานหนัก อันธพาล บนท้องถนน แต่งกายไม่เรียบร้อย ก้าวร้าว พูดจาไม่สุภาพ เมาแล้วขับ ด้านสภาพความเป็นอยู่ นั้น เป็นอาชีพที่ไม่มีกลุ่ม ไม่มีพวกพ้อง ไม่มีสวัสดิการหรือความช่วยเหลือจากสังคม และไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้พนักงานขับรถขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเอง และไม่ยอมรับหรือไม่ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมที่บริษัท/สถาบันฝึกอบรมจัดขึ้น”

สิ่งที่คาดหวัง: การพัฒนาพนักงานขับรถให้เป็นมืออาชีพ (Professional Driver): มีความรู้ทักษะในการขับอย่างถูกต้องและปลอดภัย มีความรู้ในการปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นตอนการขนส่ง/ขนถ่าย มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การพูดจา/แต่งกาย/มารยาท สุภาพ เรียบร้อย ตระหนักถึงความสำคัญในการบริการลูกค้าด้วยใจ และสามารถรับมือกับเหตุฉุกเฉินได้เป็นอย่างดี

ความท้าทาย: ทำอย่างไร จึงทำให้พนักงานขับรถใส่ใจในการบริการและความปลอดภัย?

ทำอย่างไร จึงจะเปลี่ยนพนักงานขับรถให้เป็นมืออาชีพและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้?

แผนการพัฒนาพนักงานขับรถ: “Safety, Image, Capability and Community”

1. **การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน (Safety)** ด้วยการจัดให้มีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาทิ ทดสอบแอลกอฮอล์และสารเสพติด อบรมและตรวจสอบความปลอดภัย การตรวจสอบสภาพความพร้อมของรถ และความพร้อมร่างกายผู้ขับขี่เป็นประจำ การสร้างสถานที่พักรถสาธารณะ (Public Truck Station) เพื่อความปลอดภัยระหว่างเดินทาง และการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนพัฒนาและใช้นวัตกรรมใหม่เพื่อสร้างและส่งเสริมความปลอดภัย อาทิ เครื่องวัดปริมาณแอลกอฮอล์จากลมหายใจ หมวกป้องกันการลื่นไถล เป็นต้น
2. **การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี (Image)** ด้วยการจัดฝึกอบรมมารยาทที่ Public Truck Station และจาก Stakeholder needs กำหนดการแต่งกายหรือเครื่องแบบพนักงานที่เป็นมาตรฐาน และกำหนด Dialog สำหรับพนักงานขับรถ ในการให้บริการลูกค้า
3. **การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน (Capability)** ด้วยการจัดตั้ง “สถาบันพัฒนาพนักงานขับรถ CTL” ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาวิชาชีพสำหรับพนักงานขับรถเอกชนแห่งแรกของประเทศไทย โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้
 - จัดให้มีการสำรวจความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานขับรถและให้ร่วมในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
 - ออกแบบหลักสูตร Training Course ที่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้อยากพัฒนาเรียนรู้และมีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมี 3 ระดับ คือ พนักงานขับรถมืออาชีพเบื้องต้น ระดับกลาง และระดับสูง
 - คัดเลือกและเชิญวิทยากรผู้อบรม/ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความชำนาญและเป็นมืออาชีพในการฝึกสอน
 - จัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย
 - พัฒนาระบบควบคุมประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของพนักงานขับรถ และสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจรวมทั้งรักในอาชีพของตน อาทิ มอบประกาศนียบัตร มีบัตรพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม บันทึกรายการอบรม/การทำงาน เพื่อใช้ติดตามความก้าวหน้าควบคู่ไปกับระบบ Driver Reward
4. **การสร้างสังคมชุมชนของพนักงานขับรถมืออาชีพ (Community)** ด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) ที่มี ได้แก่ สถาบันพัฒนาพนักงานขับรถ และจุดพักรถสาธารณะ ให้เป็นสังคมของพนักงานขับรถมืออาชีพ (Community of Professional Driver) ซึ่งจะเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร ศูนย์รวมจัดกิจกรรมและทำประโยชน์เพื่อสังคม ด้วยการพัฒนาระบบการสื่อสารแนวใหม่ผ่านการกระจายเสียงทางวิทยุ “รายการวิทยุโลจิสติกส์แห่งแรกในประเทศไทย: CTL Driver Radio”

5. กลยุทธ์การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์

จากการประเมินสถานการณ์การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ที่ผ่านมา จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเครือข่ายองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีความรู้และมีความสามารถได้เพียงพอกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนขยายผลการดำเนินการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ในภาคการผลิตและธุรกิจให้บริการด้านโลจิสติกส์ (LSPs) ที่ผ่านมาด้วยการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ไปสู่วงกว้าง ดังนั้น การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ต้องใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ 3 กลยุทธ์หลัก คือ

5.1 ยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพกำลังคนในสถานประกอบการให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้บุคลากรด้านโลจิสติกส์ในภาคการผลิตมีความรู้และทักษะด้านโลจิสติกส์เพียงพอและตรงกับความต้องการ และให้บุคลากรในภาค LSPs รวมทั้งพนักงานขับรถ มีความเชี่ยวชาญ และทักษะเฉพาะด้าน เพื่อสามารถแก้ปัญหาได้จริงและปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการ

- 1) ส่งเสริมให้มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรเชิงบูรณาการภายในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความสามารถ และความร่วมมือภายในห่วงโซ่อุปทานไปพร้อมๆ กัน ด้วยการผลักดันและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการสนับสนุนให้บุคลากรด้านโลจิสติกส์เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน ขยายผลโครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านโลจิสติกส์ภายใต้ความร่วมมือภาครัฐและเอกชน (*กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย*)
- 2) เผยแพร่และขยายการฝึกอบรมโดยหลักสูตรที่ได้มาตรฐานสากล ด้วยการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของเอกชนในประเทศ ที่ดำเนินการโดยสมาคมและสถาบันภาคเอกชนให้ได้มาตรฐานในระดับสากล อาทิ TLAPS (TLAPS-USA), CILT (CILT-UK), TNSC (JILS-JAPAN) และ สอท. (ITC-UNCTAD) เป็นต้น (*สถาบันฝึกอบรมภาคเอกชน*)
- 3) พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพพนักงานขับรถบรรทุก ด้วยการส่งเสริมให้มีสถาบันฝึกอบรมพนักงานขับรถ ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนามาตรฐานพนักงานขับรถ หลักสูตรพนักงานขับรถ ควบคู่กับการพัฒนามาตรฐานการจัดการขนส่งสินค้า ส่งเสริมและรับรองสถาบันฝึกอบรมพนักงานขับรถภาคเอกชน การรับรองสถาบันฝึกอบรมพนักงานขับรถภาคเอกชน รวมทั้งผลิตและพัฒนาครู ผู้ฝึกสอน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพนักงานขับรถเฉพาะกลุ่มตามประเภทของยานพาหนะ (*กรมการขนส่งทางบก และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*)

5.2 พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงกับภาคปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีความพร้อม/สามารถปฏิบัติงานในภาคปฏิบัติได้จริง โดยดำเนินการ

- 1) จัดให้มีหลักสูตรการจัดการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษาทางด้านโลจิสติกส์ในระดับปริญญาตรีให้เพิ่มมากขึ้น และปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคีในระดับอาชีวศึกษา ให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ (*สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*)
- 2) พัฒนาระบบการเรียนการสอนด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษาให้มีการเรียนการสอนแบบกรณีศึกษา(Case Study Method) โดยพัฒนาจากงานวิจัยต่างๆ และกรณีการดำเนินงานของธุรกิจจริงในประเทศไทย รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีการจัดการประกวด Green Logistics Award โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายคือนักศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและ

ปริญญาโท รวมถึงอาจารย์ผู้สอนด้านโลจิสติกส์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ สมาผู้ส่งสินค้าทางเรือ)

- 3) ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่ผลิตแรงงานระดับปฏิบัติการ มีการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนจาก Functional เป็น Conceptual โดยการร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญและภาคเอกชน เพื่อให้มีการต่อยอดจากระดับ ปวช. และ ปวส. ไปยังระดับปริญญาตรี (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา)

5.3 จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพสาขาโลจิสติกส์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างสมรรถนะกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานสากลและสร้างให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ซึ่งจะจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง รวมทั้งใช้เป็นกรอบการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน โดยดำเนินการ

- 1) กำหนดให้มีกลไก/หน่วยงานกลางรับผิดชอบการบูรณาการงานพัฒนามาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพด้านโลจิสติกส์ของประเทศ ทำหน้าที่ผลักดันให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพสาขาโลจิสติกส์ ประสานสถาบันคุณวิชาชีพ เพื่อจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพสาขาโลจิสติกส์ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการนำมาตรฐานวิชาชีพด้านโลจิสติกส์ไปใช้ในการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรการเรียนการสอนและมาตรฐานหลักสูตรฝึกอบรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)
- 2) จัดทำมาตรฐานอาชีพสาขาโลจิสติกส์ โดยใช้กลไก/หน่วยงานกลางตามข้อ 1) ผลักดันให้ ภาคเอกชน และภาควิชาการ รวมทั้ง สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสมาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย ร่วมกันจัดทำมาตรฐานอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1

กิจกรรมเพื่อจัดทำกลยุทธ์และขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์

