



รายงานฉบับสมบูรณ์

(Final Report)

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีนาคม 2559



คำนำ

การจัดการโลจิสติกส์เป็นเป้าหมายสำคัญที่ผู้ประกอบการใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขันทั้งในระดับธุรกิจและระดับสากล ขณะที่ภาครัฐบาลก็ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมหลักและเป็นสาขาสำคัญที่กำหนดให้มีการเคลื่อนย้ายเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงานอย่างเสรีในภูมิภาคอาเซียนจากข้อตกลงภายใต้วาระความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (ASEAN Ecomic Community Blueprint) คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งเป็นองค์กรรับผิดชอบด้านการกำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการ และการประสานงานการพัฒนาแรงงาน และการฝึกอาชีพของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ได้กำหนดกรอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาศูนย์กลางและมอบหมายให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนขึ้นเพื่อให้การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มีทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ซึ่งเป็นองค์กรอิสระทางวิชาการภายใต้การกำกับดูแลของมูลนิธิพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ โดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากสำนักงาน ก.พ. และมูลนิธิ คอนราด อาเดนาวร์ (Konrad Adenauer Foundation) มีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นที่ขอใช้บริการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนขึ้น ประกอบด้วยการศึกษาด้านนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสถานการณ์แรงงานและธุรกิจโลจิสติกส์ ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) และทั้งความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาเป็นหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน รวมทั้งกำหนดแผนการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ (Roadmap) แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ เพื่อผลสำเร็จของการพัฒนาศูนย์กลางสอดคล้องกับความต้องการของทุกภาคส่วนต่อไป

สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ต้องขอขอบพระคุณ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) มล.ปยุตตฤทธิ สมิตี ปลัดกระทรวงแรงงาน นายกริธา สฟโชค อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอขอบคุณ คุณคณินิจ โกศลวัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน พันโทหญิงรุ่งอรุณ เกิดโสภา ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 5 นครราชสีมา คุณประภาพร ชูลีลัง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก คุณพจมาน ภาณุวัฒน์ ประธานคณะกรรมการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ผู้แทนสมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย ผศ.ดร.บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์ รองประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด คุณคณา อภัยวงศ์ บริษัท แอลเอฟ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และผู้ที่ได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่ปรากฏนามและไม่ปรากฏนามในรายงานฉบับนี้

ท้ายที่สุดคณะที่ปรึกษาขอขอบคุณ นางสาวบุปผา สุวรรณวรังกุล ผู้อำนวยการ และบุคลากรกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย คุณจิตรพงศ์ พุ่มสอาด คุณจิราวรรณ สุขเวช ที่เป็นกำลังสำคัญในการอำนวยความสะดวกและให้ข้อเสนอแนะในทุกด้านแก่ที่ปรึกษา ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คณะที่ปรึกษา
มีนาคม 2559

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รัฐบาลโดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจและเป็นสาขาสำคัญที่เปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ตามกรอบความร่วมมือด้านเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Community: AC) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยมอบหมายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/มิติพื้นที่ และข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนแผนให้เกิดผลต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำ “โครงการที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน” เพื่อกำหนดความต้องการกำลังคนและกำหนดกลไกการพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ แผนการดำเนินงาน (Roadmap) แผนปฏิบัติการ (Action plan) และตัวชี้วัด (KPIs) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ของยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ปี พ.ศ. 2560-2565 สำหรับใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (Conceptual Framework) ประกอบด้วย 1) **บริบทของการผลักดันสู่ทิศทางของการทำแผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน** ได้แก่ 1.1) บทบาทและความสำคัญของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่มีต่อการแข่งขันและความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ และผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงานอย่างเสรีในภูมิภาคอาเซียนจากข้อตกลงภายใต้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (ASEAN Economic Community Blueprint) 1.2) สมดุลของสถานการณ์ด้านแรงงานและการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 1.3) สถานการณ์และทิศทางการพัฒนาประเทศทั้งด้านนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลางทั้งในระบบการศึกษาและระบบการพัฒนากำลังแรงงานที่เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทางและความจำเป็นของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

2) ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และมีอิทธิพลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การค้นหาลู่ทางกำหนดรูปแบบแนวทางการพัฒนาศูนย์กลาง ประกอบด้วย ปัจจัย 8 ประการ ได้แก่ 1) สมรรถนะของแรงงาน อันเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2) โครงสร้างตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดห่วงโซ่อุปทานของงานโลจิสติกส์ ระดับทักษะและฝีมือของแต่ละตำแหน่งงานที่จำเป็นสำหรับงานโลจิสติกส์ และประเภทงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำหรือในห่วงโซ่อุปทานของงานโลจิสติกส์ 3) สาขา หลักสูตร และการประเมิน ที่จำเป็นและใช้ในการพัฒนาศูนย์กลางของงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 4) ปริมาณความต้องการผลิตและพัฒนาศูนย์กลางให้เพียงพอ และสมดุลกับความต้องการสำหรับการปฏิบัติงานในด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 5) ลำดับการ

พัฒนาทั้งในมิติของหลักสูตร สาขาวิชา และมิติของกลุ่มบุคคลในด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ 6) รูปแบบ วิธี กระบวนการ ที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องทั้งในมิติของหลักสูตรและสาขาวิชา มิติของกลุ่มบุคคล 7) มาตรการการสร้างแรงจูงใจและร่วมมือการผลิตและการพัฒนา กำลังแรงงานในแต่ละกลุ่มบุคคล 8) ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ KPI กลยุทธ์ โครงการ และ Roadmap ที่สอดคล้องกับปัจจัยและผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาในข้างต้น อันนำไปสู่การผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มีขั้นตอนและผลการดำเนินงาน ใน 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา ทบทวนนโยบายของรัฐ แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน และภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.พช.) แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาได้ข้อสรุปตามภารกิจและยุทธศาสตร์ที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องและสนองต่อนโยบายภาครัฐและแผนยุทธศาสตร์ของทุกภาคส่วน ใน 3 ประการได้แก่

1. พัฒนาระบบและการควบคุมมาตรฐานบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
2. พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาสู่ระดับสากล
3. พัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์งานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน พบว่าโครงสร้างและการกระจายตัวของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศไทย มีการกระจายตัวอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล เป็นจำนวนมากที่สุดจำนวน 7,801 ราย รองลงมาได้แก่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ส่วนภาคอื่นมีเพียงเล็กน้อย โดยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 19,777 ราย มีมูลค่าเงินลงทุนรวม 270,090.59 ล้านบาท

ด้านความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ของประเทศโดยวัดจากค่าดัชนีชี้ประสิทธิภาพทาง Logistic (LPI) โดยการสำรวจของ World Bank พบว่า ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับเป็นที่ 35 ในปี 2557 และอันดับที่ 38 ในปี 2555 มีรายการที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ความรวดเร็วในการขนส่งและตรงเวลา (Time lines) มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.96 รองลงมาได้แก่ การติดตามสินค้า (Tracking and Tracing) มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.45 โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.40 การขนส่งระหว่างประเทศ (International Shipments) มีค่าคะแนน 3.30 ความสามารถในการทำธุรกิจของผู้ประกอบการ (Logistics Competence) มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.29 และพิธีการศุลกากร (Customs) มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ อันดับประเทศในภูมิภาคเอเชียที่น่าสนใจ คือ ประเทศสิงคโปร์ เป็นอันดับที่ 1 ในปี 2555 และอันดับ 5 ในปี 2557 ประเทศมาเลเซียเป็นอันดับที่ 29 ในปี 2555 และอันดับที่ 25 ในปี 2557

การจ้างงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในปี 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,223,000 คน โดยคิดเป็นสัดส่วนของการจ้างงานต่อการจ้างงานทั้งประเทศที่ร้อยละ 3.19 อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ตัวเลขรวมและสัดส่วนการจ้างแรงงานในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี 2554 ถึงปี 2558 พบว่าการจ้างแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มลดที่

ไม่คงที่ โดยในปี 2555 การจ้างงานลดลงจากปี 2554 คิดเป็นร้อยละ 65.68 และลดลงร้อยละ 6.42 ในปี 2556 จากนั้นมีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นในปี 2557 เท่ากับร้อยละ 28.62 ส่วนในปี 2558 มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงร้อยละ 5.62

การผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ โดยกระทรวงศึกษาธิการทั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ในปี 2558 มีสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทั้งสิ้น 96 แห่ง ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ทั้งของภาครัฐและเอกชนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั้งสิ้น 71 แห่ง ระดับวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 25 แห่ง ผลการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ในระดับ ปวส. สามารถผลิตได้โดยประมาณต่อปีเท่ากับ 1,074 ราย การผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ระดับปริญญาจากสถาบันการศึกษามีปริมาณการผลิตได้ไม่ต่ำกว่า 2,901 คนต่อปี ส่วนมากจะเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.35 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.38 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.28 สาขาที่ผลิตได้มากที่สุดในปี 2558 ได้แก่ สาขาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มีจำนวน 1,787 รายต่อปี รองลงมาได้แก่ สาขาวิศวกรรมโลจิสติกส์และระบบห่วงโซ่อุปทาน จำนวน 420 รายต่อปี

การคาดประมาณความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ : เชิงปริมาณ อาศัยแบบจำลองทางเศรษฐมิติ (Econometric Model) ที่องค์การสหประชาชาติ ได้เสนอให้เป็นวิธีการประมาณการจ้างงาน จากแบบจำลอง Inverse Cobb-Douglas Production Functions มีการศึกษาใน 4 รูปแบบ พบว่า แบบที่ 4 ประยุกต์ฟังก์ชันการผลิต Inverse Cobb-Douglas และ ปัจจัยแนวโน้มเวลา (Time) เป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้กำหนดปริมาณความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (Labour) ได้แก่ 1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ ณ ราคาปัจจุบัน (GDP at Current Market price) 2) ปัจจัยสต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) และ 3) แนวโน้มเวลา (Time) ซึ่งผลที่ได้นำไปทดสอบความสามารถในการพยากรณ์ ด้วย Theil's Inequality Coefficient :TIC พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.00111698 ซึ่งมีค่าใกล้ 0 แสดงว่าผลการพยากรณ์ของแบบจำลองมีความสามารถในการพยากรณ์สูง

ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ใน 5 ปี (ปี 2560 – 2564) พบว่า มีความต้องการใช้บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในปี 2560 จำนวนทั้งสิ้น 1,256,256 คน และมีความต้องการแรงงานจำนวน 1,288,370 คน 1,323,192 คน 1,359,443 คนและ 1,396,443 คน ในปี 2561 – 2564 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความต้องการบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน มีความต้องการของตลาดแรงงาน 1) ระดับ ผู้จัดการ จำนวนรวม 6,777 คน ในปี 2560 – 2564 โดยมีจำนวน 1,229 – 1,416 คนต่อปี 2) ระดับ ผู้ชำนาญการ มีจำนวนต้องการในระยะเวลาปี 2560 – 2564 เท่ากับ 3,016 คน 3) ระดับ เจ้าหน้าที่เทคนิค มีความต้องการรวม 8,568 คนในปี 2560 – 2564 และ 4) ระดับ ปฏิบัติการ มีความต้องการทั้งสิ้น 159,043 คน ในปี 2560 – 2564

เป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ปี 2560 – 2564 ของหน่วยผลิตได้แก่ สถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยพัฒนา ได้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม โดยมีเป้าหมายดังนี้

1. สถาบันการศึกษา ได้แก่มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยอาชีวศึกษา

1.1 มหาวิทยาลัย มีเป้าหมายการผลิตดังนี้ 1) ระดับ ผู้จัดการ ในปี 2560 – 2564 ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ จำนวน 411 - 478 คน 2) ระดับ ผู้ชำนาญการ ปี 2560 – 2564 ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ จำนวน 374 - 403 คน 3) ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค ในปี 2560 – 2564 ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์จำนวน 1,330 - 1,705 คน 4) ระดับปฏิบัติการ ในปี 2560 – 2564 ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 2,128 2,051 – 2,380 คน

1.2 ระดับอาชีวศึกษา (ปวส.) มีเป้าหมายการผลิตดังนี้ 1) ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค ในปี 2560 – 2564 จำนวน ผลิตจากผู้ที่เคยได้จากผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 139 - 161 คน 2) ระดับปฏิบัติการ ในปี 2560 – 2564 ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 1,018 – 1182 คน

2. หน่วยผลิตและพัฒนา ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตและยกระดับผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นและผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานด้านโลจิสติกส์ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ โดยมีเป้าหมายการผลิตบุคลากรดังนี้ 1) ระดับผู้จัดการ ในปี 2560 – 2564 จำนวน 802 - 1,000 คน 2) ระดับผู้ชำนาญการ ในปี 2560 – 2564 จำนวน 186 - 286 คน 3) ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค ปี 2560 – 2564 จำนวน 29 - 315 คน 4) ระดับปฏิบัติการ ปี 2560 – 2564 จำนวน 26,719 - 31,060 คน

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน : เชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์ ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) จากการสำรวจสถานะประกอบการและนำรายการจากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของสมรรถนะ ได้แก่ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ที่มีช่องว่างสมรรถนะ กำหนดเป็นหัวข้อรายละเอียดของหลักสูตรเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประกอบด้วย

1. งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ หมวดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 22 รายการ หมวดความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 รายการ หมวดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 11 รายการ และหมวดคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจำนวน 10 รายการ

2. งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า หมวดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 35 รายการ หมวดความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 รายการ หมวดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 16 รายการ และหมวดคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจำนวน 12 รายการ

3. งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ หมวดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 รายการ หมวดความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 รายการ หมวดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 รายการ และหมวดคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจำนวน 12 รายการ

4. จัดส่งสินค้า หมวดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 28 รายการ หมวดความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 26 รายการ หมวดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 14 รายการ และหมวดคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจำนวน 12 รายการ

5. ขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถขนส่ง) สินค้า หมวดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 11 รายการ หมวดความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 14 รายการ หมวดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 รายการ และหมวดคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจำนวน 12 รายการ

6. บริหารโลจิสติกส์ (Logistics Manager) หมวดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 13 รายการ หมวดความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 รายการ หมวดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 รายการ และหมวดคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจำนวน 12 รายการ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Environmental Scanning) ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) และนำผลการวิเคราะห์กำหนดเป็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยอาศัยเทคนิค TOWS Matrix ได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ พัฒนาเพื่อยกระดับความสามารถและคุณภาพบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
2. ยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบการเรียนการสอนและการพัฒนาศูนย์บริการให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
3. ยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบควบคุมคุณภาพและสร้างมาตรฐานบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
4. ยุทธศาสตร์ สร้างเครือข่ายร่วม พัฒนาส่งเสริม กระตุ้นและจูงใจให้ร่วมพัฒนาศูนย์บริการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ปี พ.ศ. 2560 – 2564 ผลการศึกษาใน 3 ขั้นตอนดังกล่าว นำมาสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประกอบด้วยรายการดังนี้

1. วิสัยทัศน์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (VISION)

“บุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มีความเป็นมืออาชีพ ก้าวสู่ระดับสากล”

โดยที่ : ความเป็นมืออาชีพ เป็นการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานมีความเหมาะสมโดยใช้ภูมิความรู้เชี่ยวชาญ การสั่งสม และการพัฒนาความชำนาญในสาขานั้นได้อย่างดีจนเป็นที่ยอมรับ มีการปฏิบัติหน้าที่ที่คำนึงถึงจรรยาบรรณ มาตรฐานในวิชาชีพ ยึดถือเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติและสามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย มีการประยุกต์เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกสร้างนวัตกรรมในสาขาอาชีพนั้น

2. พันธกิจ (MISSION)

1. บริหารจัดการและพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีความเป็นมืออาชีพ และยอมรับในระดับสากล
2. สร้างและกำหนดมาตรฐาน ระบบการพัฒนาศูนย์บริการ
3. ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือภาคเอกชน พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
4. พัฒนาระบบกำกับดูแล และสร้างมาตรฐานคุณภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในระดับสากล

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 1 ผลิติดูแลการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกสาขาอาชีพ ให้มีความเป็นมืออาชีพเพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิติดูแลการสาขาโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ในระบบการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนามาตรฐานบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

เป้าประสงค์ที่ 2 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 ใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จูงใจบุคลากรและผู้ประกอบการร่วมพัฒนาด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนความรู้ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับระบบบริหารการพัฒนาศูนย์กลางให้ได้มาตรฐานระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ 1 จัดทำกรอบโครงสร้างหลักสูตรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 2 จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ครอบคลุมทุกอาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 2 มีสถาบันพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทุกอาชีพ ทันสมัยและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างสถาบันพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนครบวงจร ทันสมัย และได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์โดยกลไก พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

เป้าประสงค์ที่ 3 มีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอด

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 2 ประเมินและจัดทำทำเนียบวิทยากรมืออาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

เป้าประสงค์ที่ 4 มีองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพ มาตรฐาน การประเมินคุณภาพการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 จัดตั้งองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 2 จัดตั้งศูนย์ประเมินและแจ้งสัญญาณเตือนศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับมาตรฐานฝีมือ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานการอุดมศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 5 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรที่ได้มาตรฐานและเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างศูนย์สารสนเทศความเคลื่อนไหวด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อการเรียนรู้ (Logistics Center Guide)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

เป้าประสงค์ที่ 1 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาเครือข่ายภาคเอกชน เพื่อร่วมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 2 ประสานความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญและองค์กรภาคเอกชน พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

เป้าประสงค์ที่ 2 ร่วมกับภาคเอกชนพัฒนา นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างบุคลากร HRD มีอาชีพประจำบริษัท

แผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติการประจำปี 2560 – 2564 กำหนดแผนการดำเนินงานของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยอาศัยเกณฑ์การจัดสรรโครงการ ดังนี้

ระยะที่ 1 ปี 2560 ระยะการปรับและแก้ปัญหาข้อผิดพลาดของการดำเนินงานปัจจุบัน เพื่อลดและขจัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติที่ผ่านมาและภารกิจเร่งด่วนเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วยโครงการจำนวน 14 โครงการ

ระยะที่ 2 ปี 2561 การปรับพื้นฐานการดำเนินงานเพื่อวางรากฐานที่ช่วยสนับสนุนให้ภารกิจของงานพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สะดวก คล่องตัว และมีระบบรองรับที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย โครงการจำนวน 7 โครงการ

ระยะที่ 3 ปี 2562 - 2564 การพัฒนาและขยายผลการดำเนินงานพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการบรรลุภารกิจตามเป้าหมายของแผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุกเพื่อขยายผลด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับและแพร่หลายอย่างทั่วถึง ประกอบด้วยโครงการจำนวน 8 โครงการ ดำเนินการในปี 2562 จำนวน 4 โครงการ ปี 2563 จำนวน 3 โครงการ และปี 2564 จำนวน 1 โครงการ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงอุตสาหกรรม โดยสำนักโลจิสติกส์ องค์กรภาคเอกชน และสำนักงานคุณวุฒิวิชาชีพ

แผนการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ (Roadmap) พ.ศ. 2560 – 2564 ดังนี้

ช่วงระยะที่ 1 ระยะเตรียมการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ (2559)

ระยะเตรียมการ เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2559 เป็นการดำเนินการ ร่าง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) พิจารณาเห็นชอบ และระบบบริหารเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญได้แก่ การจัดตั้ง “คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน” เพื่อบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และการมอบหมายให้หน่วยงานนำไปบรรจุใน คำรับรองการปฏิบัติราชการโดยอาศัยอำนาจของคณะรัฐมนตรี รวมทั้งการกำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วางระบบและจัดระเบียบการบริหารจัดการและการติดตามผลการดำเนินงาน และหน่วยปฏิบัติ รายงานผลการปฏิบัติ ต่อคณะอนุกรรมการฯ ตามที่กำหนด

ช่วงระยะที่ 2 ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ 3 ขั้นตอน (ปีงบประมาณ 2560 – 2564)

หน่วยงานรับผิดชอบตามที่ระบุในแผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่และโครงการที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจของหน่วยงาน ตามวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติ ระยะเวลาที่กำหนดในโครงการ ประกอบด้วย โครงการ 29 โครงการ

ช่วงระยะที่ 3 ประเมินและขยายผลในระยะต่อไป (ปีงบประมาณ 2565)

การสรุปผลการดำเนินงานตามแผนและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565 – 2569) เพื่อขยายผลการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในระยะต่อไป

แผนการจัดการทรัพยากรเพื่อดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน กำหนดวงเงินงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานเป็นเงิน 2,089.01 ล้านบาท ระยะเวลาการดำเนินงาน 5 ปี มีงบประมาณและโครงการที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ดังนี้ 1) งบประมาณปี 2560 จำนวนโครงการ 14 โครงการ เป็นเงิน 386.7222 ล้านบาท 2) งบประมาณปี 2561 จำนวนโครงการ 7 โครงการ เป็นเงิน 406.5205 ล้านบาท 3) งบประมาณปี 2562 จำนวนโครงการ 4 โครงการ เป็นเงิน 432.1173 ล้านบาท 4) งบประมาณปี 2563 จำนวนโครงการ 3 โครงการ เป็นเงิน 423.3215 ล้านบาท และ 5) งบประมาณปี 2564 จำนวนโครงการเพิ่มขึ้น 1 โครงการ เป็นเงิน 440.3347 ล้านบาท

แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 ประกอบด้วย 1) การประเมินความก้าวหน้าของแผนยุทธศาสตร์ (Formative Evaluation) ได้แก่ การติดตามประเมินผลความสอดคล้องด้านการปฏิบัติงานตามแผนฯ มีประเด็นการติดตามได้แก่ ความสอดคล้องและความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานและการแก้ไข และความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ระดับปฏิบัติ : หน่วยงานปฏิบัติตามแผนงานหรือ โครงการ ระดับแผนยุทธศาสตร์ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับบริหารแผน : คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ การติดตามประเมิน ประสิทธิภาพ

ของงานตามแผนฯ ประเด็นการติดตามคือ ผลสำเร็จของเป้าหมายตามตัวชี้วัด ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานและการแก้ไข ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ผู้รับผิดชอบ คือ ระดับปฏิบัติ : หน่วยงานปฏิบัติตามแผนงานหรือ โครงการ ระดับแผนยุทธศาสตร์ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับบริหารแผน : คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ **การติดตามประเมิน ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแผนฯ** ประเด็นการติดตาม คือ ผลงานที่สำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายเวลา ได้ผลตามวัตถุประสงค์ วงเงินงบประมาณ ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานและการแก้ไข ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ผู้รับผิดชอบได้แก่ ระดับปฏิบัติ : หน่วยงานปฏิบัติตามแผนงานหรือ โครงการ ระดับแผนยุทธศาสตร์ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับบริหารแผน : คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

2) **การประเมินสรุปผลโครงการหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงาน (Summative Evaluation)** เพื่อนำผลไปประกอบการตัดสินใจว่าควรปรับปรุง แก้ไข สานต่อหรือยุติโครงการ ประกอบด้วย **การติดตาม ประเมิน ประสิทธิภาพของงานตามแผนฯ** ประเด็นการติดตามและประเมิน ผลสำเร็จของเป้าหมายตามตัวชี้วัด ปัญหา อุปสรรค และข้อควรปรับปรุงเพื่อผลการดำเนินในอนาคตหรือแผนฉบับที่ 2 ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ผู้รับผิดชอบ : คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน **การติดตามประเมิน ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแผน** ประเด็นการติดตามและประเมิน ผลงานที่สำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายเวลา ได้ผลตามวัตถุประสงค์ วงเงินงบประมาณ ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานและการแก้ไข ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ผู้รับผิดชอบ ระดับปฏิบัติ : หน่วยงานปฏิบัติตามแผนงานหรือ โครงการ ระดับแผนยุทธศาสตร์ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับบริหารแผน : คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

3) **การติดตามประเมิน ความยั่งยืนของการดำเนินงานตามแผนฯ (Sustainability)** ประเด็นการติดตามและประเมิน ความต่อเนื่องของการดำเนินงาน หรือการสร้างผลผลิต การขยายผลหรือทำให้เกิดการดำเนินการเพิ่มของกิจกรรมดำเนินงาน แนวโน้มความยั่งยืนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง คุณภาพผลผลิตที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ : คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยกองยุทธศาสตร์และเครือข่าย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

1. **การขับเคลื่อนที่เริ่มต้นจากผู้บริหารระดับสูง :** โดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ และประสานแผนระดับชาติด้านการพัฒนากำลังคน สามารถเสนอแนะเชิงนโยบายให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้โดยอาศัยอำนาจคณะรัฐมนตรี ผลักดันให้หน่วยปฏิบัติเช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฯลฯ ร่วมมือพัฒนาศูนย์กลางตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่ กพร.ปช. กำหนดได้

ด้านการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) มีอำนาจจัดตั้ง “คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน” ให้มีอำนาจและหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องการบริหารยุทธศาสตร์อย่างจริงจังเป็นการเฉพาะ มีลักษณะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ เจ้าภาพ ในการเชื่อมโยงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล โดยครอบคลุมภารกิจเกี่ยวกับการบริหารระบบและการวัดผลระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยปฏิบัติงานย่อย (Business Unit) และระดับตัวบุคคล (Individual Scorecard)

2. นำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ไปแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่สามารถปฏิบัติให้บังเกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม : โดยการทบทวนแผนงานและโครงการที่เสนอในร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ต่อคณะอนุกรรมการฯ ถึงความเป็นไปได้ในเชิง 1) การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ อันนำไปสู่วิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ฯ 2) ความสอดคล้องของผู้รับผิดชอบของแผนงานหรือโครงการ ต่อภาระหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรที่กำหนดในแผนงานหรือโครงการ 3) ความเพียงพอและคุ้มค่าของงบประมาณที่กำหนดของแผนงานหรือโครงการ 4) ความถูกต้องและพอเหมาะของเงื่อนไขในการปฏิบัติและเสร็จสิ้นของแผนงานหรือโครงการ 5) ความเชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานรับผิดชอบ

3. ปรับแต่ง สร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่วางไว้ : การนำเสนอคณะรัฐมนตรี โดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการผลิตอชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) เพื่อประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

4. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการและยุทธศาสตร์ขององค์กร : มอบหมายให้หน่วยงานนำไปบรรจุใน คำรับรองการปฏิบัติราชการ เพื่อมีผลในทางปฏิบัติ ผ่านทางการเสนอแนะเชิงนโยบายให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา และนำไปสู่การปฏิบัติโดยอาศัยอำนาจของคณะรัฐมนตรี

5. วางระบบและจัดระเบียบให้การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง : อาศัย หน้าที่รับผิดชอบของ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มอบหมาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วางระบบและจัดระเบียบการบริหารจัดการและการติดตามผลการดำเนินงาน โดยหน่วยปฏิบัติที่มีหน้าที่รับผิดชอบ แผนงานหรือโครงการ มีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติ ต่อคณะอนุกรรมการฯ ตามที่กำหนด

6. ขยายผล แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนสู่ตลาดอาเซียน เนื่องจากแต่ละประเทศมีรูปแบบการประกอบธุรกิจและสภาพการดำเนินงานที่มีลักษณะเฉพาะตัวทั้งด้านภูมิศาสตร์ รูปแบบการขนส่ง กระบวนการผลิตและบริการ ความต้องการด้านโลจิสติกส์ย่อมมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ การให้บริการด้านโลจิสติกส์เชิงของธุรกิจในตลาดต่างประเทศ จำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรม สภาพแวดล้อมและลักษณะการดำเนินธุรกิจของแต่ละประเทศในเชิงลึก เพื่อทราบ ลักษณะและรูปแบบงานโลจิสติกส์ ความต้องการบุคลากรที่สอดคล้องกับลักษณะการทำงาน ความเหมาะสมและเป็นไปได้ของการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์ รวมทั้งสมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละประเทศ จึงควรมีการศึกษาในเชิงลึกด้านความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในแต่ละประเทศโดยเริ่ม

จากประเทศในกลุ่มอาเซียน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละประเทศ เพื่อพัฒนาธุรกิจบริการด้านโลจิสติกส์ของไทยให้สามารถแข่งขันและเป็นที่ต้องการในตลาดอาเซียนได้

5.2 การขับเคลื่อนให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์แก่หน่วยงานที่

รับผิดชอบ การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ สนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ จึงควรดำเนินการ ดังนี้

1. **สื่อสารยุทธศาสตร์ (Communicate Strategy) เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ได้เข้าใจร่วมกันอย่างถ่องแท้** ถูกต้อง และนำไปกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานตามโครงการที่ชัดเจน

ประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง กำหนดให้ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดทำแผนประเมินความเสี่ยงของการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการที่ตนรับผิดชอบ เพื่อเป็นการทบทวนทำความเข้าใจและป้องกันความเสียหายและความผิดพลาดในการปฏิบัติ โดยส่งมอบต่อคณะกรรมการฯ ภายใน 1 เดือนก่อนวันเริ่มโครงการ

2. **การกำหนดงบประมาณในการดำเนินงาน ให้สอดคล้องและสัมพันธ์เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ฯ** ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ จัดสรรและควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานหรือโครงการทั้งในมิติของเวลาและมิติของประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ ตลอดจนติดตามผลผ่านการรายงานและการติดตามของคณะกรรมการฯ

3. **มอบหมายผู้ติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติ** ที่หน่วยงานจริง มิใช่เพียงแต่พิจารณาจากรายงาน เนื่องจากบางงานต้องอาศัยความต่อเนื่องในแต่ละช่วงการปฏิบัติ และสอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น หากมีจุดใดสะดุดจะส่งผลกระทบต่อขั้นตอนหรือหน่วยงานถัดไป

มอบหมายผู้ประมวลผลและจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นปัจจุบันและสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อทราบความคืบหน้าและข้อผิดพลาดในเชิงบูรณาการของยุทธศาสตร์

สารบัญ

คำนำ	2
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	4
บทที่ 1 โครงการและตารางการดำเนินงาน	26
หลักการและเหตุผล	26
วัตถุประสงค์ของโครงการ	28
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	29
ขอบเขตการดำเนินงานโครงการ	29
แนวทางและวิธีการดำเนินงาน	30
ระยะเวลาและตารางการดำเนินการโครงการ	31
บทที่ 2 โครงร่างแนวคิดและแผนการดำเนินงาน	33
กรอบแนวคิดการทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	33
กรอบแนวคิดการผลิตและพัฒนาบุคลากร (Conceptual Framework)	33
กรอบแนวคิดการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation Framework)	41
กรอบแนวคิดการกำหนดทิศทางของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง	46
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการทำแผนยุทธศาสตร์	48
ระเบียบวิธีการศึกษา	60
แผนการดำเนินงานโดยละเอียด	65
บทที่ 3 นโยบายรัฐบาลและแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	77
คำแถลงนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	77
แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 และความสอดคล้องกับ การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	79
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ของประเทศไทยฉบับที่ 2 (พ.ศ.2556 – 2560)	90
แผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. 2555 – 2559	92
แผนแม่บทด้านแรงงาน	93
ภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช)	97
แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559	100
แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559	103
ยุทธศาสตร์ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาศูนย์กลางด้าน โลจิสติกส์และซัพพลายเชน	134
บทที่ 4 สถานการณ์แรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	136
ข้อมูลสรุปสถานการณ์แรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	136

ขอบเขตและการจัดกลุ่มกิจกรรมโลจิสติกส์	136
โครงสร้างและการกระจายตัวอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	148
ความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ ด้วยดัชนี (LPI)	156
ต้นทุนโลจิสติกส์ของไทย	158
การจ้างงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	160
การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์	165
การผลิตกำลังคนด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	167
บทที่ 5 การพยากรณ์ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	171
ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานเชิงปริมาณ	171
รูปแบบและแนวทางการพยากรณ์บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	171
การพยากรณ์กำลังคนหรือความต้องการกำลังคน (Demand Pull)	171
การพยากรณ์อุปทานกำลังคนหรือการตอบสนองความต้องการกำลังคน (Supply Pull)	173
แบบจำลองที่ใช้สำหรับการพยากรณ์ความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์	174
การพยากรณ์จำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์	182
ประมาณการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2560 – 2564	186
ประมาณการจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ปี 2560 – 2564	187
ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน : เชิงปริมาณ	190
ความต้องการผลิตบุคลากรของหน่วยงานภาคการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงาน	190
เชิงปริมาณ	
ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น จำแนกตามตำแหน่งงาน	191
ประมาณการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ จำแนกตามหน่วยผลิต	193
การผลิตบุคลากรจากสถาบันการศึกษา	193
การกำหนดเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	194
เป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	195
เป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ระดับอาชีวศึกษา (ปวส.)	197
เป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน หน่วยผลิตและพัฒนา	198
ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เชิงคุณภาพ : การวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากร	200
งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ	204

งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า	211
งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ	220
งานจัดการส่งสินค้า	225
งานขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถขนส่ง)	231
งานบริหารโลจิสติกส์	235
การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (Competency GAP)	244
การกำหนดหัวข้อ รายละเอียดเพื่อการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน โลจิสติกส์และซัพพลายเชน	351
บทที่ 6 การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย	367
การศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านโลจิสติกส์ (ผลการประชุม กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)	367
สรุปประเด็นความต้องการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	377
บทที่ 7 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Environmental Scanning : SWOT)	378
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	379
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	393
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วย SWOT Analysis	400
การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ด้วย TOWS Matrix	402
สรุปผลการวิเคราะห์การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตามกระบวนการ TOWS Matrix	413
บทที่ 8 การศึกษาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	415
การสำรวจความต้องการเพื่อกำหนดทิศทาง (วิสัยทัศน์) และพันธกิจ	415
การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)	420
การกำหนดพันธกิจ (Mission)	421
การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	424
บทที่ 9 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	454
วิสัยทัศน์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (Vision)	454
พันธกิจ (Mission)	454
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	455
แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)	456
ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด (KPI) ที่สำคัญ	460
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ ความเป็นมืออาชีพ	460
เป้าประสงค์ที่ 1 ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกสาขาอาชีพ ให้มีความเป็นมืออาชีพเพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ	460

เป้าประสงค์ที่ 2 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	463
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับระบบบริหารการพัฒนาศูนย์กลางให้ได้มาตรฐานระดับสากล	464
เป้าประสงค์ที่ 1 จัดทำกรอบโครงสร้างหลักสูตรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	464
เป้าประสงค์ที่ 2 มีสถาบันพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทุกอาชีพ ทันสมัย และได้มาตรฐาน	465
เป้าประสงค์ที่ 3 มีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอด	466
เป้าประสงค์ที่ 4 มีองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพ มาตรฐาน การประเมินคุณภาพการพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	467
เป้าประสงค์ที่ 5 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาศูนย์กลางที่ได้มาตรฐานและเป็นปัจจุบัน	468
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	469
เป้าประสงค์ที่ 1 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	469
เป้าประสงค์ที่ 2 ร่วมกับภาคเอกชนพัฒนา นวัตกรรมการพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	470
การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงเป้าประสงค์และโครงการในเชิงมิติสมดุล (Balanced Scorecard)	478
บทที่ 10 แผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ (Roadmap) ประจำปี 2560 – 2564	483
กรอบเวลาการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ 5 ปี (2560 – 2564) และหน่วยงานเกี่ยวข้อง	483
แผนการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ (Roadmap) พ.ศ.2560 – 2564	487
แผนการจัดการทรัพยากรเพื่อดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	493
แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กลยุทธ์และแผนในปียงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564	499
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	502

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก. ผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติแบบจำลองประมาณการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
- ภาคผนวก ข. ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP) บุคลากรด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน
- ภาคผนวก ค. แบบสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 ตารางการดำเนินงานและระยะเวลาการดำเนินงานโครงการ	31
ตารางที่ 2 การวิเคราะห์คำถาม คำตอบการทำแผนยุทธศาสตร์	50
ตารางที่ 3 แสดงกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่กลุ่มเป้าหมายระดับประเทศและระดับพื้นที่	60
ตารางที่ 4 แสดงปริมาณสถานประกอบการจำแนกตามภาค ของจังหวัดที่มีศักยภาพ ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	62
ตารางที่ 5 ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์	63
ตารางที่ 6 กรอบการดำเนินงานโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	67
ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 / นโยบายรัฐบาล/แผน	114
ตารางที่ 8 การแบ่งขอบเขตโลจิสติกส์ตามการจัดประเภทธุรกิจ	138
ตารางที่ 9 จำนวนสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ที่จดทะเบียนกับ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ณ เดือน ธันวาคม	150
ตารางที่ 10 แสดงมูลค่าการลงทุนของสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ที่จดทะเบียนกับ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	154
ตารางที่ 11 แสดงดัชนีชี้ประสิทธิภาพทางโลจิสติกส์ (Logistics Performance Index : LPI)	157
ตารางที่ 12 แสดงอันดับดัชนีชี้ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (LPI) ปี 2557	157
ตารางที่ 13 แสดงต้นทุนด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทย	159
ตารางที่ 14 ต้นทุนโลจิสติกส์ต่อยอดขายของ 10 กลุ่มอุตสาหกรรม ปี 2555 – 2556 เรียงตาม สัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ต่อยอดขายปี 2556	160
ตารางที่ 15 จำนวนผู้มีงานทำ งานขนส่ง จัดเก็บสินค้าและคลังสินค้า จำแนกตามอาชีพและ อุตสาหกรรมที่ราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2554 - 2558	162
ตารางที่ 16 แสดงสัดส่วนตามตำแหน่ง/อาชีพแรงงาน ในภาคโลจิสติกส์	164
ตารางที่ 17 แสดงจำนวนนักศึกษาอยู่ในระบบการศึกษาระดับ ปวส. ปี 2556 – 2557 (คน)	168
ตารางที่ 18 แสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. จำแนกตามสาขาวิชา	168
ตารางที่ 19 แสดงปริมาณการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากสถาบันอุดมศึกษา ปี 2554 – 2558	169
ตารางที่ 20 แสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านโลจิสติกส์ ปี 2558 จำแนกตามสาขาวิชา	170
ตารางที่ 21 แสดงข้อมูลจำนวนแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภาพรวม Net Capital Stock, GDP	179
ตารางที่ 22 ประมาณการ GDP ของประเทศไทย โดย IMF ณ เดือน มกราคม 2558	183
ตารางที่ 23 แสดงมูลค่าสต็อกทุนสุทธิ หมวดขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม	184
ตารางที่ 24 แสดงประมาณการ สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) ปี 2558 – 2564	185

ตารางที่ 25 แสดงผลต่างของค่าจริง และค่าประมาณการ จำนวนบุคลากรด้านโลจิสติกส์	186
ตารางที่ 26 แสดงประมาณการแรงงานจากแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์	187
ตารางที่ 27 แสดงประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ จำแนกตามตำแหน่ง ปี 2558 – 2564 (คน)	189
ตารางที่ 28 แสดงจำนวนผู้ว่างงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในงานขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า พ.ศ. 2550 - 2557	191
ตารางที่ 29 แสดงประมาณการจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่ต้องผลิตเพิ่มสู่ตลาดแรงงาน ปี 2559 - 2564	192
ตารางที่ 30 แสดงประมาณการกำลังการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน หน่วยงานสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ	194
ตารางที่ 31 แสดงเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน หน่วยผลิต : สถาบันการศึกษา	198
ตารางที่ 32 แสดงเป้าหมายการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน หน่วยผลิตและพัฒนา	200
ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะ งานจัดซื้อจัดหา	205
ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า	212
ตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ	221
ตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะ งานจัดการส่งสินค้า	226
ตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะ งานขับรถส่งสินค้า	232
ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะ งานบริหารโลจิสติกส์	236
ตารางที่ 39 แสดงเกณฑ์การประเมินช่องว่างสมรรถนะ บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	244
ตารางที่ 40 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลาง งานจัดซื้อจัดหา สินค้าและวัตถุดิบแยกตามระดับตำแหน่ง	351
ตารางที่ 41 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลาง งานจัดการ คลังสินค้า สโตร์ ลานจัดเก็บสินค้า แยกตามระดับตำแหน่ง	354
ตารางที่ 42 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลาง งานจัดการ สินค้าคงคลังและวัตถุดิบ แยกตามระดับตำแหน่ง	357
ตารางที่ 43 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลาง งานจัดการ ส่งสินค้าและวัตถุดิบแยกตามระดับตำแหน่ง	360
ตารางที่ 44 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลาง งานขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถขนส่ง) แยกตามระดับตำแหน่ง	363
ตารางที่ 45 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลาง งาน บริหารโลจิสติกส์แยกตามระดับตำแหน่ง	365
ตารางที่ 46 แสดงประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ ปี 2560 – 2564	388
ตารางที่ 47 แสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน และอัตราการเปลี่ยนแปลง	390

จำนวนแรงงาน	
ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก (TOWS Matrix)	404
ตารางที่ 49 แสดงเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ปี 2560 – 2564	427
ตารางที่ 50 แสดงการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ	444
ตารางที่ 51 แสดงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	472
ตารางที่ 52 กรอบระยะเวลาแผนปฏิบัติการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน	485
ตารางที่ 53 แสดงแผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ (Roadmap) ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	490
ตารางที่ 54 แสดงแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานโครงการ ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนากุศลกรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	494

สารบัญภาพ

ภาพแสดงที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ด้านโลจิสติกส์	34
ภาพแสดงที่ 2 ปัจจัยและประเด็นคำถามเพื่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	35
ภาพแสดงที่ 3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	47
ภาพแสดงที่ 4 แสดงกระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	50
ภาพแสดงที่ 5 แสดงผัง TOWS Matrix	53
ภาพแสดงที่ 6 แสดงมุมมอง Perspective ของการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์	56
ภาพแสดงที่ 7 ตัวอย่าง Strategy Map	59
ภาพแสดงที่ 8 โครงสร้างตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	143
ภาพแสดงที่ 9 เปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ ตามพื้นที่ของประเทศ	149
ภาพแสดงที่ 10 แสดงการกระจายตัวของทุนจดทะเบียนสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์	153
ภาพแสดงที่ 11 กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานสมรรถนะ (Competency Based Management System)	202
ภาพแสดงที่ 12 การประเมินช่องว่างด้าน ความสามารถพนักงานจัดซื้อ ระดับปฏิบัติการ	246
ภาพแสดงที่ 13 การประเมินช่องว่าง ด้านความรู้ พนักงานจัดซื้อ ระดับปฏิบัติการ	247
ภาพแสดงที่ 14 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดซื้อ ระดับปฏิบัติการ	249
ภาพแสดงที่ 15 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดซื้อ ระดับปฏิบัติการ	250
ภาพแสดงที่ 16 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดซื้อ ระดับหัวหน้างาน	253
ภาพแสดงที่ 17 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดซื้อ ระดับหัวหน้างาน	255
ภาพแสดงที่ 18 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดซื้อ ระดับหัวหน้างาน	257
ภาพแสดงที่ 19 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดซื้อ ระดับหัวหน้างาน	258
ภาพแสดงที่ 20 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดซื้อ ระดับผู้จัดการ	261
ภาพแสดงที่ 21 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดซื้อ ระดับผู้จัดการ	263
ภาพแสดงที่ 22 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดซื้อ ระดับผู้จัดการ	265
ภาพแสดงที่ 23 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดซื้อ ระดับผู้จัดการ	266
ภาพแสดงที่ 24 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการคลังสินค้า ระดับปฏิบัติ	269
ภาพแสดงที่ 25 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการคลังสินค้า ระดับปฏิบัติการ	271
ภาพแสดงที่ 26 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการคลังสินค้า ระดับปฏิบัติการ	273
ภาพแสดงที่ 27 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะงานจัดการคลังสินค้า ระดับปฏิบัติการ	275

ภาพแสดงที่ 28 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการคลังสินค้า ระดับหัวหน้างาน	280
ภาพแสดงที่ 29 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการคลังสินค้า ระดับหัวหน้างาน	283
ภาพแสดงที่ 30 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการคลังสินค้า ระดับหัวหน้างาน	286
ภาพแสดงที่ 31 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดการคลังสินค้า ระดับหัวหน้างาน	288
ภาพแสดงที่ 32 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการคลังสินค้า ระดับผู้จัดการ	291
ภาพแสดงที่ 33 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการคลังสินค้า ระดับผู้จัดการ	294
ภาพแสดงที่ 34 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการคลังสินค้า ระดับผู้จัดการ	296
ภาพแสดงที่ 35 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดการคลังสินค้า ระดับผู้จัดการ	298
ภาพแสดงที่ 36 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับปฏิบัติการ	299
ภาพแสดงที่ 37 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับปฏิบัติการ	301
ภาพแสดงที่ 38 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับปฏิบัติการ	302
ภาพแสดงที่ 39 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับปฏิบัติการ	303
ภาพแสดงที่ 40 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับหัวหน้างาน	306
ภาพแสดงที่ 41 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับหัวหน้างาน	307
ภาพแสดงที่ 42 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับหัวหน้างาน	308
ภาพแสดงที่ 43 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับหัวหน้างาน	310
ภาพแสดงที่ 44 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับผู้จัดการ	312
ภาพแสดงที่ 45 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับผู้จัดการ	314
ภาพแสดงที่ 46 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับผู้จัดการ	315
ภาพแสดงที่ 47 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับผู้จัดการ	316
ภาพแสดงที่ 48 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดส่งสินค้า ระดับปฏิบัติการ	318
ภาพแสดงที่ 49 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดส่งสินค้า ระดับปฏิบัติการ	319
ภาพแสดงที่ 50 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดส่งสินค้า ระดับปฏิบัติการ	320

ภาพแสดงที่ 51 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดส่งสินค้า ระดับหัวหน้างาน	322
ภาพแสดงที่ 52 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดส่งสินค้า ระดับหัวหน้างาน	324
ภาพแสดงที่ 53 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดส่งสินค้า ระดับหัวหน้างาน	326
ภาพแสดงที่ 54 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดส่งสินค้า ระดับหัวหน้างาน	327
ภาพแสดงที่ 55 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดส่งสินค้า	329
ระดับปฏิบัติการ	
ภาพแสดงที่ 56 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดส่งสินค้า ระดับผู้จัดการ	331
ภาพแสดงที่ 57 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดส่งสินค้า ระดับผู้จัดการ	333
ภาพแสดงที่ 58 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดส่งสินค้า ระดับผู้จัดการ	335
ภาพแสดงที่ 59 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดส่งสินค้า ระดับผู้จัดการ	336
ภาพแสดงที่ 60 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานขนส่งสินค้า	338
ระดับพนักงานขับรถขนส่ง	
ภาพแสดงที่ 61 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานขนส่งสินค้า ระดับพนักงานขับรถขนส่ง	340
ภาพแสดงที่ 62 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานขนส่งสินค้า ระดับพนักงานขับรถขนส่ง	341
ภาพแสดงที่ 63 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานขนส่งสินค้า	343
ระดับพนักงานขับรถขนส่ง	
ภาพแสดงที่ 64 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานบริหารโลจิสติกส์ ระดับผู้จัดการ	345
ภาพแสดงที่ 65 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานบริหารโลจิสติกส์ ระดับผู้จัดการ	347
ภาพแสดงที่ 66 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานบริหารโลจิสติกส์ ระดับผู้จัดการ	348
ภาพแสดงที่ 67 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานบริหารโลจิสติกส์ระดับผู้จัดการ	350
ภาพแสดงที่ 68 แผนที่ทางยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	458
(Strategy Map)	
ภาพแสดงที่ 69 แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	459

สารบัญ

แผนปฏิบัติการ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ที่	โครงการ	หน้าที่
1	โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)	508
2	โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	509
3	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์	510
4	โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัย ศักยภาพการดำเนินงานพัฒนาศูนย์กลาง	511
5	โครงการประเมินและจัดทำสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์	512
6	โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	513
7	โครงการ ส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน	514
8	โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	515
9	โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์	516
10	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตร ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	517
11	โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	518
12	โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	519
13	โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual system)	520
14	โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	521
15	โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	522
16	โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	523
17	โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)	524
18	โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	525
19	โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)	526
20	โครงการ พัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	527
21	โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วย เรื่อง เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)	528