1. การประชุมคณะอนุกรรมการทำงานจัดทำแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านโลจิสติกส์ โดย สกอ. และมีผู้แทนที่เข้าร่วม ได้แก่ หน่วยงานภายใน สกอ., นักวิชาการ, นักวิจัย, สรท. และ สศช. ประชุมเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์, 28 มีนาคม, 21 มิถุนายน, 30 สิงหาคม, และ 28 พฤศจิกายน 2550 และในปี 2551 จัดประชุมทุกวันพุธที่ 2 ของเดือน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สาขาวิชาโลจิสติกส์ในสถาบันอุดมศึกษา
2. การประชุมคณะอนุกรรมการมาตรฐานต้นแบบหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ โดย สกอ. ในปี 2550 จัดประชุม 4 ครั้ง (วันที่ 17 มกราคม, 18 เมษายน, 13 กรกฎาคม และ 30 สิงหาคม) และจัดสัมมนาเพื่อพิจารณาต้นแบบหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ ในวันที่ 8 มิถุนายน 2550 (เริ่มเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2549) เพื่อจัดทำมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนด้านโลจิสติกส์ในสถาบันอุดมศึกษา
3. การประชุมคณะกรรมการ International Trade and Capacity Building (ITCB) โดย สรท. และมีผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วม ได้แก่ สศช., กพร., สกอ., สอศ., ขบ., สอ., กต., และ พณ. ประชุมทุกวันพฤหัสบดีสุดท้ายของเดือน (เริ่มเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2550) เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่าง สรท. และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาขีดความสามารถด้านโลจิสติกส์ของผู้ส่งออก
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Focus Group) เพื่อทบทวนการประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ และหาแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ โดย สศช. และมีผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเข้าร่วม เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2550 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับนิยามกำลังคนด้านโลจิสติกส์ สมมติฐาน วิธีการ และตัวเลขประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์
5. การดูงาน Carrier Management & Development SCG Logistics ของเครือปูนซีเมนต์ไทย (SCG) โดย สศช. ร่วมกับ ITCB วันที่ 10 ตุลาคม 2550 ได้ Best Practice ในการพัฒนาพนักงานขับรถบรรทุก
6. การหารือระหว่าง เลขาธิการ สกอ. และ สศช. วันที่ 14 ธันวาคม 2550 และวันที่ 6 มิถุนายน 2551 เพื่อหากลยุทธ์และแนวทางการพัฒนากระบวนการผลิตกำลังคนด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษา
7. การประชุมหารือเรื่อง Logistics Capacity Building (2551-2552) โดย สอท. และมีผู้แทนจากสภาหอการค้า และ สศช. วันที่ 25 ธันวาคม 2550 เพื่อหาแนวทางการดำเนินการและขยายผลโครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านโลจิสติกส์ของ SMEs
8. การประชุมหารือกลยุทธ์การพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้าง Impact สำหรับปีงบประมาณ 2552 ระหว่าง คณะกรรมการร่วม 3 สถาบัน ภาคเอกชน (กกร.) กับ สศช. เมื่อวันที่ 25 มกราคม

- 2551 เพื่อหาแนวทางและการขยายผลการพัฒนาขีดความสามารถด้านโลจิสติกส์ของเครือข่ายภาคเอกชน
9. การประชุมหารือคณะกรรมการพัฒนาองค์ความรู้และศูนย์ความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์ โดย สอท. เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2551 เพื่อพัฒนาคู่มือ ตำรา เครื่องมือเพื่อฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์ รวมทั้งให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์ด้านโลจิสติกส์
 10. การประชุมหารือร่วมหน่วยงานที่พัฒนาพนักงานขับรถ โดย สศช. และมี กพร. และ ขบ. เข้าร่วม วันที่ 8 กรกฎาคม 2551 เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาและบูรณาการงานพัฒนาพนักงานขับรถของประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
 11. การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการสหกิจศึกษาสำหรับหลักสูตรโลจิสติกส์ โดย สกอ. เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน, 14 กรกฎาคม และ 25 สิงหาคม 2551 เพื่อสร้างเข้าใจ กำหนดแนวทาง และผลักดันให้มีการนำการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรับสมัครสถาบันการศึกษาและบริษัทภาคเอกชนที่มีความพร้อมและความต้องการที่จะร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรสหกิจศึกษาด้านโลจิสติกส์ และเตรียมการพัฒนาอาจารย์ โครงการที่จะให้นักศึกษาเข้าร่วม และเตรียมความพร้อมด้านอื่นๆ เพื่อจำเริมดำเนินการรับสมัครและส่งนักศึกษาเข้าร่วมโครงการในปี 2552-3 เป็นการนำร่อง โดยคาดว่าจะมีการลงนามใน MOU ร่วมกันในเดือนกันยายนที่จะถึงนี้ ระหว่างสมาคมสหกิจศึกษาแห่งประเทศไทย ซึ่งจะเป็นแกนหลักต่อไปสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งรัฐและเอกชนประมาณ 10 แห่ง บริษัทเอกชน 5-8 แห่ง รวมทั้งสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทยและบริษัทในสังกัด

ภาคผนวก 2

รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Focus Group) เพื่อทบทวนการประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์และเสนอแนะแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์

วันพุธที่ 31 ตุลาคม 2550 เวลา 9.00-12.00 น.

ณ ห้องประชุมลีปนนท์ ชั้น 1 อาคาร 4

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ก. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. นายพานิช จิตรแจ้ง
2. นายจาวรินทร์ ทองผิว
3. นายสิริวุฒิ น้อยประเสริฐ
4. นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง

ข. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1. นางสาวณัชชา ญาณจิตวัฒนา
2. นายอรรณพ วิริยะวิทย์
3. นางสาวนภัสสร กมลประเสริฐสุข

ค. สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

1. นางจริยา ทัพพะกุล ณ อยู่ธยา

ง. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1. นางไพรินทร์ แยมจินดา
2. นายวรพงศ์ ดอกเกี้ยว

จ. กรมขนส่งทางบก

1. นางสาวดารณี สายสุวรรณ
2. นายอนุวัฒน์ วงศ์จำรัส
3. นางสิริรัตน์ วีรวิศาล
4. นางดาวรี แสงมณี
5. นางสาวรัชนี ศรีชัยตัน

ฉ. สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

1. นางสาวมาลี เอื้อภราดร
2. นางสาวกัณตินันท์ ฝึกฝน

ช. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

1. นางปราณี ขจรบุญ
2. นายสุภกิจ ชัยเมืองเลน

ข. กรมอเมริกาและแปซิฟิก

1. นางสาวนิธิวดี มานิตกุล
2. นายกฤษฎา ผกากาญจน์
3. นายเมฆ สุวรรณตรา

ณ. กรมยุโรป

1. นางสาวสุภามาศ ยุทธะสิทธิ์

ญ. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

1. นายอิศเรศ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต
2. นางไข อุปถัมภกุล
3. นางสาวเกตุญาณินท์ จีรพัฒน์ชนากร
4. นายเอนก สิริวิชัย
5. นางสาวจันทิมา สุวรรณโรจน์

ฎ. สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

1. นางสาวสาวิตรี รัตนจันทร์

ฏ. สภาผู้ส่งสินค้าทางเรือ

1. นายเตชะ บุญยะชัย
2. นายคงฤทธิ จันทริก
3. นางสาวปนัดดา อ่อนน้อม

ฐ. สมาพันธ์ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทย

1. นายสมชาย บรรลือเสนาะ
2. คุณอุไร จุฑากาญจน์

ท. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1. นายสุวัฒน์ วาณิสบุตร (ประธาน)
2. นายสุริยนต์ ธิญกิจจานุกิจ
3. นางสาวนพจิตร เหลืองช่อสิริ
4. นายสุปรีย์ เทียนทำนูล
5. นายสุกิตต์ ศิวนันท์สกุล

เริ่มประชุมเวลา 09.15 น.

ประธานกล่าวเปิด

1. ความเป็นมา

1.1 สืบเนื่องจากการประชุมหารือร่วมกันระหว่างทีมงานโลจิสติกส์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคเอกชนคือ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าไทย และผู้แทนสภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย (สรท.) ในโอกาสต่างๆ เพื่อเตรียมการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ (คบส.) ครั้งต่อไป ได้มีความเห็นร่วมกันว่าในการประชุม คบส. ครั้งต่อไป ควรนำเรื่องการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์มาพิจารณาติดตามความก้าวหน้าเพื่อกำหนดทิศทางที่จะดำเนินการร่วมกันต่อไป

1.2 ในช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ช่วยกันขับเคลื่อนด้านบุคลากรโลจิสติกส์ค่อนข้างมาก แต่ยังไม่มีการนำเรื่องนี้มาพิจารณาอย่างจริงจังว่า Demand และ Supply กำลังคนด้านโลจิสติกส์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ จึงเห็นควรให้มีบทบาทความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ และขณะนี้ มีตัวเลขปริมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์เพียงตัวเดียวและค่อนข้างหายาก การประชุม Focus Group ในครั้งนี้จึงเป็นผลจากการหารือร่วมกันก่อนแล้วระหว่างสศช. กับคณะกรรมการพัฒนา Capacity Building ของ สรท. และคณะทำงานด้าน Capacity Building ของ สอท. เพื่อผลักดันให้มีการร่วมกันพิจารณาบทบาทว่าความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์มีประมาณเท่าไร โดยก่อนหน้านี้ สศช. ได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้ประกอบการเพื่อต้องการทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโครงสร้างความต้องการกำลังคนของแต่ละธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเป็นอย่างไร เพื่อนำมาประกอบการหารือยืนยันในที่ประชุมวันนี้

2. การดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ผ่านมา

2.1 มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับจัดสรรงบประมาณดำเนินการและมีความคืบหน้ามากที่สุด ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (สอศ.) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพครู อาจารย์ และผลิตนักเรียน นักศึกษา ทั้งในระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา พัฒนาลูกสูตร และสนับสนุนโครงการวิจัยด้านโลจิสติกส์ กรมอเมริกาและแปซิฟิกมีงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมภายใต้กรอบข้อตกลงการค้าระหว่างประเทศ และสำหรับภาคเอกชน สมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (สอท.) สมาคมผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย (สรท.) และ กกร. สมาพันธ์โลจิสติกส์ สมาพันธ์ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ได้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องพัฒนาขีดความสามารถให้กับบุคลากรในสถานประกอบการและที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม

2.1 ทั้งนี้ ในการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ นอกจากจะพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผลิตบุคลากรใหม่ให้เพียงพอกับปริมาณความต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ต้องการให้เกิดการพัฒนาแบบบูรณาการทั้งแผนงาน/โครงการ และงบประมาณในปี 2552

3. สรุปสาระสำคัญของประเด็นเสนอเพื่อหารือ

ผู้แทน สศช. นำเสนอกรอบการประมาณความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ โดยแบ่งออกเป็น 1) บุคลากรในภาคการผลิตจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม ประมาณ 25 กลุ่ม และจำแนกตามขนาดของธุรกิจ ใหญ่ กลาง เล็ก 2) บุคลากรในธุรกิจผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ (LSPs) จะถือเป็นหนึ่งอุตสาหกรรม 3) พนักงานขับรถ และ 4) บุคลากรผู้ฝึกสอน (Trainer) โดยจะประมาณความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในภาคการผลิต และ LSPs ตามโครงสร้างการปฏิบัติงาน 4 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้บริหารระดับกลาง (Manager) พนักงานสำนักงาน (Administration Officer) และพนักงานปฏิบัติการ (Operation Officer) เพื่อบทบาทปริมาณความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ และกำหนดให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด ซึ่งที่ประชุมได้เสนอความเห็นและร่วมกันกรอบความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การประมาณความต้องการบุคลากรผู้ฝึกสอน (Trainer)

1) เนื่องจากการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ยังมีปัญหาขาดทั้งผู้ฝึกสอนและบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ในการประมาณกำลังคนจึงต้องรวมผู้ฝึกสอนเข้าไปด้วย และในการประมาณความต้องการผู้ฝึกสอน จำเป็นต้องนิยามให้ได้ว่าผู้ฝึกสอนได้แก่บุคคลใดบ้าง ระบุเจ้าภาพรับผิดชอบ

เรื่องนี้ให้ชัดเจน รวมทั้งหาข้อสรุปว่าต้องการผู้ฝึกสอนประเภทไหนบ้าง แต่ประเภทจำนวนเท่าใดนั้น อาจต้องรอตัวเลขประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ตามกรอบโครงสร้างข้างต้น แล้วจึงมาประมาณการหาผู้ฝึกสอน และแนวทางในการสร้างหรือพัฒนาผู้ฝึกสอนเหล่านั้น

2) ปัญหาและความต้องการพัฒนาผู้ฝึกสอนของแต่ละกลุ่มก็แตกต่างกัน อาทิ ในกลุ่ม LSPs ผู้ฝึกสอนเป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะเชิงวิชาชีพ แต่ขาดเทคนิคและวิธีการสอน หรือการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ ในส่วน SMEs พี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา ที่คอยให้ความรู้และคำแนะนำในการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ ในสถาบันการศึกษาขาดครู อาจารย์เฉพาะด้านโลจิสติกส์จำนวนมาก หรืออาจแบ่งผู้ฝึกสอน (Trainer) เป็น 2 ส่วน คือ คนที่จะมาสอนวิชาความรู้ให้กับนักศึกษาและแรงงาน และคนที่จะเป็นสร้างหรือพัฒนาผู้ฝึกสอนอีกที

3) การพัฒนาผู้ฝึกสอน เห็นควรให้ สกอ. สอศ. และ LSPs เป็นเจ้าภาพร่วมกัน โดยผู้ฝึกสอนด้านโลจิสติกส์ ประกอบด้วย 1) ครู/อาจารย์ในเชิงวิชาการ 2) ครู/อาจารย์/ผู้ฝึกสอนที่มีประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพหรือในทางปฏิบัติ และ 3) คนที่ทำงานอยู่แล้วและทำหน้าที่สอน/อบรม/เป็นวิทยากร/เป็นที่ปรึกษาได้

การประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์และสมมติฐาน

1) **วิธีการประมาณการ** คือ หาจำนวนธุรกิจในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งแบ่งตามขนาดธุรกิจ แล้วประมาณการว่าในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอยู่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ทั้งหมด (Total Demand) เท่าไหร่ โดยระบุจำนวนความต้องการตามโครงสร้างปฏิบัติการ เช่น CEO 1 คน Manager 2 คน Operator 5 คน เป็นต้น จากนั้นกำหนดสัดส่วนของบุคลากรที่ขาดของ Total Demand เช่น ร้อยละ 2 คือบุคลากรที่ต้องผลิตใหม่หรือรับสมัครเพิ่ม และที่เหลือร้อยละ 98 จะเป็นบุคลากรที่ต้องการฝึกอบรม (need training) เป็นต้น และกำหนดสัดส่วนความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรที่ต้องการฝึกอบรม กล่าวคือ จากบุคลากรที่ต้องการฝึกอบรม (ร้อยละ 98) ต้องการได้รับการฝึกอบรมเท่าไร

2) **สรุปข้อมูลที่ต้องการใช้ในการประมาณการ** ประกอบด้วย จำนวนธุรกิจ สมมติฐานโครงสร้างบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในแต่ละขนาดธุรกิจ จำนวนสัดส่วนที่ต้องผลิตบุคลากรเพิ่มหรือที่ขาดอยู่จาก Total Demand และจำนวนสัดส่วนความต้องการฝึกอบรมจากบุคลากรที่ต้องการฝึกอบรม

3) **สมมติฐาน** ของการประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ในแต่ละกลุ่มมีดังนี้

(1) **ธุรกิจขนาดเล็ก** มีพนักงาน 1-50 คน ประมาณความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ไว้ 1 คน ต่อธุรกิจ หรือสูตร 1:1 ที่ประชุมเห็นว่าสมเหตุสมผล เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นการจ้างให้ผู้อื่นดำเนินการแทน (Outsource) และเจ้าของธุรกิจเป็นผู้บริหารจัดการเอง แต่ควรมีการให้เงื่อนไขเพิ่มเติมดังนี้

- ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ของธุรกิจขนาดเล็กควรเป็นพนักงานด้านโลจิสติกส์ (Logistics man) ซึ่งหมายความว่าต้องรับสมัครพนักงานเพิ่ม (Recruit) หรือเป็นพนักงานที่ต้องมีความรู้ด้านโลจิสติกส์ กล่าวคือสามารถฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานที่มีอยู่ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่การตัดสินใจของธุรกิจ/องค์กร

- อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ปัจจุบันมี 2,270,000 ราย และกว่าร้อยละ 80 หรือประมาณ 2 ล้านรายเป็นธุรกิจขนาดเล็กมาก (Micro-Enterprises) มีการจ้างงานน้อยกว่า 5 คน หากประมาณการตามความต้องการคนด้านโลจิสติกส์ 1:1 ก็มีความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์จำนวนมาก ซึ่งควรจะสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ให้กับธุรกิจโดยเฉพาะในระดับผู้บริหารหรือเจ้าของ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนของธุรกิจ แทนการรับสมัครพนักงานเพิ่มเนื่องจากจะเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนให้กับธุรกิจ

- สำหรับ LSPs ขนาดเล็ก มีความต้องการมากกว่า 1 คน โดยเฉพาะภายใต้การเปิดการค้าเสรีด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ โดยต้องการในระดับผู้จัดการ 1 คน หัวหน้างาน 1 คน ผู้ปฏิบัติการทั้งพนักงานสำนักงานและสำนักงานปฏิบัติการรวม 5 คน หรือใช้สูตร 1:1:5

- สศช. ขอรับไปประสานขอข้อมูลจาก สสว. และรวบรวมข้อมูลธุรกิจขนาดเล็กในภาพรวม โดยจะแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย คือ ธุรกิจมีพนักงานน้อยกว่า 5 คน และมีพนักงาน 5-50 คน เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนเนื่องจากความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ที่แตกต่างกันออกไป และเป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในธุรกิจขนาดเล็กแต่ละกลุ่มต่อไป

(2) ธุรกิจขนาดกลาง มีพนักงาน 50-200 คน ประมาณความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ไว้ 4 คน ต่อธุรกิจ โดยเป็นระดับผู้บริหารระดับสูง 1 คน ผู้บริหารระดับกลาง 1 คน และผู้ปฏิบัติการ 2 คน หรือสูตร 1:1:2 ที่ประชุมมีความเห็นว่า

- ควรพิจารณาถึงสัดส่วนและกิจกรรมที่ธุรกิจ Outsource ด้วยซึ่งจะส่งต่อความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ของธุรกิจ หาก Outsource 100% หรือจ้าง LSPs ที่มีประสบการณ์สูง ความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ก็จะน้อยลง ซึ่งอาจต้องการเพียงระดับผู้จัดการที่ทำหน้าที่ประสานจัดการและกำกับดูแล

- จากประสบการณ์ที่ผ่านมาพบว่า ธุรกิจขนาดกลางมีบุคลากรด้านโลจิสติกส์ค่อนข้างน้อย อาจมีแค่ผู้จัดการหรือรวมไว้กับแผนกอื่น เช่น บัญชี และตลาด ซึ่งจะดูแลคลังสินค้า และสินค้าคงคลัง จึงควรมีพนักงานที่ทำหน้าที่ตามกิจกรรมด้านโลจิสติกส์โดยตรง หรือจำเป็นต้องมีหัวหน้างานที่มีความรู้หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์คอยควบคุมดูแล โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีความรู้และเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการโลจิสติกส์อยู่แล้ว

- ควรประมาณความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในธุรกิจขนาดกลางเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงด้านโลจิสติกส์ (CLO) 1 คน พนักงานสำนักงานและพนักงานปฏิบัติการรวม 4 คน หรือสูตร 1:4 ทั้งนี้ รูปแบบในการบริหารจัดการโลจิสติกส์มีทั้งที่ดำเนินการเองและประสานงานกับ Outsource