บทที่ 1

โครงการและตารางการดำเนินงาน

1. หลักการและเหตุผล

รัฐบาลให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์และซัพพลายเชนเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศและเป็นอุตสาหกรรมสาขาสำคัญที่เปิดให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการเสรี 12 สาขา ในภูมิภาคอาเซียน (ASEAN Community: AC) มีกำลังแรงงานมากกว่า 2 ล้านคน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านการขนส่ง การผลิตสินค้าหรือการบริการของประเทศ เช่น การขนส่งวัตถุดิบจากแหล่งวัตถุดิบไปยังแหล่งผลิตหรือโรงงานผ่านกระบวนการผลิตเป็นสินค้า การขนส่งสินค้าสู่ตลาด การกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภค ซึ่งเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายตั้งแต่การบรรจุทุกการเคลื่อนย้าย ยานพาหนะ การบรรจุ หีบห่อ ขนถ่าย และเข้าสู่โรงงานด้วยความรวดเร็ว ประหยัด มีการสูญเสียน้อยเพื่อให้เกิดต้นทุนต่ำที่ส่งผลต่อการกระจายผลผลิตสู่ตลาดและผู้บริโภค ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์จึงครอบคลุมตั้งแต่แหล่งวัตถุดิบ กระบวนการบรรจุ ขนถ่าย การส่ง-รับของ รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งได้แก่ ระบบถนน ระบบราง ท่าเรือ ท่าอากาศยาน ศุลกากรและคลังเก็บสินค้า ขั้นตอนกระบวนการศุลกากรการนำเข้า-ส่งออก โรงเก็บสินค้าหรือตู้คอนเทนเนอร์ การติดต่อสื่อสารทั้งการสั่งซื้อทั้งวัตถุดิบและสินค้า การถ่ายทอดส่งข้อมูลสารสนเทศทั้งในและต่างประเทศโดยมีมาตรฐานสากล

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) คือคณะกรรมการระดับชาติที่ตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ.2552 โดยทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการ และการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน และการฝึกอาชีพของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนการประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษา กับระบบการพัฒนากำลังแรงงาน ให้สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในระยะยาว โดยมีนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน ปลัดกระทรวงหัวหน้าหน่วยงานและข้าราชการระดับสูง ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ผู้แทนภาคเอกชน สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้างและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ และมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นฝ่ายเลขานุการ

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ได้เห็นชอบให้จัดทำกรอบการดำเนินงานการพัฒนาแรงงานฯ เพื่อรองรับการพัฒนาการฟื้นตัวจากเศรษฐกิจ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของนานาชาติ การเข้าสู่ข้อตกลงของอาเซียน และโครงสร้างการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ โดยดำเนินการใน 5 ระยะ ประกอบด้วย



ระยะที่ 1 จัดทำกรอบยุทธศาสตร์ (Strategic Framework) ทิศทางและมาตรฐานของการพัฒนากำลังคน (Blueprint) เพื่อใช้ประกอบการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งพัฒนาแผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติงาน

ระยะที่ 2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนที่สมบูรณ์ที่ประกอบด้วยแนวทางในการกำหนดนโยบาย แนวทางและมาตรการการดำเนินงานและการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและการฝึกอบรมของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน

ระยะที่ 3 พัฒนาแผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติงาน (Roadmap) ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดทำแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงและระบบการติดตามและประเมินผล

ระยะที่ 4 จัดหาทรัพยากร (งบประมาณ บุคลากร ระบบบริหารจัดการ การจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ : MIS) เพื่อดำเนินงานตามแผนพัฒนากำลังคน

ระยะที่ 5 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากำลังคน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ได้ร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำกรอบยุทธศาสตร์จนเสร็จสิ้นและผ่านความเห็นชอบของ กพร.ปช. เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2554 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก 5 ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ/ฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาค ASEAN

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะฝ่ายเลขานุการ กพร.ปช. ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพในการดำเนินการในระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นและประมวลรายละเอียดของกรอบยุทธศาสตร์หลัก 5 ด้านดังกล่าว โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อดำเนินการในระยะที่ 2 โดยได้มีการรวบรวมและประมวลรายละเอียดของกรอบยุทธศาสตร์หลัก 5 ด้านและข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะที่ 3 - 5 ดังนี้

1. จัดทำแผนการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการตามผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในระยะที่ 1 (กรอบยุทธศาสตร์) และ 2 (ผลการระดมความคิดเห็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ)

2. ปรับบทบาทหน่วยงานและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานและการประสานงานเพื่อการฝึกอาชีพ

3. บูรณาการโครงสร้างระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานและวิชาชีพทั้งระบบ

4. วิเคราะห์และจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมที่ระบุความต้องการกำลังคนและกลไกการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเร่งดำเนินการในอุตสาหกรรมสำคัญ โดยให้ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติรับทราบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติระยะที่ 1 - 2 เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2556 และคณะกรรมการพัฒนากำลังคนและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติได้รับทราบการดำเนินงานระยะที่ 3 - 5 ซึ่งต่อมากรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ดำเนินการศึกษาวิจัยและดำเนินการเพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนและกลไกการพัฒนากำลังคนให้มีคิรายุทธสาหรรมและในมิตินั้นที่ การจัดหาทรัพยากร และจัดทำแนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงานในปึงบประมาณ พ.ศ.2558 - 2563 เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ จนแล้วเสร็จเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ.2557 โดยได้เสนอแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/มิตินั้นที่ และได้มีข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน เพื่อการขับเคลื่อนจริงให้เกิดผลต่อการพัฒนาต่อไป โดยกำหนดอุตสาหกรรมสำคัญ 5 อุตสาหกรรม ได้แก่ ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ โดยจัดตั้งคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม และคณะอนุกรรมการ/คณะทำงานเพื่อการติดตามประเมินผลทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงาน

กพร.ปช. มีมติที่ประชุม กพร.ปช. ครั้งที่ 1/2558 เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2558 ให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ 3 คณะเพื่อรับผิดชอบการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ เพื่อให้การพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมตามมติ กพร.ปช.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำ “โครงการที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน” ที่ระบุความต้องการกำลังคนและกลไกการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ แผนการดำเนินงาน (Roadmap) และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ตัวชี้วัด (KPIs) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ของยุทธศาสตร์ และการบูรณาการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ปี พ.ศ. 2560-2565 และเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ



2.2 เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงาน (Roadmap) และแผนปฏิบัติงาน (Action plan) ตัวชี้วัด (KPIs) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ของยุทธศาสตร์

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ปี พ.ศ. 2560-2565 เป้าหมายยุทธศาสตร์เชิงปริมาณและคุณภาพ แผนการดำเนินงาน (Roadmap) และแผนปฏิบัติงาน (Action plan) ตัวชี้วัด (KPIs) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ของยุทธศาสตร์

3.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำเสนอและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ตามภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานและการจัดทำแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ฯ ทั้งในภาพรวมและในระดับพื้นที่

4. ขอบเขตการดำเนินงานโครงการ

4.1 ศึกษา ทบทวนนโยบายของรัฐ แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน ภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ กพร.ปช. ภารกิจและยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2557 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์/แผนการผลิตกำลังคนในระดับต่างๆของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูลอื่นๆจากเอกสารและรายงานในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงาน และข้อมูลความต้องการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นการพัฒนา กำลังแรงงานด้านโลจิสติกส์ในภาคอุตสาหกรรมและผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs: Logistics Service Provider)

4.3 กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต โครงสร้างและรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในภาพรวม และพื้นที่ ประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญได้แก่ แนวคิดการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ แนวคิดการกำหนดทิศทางของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

4.๔ จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียหลักในพื้นที่จังหวัดที่เหมาะสมจำนวน 3 ครั้ง และจัดสัมมนาจำนวน 1 ครั้ง เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

4.5 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis), การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map), แผนการดำเนินงาน (Roadmap) และแผนปฏิบัติการ (Action plan), กลยุทธ์ มาตรการ/กิจกรรม, ตัวชี้วัด (KPIs) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ของยุทธศาสตร์

4.6 จัดทำแนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน และแผนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2563

4.7 ให้คำปรึกษาแก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลางในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

5. แนวทางและวิธีการดำเนินงาน

5.1 ศึกษา ทบทวนนโยบายของรัฐ แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน ภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ภารกิจและยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2557 และเอกสารอื่นๆ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์/แผนการผลิตกำลังคนในระดับต่างๆของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

5.2 ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของอุตสาหกรรมกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และข้อมูลธุรกิจสถานการณ์ แนวโน้มการเติบโตที่มีผลต่อความต้องการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs: Logistics Service Provider) ลำดับที่ 3 (Third Party Logistics : 3PL/TPL) ด้วยข้อมูลทุติยภูมิจากรายงาน การศึกษา การวิเคราะห์ของหน่วยงานหรือสถาบันที่น่าเชื่อถือและมีภารกิจในการพยากรณ์ เพื่อประเมินทิศทางการอุตสาหกรรมและแนวโน้ม

5.3 ศึกษาวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (Value chain Analysis) หรือห่วงโซ่อุปทานจากอุตสาหกรรมต้นน้ำถึงอุตสาหกรรมปลายน้ำ เพื่อวิเคราะห์ขอบเขตธุรกิจ อาชีพและตำแหน่งงานที่มีอยู่ในธุรกิจ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสนทนากลุ่ม (Focus group)

5.4 สืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงาน และช่องว่างของกำลังแรงงาน เพื่อกำหนดปริมาณ คุณภาพ ความต้องการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในแต่ละสาขาอาชีพ และตำแหน่งงาน จากสาเหตุของการเติบโตของธุรกิจและความต้องการเนื่องจากการเกษียณอายุของกำลังแรงงาน ด้วยวิธีการสำรวจจากแบบสอบถามและการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสนทนากลุ่ม (Focus group)

5.5 วิเคราะห์ความต้องการและความเหมาะสมของหลักสูตร เนื้อหา สาขาอาชีพ ระดับคุณภาพและความสามารถ คุณวุฒิ เพื่อการวางแผนการพัฒนากำลังแรงงาน โดยการสำรวจจากแบบสอบถาม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสนทนากลุ่มและเทคนิคการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็น (Competency)

5.6 กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต โครงสร้างและรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในภาพรวมและพื้นที่ที่มีศักยภาพ ประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญได้แก่ แนวคิดการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ แนวคิดการกำหนดทิศทางของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

5.7 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis), วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map), แผนการดำเนินงาน (Roadmap) และแผนปฏิบัติการ (Action plan) กลยุทธ์ มาตรการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด (KPIs) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โครงการ/แผนงาน ข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ของยุทธศาสตร์

5.8 จัดทำแนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน และแผนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564

5.9 จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียหลัก เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ แผนการพัฒนาศูนย์กลางในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

6. ระยะเวลาและตารางการดำเนินการโครงการ

ระยะเวลาดำเนินโครงการ 6 เดือน (180 วัน) นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง โดยกำหนดแผนการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนตามรายละเอียดในข้อ 5 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางการดำเนินงานและระยะเวลาการดำเนินงานโครงการ

ข้อที่	การดำเนินงาน	ระยะเวลา (เดือน)					
		1	2	3	4	5	6
5.1	ศึกษา ทบทวนนโยบายของรัฐ แผนยุทธศาสตร์ การกิก คณะกรรมการ กพร.ปช และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	→					
5.2	ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ของอุตสาหกรรมกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อประเมิน ทิศทางอุตสาหกรรมและแนวโน้ม	→					
5.3	ศึกษาวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (Value chain Analysis) หรือ ห่วงโซ่อุปทานจากอุตสาหกรรมต้นน้ำถึงอุตสาหกรรมปลายน้ำ เพื่อวิเคราะห์ขอบเขตธุรกิจ อาชีพและตำแหน่งงานในธุรกิจ	→					
5.4	สำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงาน						

ข้อที่	การดำเนินงาน	ระยะเวลา (เดือน)					
		1	2	3	4	5	6
	และช่องว่างของกำลังแรงงาน เพื่อกำหนดปริมาณ คุณภาพ ความต้องการพัฒนากำลังคน						
5.5	วิเคราะห์ความต้องการและความเหมาะสมของหลักสูตร เนื้อหา(Competency) สาขาอาชีพ ระดับคุณภาพและความสามารถ คุณวุฒิ เพื่อการวางแผนการพัฒนากำลังแรงงาน				→		
5.6	กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต โครงสร้างและรูปแบบของ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในภาพรวมและพื้นที่ที่มี ศักยภาพ				→		
5.7	จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) แผนการดำเนินงาน (Roadmap) และ แผนปฏิบัติการ (Action plan) กลยุทธ์ มาตรการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด (KPIs) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะและ ปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ของยุทธศาสตร์				→		
5.8	จัดทำแนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน และแผน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564				→		
5.9	จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียหลัก เพื่อร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ แผนการพัฒนา บุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน				→		
5.10	การส่งมอบงาน	→					
	รายงานความก้าวหน้า (Progress Report)		→	→	→		
	ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report)					→	
	รายงานฉบับสุดท้าย (Final Report)						→

บทที่ 2

โครงร่างแนวคิดและแผนการดำเนินงาน

รายละเอียดที่ปรากฏในบทนี้ กล่าวถึง หลักคิดและวิธีการศึกษาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและผลผลิตหลักของโครงการได้แก่ 1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ปี พ.ศ. 2560-2565 และเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ 2) จัดทำแผนการดำเนินงาน (Roadmap) และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ตัวชี้วัด (KPIs) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) จัดทำข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ของยุทธศาสตร์รายละเอียดประกอบด้วย

1. กรอบแนวคิดการทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
 - 1.1 กรอบแนวคิดการผลิตและพัฒนาแรงงาน
 - 1.2 กรอบแนวคิดการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ
 - 1.3 กรอบแนวคิดการกำหนดทิศทางของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - 1.4 กรอบแนวคิดและทฤษฎีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
2. ระเบียบวิธีการศึกษา
3. แผนการดำเนินงานโดยละเอียด

กรอบแนวคิดการทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จัดทำขึ้นตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ให้มีปริมาณและคุณภาพตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการผลิตบุคลากรในระบบการศึกษาและการพัฒนาแรงงานในระบบการทำงาน การจัดทำแผนครอบคลุมทั้งด้านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนและผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ โดยมีกรอบแนวคิดใน 3 ด้าน ดังนี้

1.1 กรอบแนวคิดการผลิตและพัฒนาบุคลากร (Conceptual Framework)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ปี พ.ศ. 2560 – 2564 ได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาปรากฏดังภาพแสดงที่ 1 เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ 2 ประการได้แก่ 1) จัดทำแผนพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ครอบคลุมการผลิตบุคลากรและการพัฒนาแรงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานของประเทศ ตามเป้าหมายของ “ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงาน” กลยุทธ์ที่ 3 ของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช)¹ 2) เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

¹ รายงาน “กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ” , คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและ

แรงงานและประสานการฝึกอบรมของประเทศไทยครอบคลุมทั้งระบบการศึกษา และระบบการพัฒนากำลัง
แรงงาน โดยแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และ
แนวทางการดำเนินงานหรือแผนงาน โครงการ โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพแสดงที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

1.1.1 บริบทของการพัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญรูปแบบ และผลักดันสู่ทิศทางของการทำแผนพัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน อันประกอบด้วย

1) บทบาทและความสำคัญของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่มีต่อการแข่งขันและการสร้างความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงานอย่างเสรีในภูมิภาคอาเซียนจากข้อตกลงภายใต้วาระความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (ASEAN Economic Community Blueprint) รวมทั้งพลวัตและแนวโน้มของธุรกิจโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนากำลังแรงงานด้านโลจิสติกส์ 2) สมดุลของสถานการณ์ด้านแรงงานและการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรม สถานการณ์การจ้างงานในตลาดแรงงานซึ่งแสดงถึง

สถานภาพของการมีงานทำกับความสอดคล้องของศักยภาพแรงงานและความสมดุลของแรงงานในระดับพื้นที่

3) สถานการณ์และทิศทางการพัฒนาประเทศทั้งด้านนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้องทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของไทย แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลางทั้งในระบบการศึกษาและระบบการพัฒนากำลังแรงงาน ที่เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทางและความจำเป็นของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์

1.1.2 ปัจจัยหรือตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และมีอิทธิพลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับมาตรฐานกำลังแรงงานให้มีมาตรฐาน หรือการผลิตและพัฒนาแรงงานให้เพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของอุตสาหกรรม ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยกำหนดสมมุติฐานและปัจจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลางจากตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) 8 ประการ (ตารางที่ 2 : ประเด็นคำถามเพื่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน) ดังนี้

ปัจจัยและประเด็นคำถามเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ศูนย์กลาง		
คำถาม	ปัจจัยเกี่ยวข้อง	ทำอย่างไร
1. ต้องการอะไรในการพัฒนา	ผลสำเร็จเป็นอย่างไร	ลักษณะบุคลากรที่ Stakeholder ต้องการ
2. พัฒนาใครบ้าง	ตำแหน่ง - งานอะไรบ้าง	โครงสร้าง กระบวนการ ขั้นตอน (Supply Chain)
3. พัฒนาเรื่องอะไร	ทำงานอย่างไร หลักสูตร	สมรรถนะ ปัญหา สิ่งที่บริษัทต้องการ
4. พัฒนามากน้อยแค่ไหน	ความต้องการพัฒนา	จำนวนคนที่ต้องพัฒนา ธุรกิจ กลุ่มคน (GAP)
5. ลำดับการพัฒนา	กลุ่มเร่งด่วน	นโยบายรัฐ ความจำเป็น ความต้องการ (ขนาด)
6. พัฒนาโดยวิธีไหน	วิธีการสอน การพัฒนา	กระบวนการพัฒนา สอน E-learning
7. ทำอย่างไรคนจึงจะพัฒนา	มาตรการส่งเสริม จูงใจ	กลยุทธ์ที่ใช้เพื่อผลักดันให้ สปก.แรงงาน ร่วมมือ
8. รู้อย่างไรว่าพัฒนาสำเร็จ	เกณฑ์ประเมิน โครงการ	วิธีการประเมินความสามารถ ความพึงพอใจ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมาย กลยุทธ์
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ภาพแสดงที่ 2 ปัจจัยและประเด็นคำถามเพื่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

1) **ผลสำเร็จที่ต้องการจากแผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน** การทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในครั้งนี้ได้ตั้งสมมุติฐานของผลสำเร็จการพัฒนาบุคลากรที่ทุกภาคส่วนคาดหวังคือ การมีแผนยุทธศาสตร์ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จของการพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถสนองต่อความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์ของประเทศ ครอบคลุมทั้งด้านระบบการผลิตและระบบการพัฒนาแรงงาน ในระดับมหภาคและระดับพื้นที่ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติงาน โลจิสติกส์และซัพพลายเชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ที่เน้นมิติของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Provider) ด้านเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการทางบก

2) **กลุ่มบุคลากรที่รับการพัฒนา** แผนพัฒนาศูนย์กลางที่ชัดเจนจำเป็นต้องระบุกลุ่มผู้ได้รับการพัฒนา ด้วยการวิเคราะห์กระบวนการและขั้นตอนการบริการจากโครงสร้างงานธุรกิจผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ (LSP) และระบุตำแหน่งบุคลากรในแต่ละกระบวนการโดยคาดว่าจะมีกลุ่มบุคลากรตลอดมิติของห่วงโซ่อุปทานตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำ (Source of Origin) ถึงปลายทาง (Final Destination) ในงานให้บริการโลจิสติกส์ ครอบคลุมทั้งกิจกรรมการจัดหาวัตถุดิบ (Raw Material) สินค้า (Goods) และบริการ (Services) การจัดการขนส่งสินค้า การซ่อมบำรุงรถขนส่ง การจัดหาที่ดินเพื่อตั้งเป็นคลังสินค้า ระบบสารสนเทศ กิจกรรมการขนส่งสินค้า (Cargoes Carriage) กิจกรรมการเก็บรักษาสินค้า (Warehousing) และการกระจายสินค้า (Cargoes Distribution) กิจกรรมด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ (Procurement) และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการคาดคะเนของตลาด (Market Predict) การกำหนดกลุ่มบุคคลผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในมิติของตำแหน่งงานทั้งระดับ ผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับปฏิบัติงาน มิติของทักษะฝีมือหรืออาชีพได้แก่ระดับแรงงานอาชีพ (Professional หรือ Expert) ระดับแรงงานฝีมือ (Skilled Workforce) ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled workforce) และระดับแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Workforce) ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันในการพัฒนาทั้งด้านของรูปแบบ เนื้อหาหลักสูตรการพัฒนา

3) **ประเด็นเนื้อหาการพัฒนา** กลุ่มบุคลากรทั้งมิติด้านกระบวนการตลอดห่วงโซ่อุปทาน มิติด้านตำแหน่ง มิติด้านทักษะฝีมือ ล้วนมีภาระและกิจกรรมการดำเนินงานที่แตกต่างกัน จึงอาศัยสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะ (Attribute) ที่ต่างกัน การกำหนดหลักสูตรหรือเนื้อหาการพัฒนา ย่อมมีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องได้รับการวิเคราะห์ค้นหาสมรรถนะ ปัญหาการทำงานของกลุ่มบุคคลแต่ละระดับ และความคาดหวังในพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานที่ต้องการซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในระดับความยากง่ายในการปฏิบัติ ระดับความรู้ ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ ระดับความรับผิดชอบต่องาน ผลการศึกษาในประเด็นดังกล่าวจะทำให้ได้ทราบถึงเนื้อหา สาขาวิชา และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ สำหรับใช้ในการวางแผนการพัฒนาศูนย์กลาง

4) **ปริมาณความต้องการบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา** บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละมิติของห่วงโซ่อุปทาน หรือมิติด้านตำแหน่งงาน มิติด้านทักษะและอาชีพ มีปริมาณที่แตกต่างกัน และในปริมาณของแต่ละกลุ่มบุคคลก็มีความจำเป็นของการพัฒนาในปริมาณที่แตกต่างกัน การกำหนดปริมาณบุคลากรในแต่ละห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ จะช่วยกำหนดแผนการพัฒนากำลังคนและยุทธศาสตร์หรือ

กลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการ มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องศึกษาค้นหาปริมาณที่จำเป็นดังกล่าวด้วยการประเมินความต้องการจำนวนและคุณภาพบุคลากร (Demand for labor) ในแต่ละมิติ และประเมินปริมาณการผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีพร้อมจะเข้าทำงาน (Supply of Labor) ในแต่ละมิติเพื่อกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณบุคลากรที่ขาดแคลนหรือผลิตและพัฒนาไม่เพียงพอ (Excess Demand) ซึ่งจำเป็นต้องมีการผลิตและพัฒนาเพิ่มขึ้น หรือกรณีแรงงานมากเกินความต้องการในบางสาขา เนื่องจากความต้องการแรงงานมีน้อยขณะที่การผลิตและการพัฒนาได้ในปริมาณที่มากกว่า (Excess Supply) เพื่อการวางแผนปรับปรุงกลุ่มเป้าหมายการผลิตและพัฒนาต่อไป

5) ลำดับความเร่งด่วนของการพัฒนา ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จของการจัดทำ

แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์อีกประการได้แก่ การจัดลำดับความเร่งด่วนของการพัฒนาตามความพร้อมและความจำเป็นเร่งด่วนของความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละมิติมีความแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยทั้งด้านความสามารถในการผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการขาดแคลนผู้สอนหรือผู้นำในการพัฒนาที่มีความรู้ประสบการณ์ในการถ่ายทอด ความจำเป็นของการรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของภาครัฐ มาตรการในการกระตุ้นการขับเคลื่อนเพื่อสร้างค่านิยมและความต้องการแรงงานให้เข้าสู่อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ทำให้ศักยภาพในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละตำแหน่งแต่ละงานมีความยากง่ายและช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนที่ต่างกัน มีผลต่อการกำหนดแผนที่นำทาง (Roadmap) สำหรับการผลิตและพัฒนากำลังแรงงาน ดังนั้นการวิเคราะห์ลำดับการดำเนินงานจึงควรกำหนดปัจจัยหรือเกณฑ์ที่เหมาะสมกับความเป็นไปได้และความเร่งด่วนของกิจกรรมเพื่อให้การกำหนดแผนที่นำทาง (Roadmap) การผลิตและพัฒนากำลังแรงงาน มีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับความเร่งด่วนของความต้องการกำลังแรงงาน

6) วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่คุ้นเคยมักใช้เครื่องมือ การฝึกอบรม

(Training) เป็นส่วนใหญ่ แต่นอกจากการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรมแล้วยังมีเครื่องมืออื่น อาทิ การสอนและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching/ Mentoring) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) ฯลฯ ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดจะมีความเหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหา ลักษณะของบุคลากรในแต่ละระดับ หรือแต่ละลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สิ่งหนึ่งที่ต้องตระหนักเกี่ยวกับการให้ความรู้ การพัฒนาและการใช้เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีคุณลักษณะที่ต่างกันทั้งผู้ที่เข้างานใหม่ ผู้ที่มีประสบการณ์ ผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์มากและไม่ต้องการให้ใครมาสอนแต่บุคคลเหล่านี้ก็ยังคงต้องการเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างเพิ่มเติม ดังนั้นในการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ลักษณะเฉพาะของบุคลากรแต่ละกลุ่มแต่ละตำแหน่งตามหลักและเงื่อนไขในการเรียนรู้ตลอดจนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้จึงจะประสบผลสำเร็จในการผลิตและการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการ ผู้รับการพัฒนามีความพึงพอใจ เต็มใจ อยากรู้ และสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้

ประโยชน์ได้จริงตามความต้องการ² การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งในระดับผู้ปฏิบัติการ ระดับผู้บริหารระดับต้น ระดับผู้บริหารระดับกลาง และระดับผู้บริหารระดับสูง สิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งก็คือการบริหารจัดการความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละระดับโดยเฉพาะความแตกต่างในด้านความรู้ (Knowledge) ด้านความเข้าใจ (Understanding) ด้านทักษะ (Skill) ด้านทัศนคติ (Attitude) และด้านคุณค่า (Value) หรือที่เราเรียกว่า “KUSAVA” แนวทางการจัดการความแตกต่างควรใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม ความต้องการเรียนรู้ของบุคลากร เนื่องจากประสบการณ์ของบุคลากรมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับเกณฑ์และสถานภาพของแต่ละกลุ่มงาน

การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ก็มีบุคลากรในหลากหลายลักษณะทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในงานที่แตกต่างกัน ตำแหน่งงาน และความต้องการด้านทักษะและความรู้ในแต่ละตำแหน่งงานก็แตกต่างกัน จึงไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการเดียวในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ แต่ควรมีการกำหนดวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการจากการพัฒนา

7) มาตรการจูงใจให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนา ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรได้แก่การสร้างความต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นในจิตสำนึกของบุคลากร เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้ที่เข้ารับการพัฒนา และฝึกอบรมว่ามีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาและฝึกอบรม เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญ ให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามด้วยดี ซึ่งหากผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเล็งเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีแล้ว จะมีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร³ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านโลจิสติกส์ให้เกิดผลสำเร็จจึงควรมียุทธศาสตร์ที่สร้างมาตรการในการจูงใจให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนา โดยการค้นหาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่อการพัฒนาในแรงงานแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งน่าจะมีความแตกต่างกันในแต่ละมิติของห่วงโซ่อุปทานการให้บริการโลจิสติกส์ มิติดำเนินงาน มิติทักษะและอาชีพ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องในแต่ละกลุ่ม

8) การประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ปัจจัยที่สำคัญในการวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในเชิงปฏิบัติคือการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของแผนยุทธศาสตร์ การวัดผลสำเร็จของการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สามารถวัดผลในหลายรูปแบบตามกระบวนการพัฒนา กล่าวคือระบบการผลิตหรือการศึกษาของบุคลากรด้านโลจิสติกส์อาศัย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ Thai Qualifications Framework for Vocational Education (TQF:VE) และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thailand

² Knowles, M. (1984). The Adult Learner: A Neglected Species (3rd Ed.). Houston, TX: Gulf Publishing.

³ ดร.พรชัย เจดามาน.(2556 : 1). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

<http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1> (สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2558)

Quality Framework for Higher Education :TQF) กระทรวงศึกษาธิการ ส่วนระบบการพัฒนาฝีมือกำลังแรงงานสามารถวัดผลสำเร็จได้จาก มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Skill Standard) หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสามารถเทียบวุฒิการศึกษาได้จาก กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualifications Framework) จากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสามารถประเมินความสำเร็จได้จากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานบุคลากรและแรงงานที่ผ่านการพัฒนา ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จึงควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อประเมินผลสำเร็จของกำลังแรงงานที่ได้รับการผลิตหรือการพัฒนา

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยหรือตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนส่งผลลัพธ์สำหรับการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนประกอบด้วย

- 1) สมรรถนะของแรงงานอันเป็นที่ต้องการของผู้ดำเนินงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
- 2) โครงสร้างตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงานในห่วงโซ่อุปทานของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ระดับทักษะและฝีมือของแต่ละตำแหน่งงานที่จำเป็นสำหรับงานโลจิสติกส์ และประเภทงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำหรือในห่วงโซ่อุปทานของงานโลจิสติกส์
- 3) สาขา หลักสูตร และการประเมิน ที่จำเป็นและใช้ในการพัฒนาศูนย์กลางของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
- 4) ปริมาณความต้องการผลิตและการพัฒนาศูนย์กลางให้เพียงพอและสมดุลกับความต้องการสำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
- 5) ลำดับการพัฒนาทั้งในมิติของหลักสูตร สาขาวิชา และมิติของกลุ่มบุคคลในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ
- 6) รูปแบบ วิธี กระบวนการ ที่ใช้ในการสร้างและพัฒนาให้สอดคล้องทั้งในมิติของหลักสูตรและสาขาวิชา มิติของกลุ่มบุคคล
- 7) มาตรการการสร้างแรงจูงใจและร่วมมือการผลิตและการพัฒนากำลังแรงงานในแต่ละกลุ่มบุคคล
- 8) ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ KPI กลยุทธ์ โครงการ Roadmap ที่สอดคล้องกับปัจจัยและผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาในข้างต้น อันนำไปสู่การผลิตและพัฒนากำลังแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.1.3 การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จะสามารถแสดงให้เห็นถึงสถานะของปัจจัยบริบทของปัญหาและผลกระทบ การบริหารจัดการ ความร่วมมือและการบูรณาการในการทำงานร่วมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการผลิตและพัฒนาแรงงาน จากการพัฒนากำลังคนของประเทศในด้านโลจิสติกส์ ช่วยให้การกำหนดแนวทางพัฒนากำลังคนของแผนยุทธศาสตร์มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค จะสังเคราะห์บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์และอุปทานของการพัฒนากำลังคน ทั้งในมิติพื้นที่และมิติระดับประเทศ ซึ่งข้อมูลจะได้รับการสำรวจเชิงลึก (In-depth Interview) และการแสดงความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์ นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ อันได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) โดยครอบคลุมปัจจัย 7 ประการของ McKency และ PERT Analysis นำมาประมวลเป็นแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์ของแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนนำไปสู่ผลสำเร็จของการพัฒนาศูนย์กลางได้เป็นอย่างดี

1.1.4 การเขียนแผนยุทธศาสตร์ เป็นการศึกษาวิธีการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและวิเคราะห์บริบทของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (ข้อ 1.1.1) การสังเคราะห์ปัจจัยหรือตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์กลาง (ข้อ 1.1.2) และการวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (ข้อ 1.1.3) มากำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยเป้าหมายการจัดทำเพื่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสนองความต้องการแรงงานของประเทศ มีผลและประเด็นรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

1) มิติด้านประสิทธิผล แผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำจะแสดงรายละเอียดที่ทำให้เกิดผลสำเร็จของการพัฒนาศูนย์กลาง ได้แก่

1.1) แรงงานมีระดับมาตรฐานฝีมือ ระดับทักษะ คุณวุฒิสูงขึ้น ตรงตามความต้องการที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2) ผลิตกำลังแรงงานในสาขา และตำแหน่งงานในปริมาณที่สมดุลกับความต้องการของผู้ประกอบการ

1.3) หน่วยปฏิบัติมีเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนนำมาซึ่งการค้นหาแนวทางให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

2) มิติด้านยุทธศาสตร์ แผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นมีโครงสร้างและองค์ประกอบครบถ้วนและมีรายละเอียดของการดำเนินงาน ได้แก่

2.1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดผลสำเร็จ กลยุทธ์ และแผนงานหรือโครงการ แผนปฏิบัติการ แผนที่เส้นทางการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (Roadmap)

2.2) กำหนดปริมาณบุคลากรส่วนที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (Excess Demand) หรือมีแรงงานมากเกินไปอุตสาหกรรมต้องการ (Excess Supply) แจกแจงตามตำแหน่งงานในกระบวนการโลจิสติกส์ กำหนดเวลาการทำงานของแผนการเพื่อพัฒนาศูนย์กลาง งบประมาณที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งในระบบการผลิต (การศึกษา) และระบบการพัฒนาแรงงาน (การพัฒนาฝีมือแรงงาน)

2.3) กำหนดสาขาวิชา หลักสูตร รายละเอียด วิธีพัฒนา ประเมิน ที่ใช้สำหรับการศึกษาและการพัฒนาศูนย์กลาง

3) มิติด้านพื้นที่ มีการวิเคราะห์และจัดทำแผนให้ครอบคลุมในลักษณะของพื้นที่ได้แก่ ระดับประเทศ (Macro) และระดับพื้นที่ (จังหวัด) และด้านกิจกรรมการให้บริการคือ ครอบคลุมห่วงโซ่อุปทานของงานโลจิสติกส์

1.2 กรอบแนวคิดการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation Framework)

ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์จำเป็นต้องนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าประสงค์ที่ต้องการด้วยการแปลงออกเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ประกอบด้วยกิจกรรมที่ต้องทำ เวลาดำเนินการ ผู้ปฏิบัติหรือผู้รับผิดชอบ งบประมาณดำเนินงาน ตัวชี้วัด โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับหน่วยงานในโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบ ระบบการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี ฯลฯ การดำเนินการในขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 กระบวนการได้แก่ ส่วนที่ 1 การจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนที่เส้นทางการดำเนินงาน (Roadmap) ส่วนที่ 2 การถ่ายทอดนโยบายและปฏิบัติการตามแผน และส่วนที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 การทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนที่เส้นทางการดำเนินงาน (Roadmap)

แผนปฏิบัติการเป็นแผนที่ถูกกำหนดขึ้นโดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานและโครงการที่มีเป้าหมายผลงานสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ โดยกำหนดเป็นรายปี ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผลงานที่จะเกิดขึ้นใน 2 ระดับ ได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) การนำแผนปฏิบัติการไปวิเคราะห์โดยใช้กรอบการวางแผนแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework Project Planning) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน จะนำไปสู่การกำหนดแผนที่เส้นทางการดำเนินงาน (Roadmap)

หลักการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย

1. แผนปฏิบัติการจะมีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ มีความสำคัญและเกี่ยวพันกันหลายหน่วยงาน แผนปฏิบัติการที่จัดทำขึ้นจะต้องสอดคล้องเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันทุกระดับและสร้างความเชื่อมั่นว่ายุทธศาสตร์จะสัมฤทธิ์ผลด้วยโครงการที่กำหนด
2. มีการสร้างระบบการติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยมีการระบุกลไกการติดตามประเมินผลให้เป็นระบบและมีเอกภาพ มีการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลให้เชื่อมโยงกัน และสามารถสรุปรายงานผลการประเมินและเผยแพร่ให้บุคลากรทราบทั่วกันเพื่อให้สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์
3. การแปลงแผนสู่การปฏิบัติต้องมีการพิจารณาให้สอดคล้องกับปัจจัยที่มีในการปฏิบัติได้แก่ บุคลากร ระบบข้อมูล วัฒนธรรมองค์กร โครงการที่ดำเนินการ
4. การคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของโครงการเน้นโครงการที่ส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์โดยตรง

5. การประเมินผลโครงการจะสามารถประเมินได้ว่าโครงการที่นำไปปฏิบัติเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติที่นำไปสู่ Output/Outcome ที่ต้องการและบรรลุผลได้ตามยุทธศาสตร์

ส่วนที่ 2 การถ่ายทอดนโยบายและการนำไปปฏิบัติ (Policy deployment and Take Action)

การวางแผนยุทธศาสตร์ที่ดีต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกหน่วยงานที่มีส่วนได้เสีย เพราะทุกคนล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ทั้งสิ้น เมื่อได้จัดทำแผนเสร็จแล้วจำเป็นต้องมีขั้นตอนก่อนนำไปปฏิบัติได้แก่ ขั้นตอนการถ่ายทอดนโยบาย (Policy Deployment) หรือ ขั้นตอนการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ (Strategy Deployment)

1) ขั้นตอนการถ่ายทอดนโยบาย (Policy Deployment) หรือการถ่ายทอดยุทธศาสตร์

การถ่ายทอดนโยบายหรือการถ่ายทอดตัวชี้วัดให้ประสบผลสำเร็จ ควรใช้วิธีถ่ายทอดนโยบายโดยส่งเสริมและเชื่อมโยง ศักยภาพ ความสามารถของหน่วยงานและถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีเอกภาพ ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรหลักอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการคำนึงถึงบทบาท ภารกิจ หน้าที่และทิศทาง (Direction) เป้าหมาย (Target) และวิธีการ (Means) ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

ในขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติสำหรับหน่วยงานราชการ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ใช้แนวทางการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2546 โดยยึดกรอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในแต่ละระดับไว้ชัดเจน (Goals at All Levels) กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors – CSFs) ทั้งในระดับภาพรวมตามมิติดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุลทุกด้าน ได้แก่ด้านประสิทธิผล ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการพัฒนางานองค์กร รวมทั้งในระดับแผนงาน (Program Level) และระดับโครงการ (Project Level) ตลอดจนกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) โดยเฉพาะตัวชี้วัดในระดับผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) เป็นตัวชี้วัดหลักของแผนงานและโครงการ และกำหนดผู้รับผิดชอบด้านการปฏิบัติการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) ดังนั้นการถ่ายทอดตัวชี้วัดหรือนโยบายที่หน่วยรับผิดชอบต้องดำเนินการจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดจากแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

ข้อสำคัญของการถ่ายทอดนโยบายหรือตัวชี้วัดก็คือการให้ทุกฝ่ายทำแผนร่วมกัน ทั้งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และทีมงาน/ผู้ปฏิบัติงานในขั้นตอน การกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางต้องทำงานร่วมกัน ส่วนในขั้นตอนการวัดและติดตามผล (วัดการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้) ผู้บริหารระดับกลางและทีมงาน/ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกัน และในขั้นตอนการทบทวน (ตัวชี้วัด เกณฑ์ และน้ำหนัก) ผู้บริหารระดับสูง และทีมงานผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกัน

สำหรับนโยบายและภารกิจหรือโครงการหรือแผนงาน ที่มอบหมาย พิจารณาถึงลักษณะงานที่แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ (1) ส่วนกิจกรรมเพื่อการพัฒนา (Strategic Operation and Policy Management)

เป็นกิจกรรมที่กระทำเพื่อการบรรลุตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ สามารถสะท้อนถึงการพัฒนาอย่างชัดเจน ซึ่งมักจะมีกรอบการดำเนินการระบุไว้ชัดเจน (2) ส่วนกิจกรรมงานประจำวัน (Normal Operation and Daily Management) ที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงน้อย ส่วนใหญ่ไม่เปลี่ยนแนวนโยบายเปลี่ยนยกเว้นจะเป็นนโยบายในลักษณะการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วิธีการทำงานและวัฒนธรรมบางอย่างของหน่วยงาน

กระบวนการและขั้นตอนการถ่ายทอดนโยบายหรือตัวชี้วัด ที่เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์โดยรวม หมายถึง การประเมินองค์กรที่ต้องนำยุทธศาสตร์ไปขับเคลื่อนด้วยการพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร สิ่งที่ผ่านมาและกำลังจะเกิดขึ้น

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายหลัก หมายถึง การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ภาพฝันขององค์กรในอนาคต โดยเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

ขั้นที่ 3 การทำความเข้าใจสถานการณ์และสภาพแวดล้อม การทำความเข้าใจในจุดนี้ ต่างจากการวิเคราะห์โดยรวม เนื่องจากจุดมุ่งหมายในขั้นตอนนี้ทำเพื่อให้กลไกการแปรนโยบายผสานเข้ากับโครงสร้างโดยรวม

ขั้นที่ 4 การกำหนดทรัพยากรในการบรรลุ เป็นการกำหนดความเป็นไปได้ทางทรัพยากรโดยพิจารณาจากทั้ง 2 ประเภทกิจกรรม คือ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา (Strategic Operation) และกิจกรรมเพื่องานประจำ (Normal Operation)

ขั้นที่ 5 พิจารณากระบวนการและถ่ายทอดนโยบายเพื่อให้เกิดการบริหารที่เปิดโอกาสให้มีการเห็นพ้องกัน คือทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมและเห็นชอบเพื่อให้มีการขับเคลื่อนการถ่ายทอดนโยบายที่เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการเชื่อมโยงผู้บริหารระดับสูงสู่ผู้บริหารระดับกลางและทีมปฏิบัติการโดยอาศัยการมีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการเจรจาต่อรองระหว่างบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มและต้องเห็นชอบร่วมกันกับเป้าหมายมาตรการ และวิธีการ โดยทุกฝ่ายต้องเข้าใจบทบาท และหน้าที่ของตน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้รับผิดชอบตอบคำถาม “ทางไหน (Where?)” ซึ่งก็คือผลลัพธ์ที่ได้ จากการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมออกมาในรูปวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์หลักโดยรวมของยุทธศาสตร์ขององค์กร ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้รับผิดชอบตอบคำถาม “อย่างไร (How?)” เพื่อให้เกิดการผลักดันให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ระดับประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues) และยุทธศาสตร์ (Strategies) รวมทั้งดูแลความพร้อมของทรัพยากร ส่วนทีมงานและผู้ปฏิบัติรายบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบตอบคำถาม “อะไร (What?)” เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในภารกิจของตนว่าจะต้องปฏิบัติงานอะไรเพื่อให้เกิดการผลักดันให้บรรลุผลผลิตและผลลัพธ์ในระดับงานโครงการ (Project Work) และ/หรืองานประจำวัน

2) ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ (Implementation)

การนำไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของหน่วยปฏิบัติมักมีการดำเนินการใน 2 ส่วน คือ

2.1 การปฏิบัติตามแผนงาน งานหรือโครงการ ตามกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อดำเนินการให้ได้ผลผลิตหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการ

2.2 การปฏิบัติตามแผนงาน งาน หรือโครงการ ที่เป็นพันธกิจสนับสนุน เพื่อช่วยเสริมสร้างขีดสมรรถนะให้ผู้ปฏิบัติมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาทิ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนากุศลการ การจัดการระบบสารสนเทศ ฯลฯ

อย่างไรก็ตามขั้นตอนนับตั้งแต่การจัดทำแผนเสร็จสิ้นจนถึงขั้นตอนการนำแผนไปใช้ในการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดเพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผล ผู้ที่มีหน้าที่ปรับปรุงมาตรฐาน บุคคลเหล่านี้จะต้องเข้าใจเรื่องแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการอย่างถ่องแท้เพราะคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานย่อมขึ้นอยู่กับระดับของความรู้ความเข้าใจในแผนของผู้เกี่ยวข้อง กระบวนการและขั้นตอนการนำไปปฏิบัติดังนี้

(1) สร้างความรู้ความเข้าใจในแผน ด้วยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการที่แต่ละหน่วยงานรับผิดชอบทั้งในองค์กรและเฉพาะโครงการหรือแผนงาน สร้างองค์ความรู้ในการบริหารให้กับผู้เกี่ยวข้อง และระบุมตรการในการประสานงานระหว่างกันและกัน

(2) ดำเนินการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการด้วยกระบวนการบริหารจากวงจรของเดมมิง (Deming Cycle) กล่าวคือ การบริหารให้ครบวงจรต้องจัดระบบการบริหารให้ครบ 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) ขั้นตอนการวางแผน (Plan or Planning) 2) ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ (Do) 3) ขั้นตอนการติดตามประเมินผล (Check or Evaluation) และ 4) ขั้นตอนการปรับเป็นมาตรฐาน (Act or Standardization)

การนำแผนไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จสิ่งสำคัญคือความชัดเจนในนโยบาย การมอบนโยบายโดยที่ให้รายละเอียดที่เป็นรูปธรรมชัดเจน จะลดปัญหาในทางปฏิบัติมาก แต่ถ้ามอบนโยบายที่ขาดตัวชี้วัดและเป้าหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบว่าตนต้องทำอะไรให้สำเร็จบ้างและต้องสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมมีผลในทางลบ แต่หากมีการระบุจุดมุ่งหมาย ปักจายแห่งความสำเร็จ ตัวชี้วัด และแหล่งตรวจสอบข้อมูลได้ชัดเจนแล้ว ขั้นตอนการบริหารจัดการก็จะทำได้ชัดเจนและมีแนวโน้มที่จะสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดได้ ส่วนผลสำเร็จจากการบริหารจัดการจะออกมาสูงมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 การติดตามประเมินผล (Evaluation)

ในแวดวงการบริหารจัดการ มีการบริหารที่เน้นวิธีการปฏิบัติแตกต่างกันอยู่ 2 แนวทาง กล่าวคือ แนวทางแรก เน้นการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์กรโดยพิจารณาจากกระบวนการ (Process-Oriented Management or P-Criteria) แนวทางดังกล่าวคือแนวทางการประเมินโดยใช้หลักการที่เรียกว่า CIPP

model⁴ ซึ่งให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินผลกลุ่ม ตัวชี้วัดที่เป็นตัวขับเคลื่อน (Drive KPIs or Lead KPIs) ซึ่งได้แก่การประเมินผลถึงบริบท (Context) หรือที่มาของแผนงานหรือโครงการ ตัวชี้วัดในขั้นตอนทรัพยากรที่จำเป็น (Input Indicators) ตัวชี้วัดในขั้นตอนกิจกรรมหรือกระบวนการ (Process Indicators) และตัวชี้วัดที่เป็นผลของการปฏิบัติ (Result KPIs or Lag KPIs) หรือตัวชี้วัดที่เป็นผลสำเร็จ (Product) ประกอบด้วยผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome)

ส่วนแนวทางที่สอง เน้นการบริหารยุทธศาสตร์โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ (Results-Oriented Management or R-Criteria) เน้นที่การประเมินผลสัมฤทธิ์ หรือการประเมินที่ผลลัพธ์ หรือประเมินที่ตัวชี้วัดที่เป็นผล (Results or Lag Indicators) ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารในกลุ่มนี้อาจมีการประเมินในระดับตัวชี้วัดประเภทขับเคลื่อนบ้าง แต่ถึงกระนั้นก็เน้นที่ผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยทั่วไปทั้งสองแนวมีทั้งข้อดี ข้อเสีย แนวทางที่เน้นกระบวนการมีข้อดีคือสามารถประกันการบริหารได้ว่าจะเป็นไปโดยมีข้อผิดพลาดน้อย แต่ข้อเสียคือมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น และผู้บริหารต้องทุ่มเทเวลาให้กับรายละเอียดของงานมากขึ้น ส่วนกลุ่มที่เน้นผลลัพธ์ ข้อดีคือผู้บริหารมีความคล่องตัวในการบริหารงาน บรรยายภาคในองค์กรจะมีลักษณะที่ยืดหยุ่นกว่า แต่ข้อเสียคือหากไม่ใส่ใจรายละเอียดบางรายการในขั้นตอนกระบวนการที่มีความสำคัญอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ การประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อติดตามผลและแก้ปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติและผลสำเร็จของงาน จึงได้กำหนดแนวทางการประเมินด้วย Model CIPP กล่าวคือ

- 1) ประเมินบริบทของแผนยุทธศาสตร์ (C : Context) เพื่อพิจารณาผลสำเร็จตามนโยบาย รัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์และภารกิจ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) ภารกิจและยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ และแผนการผลิตกำลังคนของกระทรวงศึกษาธิการ
- 2) ประเมินปัจจัยการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์ (I : Input) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม และสอดคล้องของปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านหลักสูตร สาขาวิชา วิธีการสอนและการพัฒนา ตลอดจนหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
- 3) ประเมินกระบวนการของแผนยุทธศาสตร์ (P : Process) เพื่อประเมินหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการโดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการเช่นนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strength) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย /

⁴ Stufflebeam and Shinkfield. (2007). Evaluation Theory, Models and Applications. John Wiley and Son, Inc.