- สำหรับ LSPs ขนาดกลาง ประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ในรูปสัดส่วนต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ระดับผู้บริหาร 5 คน คือ มี CEO 1 คน ผู้จัดการทั่วไป 1 คน หัวหน้างาน/ผู้จัดการแผนก 3 คน และ 2) ระดับปฏิบัติการ กำหนดให้เป็นร้อยละ 80 ของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด

(3) ธุรกิจขนาดใหญ่ มีพนักงาน 200 คนขึ้นไป แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ที่ Outsource ประมาณความต้องการคนด้านโลจิสติกส์ 10 คนต่อธุรกิจ และ 2) ที่ดำเนินการเอง ประมาณความต้องการคน 30 คนต่อธุรกิจ ที่ประชุมเห็นว่า

- ในทางปฏิบัติอาจต้องแบ่งขนาดการจ้างงานย่อยลงอีก เช่น 200-500 คน และมากกว่า 500 คน และต้องคำนึงถึงสัดส่วนและระดับของการ Outsource ซึ่งเป็นไปไม่ได้ที่ผู้ประกอบการจะ Outsource 100% ในทุกกิจกรรม เนื่องจากโลจิสติกส์มีหลายกิจกรรม บริษัทอาจจ้างงาน LSPs เฉพาะบางกิจกรรม เช่น ขนส่ง และแม้จะ Outsource ทั้งหมดก็ยังคงต้องมีแผนกหรือฝ่ายในบริษัทที่ต้องบริหารจัดการ ประสานงาน และกำกับดูแล

- เงื่อนไขของการ Outsource เป็น 80:20 คือ ร้อยละ 80 ของจำนวนธุรกิจขนาดใหญ่เป็นการ Outsource และอีกร้อยละ 20 ของจำนวนธุรกิจขนาดใหญ่ดำเนินการด้านโลจิสติกส์เอง ซึ่งในส่วนที่ Outsource จะแบ่งย่อยอีกโดยร้อยละ 80 เป็นการ Outsource 100% ที่เหลือร้อยละ 20 เป็นการ Outsource บางส่วน

- การประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ในธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีการ Outsource ใช้สูตร 1:4 คือ มี CLO 1 คน และผู้ปฏิบัติการ 4 คน สำหรับธุรกิจขนาดใหญ่ที่ดำเนินการเองใช้สูตร 1:2:8 คือ มี CLO 1 คน ผู้จัดการ 2 คน และผู้ปฏิบัติการ 8 คน

- สำหรับ LSPs ขนาดใหญ่ จะประมาณเช่นเดียวกับธุรกิจขนาดกลางคือ 1) ระดับผู้บริหาร 5 คน คือ มี CEO 1 คน ผู้จัดการทั่วไป 1 คน หัวหน้างาน/ผู้จัดการแผนก 3 คน และ 2) ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 80 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

- ในส่วนของธุรกิจขนาดใหญ่ที่ดำเนินการด้านโลจิสติกส์เอง ปัจจุบันมีจำนวนน้อยมาก เนื่องจากมีแนวโน้มที่เปลี่ยนไป Outsource เกือบหมด จึงประมาณกำลังคนด้านโลจิสติกส์อย่างน้อย 50 คน เนื่องจากจำเป็นต้องมีพนักงานปฏิบัติการจำนวนมาก และในการรวบรวมข้อมูลตัวเลขเสนอให้สำรวจโดยตรงเท่าที่ทำได้ โดยดำเนินการร่วมกันระหว่าง สอท. สรท. สภาหอฯ และ สศช.

(4) พนักงานขับรถ ตั้งสมมติฐานโดยไม่รวมรถกะบะทั้งที่เป็นรถสาธารณะและส่วนบุคคลในกรอบโครงสร้าง ในภาคอุตสาหกรรมใช้สัดส่วนของรถบรรทุกต่อพนักงานขับรถ 1:1 และเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดเสนอให้รถบรรทุกสาธารณะใช้พนักงานขับรถ 2 คน (1:2) และรถบรรทุกส่วนบุคคลใช้พนักงานขับรถ 1 คน (1:1) ที่ประชุมเห็นว่า

- ควรรวมพนักงานขับรถกะบะในกรอบความต้องการกำลังคนด้วย เนื่องจากปัจจุบันการขนส่งทางอากาศต้องอาศัยรถกะบะในการขนส่งเพื่อความเร็วและสะดวก รวมทั้งแก้ปัญหาการกำหนดช่วงเวลาการเข้าเขตชุมชนของรถบรรทุก ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่รถกะบะส่วนใหญ่จดทะเบียนเป็นรถส่วนบุคคล

- พนักงานขับรถควรได้รับการฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านโลจิสติกส์ เนื่องจากในปัจจุบันบริษัทได้ตั้งเป้าหมายให้พนักงานขับรถทำหน้าที่เสมือนพนักงานขายหรือตัวแทนของบริษัทที่จะติดต่อกับลูกค้าโดยตรง

- การประมาณความต้องการพนักงานขับรถต่อรถบรรทุก/รถกะบะ ควรเป็น 1:1 โดยข้อมูลรถบรรทุก/รถกะบะที่จดทะเบียนกับกรมการขนส่งทาง สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานขับรถจะใช้การบังคับผ่านทางภาคการผลิตซึ่งเป็นลูกค้า

(5) **พนักงานขับรถ Forklift** ที่ประชุมเห็นว่า เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ต้องการทักษะเฉพาะด้าน และมีอยู่จำนวนมากทั้งในภาคอุตสาหกรรมและ LSPs จึงเห็นควรให้แยกประเภทออกเป็นอีกกลุ่มที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ สำหรับตัวเลขความต้องการพนักงานกลุ่มนี้ จะประมาณการจากจำนวนยอดขายรถ Forklift ของบริษัทที่มียอดขายรถ Forklift 10 อันดับแรก โดยใช้สมมติฐาน รถ Forklift 1 คัน ต่อพนักงานขับรถ 3 คน ทั้งนี้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอให้ สศช. ประสานขอข้อมูลรายชื่อบริษัทขายรถ Forklift จาก สอท. และจำนวนรถ Forklift ที่มีในส่วนของ LSPs จากสมาพันธ์ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ และในส่วนการฝึกอบรมมอบให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งได้มีการดำเนินการอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบ

4) **การแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรม** เนื่องจากปัจจุบันมีหลายหน่วยงานที่ดำเนินการแบ่งหมวดหมู่อุตสาหกรรม ทั้งกระทรวงอุตสาหกรรมโดยกรมโรงงาน สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) สอท. สรท. ที่ประชุมมีความเห็นว่า ควรแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมตามข้อมูลของกรมโรงงาน และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกและลำดับความสำคัญของกลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อเลือกกลุ่มอุตสาหกรรมประมาณ 24 กลุ่ม และในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมจำแนกตามขนาดของธุรกิจโดยมอบให้ สศช. ประสานขอข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม สสว. และ สอท.

5) ประเด็นความเห็นเพิ่มเติม

(1) กรอบความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ในภาพรวมนี้ ไม่ได้ประมาณการตัวเลขกำลังคนในภาคการเกษตรไว้ด้วย เนื่องจากกลยุทธ์ที่ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบโลจิสติกส์ของภาคการเกษตรแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรม ซึ่งประเด็นสำคัญของภาคการเกษตรเป็นเรื่องของมาตรฐานสินค้าอาหารและเกษตร

(2) ตัวเลขประมาณการที่หารือกันจะเป็นความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์รวมทั้งประเทศ (Total demand) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากธุรกิจต้องการมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโลจิสติกส์จะต้องมีพนักงานตามกรอบโครงสร้างนี้ ซึ่งยังต้องการทราบว่า ปัจจุบันยังขาดคนด้านโลจิสติกส์คิดเป็นกี่เปอร์เซ็นต์ของ Total demand และบุคลากรที่จะต้องรับสมัครเพิ่มเป็นจำนวนเท่าไร

(3) ควรมีการศึกษาสำรวจความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ทุกภาคส่วนโดยละเอียดเพื่อให้มีข้อมูลที่แม่นยำ ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ในด้านการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้สามารถรับรองความต้องการดังกล่าวได้ รวมทั้งลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการของบประมาณในการผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์

ประเด็นปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์

1) ไม่ทราบจำนวนบุคลากรที่ต้องผลิตเพิ่มทั้งในระดับอาชีวและอุดมศึกษา และบุคลากรที่ผลิตใหม่ควรมีความรู้ด้านโลจิสติกส์ระดับไหน และมีความรู้อะไรบ้าง - สกอ. (ผู้ที่จบการศึกษาจะต้องเรียนเฉพาะด้านโลจิสติกส์ หรือเพียงแค่สาขาวิชาในสายงานโลจิสติกส์ เช่น ตลาด บัญชี เป็นต้น)

2) เนื่องจากระบบโลจิสติกส์เป็นเรื่องใหม่ และผู้ประกอบการยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์ เห็นควรให้ สอท. รณรงค์ให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่สถานประกอบการโดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องเห็นถึงความสำคัญก่อน และในการพัฒนาบุคลากรในช่วงแรกควรให้ความรู้ด้านโลจิสติกส์เชิงองค์รวม แล้วจึงขยายผลต่อไป - กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3) การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องทราบถึงความต้องการความรู้หรือการฝึกอบรมของแต่ละระดับก่อน เช่น ระดับผู้บริหารต้องการความรู้อะไร ผู้จัดการหรือหัวหน้าแผนกต้องเชี่ยวชาญด้านใด และระดับปฏิบัติต้องมีทักษะด้านใดบ้าง แล้วจึงวางแผนและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - *สมพันธ์ผู้ให้บริการโลจิสติกส์*

4) พัฒนาบุคลากรในเชิงคุณภาพ โดยการจัดทำมาตรฐานหลักสูตร และคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อจะรู้ว่าความต้องการในแต่ละตำแหน่งงานจะมีฟังก์ชันอะไรบ้าง แล้วใช้ Function analysis หาความเชื่อมโยงไปสู่อาชีพจริง และผลิตนักเรียน/นักศึกษาให้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ (สกอ. และ สอศ.) และ สรท. ดำเนินการร่วมกัน - *สอศ.*