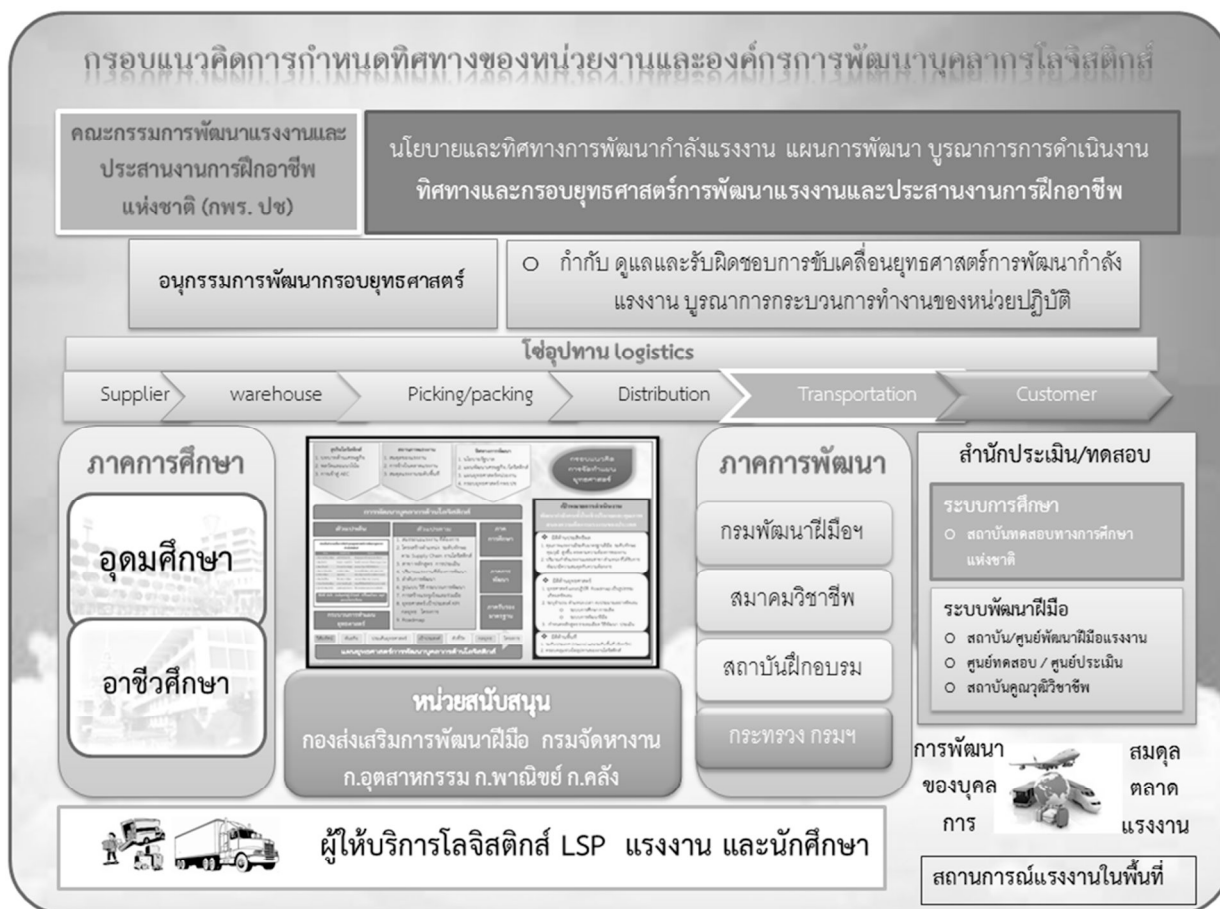
แผนงาน/โครงการซึ่งมักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว โดยจะประเมินถึงผลสำเร็จ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการทำงานและการบริหารจัดการของหน่วยงานรับผิดชอบในทุกภาคส่วน

4) การประเมินผลผลิต (Product : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ โดยผลผลิตจะอาศัยกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ ความสามารถโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ จากสถาบันคุณวุฒิ วิชาชีพ ส่วนในระบบการศึกษา อาศัยผลสำเร็จและได้วุฒิการศึกษาจากสถาบันการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนของผู้ใช้งาน จะวัดจากความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ที่ผ่านการพัฒนา

แนวทางในการปฏิบัติ ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานหากพบว่า ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย ต้องพยายามปรับแผนการดำเนินงานให้สามารถผลักดันเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้หากพบว่าผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและพบว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่ำ ต้อง พยายามยกระดับเกณฑ์หรือระดับเป้าหมายให้สูงขึ้น การพยายามปรับมาตรฐานหรือการพยายามยกระดับ เป้าหมายหรือระดับเกณฑ์ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดการพัฒนามาตรฐานหรือปรับมาตรฐานให้สูงขึ้น

1.3 กรอบแนวคิดการกำหนดทิศทางของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

การขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ของประเทศอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ต้องอาศัย การกำหนดทิศทางและแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และความร่วมมือของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และเครือข่าย ร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติในทิศทางเดียวกันและบรรลุผลสำเร็จตาม แผนของหน่วยงานดังกล่าว ประกอบด้วย



ภาพแสดงที่ 3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

1. หน่วยงานผู้กำหนดนโยบาย เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาศูนย์กลางและคุณลักษณะที่พึงมี (Characteristics) ของศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในระดับองค์รวม โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แผนการพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง และทำหน้าที่บูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาคการศึกษา ภาคการพัฒนามืออาชีพ แรงงาน ตลอดจนภาคธุรกิจอุตสาหกรรม
2. หน่วยผลิตและพัฒนาศูนย์กลาง ทั้งการให้ความรู้และพัฒนาทักษะในระบบการศึกษาและระบบการพัฒนากำลังแรงงาน จากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน ทำหน้าที่วิเคราะห์และกำหนดกระบวนการให้ความรู้และพัฒนานับตั้งแต่การสำรวจวางแผนความต้องการ (Demand side) การค้นหาและพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับการปฏิบัติงานที่ดี ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร วางแผนและดำเนินการผลิต และพัฒนาศูนย์กลาง รวมทั้งการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ทั่วประเทศ บริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนาขีดความสามารถของกำลังแรงงานให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนดสำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายและนโยบาย

3. หน่วยงานกำหนดและติดตามประเมินมาตรฐานฝีมือและคุณภาพบุคลากร โดยมีภารกิจด้านการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานการศึกษา มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ ติดตามประเมิน ทดสอบ มาตรฐานและการรับรองความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ทั้งในส่วนของบุคลากร และประเมินองค์กรที่ทำหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาบุคลากร

4. หน่วยงานผู้ใช้แรงงาน ได้แก่องค์กร สถานประกอบการ หรือหน่วยงานราชการ มีภารกิจในการร่วมกำหนดทิศทางและส่งเสริมการพัฒนา ผลักดันให้กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง สะท้อนผลการพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ก้าวหน้าและทันสมัย ส่งมอบองค์ความรู้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการจัดการสมัยใหม่เพื่อความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

5. กลุ่มแรงงานและบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนามีหน้าที่ร่วมมือและสะท้อนปัญหา ให้ข้อมูลความต้องการทั้งด้านองค์ความรู้ ปัจจัย แรงจูงใจและผลประโยชน์ที่พึงประสงค์จากความก้าวหน้าในการพัฒนา รวมทั้งการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในกลุ่มผู้ร่วมงาน

6. หน่วยงานกำกับและขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน หน้าที่ในการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ กำกับ ดูแลและรับผิดชอบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด รวมทั้งการบูรณาการกระบวนการทำงานของหน่วยผลิต หน่วยประเมิน ผู้ใช้แรงงาน และบุคลากรผู้รับการพัฒนา

7. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน บทบาทด้านการส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การศึกษาต่อเนื่อง ผลิตและพัฒนาสื่อด้านการเรียนรู้ให้มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ให้คำปรึกษา ถ่ายทอดองค์ความรู้ ศึกษาและวิจัยงานวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลาง การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรเพื่อความเข้มแข็งขององค์กร และประโยชน์ของกลุ่มเป้าหมาย

1.4 กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้จัดทำแผนยุทธศาสตร์

ความหมายของแผนยุทธศาสตร์ Strategic Plan (ทศพร ศิริสัมพันธ์.2539) ได้ให้ความหมายของแผนยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

1. เป็นเอกสารที่ระบุ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรหนึ่งๆ
2. เป็นแผนระยะยาว ที่บอกถึงทิศทางการดำเนินงานขององค์กร สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประสาน และกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทาง และจังหวะเวลาที่สอดคล้องกัน

3. เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอก และสภาพการณ์ภายในองค์กร เพื่อคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์ และกำหนดแนวทางการดำเนินการขององค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวโน้มของสถานการณ์ ดังกล่าว

ข้อแตกต่างระหว่างการวางแผนยุทธศาสตร์ กับการวางแผนทั่วไป

การวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นการวางแผนเพื่อนำองค์กรไปสู่สภาพลักษณะใหม่ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต การวางแผนยุทธศาสตร์จึงเป็นการวางแผนในภาพรวมขององค์กร ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น เป็นปัจจัยที่ชี้อนาคตขององค์กรนั้น

การวางแผนทั่วไป เป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหา การป้องกันปัญหา หรือการพัฒนาผลผลิตขององค์กร ดังนั้น การวางแผนทั่วไปจึงมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อให้ได้แนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

1. เพื่อให้องค์กรพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลง เพราะการวางแผนยุทธศาสตร์ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กรเป็นประเด็นสำคัญซึ่งจะทำให้การปรับเปลี่ยนทิศทาง การกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้นๆ

2. เพื่อช่วยให้การวางแผนปฏิบัติการ (Action Plan) สำหรับแต่ละโครงการสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ โดยกำหนดเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของแต่ละโครงการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

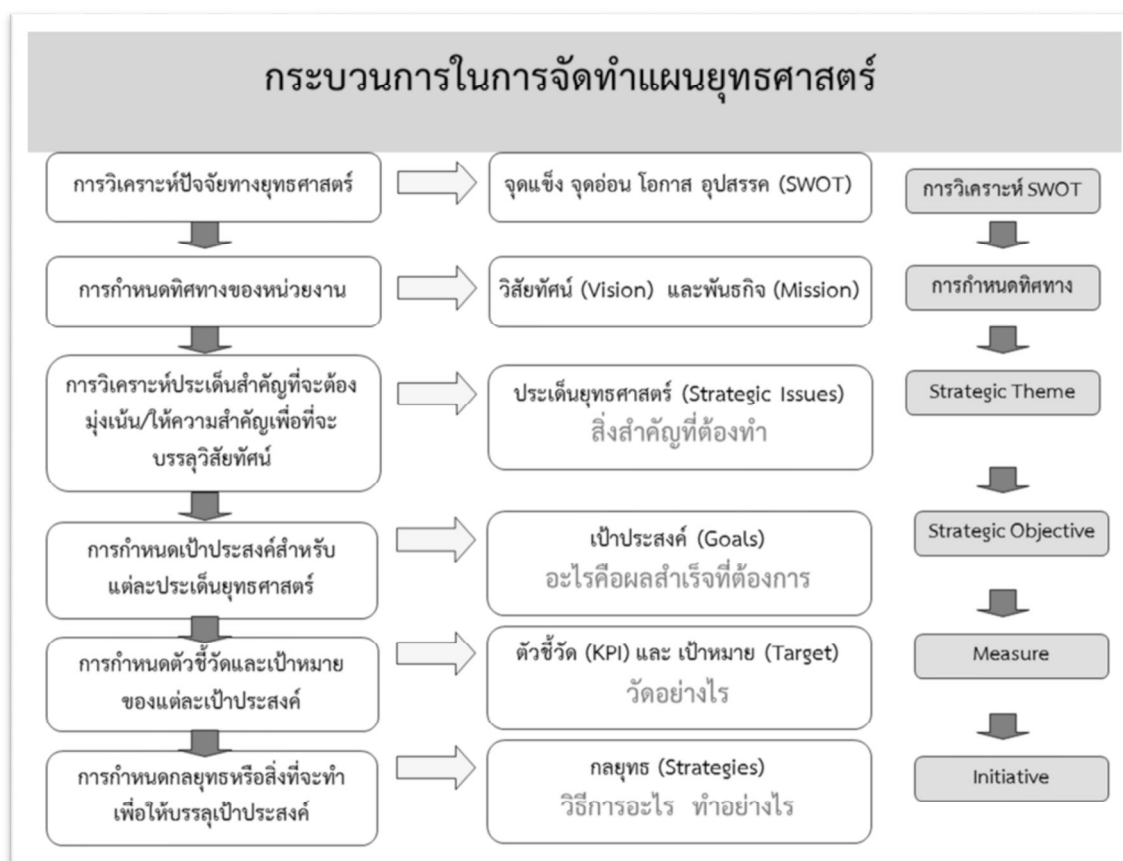
กระบวนการในการทำแผนยุทธศาสตร์

การทำแผนยุทธศาสตร์เป็นการแบ่งสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เป็นการตอบคำถามหลัก 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 องค์กรจะก้าวไปทางไหน (Where are you going?)

ประการที่ 2 สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร (What is the environment?) และ

ประการที่ 3 องค์กรจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร (How do you get there?)



ภาพแสดงที่ 4 แสดงกระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

การวางแผนยุทธศาสตร์ คือการตัดสินใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยต้องคำนึงถึงคำถามที่
ต้องการคำตอบ 3 ประการคือ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์คำถาม คำตอบการทำแผนยุทธศาสตร์

คำถาม	วิธีการ/เครื่องมือ	ผลลัพธ์
1. ปัจจุบันการดำเนินงานของ หน่วยงานเป็นอย่างไร Where are we now?	วิเคราะห์ - สภาพแวดล้อมภายนอก - สภาพแวดล้อมภายใน - นโยบาย - ผู้มีส่วนได้เสีย - ผู้รับบริการ	S = จุดแข็ง W = จุดอ่อน O = โอกาส T = อุปสรรค (ภัยคุกคาม)
2. ในอนาคตเราต้องการไปที่ใด Where do we want to be ?	วิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทาง ของหน่วยงาน	วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คำถาม	วิธีการ/เครื่องมือ	ผลลัพธ์
		(Strategic Objective : Goal)
3. ทำอย่างไรจึงจะไปถึงจุดนั้น How will we get there ?	TOWS Matrix KPI Formulation	ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) กลยุทธ์ (Strategy) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นสามารถกำหนดขั้นตอนเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Statement)
- ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดพันธกิจ (Mission Statement)
- ขั้นตอนที่ 4 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue or Strategic Theme)
- ขั้นตอนที่ 5 กำหนดเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Goal & Strategic Objective)
- ขั้นตอนที่ 6 กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)
- ขั้นตอนที่ 7 กำหนดกลยุทธ์และแผนงาน (Strategy and Action Plan)

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นกระบวนการสำคัญในการตั้งประเด็นคำถาม และมุ่งหาคำตอบที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนา เป็นการศึกษาหาเหตุผลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานโดยมีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา ดังนี้

1. สถานการณ์ในขณะนั้น เป็นอย่างไร
2. สถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ขององค์กรหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. อะไรคือมูลเหตุที่ทำให้เกิดสภาพการณ์เช่นนั้น
4. มีใครบ้างที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง และ/หรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
5. องค์กรมีขีดความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหาเหล่านั้นหรือไม่

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการค้นหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร ว่ามีประเด็นใดที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร และปัจจัยที่มีผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอก ว่ามีประเด็นใดที่เป็นโอกาส หรือเป็นแรงที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กรและมีประเด็นใดที่เป็นภัยคุกคาม หรือเป็นอุปสรรคที่ทำให้การบริหารงานสะดุดหยุดลงหรือเกิดปัญหาอย่างรุนแรง และย้อนกลับมาพิจารณาว่า เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น และภายในองค์กรมีขีดความสามารถอะไรบ้างที่จะฉกฉวย

โอกาส และหรือ/การเผชิญกับวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นหรือไม่ มีประเด็นปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็งที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประเด็นใดบ้างที่เป็นจุดอ่อนที่ต้องรีบแก้ไขหรือป้องกัน โดยแบ่งการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการตรวจสอบ ประเมิน และกรองปัจจัยหรือข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อหาโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ได้แก่ สภาวะเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การเมืองและกฎหมาย ความต้องการของผู้รับบริการ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนถึงสถานการณ์ต่างประเทศ ความต้องการ ความคาดหวัง การสนับสนุนหรือเป็นภัยคุกคามของผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งกรอบกติกา กฎหมาย นโยบายรัฐบาล หลักธรรมาภิบาล

2. การวิเคราะห์สถานการณ์ภายใน เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) โดยทั่วไปจะพิจารณาจากตัวแบบ 7 S's MODEL หรือ McKinsey 7 Framework ของ R.Waterman ดังนี้คือ

- 1) โครงสร้างองค์กร (Structure)
- 2) ระบบการปฏิบัติงาน (System)
- 3) จำนวนบุคลากร (Staff)
- 4) ความสามารถของบุคลากร (Skill)
- 5) ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์องค์กร (Strategy)
- 6) รูปแบบการบริหาร (Style)
- 7) วิสัยทัศน์ / ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share values)

การวิเคราะห์ SWOT ขององค์กรที่ได้ นำผลมาแสดงในรูปของตาราง Matrix เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจน สะดวกแก่การกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งเรียก Matrix นี้ว่า “ผัง TOWS MATRIX”

TOWS Matrix		
ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S) 1. 2. 3	จุดอ่อน (W) 1. 2. 3
โอกาส (O) 1. 2. 3	SO กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งเกาะกุมโอกาส	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส
อุปสรรค 1. 2. 3	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค	WT กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค

ภาพแสดงที่ 5 แสดงผัง TOWS Matrix

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Statement)

วิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพที่ต้องการเป็นในอนาคต (Where do we want to be) ซึ่งอธิบายถึงทิศทางที่หน่วยงานต้องการหรือเป็นภาพลักษณ์ที่หน่วยงานต้องการในอนาคต โดยวิสัยทัศน์จะเชื่อมโยงเป้าหมาย พันธกิจและความเชื่อมั่นในความสำเร็จเข้าด้วยกัน

ลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้

1. มีมุมมองแห่งอนาคต (Future perspective) สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร
2. ริเริ่มโดยผู้นำ และสมาชิกมีส่วนร่วมคิดและให้การสนับสนุน (Share and Supported) มีความน่าเชื่อถือ ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม สมาชิกมีส่วนร่วมและผูกพัน (Commitment) ร่วมกัน และทุกคนพร้อมที่จะให้การสนับสนุน
3. มีสาระครบครันและชัดเจน (Comprehensive and clear) สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทาง และทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตที่ทุกคนเข้าใจง่าย
4. ให้ความฝัน ปลุกใจ (Positive and Inspiring) ทำลาย ทะเยอทะยาน สามารถปลุกเร้าและสร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดพันธกิจ (Mission Statement)

พันธกิจ (Mission) หมายถึง หน้าที่โดยรวมขององค์กร พันธกิจเป็นการตอบคำถามว่า “องค์กรต้องปฏิบัติในเรื่องใดบ้างจะบรรลุผลตามความปรารถนาที่ตั้งไว้” พันธกิจอาจกำหนดผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรให้บริการ ความสามารถที่โดดเด่นขององค์กรหรือเทคโนโลยีที่หน่วยงานใช้

ในการกำหนดพันธกิจ จะต้องทราบว่าหน้าที่หรือภารกิจหลักตามกฎหมายที่องค์กรต้องดำเนินการคืออะไร และจำเป็นต้องทราบว่าวิสัยทัศน์หรือผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ดังนั้นพันธกิจ จึงเป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ (ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ การกำหนดพันธกิจ ทำให้เราทราบทิศทาง (Direction) และขอบเขตของการดำเนินงาน ลักษณะของการเขียนพันธกิจหรือคำกล่าวพันธกิจ ไม่มีข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ตายตัวว่าจะต้องดำเนินการในลักษณะอย่างไร ซึ่งจะมีอยู่สองลักษณะ ได้แก่ การนำมากล่าวรวมกันเป็นข้อเดียวกัน หรือจะแบ่งข้อย่อยก็ได้

พันธกิจขององค์กรแบ่งได้ 2 ระดับ

1. พันธกิจดั้งเดิม คือพันธกิจเดิมขององค์กร ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่สังคมกำหนดให้หรือบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่มีต่อสังคม พันธกิจนี้ถูกกำหนดเมื่อริเริ่มก่อตั้งองค์กร และจะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป จะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการปรับปรุงหรือปฏิรูปองค์กร

2. พันธกิจตามเป้าประสงค์ เป็นพันธกิจที่องค์กรจะต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามความคาดหวังขององค์กรตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น พันธกิจในส่วนนี้จึงปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

การตรวจสอบความเป็นไปได้ของพันธกิจ

การกำหนดพันธกิจจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และความสมเหตุสมผล ทั้งนี้ รวมถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และบทบาทที่สังคมกำหนดให้องค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue or Strategic Theme)

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อการพัฒนาด้วยวิธีการทางยุทธศาสตร์สู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดในวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ ยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดโดยทั่วไปได้แก่

- ยุทธศาสตร์ด้านการปฏิบัติการหลักหรืองานหลักขององค์กร
- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร (ซึ่งเป็นงานสนับสนุนและงานบริหารทั่วไป)
 - การคลังและการบริหารสินทรัพย์
 - การบริหารและพัฒนาบุคคล
 - การวิจัยและพัฒนา
 - ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ
 - ระบบการติดตามและประเมินผล
 - อื่นๆ

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ มี 4 ลักษณะ

1. Direct Approach โดยหน่วยงานกำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT) ตามหลักวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

2. Goals Approach โดยหน่วยงานกำหนดกลยุทธ์จากการนำเอากลยุทธ์ที่ปรากฏในแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต้นสังกัดมาดำเนินการ เพื่อตอบสนองจุดหมายปลายทางที่กระทรวงกำหนด (เช่น การดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์กระทรวงตามที่กระทรวงมอบหมายให้ใช้กลยุทธ์นั้น)

3. Vision Approach โดยหน่วยงานวัดฝันวิสัยทัศน์ที่อยากจะเป็น แล้วตรวจสอบความเป็นไปได้โดยพิจารณาความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร แล้วจึงกำหนดกลยุทธ์ตามศักยภาพของหน่วยงาน

4. Indirect Approach โดยหน่วยงานศึกษากลยุทธ์ที่หน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันใช้อยู่ แล้วตรวจสอบความเป็นไปได้โดยพิจารณาความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร แล้วจึงกำหนดกลยุทธ์ตามศักยภาพของหน่วยงาน

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ระดับรัฐบาลมักจะใช้ลักษณะที่ 3 (Vision Approach) และลักษณะที่ 1 (Direct Approach) เป็นหลัก และลักษณะที่ 4 (Indirect Approach) เป็นรอง (เช่น ลอกเลียนแบบกลยุทธ์ที่ใช้ในประเทศตะวันตก)

การกำหนดยุทธศาสตร์ของกระทรวงจะต้องนำเอายุทธศาสตร์หลักของรัฐบาล (ที่ปรากฏในแผนบริหารราชการแผ่นดิน) มาดำเนินงาน จึงต้องใช้ลักษณะที่ 2 (Goals Approach) เป็นหลัก และลักษณะที่ 1 (Direct Approach) เป็นรอง โดยกำหนดยุทธศาสตร์เพิ่มเติมจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT) และอาจใช้ลักษณะที่ 3 และลักษณะที่ 4 ประกอบกัน

การกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับกรมซึ่งเป็นองค์กรในสังกัดกระทรวงจะต้องนำเอายุทธศาสตร์ของกระทรวงมาดำเนินงาน จึงต้องใช้ลักษณะที่ 2 เป็นหลัก และลักษณะที่ 1 เป็นรอง โดยกำหนดยุทธศาสตร์เพิ่มเติมจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT) และอาจใช้ลักษณะที่ 3 และลักษณะที่ 4 ได้บ้าง

ส่วนหน่วยงานที่ใช้ลักษณะที่ 3 และลักษณะที่ 1 เป็นหลัก มักจะเป็นหน่วยงานภาครัฐกิจเอกชนซึ่งแสวงหากำไรที่ใช้การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อขยายส่วนแบ่งการตลาดและเปลี่ยนกิจการเดิมไปทำอีกกิจการหนึ่งได้ อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐที่เข้าข่ายการใช้ลักษณะที่ 1 ผสมลักษณะที่ 3 ได้แก่วิสาหกิจเชิงพาณิชย์และองค์การมหาชนที่ต้องเลี้ยงตนเองจะต้องมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับภาคเอกชนที่แสวงหากำไรมากขึ้น

ดังนั้น หน่วยงานระดับกรมซึ่งเป็นองค์กรในสังกัดกระทรวงจะต้องนำเอายุทธศาสตร์ของกระทรวงมาดำเนินงานเป็นหลัก จึงต้องแสดงความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานขึ้นไปยังยุทธศาสตร์กระทรวง แผนบริหารราชการแผ่นดิน และความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานลงมายังผลลัพธ์และผลผลิตของหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้กลุ่มผู้บริหารทุกระดับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากภายนอกองค์กรให้เข้าใจได้ชัดเจน นอกจากนี้ หน่วยงานระดับกรมเป็นหน่วยงานให้บริการสาธารณะซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงภารกิจของหน่วยงานกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน จึงต้องแสดงความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานขึ้นไปยังรัฐธรรมนูญด้วย

ยุทธศาสตร์หรือมาตรการ เป็นการปฏิบัติที่เกิดจากการใช้ศักยภาพและสภาพแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการพัฒนาไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ยุทธศาสตร์ ตามหลัก Balanced Scorecard ได้ดังนี้

มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ 1. การแก้ไขปัญหาความยากจน 2. การพัฒนาคนและสังคม 3. การพัฒนาระบบบริหารให้มีความเป็นเลิศ 4. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5. การรักษาความมั่นคงของรัฐ	มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ 1. การบริหารงบประมาณ 2. การประหยัดพลังงาน 3. การลดระยะเวลาการให้บริการ 4. การประหยัดงบประมาณ 5. การจัดทำต้นทุนต่อหน่วย
มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 1. คุณภาพการให้บริการ 2. การมีส่วนร่วม ของประชาชน 3. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	มิติด้านการพัฒนาองค์กร 1. การจัดการความรู้ 2. การจัดการสารสนเทศ 3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง 4. การพัฒนาคูคลอง 5. การบริหารจัดการองค์กร 6. การบริหาร ความเสี่ยง

ภาพแสดงที่ 6 แสดงมุมมอง Perspective ของการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Goal & Strategic Objective)

การกำหนดเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ก.พ.ร.ได้ให้ความหมายว่า “เป้าประสงค์” หมายถึงสภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุ เป้าประสงค์เป็นได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นจุดหมายปลายทางที่ขึ้นการปฏิบัติการ เป้าประสงค์ในเชิงปริมาณที่เป็นจุดหรือช่วงที่เป็นตัวเลข มักเรียกว่า “เป้าหมาย” เป้าหมายอาจเป็นการคาดการณ์จากข้อมูลเชิงปริมาณเทียบหรือข้อมูลเชิงแข่งขัน

ขั้นตอนที่ 6 กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) เป็นข้อมูลที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการดำเนินงานซึ่งสามารถแสดงผลการวัดหรือประเมินผลการวัด ในรูปข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อสะท้อน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการกำหนดดังนี้

ลำดับที่ 1. การกำหนดประเด็นของตัวชี้วัด

- **ระดับยุทธศาสตร์ชาติ** ให้กำหนดประเด็นตัวชี้วัดความสำเร็จของรัฐบาลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทางที่พึงปรารถนาในองค์กรรวม (Macro) เช่น “GDP” และ “คุณภาพชีวิต” ฯลฯ

- **ระดับยุทธศาสตร์กระทรวง** ให้กำหนดประเด็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวง ที่มีต่อผลประโยชน์ของกลุ่มสังคมที่เป็นเป้าหมาย เช่น “GDP ภาคเกษตร” “GDP ภาคอุตสาหกรรม” “สุขภาพดี” “สติปัญญาดี” และ “มลภาวะไม่เกินมาตรฐาน” ฯลฯ

- **ระดับกลยุทธ์ของกรม** ให้กำหนดประเด็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกรมที่มีต่อ กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและลักษณะผลประโยชน์เฉพาะ เช่น “ผู้ป่วยที่ได้รับการรักษามีอาการดีขึ้น” “เยาวชนไทยอ่านออกเขียนได้ทุกคน” และ “มลภาวะทางอากาศในเขต...ลดลง” ฯลฯ

- **ระดับกิจกรรมนำส่งผลผลิต** ให้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จจากการจัดทำกิจกรรม ด้วยการใช้คำกริยาธรรม “รักษาผู้ป่วยตามมาตรฐานโรงพยาบาล” “จัดการเรียนการสอนให้เด็กวัย ประถมศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน” และ “ควบคุมการปล่อยควันดำและควันขาวของยานพาหนะไม่เกินเกณฑ์ มาตรฐานกลาง” ฯลฯ

ลำดับที่ 2 การกำหนดตัวชี้วัดด้วยสูตร 2Q2T1P และ QQCT

- **การเขียนตัวชี้วัดในระดับยุทธศาสตร์ชาติ ระดับยุทธศาสตร์กระทรวง และ ระดับกลยุทธ์ของกรม** ควรมีย่อประกอบ 2Q+2T+1P คือ ปริมาณ (Quantity) คุณลักษณะ(Quality) เวลา (Time) กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) และสถานที่ (Place)

- **การเขียนตัวชี้วัดในระดับผลผลิต** ควรมีย่อประกอบ QQCT คือ ปริมาณ (Quantity) คุณลักษณะ (Quality) ต้นทุน (Cost) และเวลา (Time)

ลำดับที่ 3 การกำหนดหน่วยวัดของตัวชี้วัด

หน่วยวัดของตัวชี้วัดแสดงเป็นตัวเลขใน 6 ลักษณะ ได้แก่

- จำนวน (Number)
- ร้อยละ (Percentage)
- สัดส่วน (Proportion)
- อัตราส่วน (Ratio)
- อัตรา (Rate)
- ค่าเฉลี่ย (Average or Mean)

ลำดับที่ 4 เขียนชื่อตัวชี้วัด

การเขียนชื่อตัวชี้วัด ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ หน่วยวัด – รายการวัด – รายการ เปรียบเทียบ – เป้าหมาย ตัวอย่างเช่น

หน่วยวัด	รายการวัด	รายการเปรียบเทียบ	เป้าหมาย
ร้อยละ	รายได้จากการขาย	เพิ่มขึ้นจากปี 2555	1,000 ล้านบาท
ตัวชี้วัด คือ : ร้อยละของรายได้จากการขายเพิ่มขึ้นจากปี 2555 เท่ากับ 1,000 ล้านบาท			

ดังนั้น ชื่อ KPI คือ ร้อยละของรายได้จากการขายที่เพิ่มขึ้นจากปี 2555 เท่ากับ 1,000 บาท

ลำดับที่ 5 กำหนดเกณฑ์การวัดผลความสำเร็จของตัวชี้วัด

การกำหนดตัวชี้วัดจะไม่สามารถใช้ประโยชน์เพื่อการประเมินผลได้หากไม่มีการกำหนดเกณฑ์การวัดซึ่งเป็นการกำหนดเกณฑ์ความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ นิยมเทียบเกณฑ์เป็นระดับคะแนน ได้แก่ ระดับ 5 ระดับ 4 ระดับ 3 ระดับ 2 และระดับ 1 หรือระดับ 0 ตัวอย่างเช่น

หน่วยวัด	ค่าเกณฑ์วัด				
	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	ปกติ	ต่ำ	ต่ำมาก
COST VARIANCE	-5	-4	-3	0	1
การปรับค่าเกณฑ์วัด (เทียบจากค่าปกติ)	-2	-1	0	3	4
คะแนน	4	3	2	1	0

ขั้นตอนที่ 7 กำหนดกลยุทธ์และแผนงาน (Strategy and Action Plan)

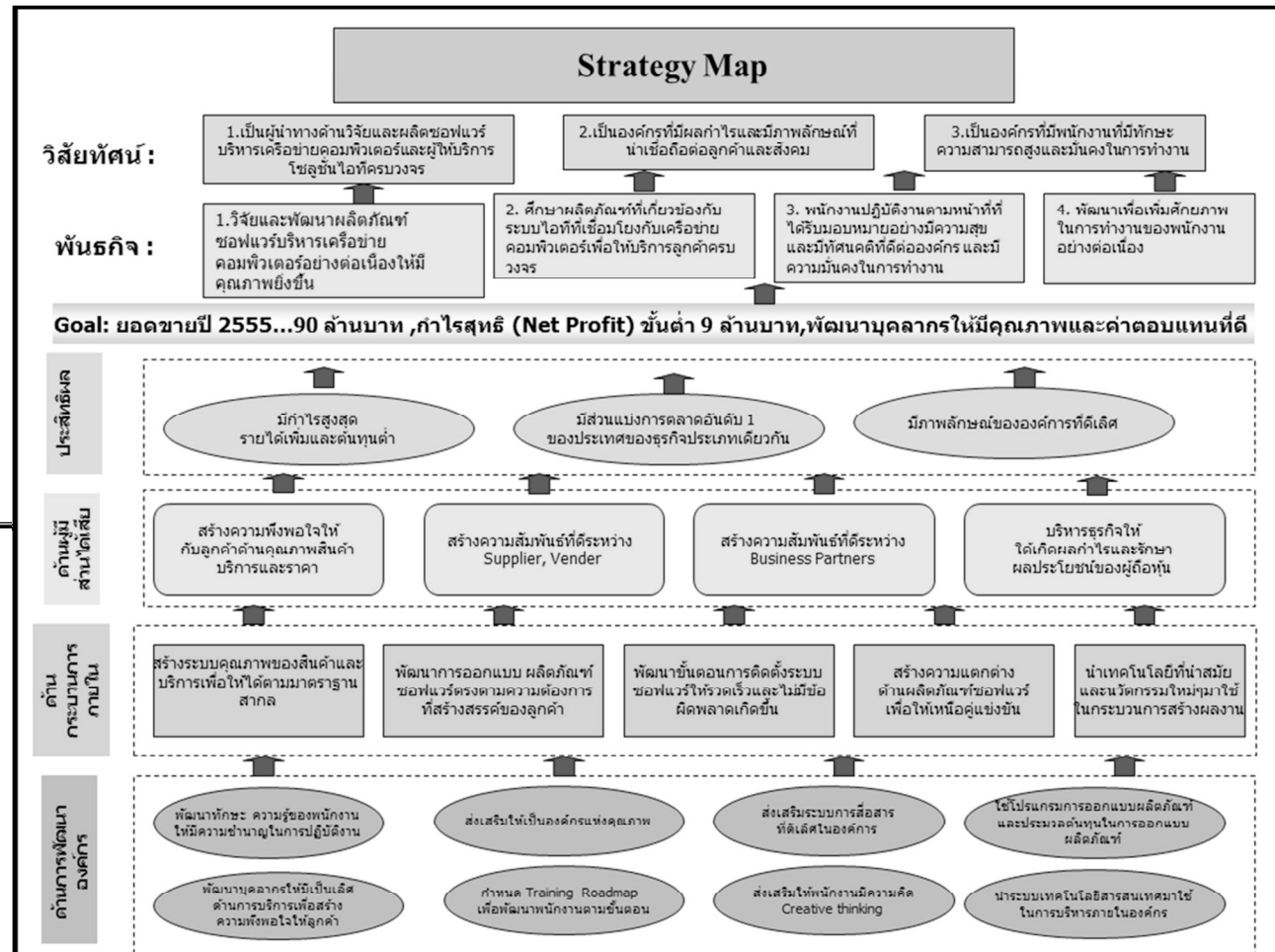
การกำหนดกลยุทธ์ เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ (วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์) ที่วางไว้ การกำหนดกลยุทธ์เป็นผลจากการวิเคราะห์ สภาพภาพขององค์กรที่ได้ให้น้ำหนักความสำคัญในแต่ละปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มากำหนดเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันกับตำแหน่งในปัจจุบันขององค์กร หลังจากการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) และบรรจุประเด็นวิเคราะห์ลงในผัง SWOT หรือ TOWS Matrix แล้ว จะเป็นการประมวลประเด็นผัง SWOT โดยใช้ตัวแบบในการวิเคราะห์เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ที่นิยมใช้ ได้แก่

1. The Growth-Share Matrix หรือ BCG Model
2. GE Model
3. ADL Portfolio – Matrix

ขั้นตอนที่ 8 การเขียนแผนที่ทางยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

แผนที่ยุทธศาสตร์ คือแผนภาพที่แสดงให้เห็นถึงยุทธศาสตร์ขององค์กรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ที่องค์กรปรารถนาในมุมมองมิติทั้ง 4 มิติตามแนวทางของ BSC และสามารถแสดงให้เห็นถึงการถ่ายทอดเป้าประสงค์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ

การเขียนแผนที่ทางยุทธศาสตร์เพื่อช่วยในการแปลงแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หรือมาตรการที่นำไปสู่การดำเนินงาน และมีตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ (Strategic Goal) กลยุทธ์หรือมาตรการ



ภาพแสดงที่ 7 ตัวอย่าง Strategy Map

2. ระเบียบวิธีการศึกษา

การจัดทำโครงการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคู่ผสม (Mixed Methods Research – MMR) กล่าวคือเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการหาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนโดยศึกษาจากมุมมองของผู้ชำนาญการ (Insider's point of view) ซึ่งผู้ศึกษา ได้กำหนดแนวทางในการศึกษามีลำดับขั้นตอนและระเบียบวิธีการศึกษาในด้านการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึง สถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่กลุ่มเป้าหมายระดับประเทศและระดับพื้นที่

ประเภทข้อมูล	ระดับประเทศ		ระดับพื้นที่	
	กลุ่มเป้าหมาย	ปริมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ปริมาณ
1. Demand Side				
สำรวจ	สมาคม/สมาพันธ์/สภา	25 แห่ง	สถานประกอบการ (แห่ง) สมาคม/สมาพันธ์จังหวัด	500 6
ประมาณการ	Model และ ข้อมูลสำนักงานสถิติ/กระทรวงแรงงาน	2559 – 2564		
2. Supply Side				
สำรวจ	กระทรวงศึกษาฯ /กระทรวงแรงงาน หน่วยราชการและหน่วยฝึกอบรมเอกชน	2559 – 2564	กระทรวงศึกษาฯ/แรงงาน หน่วยราชการและเอกชน	2559 – 2564
ประมาณการ	กระทรวงศึกษาฯ /กระทรวงแรงงาน หน่วยราชการและหน่วยฝึกอบรมเอกชน	2556 - 2564	กระทรวงศึกษาฯ/แรงงาน หน่วยราชการและเอกชน	2556 - 2564
3. ยุทธศาสตร์	ผู้ประกอบการ / สมาคม/สมาพันธ์/สภา หน่วยงานราชการ	80 แห่ง	ผู้ประกอบการ สมาคม/สมาพันธ์/สภา หน่วยงานราชการ	90

1. การกำหนดประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ประกอบด้วย

1) ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ รวมทั้งสมาพันธ์ สมาคมด้านโลจิสติกส์ เพื่อสำรวจข้อมูล และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ กรอบการปฏิบัติงาน สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากร หลักสูตรและแนวทางการพัฒนาศูนย์กลาง ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

2) ผู้ดำเนินการพัฒนาทั้งในระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาแรงงาน ได้แก่ ตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ และหน่วย

ราชการที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสำรวจความเห็นและแนวทางการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ปัญหาอุปสรรค ยุทธศาสตร์เพื่อการผลิตและการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและแรงงานในธุรกิจโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

(1) **การเลือกพื้นที่:** เพื่อกำหนดปริมาณความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (Demand and Supply Side Survey) ได้ทำการศึกษาในมิติมหภาค (ประเทศ) และมิติพื้นที่ (จังหวัด) โดยเลือกจังหวัดตัวแทนจากปริมาณสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนแทนการเลือกจากจังหวัดเป้าหมายในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เนื่องจากจังหวัดที่มีสถานประกอบการมากจะเป็นตลาดที่ต้องการบุคลากรเพราะเป็นแหล่งต้นทางของระบบโลจิสติกส์ที่จะกระจายบุคลากรลงพื้นที่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งเป็นทางผ่านหรือจุดพัก โดยกำหนดครอบคลุมใน 5 พื้นที่ ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือจังหวัดเชียงใหม่ ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดขอนแก่นและนครราชสีมา ภาคใต้จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 4 แสดงปริมาณสถานประกอบการจำแนกตามภาค ของจังหวัดที่มีศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

รหัสหมวด	ชื่อหมวด	กรุงเทพฯ	ภาคตะวันออก		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ				ภาคเหนือ				ภาคใต้				
		กทม	ระยอง	ชลบุรี	ขอนแก่น	อุดร	โคราช	อุบล	เชียงใหม่	เชียงราย	นครสวรรค์	พิษณุโลก	สงขลา	สุราษฎร์	นครศรีฯ	ระนอง	ตรัง
49331	การขนส่งสินค้าแช่เย็นหรือแช่แข็ง ทางถนน	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
49332	การขนส่งผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม ทางถนน	3	5	18	2	0	2	0	2	2	5	1	2	2	1	0	1
49333	การขนส่งของเหลวหรือก๊าซ (ยกเว้นก๊าซธรรมชาติ) ทางถนน	14	1	2	0	0	3	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0
49334	การขนส่งสินค้าที่บรรจุในตู้คอนเทนเนอร์ทางถนน	49	58	18	40	21	55	11	41	21	10	1	0	1	0	0	1
49339	การขนส่งสินค้าอื่น ๆ ทางถนน ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	1,586	127	496	50	30	50	14	59	25	71	32	208	81	26	11	27
52101	กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคลังสินค้าและการจัดเก็บสินค้าแช่เย็นหรือแช่แข็ง	22	1	2	1	0	2	0	6	3	0	1	3	0	0	1	1
52109	กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคลังสินค้าและการจัดเก็บสินค้าอื่น ๆ ที่มีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	200	9	33	2	0	5	1	11	2	14	3	7	4	1	2	0
52214	กิจกรรมการบริการรถยก	40	3	5	1	0	7	0	2	3	1	2	1	7	2	0	1
52241	การขนถ่ายสินค้า	100	1	16	1	2	5	0	2	0	0	1	7	1	1	1	1
52291	กิจกรรมการบริหารจัดการด้านการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	542	11	74	6	3	5	4	7	6	2	0	8	8	1	0	2
52292	กิจกรรมของตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าและตัวแทนออกของ (ตัวแทนดำเนินพิธีการศุลกากร)	1,876	18	101	0	1	0	6	29	23	1	1	90	7	2	3	4
52293	กิจกรรมบริการบรรจุหีบห่อเพื่อการขนส่ง	252	5	19	0	0	2	0	24	0	0	0	6	2	0	0	1
52299	กิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุนการขนส่งซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	141	0	8	0	0	4	0	3	0	1	0	5	0	0	0	2
	รวมทั้งสิ้น	4,858	239	792	103	57	140	37	187	86	105	43	338	114	35	18	41

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (ข้อมูล ณ วันที่ 7 ตุลาคม 2558)

(2) ขนาดตัวอย่าง จำนวนตัวอย่างสถานประกอบการ โดยมีจำนวนตัวอย่างดังตารางที่ 5 ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์

พื้นที่	จังหวัด	จำนวนสถานประกอบการ ^{1/}		จำนวน ตัวอย่าง
		ภาค	จังหวัด	
ทั่วประเทศ		10,594		1,090
ภาคกลาง กทม.	กรุงเทพมหานคร	4,858	4,858	370
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	741	187	127
ภาคตะวันออก	ชลบุรี	1,292	792	266
ภาคอีสาน	ขอนแก่น	628	103	82
ภาคใต้	สงขลา	685	338	190
รวม				1,090

ที่มา : 1/กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ข้อมูล ณ 7 ตุลาคม 2558

การกำหนดขนาดตัวอย่าง เนื่องจากการศึกษาในกรณีทราบค่าเฉลี่ยประชากร การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับ ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)⁵

ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 5 ของขนาดตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์

เนื่องจากการสำรวจและเก็บข้อมูลในการศึกษานี้ต้องอาศัยความละเอียดครบถ้วนของข้อมูล และด้วยข้อจำกัดด้านระยะเวลา และงบประมาณ จึงกำหนดกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ 3 จังหวัดได้แก่ ภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคตะวันออกจังหวัดชลบุรี จังหวัดขอนแก่น ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 500 ตัวอย่าง

⁵ (Yamane, T. 1967. Elementary Sampling Theory, USA: Prentice Hall)

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะมีลำดับขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบวิจักษณ์ญาณ หรือ แบบเจาะจง (Judgment or Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจังหวัด ที่มีจำนวนสถานประกอบการมาก ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยแจกแจงแบ่งสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยเรียงเป็นขนาดตัวอย่างขนาดใหญ่ กลาง เล็ก (จำนวนพนักงานของสถานประกอบการ) ในสัดส่วนที่เท่ากัน ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience) ซึ่ง เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยกระจายไปตามกลุ่มของสมาชิกสมาคม สมาพันธ์ และสำรวจในสถานประกอบการแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

(1) แบบสอบถาม แบบกรอกข้อความสำหรับบันทึกข้อมูลความต้องการกำลังคน และแบบเลือกคำตอบโดยให้เลือกรับตามแบบ Likert Rating Scale ในส่วนท้ายของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-end) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น อธิบายหรือขยายความการตอบอย่างกว้างขวาง จากสถานประกอบการ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ สมาคม สมาพันธ์ สมาชิกลอจิสติกส์

(2) การสำรวจแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อระดมสมองและรับฟังความคิดเห็นความเหมาะสมของปริมาณความต้องการและยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดผลสำเร็จในการผลิตและพัฒนาศูนย์กลาง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ศึกษาค้นคว้าจาก ข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ประกอบด้วย สิ่งพิมพ์ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติ และการสำรวจข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและความเชี่ยวชาญในงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ผู้บริหารธุรกิจโลจิสติกส์

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล ในเชิงสถิติพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน จะทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และค่าสถิติ

1) สถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

2) สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสถิติ T-test ไครส์แควร์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การประมาณความต้องการแรงงาน

วิธีการคาดประมาณอุปสงค์แรงงานมีหลายวิธี โดยจัดเป็นกลุ่มได้ประมาณ 10 วิธี (อ้างอิง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2543 : 2-1) ได้แก่ 1) วิธีการ

สอบถามนายจ้าง (Delphi method) 2) วิธีใช้แนวโน้มจากอดีตหรือการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนแรงงานต่อผลผลิต (Historical trend) 3) วิธีอัตราส่วน (Density ratio) 4) วิธี Parnes – MRP หรือ GDP per Worker approach 5) วิธีความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อรายได้ (Employment – income elasticity หรือ Labor absorption approach) 6) วิธีเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ (International comparison) 7) วิธีแบบจำลองเศรษฐกิจ 8) วิธีตารางปัจจัยการผลิต-ผลผลิต (Input – output table) 9) วิธีสหประชาชาติ (United Nation Method) 10) วิธี BLS (Bureau of Labor Statistics Method) โดยแต่ละวิธีมีวิธีการคำนวณที่ต่างกันไป การศึกษาในครั้งนี้จะใช้วิธีการแบบจำลองเศรษฐกิจ (Regression analysis) โดยใช้ทฤษฎีฟังก์ชันการผลิตของ Cobb – Douglas เป็นตัวแบบ และวิธีการสอบถามนายจ้าง (Delphi Method) นำมาเปรียบเทียบเพื่อทดสอบความถูกต้องสำหรับการประมาณการความต้องการในอนาคต

3. แผนการดำเนินงานโดยละเอียด

การศึกษาได้กำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วยวัตถุประสงค์และรายละเอียดกิจกรรมที่ดำเนินการ (สิ่งที่ต้องการ) แหล่งข้อมูลและวิธีการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษา ทบทวน นโยบาย แผนพัฒนา แผนยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน อุปสงค์และอุปทาน กำลังแรงงานและความต้องการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนของประเทศไทย
3. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
4. กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต โครงสร้างและรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในภาพรวมและพื้นที่
5. วิเคราะห์และเตรียมการจัดทำแผนการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
6. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการจัดทำแผนการพัฒนากุศลการในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
7. สรุปรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพในภาพรวมของประเทศและพื้นที่เป้าหมาย
8. วิเคราะห์ SWOTของการผลิตและพัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
9. ประมวลข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
10. เขียนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
 - 10.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ
 - 10.2 ประเด็นยุทธศาสตร์
 - 10.3 เป้าประสงค์

- 10.4 ตัวชี้วัด
- 10.5 กลยุทธ์
- 10.6 แนวทางการดำเนินงาน /แผนงานหรือโครงการ
- 10.7 แผนที่เส้นทาง (Roadmap)
- 10.8 ปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor)
11. จัดทำแนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงานและโครงการในงบประมาณ พ.ศ.2560 - 2564
12. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์
13. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

ตารางที่ 6 กรอบการดำเนินงานโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

สิ่งที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการศึกษา	ผลลัพธ์ที่ได้
1. ศึกษา ทบทวน - นโยบายรัฐบาล แผนบริหาร ราชการแผ่นดิน - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) - แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน - ภารกิจคณะกรรมการพัฒนา แรงงานและประสานการฝึก อาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) - ภารกิจและยุทธศาสตร์กรม พัฒนาฝีมือแรงงาน และ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน - แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ และแผนการผลิตกำลังคนใน ระดับต่าง ๆ ของ กระทรวงศึกษาธิการ	1. ข้อมูลทุติยภูมิ เอกสาร เผยแพร่ - นโยบายรัฐบาล แผนบริหาร ราชการแผ่นดิน - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) - แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน - ภารกิจคณะกรรมการพัฒนา แรงงานและประสานการฝึก อาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) - ภารกิจและยุทธศาสตร์กรม พัฒนาฝีมือแรงงาน และ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน - แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ และแผนการผลิตกำลังคนของ กระทรวงศึกษาธิการ	1. วิเคราะห์ความเชื่อมโยงของนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแผนแม่บท ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนากำลัง แรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ 2. วิเคราะห์ทิศทาง นโยบายการดำเนินงานด้านการ พัฒนาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศ	1. ประเด็นและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาและพัฒนากำลังแรงงาน ซึ่งจะ เป็นกรอบภารกิจหลักที่กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้าน โลจิสติกส์และซัพพลายเชน

สิ่งที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการศึกษา	ผลลัพธ์ที่ได้
2. ศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์ ข้อมูลอื่น ๆจากเอกสารและ รายงานในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ทั่วไปของ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์และ ชีพพลายเซน ข้อมูลอุปสงค์และ อุปทานกำลังแรงงานและข้อมูล ความต้องการพัฒนากำลังคน ด้านโลจิสติกส์และชีพพลายเซน ของประเทศไทย	1. ข้อมูลทุติยภูมิจาก เอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ และ Website สถิติและข้อมูล ของหน่วยงานราชการ - สำนักงานสถิติแห่งชาติ - สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ - กระทรวงแรงงาน - ธนาคารแห่งประเทศไทย - กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงพาณิชย์ - กระทรวงอุตสาหกรรม - สมาคม สมาพันธ์โลจิสติกส์ ฯลฯ	1. วิเคราะห์และสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ได้แก่ 1) ทิศทาง แนวโน้มของธุรกิจและความต้องการ บุคลากรของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ รวมทั้ง 2) สถานการณ์ด้านแรงงาน อุปสงค์ อุปทานแรงงาน และดุลยภาพความต้องการกำลังแรงงานด้านโลจิสติกส์ และชีพพลายเซน 3) ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของประเทศไทย ศักยภาพและระดับความสามารถของแรงงานใน อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ 4) ห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และการ กำหนดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างงานและ กระบวนการทำงานของผู้ให้บริการโลจิสติกส์	1. กรอบการทำงานของธุรกิจโลจิสติกส์ (Logistics Framework) การกำหนด ตำแหน่งงาน และแนวโน้มทิศทางของ ธุรกิจ 2. ข้อมูลเบื้องต้น ด้านสถานการณ์ ตลาดแรงงาน อุปสงค์ อุปทานแรงงาน ด้านโลจิสติกส์ ในระดับประเทศและ ระดับพื้นที่ 3. ทิศทางและกลไกการพัฒนาบุคลากร ของประเทศไทยทั้งด้านระบบการศึกษา (ผลิต) และระบบการพัฒนาแรงงาน 4. ทิศทางและกลไกการขับเคลื่อนการ ให้บริการและแนวโน้มของธุรกิจผู้ ให้บริการโลจิสติกส์และชีพพลายเซน
3. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ด้านโลจิสติกส์และชีพพลายเซน	1. ข้อมูลทุติยภูมิจาก เอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ และ Website	1. วิเคราะห์และสรุปประเด็นทางทฤษฎีและวิชาการที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์	1. กรอบแนวคิดในการศึกษา 2. หลักและวิธีการเขียนแผนยุทธศาสตร์ 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการ พัฒนาศักยภาพ
4. กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต โครงสร้างและรูปแบบของ	1. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา แรงงานและประสานงานการฝึก	1. วิเคราะห์และสรุปแนวทางและกระบวนการและความ ต้องการของของยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและ	1. กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และชีพ

สิ่งที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการศึกษา	ผลลัพธ์ที่ได้
ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในภาพรวมและพื้นที่ ประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญได้แก่ แนวคิดการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ แนวคิดการกำหนดทิศทางของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ	อาชีพแห่งชาติ 2. รายงานการศึกษาและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ระยะที่ 3 – 5 3. เอกสารวิชาการ ตำรา การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง	ประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ 2. ศึกษาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การแปลงแผนสู่การปฏิบัติ 3. ศึกษาภารกิจของหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	พลายเซน 2. กรอบแนวคิดการกำหนดทิศทางของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง 3. กรอบแนวคิดการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ
5. วิเคราะห์ห่วงโซ่อุปทานและเตรียมการจัดทำแผนการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์	1. รายละเอียดข้อมูลจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจากข้อที่ 1 – 4 2. การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการธุรกิจโลจิสติกส์	1. วิเคราะห์และกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2. วิเคราะห์ห่วงโซ่อุปทานของผู้ให้บริการโลจิสติกส์และความเชื่อมโยงงานทั้งด้าน Input Process ตลอดห่วงโซ่อุปทาน และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม บุคลากรแต่ละตำแหน่งในธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์	1. แผนการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน 2. แบบสำรวจและคำถาม Focus Group และ Indept interview 3. พื้นที่เป้าหมายของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

สิ่งที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการศึกษา	ผลลัพธ์ที่ได้
		3. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย แหล่งข้อมูล พื้นที่เป้าหมาย วิธีการสำรวจ รวบรวมและ 4. วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Demand & Supply of Labor) ทิศทางการพัฒนา ยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ หน่วยงานรับผิดชอบ 5. จัดทำแบบสอบถาม และคำถามเพื่อการสนทนากลุ่ม (Focus group) และการสำรวจความเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept interview)	4. ข้อมูลห่วงโซ่อุปทานเบื้องต้น
6. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียหลักในพื้นที่จังหวัดที่เหมาะสม เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และสำรวจข้อมูลตามแบบสำรวจ และสำรวจอุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงาน	1. รายละเอียดธุรกิจโลจิสติกส์ในพื้นที่เป้าหมายและที่ร่วมจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. รายชื่อผู้มีส่วนได้เสียหลักในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย 3. ผู้ทำหน้าที่ประสานงานในการสำรวจข้อมูล	1. กำหนดประเด็นคำถามและความต้องการจากการประชุม เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยรวมและรายพื้นที่ ● ความต้องการกำลังแรงงานและปริมาณการผลิตกำลังแรงงาน ● เนื้อหา ประเด็นสำหรับการทำหลักสูตรการผลิตและการพัฒนา รวมทั้งสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ และแนวทางการผลิตและการพัฒนา ● กรอบระยะเวลาและลำดับความสำคัญของกิจกรรม ● คำถามเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ● แนวคิดในการกำหนดยุทธศาสตร์และ	1. ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. ความคิดเห็นและข้อมูลตามประเด็นที่กำหนด 3. ความต้องการและการผลิตกำลังแรงงาน (Demand and Supply of Labor) เบื้องต้น

สิ่งที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการศึกษา	ผลลัพธ์ที่ได้
		เป้าประสงค์ ● กลยุทธ์ที่ใช้ในการปฏิบัติให้สำเร็จ ● บทบาทภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานราชการ องค์การภาคเอกชน สถานประกอบการ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ● ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)	
7. สำรวจและรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้านความต้องการแรงงาน (Demand) และ การผลิตและพัฒนาแรงงาน (Supply) ภาพรวมของประเทศ และพื้นที่เป้าหมาย การประเมินปริมาณแรงงานที่ต้องผลิตและการพัฒนา และหลักสูตร เนื้อหา สาขาอาชีพ ระดับคุณภาพและความสามารถ	1. หน่วยงานจัดทำข้อมูลสถิติทั้งของราชการและองค์กร สมาคม สมาพันธ์โลจิสติกส์ 2. สำรวจจากผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในพื้นที่เป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในพื้นที่ที่สุ่มเลือก 3. มาตรฐานสมรรถนะจากหน่วยงานรับผิดชอบทั้งสถานศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมการขนส่งทางบก สมาคมสมาพันธ์ด้านโลจิสติกส์ และผู้ให้บริการโลจิสติกส์	1. รวบรวมข้อมูลและประมวลผล แยกตามห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ทั้งด้านการผลิตและการพัฒนา ความต้องการกำลังแรงงาน (Demand) ในมิติเชิงปริมาณและคุณภาพ มิติดำเนินงาน มิติทักษะฝีมือ และมิติของกิจกรรมห่วงโซ่อุปทานผู้ให้บริการโลจิสติกส์ 2. ประเมินการความต้องการผลิตและพัฒนากำลังแรงงาน โดยหลักวิธีทางสถิติ จากฐานข้อมูลที่รวบรวมได้ 3. รวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะและมาตรฐานฝีมือผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ 4. รวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์หลักสูตรทั้งในระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาแรงงาน	1. สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานในระดับประเทศและระดับพื้นที่ 2. ประเมินการด้านความต้องการแรงงาน (Demand) และการผลิตและพัฒนาากำลังแรงงาน (Supply) ในธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์มิติด้านตำแหน่งงาน มิติด้านทักษะ มิติด้านกิจกรรม 3. ประเมินการปริมาณบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่ต้องการผลิตและพัฒนา มิติของกิจกรรมห่วงโซ่อุปทาน มิติดำเนินงาน มิติทักษะ 4. สมรรถนะและหลักสูตรเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกมิติ

สิ่งที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการศึกษา	ผลลัพธ์ที่ได้
8. วิเคราะห์ SWOT ปัญหาและอุปสรรค โอกาส จุดอ่อน จุดแข็ง ของการผลิตและพัฒนาบุคลากร ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. ข้อมูลจากการวิเคราะห์ แบบสำรวจและการสนทนากลุ่ม (Focus group) 2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และสถิติด้านการพัฒนากำลังแรงงาน ธุรกิจโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและที่ได้จากการศึกษา การสัมภาษณ์ และแบบสำรวจ 2. สรุปประเด็นที่ได้ใน 4 กลุ่มได้แก่ 1) จุดแข็ง หรือข้อดี ข้อได้เปรียบ 2) จุดอ่อน หรือการกระทำที่ทำให้เกิดความเสียหาย เกิดปัญหา ข้อด้อย 3) โอกาส สภาพภายนอกที่สนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จในการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 4) อุปสรรค สภาพภายนอกที่ขัดขวางหรือข้อจำกัดที่ทำให้เกิดโอกาสของความยุ่งยากหรือขัดขวางความสำเร็จของการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 5) จัดทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ 6) วิเคราะห์และสรุปกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อลดช่องว่างและจุดอ่อนโดยใช้โอกาสที่เอื้ออำนวย และใช้จุดแข็งในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. SWOT และ สรุปประเด็นสำคัญของ SWOT หรือ SWOT Matrix 2. TOWS Matrix 3. กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 4. รายละเอียดและภาพรวมของประเด็นปัญหา โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็งของการพัฒนากำลังแรงงาน

สิ่งที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการศึกษา	ผลลัพธ์ที่ได้
8. ประมวลข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน กรอบแนวคิด ขอบเขต โครงสร้าง และรูปแบบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	วิธีการสำรวจข้อมูล ใน 2 แหล่ง ได้แก่ 1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อเขียนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร/เจ้าของธุรกิจ โลจิสติกส์ 2) เจ้าหน้าที่งาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องงานให้บริการโลจิสติกส์ 2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและ Focus group ประกอบด้วย 4.1 ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการให้บริการโลจิสติกส์ 4.2 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากธุรกิจโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 4.3 ผู้แทนจากสถาน	1. เก็บรวบรวมข้อมูลทำแผน เพื่อรับฟังความเห็นและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1.1 สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) เพื่อกำหนด Vision 1.2 รวบรวมข้อมูลจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของการพัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อใช้กำหนดแนวทางของแผนยุทธศาสตร์ 1.3 วิเคราะห์ประเด็น แนวยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ที่ครอบคลุมใน 4 ด้าน (Perspective) ตามแนวทางของ Balanced Scorecard ได้แก่ 1) ด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน 2) ด้านความพึงพอใจที่มีต่อผู้รับบริการ 3) ด้านการพัฒนาระบบภายใน 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาของของบุคลากรในธุรกิจโลจิสติกส์ 1.4 แนวคิดและวิธีการด้านการผลิตและพัฒนาฝีมือกำลังแรงงาน 1.5 วิธีการเข้าถึงพัฒนาฝีมือแรงงาน 1.6 ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลสำเร็จของการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ปัจจัยหรือตัวแปรที่ทำให้เกิดผลสำเร็จของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานได้แก่ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรหรือสถานประกอบการ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์ 8 ประการ (กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์) 3) ปัจจัยด้านเทคนิคการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนจะส่งผลให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น 4) SWOT ของการพัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 5) แนวคิดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์โครงการ 6) ปัญหา ข้อเสนอแนะ การพัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

สิ่งที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการศึกษา	ผลลัพธ์ที่ได้
	ประกอบการและจากหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการผลิตแรงงาน การพัฒนาแรงงาน การสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจโลจิสติกส์ การประเมินและตรวจรับรองมาตรฐานคุณภาพ		
9. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประกอบด้วย 1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ 1.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ 1.3 เป้าประสงค์ 1.4 ตัวชี้วัด 1.5 กลยุทธ์ 1.6 แนวทางการดำเนินงาน/แผนงานหรือโครงการ 1.7 แผนที่เส้นทาง (Roadmap) 1.8 ปัจจัยความสำเร็จ (Key	1. ข้อมูลจากการวิเคราะห์ แบบสำรวจและการสนทนากลุ่ม (Focus group) 2. สรุปประเด็นสำคัญของ SWOT หรือ SWOT Matrix และ TOWS Matrix	1. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ จากข้อมูลความต้องการและประเด็นที่สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ 2. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ หรือภารกิจสำคัญที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ 3. กำหนดเป้าประสงค์ของความสำเร็จที่ปรากฏ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ครอบคลุมใน 4 Perspective (แนวทางของ Balanced Scorecard) ได้แก่ 1) ด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน 2) ด้านความพึงพอใจที่มีต่อผู้รับบริการ 3) ด้านการพัฒนาระบบภายใน 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาของเจ้าหน้าที่ บุคลากรผู้เกี่ยวข้อง และระบบสารสนเทศ 4. กำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดผลสำเร็จของการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	แผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ในมิติของประเทศ 2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนมิติพื้นที่ โดยมีองค์ประกอบได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ 2) ประเด็นยุทธศาสตร์ 3) เป้าประสงค์ 4) ตัวชี้วัด 5) กลยุทธ์ 6) แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน

สิ่งที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการศึกษา	ผลลัพธ์ที่ได้
Success Factor)		3. กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย 4. กำหนดกลยุทธ์จาก TOWS Matrix และโครงการหรือแผนงาน 5. แปลงยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์สู่แผนปฏิบัติ (โครงการ แผนงาน) 6. ทำแผนที่เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Roadmap)	หรือโครงการ 7) แผนที่เส้นทาง (Roadmap) 8) ปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor)
10. จัดทำแนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงานและโครงการในงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564	1. ข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์ 3. หลักทฤษฎีการติดตามประเมินผล	1. ศึกษา วิเคราะห์ แนวทางที่เหมาะสมในการติดตามประเมินแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2. กำหนดแนวทางการประเมินใน 3 ระยะทั้งระยะเริ่มต้นของแผน ระยะระหว่างปฏิบัติตามแผน และระยะสิ้นสุดของแผน	1. รูปแบบและวิธีการดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามหลักวิชาการ 2. แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงานและโครงการในงบประมาณ พ.ศ.2560 - 2564
11. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อนำเสนอแผนยุทธศาสตร์	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องจำนวน 80 คน ด้วยวิธีสัมมนา กลุ่ม (Group seminar) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่หน่วยงานด้านการผลิตในระบบ	1. <u>เสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ โดย จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ</u> 2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	1. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแผนยุทธศาสตร์

สิ่งที่ต้องการ	แหล่งข้อมูล	วิธีการศึกษา	ผลลัพธ์ที่ได้
	การศึกษา และระบบการพัฒนา กำลังแรงงาน 2) ผู้ประกอบการ ผู้ ให้บริการโลจิสติกส์ LSP 3) ตัวแทนหน่วยงาน ราชการที่เกี่ยวข้องกับ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ 4) ตัวแทนภาคเอกชน องค์กรภาคเอกชน สมาคม สมาพันธ์โลจิสติกส์		
12. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)	1. ข้อมูลที่ได้จากการจัดประชุม ระดมความเห็น	1. ปรับปรุงแก้ไขแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนที่ เส้นทางการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลาย เชน	1. รายงานฉบับสมบูรณ์

บทที่ 3

นโยบายรัฐบาลและแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์

การวิเคราะห์ เพื่อศึกษาทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ตลอดจนแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

คำแถลงนโยบายรัฐบาล (วันศุกร์ที่ 11 กันยายน 2557) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

รัฐบาลมีนโยบาย 11 ด้าน โดยนายยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศด้วยความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นสำคัญ ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเน้นความพอดี พอสมควรแก่ฐานะ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันมาเป็นแนวคิด ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แนวทางของ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. และความต้องการของประชาชนที่แสดงออก เป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย คำนึงถึงปัญหาของประเทศ คำนึงถึงเงื่อนไขเวลา คำนึงถึงความท้าทายที่รออยู่ข้างหน้าประเทศต้องเร่งฟื้นฟูจากความบอบช้ำทางเศรษฐกิจ ความหวาดระแวงทางสังคม ความขัดแย้งทางการเมือง การทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ และการเคลื่อนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ข้อสำคัญนโยบายทุกด้าน สามารถสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรปกครองทุกระดับ

ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ด้านที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

ความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งและความเดือดร้อนทั้งหลายของประชาชน จึงมีนโยบายที่จะดำเนินการดังนี้

3.1 ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพและการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

3.5 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

ด้านที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

รัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นไทยมาใช้สร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน ดังนี้

4.1 จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ

ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรมและธุรกิจบริการ

4.4 พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ การใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นพลเมือง โดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน

4.5 ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่ทักษะโดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

4.9 สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากล และการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อเตรียมเข้าสู่สากลวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียนและเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก

ด้านที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ

รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น 3 ระยะคือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ระยะต่อไปที่ต้องแก้ไขปัญหาพื้นฐานที่ค้างคาอยู่และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

6.12 ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่งและคมนาคม ด้านคมนาคมทางบกโดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้ามหานครและรถไฟฟ้าเชื่อมกรุงเทพมหานครกับเมืองบริวารเพิ่มเติมเพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชนเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้านคมนาคมทางอากาศปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมืองและท่าอากาศยานสากลในภูมิภาค สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินของประเทศ การซ่อมบำรุงอากาศยาน และการพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการขนส่งทางอากาศให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล ด้านคมนาคมทางน้ำ โดยพัฒนาการขนส่งสินค้าทางลำน้ำและชายฝั่งทะเล เพื่อลดต้นทุนระบบโลจิสติกส์ของประเทศ

6.13 ปรับโครงสร้างทางการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจน พิจารณาปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสาขาขนส่งและการประกอบกิจการโลจิสติกส์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ด้านที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะมีผลใช้บังคับอย่างเต็มที่ ณ สิ้นปี 2558 จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก หากประเทศไทยเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ ให้พร้อม การเร่งดำเนินการเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องความเชื่อมโยงด้านระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ด้านกฎระเบียบ การอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านชายแดน และการเตรียมการด้านทรัพยากรมนุษย์ จะส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนชาวไทยร่วมกับประชาชนอาเซียน

7.3 พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะและแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน 8 กลุ่ม ที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

7.4 เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (GMS) แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอ่าวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียนซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์อาเซียนสัมฤทธิ์ผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

7.5 ต่อเชื่อมเส้นทางคมนาคมขนส่งและระบบโลจิสติกส์จากฐานการผลิตในชุมชนสู่แหล่งแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าทั้งภายในประเทศและเชื่อมโยงกับอาเซียน เพื่อยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการรายย่อยสู่ตลาดที่กว้างขวางยิ่งขึ้นทั้งในประเทศและระหว่างประเทศและขณะเดียวกันยังช่วยสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจแก่พื้นที่ต่าง ๆ ภายในประเทศด้วย

7.6 พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงการการค้าชายแดน ขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน โดยปรับปรุงโครงข่ายระบบถนน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้าและการขนส่งสินค้าข้ามแดนอย่างต่อเนื่อง โดยในระยะแรกให้ความสำคัญกับด่านชายแดนที่สำคัญ 6 ด่านได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเดา อร์รัฐประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่ ซึ่งจะทำให้ระบบขนส่งและโลจิสติกส์สามารถเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับปริมาณการเดินทางและการขนส่งที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 และความสอดคล้องกับ

การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์

อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน สามารถ จัดการความเสี่ยง และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการ พัฒนา เศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม สำหรับการเสริมสร้างทุนเศรษฐกิจ (ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน) มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็ง โดยใช้ภูมิปัญญา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความคิด สร้างสรรค์ ให้มีความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ภายในประเทศและต่างประเทศ การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีการเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค ต่างๆ บนพื้นฐานการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในส่วนการเสริมสร้างทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็น ฐานการผลิตภาคเกษตร มุ่งสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเตรียม ความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้า จากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเพิ่มบทบาทไทยในเวทีประชาคมโลก

ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้มีความสำคัญ กับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับปลูกจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล แก่ประชาชนทุกกลุ่ม

วิสัยทัศน์และพันธกิจ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11

วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

- 1) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทาง สังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่โปร่งใส เป็นธรรม
- 2) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมใน แต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง
- 3) พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และ ภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
- 4) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข
- 2) เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ
- 3) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน มีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญา นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ
- 4) เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายหลัก

- 1) ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันไม่ต่ำกว่า 5.0 คะแนน
- 2) คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น
- 3) เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ให้มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40.0
- 4) คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

4.2 เป้าหมายการพัฒนา

- 4.2.1 คนไทยทุกคนมีคุณภาพเพิ่มขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งมีอนามัยการเจริญพันธุ์ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย
- 4.2.2 คุณภาพการศึกษาได้รับการยกระดับสู่มาตรฐานสากล ต่อยอดองค์ความรู้สู่นวัตกรรมและโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น
- 4.2.3 โอกาสในการเข้าถึงระบบสุขภาพที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพลดลงอย่างเป็นองค์รวม
- 4.2.4 สถาบันทางสังคม โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา และสถาบันชุมชน มีบทบาทในการบ่มเพาะและหล่อหลอมเด็ก เยาวชนและคนไทยให้เป็นคนดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเข้มแข็งมากขึ้น

4.3 ตัวชี้วัด

4.3.1 คุณภาพของประชากร

- 1) อัตราเจริญพันธุ์รวมของประชากรไทยไม่ต่ำกว่า 1.6

2) ระดับค่าเฉลี่ยเขาว์ปัญญาของเด็กไม่ต่ำกว่าค่ากลางมาตรฐานสากลที่ระดับ 100

4.3.2 คุณภาพคนโดยรวม

1) ปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นเป็น 12 ปี

2) ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมือง

3) เพิ่มสัดส่วนประชากรที่สามารถเข้าถึงโครงข่ายคมนาคมและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ได้

ร้อยละ 80.0 ของประชากรทั่วประเทศ

4) จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็น 15 คนต่อประชากร 10,000 คน

5) อัตราเพิ่มของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี

6) อัตราเพิ่มของการเจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจ เบาหวาน หลอดเลือดสมอง ความดัน

โลหิตสูง และมะเร็งลดลง

7) อัตราการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ยาสูบ และการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย

ลดลง

4.3.3 สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็ง

1) ดัชนีครอบครัวอบอุ่นอยู่ในระดับดีขึ้น และจำนวนผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวได้รับความช่วยเหลือคุ้มครองเพิ่มขึ้น

2) การเรียนรู้ของคนในชุมชนเพิ่มขึ้น

3) คนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะของหมู่บ้านและชุมชนเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

5.2 การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการส่งสมทุนทางปัญญา เชื่อมโยงการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ และการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย

5.2.3 พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการ บนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดย

3) พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การสร้างแรงจูงใจ ปลูกฝังค่านิยมในการเรียนสายอาชีพและการประกอบอาชีพอิสระ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนาากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการ สถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับนานาชาติ

4) จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยสร้างระบบความเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษาตามระดับการเรียนรู้กับคุณวุฒิวิชาชีพตามระดับความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ตลอดจนสนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม

5) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา

5.4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้คนทุกกลุ่มทุกวัยสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และองค์ความรู้ใหม่

5.4.1 สร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มินิสัยใฝ่รู้ รักการอ่าน ตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

5.4.2 ส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

1) จัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยืดหยุ่น หลากหลาย เข้าถึงได้ง่ายที่สัมพันธ์สอดคล้องกับวัฒนธรรม วิถีชีวิต และการประกอบอาชีพในแต่ละท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้เป็นกลุ่มจนติดเป็นนิสัยใฝ่เรียนรู้

3) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการใช้มาตรการทางภาษีในการสนับสนุนการผลิตสื่อเพื่อการเรียนรู้ และเป็นช่องทางสำหรับคนทุกกลุ่มวัยแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

5.4.3 สนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1) เสริมสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาในระดับท้องถิ่น ชุมชน และประเทศ โดยพัฒนาโครงข่ายโทรคมนาคมและบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ของชุมชนในรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับภูมิสังคม และพัฒนาระดับศูนย์ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ สู่ภูมิภาคและชุมชน รวมทั้งการปรับปรุงและผลักดันกฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนมาตรการภาษีที่เกี่ยวข้อง ให้เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

บทที่ 5 ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน

4.1 วัตถุประสงค์

4.1.1 เพื่อให้ภาคเกษตรเป็นฐานการผลิต ที่มีความมั่นคงและมีการเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตสินค้าเกษตร อาหารและพลังงานที่มีมูลค่าเพิ่ม มีคุณภาพ มาตรฐาน ปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดในระดับราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงด้านอาหารเป็นลำดับแรก

4.2 เป้าหมาย

4.2.1 เพิ่มสัดส่วนมูลค่าสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 16.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

4.2.2 ปริมาณการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเพียงพอต่อความต้องการของตลาด พัฒนาคุณภาพมาตรฐานและความปลอดภัยของสินค้าเกษตรและอาหารอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มพื้นที่การทำเกษตรกรรมยั่งยืนอย่างน้อยร้อยละ 5.0 ต่อปี รวมทั้งผู้บริโภคสามารถเข้าถึงอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และปลอดภัยได้อย่างทั่วถึงในราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม

4.2.3 เกษตรกรมีหลักประกันที่มั่นคงด้านอาชีพและรายได้ มีความสามารถในการชำระหนี้สินเพิ่มขึ้น รวมทั้งเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าสู่ภาคเกษตรอย่างต่อเนื่อง

4.2.4 ครอบครัวเกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองทางอาหารจากไร่นาได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.0 ในปี 2559 เกษตรกรและผู้บริโภคได้รับอาหารที่ปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4.2.5 เพิ่มปริมาณการผลิตพลังงานทดแทนจากพืชพลังงาน ได้แก่ เอทานอล และไบโอดีเซล ในปี 2559 ไม่น้อยกว่า 6.2 และ 3.6 ล้านลิตรต่อวันตามลำดับ และเพิ่มผลผลิตพลังงานไฟฟ้า พลังความร้อนจากชีวมวล ก๊าซชีวภาพ ของเสียจากครัวเรือน วัสดุเหลือใช้จากภาคเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร ไม่น้อยกว่า 3,440 เมกะวัตต์ และ 5,564 พันตันเทียบเท่าน้ำมันดิบ ในปี 2559 ตามลำดับ และ ส่งเสริมการใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ตัวชี้วัด

4.3.1 สัดส่วนมูลค่าสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

4.3.2 ผลผลิตและต้นทุนการผลิตต่อหน่วยของสินค้าเกษตร

4.3.3 จำนวนฟาร์มที่ได้รับรองมาตรฐานในแต่ละปีเพิ่มขึ้น และการเพิ่มขึ้นของพื้นที่ทำเกษตรกรรมยั่งยืน อาทิ พื้นที่เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น

4.3.4 สัดส่วนรายได้เงินอุดหนุนทางการเกษตรต่อรายได้เงินอุดหนุนของครัวเรือนเกษตร

4.3.5 สัดส่วนเกษตรกรรุ่นใหม่ต่อเกษตรกรทั้งหมด

4.3.6 สัดส่วนเกษตรกรพึ่งพาตนเองทางอาหารจากไร่นา และสัดส่วนเกษตรกรที่มีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัยจากสารเคมีการเกษตร

4.3.7 ระบบประกันภัยพืชผลที่สามารถช่วยเหลือเกษตรกรได้อย่างทั่วถึง

4.3.8 ปริมาณผลผลิตพลังงานทดแทนจากพืชพลังงาน และผลผลิตพลังงานไฟฟ้าและ พลังความร้อนจากชีวมวล ก๊าซชีวภาพ ของเสียจากครัวเรือนและวัสดุเหลือใช้จากภาคเกษตรและ อุตสาหกรรมเกษตร

5. แนวทางการพัฒนา

5.3 การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

5.3.9 สนับสนุนการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการโลจิสติกส์ของภาคเกษตรที่เชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่อุปทานและสามารถตรวจสอบการเคลื่อนย้ายของสินค้า เพื่อลดความสูญเสียและลดต้นทุนตลอดห่วงโซ่อุปทานจากการเน่าเสียของสินค้าที่มีสาเหตุจากกระบวนการเก็บรักษาและระบบขนส่งสินค้าที่ไม่ได้มาตรฐาน โดยพัฒนาระบบขนส่งที่มีการควบคุมอุณหภูมิ ระบบตรวจสอบย้อนกลับ และสนับสนุนให้ผู้ผลิตหรือสมาคมธุรกิจเฉพาะด้านเข้ามามีบทบาทในการจัดระบบการบริหารโลจิสติกส์ของภาคเกษตรร่วมกับภาครัฐ รวมทั้งพัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการผลิตและตลาดสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

4.1 วัตถุประสงค์

- 4.1.1 เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- 4.1.2 เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างระบบการแข่งขันเสรีและเป็นธรรม
- 4.1.3 เพื่อให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับเครือข่ายด้านการผลิตสินค้าและบริการบนฐาน

ปัญญา นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในภูมิภาคอาเซียน

4.2 เป้าหมาย

- 4.2.1 เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- 1) เศรษฐกิจขยายตัวอย่างเหมาะสมและมีเสถียรภาพ และอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยไม่เกิน

ร้อยละ 3.5 ต่อปี

- 2) ผลผลิตภาพการผลิตรวมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี
- 3) เพิ่มสัดส่วนมูลค่าภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 16.0

ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และเพิ่มสัดส่วนมูลค่าภาคบริการให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ รวมทั้งยกระดับอุตสาหกรรมสู่การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ชุมชน และมีมูลค่าสูง

- 4) พัฒนาศักยภาพและโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีอัตราการขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5.0 ต่อปี

4.2.2 เลื่อนอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศโดย IMD เป็นอันดับ 16 ของโลกและเพิ่มอันดับความสามารถในการประกอบธุรกิจให้เป็น 1 ใน 10 ของโลก

4.2.3 เพิ่มสัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ 1.0 และเพิ่มขึ้นเป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ 2.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในระยะต่อไป โดยมีสัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐเพิ่มขึ้นเป็น 70 : 30

4.2.4 ลดสัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศให้ต่ำกว่าร้อยละ 15.0 และเพิ่มสัดส่วนการขนส่งทางรางเป็นร้อยละ 5.0

4.2.5 เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือกต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 19.0 ลดสัดส่วนการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 3.0 และลดความเข้มการใช้พลังงานลงร้อยละ 2.0

แนวทางการพัฒนา

5.1 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และผลักดันให้มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและแข่งขันได้ มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

5.1.1 ปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเอเชีย แอฟริกา และเศรษฐกิจภายในประเทศ โดย

1) เสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการตลาดและการกระจายผลผลิตไปสู่ตลาดเอเชีย และแอฟริกา โดยส่งเสริมภาคเอกชนในการกระจายตลาดสินค้าไปสู่ตลาดใหม่ที่มีศักยภาพทั้งตลาดเอเชียและ แอฟริกา และกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ ทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคี สร้างโอกาสทางการตลาดและคู่ค้าการค้า เสถียรภาพราคา

สินค้าเกษตร เชื่อมโยงการกระจายผลผลิตจากแหล่งผลิตไปยังผู้บริโภค รวมทั้งพัฒนาการ ให้บริการของ
กิจการคลังสินค้า ไซโล และห้องเย็น ตลอดจนพัฒนาสินค้าที่มีเครื่องหมายการค้าของตนเองที่เน้นคุณภาพและ
มาตรฐานมีการวางระบบการขายและกระจายสินค้าอย่างครบวงจร ด้วยการสนับสนุนการใช้ กลไกการ
ประสานความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐในต่างประเทศ

5) ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจไทยให้สามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนโดยให้ความสำคัญกับ
การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สร้างและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ
ส่งเสริมการยกระดับองค์ความรู้และทักษะผู้ประกอบการทั้งด้านการผลิต การตลาดและการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ทั้งด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ภูมิปัญญา
ท้องถิ่น และความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนพัฒนาความสามารถในการบริหารธุรกิจอย่าง
มีธรรมาภิบาล นอกจากนี้ จะต้องมีการมาตรการทางการเงินที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการ โดยเฉพาะ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อการต่อยอดประกอบ หรือปรับปรุงธุรกิจ
ได้

5.1.2 ปรับโครงสร้างภาคบริการ ให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มกับสาขาบริการที่มีศักยภาพและเป็นมิตร
กับสิ่งแวดล้อมบนฐานความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดย

1) เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการที่มีศักยภาพสู่ธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ โดย
สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมให้กับธุรกิจ ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ๆ
ในการพัฒนาสินค้าและบริการ และส่งเสริมการลงทุนในธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ โดยอาศัยความได้เปรียบ
ของทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของประเทศ ความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม และ เอกลักษณ์ความ
เป็นไทย ตลอดจนสามารถรองรับการเปิดเสรีทางการค้าและกระแสความต้องการของตลาดโลก ได้แก่ ธุรกิจ
การท่องเที่ยว ธุรกิจบริการสุขภาพ ธุรกิจบริการโลจิสติกส์ ธุรกิจภาพยนตร์ ธุรกิจการจัดประชุมและแสดง
นิทรรศการนานาชาติ เป็นต้น

5.1.4 พัฒนาภาคเกษตร บนฐานการเพิ่มผลผลิตภาพในการผลิตและยกระดับการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วย
เทคโนโลยีและกระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับธุรกิจด้านการเกษตรและอาหารให้เป็น
แหล่งรายได้และศูนย์กลางตลาดโลก รวมถึงปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินและเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้น้ำ
สนับสนุนการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ แปรรูป
สินค้าเกษตร เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร และพัฒนาปัจจัยแวดล้อมด้านการเกษตร เช่น ระบบโลจิสติกส์ของ
ภาคเกษตร เป็นต้น

5.1.5 พัฒนาภาคอุตสาหกรรม ที่มุ่งการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพและยั่งยืน
ด้วยการมุ่งเน้นการใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ สู่อุตสาหกรรมสีเขียวและ
คาร์บอนต่ำบนฐานความรู้เชิงสร้างสรรค์ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน โดย

3) เพิ่มผลผลิตภาพและประสิทธิภาพภาคอุตสาหกรรม โดยการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานที่ ส่งเสริม
ประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานการผลิต สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
ในการสร้างคุณค่าสินค้าอุตสาหกรรม เพื่อลดการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ รวมทั้งประสานความร่วมมือ

การพัฒนาระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันเฉพาะทางในการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะ มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และองค์ความรู้

5.3 การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

5.3.2 พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับภาคการผลิตและบริการ โดย

1) เพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตร อุตสาหกรรมและบริการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

2) ยกระดับคุณภาพกำลังแรงงาน โดยการดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรมในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบมาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน

5.3.4 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ โดย

1) ผลักดันการพัฒนาการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการขนส่งไปสู่การขนส่งในรูปแบบอื่นๆ ที่มีต้นทุนการขนส่งต่อหน่วยต่ำและมีการใช้พลังงานที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบที่เชื่อมโยงการขนส่ง ทางถนน ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศในลักษณะบูรณาการทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานการขนส่งสินค้าสู่สากลทั้งด้านความเร็ว ความปลอดภัย และความตรงต่อเวลา รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค และพัฒนาระบบบริหารจัดการ รวบรวมและกระจายสินค้าที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดต้นทุนระบบโลจิสติกส์ของประเทศในภาพรวม

2) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์ โดยผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาระบบและบริหารเครือข่ายธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อพัฒนา โลจิสติกส์ และยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการขนส่งสินค้าผ่านแดนและข้ามแดน เช่น พัฒนาระบบ National Single Window ศูนย์กระจายสินค้า และด้านการค้าชายแดน เป็นต้น รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขนส่งและกำหนดบทบาทของท่าอากาศยานและท่าเรือหลักของประเทศ เพื่อลดต้นทุนการขนส่งสินค้าและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

4) ปรับปรุงพัฒนาโครงข่ายขนส่งมวลชนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีความทันสมัย ครอบคลุมพื้นที่บริการเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับการขยายตัวของเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดิน โดยก่อสร้างโครงข่ายระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน และเพิ่มประสิทธิภาพรถโดยสารสาธารณะในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเดินทางจากรถยนต์ส่วนบุคคลเป็นระบบขนส่งสาธารณะอย่างเป็นรูปธรรม การปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการรถโดยสารสาธารณะในภูมิภาค

รวมทั้งการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการระบบขนส่งสาธารณะทั้งระบบเพื่อให้การบริการมีคุณภาพมาตรฐาน และเป็นธรรมต่อผู้ใช้บริการ

5) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย โดยพัฒนาโครงข่ายโทรคมนาคมเพื่อให้บริการสื่อสารข้อมูลความเร็วสูงหรือบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศบนพื้นฐานของการแข่งขันเสรีและเป็นธรรม เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการ ที่เท่าเทียมกันและพัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐผ่านโครงข่ายสื่อสารความเร็วสูงทั้งด้านการศึกษา การสาธารณสุข การเกษตร และส่งเสริมให้ประชาชนและผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากบริการสื่อสารความเร็วสูงและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างรายได้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการพัฒนาในระยะยาว และสนับสนุนการพัฒนาเนื้อหาสาระและโปรแกรมประยุกต์ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

4.1 วัตถุประสงค์

4.1.1 เพื่อเพิ่มศักยภาพในการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบด้านที่ตั้งของประเทศในเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคอาเซียนและเอเชียแปซิฟิก

4.1.2 เพื่อเสริมสร้างประโยชน์ของไทยในด้านการค้า การลงทุน การเงินและโอกาสด้านการตลาดระหว่างประเทศ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งเชื่อมโยงด้านการค้าการลงทุนกับมหาอำนาจทางเศรษฐกิจใหม่ในเอเชียและกลุ่มเศรษฐกิจใหม่ในเอเชียแปซิฟิก

4.1.3 เพื่อผลักดันบทบาทของไทยให้เป็นส่วนสำคัญของความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบต่างๆ ได้แก่ อนุภูมิภาคอาเซียน อาเซียนและพันธมิตร รวมทั้งเอเชียแปซิฟิก

4.2 เป้าหมาย

4.2.1 ระบบห่วงโซ่อุปทานในอนุภูมิภาคมีความเชื่อมโยงระหว่างกันเพื่อรองรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง

4.2.2 ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในด้านการค้าและการลงทุนในภูมิภาค บนพื้นฐานของผลประโยชน์และความมั่นคงร่วมกัน

4.2.3 เพิ่มสัดส่วนการใช้สิทธิประโยชน์จากความตกลงการค้าเสรีต่อมูลค่าส่งออกรวมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.0 ในปี 2559 ภายใต้ความตกลงทางการค้าเสรีในทุกกรอบที่เจรจาแล้วเสร็จ และเพิ่มโอกาสและทางเลือกบนพื้นฐานของประโยชน์และข้อจำกัดของประเทศในการเข้าถึงตลาดใหม่ที่เป็นกรอบการค้าเสรีที่จะมีบทบาทมากขึ้นในอนาคต

4.2.4 ลดต้นทุนการประกอบธุรกิจภายในประเทศและระหว่างประเทศภายในภูมิภาคให้เข้าสู่มาตรฐานสากล

4.2.5 เพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนและการลงทุนโดยตรงของไทยในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านให้ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 15.0 และร้อยละ 10.0 ต่อปี ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนา

5.1 การพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้กรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาคในภูมิภาคอาเซียน โดยเฉพาะแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (GMS) ร่วมกับยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิรวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) แผนงานการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) ความริเริ่มแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาทางวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และความร่วมมือภายใต้คณะกรรมการว่าด้วยยุทธศาสตร์ร่วมในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนไทย-มาเลเซีย (Thailand-Malaysia on Joint Development Strategy for Border Areas: JDS) เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ โดย

5.1.3 พัฒนาบุคลากรในธุรกิจการขนส่งและโลจิสติกส์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของภาคเอกชนไทยทั้งในด้านทักษะภาษาต่างประเทศ และความรู้ด้านการบริหารจัดการโลจิสติกส์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการไทยสามารถเชื่อมโยงการค้าในธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ได้ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน ทั้งในระดับภายในประเทศและระหว่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาผู้ประกอบการโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีความรู้ด้านศักยภาพการพัฒนาธุรกิจร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านและความรู้ในการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงตามแนวพื้นที่เศรษฐกิจและช่องทางส่งออกในอนุภูมิภาค และพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของไทยในระดับสากลเพื่อให้สามารถริเริ่มธุรกิจระหว่างประเทศได้ โดยไทยให้ความสนับสนุนทางวิชาการกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาบุคลากรด้านธุรกิจการขนส่งและโลจิสติกส์ด้วยในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

5.2 การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน มุ่งเน้นความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการสร้างฐานการผลิตตามแนวพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจซึ่งเป็นยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ที่สามารถสนองตอบการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ โดย

5.2.2 พัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดนให้มีบทบาทการเป็นประตูเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนที่พัฒนาต่อเนื่องและพื้นที่ใหม่ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบโลจิสติกส์ มาตรฐานการให้บริการและอำนวยความสะดวกบริเวณจุด ผ่านแดน ขีดความสามารถของบุคลากรและผู้ประกอบการท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว โดยคำนึงถึงและมีมาตรการรองรับที่เหมาะสมต่อผลกระทบเข้าสู่ประเทศโดยส่วนรวมอันอาจเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน การขนย้ายยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมายข้ามแดนเข้าสู่พื้นที่อื่นๆของประเทศ ทั้งนี้ ในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดนจะต้องคำนึงถึงศักยภาพด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ มีแผนบูรณาการด้านการบริหารจัดการและพัฒนาด้านแรงงานเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้านตามกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคต่างๆ และความสอดคล้องกับแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงระหว่างประเทศตามแผนแม่บทการเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียนและยุทธศาสตร์ในภาพรวมอื่นๆ

5.3 การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยผลักดันให้ไทยมีบทบาทหน้าที่สร้างสรรค์ในเวทีระหว่างประเทศในประชาคมอาเซียน ซึ่งจะต้องมีการเตรียมการ ได้แก่

5.3.1 พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพ ในการร่วม

พัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ ภาคการผลิต อุตสาหกรรมแปรรูป รวมทั้งผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม โดยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องประชาคมอาเซียน ให้ได้รับข้อมูลและศึกษากฎระเบียบและข้อตกลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาษา ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมเพื่อให้มีความเข้าใจชัดเจน เพื่อให้มีความรู้และมีสมรรถนะในการแข่งขันในระบบเสรี เพื่อเตรียมความพร้อมของธุรกิจในการได้ประโยชน์จากความเป็นเสรีทั้งด้านการค้า การลงทุนและบริการ การเสริมสร้างความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญา ตลอดจนแนวทางการขยายตลาดตามโอกาสและข้อตกลงใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งมีระบบการเยียวยาช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างและการแข่งขัน พร้อมทั้งเตรียมการรองรับผลกระทบในด้าน การเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าเกษตร พลังงานและโอกาสในการเกิดการขาดแคลนสินค้าเกษตรอันเนื่องจากการเคลื่อนไหวเสรีของสินค้าโดยแสวงหาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนผู้ผลิตรายใหญ่

5.3.2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะด้านภาษาและความรอบรู้ด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2556 – 2560)

คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการของประเทศ (กบส.) ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการของประเทศ พ.ศ. 2552 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 โดยให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการจัดการโซ่อุปทานเพื่อความสามารถในการแข่งขันและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้มีผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2556

เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2560) ประกอบด้วย 3 เป้าหมายแห่งความสำเร็จหรือสามเหลี่ยมแห่งความสำเร็จ (Triangle of Achievements) ได้แก่

- 1) ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Position) ประเทศไทยควรวางบทบาทตนเองเป็นศูนย์กลางธุรกรรมการค้าและบริการของกลุ่มประเทศลุ่มแม่น้ำโขงและเป็นประตูการค้าสู่ตลาดเอเชีย (Trade and Service Hub of GMS, and Gateway to Asia) เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและหลักความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ (Comparative advantage) และนำไปสู่ความร่วมมือและการเติบโตที่ยั่งยืนร่วมกันในภูมิภาค
- 2) เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objectives) ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) การเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการตอบสนองลูกค้าของระบบโลจิสติกส์ (Logistics Efficiency and Responsiveness) ทั้งในระดับสถานประกอบการระดับกลไกและกระบวนการอำนวยความสะดวกทางการค้าของประเทศ (2) การสร้างความเข้มแข็งและมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจไทยในโซ่อุปทาน(Value Creation) และ (3)

การเติบโตที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค (Regional Inclusive Growth)

3) ผลสัมฤทธิ์สุดท้าย (Ultimate Goal) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจและการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจร่วมกันบนพื้นฐานของการมีภาคธุรกิจที่เข้มแข็งมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมถึงการคำนึงถึงคุณค่าที่สังคมต้องการทั้งเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงาน การมีชีวิตอย่างมีคุณภาพ และการให้คุณค่าความเป็นมนุษย์กับคนทุกระดับ ท้ายที่สุดจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่บูรณาการไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนร่วมกันอย่างยั่งยืนในภูมิภาค (Competitiveness, Co-prosperity, Sustainability and Quality of Life)

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ตามที่ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) รับผิดชอบ ได้แก่

ภารกิจที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทยในการเก็บเกี่ยวมูลค่าเพิ่มจากโซ่อุปทาน (Supply Chain Enhancement)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการโซ่อุปทาน เพื่อเพิ่มโอกาสและศักยภาพในการเก็บเกี่ยวมูลค่าเพิ่มจากโซ่อุปทานโดยมีกลยุทธ์หลัก

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมบทบาทของเกษตรกรและผู้ประกอบการเกษตรในโซ่อุปทานสินค้าเกษตรและอาหารจากต้นน้ำถึงปลายน้ำ (From Farms to Forks) ด้วยการ

1) พัฒนาทักษะการบริหารจัดการโลจิสติกส์ในระดับฟาร์มให้กับกลุ่มและสถาบันเกษตรกร เพื่อลดต้นทุนในกระบวนการและเพิ่มศักยภาพให้เกษตรกรในการเข้าร่วมจัดการและเก็บเกี่ยวมูลค่าเพิ่มจากโซ่อุปทานของตนเองมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการโซ่อุปทานให้กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมไทยและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพสูง

1) สร้างความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการโลจิสติกส์ให้กับภาคอุตสาหกรรมโดยการส่งเสริม "Best Practices" การใช้เครื่องมือประเมินและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับโซ่อุปทานสำหรับสถานประกอบการในแต่ละอุตสาหกรรมรายสาขาพัฒนาศักยภาพทั้งในด้านความรู้และทักษะทั้งระดับบริหารจัดการและระดับปฏิบัติการให้ได้มาตรฐานสากล สนับสนุนการพัฒนาระบบงานมาตรฐาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนการใช้บริการจากผู้ให้บริการบุคคลที่สาม (LSPs) ที่ได้มาตรฐานมืออาชีพ

ภารกิจที่ 3 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุน (Capacity Building and Policy Driving Factors)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับปรุงระบบการพัฒนาและจัดการกำลังคน (Human Resource Development System) เพื่อสนับสนุนการสร้างความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจและแนวโน้มการบริหารจัดการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบกรณีศึกษา สหกิจศึกษา และทวิภาคี รวมทั้งส่งเสริมงานวิจัยเชิงประยุกต์เพื่อการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทางธุรกิจสำหรับการค้าชายแดน เพื่อให้มีความรู้และทักษะในการดำเนินธุรกิจและการค้าที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของการค้าชายแดนในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) และอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 3 ผลักดันให้มีการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ โดยเฉพาะเร่งพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการของสาขาโลจิสติกส์อื่นๆ เพื่อจูงใจให้แรงงานไหลเข้ามาทำงานในอาชีพนี้ และมีแรงจูงใจในการยกระดับการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีศักดิ์ศรีในอาชีพและคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดี

แผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. 2555 – 2559

คณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการแผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. 2555 - 2559 ตามที่กระทรวงแรงงาน (รง.) เสนอและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งปรากฏในแผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. 2555 - 2559 ดำเนินการพัฒนากำลังคนตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ การพัฒนากำลังคนควรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ตลอดจนสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางภาวะเศรษฐกิจและสอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อีกทั้งผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับตลาดอย่างแท้จริง ด้วย สาระสำคัญของแผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. 2555 - 2559 สรุปได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ “กำลังคนเพียงพอ มีศักยภาพได้มาตรฐานสากล มีคุณธรรมนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

2. พันธกิจ

- 2.1 ผลิตกำลังคนให้มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2.2 พัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพสูงได้มาตรฐานสากล
- 2.3 สร้างเสริมคุณธรรมให้แก่กำลังคนในทุกภาคส่วน
- 2.4 สร้างเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคนทุกภาคส่วน
- 2.5 ส่งเสริมให้กำลังคนมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 มีความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน
- 3.2 กำลังคนมีศักยภาพสูง ได้มาตรฐานสากล ตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วน และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้
- 3.3 กำลังคนมีความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่
- 3.4 มีการบูรณาการการพัฒนากำลังคนทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.5 กำลังคนมีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวทางการดำเนินงานของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคนทุกระดับต่อเนื่องตลอดชีวิต

กลยุทธ์ 1.2 สร้างแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมให้มีช่องทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ 2.4 เพิ่มความพร้อมให้กับคนไทยในวัยแรงงานให้มีโอกาสเพิ่มเติมทักษะฝีมือแรงงานได้ตลอดเวลาโดยผ่านระบบ ICT

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพสูงและมีความสามารถในระดับสากล

กลยุทธ์ 3.2 ส่งเสริมและพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือและทักษะด้านภาษาเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการย้ายฐานการผลิตที่จะเข้ามาในประเทศไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างเสริมเครือข่ายในการพัฒนากำลังคน

กลยุทธ์ 4.1 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายในการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ 4.4 เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาเครือข่ายภาคีด้านสังคม

แผนแม่บทด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (2555-2559) ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการด้านแรงงาน สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2555-2559 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ตลอดจนเป็นกรอบในการทำแผนปฏิบัติการรองรับที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

วิสัยทัศน์ของแผนแม่บทด้านแรงงานคือ “แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ 3 ประการ ได้แก่ พันธกิจที่ 1 พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี พันธกิจที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็น ได้แก่

1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน
5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มีดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาค

แรงงาน

มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านตลาดแรงงานในตลาดแรงงาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินกลยุทธ์ควบคู่กันโดยศึกษา วิเคราะห์และ พยากรณ์สภาวะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด

นอกจากนี้ยังต้องมุ่งสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืน ให้ภาคแรงงานของประเทศ โดย การวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วน ราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลัง แรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัด ให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดัน ให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงนำไปใช้ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

กลยุทธ์ที่ 2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานทุกเรื่องมีความสำคัญเพราะจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้าง สมดุลของตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืน แนวทางการดำเนินงานในระยะยาวจึงมุ่งเน้น 2 ส่วนคือ การพัฒนา ข้อมูลตลาดแรงงานและการศึกษาวิจัยภาวะตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

(1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานอุปสงค์และ อุปทานให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด รวมทั้งพัฒนาวิธีการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงาน ทุกประเภทที่ต้องการให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถแลกเปลี่ยน/บูรณาการ/เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้ เพื่อไม่ให้ เกิดความซ้ำซ้อนและเกิดประโยชน์ในการใช้ข้อมูลสูงสุด

(4) สำรวจความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อุปทาน) และ การเข้า-ออกงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน (อุปสงค์-อุปทาน) เพื่อคาดประมาณการ/ พยากรณ์ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการต่อไป

กลยุทธ์ที่ 3 วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

เพื่อให้ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพและเกิดความสมดุลอย่าง ยั่งยืนในระยะยาว ควรมีการวางระบบเสริมสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

(1) จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัดเพื่อให้เป็น กลไกหลักของการสร้างสมดุลในตลาดแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจ

มุ่งส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากลพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและ ผู้ประกอบการ ผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน และค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ ครอบคลุมทุกสายอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงาน เสริมตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบ เวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

ขณะเดียวกันก็ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายการอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสายอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานของแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจในเวทีโลกด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงานดังนี้

- (1) เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (competency) ที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศ
- (2) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่าง ๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมระดับสูง ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย ให้สามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการในเชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคม
- (3) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- (4) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ทักษะงาน (Multi skills)⁶ ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตและบริการเพื่อเพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานให้สูงขึ้น
- (6) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรองในสาขาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยอาศัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกลไก

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้ภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงานเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

⁶ Multi skill หมายถึง ความชำนาญรอบด้าน (Multi skill) คือ การมีทักษะ ความชำนาญในงานที่นอกเหนือจากงานหลักหรืองานประจำไม่เพียงรู้และเก่งในหน้าที่ของตนเองเท่านั้นแต่ต้องรู้และเก่งในสายงานอื่นด้วย มีความสามารถในการหลายด้าน เพื่อที่จะเติบโต ทดแทน หรือโยกย้ายไปในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้ สามารถที่จะเข้าใจถึง บทบาท และหน้าที่ของงานในตำแหน่งได้อย่างมีเหตุและผลและทำงานได้ในหลายหน้าที่

(1) สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดหลักผลประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน

(2) ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพ มีความเข้มแข็งเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพ

(3) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพและการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

(4) ประสานความช่วยเหลือ ร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบริษัทข้ามชาติ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

(5) สนับสนุนให้มีการเพิ่มสัดส่วนของการใช้เทคโนโลยีในประเทศให้ชัดเจน โดยให้พิจารณานำเข้าเทคโนโลยีขั้นสูงผสมผสานเทคโนโลยีภายในประเทศในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรม วิชาการและอุตสาหกรรมสนับสนุน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานฝีมือระดับสูงเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการไทยรองรับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

(1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศและความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการค้าการลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

(2) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด โดยสามารถทำงานในต่างประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ทั้ง 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

(3) สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สามารถเสริมสร้างแรงงานไทยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสนองตอบความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับในการลดผลกระทบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(1) การดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานการฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมอาชีพให้กับแรงงานไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดคือช่วงปี 2555-2559 หรือระยะ 5 ปีข้างหน้า นั้น กระทรวงแรงงานต้องมุ่งบริหารจัดการในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อความขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน

เพื่อให้เครือข่ายด้านแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของกระทรวงแรงงาน มีกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล จึงมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(1) เสริมสร้างการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้หรืองานด้านวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงให้เป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์ขององค์กร

มุ่งสื่อสารภาพลักษณ์ของกระทรวงแรงงาน ให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้ตระหนัก และเข้าใจบทบาทภารกิจ เกิดทัศนคติที่ดีและให้ความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสามารถเข้ามาใช้บริการสาธารณะต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และภารกิจของกระทรวงแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุกในรูปแบบและช่องทางการรับรู้ที่เหมาะสมหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในบทบาท ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งวางตำแหน่งภาพลักษณ์องค์กรในบริบทเชิงเศรษฐกิจควบคู่กับบริบททางสังคม

ภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

เพื่อให้การกำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการและการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและการฝึกอาชีพของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนการประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรกำลังแรงงาน ให้สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีระบบ และมีประสิทธิภาพ รัฐบาลจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสาน

การฝึกอาชีพแห่งชาติ ตามประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ” เรียกโดยย่อว่า “กพร.ปช.” มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (2) ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (3) ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงานขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง
- (4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (5) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เพื่อให้การพัฒนาและฝึกอาชีพแรงงานมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) จึงได้มอบหมายให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ โดยมีสาระสรุปได้ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ/มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนารฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อเป็นข้อมูลกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับประเทศและในระดับพื้นที่
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาค ASEAN

โดยยุทธศาสตร์ทั้ง 5 มีข้อเสนอแนะต่อภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ/มาตรฐานฝีมือแรงงาน

1. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมาคม/สภาวิชาชีพกระทรวงศึกษาธิการ (ระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา) ในการหาแนวทางและรูปแบบเพื่อปรับปรุง/พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละสาขาอาชีพ
2. ปรับปรุง/พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการทักษะ และคุณลักษณะฝีมือแรงงานที่สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล และสอดคล้องกับความต้องการของ

วิสาหกิจขนาดใหญ่ (LE) วิสาหกิจกลางและเล็ก (SME)

3. ปรับปรุง/ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อให้แรงงานมีทักษะ และคุณลักษณะตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

4. กำหนดแนวทางและทดสอบมาตรฐานแรงงาน รวมทั้งจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงานเพื่อเป็นข้อมูลกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบมาตรฐานข้อมูลปรับปรุงโครงสร้างและรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลให้เชื่อมโยงกัน เช่น การร่วมกับหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงาน เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน ในการกำหนดโครงสร้างข้อมูลแรงงานตามมาตรฐานอาชีพ ISCO-08 ของ ILO และ/หรือร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ในการจัดเก็บข้อมูลแรงงานผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่างๆ เช่น ระดับอุดมศึกษา อาชีวศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามมาตรฐาน ISCED ร่วมกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในการบูรณาการโครงสร้างและวิธีการจัดเก็บข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา ตามมาตรฐาน ISCED และข้อมูลการจ้างงาน ตามมาตรฐานอาชีพ ISCO-08 ในแต่ละอุตสาหกรรม

2. กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทาน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด โดยคำนึงถึงทักษะและความต้องการในมิติต่างๆ เช่น มิติพื้นที่ มิติภาคการเกษตร ภาคการผลิต และภาคบริการ

3. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้สามารถเชื่อมต่อข้อมูลแบบเอนกประสงค์เป็นเครือข่าย (Network) เพื่อบูรณาการข้อมูลสารสนเทศทั้งหมดภายในกระทรวงแรงงาน

4. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทาน ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่นๆ ได้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับประเทศและในระดับพื้นที่

1. ด้านอุปสงค์ร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และท้องถิ่นในระดับประเทศ/ภูมิภาค/จังหวัด สำรวจความต้องการแรงงานในแต่ละวิชาชีพ

2. ด้านอุปทาน ร่วมกับหน่วยงานกลางด้านการศึกษา สถาบันการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับประเทศ/ภูมิภาค/จังหวัด

3. วิเคราะห์และกำหนดความต้องการแรงงานแต่ละอาชีพในระดับประเทศ/ภูมิภาค/จังหวัด และร่วมตรวจสอบโดยหน่วยงานในแต่ละพื้นที่ แล้วจึงสรุปความต้องการในภาพรวมทั้งประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาแรงงาน

1. ตรวจสอบสถานภาพการผลิตและพัฒนาแรงงาน โดยวิเคราะห์ขีดความสามารถในการผลิตทั้งในด้านปริมาณและมาตรฐานของหน่วยงานผลิตและพัฒนาแรงงาน

2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายระหว่างหน่วยงานพัฒนาแรงงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการ

พัฒนาแรงงานให้ตรงกับความต้องการของผู้จ้างงาน (ปริมาณและคุณภาพ)

3. ร่วมกับเครือข่ายการผลิตและพัฒนาแรงงาน จัดทำ/ปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้จ้างงาน

4. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายการผลิตและพัฒนาแรงงาน ทั้งในและต่างประเทศ

5. จัดทำฐานข้อมูลศักยภาพและความเชี่ยวชาญของหน่วยงานการผลิตและพัฒนาแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ

6. ร่วมกับเครือข่ายผู้จ้างงานและสมาคมวิชาชีพ สำรวจทักษะและคุณลักษณะแรงงานที่ต้องการเพื่อให้หน่วยงานผลิตและพัฒนาแรงงานนำไปใช้ในการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตร

7. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายผู้จ้างงาน สมาคมวิชาชีพ และเครือข่ายการผลิตและพัฒนาแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาค ASEAN

1. สำหรับกลุ่มสาขาอาชีพที่ได้มีข้อตกลงยอมรับร่วมกันในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือได้อย่างเสรีในภูมิภาค ASEAN ใน 7 สาขาอาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี

- วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการส่งเสริมแรงงานไทยทั้งในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อยกระดับทักษะแรงงานไทยที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในภูมิภาค ASEAN โดยเฉพาะความสามารถทางด้านภาษาให้สามารถแข่งขันได้

- ประสานและส่งเสริมให้สมาคมวิชาชีพ ให้ตรวจสอบและปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้ทันสมัยและมีบทบาทในการกำกับดูแลมาตรฐานของแรงงาน ASEAN ที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมกันในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาค ASEAN

2. สำหรับสาขาอาชีพอื่นๆ ที่ประสงค์จะมีข้อตกลงยอมรับร่วมกันในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือได้อย่างเสรีในภูมิภาค ASEAN

- วิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) ผลกระทบและช่องว่าง (Gap Analysis) ของมาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานแรงงาน ASEAN ในสาขาอาชีพที่จะมีการเปิดเสรีระหว่างกัน

- เตรียมความพร้อมในเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย การพัฒนาหลักสูตรให้กับแรงงานที่มีความประสงค์จะทำงานในระดับ ASEAN ให้สามารถแข่งขันได้ เป็นต้น

3. ร่วมกับหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงาน เช่น สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว และกรมการจัดหางานในการกำหนดแนวทางการอนุญาต การทดสอบ และการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยและแรงงาน ASEAN ที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555-2559

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานช่วงปี 2555-2559 ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

นโยบายและแผนบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีเป้าหมาย/ตัวชี้วัด กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาแรงงานตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล (Workforce with world class competency)” อาศัยพันธกิจ 3 ประการได้แก่ ประการที่ 1 จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ประการที่ 2 พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และประการที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือ ทั้งนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุแผนยุทธศาสตร์จำนวน 5 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกิจการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการสำรวจความต้องการฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งจากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหน่วยงานต่างๆ เหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงาน แต่สามารถดำเนินการได้ดีในระดับหนึ่ง เพราะยังขาดความชำนาญการ ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการถ่ายโอนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรม เพื่อให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และงบประมาณ เพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์

1. มีความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งปริมาณและคุณภาพ
2. ลดปัญหาการใช้แรงงานที่ระดับและการขาดแคลนแรงงาน
3. แรงงานได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะ (Competency-base Pay)

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนและภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เร่งรัดเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมกันแก้ปัญหาสมรรถนะของกำลังแรงงานที่ไม่

สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1. โครงการความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถานประกอบกิจการเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
2. โครงการส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เตรียมเข้าทำงานต้องได้รับใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. โครงการประสานความร่วมมือกับกรมการจัดหางานให้กำลังแรงงานมาฝึกเพิ่มเติมความสามารถเพื่อนำกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน
5. โครงการส่งเสริมความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการ อาทิสภา/สมาคมวิชาชีพเพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน



ยุทธศาสตร์ที่ 3 เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

สืบเนื่องจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมโลกที่ใช้เทคโนโลยีสูง รวมทั้งมีการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความเสรี รวมถึงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ส่งผลให้ประเทศไทยต้องยกระดับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกดังกล่าว

การกำหนดยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์คือ แรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียน และในระดับสากล โดยแนวทางการบรรลุผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับงานเกี่ยวกับ AEC และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ จัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการจัดเตรียมกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์

1. เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยในสาขาที่สำคัญให้เท่าเทียมหรือสูงกว่าประเทศสมาชิกอาเซียน
2. แรงงานไทยและแรงงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนที่จะเคลื่อนย้ายผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานอาชีพ และได้รับใบอนุญาต

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนและภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยผ่านระบบการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. โครงการ/กิจกรรม ฝึกอบรมอาชีพให้แก่แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานกลางที่มีอำนาจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องเร่งพัฒนาหน่วยงานหลัก และหน่วยงานภายในให้มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลด้านแรงงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมการจัดหางาน และสำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับจากยุทธศาสตร์นี้คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอที่จะยกระดับผลิตภาพ/มาตรฐานฝีมือแรงงานให้สามารถแข่งขันได้ โดยแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์คือ กรมต้องเร่งรัดจัดตั้งศูนย์ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีขีดความสามารถสูง ซึ่งต้องเริ่มจากการสรรหาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่มีความรู้ความสามารถ และจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตลอดจนจัดทำระบบก้าวหน้าในสายงานด้าน ICT โดยเฉพาะ การดำเนินการลักษณะนี้จะช่วยให้กรมมีบุคลากรด้าน ICT

ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพียงพอต่อการให้บริการและดูแลระบบในส่วนของการบริหารจัดการภายใน ศูนย์ข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องเชื่อมต่อศูนย์ข้อมูลของกรม กับกรมการจัดหางานและสำนักงานประกันสังคม เพื่อใช้ฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้ว่างงาน และ จัดทำระบบรองรับข้อมูลเกี่ยวกับอุปสงค์/อุปทานของการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้กรมมีข้อมูลที่ครบถ้วนในทุกภารกิจเกี่ยวกับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน/การทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน ตลอดจนความครบถ้วนของข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร สามารถอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

เป้าประสงค์

1. กรมมีระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีขีดความสามารถสูง สำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผน และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
2. กรมมีระบบสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลอุปสงค์/อุปทานของการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างศักยภาพของศูนย์ข้อมูล/เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง

1. โครงการ ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างของระบบข้อมูลและสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. โครงการสนับสนุนการพัฒนาการเชื่อมโยงระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านอุปสงค์และอุปทาน กำลังคนทั้งภายในและระหว่างกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
4. โครงการจัดทำฐานข้อมูลขององค์กรเครือข่ายที่ประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบฝีมือแรงงาน

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 - 2559

กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้ เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มี จิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555 – 2559 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนว ทางการดำเนินงาน ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

วิสัยทัศน์

“คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทัน ในเวทีโลก”

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสู่สากล
2. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุก

ภาคส่วน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต
2. เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ การแข่งขันของประเทศ
3. เพื่อสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน
4. เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
5. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าหมายหลัก

1. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
2. สถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทผ่านการรับรองมาตรฐานทางการศึกษา
3. คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีโอกาสได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม
4. ผลงานวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพ ได้รับการเผยแพร่ นำไปใช้ประโยชน์ เพื่อการพัฒนาสังคม ประเทศ หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์
5. ผู้เรียนและกำลังแรงงานได้รับการเตรียมความพร้อมเชื่อมโยงสู่สังคมและประชาคมอาเซียน
6. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา ที่กำหนดไว้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2. ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์มีกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากร ทางการศึกษาและสถานศึกษา

จุดมุ่งหมาย

มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภทเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้

อย่างมีความสุข ส่งเสริมและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับและประเภทให้มีคุณภาพและมาตรฐานได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

1. เร่งรัดพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน

1.1 พัฒนาการศึกษাপฐมวัย โดยพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านให้เด็กปฐมวัยทุกคนก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา

1.2 ปรับหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ

1.3 พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมเสริมทักษะพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และมีทักษะวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ เช่น การวิจัย การทำโครงการ เป็นต้น

1.4 ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน ตำราเรียนที่มีคุณภาพ รวมทั้งสื่อและตำราเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีเนื้อหาสาระที่ทันสมัยในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนศึกษาได้ด้วยตนเอง

1.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนต้นแบบทุกสาขาวิชาหลัก และทุกระดับการศึกษา เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการจัดการเรียนการสอนในทุกสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานใกล้เคียงกัน

1.6 ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพให้ผู้เรียนในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางร่างกายและสติปัญญาสมวัย

1.7 ปรับระบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติให้สอดคล้องกับหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

2. เร่งรัดพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ปรับระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยสรรหา คัดกรองคนมีจิตวิญญาณความเป็นครู คนดี คนเก่งมาเป็นครู

2.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสถาบันผลิตครูให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพทั้งในการผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งวิจัยและพัฒนาต่อยอดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

2.3 วางแผนการผลิต และพัฒนาครูอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่น หรือภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน มาเป็นผู้สอนเพิ่มเติม

2.4 เร่งรัดการผลิตครูพันธุ์ใหม่ และครูสาขาขาดแคลนให้เพียงพอ ตามความต้องการใช้ครู

2.5 เร่งรัดพัฒนาครูประจำการ และครูที่สอนไม่ตรงวุฒิให้มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

2.6 สร้างความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ โดยจัดหาทุนให้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทั้งในและต่างประเทศ

2.7 แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู และลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นของครู และจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเพียงพอ

2.8 สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ โดยปรับระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน ระบบการประเมินวิทยฐานะ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพครู รวมทั้งเร่งรัดการแก้ไขปัญหาหนี้สินของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

2.9 พัฒนาครูวิชาชีพครู ยกย่อง เชิดชูเกียรติครูดี ครูต้นแบบอย่างต่อเนื่อง

2.10 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.11 พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และระบบการประกันและรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครู

3. เร่งรัดพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษา

3.1 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

3.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3 ยกย่องระดับคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษาให้ทัดเทียมระดับสากล

3.4 ขยายผลโรงเรียนดีประจำตำบล อำเภอและจังหวัด โดยสร้างโรงเรียนเครือข่ายและโรงเรียนคู่พัฒนา

3.5 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทการศึกษา โดยนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจาก สมศ. มาใช้เป็นฐานของการพัฒนา

4. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นพลเมืองในระบบการศึกษา

4.1 สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกจิตสำนึกให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2 บูรณาการการเรียนรู้ให้หลากหลาย ทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต ศิลปะ ดนตรี วัฒนธรรม ศาสนา และความเป็นไทย

4.3 พัฒนากระบวนการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความเป็นพลเมือง ปลุกฝังเสริมสร้างความมีวินัย ความสามัคคี และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถานศึกษาในการบ่มเพาะ และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียนทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

จุดมุ่งหมาย

มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนและกำลังแรงงานรองรับการเข้าสู่สังคมและประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

1. สร้างภาพลักษณ์และยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษา

1.1 พัฒนาระบบการแนะแนวการศึกษาด้านอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนในสาขาวิชาที่มีความถนัดและสนใจ

1.2 รณรงค์ประชาสัมพันธ์ ชี้แจง สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และประชาชนเกี่ยวกับการศึกษาในรูปแบบอาชีวศึกษาอย่างถูกต้อง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการศึกษาอาชีวศึกษา และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการเข้าเรียนอาชีวศึกษา

1.3 พัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ

1.4 พัฒนาระบบการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการรับรองสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.5 ปรับระบบการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทน เพื่อจูงใจให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น

2. เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี แพทย์ พยาบาล และสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

2.1 เพิ่มการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาและระดับ อุดมศึกษาในสาขาที่เป็นความต้องการและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะสาขา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เต็มศักยภาพ

2.3 ส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสายวิทยาศาสตร์ เข้าเรียนต่อในสาย วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น โดยเชื่อมโยงกับการจัดสรรทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

2.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3. เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ทันกับเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี

3.1 จัดการศึกษาและเรียนรู้วิชาชีพ โดยเน้นสัดส่วนการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

3.2 ขยายการศึกษาระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา เน้นการฝึกงานในสถานประกอบการ

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมใน การผลิตและพัฒนากำลังคนสายอาชีวศึกษา

3.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษาได้เข้ารับ การฝึกอบรมในสถานประกอบการ

3.5 ขยายการจัดการอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษาสู่กลุ่มประชากร วัยแรงงานเพิ่มขึ้น

3.6 พัฒนาหลักสูตร ปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

4. พัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคม และประชาคมอาเซียน

- 4.1 พัฒนารอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework)
- 4.2 สร้างผู้เรียนให้มีทักษะฝีมือที่มีคุณภาพได้มาตรฐานก่อนเข้าสู่ การทำงานในสถานประกอบการ
- 4.3 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนากำลังแรงงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรม
- 4.4 พัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน
- 4.5 พัฒนาระบบมาตรฐานสมรรถนะ และระบบเทียบโอนตามความรู้และประสบการณ์ตามมาตรฐานสมรรถนะ
- 4.6 สร้างโอกาสหรือหลักประกันการมีงานทำให้ผู้สำเร็จการศึกษา โดยจัดหาแหล่งงาน แหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ หรือเป็นผู้ประกอบการใหม่
- 4.7 ส่งเสริมการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ตอบสนองความต้องการของชุมชน
- 5. สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนกับองค์กร/หน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
 - 5.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการในการวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคน
 - 5.2 สร้างความร่วมมือด้านการศึกษากับองค์กรหรือหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการ
- 6. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างต่อเนื่องทุกระดับ
 - 6.1 พัฒนาระบบการคัดกรอง สรรหาเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษด้านต่างๆ เพื่อให้ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสม เต็มศักยภาพ และต่อเนื่อง
 - 6.2 พัฒนาหลักสูตร รูปแบบและกระบวนการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษให้ทันสมัย สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงหรือความก้าวหน้าทางวิชาการ
 - 6.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ ทั้งกับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศ ทั้งในและต่างประเทศ
 - 6.4 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษอันโดดเด่น โดยการส่งเข้าแข่งขันทางวิชาการ การจัดประกวดสิ่งประดิษฐ์คิดค้น หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ
- 7. ส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน
 - 7.1 ส่งเสริมการใช้ภาษาไทยควบคู่กับภาษาถิ่นอย่างถูกต้อง รวมทั้ง การเรียนรู้ภาษาสากลและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน
 - 7.2 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรการศึกษานานาชาติ หรือหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถาบันการศึกษานานาชาติ
 - 7.3 พัฒนาสถาบันการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาที่มีศักยภาพสูง รวมทั้งรวมทั้งสถาบันการศึกษานานาชาติให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

7.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาแบบสองภาษา และภาษาประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างเข้มข้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม

จุดมุ่งหมาย

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาทั้งด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ การให้บริการรักษาพยาบาลและเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเน้นการวิจัยและพัฒนาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาการศึกษาและในเชิงพาณิชย์

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

1. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและประเทศ

1.1 สร้างกลไกการวิจัยและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมระหว่างภาคธุรกิจสถานประกอบการกับสถาบันการศึกษา

1.2 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาในระดับอุดมศึกษา เพื่อสร้างสรรค์ องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ

1.3 พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนาขั้นสูง

1.4 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันการศึกษา และพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ เพื่อเป็นหน่วยวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

1.5 ส่งเสริมการวิจัย ถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เพิ่มขึ้น

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษาระหว่างองค์กร/หน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนนักศึกษา ครู คณาจารย์ในสถาบันศึกษาดำเนินการวิจัยและพัฒนาสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างร่วมมือระหว่างภาครัฐ และเอกชนในการสร้างงานวิจัยเชิงพาณิชย์ การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือต่อยอดเทคโนโลยี

2.3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานวิจัยระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

3. ส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อให้บริการรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพ

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา วิจัย และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพ

3.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาด้านสาธารณสุขในมหาวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2 พัฒนาระบบจัดเก็บ รวบรวม ข้อมูลองค์ความรู้ และการให้บริการทางวิชาการ หรือ เผยแพร่องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่สาธารณชนอย่างทั่วถึง

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายทอด ถอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในบุคคล ให้เป็นองค์ความรู้ของ องค์กรหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย

5.1 พัฒนาศักยภาพนักวิจัย

5.2 สร้างเครือข่ายนักวิจัย

5.3 ส่งเสริมการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการ

5.4 กำหนดทิศทางการวิจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ใหม่

5.5 สนับสนุนการนำองค์ความรู้ จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสังคม ประเทศหรือ ต่อยอดในเชิงพาณิชย์

6. ส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้ความรู้และจดทะเบียนคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

6.1 สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพย์สินทางปัญญา

6.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร หน่วยงานทางการศึกษาและสถาบันการศึกษาจดทะเบียน คุ้มครองผลงานหรือสิ่งประดิษฐ์คิดค้นที่เป็นเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จุดมุ่งหมาย

เร่งขยายการเข้าถึงบริการการศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งในเมืองและชนบททุกระดับ/ประเภท กระจาย โอกาสและสร้างความเป็นธรรมให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ให้ได้รับบริการทางการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตลอดจน การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

1. ประกันโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา

1.1 จัดตั้ง จัดหาและพัฒนาระบบการจัดสรรทุนการศึกษาให้เพียงพอ และเหมาะสมกับ ความ ต้องการของผู้เรียน ทั่วถึงให้เปล่าและทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

1.2 สร้างหลักประกันโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาให้ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการอย่าง เหมาะสม ทั่วถึง

1.3 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาให้เข้าถึงเด็กที่มีความต้องการพิเศษในรูปแบบที่ยืดหยุ่น หลากหลาย และเหมาะสม

1.4 สนับสนุนค่าใช้จ่ายและปัจจัยพื้นฐานให้เพียงพอต่อความต้องการจำเป็นสำหรับผู้เรียน

2. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.1 พัฒนาห้องสมุดประชาชน และแหล่งเรียนรู้อื่นให้ทันสมัย กระจายอย่างทั่วถึง เข้าถึงง่าย สะดวก เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชนในทุกพื้นที่

2.2 พัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาที่หลากหลาย ยืดหยุ่น เหมาะสมกับผู้เรียน

2.3 พัฒนาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.4 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อให้ความรู้ สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการอนุรักษ์ พันธุ์ สืบทอด ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดงามของไทย

3. พัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียน สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ทุกระดับ/ประเภทการศึกษา เข้าถึงระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ทันสมัยอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

3.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาให้เป็นเอกภาพ มีมาตรฐานเดียวกัน โดย เชื่อมโยงข้อมูลการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

3.3 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

3.4 จัดให้มีศูนย์กลางในการจัดเก็บ รวบรวม และเผยแพร่ข้อมูลสื่อ การเรียนการสอนที่มี คุณภาพ ทันสมัย ได้มาตรฐาน และใช้เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของผู้เรียน ครูและคณาจารย์

3.5 รมรณรงค์ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง สร้างสรรค์ และ มีประสิทธิภาพ

3.6 ปรับปรุงห้องปฏิบัติการและจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับผู้เรียนอย่างเพียงพอ ทั่วถึงและ เหมาะสมกับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จุดมุ่งหมาย

มุ่งปรับระบบบริหารจัดการและพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัวในการ บริหารงานการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ สร้างความเข้มแข็งให้กับสำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้มีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ และมีความเข้มแข็งรองรับ การกระจายอำนาจ รวมทั้งปรับปรุงระบบการสนับสนุนการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนในการพัฒนา การศึกษาและการสร้างภาคีเครือข่ายทางการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

1.1 สนับสนุนสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการ ได้อย่างอิสระ คล่องตัว เป็น สถานศึกษานิติบุคคล และในระดับอุดมศึกษาพัฒนาสู่การเป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ

1.2 ลดบทบาทของรัฐในการจัดการศึกษามาเป็นผู้กำกับนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา นิเทศ และติดตามประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา

1.3 ให้มีข้อตกลงอย่างเป็นทางการ (MOU) ระหว่างผู้บริหาร ครู เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.4 ปรับปรุงกลไกการบริหาร การประสานการจัดการศึกษาส่วนกลางและในแต่ละพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ

1.5 ปรับปรุง แก้ไข ประกาศใช้กฎหมาย กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. พัฒนาการศึกษจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

2.2 ส่งเสริมการวิจัยเพื่อการจัดการศึกษา

2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน สถานประกอบการ องค์กรศาสนาในการจัดการศึกษา

2.4 ส่งเสริมการศึกษาอิสลามศึกษา

3. พัฒนาระบบการวางแผน งบประมาณ ตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

3.1 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาสู่สถานศึกษาตามความจำเป็นและสภาพปัญหา

3.2 พัฒนาระบบการวางแผนอย่างเป็นระบบ ครบวงจร โดย ส□ส่งเสริม สนับสนุนให้□ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส□วนรวม

3.3 พัฒนารูปแบบการจัดทำงบประมาณไปสู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

3.4 พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับการติดตามและประเมินผลแผนงาน /โครงการ

3.5 สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงฐานข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีในการจัดทำฐานข้อมูล

4. กระจายอำนาจการบริหารจัดการให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างอิสระ คล่องตัว

4.2 ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการ กำกับดูแลมาตรฐานทางวิชาการ และเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา

5.1 ทบทวนระบบการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา ทั้งวิธีการได้มาองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารและคณะกรรมการต่างๆ

5.2 สนับสนุน และมีมาตรการจูงใจทั้งด้านภาษีและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้เอกชนเข้ามาร่วมการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาในทุกระดับ/ประเภท

5.3 ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาและ การเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

5.4 ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษา และการเตรียมความพร้อมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับโอน งานด้านการศึกษาจากรัฐ

5.5 ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วน ในสังคม ร่วมรับผิดชอบ
คุณภาพการศึกษา

5.6 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทางเลือก

6. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษากับองค์กรหรือหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ

6.1 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษา สถาบัน/หน่วยงานอื่นในพื้นที่

6.2 ส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายในการจัดการศึกษาให้เข้มแข็ง รวมทั้งการบูรณาการการ
ทำงานร่วมกัน

6.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมร่วมกันจัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ใน
รูปแบบที่หลากหลาย เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตจริงของชุมชน โดยอาศัยกลไกในชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 /นโยบายรัฐบาล / แผนแม่บท และแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดทำ
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
สร้างโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกกระดับ เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชน	◎					ด้านที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ 3.1 ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพและการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น
สร้างความพร้อมให้กับแรงงานเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ด้านภาษา)	◎					3.5 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน
ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้สามารถมีความรู้	◎					ด้านที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
ทักษะใหม่ที่ประกอบอาชีพได้หลากหลาย						4.1 จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดี มีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ
ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้สามารถมีความรู้ ทักษะใหม่ที่ประกอบอาชีพได้หลากหลาย	◎					4.4 พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ปรับกระบวนการเรียนรู้ และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ การใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นพลเมือง
พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้ เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ	◎					4.5 ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่ทักษะโดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
สร้างการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	☉					4.9 สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากล และการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อเตรียมเข้าสู่สากลวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียนและเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก
สร้างบุคลากรรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งคมนาคม	☉					ด้านที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ 6.12 ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่งและคมนาคม ด้านคมนาคมทางบกโดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้ามหานครและรถไฟฟ้าเชื่อมกรุงเทพมหานครกับเมืองบริวารเพิ่มเติม เพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชนเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้านคมนาคมทางอากาศปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมืองและท่าอากาศยานสากลในภูมิภาค สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินของประเทศ การซ่อมบำรุงอากาศยาน
ส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อใช้ในการประเมินค่างานใน 8 กลุ่มที่มีข้อตกลงเปิดเสรี	☉					ด้านที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน 7.3 พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพแรงงานมีทักษะและแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน 8 กลุ่ม ที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
						เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน
สร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีสมรรถนะในการประกอบอาชีพเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบ		◎				ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะผู้สังคมนักเรียนรู้อุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน 5.2.3 พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ 3) พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎี การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การสร้างแรงจูงใจ ปลุกฝังค่านิยมในการเรียนสายอาชีพและการประกอบอาชีพอิสระ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับนานาชาติ
จัดทำรอบคณวุฒิแห่งชาติที่เชื่อมโยงคณวุฒิ การศึกษาและวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการ		◎				4) จัดทำรอบคณวุฒิแห่งชาติ โดยสร้างระบบความเชื่อมโยงระหว่างคณวุฒิทางการศึกษาตามระดับการเรียนรู้กับคณวุฒิวิชาชีพตามระดับความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน ที่

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนาฯ กำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
ต้องการกำลังคน						เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ตลอดจนสนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม
ยกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา		◎				5) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา
ส่งเสริมองค์กร กลุ่มบุคคลให้เกิดแหล่งเรียนรู้กับทุกกลุ่มคน		◎				5.4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้คนทุกกลุ่มทุกวัยสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และองค์ความรู้ใหม่ 5.4.1 สร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่าน ตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชนประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย
พัฒนาให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง		◎				5.4.2 ส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนาฯ กำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
เรียนรู้เป็นกลุ่มจนติดนิสัยใฝ่รู้						1) จัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยืดหยุ่น หลากหลาย เข้าถึงได้ง่ายที่สัมพันธ์สอดคล้องกับวัฒนธรรม วิถีชีวิต และการประกอบอาชีพในแต่ละท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้เป็นกลุ่มจนติดเป็นนิสัยใฝ่เรียนรู้
ส่งเสริมการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จากมาตรการภาษีในการผลิตสื่อ		◎				3) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการใช้มาตรการทางภาษีในการสนับสนุนการผลิตสื่อเพื่อการเรียนรู้ และเป็นช่องทางสำหรับคนทุกกลุ่มวัยแสดงออกอย่างสร้างสรรค์
พัฒนาแหล่งเรียนรู้ของชุมชนในรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับภูมิสังคม และพัฒนาระดับศูนย์ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ สู่ภูมิภาคและชุมชน		◎				5.4.3 สนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต 1) เสริมสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาในระดับท้องถิ่น ชุมชน และประเทศ โดยพัฒนาโครงข่ายโทรคมนาคมและบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ รวมทั้งการปรับปรุงและผลักดันกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนมาตรการภาษีที่เกี่ยวข้อง ให้เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ส่งเสริมการยกระดับองค์ความรู้และทักษะผู้ประกอบการทั้งด้านการผลิต การตลาดและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนิน		◎				ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน 5.1.1 ปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเอเชีย แอฟริกา และเศรษฐกิจภายในประเทศ โดย

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
ธุรกิจ รวมทั้งพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ทั้งด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการบริหารธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล						5) ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจไทยให้สามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สร้างและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ ส่งเสริมการยกระดับองค์ความรู้และทักษะผู้ประกอบการทั้งด้านการผลิต การตลาดและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ทั้งด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนพัฒนาความสามารถในการบริหารธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล
เพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาอุตสาหกรรมและบริการ		◎				5.3 การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ 5.3.2 พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับภาคการผลิตและบริการ โดย 1) เพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาในทุกกระดับ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
ฝึกอบรมต่อยอดความรู้เฉพาะทางเพื่อเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน		◎				2) ยกระดับคุณภาพกำลังแรงงาน โดยการดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรมในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
และใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ เชื่อมโยงค่าตอบแทน						ทางเพื่อเพิ่มผลผลิตกำลังแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบมาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน
ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีความเป็นมืออาชีพเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์		◎				5.3.4 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ โดย 2) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์ โดยผลิตบุคลากรด้าน โลจิสติกส์ที่มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาระบบและบริหารเครือข่ายธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ตลอดห่วงโซ่ อุปทาน ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อพัฒนาโลจิสติกส์และยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการอำนวยความสะดวกทางการค้า และการขนส่ง สินค้าผ่านแดนและข้ามแดน เช่น พัฒนาระบบ National Single Window ศูนย์กระจายสินค้า และด้านการค้าชายแดน เป็นต้น รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขนส่งและกำหนดบทบาทของท่าอากาศยานและท่าเรือหลักของประเทศ เพื่อลดต้นทุนการขนส่งสินค้าและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศในระยะยาว
พัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐผ่านโครงข่ายสื่อสารความเร็วสูง ทางด้าน		◎				5) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย โดย พัฒนาโครงข่ายโทรคมนาคมเพื่อให้บริการสื่อสารข้อมูลความเร็วสูงหรือบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
การศึกษา และส่งเสริม SME ให้สามารถใช้ประโยชน์จากบริการสื่อสารความเร็วสูงและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศบนพื้นฐานของการแข่งขันเสรีและเป็นธรรม เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการ ที่เท่าเทียมกันและพัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐผ่านโครงข่ายสื่อสารความเร็วสูง ทั้งด้านการศึกษา การสาธารณสุข การเกษตร และส่งเสริมให้ประชาชนและผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากบริการสื่อสารความเร็วสูงและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตและสร้างรายได้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการพัฒนาในระยะยาว และสนับสนุนการพัฒนาเนื้อหาสาระและโปรแกรมประยุกต์ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์
พัฒนาบุคลากรในธุรกิจขนส่งเพื่อเพิ่มศักยภาพของภาคเอกชน พัฒนาผู้ประกอบการ SME ให้มีความรู้ด้านศักยภาพการพัฒนาธุรกิจและพัฒนาสมรรถนะให้เป็นผู้ประกอบการในระดับสากล		◎				ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม 5.1.3 พัฒนาบุคลากรในธุรกิจการขนส่งและโลจิสติกส์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของภาคเอกชนไทยทั้งในด้านทักษะภาษาต่างประเทศ และความรู้ด้านการบริหารจัดการโลจิสติกส์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการไทยสามารถเชื่อมโยงการค้าในธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ได้ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานทั้งในระดับภายในประเทศและระหว่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาผู้ประกอบการโดยเฉพาะวิสาหกิจ

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
						ขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีความรู้ด้านศักยภาพการพัฒนาธุรกิจร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านและความรู้ในการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงตามแนวพื้นที่เศรษฐกิจและช่องทางส่งออกในอนุภูมิภาค และพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของไทยในระดับสากลเพื่อให้สามารถริเริ่มธุรกิจระหว่างประเทศได้ โดยไทยให้ความสนับสนุนทางวิชาการกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาบุคลากรด้านธุรกิจการขนส่งและโลจิสติกส์ด้วยในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา
พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและผู้ประกอบการท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการค้าและการลงทุน การท่องเที่ยว		◎				5.2 การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน มุ่งเน้นความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการสร้างฐานการผลิตตามแนวพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ที่สามารถสนองตอบการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ โดย 5.2.2 พัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดนให้มีบทบาทการเป็นประตูเชื่อมโยง เศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนที่พัฒนาต่อเนื่องและพื้นที่ใหม่ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนคมนาคมขนส่ง ระบบโลจิสติกส์ มาตรฐานการให้บริการและอำนวยความสะดวกบริเวณจุด ผ่านแดน ขีดความสามารถของบุคลากรและผู้ประกอบการท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
พัฒนาความร่วมมือกับภาคธุรกิจในการร่วมพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างความเข้าใจให้ได้รับข้อมูลและศึกษากฎระเบียบและข้อตกลง ภาษา ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของประเทศอาเซียน		◎				5.3 การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยผลักดันให้ไทยมีบทบาทหน้าที่สร้างสรรค์ในเวทีระหว่างประเทศในประชาคมอาเซียน ซึ่งจะต้องมีการเตรียมการ ได้แก่ 5.3.1 พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพ ในการร่วมพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ ภาคการผลิต อุตสาหกรรมแปรรูป รวมทั้งผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องประชาคมอาเซียน ให้ได้รับข้อมูลและศึกษากฎระเบียบและข้อตกลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาษา ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมเพื่อให้มีความเข้าใจชัดเจน เพื่อให้มีความรู้และมีสมรรถนะในการแข่งขันในระบบเสรี เพื่อเตรียมความพร้อมของธุรกิจในการได้ประโยชน์จากความเป็นเสรีทั้งด้านการค้า การลงทุนและบริการ การเสริมสร้างความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญาตลอดจนแนวทางการขยายตลาดตามโอกาสและข้อตกลงใหม่ๆ
เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีของเพื่อนบ้าน		◎				5.3.2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะด้านภาษาและความรอบรู้ด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
พัฒนาทักษะการบริหารจัดการโซ่อุปทานในระดับฟาร์มให้กับกลุ่มและสถาบันเกษตรกร			◎			ภารกิจที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทยในการเก็บเกี่ยวมูลค่าเพิ่มจากโซ่อุปทาน (Supply Chain Enhancement) ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการโซ่อุปทาน เพื่อเพิ่มโอกาสและศักยภาพในการเก็บเกี่ยวมูลค่าเพิ่มจากโซ่อุปทานมีกลยุทธ์หลัก : กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมบทบาทของเกษตรกรและผู้ประกอบการเกษตรในโซ่อุปทานสินค้าเกษตรและอาหารจากต้นน้ำถึงปลายน้ำ (From Farms to Forks) ด้วยการ 1) พัฒนาทักษะการบริหารจัดการโลจิสติกส์ในระดับฟาร์มให้กับกลุ่มและสถาบันเกษตรกร เพื่อลดต้นทุนในกระบวนการและเพิ่มศักยภาพให้เกษตรกรในการเข้าร่วมจัดการและเก็บเกี่ยวมูลค่าเพิ่มจากโซ่อุปทานของตนเองมากขึ้น
สร้างความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการโลจิสติกส์ให้กับภาคอุตสาหกรรม โดยการส่งเสริม Best Practice พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และทักษะระดับบริหารจัดการและระดับปฏิบัติการให้ได้มาตรฐานสากล			◎			กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการโซ่อุปทานให้กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมไทยและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพสูง 1) สร้างความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการโลจิสติกส์ให้กับภาคอุตสาหกรรมโดยการส่งเสริม "Best Practices" การใช้เครื่องมือประเมินและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับโซ่อุปทานสำหรับสถานประกอบการในแต่ละอุตสาหกรรมรายสาขา พัฒนาศักยภาพทั้งในด้าน

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
						ความรู้และทักษะทั้งระดับบริหารจัดการและระดับปฏิบัติการให้ได้มาตรฐานสากล สนับสนุนการพัฒนากระบวนการมาตรฐาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนการใช้บริการจากผู้ให้บริการบุคคลที่สาม (LSPs) ที่ได้มาตรฐานมืออาชีพ
สนับสนุนการปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ โดยการสอนแบบกรณีศึกษา สหกิจศึกษาและทวิภาคี			◎			ภารกิจที่ 3 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุน (Capacity Building and Policy Driving Factors) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับปรุงระบบการพัฒนาและจัดการกำลังคน (Human Resource Development System) เพื่อสนับสนุนการสร้างความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ภาคธุรกิจ และแนวโน้มการบริหารจัดการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบกรณีศึกษา สหกิจศึกษา และทวิภาคี รวมทั้งส่งเสริมงานวิจัยเชิงประยุกต์เพื่อการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
พัฒนาบุคลากรทางธุรกิจสำหรับการค้าชายแดน เกี่ยวกับการค้าชายแดนและลักษณะเฉพาะของการค้าชายแดน			◎			กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทางธุรกิจสำหรับการค้าชายแดน เพื่อให้มีความรู้และทักษะในการดำเนินธุรกิจและการค้าที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของการค้าชายแดนใน อนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) และอาเซียน

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
อนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS) และอาเซียน						
ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการสาขาโลจิสติกส์			◎			กลยุทธ์ที่ 3 ผลักดันให้มีการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ โดยเฉพาะเร่งพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการของสาขาโลจิสติกส์อื่นๆ เพื่อจูงใจให้แรงงานไหลเข้ามาทำงานในอาชีพนี้ และมีแรงจูงใจในการยกระดับการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีศักดิ์ศรีในอาชีพและคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดี
สร้างโอกาสและช่องทางการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต				◎		ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคนทุกระดับต่อเนื่องตลอดชีวิต กลยุทธ์ 1.2 สร้างแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมให้มีช่องทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต
ใช้ระบบ ICT เพิ่มเติมทักษะและฝีมือแรงงานได้ตลอดเวลา				◎		ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนทุกภาคส่วน กลยุทธ์ 2.4 เพิ่มความพร้อมให้กับคนไทยในวัยแรงงานให้มีโอกาสเพิ่มเติมทักษะฝีมือแรงงานได้ตลอดเวลาโดยผ่านระบบ ICT
ส่งเสริมและพัฒนากำลังคนด้านทักษะฝีมือและทักษะด้านภาษา				◎		ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพสูงและมีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล กลยุทธ์ 3.2 ส่งเสริมและพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือและทักษะ

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
						ด้านภาษาเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการย้ายฐานการผลิตที่จะเข้ามาในประเทศไทย
สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการพัฒนา กำลังคน				◎		ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างเสริมเครือข่ายในการพัฒนากำลังคน กลยุทธ์ 4.1 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายในการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม
พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เพื่อให้มีแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกภาพและใช้ ประโยชน์				◎		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน กลยุทธ์ที่ 2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ (1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานอุปสงค์และ อุปทานให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด รวมทั้งพัฒนาวิธีการจัดเก็บข้อมูล ตลาดแรงงานทุกประเภทที่ต้องการให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถแลกเปลี่ยน/บูรณาการ/เชื่อมโยงกับ หน่วยงานอื่นได้ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและเกิดประโยชน์ในการใช้ข้อมูลสูงสุด
สำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานเพื่อคาด ประมาณภาวะตลาดแรงงานสำหรับการ จัดทำแผนพัฒนากำลังคนในเชิงบูรณาการ				◎		(4) สำรวจความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อุปทาน) และ การเข้า-ออกงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน (อุปสงค์-อุปทาน) เพื่อคาดประมาณ การ/พยากรณ์ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนเชิงบูรณาการต่อไป
จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ ทั้งระดับประเทศและระดับจังหวัด				◎		กลยุทธ์ที่ 3 วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน เพื่อให้ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพและเกิดความสมดุลอย่าง

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนาฯ กำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
						ยั่งยืนในระยะยาว ควรมีการวางระบบเสริมสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้ (1) จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัดเพื่อให้เป็นกลไกหลักของการสร้างสมดุลในตลาดแรงงาน
สร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติโดยใช้หลักสมรรถนะ (Competency)						ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ◎ (1) เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (competency) ที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศ
ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อต่อยอดการสร้างนวัตกรรมระดับสูง						◎ (2) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่าง ๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมระดับสูง ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย ให้สามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการในเชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคม

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง และยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล					◎	(3) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สมรรถนะตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ทักษะงาน (Multi skills)					◎	(4) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ทักษะงาน (Multi skills) ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตและบริการเพื่อเพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานให้สูงขึ้น
สร้างระบบความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชน หน่วยงานภาครัฐ ให้มีบทบาทในกระบวนการพัฒนาฝีมือเพื่อประสานประโยชน์ร่วมกัน					◎	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน (1) สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดหลักผลประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน
ส่งเสริมให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพมีความ					◎	(2) ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพ มีความเข้มแข็งเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและรับรอง

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
เข้มแข็งเพื่อกำกับและรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงาน						คุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพ
สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย การร่างหลักสูตรการฝึกอบรม และ กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน					◎	(3) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตรการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพและการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน
ประสานความร่วมมือกับต่างประเทศหรือ บริษัทข้ามชาติเข้ามามีบทบาทในการร่าง หลักสูตรการฝึกอบรมและมาตรฐานฝีมือ แรงงาน					◎	(4) ประสานความช่วยเหลือ ร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบริษัทข้ามชาติ เข้ามามีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน
ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานและผู้ประกอบการ ให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศ					◎	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศในบริบทสากล

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
						(1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศและความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการค้าเงินธุรกิจทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานมีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด					◎	(3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด โดยสามารถทำงานในต่างประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ทั้ง 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ
สร้างระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับระบบสากลเพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน					◎	(4) สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สามารถเสริมสร้างแรงงานไทยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสนองตอบความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
เตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะ					◎	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	การเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์					ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
	นโยบายรัฐบาล	แผนพัฒนาฉบับที่ 11	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์	แผนพัฒนากำลังคนฯ	แผนแม่บทด้านแรงงาน	
ฝีมือแรงงานการฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมอาชีพให้กับแรงงานไทย						กลยุทธ์ที่ 2 ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับในการลดผลกระทบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ (1) การดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานการฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมอาชีพให้กับแรงงานไทย
ประสานการบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้หรืองานวิชาการ						ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อให้เครือข่ายด้านแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของกระทรวงแรงงาน มีกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล จึงมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ (1) เสริมสร้างการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้หรืองานด้านวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนา การบริหารจัดการของกระทรวงให้เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2560) แผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. 2555-2559 และแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2555-2559 ซึ่งใช้เป็นกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปผลความเชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ดังนี้

1. ผลิtbุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีความเป็นมืออาชีพเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์
2. พัฒนาศักยภาพทางธุรกิจสำหรับการค้าชายแดน เกี่ยวกับการค้าชายแดนและลักษณะเฉพาะของการค้าชายแดน อนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS) และอาเซียน
3. พัฒนาศักยภาพในธุรกิจขนส่งเพื่อเพิ่มศักยภาพของภาคเอกชน พัฒนาผู้ประกอบการ SME ให้มีความรู้ด้านศักยภาพการพัฒนาธุรกิจและพัฒนาสมรรถนะให้เป็นผู้ประกอบการในระดับสากล
4. ยกระดับทักษะของแรงงานและผู้ประกอบการ ด้านทักษะด้านอาชีพ เทคโนโลยีสารสนเทศและด้านภาษา
5. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการสาขาโลจิสติกส์
6. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด
7. สร้างการเรียนรู้เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
8. สร้างความพร้อมให้บุคลากรรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม
9. สร้างบุคลากรให้มีทักษะที่ประกอบอาชีพได้หลากหลาย
10. สร้างโอกาสและช่องทางการเข้าถึงการเรียนรู้ในทุกระดับ
11. พัฒนารอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีวศึกษา มาตรฐานอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและสากล
12. พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ
13. สร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติโดยใช้หลักสมรรถนะ (Competency)
14. สร้างระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับระบบสากล เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน
15. ส่งเสริมให้มีองค์กรกำกับและรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงาน

16. พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาศูนย์กลางที่หลากหลาย อาทิเช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ ICT การสอนแบบกรณีศึกษา สหกิจศึกษาหรือวิภาคี
17. พัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ
18. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เพื่อให้มีแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกภาพและใช้ประโยชน์
19. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการทั้งระดับประเทศและระดับจังหวัด

สรุป ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์จากการทบทวนนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาฯ

1. พัฒนาระบบและการควบคุมมาตรฐานบุคลากรด้านโลจิสติกส์

- 1) พัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานอาชีวศึกษา มาตรฐานการอุดมศึกษา และเชื่อมโยงระหว่างกัน
- 2) สร้างระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับระดับสากล
- 3) สร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยใช้หลักสมรรถนะ (Competency)
- 4) มุ่งองค์กรควบคุม และรักษาระดับมาตรฐาน กำกับ รับรองคุณภาพและควบคุมจรรยาบรรณในการทำงาน

2. พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ให้มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาสู่ระดับสากล

- 1) ผลิตบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานฝีมือ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน รองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) พัฒนาศูนย์กลางทางธุรกิจ สำหรับรองรับการค้าชายแดน อนุภูมิภาคแม่น้ำโขง และอาเซียน
- 3) พัฒนาศูนย์กลางในธุรกิจขนส่ง
- 4) ยกย่องทักษะฝีมือบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษา และทักษะด้านอาชีพ
- 5) สร้างบุคลากรให้มีทักษะที่ประกอบอาชีพได้หลากหลาย

3. พัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาศูนย์กลาง

- 1) พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาศูนย์กลางที่หลากหลาย
- 2) พัฒนาเส้นทางสายอาชีพของบุคลากรด้านโลจิสติกส์
- 3) สร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนาศูนย์กลาง
- 4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและอุปทาน ที่เป็นเอกภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์

บทที่ 4

สถานการณ์แรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การบริหารจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเป็นกิจกรรมสำคัญต่อการลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไรให้กับธุรกิจเนื่องจากการจัดการโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดการความต้องการของลูกค้า การจัดซื้อ การไหลเวียนของวัตถุดิบ การจัดการสินค้าระหว่างผลิตสินค้าสำเร็จรูป การขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงระบบข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว จะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดทั้ง Supply Chain มีความได้เปรียบสามารถทำธุรกรรมการค้าทั้งในและต่างประเทศที่มีความรวดเร็ว ลดต้นทุน ช่วยขยายโอกาสทางการค้าและนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันบนเวทีโลกอย่างยั่งยืนสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้ในท้ายที่สุด

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของภาคโลจิสติกส์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน จึงได้มีการวางแผนและกรอบนโยบายเพื่อรองรับแนวคิดดังกล่าว ในระดับประเทศ สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ พ.ศ. 2550-2554 และ แผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2551-2554 เป็นต้นมา ปัจจุบันก็ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556-2560) อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความตระหนักและการพัฒนาขีดความสามารถสูงของบุคลากร ดังนั้นการพัฒนาระบบโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องมีระบบและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบโลจิสติกส์ของไทย

1. ข้อสรุปสถานการณ์แรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ขอบเขตและการจัดกลุ่มกิจกรรมโลจิสติกส์

โลจิสติกส์ ความหมายในภาพรวมจะหมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายของวัตถุดิบ สินค้า จากแหล่งที่ผลิต (Source of Origin) จนสินค้าได้มีการส่งมอบไปถึงแหล่งที่มีความต้องการ (Source of Consumption) ที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายในการส่งมอบแบบทันเวลา (Just in Time) และมีต้นทุนต่ำ มุ่งให้เกิดความพอใจแก่ลูกค้า (Customers Satisfaction) และส่งเสริมเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่สินค้าและบริการ (ที่มา : คำนิยามของ Logistics ตาม Council of Logistics Management (CLM) ในปี ค.ศ. 1998) โลจิสติกส์ เป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายใน 3 ลักษณะได้แก่ การเคลื่อนย้ายคนและสิ่งของ การเคลื่อนย้ายข้อมูล การเคลื่อนย้ายทางด้านบัญชี การเงิน เพื่อการผลิตและการบริการที่สนองต่อความต้องการลูกค้าได้อย่างสมบูรณ์

สำหรับความหมายของ การบริหารโลจิสติกส์ (Logistics Management) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย อย่างไรก็ตามความหมายที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลมาจาก สภาการจัดการโลจิสติกส์แห่งอเมริกา (Council of Logistics Management) ซึ่งให้ความหมายว่า

“Logistics Management is that part of the supply chain process that plans, implements and controls the efficient, effective flow and storage of goods, service and related information from the point-of-origin to the point-of-consumption in order to meet customers’ requirements.”

และมีผู้แปลเป็นภาษาไทยไว้ดังต่อไปนี้

“การบริหารจัดการโลจิสติกส์เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการระบบห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งรวมเรื่องของการวางแผน การดำเนินการ การควบคุม การไหลเวียน การจัดเก็บสินค้าและบริการ และสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จากจุดเริ่มต้นจนถึงจุดของการบริโภค เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค”

จากความหมายดังกล่าว ทำให้การบริหารจัดการโลจิสติกส์มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการตั้งแต่ผู้ผลิตวัตถุดิบ โรงงานแปรรูป ผู้ค้าส่งค้าปลีก จนถึงผู้บริโภค ผ่านกิจกรรมหลักคือการขนส่ง การบริการสินค้าคงคลัง การสั่งซื้อ การบริการข้อมูลและกิจกรรมทางการเงินที่เกี่ยวข้อง และกิจกรรมเสริมคือการบริหารคลังสินค้า การดูแลสินค้า การจัดซื้อ การบรรจุหีบห่อ รวมถึงการบริหารความต้องการของลูกค้า

1.1 การแบ่งขอบเขตโลจิสติกส์ตามมิติ : การจัดประเภทธุรกิจ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้กำหนดกลุ่มโลจิสติกส์เป็น 5 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1การขนส่งสินค้า (Freight Transportation and Forwarding) ซึ่งครอบคลุมงานทางโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านการขนส่งสินค้าทั้งภายในและส่งออกนอกประเทศ ในรูปแบบต่างๆ ทั้งทางถนน ทางรถไฟ ทางทะเล และทางอากาศ ประกอบไปด้วย TSIC 60100 60230 60300 61100 61200 62100 62200 63009 และ 63010

กลุ่มที่ 2การจัดเก็บสินค้า ดูแล และบริหารคลังสินค้า และการให้บริการติดฉลากสินค้าหรือบริการด้านบรรจุภัณฑ์ (Warehousing/Inventory Management and Packing) รวมทั้งการกระจายสินค้า ประกอบไปด้วย TSIC 63020 และ 63091

กลุ่มที่ 3การให้บริการด้านพิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานโลจิสติกส์ (Non-Asset Based Logistics Services) ครอบคลุมงานพิธีการศุลกากร งานเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าหรือส่งออกสินค้าประกอบไปด้วย TSIC 63099

กลุ่มที่ 4การให้บริการงานโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการเสริมเช่นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและงานที่ปรึกษาด้านโลจิสติกส์ (Information and Communication Technology / Consulting) ประกอบไปด้วย TSIC 63098 63031 63032 และ 63033

กลุ่มที่ 5การให้บริการพัสดุและไปรษณีย์ภัณฑ์ (Courier and Postal Services) เป็นการให้บริการเกี่ยวกับการจัดส่งทั้งภายในและภายนอกประกอบไปด้วย TSIC 64110 และ 64120

การกำหนดโลจิสติกส์ตามกลุ่มดังกล่าว ครอบคลุมและสอดคล้องกับการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (Thailand Standard Industrial Classification : TSIC) เป็นหมวดหมู่ธุรกิจ

ครอบคลุม TSIC ทั้งหมด 18 TSIC ได้แก่

ตารางที่ 8 การแบ่งขอบเขตโลจิสติกส์ ตามการจัดประเภทธุรกิจ

TSIC	กลุ่มธุรกิจ
60100	การขนส่งทางรถไฟ
60230	การขนส่งสินค้าทางถนน
60300	การขนส่งทางระบบท่อลำเลียง
61100	การขนส่งทางทะเลและทะเลชายฝั่ง
61200	การขนส่งทางน้ำภายในประเทศ
62100	การขนส่งทางอากาศที่มีตารางเวลา
62200	การขนส่งทางอากาศที่ไม่มีตารางเวลา
63009	การขนส่งและขนถ่ายสินค้า รวมถึงคนโดยสาร
63010	การขนถ่ายสินค้า
63020	สถานที่เก็บสินค้าและการเก็บสินค้า
63031	บริการเสริมการขนส่งทางบก
63032	บริการเสริมการขนส่งทางน้ำ
63033	บริการเสริมการขนส่งทางอากาศ
63091	การบรรจุหีบห่อเพื่อการขนส่ง
63098	โลจิสติกส์ (Logistics)
63099	บริการอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการขนส่ง
64110	บริการทางไปรษณีย์ของรัฐ
64120	บริการทางไปรษณีย์ภัณฑ์และพัสดุภัณฑ์โดยภาคเอกชน

1.2 การแบ่งขอบเขตโลจิสติกส์ ตามมิติ : กิจกรรมโลจิสติกส์ (Logistics Activity)

โดยความหมายของโลจิสติกส์ในภาพรวมที่หมายถึง การบริหารจัดการกระบวนการเคลื่อนย้ายของวัตถุดิบ สินค้า จากจุดผลิตไปยังสถานที่ซึ่งมีความต้องการสินค้าหรือบริการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้สามารถแบ่งขอบเขตของโลจิสติกส์ตามประเภทกิจกรรมได้ดังนี้

1) การคาดการณ์ความต้องการ (Demand forecasting)

เป็นการพยากรณ์ความต้องการซื้อสินค้าหรือใช้บริการของลูกค้า ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สร้างผลกำไรหรือทำให้องค์กรขาดทุนได้ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้แก่ การคาดการณ์ความต้องการสินค้าจากลูกค้า อันนำไปสู่ กำหนดแผนการผลิต การวางแผนความต้องการพัสดุ (Material Requirement Planning : MRP) และแผนการส่งแบบทันเวลาพอดี (Just in Time : JIT) การพยากรณ์เพื่อหาสินค้าคงคลังที่เหมาะสม และ

ทำเลที่ตั้งในการจัดเก็บสินค้าคงคลัง เพื่อส่งไปยังโรงงานและลูกค้า ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ในกระบวนการผลิตและบริการในหน่วยงานขององค์กร

2) การวางแผนและควบคุมการผลิต (Production Planning and Control)

เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการกำหนดแผนการผลิต การจัดตารางการผลิต และควบคุมการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดของแผนบริษัท โดยเริ่มจากการพยากรณ์และการรับคำสั่งซื้อจากลูกค้า นำมาจัดทำเป็นแผนในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น การใช้แรงงาน การสั่งซื้อและการใช้วัตถุดิบ การใช้อุปกรณ์ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับเวลาในการผลิตสินค้าสำคัญ ในกรณีที่บริษัทมีการผลิตสินค้าหลายชนิดที่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าวัสดุที่ใช้ในการผลิตมีเพียงพอและสินค้า คงคลังได้มีการควบคุมอย่างเพียงพอต่อความต้องการ

3) การจัดซื้อ (Purchasing) หรือการจัดหา (Procurement)

เป็นกิจกรรมในการจัดหาแหล่งวัตถุดิบ เพื่อจัดซื้อสินค้าและวัตถุดิบรวมถึงการบริหารอุปทานโดยรวมตั้งแต่ การคัดเลือกผู้ขาย การเจรจาต่อรองราคาหรือเงื่อนไข ปริมาณในการสั่งซื้อ และการประเมินคุณภาพของผู้ขายสินค้าและวัตถุดิบเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรได้รับสินค้าหรือวัตถุดิบที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรตามส่วนงานต่างๆ ด้วยต้นทุนที่เหมาะสมที่สุด ทั้งในตัวสินค้าหรือวัตถุดิบเอง และกระบวนการจัดซื้อ ระบบการจัดซื้อเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกแหล่งสินค้า จัดจ้าง เวลาในการจัดซื้อ ปริมาณการจัดซื้อ จำนวนของสินค้า และความถี่ในการสั่งซื้อซึ่งกระทบต่อระดับสินค้าคงคลัง จึงต้องอาศัยเทคนิคการจัดซื้อที่นิยมมีหลายรูปแบบ เช่น เทคนิค ABC Analysis หรือเทคนิค 80/20 (Pareto Analysis) ของพาเรโต นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงแหล่งที่ตั้งของผู้ขาย (Supplier) วัตถุดิบหรือสินค้า ที่มีผลต่อต้นทุนจากการขนส่ง รับผิดชอบโดยฝ่ายจัดซื้อ ที่มีหน้าที่จัดซื้อของบริษัทเป็นผู้ดำเนินการเพื่อสนองความต้องการวัตถุดิบและบริการ ให้มีจัดส่งอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการไหลต่อเนื่องทั้งในสายการผลิตและการกระจายสินค้า

4) การจัดการสินค้าคงคลังหรือการบริหารสินค้าคงคลัง (Inventory Management)

เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการวางแผนกับการปฏิบัติการ สินค้าคงคลังเป็นทั้งสินค้าเพื่อการจำหน่ายและวัตถุดิบเพื่อการผลิตจึงเป็นกิจกรรมที่รองรับการให้บริการลูกค้าภายในบริษัท ด้วยการสนับสนุนปัจจัยการผลิตแก่ฝ่ายผลิต(Inbound Customers) และสนับสนุนการตลาดด้วยจัดสินค้าจากโรงงานไปยังลูกค้าภายนอก (Outbound Customer) การจัดการสินค้าคงคลังเป็นกิจกรรมที่สำคัญ เพราะมีความไม่แน่นอนจากความต้องการของลูกค้า ดังนั้นระดับสินค้าคงคลังที่ดีที่สุดจะต้องมีขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้ทราบว่าจะมีสินค้าคงคลัง ณ ที่ใดบ้าง เมื่อใดจะส่งสินค้ามาเติมเต็มกรณีสินค้าในคลังลดลง และในปริมาณเท่าใด จำเป็นต้องมีการควบคุมสินค้าคงคลังเพื่อรักษาระดับการให้บริการและความต้องการของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงการผลิต กิจกรรมการจัดการสินค้าคงคลังนี้จึงเป็นระบบต้นทุนสินค้าที่เกิดจากการถือครองครองสินค้าของบริษัท ถ้ามีการจัดการสินค้าคงคลังได้อย่างเหมาะสมจะลดต้นทุนส่วนนี้ลงได้อย่างมาก การบริหารสินค้าคงคลังจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของส่วนงานอื่น รวมถึงมี

ผลต่อกำไรขาดทุนขององค์กร เช่น หากระดับสินค้าคงคลังสูงทำให้เกิดต้นทุนในการจัดเก็บดูแลเพิ่มขึ้น หากสินค้าที่เก็บล้าสมัยก็ก่อให้เกิดต้นทุนเพิ่มมากขึ้นอีก ในแง่ของผลกระทบต่อส่วนงานอื่น เช่น หากมีการจัดเก็บสินค้าคงคลังที่น้อย ต้นทุนในการจัดเก็บดูแลก็จะต่ำ แต่องค์กรอาจพบว่าต้นทุนในการขนส่งเพิ่มมากขึ้นก็ได้ เพราะปริมาณการจัดเก็บที่น้อย ทำให้ความถี่ในการขนส่งสูงขึ้น ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องพิจารณาประกอบกันไปอยู่เสมอ

5. การบริหารคลังสินค้าและการจัดเก็บ (Warehousing และ Storage)

กิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในคลังสินค้า ตั้งแต่กระบวนการในการวางแผนโครงสร้างคลังสินค้า การออกแบบและจัดวาง การจัดการพื้นที่ภายในคลังสินค้า การรักษาระดับของสินค้าคงคลัง รวมถึงการดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมภายในคลังสินค้าเพื่อให้การจัดการคลังสินค้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยต้นทุนที่เหมาะสมที่สุด คลังสินค้าทำหน้าที่ในการเก็บสินค้าระหว่างกระบวนการเคลื่อนย้าย เพื่อสนับสนุนการผลิตและการกระจายสินค้าบรรลุตามวัตถุประสงค์ คลังสินค้าและการจัดเก็บจึงรองรับความต้องการในการเก็บสินค้า โดยมี การกำหนดพื้นที่ตามความต้องการ การวางแผนพื้นที่ การจัดเก็บในคลังสินค้า การออกแบบท่าขนถ่ายสินค้าเพื่อจัดเตรียมสินค้า ข้อกำหนดระเบียบปฏิบัติในคลังสินค้า การเติมและสร้างสต็อกทดแทน กิจกรรมนี้จึงกล่าวได้ว่า เป็นการนำข้อมูลจากกิจกรรมในการปฏิบัติงานในคลังสินค้ามาใช้ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับวิธีการจัดเก็บสินค้าคงคลัง คลังสินค้าอาจมีหลายรูปแบบ เช่น ศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Center : DC)

6. การเคลื่อนย้ายวัสดุ (Material Handling)

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย วัตถุดิบ สินค้าระหว่างผลิต และสินค้าสำเร็จรูป ภายในโรงงานหรือคลังสินค้าโดยมีวัตถุประสงค์ในการลดระยะทางในการเคลื่อนย้าย จำนวนครั้งในการเคลื่อนย้ายรวมถึงปริมาณของวัตถุที่เคลื่อนย้าย การเคลื่อนย้ายในที่นี้ รวมถึงการ เคลื่อนย้ายวัตถุดิบเพื่อใช้ในการผลิต สินค้าคงคลังในระหว่างการผลิต และ สินค้าสำเร็จรูป ภายในโรงงานและคลังสินค้า เช่น การเคลื่อนย้ายสินค้าเข้าคลังสินค้าเพื่อจัดเก็บ การเคลื่อนย้ายสินค้าออกจากคลังสินค้าเพื่อการจัดส่งสินค้า ในการเคลื่อนย้ายภายในคลังสินค้า สิ่งที่ต้องคำนึงการเคลื่อนย้ายสินค้า คือ ความปลอดภัย มีประสิทธิภาพ ป้องกันความเสียหายจากการเคลื่อนย้าย การเลือกอุปกรณ์ในระบบ โลจิสติกส์มาใช้ในการเคลื่อนย้ายสินค้านโยบายการทดแทนอุปกรณ์ กระบวนการเลือกหน่วยสินค้า การจัดเก็บ และการนำออกของสต็อก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการลดต้นทุนจึงเป็นเป้าหมายของการจัดการโลจิสติกส์

7. การจัดเตรียมอะไหล่และชิ้นส่วนต่างๆ (Parts และ Services Support)

ส่วนหนึ่งของการบริการหลังการขาย โดยมีการจัดหาชิ้นส่วน อะไหล่ และเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพในกรณีที่สินค้าเกิดชำรุดไม่ว่าจะเป็นเพราะจากความบกพร่องของกระบวนการผลิตหรือจากการใช้งานของลูกค้าก็ตาม เพื่อเป็นการรักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าไว้และรักษาลูกค้าให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ดังนั้นองค์กรมีความจำเป็นต้องมีระบบการจัดการในส่วนนี้ที่มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่า กิจกรรมโลจิสติกส์ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเฉพาะสินค้า

สำเร็จรูปอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการสนับสนุนชิ้นส่วนอะไหล่ และการบริการซ่อมบำรุงที่มีความจำเป็นสำหรับผลิตภัณฑ์ ที่ใช้การบริการหลังการขายเป็นกลยุทธ์ทางการตลาด และสนับสนุนการผลิตสินค้าในตลาด การจัดหาวัสดุชิ้นส่วนทั้งภายในและภายนอกประเทศ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของการสนับสนุนอะไหล่และการบริการ (Part and Service Support) เป็นกระบวนการที่จัดหาแหล่งวัตถุดิบที่มี คุณภาพตรงตามต้องการ สนับสนุนชิ้นส่วนต่าง ๆ และบริการซ่อมบำรุงผลิตภัณฑ์ที่ใช้การบริการหลังการขายและการบริการที่มีความพร้อมและรวดเร็ว เมื่อเครื่องจักรเกิดชำรุดเสียหาย เพื่อป้องกันไม่ให้อายุการผลิตต้องหยุดชะงัก ซึ่งเป็นกลยุทธ์ทางการตลาด

8) การบรรจุภัณฑ์และหีบห่อ (Packaging และ Packing)

วัตถุประสงค์ของบรรจุภัณฑ์และหีบห่อตามหลักการตลาดมีไว้เพื่อเป็นการบ่งบอกรายละเอียดของสินค้าและสร้างการรับรู้ในตัวสินค้า แต่ในด้านโลจิสติกส์ บรรจุภัณฑ์และหีบห่อนั้นมีไว้เพื่อป้องกันความเสียหายของตัวสินค้า อำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายและจัดเก็บ การออกแบบบรรจุภัณฑ์หรือหีบห่อต้องมีความเหมาะสมกับอุปกรณ์การขนย้ายและคลังสินค้า เพื่อช่วยในการลดต้นทุนด้านวัตถุดิบ

9) การกำจัดของเสีย

ของเสีย หมายถึง ผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการผลิตผิดพลาดรวมถึงการสูญเสียจากการเคลื่อนย้าย ในการเกิดของเสียบางครั้งอาจเกิดจากวิธีการผลิตที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตเกิดความเสียหาย รวมถึงการเคลื่อนย้ายที่ไม่ดี ส่งผลต่อความเสียหาย ในปัจจุบันการนำวัตถุดิบที่เสียหายหรือใช้แล้วมาใช้ใหม่จะทำให้การกำจัดของเสียมีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มใน อุตสาหกรรม

10) การขนส่ง (Transportation)

เป็นการเคลื่อนย้ายตั้งแต่วัตถุดิบและสินค้าไปยังเครือข่าย ขนส่งต่าง ๆ กิจกรรมด้านขนส่งเป็นการเลือกวิธีการขนส่งสินค้า เช่น การขนส่งทางรถยนต์ การขนส่งทางรถไฟ การขนส่งทางอากาศหรือเครื่องบิน การขนส่งทางน้ำหรือทางเรือ การขนส่งทางท่อ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยบริการที่รวดเร็ว และส่งถึงมือผู้บริโภคอย่างปลอดภัยในปริมาณที่ครบถ้วนมีสภาพสมบูรณ์ และตรงตามเวลาที่กำหนด

การบริหารการขนส่ง หมายรวมถึง การเคลื่อนย้ายวัตถุดิบหรือสินค้าตั้งแต่จุดเริ่มต้นไปยังจุดที่มีการบริโภค หรือการส่งคืนสินค้าผิดปกติกลับมายังคลังสินค้า รวมถึงการขนย้ายสินค้าเพื่อนำไปยังจุดที่จะทำลาย ทำให้องค์กรต้องคำนึงถึงรูปแบบลักษณะการเลือกวิธีการขนส่งประเภทต่างๆ ที่เหมาะสมกับตัวสินค้า รวมถึงเส้นทางการขนส่งอีกด้วย เช่น ทางอากาศ ทางน้ำ ทางรถไฟ ทางท่อ ทางรถ เป็นต้น เพื่อให้ถูกต้องตามกฎระเบียบของภูมิกาณนั้นๆ และเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า องค์กรมีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดตั้งให้ถูกสถานที่ ถูกเวลา ในสภาพที่สมบูรณ์ รวมถึงการควบคุมต้นทุนที่จะเกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

11) โลจิสติกส์ย้อนกลับ หรือการเคลื่อนย้ายส่งคืน (Reverse Logistics)

เป็นการไหลของสินค้าที่มีทิศทางย้อนกลับกับการไหลของสินค้า ในที่นี้หมายถึงการส่งคืนสินค้าให้กับผู้ขายวัตถุดิบหรือสินค้าซึ่งมีข้อบกพร่อง หรือ การนำสินค้าไปทดแทน รวมถึงการคืนบรรจุภัณฑ์

ในการขนส่ง เช่น พาเลท (Pallet) กล่อง (Carton) ตู้คอนเทนเนอร์ (Container) เพราะทั่วโลกให้ความสนใจเกี่ยวกับสถานะโลกร้อนและให้ความสนใส่ใจกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น การคืน การทำลาย หรือนำกลับมาใช้ของวัสดุที่ใช้วางสินค้า เช่น พาเลท กล่องพลาสติก จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยการคืนหรือนำกลับมาใช้ไม่มีต้นทุนโลจิสติกส์มากนัก ความสำคัญของการเคลื่อนย้ายที่ส่งคืน (Reverse Logistics) การนำกลับคืนมาใช้ประโยชน์ใหม่ เช่น พาเลท สามารถนำกลับมาเพื่อใช้หมุนเวียนใช้วางวัตถุดิบหรือสินค้าการนำกลับคืนส่วนที่มีมูลค่าการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าที่สุด ทำให้ลดค่าใช้จ่ายโดยนำมารีไซเคิล ฉะนั้นการรับคืนหรือสินค้าที่เกี่ยวกับ Reverse Logistics เป็นการลดต้นทุนโลจิสติกส์ได้อีกทางหนึ่ง

12) การเลือกที่ตั้งโรงงานและคลังสินค้า (Plant และ Warehouse Site Selection)

กิจกรรมการเลือกที่ตั้งของโรงงานและคลังสินค้าที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสะดวกในการเข้าถึงและระยะทางการขนส่งให้เพิ่มระดับความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็ว

13) การบริการลูกค้า (Customer Service)

เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า ซึ่งกิจกรรมนี้ครอบคลุมตั้งแต่การนำส่งสินค้าที่ถูกต้อง ถูกจำนวน ถูกสถานที่ถูกเวลาตรง ตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ ด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด แต่ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการให้บริการจะมากหรือน้อยนั้น ต้องขึ้นอยู่กับกิจกรรมทางด้านโลจิสติกส์อื่นประกอบด้วย เช่น กิจกรรมการขนส่งที่ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจของลูกค้าลดลง

การให้บริการลูกค้าไม่ใช่เพียงแค่งานแต่เป็นผลกระทบต่อกิจกรรมอื่นๆ ของโลจิสติกส์ การตัดสินใจทั้งหมดเกี่ยวกับ โลจิสติกส์ มาจากความต้องการที่จะให้บริการลูกค้า ฉะนั้นงานให้บริการลูกค้าจึงเป็นกิจกรรมที่เป็นแรงผลักดันให้เกิด กิจกรรมอื่น เช่น การขนถ่ายบรรจุภัณฑ์ การขนส่ง ต้องทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความประทับใจในทุก ๆ ด้าน

14) การประมวลคำสั่งซื้อ (Order Processing)

เกี่ยวข้องกับคำสั่งซื้อจากลูกค้า ในการสอบถามและคำสั่งซื้อจากลูกค้า ซึ่งลูกค้าอาจทำการสั่งซื้อสินค้าโดยใช้โทรศัพท์ อีเมล โทรสาร หรือการส่งเอกสารผ่านระบบ EDI (Electronic Data Interchange : EDI) การตัดสินใจเกี่ยวกับความต้องการด้านต่าง ๆ ในกระบวนการ และการให้ความมั่นใจในการจัดส่งให้ลูกค้า กิจกรรมการดำเนินการคำสั่งซื้อ เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อโลจิสติกส์ เพราะการดำเนินการสั่งซื้อมีผลต่อรอบเวลาในการสั่งซื้อ (Lead Time) จนถึงการจัดส่งสินค้า โดยเริ่มจากวันที่รับคำสั่งซื้อของลูกค้าจนถึงวันที่สามารถส่งมอบสินค้าให้แก่ ลูกค้า จึงควรดำเนินการให้รวดเร็วที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าซึ่งสามารถนำระบบ คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศและการจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ กระบวนการดำเนินการคำสั่งซื้อที่ดีต้องสามารถลดรอบเวลา (Lead Time) การส่งมอบสินค้าเพื่อให้ต้นทุนต่ำ ด้วยการลดความต้องการเกี่ยวกับเวลาในการจัดส่งสินค้าของลูกค้าลง นั้นหมายถึงความสามารถทำให้เกิดได้อย่างรวดเร็วในการส่งมอบสินค้าและมีประสิทธิภาพสามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี

กระบวนการในการจัดการคำสั่งซื้อ ครอบคลุมตั้งแต่การรับคำสั่งซื้อจากลูกค้า การติดต่อสื่อสารกับลูกค้า การตรวจสอบยอดสินค้าคงคลัง รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับลูกค้า กิจกรรมนี้เป็นจุด

เชื่อมต่อระหว่างองค์กรกับลูกค้า ดังนั้นมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของลูกค้าได้ง่าย จึงควรใช้เวลาในกระบวนการนี้ให้สั้นและหลีกเลี่ยงความผิดพลาดให้มากที่สุด

15) การเลือกสถานที่ก่อสร้างคลังสินค้าและโรงงาน (Selection Location and Construction Warehouses and Factories) การเลือกทำเลที่ตั้งของโรงงานและคลังสินค้า เพื่อเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโลจิสติกส์ เมื่อมีการเปลี่ยนตำแหน่ง ที่ตั้ง จะทำให้เกิดผลกระทบต่อระยะเวลาในการเดินทาง อัตราค่าขนส่งจากแหล่งผลิตสินค้าไปยังจุดหมายปลายทาง ระดับการให้บริการแก่ลูกค้าและต้นทุนด้าน Logistics โดยต้องให้ความสำคัญกับความใกล้-ไกลของแหล่งวัตถุดิบและลูกค้า เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพและจัดซื้อวัสดุได้ง่าย ดังนั้นในการเลือกสถานที่คลังสินค้าและโรงงานจึงจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ ฝ่ายผลิตและฝ่ายการตลาด

Logistics Performance Index: LPI			
Logistics Activity	Cost Management Index	Lead Time Index	Reliability Index
Customer Service and Support	Ratio of customer service cost per sale	Average order cycle time	Delivered In-Full, On-Time (DIFOT)
Purchasing and Procurement	Ratio of procurement cost per sale	Average procurement cycle time	Supplier In Full and On-Time Rate
Logistics Communication and Order Processing	Ratio of information processing cost per sale	Average order processing cycle time	Order Accuracy Rate
Transportation	Ratio of transportation cost per sale	Average delivery cycle time	Transport Delivered In-Full, On-Time (T-DIFOT)
Facilities Site Selection, Warehousing and Storage	Ratio of warehousing cost per sale	Average inventory cycle time	Inventory Accuracy
Demand Forecasting and Planning	Ratio of forecasting cost per sale	Average forecast period	Forecast Accuracy Rate
Inventory Management	Ratio of inventory carrying cost per sale	Average inventory day	Inventory Out of Stock Rate
Material Handling and Packaging	Ratio of value damaged per sale	Average material handling and packaging	Damage Rate
Reverse Logistics	Ratio of returned goods value per sale	Average cycle time for customer return	Rate of Return Goods

ภาพแสดงที่ 8 โครงสร้างตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ที่มา : อนุช โพธิ์ประภากรณ์, “ประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรม” สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม. 30 มีนาคม 2555 (เอกสารประกอบการบรรยาย)

3. การแบ่งขอบเขตโลจิสติกส์ ตามมิติ : บทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

กิจกรรมโลจิสติกส์ที่กำหนดขึ้นเพื่อการเคลื่อนย้ายของวัตถุดิบ สินค้า จากจุดผลิตไปยังสถานที่ซึ่งมีความต้องการสินค้าหรือบริการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถจัดกลุ่มกิจกรรมเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่สำหรับผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ได้ ดังนี้

1) ผู้ปฏิบัติงาน วางแผนและควบคุมการผลิต (Production Control and Planning)

มีภารกิจด้าน การพยากรณ์ความต้องการซื้อสินค้าของลูกค้า หรือรับข้อมูลคำสั่งซื้อ ดำเนินการเพื่อกำหนดแผนการผลิตทั้งการวางแผนการผลิตระยะยาว แผนการผลิตรวม แผนการผลิตระยะสั้น และการจัดตารางการผลิต รวมทั้งการวางแผนความต้องการวัสดุ (Material requirement Planning : MRP) และควบคุมการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดของแผนบริษัท เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าวัสดุที่ใช้ในการผลิตมีอย่างเพียงพอและสินค้าคงคลังได้มีการควบคุมอย่างเพียงพอต่อความต้องการ

2) ผู้ปฏิบัติงาน จัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง (Purchasing and Procurement)

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพยากรณ์ความต้องการใช้สินค้าหรือบริการ การสำรวจความต้องการใช้สินค้าหรือบริการ กำหนดขอบเขต คุณลักษณะ และเงื่อนไขของสินค้าหรือบริการที่ต้องการ การสำรวจแหล่งขาย ผู้ขายสินค้าหรือบริการ การเจรจาต่อรอง ดำเนินการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง การประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้าหรือบริการทั้งก่อนการซื้อและภายหลังการส่งมอบ ติดตามการส่งมอบ และจัดทำสัญญาและบริหารสัญญา เพื่อให้ได้สินค้าและวัตถุดิบสำหรับการดำเนินงานของกิจการได้อย่างรวดเร็วทันต่อความต้องการ ต้นทุนต่ำและมีประสิทธิภาพสูง

3) ผู้ปฏิบัติงาน คลังสินค้าหรือสโตร์

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การตรวจรับสินค้าจากผู้ส่งมอบ นำสินค้าเข้าสู่ที่จัดเก็บ จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ การจัดเก็บและเรียงสินค้าในคลังสินค้า และบรรจุสินค้าเพื่อการจ่ายสินค้า และการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ การวางแผนการรับสินค้า จ่ายสินค้าออกจากคลังสินค้า จัดการอำนวยความสะดวกในการรับส่งสินค้า และการจัดการภายในคลังสินค้า การควบคุมการปฏิบัติงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า

4) ผู้ปฏิบัติงาน บริหารสินค้าคงคลัง หรือการจัดการสินค้าคงคลัง

การปฏิบัติการตรวจสอบจำนวนและคุณภาพสินค้าคงคลังกับเอกสารที่กำหนด ตรวจสอบเอกสารรายการสินค้าให้ตรงกับสินค้าคงคลัง และจัดการสินค้าคงคลังเพื่อให้มีประสิทธิภาพ การวางแผนการจัดการสินค้าคงคลังให้สอดคล้องกับความต้องการของแผนการผลิต จัดการต้นทุนสินค้าคงคลัง ควบคุมสินค้าคงคลังให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทาง การพยากรณ์อุปสงค์ในการจัดการสินค้าคงคลัง

5) ผู้ปฏิบัติงาน จัดส่งสินค้าและบรรจุภัณฑ์

การปฏิบัติการขนส่งสินค้า ควบคุมการขนส่งสินค้า และกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมายการขนส่งสินค้าทางถนน การควบคุมการขนส่งสินค้าและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่งสินค้า การออกแบบ การวางแผนการขนส่งสินค้าทางถนน และจัดการทั่วไปเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าทางถนน

6) ผู้ปฏิบัติงาน ขนส่งสินค้า และขับรถขนส่ง

ปฏิบัติการรับสินค้า ขนส่งสินค้าและการส่งมอบสินค้าจากการขนส่งสินค้า วางแผนการ

เดินทาง วางแผนเส้นทาง ตรวจสอบความพร้อมและการบำรุงรักษารถขนส่ง ขัปรถขนส่งสินค้า ปฏิบัติการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

7) ผู้ปฏิบัติงานการบริหารท่าเรือ

ปฏิบัติงาน CD : Container Depot ได้แก่งาน Yard gate (Booth gate) Yard controller การเคลื่อนย้ายตู้คอนเทนเนอร์ด้วย รถเทเลเลอร์ RTG CFS (ลานตู้สินค้า LCL) : Container Freight Station สถานีตรวจสอบบรรจุและแยกสินค้านอกท่า (Off-dock Container Freight Station) งานขนย้ายตู้สินค้าบริเวณท่า งานเก็บรักษาตู้เปล่า (Empty Container) งานเก็บรักษารถพ่วง (Trailer Chassis) งานทำความสะอาดตู้สินค้า งานซ่อมแซมตู้สินค้า งานเก็บและบรรจุสินค้าเพื่อการส่งออก งานเปิดตู้และบรรจุสินค้าเข้าตู้ ICD : Inland Container Depot โรงพักสินค้าเพื่อตรวจสอบปล่อยของขาเข้าและบรรจุของขาออกที่ขนส่งโดยระบบคอนเทนเนอร์นอกเขตท่าเทียบท่าเรือ CY : Container Yard ลานตู้สินค้า FCL งาน Load ตู้ขึ้นเรือ และ Discharge ตู้

8) ผู้ปฏิบัติงาน วิศวกรโลจิสติกส์ (Logistics Engineer)

วิศวกรโลจิสติกส์ปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับการออกแบบ ระบบการเคลื่อนย้าย การจัดเก็บ และการขนส่ง ดำเนินการพัฒนา การวางแผน การควบคุม การวิจัยดำเนินงาน การจัดการและประเมินผลระบบโดยรวมซึ่งครอบคลุมปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล สารสนเทศ อุปกรณ์ พลังงาน วัสดุ รวมไปถึงการเงิน การออกแบบระบบขนส่ง ทางน้ำ ทางบก ทางอากาศ การเลือกกระบวนการ และวิธีการประกอบชิ้นส่วนสินค้า การเลือกใช้และการออกแบบเครื่องมือและอุปกรณ์ การออกแบบและการวางแผนอาคารโรงงาน การวางแผนติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ การออกแบบอุปกรณ์ขนย้ายวัสดุ อุปกรณ์เก็บวัตถุดิบ หรือเก็บสินค้า การออกแบบระบบกระจายสินค้า หรือการวางแผนและควบคุมการกระจายสินค้าหรือบริการการผลิต การเก็บสินค้าในคลัง การควบคุมคุณภาพ การซ่อมบำรุงรักษาและควบคุมคลังสินค้าและหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านนี้ การพัฒนาระบบความคุ้มค่าของเงินทุน เช่น การควบคุมงบประมาณ การวิเคราะห์ต้นทุน การจัดตั้งระบบต้นทุนมาตรฐาน การออกแบบและจัดตั้งระบบข่าวสารเพื่อการบริหาร การสำรวจที่ตั้งโรงงาน

9) ผู้ปฏิบัติงาน บริหารโลจิสติกส์ (Logistics Management or Logistics Manager)

ปฏิบัติงานวางแผนการใช้พื้นที่จัดเก็บวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูป ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการจัดเก็บวัตถุดิบ และสินค้าสำเร็จรูป บริหารสต็อกของวัตถุดิบ และสินค้าสำเร็จรูป แผนการจัดส่งสินค้า คัดเลือกผู้ให้บริการขนส่งหรือจำหน่ายสินค้า (Supplier) ควบคุมค่าใช้จ่ายในการขนส่ง ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการจัดส่ง ประเมินผู้รับเหมาขนส่ง

10) ผู้ปฏิบัติงาน Freight Forwarder

ผู้ทำหน้าที่รับจ้างดำเนินการด้านการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศจากต้นทางไปถึงปลายทาง ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการยื่นขอคำร้องเพื่อขอเป็นตัวแทนรับอนุญาตส่งออกจากกรมศุลกากร การดำเนินการพิธีการศุลกากร ตรวจสอบปล่อย ขนถ่ายสินค้าผ่านแดน ส่งมอบสินค้าไปยังประเทศปลายทาง ผ่านพิธีการศุลกากรและตรวจสอบปล่อยสินค้า รับมอบสินค้าสำหรับการนำเข้าและการผ่านพิธีการศุลกากรและตรวจ

ปล่อยสินค้าผ่านแดน ดำเนินการเตรียมการและประสานงานการนำเข้าสินค้าผ่านแดน การเตรียมการและประสานงานเพื่อการส่งออกและนำเข้าสินค้า และการส่งออกสินค้าผ่านแดน โดยอาจจะดำเนินการเองหรือมีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ เพื่อที่จะสามารถรองรับความต้องการของลูกค้าได้มากที่สุด

11) ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Provider)

ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ และมีความพร้อมทั้งบุคลากร เครื่องมือ เทคโนโลยีและเครือข่ายทุกกิจกรรมของโลจิสติกส์ ให้บริการแก่สถานประกอบการด้านกิจกรรมโลจิสติกส์ (Outsource) เป็นผู้ประกอบการภายนอกที่รับงานดูแลจัดการด้านโลจิสติกส์ให้กับหน่วยงานที่ต้องการลดภาระงานด้านโลจิสติกส์ของตนเอง เพื่อมุ่งปฏิบัติในงานที่ตนเห็นว่าสำคัญและคุ้มค่ากว่า การเลือกใช้ผู้ให้บริการภายนอก เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการความสมดุลของต้นทุน เวลา กับเงินที่ต้องจ่าย โดยทั่วไปผู้ให้บริการโลจิสติกส์ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ

(1) ผู้จัดหาบริการด้านโลจิสติกส์ (Logistics Service Provider: LSP) หรือ (Asset Based Logistics: 2PL) คือ การจัดการด้านการปฏิบัติงานโลจิสติกส์แบบดั้งเดิม เช่น การขนส่งและคลังสินค้าให้กับบริษัทที่ไม่มียานพาหนะหรือคลังสินค้าเป็นของตนเอง หรือไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานหรือโครงสร้างพื้นฐาน เหตุผลหลักคือ เพื่อลดต้นทุนหรือลดการลงทุนในการซื้อสินทรัพย์

(2) ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ลำดับที่ 3 (Third Party Logistics : 3PL/TPL หรือ Forwarding Logistics หรือ Contract Logistics) ผู้ให้บริการซึ่งกระทำกิจกรรมทั้งหมดหรือบางส่วนของกิจกรรมโลจิสติกส์ อาทิเช่น บริการด้านการขนส่ง ด้านคลังสินค้า การกระจายสินค้า บริการด้านการเงิน นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการและการให้ทางออกในการแก้ไขปัญหาทางด้านซัพพลายเชน

(3) การบริหารจัดการโลจิสติกส์อย่างผู้นำ (Lead Logistics Management: LLM) คือ แนวคิดที่มีการวิวัฒนาการของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ลำดับที่ 3 สำหรับการตอบสนองในด้านการให้บริการที่ดีกว่า ตรงตามความต้องการของลูกค้า และสามารถจัดการและบริหารงานโลจิสติกส์ที่มีความซับซ้อนได้มากกว่า การควบคุมและการแจ้งข้อมูลในห่วงโซ่อุปทาน ครอบคลุมไปถึงการให้บริการด้านเทคโนโลยี และการจัดการด้านธุรกิจด้วย

(4) รูปแบบการจัดการแบบร่วมกัน (Joint Operation Model: JOM) คือ การให้บริการที่มีความเชี่ยวชาญการจัดการบริหารโซ่อุปทาน มีการกระจายความเสี่ยง มีแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงอย่างลึกซึ้ง มีระบบเทคโนโลยีก้าวหน้า เป็นการพัฒนาเพื่อรองรับตลาด หัวใจของความสำเร็จในส่วนนี้คือ เทคโนโลยีทางด้านข่าวสาร ข้อมูลและระบบ

4. การแบ่งขอบเขตโลจิสติกส์ ตามมิติ : โครงสร้างธุรกิจโลจิสติกส์

4.1 LSP (Logistics Service Provider) ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ได้แก่ สถานประกอบการที่มีความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์โดยเฉพาะ ดำเนินธุรกิจเพื่อให้บริการการจัดการด้านโลจิสติกส์แก่บริษัทหรือองค์กร ในงานจัดการด้านโลจิสติกส์ทั้งแบบครบวงจร และเฉพาะส่วนในกิจกรรมโลจิสติกส์

ลักษณะการให้บริการของผู้ให้บริการโลจิสติกส์สามารถจำแนกตามการใช้บริการทางโลจิสติกส์ได้ดังนี้ (พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุล(2549)