3. ข้อสรุปผลการประชุม

3.1 การหารือในวันนี้เป็นการประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ร่วมกัน เพื่อให้ได้ตัวเลขที่มีความละเอียดมากที่สุด

3.2 ประเด็นปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องการดำเนินการต่อ (ในแง่ความต้องการเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในเชิงคุณภาพ การฝึกอบรมอย่างไร พัฒนาหลักสูตรอะไรบ้าง) จะมีเวทีที่สามารถหารือและทำงานร่วมกันได้ผ่าน คณะอนุกรรมการด้าน Capacity Building ของ สรท. คณะกรรมการ สอศ. และการประชุมหารือเช่นวันนี้

3.3 ด้าน Supply side (ใครทำอะไรบ้าง) ขณะนี้ สศช. กำลังรวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการด้านโลจิสติกส์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์จากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง และจัดทำเป็นรายงานความก้าวหน้าและเผยแพร่ให้ทราบในลำดับต่อไป

3.4 แนวทางการดำเนินงานต่อไป

1) สศช. รับไปทำตัวเลขประมาณความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ตามความเห็นที่ประชุมข้างต้น และจะรวบรวมข้อมูลในด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ อาจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อกำหนดประเด็นรายงาน/นำเสนอให้ คบส. เพื่อหารือและรับทราบต่อไป

2) ข้อสรุปจากการประชุมเป็นข้อสรุปเบื้องต้นที่ต้องนำมาพิจารณาในการประชุมหารือในลักษณะนี้อีกครั้ง และในครั้งต่อไปจะหารือประเด็นและกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการนำเสนอแผนงาน/โครงการเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนว่าจะทำอะไรอะไร ใครรับผิดชอบ และเป้าหมายในท้ายที่สุดเพื่อให้แผนงาน/โครงการสอดคล้องกับกระบวนการงบประมาณประจำปี 2552 ซึ่งจะสามารถบูรณาการงานด้านการพัฒนากำลังคน และลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

เลิกประชุมเวลา 12.00 น.



(นางสาวนพจิตร เหลืองช่อสีรี)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ว.
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นายสุริยนต์ ธิญิกจานุกิจ)
ผู้อำนวยการส่วนยุทธศาสตร์โลจิสติกส์
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ภาคผนวก 3

สถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนด้านโลจิสติกส์

1. ระดับอาชีวศึกษา

สถานศึกษา	สาขางาน	ปีการศึกษา		รวม	หมายเหตุ
		2549	2550		
1. วท.ราชบุรี	การจัดการคลังสินค้า	0	12	12	ทวิภาคี
2. วท.ราชสีหราชราม	การจัดการคลังสินค้า	12	12	24	
3. วท.จันทบุรี	การจัดการคลังสินค้า	29	20	49	
4. วท.อุดรธานี	การจัดการคลังสินค้า	0	5	5	
5. วท.ลำพูน	การจัดการคลังสินค้า	30	6	36	
6. วท.บูรพาปราจีน	การบริหารการขนส่ง	28	11	39	ทวิภาคี
7. วท.ระยอง	โลจิสติกส์	46	28	74	
8. วท.ขอนแก่น	โลจิสติกส์	26	28	54	
9. วท.ปทุมธานี	การจัดการคลังสินค้า	25	16	41	นตร.155 คน
10. วอศ.กาญจนบุรี	การจัดการคลังสินค้า	0	5	5	
	การบริหารการขนส่ง	0	9	9	
	พาณิชยนาวิ	20	0	20	
11. วอศ.สุราษฎร์ธานี	การจัดการคลังสินค้า	32	32	64	
12. วอศ.สระบุรี	การจัดการคลังสินค้า	29	15	44	
13. วอศ.นครราชสีมา	โลจิสติกส์	39	23	62	
14. วอศ.ภูเก็ต	การจัดการคลังสินค้า	6	7	13	
15. วพ.ธนบุรี	โลจิสติกส์	41	29	70	
16. วพ.บึงพระพิษณุโลก	การจัดการคลังสินค้า	6	18	24	
17. วพ.อินทราชัย	โลจิสติกส์	16	19	35	
18. วบท.กรุงเทพ	การจัดการคลังสินค้า	25	14	39	
19. วทอ.พระนครศรีอยุธยา	การจัดการคลังสินค้า	6	7	13	
20. วทอ.นครราชสีมา	โลจิสติกส์	31	15	46	
	การบริหารจัดการขนส่ง	51	26	77	
	พาณิชยนาวิ	0	0	0	
21. วก.นครสวรรค์	การจัดการคลังสินค้า	10	0	10	
22. วก.การอาชีพเชียงราย	การจัดการคลังสินค้า	25	24	49	
23. วก.การอาชีพพานทอง	การจัดการคลังสินค้า	44	0	44	
รวม		577	381	958	
หมายเหตุ:	วท. วิทยาลัยเทคนิค	วทอ. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ			
	วอศ. วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วบท. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว			
	วก. วิทยาลัยการอาชีพ				

2. ระดับอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัย/สถาบัน	ระดับ	คณะ	สาขาวิชา
มหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐ			
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ตรี	พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	การจัดการโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โท	บัณฑิตวิทยาลัย	การจัดการด้านโลจิสติกส์
ม.เกษตรศาสตร์	ตรี	วิทยาการจัดการ	การจัดการโลจิสติกส์
ม.เชียงใหม่	โท	วิศวกรรมศาสตร์	วิศวกรรมโลจิสติกส์และการจัดการ โซ่อุปทาน
ม.ธรรมศาสตร์	ตรี	พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	บริหารธุรกิจระหว่างประเทศโลจิสติกส์ และการขนส่ง
ม.ธรรมศาสตร์	โท	สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติ สิรินธร	วิศวกรรมระบบห่วงโซ่อุปทานและ โลจิสติกส์
ม.นเรศวร	โท	วิทยาการจัดการและสารสนเทศ ศาสตร์	การจัดการโลจิสติกส์
ม.บูรพา	ตรี	วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์	การจัดการโลจิสติกส์
	โท	วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์	การจัดการการขนส่งและโลจิสติกส์
	เอก	วิทยาลัยการขนส่งและโลจิสติกส์	การจัดการโลจิสติกส์
ม.มหิดล	โท	วิศวกรรมศาสตร์	วิศวกรรมอุตสาหกรรม แขนงวิชาการ จัดการโลจิสติกส์
ม.รามคำแหง	โท	บริหารธุรกิจ	การจัดการโลจิสติกส์
ม.ศิลปากร	ตรี	วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	วิศวกรรมการจัดการโลจิสติกส์
ม.สงขลานครินทร์	ตรี	วิทยาการจัดการ	พาณิชยน์าวี
ม.สงขลานครินทร์	ตรี	อุตสาหกรรมเกษตร	การจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เกษตร
ม.สงขลานครินทร์	ตรี	ธุรกิจเกษตร	เทคโนโลยีและการจัดการ
ม.สงขลานครินทร์	ตรี	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	เทคโนโลยีและการจัดการ
ม.สงขลานครินทร์	ตรี	ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ	เทคโนโลยีการจัดการ
ม.สุโขทัยธรรมาธิราช	ป.บัณฑิต		วิทยาการจัดการ
ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	โท	บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและ นวัตกรรม	การจัดการโลจิสติกส์
ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	โท	วิศวกรรมศาสตร์	วิศวกรรมขนส่ง
ม.เทคโนโลยีสุรนารี	ตรี	เทคโนโลยีสังคม	เทคโนโลยีการจัดการ
ม.แม่ฟ้าหลวง	โท	การจัดการ	การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
ม.รภ.เชียงราย	ตรี	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	การจัดการอุตสาหกรรม (การจัดการ โลจิสติกส์)
ม.รภ.เชียงราย	ตรี	วิทยาการจัดการ	การบริหารและการจัดการโลจิสติกส์
ม.รภ.นครปฐม	ตรี	วิทยาการจัดการ	การจัดการโลจิสติกส์
ม.รภ.นครราชสีมา	ตรี	วิทยาการจัดการ	การจัดการโลจิสติกส์
ม.รภ.พิบูลสงคราม	ตรี	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	เทคโนโลยีวิศวกรรมโลจิสติกส์
ม.รภ.วไลยอลงกรณ์	ตรี	วิทยาการจัดการ	การจัดการส่งกำลังบำรุงทางธุรกิจ

มหาวิทยาลัย/สถาบัน	ระดับ	คณะ	สาขาวิชา
มหาวิทยาลัย/สถาบันของรัฐ			
ม.ทร.ตะวันออก	ตรี	บริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ (วช.จักรพงษ์ภูวนารถ)	เทคโนโลยีโลจิสติกส์และการจัดการระบบขนส่ง
ม.ทร.ตะวันออก	ตรี	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (วช.บางพระ)	เทคโนโลยีโลจิสติกส์และการจัดการระบบขนส่ง
ม.ทร.ตะวันออก	ตรี	เทคโนโลยีสังคม (วช.จันทบุรี)	เทคโนโลยีโลจิสติกส์และการจัดการระบบขนส่ง
ม.ทร.ตะวันออก	ตรี	วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ (วช.อุเทนถวาย)	เทคโนโลยีโลจิสติกส์และการจัดการระบบขนส่ง

มหาวิทยาลัย/สถาบัน	ระดับ	คณะ	สาขาวิชา
มหาวิทยาลัย/สถาบันของเอกชน			
ม.เกษตรบัณฑิต	ตรี	บริหารธุรกิจ	การขนส่งระหว่างประเทศ
ม.ธุรกิจบัณฑิต	โท	บัณฑิตวิทยาลัย	การจัดการโซ่อุปทานแบบบูรณาการ
ม.เกริก	ตรี	บริหารธุรกิจ	การจัดการโลจิสติกส์
ม.เทคโนโลยีมหานคร	ตรี	วิศวกรรมศาสตร์	วิศวกรรมโลจิสติกส์
ม.เทคโนโลยีมหานคร	โท	บัณฑิตวิทยาลัย	เทคโนโลยีโลจิสติกส์
ม.ศรีปทุม	ตรี	บริหารธุรกิจ	การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
ม.ศรีปทุม	โท	บัณฑิตวิทยาลัย	บริหารโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
ม.หอการค้าไทย	ตรี	วิศวกรรมศาสตร์	วิศวกรรมโลจิสติกส์
ม.หอการค้าไทย	โท	บริหารธุรกิจ	การจัดการโลจิสติกส์
ม.รังสิต	ตรี	บริหารธุรกิจ	การจัดการโลจิสติกส์
ม.คริสเตียน	โท	การจัดการและการบัญชี	การจัดการโลจิสติกส์
วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก	ตรี	บริหารธุรกิจ	การจัดการโลจิสติกส์
	โท	บัณฑิตวิทยาลัย	การจัดการโลจิสติกส์
วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	ตรี	บริหารธุรกิจ	การจัดการอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์
วิทยาลัยนครราชสีมา	ตรี	บริหารธุรกิจ	การจัดการโลจิสติกส์

หมายเหตุ: **ม.** มหาวิทยาลัย **ม.ร.ภ.** มหาวิทยาลัยราชภัฏ **ม.ทร.** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ภาคผนวก 4

หลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสาขาอาชีพโลจิสติกส์

1. หลักสูตรด้านโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศ

หลักสูตร	หน่วยงาน	เจ้าของหลักสูตร
1. International Purchasing & Supply Chain Management : IPSCM	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	International Trade Centre (ITC) ภายใต้ UNCTAD
2. Certified Logistics Master Course	สถาบันโลจิสติกส์สากล TNSC.	JILS และ JETRO
3. Certified in Production and Inventory Management: CPIM	สมาคมไทยโลจิสติกส์ และการผลิต (Thai Logistics and Production Society: TLAPS)	The American Production and Inventory Control Society: APICS
4. Certified Supply Chain Professional: CSCP	TLAPS	APICS
5. The CILT Certificate in Logistics and Transport	มูลนิธิโลจิสติกส์และการขนส่ง (ประเทศไทย): CILT	CILT-UK

2. หลักสูตรการฝึกอบรมของ สมาพันธ์ผู้ให้บริการโลจิสติกส์แห่งประเทศไทย

หลักสูตรระดับบริหาร (ปี 2550)	หน่วยงาน
1 หลักสูตรใช้เวลาอบรมหลักสูตรละ 5 วัน	
1.1 Freight Logistics Management for Service Provider	TIFFA
1.2 IATA & FIATA Dangerous Goods	TAFA
2 หลักสูตรใช้เวลาอบรมหลักสูตรละ 3 วัน	
2.1 การพัฒนาอาชีพตัวแทนออกของ	TLCB
2.2 การอบรมผู้บริหารงานด้านโลจิสติกส์และการบริหารห่วงโซ่อุปทาน	TTA
3 หลักสูตรใช้เวลาอบรมหลักสูตรละ 2 วัน	
3.1 Logistics & Supply Chain Management	TIFFA
3.2 Problem Solving Technique for Air Cargo Business	TAFA
3.3 Safety Awareness for Air Cargo Business	TAFA
3.4 How to Develop Customer Satisfaction	TAFA
3.5 Logistics Transport Management	IM-EXTA/ TIFFA
3.6 เทคนิคการวางแผนและวิเคราะห์งานอย่างมีระบบสำหรับหัวหน้างาน	TAFA
3.7 การนำกลยุทธ์ด้านโลจิสติกส์ไปประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนปฏิบัติงาน	TAFA
3.8 โลจิสติกส์ในภูมิภาคอินโดจีน	TLCB
หลักสูตรระดับปฏิบัติการ (ปี 2550)	หน่วยงาน
1 หลักสูตรใช้เวลาอบรมหลักสูตรละ 5 วัน	
1.1 Basic Air Cargo Tariff	TAFA
1.2 Dangerous Goods for Airfreight	TAFA/ NCA/ ACBA
1.3 English For Air Cargo Business	TAFA

หลักสูตรระดับปฏิบัติการ (ปี 2550)		หน่วยงาน
2	หลักสูตรใช้เวลาอบรมหลักสูตรละ 3 วัน	
	2.1 International Cargo Insurance	TIFFA
3	หลักสูตรใช้เวลาอบรมหลักสูตรละ 2 วัน	
	3.1 Maritime Transport of Dangerous Goods	TIFFA
	3.2 Service Mind	TLCB
	3.3 Workshop การเริ่มต้นใช้ระบบ Paperless สำหรับการนำเข้าและการส่งออก	TLCB
	3.4 เทคนิคการขับรถบรรทุกและคอนเทนเนอร์อย่างมืออาชีพ	TTA / IM-EXTA
4	หลักสูตรใช้เวลาอบรมหลักสูตรละ 1 วัน	
	4.1 Logistics & Supply Chain Management	TIFFA
	4.2 Enabling Technologies in Logistics	TIFFA
	4.3 Warehousing Management	TIFFA
	4.4 Sea freight	TIFFA
	4.5 Multimodal Transport Operation (MTO)	TIFFA
	4.6 Introductory English for Shipping Terminology	TIFFA
	4.7 การดำเนินพิธีการศุลกากรนำเข้า-ส่งออก	TLCB

หลักสูตรระดับอบรมใหม่ (ปี 2550)		หน่วยงาน
1	หลักสูตรใช้เวลาอบรมหลักสูตรละ 4 เดือน	
	1.1 ธุรกิจการขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	TIFFA

3. หลักสูตรฝึกอบรมของ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จัดทำขึ้นโดย โครงการการพัฒนาขีดความสามารถ SMEs ปี 2550 เป็นโครงการภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และเอกชน (ส.อ.ท.)

หลักสูตร/คู่มือ	เนื้อหา
1. หลักสูตรด้านโลจิสติกส์ 8 หลักสูตร	1) การบริหารจัดการโลจิสติกส์แบบบูรณาการ 2) การจัดจ้างด้านโลจิสติกส์ 3) ความรู้โลจิสติกส์เบื้องต้น 4) การจัดซื้อ 5) การบริหารคลังสินค้า 6) การบริหารสินค้าคงคลัง 7) การบริหารการขนส่ง 8) การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้งานในด้านโลจิสติกส์
2. คู่มือแนะนำแนวทางด้านโลจิสติกส์ สำหรับ SMEs 5 คู่มือ	1) คู่มือแนะนำแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถด้านโลจิสติกส์ สำหรับ SMEs 2) คู่มือแนะนำแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพบริการด้านโลจิสติกส์ สำหรับ SMEs 3) คู่มือแนะนำแนวทางการลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์สำหรับ SMEs 4) คู่มือวินิจฉัยความสามารถด้านโลจิสติกส์สำหรับ SMEs เบื้องต้น 5) คู่มือวินิจฉัยความสามารถด้านโลจิสติกส์สำหรับ SMEs ก้าวหน้า

4. หลักสูตรฝึกอบรมของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำขึ้นโดย โครงการยกระดับบุคลากร ด้านการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (PLSDM) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับภายใต้สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต ชมรมมาตรฐานวิชาชีพโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน

ชื่อหลักสูตร	เนื้อหาวิชา	จำนวนชั่วโมง
1. การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนส์สำหรับผู้บริหารจัดการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนมืออาชีพ (Professional Logistics and Supply Chain Executive: PLSE)	<u>หมวด</u> ความรู้ด้านการจัดการทั่วไป 1.1 การบริหารการจัดการในยุคโลกาภิวัตน์ 1.2 การสร้างภาวะผู้นำ 1.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลง 1.4 การพัฒนากลยุทธ์ธุรกิจ	48 24
	<u>หมวด</u> ความรู้เฉพาะด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2.1 ทบทวนการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์-ซัพพลายเชนส์ 2.2 การวางแผนกลยุทธ์โลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	12
	<u>หมวด</u> ประสบการณ์วิชาชีพ 3.1 ศึกษา/ดูงาน 3.2 ทดสอบฝึกและปฏิบัติหรือนำเสนอโครงการ	12
2. การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนส์สำหรับผู้จัดการมืออาชีพ (Professional Logistics and Supply Chain Manager: PLSM)	<u>หมวด</u> ความรู้พื้นฐาน 1.1 กระบวนการบริหารการจัดการ 1.2 การจัดการธุรกิจ และองค์การสมัยใหม่ 1.3 การบริหารศักยภาพของมนุษย์เพื่อการแข่งขัน 1.4 การบริหารการเงินการบัญชีที่มีประสิทธิภาพการผลิต 1.5 การบริหารและการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต 1.6 การบริหารการตลาดและการบริการ 1.7 การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	60 24
	<u>หมวด</u> วิชาเฉพาะ 2.1 ทบทวนการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ 2.2 การวางแผนปฏิบัติการด้านโลจิสติกส์-ซัพพลายเชนส์	24
	<u>หมวด</u> ประสบการณ์วิชาชีพ 3.1 ศึกษา/ดูงาน 3.2 ทดสอบฝึกและปฏิบัติหรือนำเสนอโครงการ	12
3. การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนส์สำหรับผู้บริหารระดับต้น (Professional Logistics and Supply Chain Supervisor: PLSS)	<u>หมวด</u> ความรู้ด้านการจัดการทั่วไป 1.1 การบริหารธุรกิจและการจัดการสมัยใหม่ 1.2 บทบาทการเป็นหัวหน้างานและภาวะผู้นำ 1.3 การทำงานเป็นทีม	90 24
	<u>หมวด</u> ความรู้เฉพาะด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (10) 2.1 การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของธุรกิจ 2.2 การวิเคราะห์และออกแบบเครือข่ายโลจิสติกส์ 2.3 การวางแผนการผลิตและการควบคุมการผลิต 2.4 การวางแผนความต้องการวัสดุด้วยโปรแกรม (MRP,ERP) 2.5 การจัดการและเทคโนโลยีคลังสินค้า	60