- 1) การบริการการขนส่ง (Outsource transportation)
- 2) การจัดการคลังสินค้า (Warehousing)
- 3) การวางแผนด้านโลจิสติกส์ (Logistics planning)
- 4) การรวบรวมสินค้าเพื่อขนส่งทางเรือ (Shipment consolidation)
- 5) การจัดการสินค้าคงคลัง (Inventory management)
- 6) การเดินพิธีการทางศุลกากร (Customs clearance/ VAT and duty processing)
- 7) การจัดเก็บและการบรรจุ (Pick and pack)
- 8) การส่งข้อมูลผ่านระบบ (Electronic Data Interchange, EDI)
- 9) การนำเข้า – ส่งออก (Import/Export)
- 10) การติดฉลาก (Labeling)
- 11) รับจัดการบรรจุหีบห่อ รวมไปถึงบรรจุภัณฑ์ (Packaging)
- 12) การจัดการรับคืนสินค้า (Returns/ reverse logistics)
- 13) การเลือกสายเรือ ผู้ส่งออกของ (Selection of carriers, forwarders & customs brokers)
- 14) การติดตามสินค้า (Track and trace)
- 15) การจัดการรถขนส่งสินค้า (Fleet management)
- 16) การตรวจสอบและควบคุมสินค้า (Inspection / quality control)
- 17) การจัดการระบบสารสนเทศ (Information system management)
- 18) การออกแบบโซ่อุปทาน (Supply chain design)
- 19) รับเป็นที่ปรึกษา (Consulting)
- 20) ครอสตอคกิ้ง (Cross-docking)
- 21) การเจรจาอัตราค่าขนส่ง (Freight bill payment / Freight rate negotiations)

4.2 ผู้ให้บริการศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Center : DC)

ศูนย์กระจายสินค้าบริษัทขนส่งซึ่งมีเครือข่ายกว้างขวาง ปริมาณสินค้าจำนวนมากให้บริการเป็นศูนย์รวมการจัดและส่งสินค้าด้วยการสร้างโครงข่ายการกระจายสินค้าเพื่อลดเส้นทางการขนส่งจำนวนมาก และสลับซับซ้อน ให้เหลือโครงข่ายการขนส่งน้อยลงและเรียบง่ายขึ้น ทำให้บริหารจัดการเส้นทางง่ายขึ้น เปิดโอกาสให้เกิดการ Consolidate สินค้าให้เต็มคันรถบรรทุก ณ ศูนย์กลางเนื่องจากมีคำสั่งซื้อหนาแน่น และช่วยลดต้นทุนการขนส่ง

ปัจจุบัน ผู้ประกอบการรายใหญ่ให้ความสำคัญกับการขนส่งโดยผ่านศูนย์กลางกระจายสินค้า อย่าง เช่น Tesco Lotus ให้ Suppliers ส่งสินค้ามาที่ศูนย์กลางกระจายสินค้าของตนที่ศูนย์วังน้อย จังหวัดอยุธยา หรือศูนย์บางบัวทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อทำการคัด-แยก-จัดเรียง-บรรจุ-ลำเลียงใส่รถขนส่งวิ่งกระจายส่งไปให้ร้านค้า (Stores) ทั้งหลายในเครือข่าย โดยที่ Tesco Lotus เก็บค่าใช้จ่ายในการบริหารศูนย์กลางกระจายสินค้าจาก Suppliers เป็นการประหยัดค่าขนส่งให้กับ Suppliers ที่ไม่ต้องวิ่งรถไปส่งสินค้าให้ร้านค้าในเมืองจำนวนมาก Supermarket ห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อล้วนแล้วแต่ใช้รูปแบบธุรกิจเดียวกันนี้ในการบริหารศูนย์กลางกระจายสินค้าของตน

2.1 โครงสร้างอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศไทย

โครงสร้างอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทย จากการศึกษาข้อมูลจำนวนนิติบุคคลที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า โดยพิจารณาการกระจายตัวของธุรกิจ มูลค่าสินทรัพย์รวม ขนาดรายได้ ได้ผลดังนี้

2.1.1 โครงสร้างและการกระจายตัวของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

โครงสร้างอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศไทย พบว่า ในปี 2558 ข้อมูลจำนวนบริษัทที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้ามีจำนวนรวมทั้งสิ้น 19,777 ราย เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มธุรกิจ ตามมิติการจัดกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ตามที่ตั้งงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้กำหนดไว้โดยพิจารณาใน 4 กลุ่มธุรกิจ (ไม่นับรวมธุรกิจการให้บริการพัสดุและไปรษณียภัณฑ์) พบว่าในปี 2557 กลุ่มธุรกิจที่มีจำนวนมากที่สุดได้แก่ กลุ่มที่ 1 ธุรกิจขนส่งสินค้า (Freight Transportation and Forwarding) มีจำนวนผู้จดทะเบียนรวม 14,962 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.65 ของจำนวนผู้จดทะเบียนในธุรกิจโลจิสติกส์ รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่ 3 พืชการศุลกากร มีจำนวน 2,672 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.51 กลุ่มที่ 4 การให้บริการงานโลจิสติกส์ จำนวน 1,143 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.78 และกลุ่มที่ 2 การจัดเก็บ ดูแล บริหารคลังสินค้า มีจำนวน 1,000 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.06

1) การกระจายตัวของธุรกิจโลจิสติกส์

เมื่อพิจารณาจากการกระจายตัวของธุรกิจในเชิงพื้นที่ พบว่าธุรกิจโลจิสติกส์ส่วนมากมีที่ตั้งตามที่ตั้งจดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในปี 2528 ในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด มีนิติบุคคลผู้ให้บริการโลจิสติกส์จดทะเบียนรวมทั้งสิ้น 7,801 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.44 ของจำนวนธุรกิจโลจิสติกส์ทั่วประเทศ รองลงมาได้แก่ภาคกลางมีจำนวน 4,998 รายคิดเป็นร้อยละ 25.27 ภาคตะวันออกมีจำนวน 2,861 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.47 ภาคใต้จำนวน 1,330 รายคิดเป็นร้อยละ 6.72 ภาคอีสานจำนวน 1,174 รายคิดเป็นร้อยละ 5.94 ภาคเหนือจำนวน 1,144 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.78 และภาคตะวันตกจำนวน 439 รายคิดเป็นร้อยละ 2.22 ของจำนวนธุรกิจโลจิสติกส์ทั่วประเทศ ตามลำดับ

สำหรับการกระจายตัวของธุรกิจในมิติประเภทธุรกิจ พบว่าที่มีมากที่สุดได้แก่ ธุรกิจขนส่งและขนถ่ายสินค้า (TSIC 63099) โดยมีจำนวนผู้จดทะเบียนทั้งสิ้น 8,253 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.73 รองลงมาได้แก่ ธุรกิจการขนส่งสินค้าทางถนน มีจำนวนผู้จดทะเบียนรวม 5,866 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.66 ของผู้จดทะเบียนด้านโลจิสติกส์ทั้งหมด ธุรกิจด้านกิจกรรมตัวแทนดำเนินพิธีการศุลกากร มีจำนวนผู้จดทะเบียนจำนวน 2,672

ราย คิดเป็นร้อยละ 13.51ของผู้จดทะเบียนด้านโลจิสติกส์ทั้งหมด ธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์มีผู้จดทะเบียนจำนวน 885 รายคิดเป็นร้อยละ 4.47 และธุรกิจสถานที่เก็บสินค้าและการเก็บสินค้า จำนวน 610 รายคิดเป็นร้อยละ 3.08

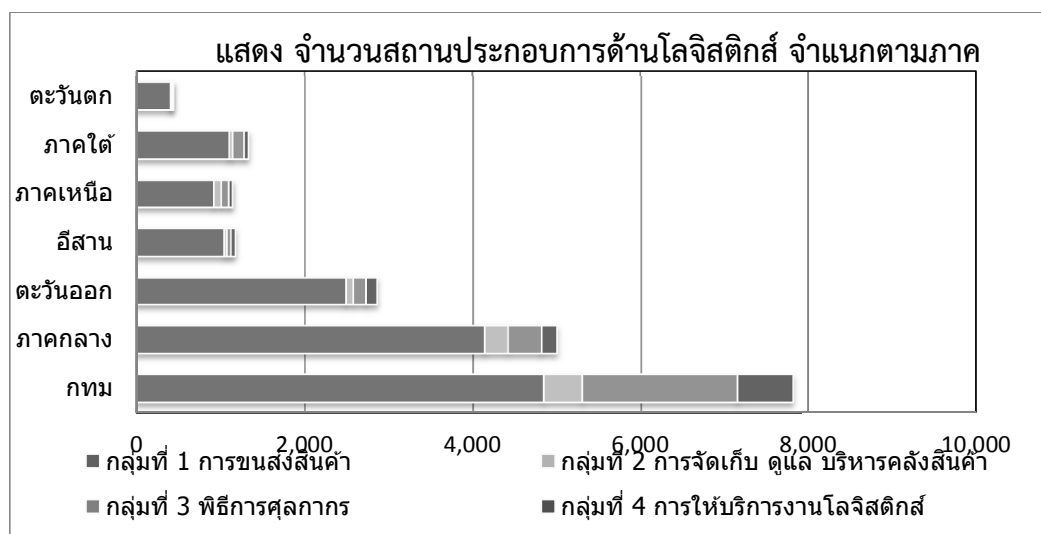
2) เมื่อพิจารณาโครงสร้างแยกตามประเภทธุรกิจ (TSIC) ในแต่ละกลุ่มที่กำหนด ได้ผลดังนี้

กลุ่มที่ 1 การขนส่งสินค้า ซึ่งครอบคลุมธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านการขนส่งสินค้าภายในและภายนอกประเทศ ทั้งทางถนน ทางรถไฟ ทางทะเล ทางน้ำ และทางอากาศ พบว่า ธุรกิจโลจิสติกส์ ที่มีจำนวนบริษัทจดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้ามากเป็นอันดับหนึ่งในปี 2558 คือธุรกิจขนส่งและขนถ่ายสินค้า (TSIC 63009) มีจำนวนผู้จดทะเบียนรวม 8,253 รายคิดเป็นร้อยละ 41.73 ของธุรกิจโลจิสติกส์ทั้งประเทศ อันดับสองได้แก่ ธุรกิจการขนส่งทางถนน (TSIC 60230) โดยมีจำนวนผู้จดทะเบียนรวม 5,866 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 29.66 ของธุรกิจโลจิสติกส์ที่จดทะเบียนทั้งหมด ธุรกิจขนส่งทางน้ำภายในประเทศจำนวน 352 รายคิดเป็นร้อยละ 1.78 และขนส่งทางทะเลและชายฝั่ง จำนวน 218 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.10

กลุ่มที่ 2 การจัดเก็บ ดูแล บริหารคลังสินค้า ธุรกิจให้สถานที่เก็บสินค้าและการเก็บสินค้ามีจำนวนผู้ประกอบการ 610 รายคิดเป็นร้อยละ 3.08 (TSIC 63020) และธุรกิจการบรรจุหีบห่อเพื่อการขนส่ง (TSIC 63091) มีจำนวน 390 รายคิดเป็นร้อยละ 1.97

กลุ่มที่ 3 ธุรกิจด้านกิจกรรมตัวแทนดำเนินพิธีการศุลกากร มีจำนวนผู้ให้บริการ 2,672 รายคิดเป็นร้อยละ 13.51

กลุ่มที่ 4 การให้บริการงานโลจิสติกส์ พบว่า ธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์มีจำนวน 885 รายคิดเป็นร้อยละ 4.47 และธุรกิจให้บริการเสริมการขนส่งทางบก บริการเสริมการขนส่งทางอากาศ บริการเสริมการขนส่งทางน้ำ มีจำนวน 151 ราย 81 ราย และ 26 ราย ตามลำดับ



ภาพแสดงที่ 9 เปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ ตามพื้นที่ของประเทศ

ตารางที่ 9 จำนวนสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ณ เดือนธันวาคม 2558

(หน่วย : แห่ง)

TSIC	กลุ่มธุรกิจ	กทม	ภาคกลาง	ตะวันออก	อีสาน	ภาคเหนือ	ภาคใต้	ตะวันตก	รวม	ร้อยละ
	กลุ่มที่ 1 การขนส่งสินค้า	4,838	4,136	2,490	1,044	918	1,100	406	14,962	75.65
60100	การขนส่งทางรถไฟ	1	-	-	-	-	1	-	2	0.01
60230	การขนส่งสินค้าทางถนน	1,648	1,599	920	501	462	511	225	5,866	29.66
60300	การขนส่งทางระบบท่อลำเลียง	3	4	1	2	4	4	-	18	0.09
61100	การขนส่งทางทะเลและทะเลชายฝั่ง	159	25	19	2	-	11	2	218	1.10
61200	การขนส่งทางน้ำภายในประเทศ	224	52	28	6	2	34	6	352	1.78
62100	การขนส่งทางอากาศที่มีตารางเวลา	28	5	1	2	3	-	-	39	0.20
62200	การขนส่งทางอากาศที่ไม่มีตารางเวลา	9	1	-	-	1	1	-	12	0.06
63009	การขนส่งและขนถ่ายสินค้ารวมถึงคนโดยสาร	2,669	2,398	1,502	520	440	522	172	8,253	41.73
63010	การขนถ่ายสินค้า	97	52	19	11	6	16	1	202	1.02
	กลุ่มที่ 2 การจัดเก็บ ดูแล บริหารคลังสินค้า	460	280	85	26	90	42	17	1,000	5.06
63020	สถานที่เก็บสินค้าและการเก็บสินค้า	222	203	55	24	63	29	14	610	3.08
63091	การบรรจุหีบห่อเพื่อการขนส่ง	238	77	30	2	27	13	3	390	1.97
	กลุ่มที่ 3 พื้การศุลกากร	1,845	398	153	51	89	132	4	2,672	13.51
63099	กิจกรรมตัวแทนดำเนินพิธีการศุลกากร	1,845	398	153	51	89	132	4	2,672	13.51
	กลุ่มที่ 4 การให้บริการงานโลจิสติกส์	658	184	133	53	47	56	12	1,143	5.78
63031	บริการเสริมการขนส่งทางบก	50	27	15	22	14	19	4	151	0.76
63032	บริการเสริมการขนส่งทางน้ำ	16	1	6	-	1	2	-	26	0.13
63033	บริการเสริมการขนส่งทางอากาศ	56	4	4	1	7	8	1	81	0.41
63098	โลจิสติกส์ (Logistics)	536	152	108	30	25	27	7	885	4.47
	รวม	7,801	4,998	2,861	1,174	1,144	1,330	439	19,777	100.00
	ร้อยละ	39.44	25.27	14.47	5.94	5.78	6.72	2.22	100.00	

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

3) โครงสร้างการกระจายตัวของธุรกิจแต่ละภาค

เขตกรุงเทพมหานคร

หากพิจารณาในแง่ของการกระจายตัวทางภูมิศาสตร์พบว่าธุรกิจส่วนใหญ่จดทะเบียนธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ในปี 2558 มีจำนวนนิติบุคคลผู้ให้บริการโลจิสติกส์จดทะเบียนรวมทั้งสิ้น 7,801 บริษัทคิดเป็นร้อยละ 39.44 ของจำนวนธุรกิจโลจิสติกส์ทั้งประเทศโดย มีทุนจดทะเบียนรวม 177,431,930,859 ล้านบาท สำหรับประเภทของธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีการจดทะเบียนมากที่สุดในกรุงเทพมหานครนั้นคือธุรกิจการขนส่งและขนถ่ายสินค้ารวมถึงคนโดยสาร (TSIC 63009) มีจำนวน 2,669 ราย ทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 31,607.93 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ ธุรกิจด้านตัวแทนดำเนินการพิธีการศุลกากรมีจำนวน 1,845 ราย ทุนจดทะเบียน 11,497.95 ล้านบาท ธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนนจำนวน 1,648 ราย ทุนจดทะเบียน 26,430.30 ล้านบาท ธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์จำนวน 536 ราย ทุนจดทะเบียน 10,224.18 ล้านบาท

ภาคกลาง(ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)

มีธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีการจดทะเบียนมากที่สุดคือธุรกิจการขนส่งและขนถ่ายสินค้ารวมถึงคนโดยสาร (TSIC 63009) มีจำนวน 2,398 ราย ทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 7,859.58 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ ธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนนจำนวน 1,599 ราย ทุนจดทะเบียน 18,171.07 ล้านบาท ธุรกิจด้านตัวแทนดำเนินการพิธีการศุลกากรมีจำนวน 398 ราย ทุนจดทะเบียน 1,152 ล้านบาท ธุรกิจให้สถานที่เก็บสินค้าและการเก็บสินค้าจำนวน 203 ราย ทุนจดทะเบียน 13,628.57 ล้านบาท

ภาคเหนือ

มีธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีการจดทะเบียนมากที่สุดคือธุรกิจประเภทการขนส่งสินค้าทางถนน (TSIC60230)ที่มีจำนวนผู้จดทะเบียนรวม 462 ราย ทุนจดทะเบียนรวม 1,556.43 ล้านบาท ตามด้วยธุรกิจการขนส่งและขนถ่ายสินค้ารวมถึงคนโดยสาร (TSIC 63009)โดยมีจำนวนผู้จดทะเบียน 440 รายและทุนจดทะเบียนรวม 2,036.02 ล้านบาท และธุรกิจตัวแทนดำเนินการพิธีการศุลกากร (TSIC 63099) โดยมีจำนวนธุรกิจที่จดทะเบียนทั้งสิ้น 89 บริษัท มีจำนวนทุนจดทะเบียนรวม 161.67 ล้านบาท

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มีธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีการจดทะเบียนมากที่สุดคือธุรกิจการขนส่งและขนถ่ายสินค้ารวมถึงคนโดยสาร (TSIC 63009) มีจำนวน 520 ราย ทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,344.76 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ ธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนนจำนวน 501 ราย ทุนจดทะเบียน 1,702.83 ล้านบาท ธุรกิจด้านตัวแทนดำเนินการพิธีการศุลกากรมีจำนวน 51 ราย ทุนจดทะเบียน 154.60 ล้านบาท ธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์จำนวน 30 ราย ทุนจดทะเบียน 62.10 ล้านบาท

ภาคตะวันออก

มีธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีการจดทะเบียนมากที่สุดคือธุรกิจการขนส่งและขนถ่ายสินค้ารวมถึงคนโดยสาร (TSIC 63009) มีจำนวน 1,502 ราย ทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 10,069.16 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ ธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนนจำนวน 920 ราย ทุนจดทะเบียน 12,902.10 ล้านบาท ธุรกิจด้านตัวแทนดำเนินการพิธีการ

ศุลกากรมีจำนวน 153 ราย ทุนจดทะเบียน 341.96 ล้านบาท ธุรกิจให้โลจิสติกส์จำนวน 108 ราย ทุนจดทะเบียน 1,467.54 ล้านบาท

ภาคตะวันตก

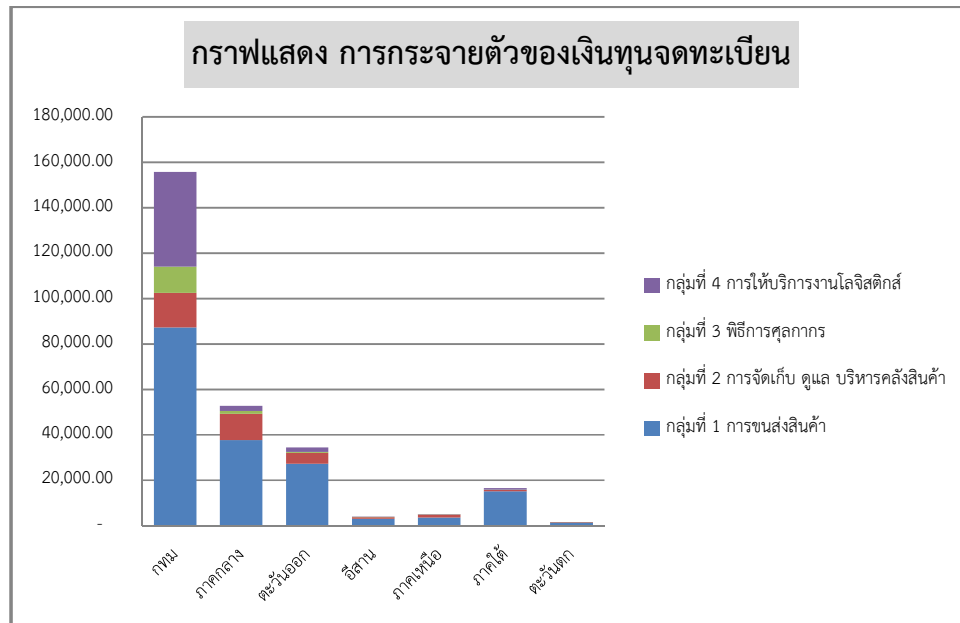
มีธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีการจดทะเบียนมากที่สุดคือธุรกิจประเภทการขนส่งสินค้าทางถนน (TSIC60230)ที่มีจำนวนผู้จดทะเบียนรวม 225 ราย ทุนจดทะเบียนรวม 844.94 ล้านบาท ตามมาด้วยธุรกิจการขนส่งและขนถ่ายสินค้ารวมถึงคนโดยสาร (TSIC 63009)โดยมีจำนวนผู้จดทะเบียน 172รายและทุนจดทะเบียนรวม 335.59 ล้านบาท สถานที่เก็บสินค้าและการเก็บสินค้าจำนวน 14 ราย เงินทุน จดทะเบียนจำนวน 242.32 ล้านบาท สำหรับธุรกิจที่เหลือมีเพียงน้อยราย

ภาคใต้

มีธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีการจดทะเบียนมากที่สุดคือธุรกิจการขนส่งและขนถ่ายสินค้ารวมถึง คนโดยสาร (TSIC 63009) มีจำนวน 522 ราย ทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,267.72 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ ธุรกิจขนส่งสินค้าทางถนน (TSIC 60230) จำนวน 511 ราย ทุนจดทะเบียน 2,041.51 ล้านบาท ธุรกิจด้านตัวแทนดำเนินพิธีการศุลกากรมีจำนวน 132 ราย ทุนจดทะเบียน 183.15 ล้านบาท ธุรกิจขนส่งทางน้ำภายในประเทศ จำนวน 34 ราย ทุนจดทะเบียน 165.45 ล้านบาท ธุรกิจให้โลจิสติกส์จำนวน 27 ราย ทุนจดทะเบียน 165.80 ล้านบาท

2.1.2 การกระจายตัวของมูลค่าเงินลงทุน

การศึกษามูลค่าการลงทุนของธุรกิจโลจิสติกส์ จากข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า พบว่าภาคโลจิสติกส์มีสินทรัพย์รวมทั้งสิ้นเป็นเงิน 270,090.59 ล้านบาท ในปี 2558 หากพิจารณาในมิติของกลุ่มธุรกิจ พบว่า กลุ่มธุรกิจที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมในปี 2558 สูงสุดได้แก่ กลุ่มที่ 1 ภาคการขนส่งสินค้า โดยมีสินทรัพย์รวมทั้งสิ้น 175,289.67 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 64.90 ของทุนจดทะเบียนทั้งหมด รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่ 4 การให้บริการงานโลจิสติกส์มีทุนจดทะเบียนเป็นเงิน 46,847.00 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 17.34 กลุ่มที่ 2 สถานที่เก็บสินค้าและการจัดเก็บ มีทุนจดทะเบียน 34,457.57 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12.76 และกลุ่มสุดท้าย กลุ่มที่ 3 พิธีการศุลกากร มีทุนจดทะเบียน 13,496.53 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 5.00 ของทุนจดทะเบียนทั้งหมด



ภาพแสดงที่ 10 แสดงการกระจายตัวของทุนจดทะเบียนสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์

ตารางที่ 10 แสดงมูลค่าการลงทุนของสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ณ เดือน ธันวาคม 2558 (หน่วยล้านบาท)

TSIC	กลุ่มธุรกิจ	กทม	ภาคกลาง	ตะวันออก	อีสาน	ภาคเหนือ	ภาคใต้	ตะวันตก	รวม	ร้อยละ
	กลุ่มที่ 1 การขนส่งสินค้า	87,256.79	37,794.98	27,214.47	3,083.99	3,634.65	15,056.58	1,248.19	175,289.67	64.90
60100	การขนส่งทางรถไฟ	2.00	-	-	-	-	1.00	-	3.00	0.00
60230	การขนส่งสินค้าทางถนน	26,430.30	18,171.07	12,902.10	1,702.83	1,556.43	2,041.51	844.94	63,649.20	23.57
60300	การขนส่งทางระบบท่อลำเลียง	102.00	8,483.00	1.00	2.00	5.70	11,343.60	-	19,937.30	7.38
61100	การขนส่งทางทะเลและทะเลชายฝั่ง	15,145.93	906.05	2,698.21	2.00	-	172.80	4.02	18,929.01	7.01
61200	การขนส่งทางน้ำภายในประเทศ	8,906.34	1,834.03	1,215.70	11.80	2.00	165.45	58.64	12,193.96	4.51
62100	การขนส่งทางอากาศที่มีตารางเวลา	2,962.88	224.50	5.00	2.00	3.40	-	-	3,197.78	1.18
62200	การขนส่งทางอากาศที่ไม่มีตารางเวลา	837.43	10.00	-	-	25.00	2.00	-	874.43	0.32
63009	การขนส่งและขนถ่ายสินค้ารวมคนโดยสาร	31,607.93	7,859.58	10,069.16	1,344.76	2,036.02	1,267.72	335.59	54,520.76	20.19
63010	การขนถ่ายสินค้า	1,261.98	306.75	323.30	18.60	6.10	62.50	5.00	1,984.23	0.73
	กลุ่มที่ 2 การจัดเก็บดูแลบริหารคลังสินค้า	15,292.51	11,510.35	4,838.33	628.05	1,227.81	716.40	244.32	34,457.57	12.76
63020	สถานที่เก็บสินค้าและการเก็บสินค้า	13,628.57	10,341.95	4,296.53	625.05	1,182.75	690.40	242.32	31,007.57	11.48
63091	การบรรจุหีบห่อเพื่อการขนส่ง	1,663.94	1,168.40	541.80	3.00	45.06	26.00	2.00	3,450.00	1.28
	กลุ่มที่ 3 พืชการศุลกากร	11,497.95	1,152.00	341.96	154.60	161.67	183.15	5.20	13,496.53	5.00

TSIC	กลุ่มธุรกิจ	กทม	ภาคกลาง	ตะวันออก	อีสาน	ภาคเหนือ	ภาคใต้	ตะวันตก	รวม	ร้อยละ
63099	กิจกรรมตัวแทนพิธีการศุลกากร	11,497.95	1,152.00	341.96	154.60	161.67	183.15	5.20	13,496.53	5.00
	กลุ่มที่ 4 การให้บริการงานโลจิสติกส์	41,668	2,285	2,017	89	98	611	78	46,847	17.34
63031	บริการเสริมการขนส่งทางบก	7,210.61	49.35	14.30	25.60	19.60	25.24	3.20	7,347.90	2.72
63032	บริการเสริมการขนส่งทางน้ำ	6,128.60	0.10	501.98	-	1.00	3.00	-	6,634.68	2.46
63033	บริการเสริมการขนส่งทางอากาศ	18,105.05	94.50	33.00	1.00	15.20	417.25	10.00	18,676.00	6.91
63098	โลจิสติกส์ (Logistics)	10,224.15	2,141.33	1,467.54	62.10	62.12	165.80	65.20	14,188.24	5.25
	รวม	55,716	2,742.61	4,411.58	,955.34	,122.05	6,567.42	,576.11	70,090.59	100.00
	ร้อยละ	57.65	19.53	12.74	1.46	1.90	6.13	0.58	100.00	

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า และการคำนวณโดยทีมที่ปรึกษา

2.1.3 ความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ ด้วยดัชนี (LPI)

การวัดทิศทางของระดับความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ โดยพิจารณาจาก Logistic Performance Index (LPI) หรือดัชนีชี้ประสิทธิภาพทาง Logistic ซึ่งธนาคารโลกได้ทำการศึกษา และกำหนดค่าดัชนีดังกล่าวขึ้น เพื่อวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือระบบทาง logistic ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก โดยกำหนดขึ้นจากปัจจัย 6 ประการได้แก่

- 1) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) หมายถึง คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่งและโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลสารสนเทศสำหรับระบบ โลจิสติกส์
- 2) พิธีการศุลกากร (Customs) หมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพิธีการศุลกากร และขั้นตอนการตรวจสอบที่ชายแดนของหน่วยงานอื่นๆ
- 3) การขนส่งระหว่างประเทศ (International Shipments) หมายถึง ความสะดวกและความสามารถในการวางแผนจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ
- 4) ความสามารถในการทำธุรกิจของผู้ประกอบการ (Logistics Competence) หมายถึง สมรรถนะของบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศ เช่น ผู้ประกอบการขนส่ง ตัวแทนออกของ เป็นต้น
- 5) การติดตามสินค้า (Tracking and Tracing) ความสามารถในการติดตามและระบุตำแหน่งของสินค้าที่อยู่ระหว่างการขนส่ง
- 6) ความรวดเร็วในการขนส่ง (Timeliness) หมายถึง ความตรงต่อเวลาของการขนส่งสินค้าไปยังจุดหมายปลายทาง

ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับเป็นที่ 35 ในปี 2557 และอันดับที่ 38 ในปี 2555 ในด้าน การขนส่งและโลจิสติกส์ โดยมีประเทศในภูมิภาคเอเชียที่น่าสนใจ คือ ประเทศสิงคโปร์ ได้อันดับที่ 1 ในปี 2555 และอันดับ 5 ในปี 2557 ประเทศมาเลเซียได้อันดับที่ 29 ในปี 2555 และอันดับที่ 25 ในปี 2557 ซึ่งตัวชี้วัดนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และเสนอแนะนโยบายด้านระบบ โลจิสติกส์ของประเทศไทยได้

การที่ประเทศไทยมีลำดับลดลง หมายความว่าระบบโลจิสติกส์ของเรามีประสิทธิภาพดีขึ้น เมื่อเทียบกับ 160 ประเทศทั่วโลก เนื่องจากการจัดลำดับนี้ เป็นการจัดลำดับเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งอาจหมายถึงประเทศอื่นบางประเทศมีการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพต่ำลง ในขณะที่ประเทศไทย มีการพัฒนาที่เพิ่มขึ้น ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของประเทศของเราสูงขึ้น

ประเทศไทยมีค่าดัชนีประสิทธิภาพโลจิสติกส์ LPI เท่ากับ 3.43 ในปี 2557 เพิ่มขึ้นจากปี 2555 ที่มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.18 เพิ่มขึ้นในทุกเกณฑ์ทั้ง 6 รายการ โดยมีรายการที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ความรวดเร็วในการขนส่งและตรงเวลา (Time lines) มีค่าเท่ากับ 3.96 รองลงมาได้แก่ การติดตามสินค้า (Tracking and Tracing) มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.45 โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) 3.40 การขนส่งระหว่างประเทศ (International Shipments) ความสามารถในการทำธุรกิจของผู้ประกอบการ (Logistics Competence) และพิธีการศุลกากร (Customs) ตามลำดับ

ผลการสำรวจดังกล่าวทำให้สามารถนำไปกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในด้านที่ยังได้รับคะแนนค่า LPI ต่ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของงานโลจิสติกส์ของไทยต่อไป

ตารางที่ 11 แสดงดัชนีชี้ประสิทธิภาพทางโลจิสติกส์ (Logistics Performance Index : LPI)

เกณฑ์ดัชนี LPI	ปี 2557						ปี 2555					
	ไทย		มาเลเซีย		สิงคโปร์		ไทย		มาเลเซีย		สิงคโปร์	
	ดัชนี	อันดับ	ดัชนี	อันดับ	ดัชนี	อันดับ	ดัชนี	อันดับ	ดัชนี	อันดับ	ดัชนี	อันดับ
ดัชนีชี้ประสิทธิภาพทาง Logistic (LPI) รวม	3.43	35	3.59	25	4.00	5	3.18	38	3.49	29	4.13	1
1. พิธีการศุลกากร (Customs)	3.21	36	3.37	27	4.01	3	2.96	42	3.28	29	4.10	1
2. โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)	3.40	30	3.56	26	4.28	2	3.08	44	3.43	27	4.15	2
3. การขนส่งระหว่างประเทศ (International Shipments)	3.30	39	3.64	10	3.70	6	3.21	35	3.40	26	3.99	2
4. ความสามารถในการทำธุรกิจ (Logistics quality Competence)	3.29	38	3.47	32	3.97	8	2.98	49	3.45	30	4.07	6
5. การติดตามสินค้า (Tracking and Tracing)	3.45	33	3.58	23	3.90	11	3.18	45	3.54	28	4.07	6
6. ความรวดเร็วในการขนส่ง (Timeliness)	3.96	29	3.92	31	4.25	9	3.63	39	3.86	28	4.39	1

ที่มา : World Bank

เมื่อพิจารณาถึงประเทศที่มีดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (LPI) ทั่วโลกในปี 2557 พบว่าประเทศที่มีค่า LPI เป็นอันดับ 1 ได้แก่ประเทศเยอรมัน อันดับสองได้แก่ประเทศเนเธอร์แลนด์ อันดับสามได้แก่ประเทศเบลเยียม อันดับสี่ได้แก่ประเทศอังกฤษ ส่วนสิงคโปร์เป็นอันดับที่ห้า

ตารางที่ 12 แสดงอันดับดัชนีชี้ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (LPI) ปี 2557

Country	overall LPI score	overall LPI rank	Customs score	Infrastr ucture score	International shipments score	Logistics quality and competence score	Tracking and tracing score	Timeliness score
	score	rank	score	score	score	score	score	score
Germany	4.12	1	4.10	4.32	3.74	4.12	4.17	4.36
Netherlands	4.05	2	3.96	4.23	3.64	4.13	4.07	4.34
Belgium	4.04	3	3.80	4.10	3.80	4.11	4.11	4.39
United Kingdom	4.01	4	3.94	4.16	3.63	4.03	4.08	4.33
Singapore	4.00	5	4.01	4.28	3.70	3.97	3.90	4.25
Sweden	3.96	6	3.75	4.09	3.76	3.98	3.98	4.26
Norway	3.96	7	4.21	4.19	3.42	4.19	3.50	4.36
Luxembourg	3.95	8	3.82	3.91	3.82	3.78	3.68	4.71
United States	3.92	9	3.73	4.18	3.45	3.97	4.14	4.14
Japan	3.91	10	3.78	4.16	3.52	3.93	3.95	4.24
Hong Kong SAR, China	3.83	15	3.72	3.97	3.58	3.81	3.87	4.06
Australia	3.81	16	3.85	4.00	3.52	3.75	3.81	4.00

Country	overall LPI score	overall LPI rank	Customs	Infrastr ucture	International shipments	Logistics quality and competence	Tracking and tracing	Timeliness
	score	rank	score	score	score	score	score	score
Korea, Rep.	3.67	21	3.47	3.79	3.44	3.66	3.69	4.00
Malaysia	3.59	25	3.37	3.56	3.64	3.47	3.58	3.92
Portugal	3.56	26	3.26	3.37	3.43	3.71	3.71	3.87
China	3.53	28	3.21	3.67	3.50	3.46	3.50	3.87
Thailand	3.43	35	3.21	3.40	3.30	3.29	3.45	3.96
Vietnam	3.15	48	2.81	3.11	3.22	3.09	3.19	3.49
Indonesia	3.08	53	2.87	2.92	2.87	3.21	3.11	3.53
India	3.08	54	2.72	2.88	3.20	3.03	3.11	3.51
Philippines	3.00	57	3.00	2.60	3.33	2.93	3.00	3.07
Cambodia	2.74	83	2.67	2.58	2.83	2.67	2.92	2.75
Lao PDR	2.39	131	2.45	2.21	2.50	2.31	2.20	2.65
Myanmar	2.25	145	1.97	2.14	2.14	2.07	2.36	2.83

ที่มา : World Bank (2007)

2.1.4 ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ทำการศึกษาและรายงาน สถานภาพต้นทุนโลจิสติกส์ของไทยเป็นประจำ กำหนดต้นทุนโลจิสติกส์ประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ต้นทุนค่าขนส่งสินค้า(Transportation Costs) ต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลัง (Inventory Carrying Costs) ต้นทุนการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ (Warehousing and Administration Costs) ในปี 2556 พบว่า ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยมีมูลค่าประมาณ 1,835.2 พันล้านบาท หรือคิดเป็นสัดส่วนเท่ากับ ร้อยละ 14.2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาประจำปี (GDP at Current Market Prices) ลดลงจากร้อยละ 14.4 ต่อ GDP ในปี 2555 ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการลดลงของแรงส่งของอุปสงค์ในประเทศ เนื่องจากมีการเร่งใช้จ่ายไปแล้วในปีก่อนหน้าเพื่อฟื้นฟูความเสียหายจากมหาอุทกภัยในปี 2554 ประกอบกับสถานการณ์เศรษฐกิจและการเมืองมีความไม่แน่นอนสูงขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดตามโครงสร้างต้นทุนโลจิสติกส์ ในปี 2556 ต้นทุนค่าขนส่งสินค้ายังเป็น องค์ประกอบใหญ่ที่สุด คือ มีสัดส่วนร้อยละ 51.9 ของต้นทุนโลจิสติกส์รวม ลดลงจากร้อยละ 52.6 ในปี 2555 รองลงมา คือ ต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลังมีสัดส่วนร้อยละ 39.0 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 38.4 ในปี 2555 ส่วนต้นทุนการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 9.1 เมื่อพิจารณาในเชิงปริมาณเงินของ องค์ประกอบของต้นทุนโลจิสติกส์ ประกอบด้วยต้นทุนค่าขนส่งสินค้าของไทยมีมูลค่า 953.2 พันล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.78 จากปี 2555 หรือคิดเป็นร้อยละ 7.4 ต่อ GDP ต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลังมีมูลค่า รวม 715.2 พันล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.73 ต่อปี คิดเป็นร้อยละ 5.5 ต่อ GDP และต้นทุนการบริหารจัดการ ด้านโลจิสติกส์มีมูลค่ารวม 166.8 พันล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.47 ต่อปี คิดเป็นร้อยละ 1.3 ต่อ GDP

ตารางที่ 13 แสดงต้นทุนด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทย

ปี พ.ศ.	GDP : ล้านบาท	ร้อยละ ของ GDP	ต้นทุนโลจิสติกส์รวม : พันล้านบาท		ต้นทุนค่าขนส่งสินค้า พันล้านบาท			ต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลัง (พันล้านบาท)			ต้นทุนการบริหารจัดการด้านโล จิสติกส์ (พันล้านบาท)		
			จำนวนเงิน	อัตราเพิ่ม	จำนวนเงิน	ร้อยละ ต้นทุน	ร้อยละ GDP	จำนวนเงิน	ร้อยละ ต้นทุน	ร้อยละ GDP	จำนวนเงิน	ร้อยละ ต้นทุน	ร้อยละ GDP
2548	7,614,407.0	17.1	1,304.3		611.6	46.9	8.0	574.1	44.0	7.5	118.6	9.09	1.56
2549	8,400,654.0	17.8	1,499.4	15.0	694.5	46.3	8.3	668.6	44.6	8.0	136.3	9.09	1.62
2550	9,076,301.0	17.1	1,555.4	3.7	719.0	46.2	7.9	695.0	44.7	7.7	141.4	9.09	1.56
2551	9,706,934.0	17.1	1,657.1	6.5	809.5	48.9	8.3	697.0	42.1	7.2	150.6	9.09	1.55
2552	9,654,013.0	15.1	1,462.3	-11.8	705.4	48.2	7.3	624.0	42.7	6.5	132.9	9.09	1.38
2553	10,802,396.0	15.2	1,641.9	12.3	812.7	49.5	7.5	679.9	41.4	6.3	149.3	9.09	1.38
2554	11,300,483.0	14.7	1,664.4	1.4	850.3	51.1	7.5	662.8	39.8	5.9	151.3	9.09	1.34
2555	12,349,021.0	14.4	1,781.2	7.0	936.4	52.6	7.6	682.9	38.3	5.5	161.9	9.09	1.31
2556	12,901,490.0	14.2	1,835.2	3.0	953.2	51.9	7.4	715.2	39.0	5.5	166.8	9.09	1.29

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและการคำนวณของทีมที่ปรึกษา

สัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ต่อยอดขายในอุตสาหกรรมที่สำคัญพบว่า ในปี 2556 ต้นทุนโลจิสติกส์ต่อยอดขายเท่ากับร้อยละ 8.06 เพิ่มขึ้นจากปี 2555 ซึ่งมีต้นทุนโลจิสติกส์ต่อยอดขายเท่ากับร้อยละ 7.27 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีต้นทุน โลจิสติกส์ต่อยอดขายสูงสุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ (1) กลุ่มการฟอกและตกแต่งหนัง ฟอก ร้อยละ 14.71 (2) กลุ่มการผลิตเฟอร์นิเจอร์ ร้อยละ 11.53 (3) การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ร้อยละ 11.37 (4) การผลิตสิ่งทอ ร้อยละ 11.28 และ (5) การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก ร้อยละ 10.98 เป็นที่น่าสังเกตว่า ต้นทุนต่อยอดขายของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนที่สูงมักจะเป็นอุตสาหกรรมที่ยังไม่มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการผลิต กลุ่มดังกล่าวจึงเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนานุเคราะห์ในลำดับต้น เพื่อให้ต้นทุนด้านโลจิสติกส์ของไทยลดลงได้

ตารางที่ 14 ต้นทุนโลจิสติกส์ต่อยอดขายของ 10 กลุ่มอุตสาหกรรม ปี 2552-2556 เรียงตามสัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ต่อยอดขาย ณ ปี 2556

กลุ่มอุตสาหกรรม	2552		2553		2554		2555		2556	
	ร้อยละ	อันดับ	ร้อยละ	อันดับ	ร้อยละ	อันดับ	ร้อยละ	อันดับ	ร้อยละ	อันดับ
การฟอกและตกแต่งหนังฟอก	9.43	13	8.85	12	9.3	3	9.30	2	14.71	1
การผลิตเฟอร์นิเจอร์	10.8	9	13.17	2	13.51	2	8.96	4	11.53	2
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	8.53	15	15.18	1	17.47	1	14.04	1	11.37	3
การผลิตสิ่งทอ	7.98	17	12.63	3	9.57	4	7.98	9	11.28	4
การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก	11.83	5	11.04	6	13.19	3	9.26	3	10.98	5
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	8.36	16	4.68	21	8.81	8	8.81	5	9.02	6
การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ทำจากโลหะประดิษฐ์	12.43	3	9.83	8	8.84	7	8.73	6	8.99	7
การผลิตเครื่องแต่งกาย รวมทั้งการตกแต่ง	9.58	12	10.6	7	8.56	9	7.42	10	8.49	8
การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม	10.86	8	9.02	11	6.77	17	7.00	12	8.31	9
การผลิตอุปกรณ์ที่ใช้ในทางการแพทย์	12.77	1	11.74	4	7.38	14	6.20	15	8.14	10

ที่มา : สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม

หมายเหตุ 1/การรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจ รง.9 ในปี 2552 มีข้อจำกัดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างและความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ประกอบการ

2.1.5 การจ้างงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

การจ้างงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในปี 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,223,000 คน โดยคิดเป็นสัดส่วนของการจ้างงานต่อการจ้างงานทั้งประเทศที่ร้อยละ 3.19 อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ตัวเลขรวมและสัดส่วนการจ้างแรงงานในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี 2554 ถึงปี 2558 พบว่าการจ้างแรงงานมีแนวโน้มที่ไม่คงที่ โดยในปี 2555 การจ้างงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์มีอัตราการเจริญเติบโต ที่ลดลงร้อยละ 65.68 มีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 962,000 คนลดลงจากปี 2554 ซึ่งมีจำนวนแรงงานเท่ากับ 2,804,000 คน และลดลงร้อยละ 6.42 ในปี 2556 โดยปี 2556 มีการจ้างงานทั้งสิ้น 901,000 คน จากนั้นมีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นในปี 2557 เท่ากับร้อยละ 28.62 คิดเป็นจำนวนการจ้างงานเท่ากับ 1,158,000 คน และร้อยละ 5.62 ในปี 2558 ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานเท่ากับ 1,223,000 คน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในช่วงเวลาดังกล่าวประเทศได้ประสบปัญหาทั้งปัญหาทางการเมืองที่ไม่สงบ ปัญหาน้ำท่วมในภาคอุตสาหกรรม และการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการชะลอตัวทางด้านเศรษฐกิจ และการปรับตัวของการผลิตของภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่มีการใช้เทคโนโลยีในการให้บริการมากขึ้น เช่น ในส่วนของการบริหารจัดการคลังสินค้า การจัดเก็บข้อมูล ทำให้มีการทดแทนกันระหว่างแรงงานและเทคโนโลยี และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคโลจิสติกส์ไปสู่อุตสาหกรรมอื่น อันเนื่องมาจากการลดต้นทุนทางการขนส่งและต้นทุนที่เกี่ยวข้องในอันที่จะคงความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ จำนวนการจ้างงานจึงมีลักษณะที่ปรับเปลี่ยนเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและสภาพเศรษฐกิจ ทำให้แรงงานในอุตสาหกรรมนี้ได้รับผลกระทบ กล่าวได้ว่า ในช่วงที่เศรษฐกิจดี การจ้าง

งานจะเพิ่มขึ้น ในช่วงที่เศรษฐกิจไม่ดี การจ้างงานจะลดลง เรียกได้ว่าการจ้างงานในอุตสาหกรรมนี้มีลักษณะที่เป็น Procyclicality หรือผันแปรตามวัฏจักรธุรกิจทางเศรษฐกิจ

ตารางที่ 15 จำนวนผู้มีงานทำ งานขนส่ง จัดเก็บสินค้าและคลังสินค้า จำแนกตามอาชีพ และอุตสาหกรรม ทวีราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2554 - 2558

ตำแหน่ง/อาชีพ	จำนวน (หน่วย : พันคน)						อัตราการเพิ่ม/ลด					OCCUPATION
	2554	2555	2556	2557	2558	เฉลี่ย	2554	2555	2556	2557	2558	
ยอดรวม	2,804	962	901	1,158	1,223	1,410		- 65.68	- 6.42	28.62	5.62	TOTAL
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	-	29	36	49	49	40.85			24.00	36.16	- 0.93	1. Legislators, senior officials and managers
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	-	8	22	24	18	17.99			163.85	8.94	- 3.94	2. Professionals
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	-	37	42	54	75	52.03			14.52	26.66	40.08	3. Technicians and associate professionals
4. เสมียน	-	90	95	124	109	104.51			6.28	29.93	-12.19	4. Clerks
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	100	43	29	43	57	54.37		-57.43	-31.59	49.45	30.54	5. Service workers and shop and market sale worker
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	-	-	0	0	1	0.42				-71.43	491.67	6. Skilled agricultural and fishery workers
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	-	19	20	20	22	20.10			1.87	-0.26	13.22	7. Craft and related trades workers
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2,571	685	619	772	815	1,092.53		-73.35	-9.63	24.75	5.46	8. Plant and machine operators and assemblers
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	133	51	32	70	75	72.35		-61.59	-36.94	117.23	7.11	9. Elementary occupations
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	-	-	4	2	3	3.17				- 52.96	65.83	10. Workers not classifiable by occupation

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

การศึกษาสภาพการจ้างแรงงานภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศไทย พบว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้จัดการ (Manager) มีจำนวนเฉลี่ยระหว่างปี 2554 – 2558 อยู่ที่ 40,850 คน คิดเป็นร้อยละ 3.82 จากจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดเฉลี่ย 1,410,000 คน ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (Professional) มีจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 17,990 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด เจ้าหน้าที่เทคนิค (Technicians) มีจำนวนเฉลี่ย 52,030 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83 ที่เหลือเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงานเฉลี่ยในปี 2554 – 2558 จำนวน 1,299,130 คน คิดเป็นร้อยละ 89.65

ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การจ้างแรงงานในการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ส่วนมากจะใช้แรงงานในระดับปฏิบัติการ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญและเจ้าหน้าที่ระดับเทคนิคเพียงร้อยละ 5.53 เท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานด้านโลจิสติกส์ของไทย ยังเป็นลักษณะของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการจ้างผู้มีความรู้ความชำนาญ และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของผู้บริหารในระดับผู้จัดการต่อพนักงาน พบว่าผู้บริหาร 1 คน จะดูแลพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน 34.52 คน (จำนวนผู้จัดการเฉลี่ย ปี 2554 – 2558 จำนวน 40,850 คน ต่อ พนักงานเฉลี่ย 1,410,000 คน)

แรงงานผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในระดับปฏิบัติงาน ควรได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับให้มีความรู้ความชำนาญที่สูงขึ้นซึ่งจากข้อมูลที่ได้พบว่า มีผู้ปฏิบัติงานในระดับชำนาญการอยู่เพียงร้อยละ 1.70 และระดับเทคนิค (Technicians) อยู่เพียงร้อยละ 4.83 แสดงให้เห็นว่าการใช้แรงงานผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ของไทยยังไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานระดับ Skill มีแต่การใช้งานในระดับปฏิบัติการเป็นส่วนมาก ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จึงมีความจำเป็นเพื่อยกระดับทักษะ ความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ตารางที่ 16 แสดงสัดส่วนตามตำแหน่ง/อาชีพแรงงานในภาคโลจิสติกส์