ชื่อหลักสูตร	เนื้อหาวิชา	จำนวนชั่วโมง
	2.6 การจัดการสินค้าคงคลัง 2.7 ระบบการขนส่งและการกระจายสินค้า 2.8 การจัดการต้นทุนโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน 2.9 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโลจิสติกส์ 2.10 การจัดการต้นทุนโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน <u>หมวด</u> ประสบการณ์วิชาชีพ 3.1 ศึกษา/ดูงาน	6
4. การจัดการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนสำหรับผู้ปฏิบัติการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนมืออาชีพ (Professional Logistics and Supply Chain Operation: PLSO)	<u>หมวด</u> ความรู้ด้านการจัดการทั่วไป 1.1 การบริหารจัดการสมัยใหม่ 1.2 การบริหารงานบริการ <u>หมวด</u> ความรู้เฉพาะด้านโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน (10) <u>หมวด</u> ประสบการณ์วิชาชีพ 3.1 ทดลองปฏิบัติ 3.2 นำเสนองานกลุ่ม 1 โครงการ	84 12 60 12
5. วิทยากรการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนมืออาชีพ (Professional Logistics and Supply Chain Trainer: PLST)	<u>หมวด</u> ความรู้การเป็นวิทยากรมืออาชีพ 1.1 การเป็นวิทยากรมืออาชีพ 1.2 การจัดทำแผนการสอน 1.3 การฝึกปฏิบัติ <u>หมวด</u> ความรู้เฉพาะด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2.1 ทบทวนการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ <u>หมวด</u> ประสบการณ์วิชาชีพ 3.1 ฝึกปฏิบัติ	48 24 12 12
6. การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนมืออาชีพ (Professional Logistics and Supply Chain Developer: PLSD)	<u>หมวด</u> ความรู้ด้านการจัดการทั่วไป 1.1 การบริหารธุรกิจและการจัดการสมัยใหม่ 1.2 การพัฒนาองค์กร <u>หมวด</u> บทบาทการพัฒนาองค์กร 2.1 ทักษะการพัฒนาองค์กร <u>หมวด</u> ความรู้เฉพาะด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (10) <u>หมวด</u> ประสบการณ์วิชาชีพ 4.1 ศึกษา/ดูงาน 4.2 นำเสนอโครงการ	60 12 6 30 12
7. ผู้ให้คำแนะนำการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนส์ (Professional Logistics and Supply Chain Advisor: PLSA)	<u>หมวด</u> ความรู้ด้านการจัดการทั่วไป 1.1 การบริหารธุรกิจและการจัดการสมัยใหม่ 1.2 การพัฒนาองค์กร <u>หมวด</u> การเป็นที่ปรึกษา 2.1 ทักษะการให้คำปรึกษาอาชีพ <u>หมวด</u> ความรู้เฉพาะด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 3.1 ทบทวนการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์	30 12 6 6

ชื่อหลักสูตร	เนื้อหาวิชา	จำนวนชั่วโมง
	<u>หมวด</u> <u>ประสบการณ์วิชาชีพ</u> 4.1 ศึกษา/ดูงาน	6
8. พนักงานขับรถมืออาชีพ (Professional Logistics Driver: PLD)	<u>หมวด</u> <u>การพัฒนาทัศนคติในการทำงาน</u> 1.1 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 1.2 การบริการ 1.3 การสื่อสาร <u>หมวด</u> <u>การเตรียมความพร้อมในการขับรถ</u> 2.1 ความพร้อมพนักงานขับรถ 2.2 ความพร้อมของรถ <u>หมวด</u> <u>ความปลอดภัย</u> 3.1 การขับรถอย่างปลอดภัย 3.2 เส้นทางปลอดภัย 3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง <u>หมวด</u> <u>ประสบการณ์วิชาชีพ</u> 4.1 ปฏิบัติ	30 12 6 6 6

5. หลักสูตรฝึกอบรมพนักงานขับรถ ของ กรมการขนส่งทางบก ภายใต้แผนการพัฒนาคูณภาพพนักงานขับรถรองรับระบบ Logistic

หลักสูตร	รายละเอียด
แผนงานที่ 1 แผนงานการผลิตพนักงานขับรถ	
1.1 หลักสูตรการสอนขับรถยนต์ขนาดเล็ก	ผู้สำเร็จหลักสูตรจะได้รับใบอนุญาตขับรถตามพระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522
1.2 หลักสูตรการสอนขับรถขนาดใหญ่สำหรับผู้ที่มีใบอนุญาตขับรถยนต์ขนาดเล็กและมีประสบการณ์ในการขับรถแล้ว	มีระยะเวลาการเรียน 1 เดือน ผู้สำเร็จหลักสูตรจะได้รับใบอนุญาตขับรถตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 ตามคุณสมบัติของผู้เรียนในแต่ละคน
1.3 หลักสูตรการสอนขับรถขนาดใหญ่สำหรับผู้ที่ไม่เคยมีความสามารถในการขับรถ	มีระยะเวลาการเรียน 2 เดือน ผู้สำเร็จหลักสูตรจะได้รับใบอนุญาตขับรถตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 ตามคุณสมบัติของผู้เรียนในแต่ละคน
1.4 หลักสูตรการขับรถลากจูงจะเปิดสอน	ในเดือน ต.ค. 51 ฝึก 2 ประเภท ได้แก่ รถกึ่งพ่วง Semi trailer และรถพ่วง Full trailer
1.5 หลักสูตรการขับรถพ่วงชนิดยาวพิเศษ B-double	จะเปิดสอนภายหลังจากที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกรมทางหลวงอนุมัติให้นำรถมาใช้ในทางได้
แผนงานที่ 2 แผนงานพัฒนาคูณภาพผู้ขับรถ	
2.1 หลักสูตร “รับรองมาตรฐานพนักงานขับรถ”	เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่สนใจเข้ารับการทดสอบรับรองมาตรฐานทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสมัครงานตลอดจนเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการขับรถให้มีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อผู้ประกอบการในการพิจารณาในการรับสมัครพนักงานขับรถตลอดจนเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมต่อไปในอนาคต
2.2 หลักสูตร “พัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถ”	ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกเป็นหลักสูตรขั้นสูงที่เปิดอบรมให้แก่ผู้ที่มีใบอนุญาตขับรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกแล้ว

หลักสูตร	รายละเอียด
	เพื่อให้มีความรู้และทักษะการขับรถเพิ่มขึ้นตามชนิดของใบอนุญาตขับรถ โดยแบ่งหลักสูตรการอบรมออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยในแต่ละส่วนแบ่งระดับการอบรมออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ - หลักสูตรพัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถขั้นพื้นฐาน - หลักสูตรพัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถระดับกลาง - หลักสูตรพัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถระดับสูง ผู้เข้ารับการอบรมสามารถขอรับการทดสอบระดับความรู้ในข้อ 2.1 เพื่อเข้าศึกษาในระดับต่างๆ ได้โดยตรงโดยไม่ต้องเข้ารับการอบรมในระดับพื้นฐานก่อน
2.3 หลักสูตร “พัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถ”	ตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ เป็นหลักสูตรขั้นสูงที่เปิดอบรมให้แก่ผู้ที่มีใบอนุญาตขับรถตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์แล้ว เพื่อให้มีความรู้และทักษะการขับรถเพิ่มขึ้นตามชนิดของใบอนุญาตขับรถโดยแบ่งหลักสูตรการอบรมออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยในแต่ละส่วนแบ่งระดับการอบรมออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้ - หลักสูตรพัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถขั้นพื้นฐาน - หลักสูตรพัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถระดับสูง ผู้เข้ารับการอบรมสามารถขอรับการทดสอบระดับความรู้ในข้อ 2.1 เพื่อเข้าศึกษาในระดับต่างๆ ได้โดยตรงโดยไม่ต้องเข้ารับการอบรมในระดับพื้นฐานก่อน
2.4 หลักสูตร “พนักงานขับรถบริการ”	เป็นหลักสูตรที่เปิดอบรมสำหรับผู้ประกอบอาชีพเป็นพนักงานขับรถเพื่อให้พนักงานขับรถนอกจากจะมีความรู้และทักษะในการขับรถที่ดีแล้วยังจะต้องรู้หน้าที่การให้บริการทั้งในส่วนของการขนส่งสิ่งของ และขนส่งคนโดยสารตลอดจนมีมารยาทและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น - หลักสูตรการขับรถเพื่อการค้าบริการ - หลักสูตรการขับรถผู้บริหาร

ภาคผนวก 5

สรุปประเด็นสำคัญ

การประชุมหารือเพื่อหาแนวทางการพัฒนาพนักงานขับรถ

วันที่ 8 กรกฎาคม 2551 เวลา 09.00 น.

ณ ห้องประชุม 312 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สืบเนื่องจาก สศช. ได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2551-2554 โดย พนักงานขับรถเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญที่จะเร่งพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพ จึงจัดให้มีการประชุมหารือในวันนี้ ซึ่งมีผู้แทนจากกรมการขนส่งทางบก (ขบ.) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) และ สศช. เข้าร่วมประชุม สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ภาพรวมการนำเสนอแผนการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ แบ่งเป็น ชี้ให้เห็นถึงปัญหาตามกระบวนการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ ใครทำอะไรอยู่ ความคาดหวังหรือการพัฒนากำลังคนที่ควรจะเป็น และยังมีเหลืออะไรที่ยังต้องทำ เพื่อเสนอเป็น key initiative ของการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์
2. แผนงานสำคัญที่เป็น key initiative ซึ่งควรดำเนินการเพิ่มเติม คือ
 - 1) การปรับกระบวนการเรียนการสอนด้านโลจิสติกส์ โดยให้เป็นการศึกษาแบบสหกิจศึกษา และใช้ case study ในการเรียนการสอน
 - 2) พัฒนาศักยภาพคนขับรถบรรทุก
 - 3) พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ
3. ความเห็นของที่ประชุม
 - 1) กรมการขนส่งทางบก (ขบ.) ควรปรับเปลี่ยนบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพพนักงานขับรถ โดยดำเนินการครอบคลุมในเรื่อง
 - การพัฒนาและกำหนดมาตรฐานการจัดการขนส่งสินค้าควบคู่ไปกับมาตรฐานพนักงานขับรถ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ประกอบการ เจ้าของรถบรรทุก ในการจัดการขนส่งสินค้า มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน รวมทั้งดูแลรถบรรทุกและพนักงานขับรถให้มีการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ตลอดจนกำหนด Career path ให้กับพนักงานขับรถ
 - การทดสอบสมรรถนะของพนักงานขับรถ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในปี 2552 ทั้งนี้ อาจปรับเปลี่ยนโรงเรียนสอนคนขับรถให้เป็นศูนย์ทดสอบสมรรถนะและวัดระดับพนักงานขับรถ และออกบัตรประจำตัวหรือใบรับรองให้กับพนักงานขับรถ รวมทั้งพัฒนาและเชื่อมโยงระบบข้อมูลพนักงานขับรถระหว่างกรมการขนส่งทางบก ตำรวจ และผู้ประกอบการ
 - การผลักดันและให้การรับรองสถาบันฝึกอบรมพนักงานขับรถภาคเอกชน ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานเพื่อให้หน่วยงานฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถ

นำไปจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและยกระดับพนักงานขับรถให้มีคุณภาพและเพียงพอกับความต้องการ

- การผลิตและยกระดับครูผู้ฝึกสอน ด้วยการพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมครูผู้ฝึกสอนที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งให้การรับรองครูผู้ฝึกสอน
- การเตรียมความพร้อมพนักงานขับรถบรรทุกทั้งพ่วงแบบพิเศษ (B-Double) เพื่อการลดต้นทุนการขนส่งและการประหยัดพลังงาน ทั้งนี้ ปัจจุบันกรมทางหลวงและตำรวจยังไม่อนุญาตให้รถ B-Double วิ่งได้ เนื่องจากติดปัญหาเรื่องน้ำหนัก และผลกระทบต่อธุรกิจการให้บริการขนส่งของคนไทย
- การออกมาตรการจูงใจและให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานขับรถและผู้ประกอบการขนส่งหรือที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการพัฒนาและได้รับการรับรองตามมาตรฐานของกรมการขนส่งทางบก อาทิ การประสานงานกับกรมการประกันภัยและสมาคมวินาศภัยเพื่อขอลดเบี้ยประกันภัย หรือเพิ่มการคุ้มครอง การทำข้อตกลงร่วมกับผู้ประกอบการที่ต้องการพนักงานขับรถ ส่งเสริมการฝึกอบรมพนักงานขับรถรายใหม่

2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ยังคงดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบในตลาดแรงงาน ตามบทบาทและภาระหน้าที่เดิม เนื่องจากได้รับจัดสรรงบประมาณปกติให้ดำเนินการในทุกๆ ปี อย่างไรก็ตาม ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการในการส่งพนักงานขับรถเข้าฝึกอบรม จึงควรเร่งดำเนินการ

- สร้างความตระหนักให้กับผู้ประกอบการเห็นถึงความสำคัญของพนักงานขับรถ ควบคู่กับสร้างมาตรการจูงใจและเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้ประกอบการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรที่จัดให้การอบรม และดึงดูดให้ส่งผู้ประกอบการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม
- ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมพนักงานขับรถให้เฉพาะเจาะจงตามประเภทรถ เช่น รถกระบะ รถพ่วง รถ B-Double หรือ Forklift เป็นต้น เพื่อให้พนักงานความรู้เพียงพอและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้สามารถขับรถประเภทต่างๆ ได้ประสิทธิภาพ

3) ทั้งนี้ สศช. ขอให้ ขบ. และ กพร. ส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวทางที่ได้ให้ความเห็นข้างต้น และ สศช. จะประสานงานและประชาสัมพันธ์แก่ผู้ประกอบการในเวทีประชุมและสัมมนาต่างๆ รวมทั้ง จะได้นำความเห็นของที่ประชุมไปประกอบการกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังต่อไป

ภาคผนวก 6

ผลงานวิจัยด้านโลจิสติกส์

1. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สามารถดูรายละเอียดได้ทางเว็บไซต์ของ สกว. ในส่วนงานห้องสมุด e-Library และเว็บไซต์ของ สศช. ในส่วนการพัฒนาระบบโลจิสติกส์

ผลงานวิจัย	ผู้วิจัย	ปี
1. โครงการศึกษาโครงสร้างปัจจัยการผลิตและผลผลิตสำหรับกลุ่มจังหวัดภาคใต้ตอนกลางเพื่อประเมินผลด้านเศรษฐกิจ	ดร.อรรถ พิศาลวานิช,	2549
2. การจัดตารางการขนส่งนมเพื่อให้ค่าใช้จ่ายในการทำความสะดวกถึงพิกณมต่ำที่สุด : กรณีศึกษาโรงงานผลิตนมขององค์การขนส่งเสริมกิจการโคนมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อ.ส.ค.) จังหวัดขอนแก่น	ดร.दनัยพงศ์ เซษฐโชติศักดิ์	2549
3. การจัดการโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมสับประรด	ดร.ธนัญญา วสุศรี	2549
4. การพัฒนารูปแบบการคัดกรองสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ที่เป็นหัตถอุตสาหกรรม	ผศ.ดร.อภิชาติ โสภางดง	2548
5. "การสัมมนาเชิงวิชาการ "แผนพัฒนาโลจิสติกส์ของประเทศไทยเพื่อรับมือต่อสถานการณ์บนเวทีโลกและการประชุมประจำปีเครือข่ายนักวิจัยไทยด้านการจัดการโซ่คุณค่าและโลจิสติกส์"	รศ.ดร.ดวงพรรณ กริชชาญชัย	2548
6. การนำเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลมาประยุกต์ใช้เพื่อการขนส่งในประเทศไทย	รศ.ดร.วิโรจน์ ศรีสุรภานนท์	2548
7. การจัดการโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมกุ้งชาวลิโทพีเนียสแนวโน้ในประเทศไทย	ผศ.ดร.วลัยลักษณ์ อัดธีรวงศ์,	2548
8. โครงการการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อพัฒนาข้อเสนอโครงการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยด้านโลจิสติกส์เพื่อตอบรับ FTA จีน - อาเซียน	รศ.ดร.ดวงพรรณ ศฤงคารินทร์	2548
9. โครงการการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่คุณค่าในประเทศไทย	รศ.ดร.ดวงพรรณ ศฤงคารินทร์	2545

2. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สกอ.) โดย สนับสนุนงบประมาณประจำปี 2549 ในการดำเนินการโครงการวิจัยด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน จำนวน 13 โครงการ คาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2552

ผลงานวิจัย	ผู้วิจัย	ปี
1. การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมยา	รศ.ดร.ชะอรสิน สุขศรีวงศ์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	12 เดือน
2. การพัฒนาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่ อุปทาน สำหรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีชั้นปลาย	รศ.ดร.จิรวัฒน์ อีระวรพฤษณ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	18 เดือน

ผลงานวิจัย	ผู้วิจัย	ปี
3. การจัดการโซ่อุปทานและโลจิสติกส์ของผลิตภัณฑ์มันสำปะหลังในประเทศไทย	ดร.ปรารณา ปรารณานที คณะ อุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	12 เดือน
4. ยุทธศาสตร์เชิงพลวัตในการเป็นศูนย์กลางการบินของสนามบินสุวรรณภูมิ: ส่วนสมรรถนะ โลจิสติกส์ในการขนส่งสินค้า	ผศ.ดร.ปัญญา พิทักษ์กุล คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต	12 เดือน
5. ผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการโซ่อุปทาน	ผศ.ดร.เผ่าศักดิ์ ศิริสุข คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีมหานคร	12 เดือน
6. การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานสำหรับผู้ประกอบการ SMEs ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี	ผศ.ดร.ธนพันธ์ วิสุวรรณ ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	18 เดือน
7. การจัดการโซ่อุปทานและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมอาหารประเภทกุ้งแช่เย็นแช่แข็ง	ผศ.ดร. รวิพิมพ์ ฉวีสุข คณะ อุตสาหกรรมเกษตร	12 เดือน
8. โครงการวิจัยและพัฒนาระบบการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานต้นแบบในอุตสาหกรรมบริการ: โรงพยาบาล	ผศ.ดร.ดวงพรรณ กริชชาญชัย ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	12 เดือน
9. โครงการวิจัยและพัฒนาห่วงโซ่อุปทาน และโลจิสติกส์ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก	ดร.ชวลิต จินอรรถ สดากัน เทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	12 เดือน
10. ศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานสำหรับผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น	รศ.ดร.วัลย์ลักษณ์ อัครธีรวงศ์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง	12 เดือน
11. การจัดการ Green Supply Chain และ Reverse Logistics ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	ผศ.ดร.นิลวรรณ ชุ่มฤทธิ์ ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	12 เดือน
12. การบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานต้นแบบในอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ	ผศ.ดร.เดือนใจ สมบูรณ์วิวัฒน์ ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม เกล้าธนบุรี	12 เดือน
13. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของร้านค้าปลีกด้วยองค์กรเสมือนจริง	ผศ.ดร.พัชราภรณ์ เนียมมณี คณะสถิติประยุกต์ สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	12 เดือน