ตำแหน่ง/อาชีพ	ร้อยละต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด						OCCUPATION
	2554	2555	2556	2557	2558	เฉลี่ย	
ยอดรวม (หน่วย : พันคน)	2,804	962	901	1,158	1,223		TOTAL
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ		3.03	4.02	4.25	3.99	3.82	1. Legislators, senior officials and managers
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ		0.86	2.42	2.05	1.48	1.70	2. Professionals
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง		3.84	4.70	4.63	6.14	4.83	3. Technicians and associate professionals
4. เสมียน		9.33	10.60	10.70	8.90	9.88	4. Clerks
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	3.56	4.42	3.23	3.75	4.64	3.92	5. Service workers and shop and market sale worker
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง			0.05	0.01	0.06	0.04	6. Skilled agricultural and fishery workers
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง		2.00	2.17	1.69	1.81	1.92	7. Craft and related trades workers
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	91.69	71.20	68.76	66.69	66.59	68.42	8. Plant and machine operators and assemblers
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	4.75	5.32	3.58	6.05	6.14	5.17	9. Elementary occupations
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น			0.47	0.17	0.27	0.30	10. Workers not classifiable by occupation
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ และการคำนวณของทีมที่ปรึกษา

2.1.6 การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์

กำลังคนด้านโลจิสติกส์ หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านโลจิสติกส์ซึ่งควรมีความรู้ และทักษะด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานที่เพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงานและระดับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการระบบโลจิสติกส์ขององค์กร/ธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับองค์กรและประเทศได้ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ บุคลากรรับผิดชอบงานด้านโลจิสติกส์ในภาคการผลิต บุคลากรในธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (LSPs) พนักงานขับรถบรรทุก และพนักงานขับรถ Forklift โดยกำลังคนด้านโลจิสติกส์ในภาคการผลิต และ LSPs เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับหรืออยู่ในกระบวนการจัดการโลจิสติกส์ในสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดของธุรกิจและโครงสร้างการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้บริหารระดับกลาง (Manager) พนักงานสำนักงาน (Administrative Officer) และพนักงานปฏิบัติการ (Operation Officer) สำหรับพนักงานขับรถบรรทุกและรถ Forklift เป็นกำลังคนที่อยู่ในกระบวนการเคลื่อนย้าย รับส่ง และกระจายสินค้า จะถือเป็นพนักงานปฏิบัติการที่อยู่ทั้งในภาคการผลิตและ LSPs

ความต้องการในด้านคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาด้านคุณภาพ จากรายงานแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2551-2554 ของสศช. จึงได้แบ่งกลุ่มตามลักษณะภารกิจของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยมีแนวทางการพัฒนาด้านคุณภาพ ดังนี้

1) ภาคการผลิต ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์โดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็ก ควรมุ่งสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ให้กับผู้บริหารหรือเจ้าของ เพื่อให้ตระหนักถึงความจำเป็นและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการด้านโลจิสติกส์ (Public Awareness) และก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ในองค์กรต่อไป สำหรับในธุรกิจขนาดกลางและใหญ่ ควรพัฒนาระดับผู้จัดการและปฏิบัติการให้สามารถปฏิบัติงานและประสานงานกับ LSPs ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการโลจิสติกส์ในด้านและระดับต่างๆ ของธุรกิจ ในภาคการผลิต เช่น การวางแผนระบบขนส่ง การบริหารจัดการสินค้าคงคลัง การบริหารคลังสินค้า การจัดส่ง และการสร้างมาตรฐานในการให้บริการลูกค้า เป็นต้น

2) ภาคผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Provider--LSPs) บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะด้านโลจิสติกส์เฉพาะ หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเชิงลึกตามลักษณะภารกิจที่รับผิดชอบ เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ต้องดำเนินการและเกี่ยวข้องให้บริการด้านโลจิสติกส์โดยตรง ซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจ LSPs ได้ ดังนั้น จึงควรพัฒนาทักษะและพฤติกรรมของการให้บริการที่เชื่อมโยง โดยตรงกับลูกค้าปลายทางของบุคลากรในระดับปฏิบัติการทั้งพนักงานสำนักงานและพนักงานปฏิบัติการเป็นลำดับแรก และพัฒนาศักยภาพในระดับผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูงตามลำดับ

3) พนักงานขับรถบรรทุก ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด เนื่องจากภาคการขนส่งถือเป็นกิจกรรมหลักของงานโลจิสติกส์และนอกจากพนักงานขับรถจะต้องรับผิดชอบรถหรือยานพาหนะแล้วยังต้องรับผิดชอบสินค้าด้วย เพราะพนักงานขับรถยังถือเป็นตัวแทนของบริษัทที่จะติดต่อกับลูกค้าโดยตรง

จึงเป็นทั้งโอกาสในการสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า ในขณะที่หากมีบริการที่ไม่มีคุณภาพไม่ตรงเวลา หรือสินค้ามีความเสียหายจากการขนส่ง จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และต้นทุนของบริษัท ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้ให้บริการขนส่งควรตระหนักถึงความสำคัญกับพนักงานขับรถของตน โดยอาจใช้การบังคับผ่านผู้ให้บริการขนส่งซึ่งเป็นลูกค้า ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากในการผลักดันให้ผู้ให้บริการขนส่งต้องฝึกฝนพนักงานขับรถบรรทุกของตนให้สามารถส่งสินค้าได้อย่างปลอดภัย และตรงเวลา

4) พนักงานขับรถ Forklift แม้ว่าจะมีความต้องการกำลังคนกลุ่มนี้ค่อนข้างมาก แต่เนื่องจาก การพัฒนาศักยภาพและฝึกอบรมพนักงานขับรถ Forklift ขึ้นอยู่กับแนวนโยบายของแต่ละธุรกิจ/สถานประกอบการ โดยทั่วไปจะเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการกับตัวแทนขายรถ Forklift ด้านบริการหลังการขายเกี่ยวกับการให้ความรู้และฝึกหัดขับรถตลอดจนการบำรุงรักษาารถให้กับพนักงานขับรถ Forklift ของสถานประกอบการอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการพัฒนาพนักงานขับรถ Forklift ควรมุ่งสร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจเห็นถึงความสำคัญและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

กำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

การศึกษาด้านขอบเขตและการจัดกลุ่มกิจกรรมโลจิสติกส์ ใน 4 รูปแบบและศึกษาโครงสร้างอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศไทย จึงได้กำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ที่ใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวน 7 ตำแหน่งได้แก่

1) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง (Purchasing and Procurement) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพยากรณ์ความต้องการใช้สินค้าหรือบริการ การสำรวจความต้องการใช้สินค้าหรือบริการ กำหนดขอบเขต คุณลักษณะ และเงื่อนไขของสินค้าหรือบริการที่ต้องการ การสำรวจแหล่งขาย ผู้ขายสินค้าหรือบริการ การเจรจาต่อรอง ดำเนินการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง การประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้าหรือบริการทั้งก่อนการซื้อและภายหลังการส่งมอบ ติดตามการส่งมอบ และจัดทำสัญญาและบริหารสัญญาเพื่อให้ได้สินค้าและวัตถุดิบสำหรับการดำเนินงานของกิจการได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความต้องการ ต้นทุนต่ำ และมีประสิทธิภาพสูง

2) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน คลังสินค้าหรือสต็อก ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การตรวจรับสินค้าจากผู้ส่งมอบ นำสินค้าเข้าสู่ที่จัดเก็บ จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ การจัดเก็บและเรียงสินค้าในคลังสินค้า และบรรจุสินค้าเพื่อการจ่ายสินค้า และการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ การวางแผนการรับสินค้า จ่ายสินค้าออกจากคลังสินค้า จัดการอำนวยความสะดวกในการรับส่งสินค้า และการจัดการภายในคลังสินค้า การควบคุมการปฏิบัติงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า

3) ผู้ปฏิบัติงาน บริหารสินค้าคงคลัง หรือการจัดการสินค้าคงคลัง ปฏิบัติการตรวจสอบจำนวนและคุณภาพสินค้าคงคลังกับเอกสารที่กำหนด ตรวจสอบเอกสารรายการสินค้าให้ตรงกับสินค้าคงคลัง และจัดการสินค้าคงคลังเพื่อให้มีประสิทธิภาพ การวางแผนการจัดการสินค้าคงคลังให้สอดคล้องกับความต้องการของแผนการผลิต จัดการต้นทุนสินค้าคงคลัง ควบคุมสินค้าคงคลังให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทาง การพยากรณ์อุปสงค์ในการจัดการสินค้าคงคลัง

4) ผู้ปฏิบัติงาน จัดส่งสินค้าและบรรจุภัณฑ์ ปฏิบัติการขนส่งสินค้าควบคุมการขนส่งสินค้า และกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมายการขนส่งสินค้าทางถนน การควบคุม การขนส่งสินค้าและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่งสินค้า การออกแบบ และการวางแผนการขนส่งสินค้าทางถนน และจัดการทั่วไปเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าทางถนน

5) ผู้ปฏิบัติงานขนส่งสินค้า และขับรถขนส่ง ปฏิบัติการรับสินค้า ขนส่งสินค้าและการส่งมอบสินค้าจากการขนส่งสินค้า

6) ผู้ปฏิบัติงานบริหารโลจิสติกส์ (Logistics Management or Logistics Manager) ปฏิบัติงานวางแผนการใช้พื้นที่จัดเก็บวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูป ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการจัดเก็บวัตถุดิบ และสินค้าสำเร็จรูป บริหารสต็อกของวัตถุดิบ และสินค้าสำเร็จรูป แผนการจัดส่งสินค้า คัดเลือกผู้ให้บริการขนส่ง ควบคุมค่าใช้จ่ายในการขนส่ง ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการจัดส่ง ประเมินผู้รับเหมาขนส่ง

7) ผู้ปฏิบัติงาน Fright Forwarder ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการยื่นขอคำร้องเพื่อขอเป็นตัวแทนรับอนุญาตส่งออกจากกรมศุลกากร การดำเนินการพิธีการศุลกากร ตรวจสอบปล่อย ขนถ่ายสินค้าผ่านแดน ส่งมอบสินค้าไปยังประเทศปลายทาง ผ่านพิธีการศุลกากรและตรวจสอบปล่อยสินค้า รับมอบสินค้าสำหรับการนำเข้าและการผ่านพิธีการศุลกากรและตรวจสอบปล่อยสินค้าผ่านแดน ดำเนินการเตรียมการและประสานงานการนำเข้าสินค้าผ่านแดน การเตรียมการและประสานงานเพื่อการส่งออกและนำเข้าสินค้า และการส่งออกสินค้าผ่านแดน

2.1.7 การผลิตกำลังคนด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานผลิตกำลังคนด้านโลจิสติกส์เข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านทางสถาบันการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษาและระดับอาชีวศึกษา โดยปัจจุบัน (2558) มีสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทั้งสิ้น 96 แห่ง ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาระดับมหาวิทยาลัยทั้งของภาครัฐและเอกชนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั้งสิ้น 71 แห่ง ระดับวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งสิ้น 25 แห่ง ผลการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ดังนี้

1. ระดับอาชีวศึกษา โดยวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งเปิดสอนในหลักสูตรการจัดการด้านโลจิสติกส์ ในสาขาการคลังสินค้า สาขาการจัดการการขนส่ง สาขา การจัดการคลังสินค้า สาขาการจัดการโลจิสติกส์ และสาขาการบริการขนส่ง ในปี 2557 มีผู้อยู่ในระบบการศึกษาด้านโลจิสติกส์ระดับ ปวส. ชั้นปีที่ 1 จำนวน 1,074 คน และชั้นปีที่ 2 จำนวน 868 คน ปีการศึกษา 2556 มีจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 842 คน และชั้นปีที่ 2 จำนวน 566 คนรวม 1,408 คน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนนักศึกษาอยู่ในระบบการศึกษาระดับ ปวส. ปี 2556 – 2557 (คน)

สาขาวิชา	ปี 2556			ปี 2557		
	ปวส. ปี 1	ปวส. ปี 2	รวม	ปวส. ปี 1	ปวส. ปี 2	รวม
การจัดการโลจิสติกส์						
การคลังสินค้า	85		85		71	71
การจัดการการขนส่ง	71	86	157	183	125	308
การจัดการคลังสินค้า	629	446	1075	758	671	1429
การจัดการโลจิสติกส์	36	34	70	133	1	134
การบริการขนส่ง	21		21			
รวม	842	566	1,408	1,074	868	1,942

ที่มา : รวบรวมจาก ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การผลิตจำนวนบุคลากรด้านโลจิสติกส์เข้าสู่ตลาดแรงงาน เนื่องจากข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้ยังไม่ชัดเจน ซึ่งคาดประมาณจากจำนวนนักศึกษาเรียนอยู่ใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาในแต่ละปี คาดว่าจะมีผู้สำเร็จเข้าสู่ตลาดแรงงานในปี 2558 จำนวน 1,074 ราย ปี 2557 จำนวน 868 ราย และปี 2556 จำนวน 566 ราย ดังนั้นหน่วยผลิตด้านอาชีวศึกษาซึ่งผลิตแรงงานในระดับ ปวส. สามารถผลิตได้โดยประมาณต่อปีเท่ากับ 1,100 ราย

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	2556	2557	2558
การจัดการโลจิสติกส์			
การคลังสินค้า		71	
การจัดการการขนส่ง	86	125	183
การจัดการคลังสินค้า	446	671	758
การจัดการโลจิสติกส์	34	1	133
การบริการขนส่ง			
การจัดการโลจิสติกส์	566	868	1,074

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ระดับปริญญา โดยสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในสาขา การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน การจัดการอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ การจัดการการขนส่งและโลจิสติกส์ การจัดการโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ การจัดการโลจิสติกส์เชิงยุทธศาสตร์ เทคโนโลยีโลจิสติกส์ วิศวกรรมโลจิสติกส์และระบบห่วงโซ่อุปทาน วิศวกรรมขนส่ง การขนส่งระหว่างประเทศ วิศวกรรมขนถ่ายวัสดุ ธุรกิจพาณิชยนาวิ ในปี 2558 มีผู้สำเร็จการศึกษาด้านโลจิสติกส์ จำนวน 2,901 ราย จากที่บันทึกข้อมูล 82 สถาบัน ยังไม่ได้บันทึก 68 แห่ง ปี 2557 จำนวน 2,739 ราย จากจำนวน 133 สถาบัน ยังไม่ได้บันทึก 22 แห่ง สำหรับปี 2556 และ ปี 2555 ข้อมูลที่ได้มีปริมาณไม่สูงเนื่องจากการแจ้งไม่ครบถ้วน ในปี 2554 มีผู้สำเร็จการศึกษาด้านโลจิสติกส์ จำนวน 2,480 ราย โดยประมาณการแล้ว จะเห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีปริมาณการผลิตในอนาคตได้ไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อปี

ตารางที่ 19 แสดง ปริมาณการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากสถาบันอุดมศึกษา ปี 2554 – 2558

สาขาวิชา	2554	2555	2556	2557	2558
การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	1,254	922	524	1,608	1,787
การจัดการอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์	25		25	68	69
การจัดการการขนส่งและโลจิสติกส์	90	90	71	89	43
การจัดการโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ	26	26	34		57
การจัดการโลจิสติกส์เชิงยุทธศาสตร์	7	2	3	8	15
เทคโนโลยีโลจิสติกส์	276	44	25	164	92
วิศวกรรมโลจิสติกส์และระบบห่วงโซ่อุปทาน	269	193	240	284	420
วิศวกรรมขนส่ง	68	68	93	144	65
การขนส่งระหว่างประเทศ	177	235	127	8	120
วิศวกรรมขนถ่ายวัสดุ					65
ธุรกิจพาณิชยนาวิ	288	213	116	366	168
รวมทั้งสิ้น	2,480	1,793	1,258	2,739	2,901

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำหรับระดับการศึกษาที่ผลิตได้ พบว่า ส่วนมากจะเป็นระดับปริญญาตรี โดยในปี 2558 มีจำนวน 2,563 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.35 ระดับปริญญาโทจำนวน 330 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.38 และระดับปริญญาเอก จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.28 โดยมีสาขาที่ผลิตได้มากที่สุดได้แก่ สาขาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มีจำนวน 1,787 ราย รองลงมาได้แก่ สาขาวิศวกรรมโลจิสติกส์และระบบห่วงโซ่อุปทาน จำนวน 420 ราย

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านโลจิสติกส์ ปี 2558 จำแนกตาม สาขาวิชา

สาขาวิชา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	1,518	261	8	1,787
การจัดการอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์	69			69
การจัดการการขนส่งและโลจิสติกส์	40	3		43
การจัดการโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ	57	0	0	57
การจัดการโลจิสติกส์เชิงยุทธศาสตร์		15		15
เทคโนโลยีโลจิสติกส์	57	35	0	92
วิศวกรรมโลจิสติกส์และระบบห่วงโซ่อุปทาน	407	13	0	420
วิศวกรรมขนส่ง	62	3		65
การขนส่งระหว่างประเทศ	120			120
วิศวกรรมขนถ่ายวัสดุ	65			65
ธุรกิจพาณิชยนาวิ	168			168
รวมทั้งสิ้น	2,563	330	8	2,901
ร้อยละ	88.35	11.38	0.28	100.00

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

บทที่ 5

การพยากรณ์ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานเชิงปริมาณ

ในบทนี้จะเป็นการศึกษาเพื่อพยากรณ์ความต้องการกำลังแรงงานด้านโลจิสติกส์ด้วยการสร้างแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ สำหรับการพยากรณ์แรงงานที่ต้องการในช่วงเวลา 5 ปี สำหรับเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายปริมาณการพัฒนาศักยภาพ และใช้ประโยชน์ในการวางแผน โดยจะนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการแสดงให้เห็นถึงการกำหนดโครงสร้างสมการและการสร้างสมการแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ โดยวิธีการทางเศรษฐมิติ (Econometric) ในการพยากรณ์ ส่วนที่สองเป็นการประมาณการกำลังคนจากแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่ได้ โดยใช้สมมติฐานทางด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการกำลังคน

รูปแบบและแนวทางการพยากรณ์บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การพยากรณ์กำลังคน แบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ **ประเภทที่ 1** การพยากรณ์กำลังคนหรือความต้องการกำลังคน (Demand Pull) **ประเภทที่ 2** การพยากรณ์อุปทานกำลังหรือการตอบสนองความต้องการกำลังคน และ**ประเภทที่ 3** การพยากรณ์จากการพิจารณาต้นทุนและผลตอบแทน (การวางแผนกำลังคน (ออนไลน์). (2556). สืบค้นจาก : <http://www.pioneer.netser.chula.ac.th/> , ธันวาคม 2557) ดังนี้

1. การพยากรณ์กำลังคนหรือความต้องการกำลังคน (Demand Pull)

การพยากรณ์ด้วยวิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคน (Demand Pull) เป็นการพยากรณ์ในด้านของอุปสงค์ของแรงงาน มีวิธีการ ได้แก่

1.1 วิธีสอบถามนายจ้าง (Delphi Method)

วิธีนี้เป็นการสอบถามนายจ้างโดยตรงซึ่งอาจจะเป็นการสำรวจแบบสุ่มตัวอย่างหรือการส่งแบบสอบถามไปยังนายจ้างและคาดประมาณความต้องการรับพนักงานตำแหน่งและคุณสมบัติต่างๆ ในระยะเวลาต่างๆ เป็นจำนวนอย่างละเท่าใด จากนั้นก็รวมยอดจำนวนความต้องการกำลังคนแต่ละตำแหน่งอาชีพหรือวุฒิการศึกษาของนายจ้างทั้งหมดแล้วจะต้องเผื่อหรือบวกกำลังคนที่จะต้องใช้ทดแทนแรงงานเดิมที่ออกจากงานเนื่องจากเกษียณหรือเสียชีวิตด้วย วิธีนี้ใช้กันมากโดยเฉพาะเมื่อต้องการทราบความต้องการกำลังคนในบางสาขาอาชีพหรือวิชาชีพเป็นพิเศษ เช่น การศึกษาความต้องการวิศวกร เป็นต้น การคาดประมาณอุปสงค์กำลังวิธีนี้ บางครั้งอาจจะเสริมโดยการสอบถามผู้ที่อยู่ในวงการโดยการประชุมระดมความคิดเห็นหรือการสัมภาษณ์ผู้รู้ดังกล่าวเป็นรายบุคคล ซึ่งการคาดประมาณในอนาคตบางครั้งผู้รู้หรือผู้มีอำนาจโดยตรง อาจจะทราบทิศทางหรือกระแสดีกว่าการสำรวจจากนายจ้าง

1.2 วิธีแนวโน้มจากอดีต (Extrapolation of Historical Trends หรือ Incremental Labor-Output Ratio Method)

เป็นวิธีคาดประมาณความต้องการกำลังคนจากแนวโน้มในอดีต สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธี คือ

1) วิธีแนวโน้มตามเวลา คือ ใช้ความต้องการกำลังคนเป็นฟังก์ชัน (เส้นตรง) กับเวลา

$$E_i = a + bT$$

โดย E_i = การจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจ i หรืออาชีพ i

T = เวลา

2) วิธีสัดส่วนกำลังคนต่อผลผลิตที่เพิ่มขึ้น (Incremental Labor-Output Ratio Method) ให้ความต้องการกำลังคนในสาขาเศรษฐกิจหรืออาชีพ i เป็นฟังก์ชันกับผลผลิต เช่น GDP ในสาขา i หรือให้จำนวนวิศวกรที่ต้องการเป็นสมการเส้นตรงกับรายได้ประชาชาติหรือให้สัดส่วนของวิศวกรเป็นร้อยละของกำลังคนทั้งหมดเป็นฟังก์ชันกับแนวโน้มผลผลิตต่อวิศวกร

1.3 วิธีกำหนดอัตราส่วน (Density หรือ Normative Method)

วิธีนี้เป็นการคำนวณสัดส่วนกำลังคนที่ต้องการแต่ละประเภทต่อประชากรในปัจจุบัน แล้วกำหนดค่าที่ดีขึ้น โดยอาจดูจากประเทศที่เจริญแล้วหรือความต้องการของประชาชนในประเทศนั้นๆ เช่น ตั้งเป้าหมายว่าจำนวนประชากรแพทย์ควรเพิ่มจาก 5 คนต่อประชากร 10,000 คน เป็น 10 คนต่อประชากร 10,000 คน ภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.4 วิธี Manpower Requirement Approach (MRP) หรือ Parnes

วิธีนี้ริเริ่มโดย Herbert Parnes วิธีนี้มีข้อสมมติฐานที่สำคัญคือสัดส่วนของกำลังคนที่มีทักษะที่ต้องการจะประมาณการต่อกำลังคนทั้งหมดในอุตสาหกรรมหนึ่งๆ มีค่าคงที่และสัดส่วนตามความต้องการใช้กำลังคนทั้งในอุตสาหกรรมหนึ่งต่อมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมนั้นๆ มีค่าคงที่เช่นกัน คือ

$$L_{ij} = (L_{ij}/L_i) (L_i/GDP_i) GDP_i$$

โดย L_{ij} = กำลังคนที่มีทักษะที่ต้องการ

L_i = กำลังคนทั้งหมดในหมวดอุตสาหกรรม i

GDP_i = มูลค่าเพิ่มของหมวดอุตสาหกรรม i

L_{ij}/L_i = สัดส่วนกำลังคนที่มีทักษะที่ต้องการต่อกำลังคนทั้งหมดในอุตสาหกรรมหนึ่ง

L_i/GDP_i = สัดส่วนกำลังคนทั้งหมดในอุตสาหกรรมหนึ่งต่อมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรม

1.5 วิธีความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อรายได้ (Employment-Income-Elasticity หรือ Labor Absorbtion)

วิธีนี้เป็น การคาดประมาณการจ้างงานตามสาขาเศรษฐกิจโดยคำนวณหาอัตราเพิ่มของการจ้างงาน จากอัตราเพิ่มของผลผลิตหรือรายได้ประชาชาติโดยอาศัยค่าความยืดหยุ่นของอัตราเพิ่มของการจ้างงานต่อ อัตราเพิ่มของรายได้ ดังสมการ

$$E_{ei} = G_{ei}/G_{yi}$$

โดย E_{ei} = ค่าความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อหน่วยผลผลิตในสาขาเศรษฐกิจ i
 G_{ei} = อัตราเพิ่มของการจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจ $\Delta E_{mi}/EM$

โดย EM_i = การจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจ i
 G_{yi} = อัตราผลผลิตสาขาเศรษฐกิจ i = $\Delta Y/Y_i$
 โดย Y_i = ผลผลิตในสาขาเศรษฐกิจ i

1.6 วิธีเปรียบเทียบกับประเทศอื่น (International Comparisons)

เป็นการคำนวณโครงสร้างอาชีพของการจ้างงานในแต่ละสาขาเศรษฐกิจ โดยการคำนวณ เป้าหมาย GDP หรือ GDP/worker ในสาขาเศรษฐกิจที่ต้องการ แล้วคำนวณหาการจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจ นั้น จากนั้นจึงศึกษา GDP/worker ในสาขาเศรษฐกิจของประเทศอื่นเพื่อใช้เป็นโมเดล โมเดลที่ได้ คือ โครงสร้างอาชีพในแต่ละสาขาอุตสาหกรรม หลังจากนั้นคาดประมาณการจ้างงานอาชีพต่างๆ ตามโมเดลโดยใช้ โครงสร้างอาชีพที่ได้คูณกับจำนวนการจ้างงานในแต่ละสาขาอาชีพในสาขาเศรษฐกิจที่กำหนด

1.7 วิธีอัตรานแนวทางบริษัทอุตสาหกรรมหรือบริษัทที่ก้าวหน้า (Model Method)

วิธีนี้ใช้การคาดประมาณโครงสร้างอาชีพของการจ้างงานโดยอาศัยโครงสร้างกำลังคนของ อุตสาหกรรมหรือบริษัทที่ก้าวหน้าเป็นต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมหรือบริษัทอื่นๆ วิธีนี้จะคล้ายกับวิธีการ เปรียบเทียบกับประเทศอื่น

1.8 วิธีใช้โมเดลทางเศรษฐมิติ (Econometric Model)

วิธีนี้เป็น การศึกษาโมเดลขนาดใหญ่ (Large-scale Model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการกำลังคนอาชีพและวุฒิการศึกษาต่างๆ กับปัจจัยต่างๆ ทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นตัวแปร อธิบาย (Explanatory Variables) ในลักษณะของตลาดแรงงานที่เชื่อมโยงกับตลาดสินค้าและบริการและ ตลาดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่การใช้วิธีนี้ไม่แพร่หลายนักเนื่องจากต้องใช้ข้อมูลมาก และยังไม่มีการสร้างและ พัฒนาโมเดลที่ใช้การได้

2. การพยากรณ์อุปทานกำลังหรือการตอบสนองความต้องการกำลังคน (Supply Pull)

การวางแผนด้านอุปทานนี้มุ่งเน้นการผลิตกำลังคนให้สามารถตอบสนองความต้องการในภาค เศรษฐกิจที่กำหนดไว้หรือผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจที่ ตั้งเป้าหมายไว้ การประมาณการด้วยวิธีการนี้มีอยู่ 2 วิธี ดังนี้

2.1 Indexing Approach

คือ การประมาณความต้องการจากดัชนีวัดประเภทต่างๆ เช่น ทางเศรษฐกิจได้แก่ รายได้มวลรวมประชาชาติต่อประชากร ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ สัดส่วนการลงทุนทางการวิจัยและพัฒนาต่อมวลรวมประชาชาติ ทางสังคม ได้แก่ จำนวนแพทย์ พยาบาล หรือตำรวจต่อประชากร และทางสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนโทรศัพท์ต่อประชากร การบริโภคไฟฟ้าต่อครัวเรือน เป็นต้น การประมาณการวิธีนี้จะมีข้อสมมติฐานสำคัญว่า ความต้องการกำลังคนจะแปรผันกับดัชนีวัดดังกล่าวอย่างใกล้ชิด กล่าวคือหากต้องการให้ดัชนีวัดดังกล่าวอยู่ในระดับที่ต้องการ ก็จะต้องผลิตกำลังคนให้มีสัดส่วนสอดคล้องกับดัชนีนี้หรือหากมีการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณตามที่กำหนดแล้ว ดัชนีดังกล่าวก็จะบรรลุผล

2.2 Country Modeling Approach

คือ การประมาณความต้องการตามระบบเศรษฐกิจของประเทศอื่นๆ ที่มีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยมีข้อสมมติฐานที่สำคัญว่า การเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตของทั้งสองระบบเศรษฐกิจมีลักษณะเดียวกัน แต่อาจมีความแตกต่างกันในเรื่องของคาบเวลา ในช่วงระยะเวลาของการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะและขั้นตอนเดียวกัน แต่อาจเกิดในช่วงเวลาที่ต่างกัน เช่น ประเทศเกาหลีมีลักษณะความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและโครงสร้างการผลิตเหมือนญี่ปุ่นที่มีความต้องการลักษณะคนคล้ายกัน แต่มีระยะเวลาห่างกันประมาณ 10 ปี

แบบจำลองที่ใช้สำหรับการพยากรณ์ความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์

การประมาณการความต้องการแรงงานครั้งนี้ใช้วิธีโมเดลทางเศรษฐมิติ (Econometric Model) ในการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และวิธี Ordinary Least Square (OLS) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สร้าง สมการในการประมาณการความต้องการแรงงาน เนื่องจากวิธีดังกล่าวเป็นที่ยอมรับในระดับสากลและเป็นแบบจำลองที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations Ibid., Projection Methods for Integrating Population Variables into Development Planning 405-406) ได้เสนอให้เป็นวิธีการประมาณการจ้างงาน โดยใช้แบบจำลอง Inverse Cobb-Douglas Production Functions ในการประมาณการ การศึกษาครั้งนี้จึงได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการประมาณการเนื่องจากแบบจำลองดังกล่าวเหมาะสมกับหลักของความ ต้องการแรงงานเนื่องจากการจ้างแรงงานจะขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และ สต็อกทุน (Capital Stock) อันเป็นปัจจัยหลักในการผลิต โดยรายละเอียดของการพยากรณ์แรงงานในด้านโลจิสติกส์ ดังนี้

(1) การประมาณการ สมการโครงสร้างแบบจำลองของ Inverse Cobb-Douglas Production Function ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least Square : LS) ด้วยโปรแกรม SPSS เป็นการประมาณการพารามิเตอร์ในสมการโครงสร้างของจำนวนแรงงานโลจิสติกส์ โดยการประมาณการพารามิเตอร์อาศัยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (least square : LS) และตัดตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญมากที่สุดออกจาก

แบบจำลองจนกระทั่งเหลือตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติตามแนวทางของ general-to-specific รูปแบบของแบบจำลอง Inverse Cobb-Douglas Production Function ได้แก่

แบบจำลองที่ใช้ในการพยากรณ์ ความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์

$$\ln Labor = \beta_0 + \beta_1 \ln GDP + \beta_2 \ln Capital + \varepsilon_0$$

โดยที่	$\ln Labor$	= natural logarithm ของจำนวนแรงงานในด้านโลจิสติกส์
	β_0	= ค่าคงที่ของความต้องการแรงงาน
	β_1	= ค่าสัมประสิทธิ์ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP)
	$\ln GDP$	= natural logarithm ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ
	β_2	= ค่าสัมประสิทธิ์ของสต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock)
	$\ln Capital$	= natural logarithm สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) ด้านโลจิสติกส์
	ε_0	= ค่าความผิดพลาดเกิดจากปัจจัยที่มีได้นำเข้ามาในสมการ

เพื่อให้แบบจำลองมีความสอดคล้องกับสภาพที่ควรจะเป็นจึงได้ปรับเปลี่ยนสมมติฐานในการผลิตซึ่งทำให้มีปัจจัยในการกำหนดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นในแบบจำลองได้แก่

1) ปัจจัยเวลา (Time) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบความต้องการแรงงานสูงขึ้นอันเป็นผลมาจากการขยายตัวของการพัฒนาและการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนไป การเข้าสู่กำลังแรงงานจะเพิ่มขึ้นตามสภาพของเวลา

2) ปัจจัยทางด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลต่อความต้องการกำลังแรงงานเนื่องจากการทำให้เกิดเพิ่มขึ้นของผลผลิตมากขึ้น เมื่อแรงงานมีทักษะความรู้มากขึ้น

ปรับปรุงแบบจำลองจาก Inverse Cobb-Douglas Production Function คือ

$$\ln Labor = \beta_0 + \beta_1 \ln GDP + \beta_2 \ln Capital + \beta_3 \ln LP + Time + \varepsilon_0$$

โดยที่	LP	= ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)
	$Time$	= แนวโน้มเวลา (พ.ศ.)

สมการดังกล่าวอาศัยหลักทฤษฎีฟังก์ชันการผลิต ซึ่งฟังก์ชันการผลิตก็คือฟังก์ชันที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณปัจจัยการผลิตกับผลผลิตที่ผลิตได้ในระยะหนึ่ง ภายใต้เทคโนโลยีที่กำหนดให้ โดยใช้หลักการผลิต คือ ต้องการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเท่าที่จะผลิตได้ จากการใช้ปัจจัยการผลิตจำนวนหนึ่ง

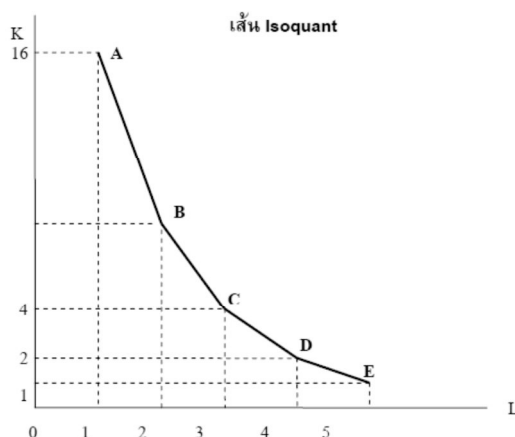
กำหนดให้หรืออาจจะแสดงผลผลิตจำนวนหนึ่งที่กำหนดให้ โดยใช้ปัจจัยการผลิตให้น้อยที่สุด และภายใต้เทคโนโลยีที่มีอยู่ ซึ่งอาจจะเขียนฟังก์ชันการผลิตในเชิงคณิตศาสตร์ได้ดังนี้ (ภราดร ปริตาศักดิ์, 2547)

โดยที่ $Q = f(K, L, M, T)$
 Q คือ ผลผลิตทั้งหมด
 K คือ ปัจจัยทุน
 L คือ ปัจจัยแรงงาน
 M คือ ปัจจัยที่ดิน
 T คือ ปัจจัยทางเทคโนโลยี

การวิเคราะห์จะย่อฟังก์ชันการผลิตให้มีปัจจัยการผลิตที่สำคัญเพียง 2 ชนิด คือปัจจัยทุน (K) และปัจจัยแรงงาน (L) เขียนใหม่ในรูปสมการทั่วไปได้ดังนี้

โดย $Q = f(K, L)$
 Q คือ ผลผลิตทั้งหมด
 K คือ ปัจจัยทุน เช่น จำนวนเครื่องจักร
 L คือ ปัจจัยแปรผัน เช่น จำนวนแรงงาน

ฟังก์ชันการผลิตแบบ Cobb – Douglas เป็นฟังก์ชันที่ยอมให้การทดแทนปัจจัยการผลิตเกิดขึ้นได้ โดยยังคงปริมาณผลผลิตเท่าเดิมในทุกๆ ปริมาณที่มีการทดแทนกัน หากแสดงเป็นกราฟ ให้แกนตั้งเป็นทรัพย์สินทุน และแกนนอนเป็นแรงงาน เส้นแสดงผลผลิตเท่ากัน ซึ่งแสดงว่าทุกๆ จุดบนเส้นดังกล่าวจะให้ระดับผลผลิตที่เท่ากันตลอดทั้งเส้น แต่ปัจจัยทรัพย์สินทุนและแรงงานจะสามารถทดแทนกันได้เพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิม เช่น ที่จุด A จะมีสัดส่วนระหว่างทรัพย์สินทุนต่อแรงงานเท่ากับ $1/16$ แต่ที่จุด B ซึ่งมีผลผลิตในระดับเดียวกัน แต่สัดส่วนระหว่างทรัพย์สินทุนต่อแรงงานได้เปลี่ยนแปลงเป็น $2/6$ มีรูปแบบของฟังก์ชันการผลิตโดยทั่วไปดังนี้



$$Q = Q(K, L) = AK^\alpha L^\beta$$

สามารถเขียนฟังก์ชันในรูปแบบการเส้นตรงแบบลอการิทึมได้ดังนี้

$$\ln Q = a \ln K + b \ln L$$

โดยที่ Q = เป็นผลผลิตทั้งหมด

K = ทรัพย์สินทุน

L = แรงงาน

a และ b = ความยืดหยุ่นต่อผลผลิตของปัจจัยการผลิต

(2) การทดสอบความสามารถในการพยากรณ์ ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์ของ ไทล์ (Theil's Inequality Coefficient (TIC)

ภายหลังจากการกำหนดแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์และประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของแบบจำลองแล้วจึงนำผลการประมาณการที่ได้จากการแทนข้อมูลด้วย GDP , Net Capital Stock, Labor Productivity, และ Time ปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นค่าเทียบสอบกับ จำนวนแรงงานที่เกิดขึ้นจริงในปีที่ผ่านมาเพื่อเป็นการทดสอบความสามารถในการพยากรณ์ของแบบจำลอง สำหรับพยากรณ์ความต้องการแรงงานในระยะเวลา 5 ปีต่อไป ซึ่งวิธีการดังกล่าวก็คือการพยากรณ์แบบที่เรียกว่า ex-pace forecast เป็นการทดสอบความสอดคล้องของการพยากรณ์นอกเหนือจากค่าสถิติ R^2 (Coefficient of Determination) โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความสามารถในการพยากรณ์ คือ Theil's Inequality Coefficient (TIC) ดังนี้

$$TIC = \frac{\sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2}}{\sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (y_i)^2} + \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (\hat{y}_i)^2}}$$

โดยที่ y_i คือ ค่าจริง (actual) และ $\hat{y}_i$ คือ ค่าประมาณการ (Estimated) ที่ได้จากการทำ ex-pace forecast

การวิเคราะห์ ค่า TIC

ค่า TIC ที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 สำหรับกรณีที่ผลการประมาณการสมการโครงสร้างที่ทำ ex-pace forecast แล้วมีค่า TIC ที่ต่ำ หรือมีค่าใกล้ 0 แสดงว่าผลการประมาณการสมการโครงสร้างที่ได้มีความสามารถในการพยากรณ์สูง และในกรณีที่ผลการประมาณการสมการโครงสร้างให้ค่า TIC สูง หรือมีค่าใกล้ 1 แสดงว่าผลการประมาณสมการโครงสร้างที่ได้มีความสามารถในการพยากรณ์ที่ต่ำ ซึ่งกรณีที่ความสามารถในการพยากรณ์ต่ำ ก็ต้องกลับไปประมาณการสัมประสิทธิ์ของสมการเชิงโครงสร้างใหม่ และกลับมาทดสอบความสามารถในการพยากรณ์อีกจนกว่าจะได้ผลการประมาณที่มีความสามารถในการพยากรณ์ที่ดี

(3) การพยากรณ์ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อได้ผลการประมาณการสมการโครงสร้างที่มีความสามารถในการพยากรณ์แล้วจะนำผลการประมาณการจำนวนแรงงานในช่วง 5 ปีต่อไป ซึ่งเป็นการพยากรณ์ในลักษณะที่เรียกว่า ex-ante forecast การพยากรณ์ในขั้นตอนนี้จะกำหนดค่าของตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการ และแทนค่าลงในสมการเพื่อแสดงผลประมาณการจำนวนบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการในช่วง 5 ปีข้างหน้าต่อไป

การกำหนดแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์

1. การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร ได้ทำการปรับปรุงข้อมูลตัวแปรเนื่องจากความผิดปกติของสถานการณ์กล่าวคือ

1.1 วิกฤตการณ์การเมืองไทย พ.ศ. 2548-2553 ที่เกิดความขัดแย้งทางการเมืองจนนำไปสู่การรัฐประหาร ส่งผลให้ทหารในนามคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ภายหลังเปลี่ยนเป็นคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (คมช.) นำโดยพลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน เถลิงอำนาจและเข้ามามีบทบาททางการเมือง ได้แต่งตั้งรัฐบาลชั่วคราว ซึ่งมีพลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ระหว่างปี 2549-2550 ซึ่งในช่วงดังกล่าว มีกลุ่มคนออกมาเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐประหารหลายกลุ่ม กลุ่มที่มีชื่อเสียง คือ กลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยขับไล่เผด็จการ (นปก.) ทำให้เกิดผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจในลักษณะของความไม่ปกติทางด้านเศรษฐกิจ

จึงไม่นำข้อมูลในปี 2549 และ 2550 มาใช้ในการวิเคราะห์

1.2 การเกิดอุทกภัยในประเทศไทย พ.ศ. 2554 หรือที่นิยมเรียกกันว่า มหาอุทกภัย เป็นอุทกภัยรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อบริเวณลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาและลุ่มน้ำโขง เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนกรกฎาคมและสิ้นสุดเมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2555 มีราษฎรได้รับผลกระทบกว่า 12.8 ล้านคน ธนาคารโลกประเมินมูลค่าความเสียหายสูงถึง 1.44 ล้านล้านบาท และจัดให้เป็นภัยพิบัติ มีมูลค่าความเสียหายมากที่สุดเป็นอันดับสี่ของโลก ส่งผลกระทบทำให้พื้นดินกว่า 150 ล้านไร่ (6 ล้านเฮกตาร์) ซึ่งในจำนวนนี้เป็นทั้งพื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมใน 65 จังหวัด 684 อำเภอ นิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งได้รับผลกระทบหนัก โรงงานผู้ผลิตรายใหญ่ เช่น ฮอนด้า และบริษัทผู้ผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เป็นอันดับสองของโลก ซึ่งมีสัดส่วนการผลิตของโลกอย่างน้อย 25% หลายโรงงานที่ผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ถูกน้ำท่วม ธุรกิจญี่ปุ่นซึ่งมีฐานการผลิตในประเทศไทย มีทั้งโตโยต้า ฮิตาชิ และแคนนอน พยากรณ์ว่ากำไรของบริษัทโตโยต้าอาจถูกตัดลง 200,000 ล้านบาท มีการอพยพผู้คนในนิคมอุตสาหกรรม ได้ส่งผลกระทบต่อการผลิตของบริษัทต่างชาติในประเทศไทย กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมและกลุ่มยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมในประเทศ 7 แห่ง ได้รับความเสียหายประเมินมูลค่าความเสียหายไม่ต่ำกว่า 156,700 ล้านบาท ความเสียหายส่วนใหญ่มาจากผลกระทบที่มีต่ออุตสาหกรรมการผลิต โดยมีโรงงาน 930 แห่งใน 28 จังหวัด รวมทั้งนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและปทุมธานี แอนเนต ดิกซอน ผู้อำนวยการธนาคารโลกประจำประเทศไทย ระบุว่า พบความเสียหายรวมประมาณ 1.4 ล้านล้านบาท แบ่งเป็นความเสียหายจากทรัพย์สินคงที่ เช่น บ้าน โรงงาน มูลค่าประมาณ 6.6 แสนล้านบาท และความสูญเสียจากค่าเสียโอกาส เช่น การผลิต อีกประมาณ 7 แสนล้านบาท ธนาคารโลกได้

ประเมินผลกระทบต่อจีดีพีของไทยลดลงประมาณ 1.2% เหลือ 2.4% จากเดิมที่คาดว่าจะ 3.6% สำนักงานเศรษฐกิจการคลังปรับประมาณการเศรษฐกิจไทย พ.ศ. 2554 ขยายตัวร้อยละ 1.1 โดยเฉพาะความเสียหายต่อภาคอุตสาหกรรมและภาคการเกษตร คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (สศช.) ระบุว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (จีดีพี) ของไทยใน พ.ศ. 2554 ขยายตัวเพียง 0.1%

จากผลดังกล่าวนับเป็นเหตุการณ์ผิดปกติอย่างรุนแรง จึงไม่นำข้อมูลของปี พ.ศ. 2554 และ 2555 มาใช้ในการประมาณค่าแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์

ตารางที่ 21 แสดงข้อมูลจำนวนแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตภาพรวม Net Capital Stock, GDP

ปี พ.ศ.	จำนวนแรงงาน ^{1/} สาขาTransport, Storage and Communications (พันคน)	ผลผลิตภาพ ^{2/} แรงงาน (บาท/ต่อ คน/ปี)	ผลผลิตภาพ ^{2/} การผลิตรวม (TFP : Total Factor Productivity)	Net Capital ^{2/} Stock ณ ราคาของปี 2531(ล้านบาท) สาขาTransport, Storage and Communications	GDP ^{2/} ณ ราคาปี ปัจจุบัน(พันล้านบาท) สาขาTransport, Storage and Communications	GDP ^{2/} ณ ราคา ปัจจุบัน (ล้านบาท)
2548	1,078.86	109,425.00	1.84	924,539	584,153	7,614,407
2549	1,157.10	113,675.00	2.41	961,378	641,523	8,400,654
2550	1,058.10	117,424.00	2.19	1,005,344	714,122	9,076,301
2551	1,117.10	117,823.00	(0.27)	1,043,370	728,053	9,706,934
2552	1,104.80	113,033.00	(4.32)	1,059,965	729,666	9,654,013
2553	1,107.50	120,842.00	5.24	1,119,905	766,599	10,802,396
2554	937.30	119,550.00	(1.51)	1,132,970	789,570	11,300,483
2555	925.60	125,792.00	3.76	1,190,525	857,379	12,349,021
2556	1,144.30	129,535.00	1.28	1,231,560	898,172	12,910,040
2557	1,192.30	133,297.00	0.20	1,243,177	921,096	13,148,600

ที่มา : 1 = สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2 = สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3. การประมาณค่าสัมประสิทธิ์ ได้กำหนดรูปแบบสมการใน 4 รูปแบบและนำผลของแต่ละรูปแบบมาเปรียบเทียบและเลือกแบบจำลองที่มีค่า TIC ต่ำสุด เพื่อศึกษาและคัดเลือกความเหมาะสมเป็นแบบจำลองที่ใช้ในการพยากรณ์ค่าความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์ ได้แก่

1. $\ln \text{Labor} = \beta_0 + \beta_1 \ln \text{GDP} + \beta_2 \ln \text{Capital} + \varepsilon_0$
2. $\ln \text{Labor} = \beta_0 + \beta_1 \ln \text{GDP} + \beta_2 \ln \text{Capital} + \beta_3 \ln \text{LP} + \varepsilon_0$
3. $\ln \text{Labor} = \beta_0 + \beta_1 \ln \text{GDP} + \beta_2 \ln \text{Capital} + \beta_3 \ln \text{LP} + \beta_4 \text{Time} + \varepsilon_0$
4. $\ln \text{Labor} = \beta_0 + \beta_1 \ln \text{GDP} + \beta_2 \ln \text{Capital} + \beta_3 \text{Time} + \varepsilon_0$

โดยที่

Labor = จำนวนแรงงานในด้านโลจิสติกส์

GDP = ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาปัจจุบัน (at Current Market price)

Capital = สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

LP = ผลิภาพแรงงาน (Labour Productivity)

Time = แนวโน้มเวลา (พ.ศ.)

β_0 = ค่าคงที่ของความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP)

β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ของสต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock)

ε_0 = ค่าความผิดพลาดเกิดจากปัจจัยที่มีได้นำเข้ามาในสมการ

ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ หรือ ผลิตภัณฑ์ภายในประเทศเบื้องต้น (Gross Domestic Product: GDP) เป็นมูลค่าของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายทั้งหมดที่ผลิตขึ้นได้ภายในประเทศในระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่คำนึงว่าจะถูกผลิตขึ้นโดยใช้ทรัพยากรของประเทศใด การศึกษาครั้งนี้จะใช้ข้อมูล GDP ณ ปี 2545 เป็นปีฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นข้อมูลการศึกษา

สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock : NCS) หมายถึง ผลรวมของทุนที่อยู่ในรูปของสินทรัพย์ (Fixed Asset) ที่ถูกสะสมมาเรื่อยๆ ตามอายุการใช้งานของสินทรัพย์ประเภทนั้น หักค่าเสื่อมราคาสะสม โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การประมาณจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ จะใช้ค่า Net Capital Stock (NET CAPITAL STOCK OF PRIVATE SECTOR AT 1988 PRICES) ของธุรกิจโลจิสติกส์ ในหมวด : Transport, Storage and Communications ของสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ผลการคำนวณเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ (coefficient) ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) แบบเส้นตรงโดยวิธี Ordinary Least Square (OLS) ได้สมการสำหรับการประเมินผลความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์ดังนี้

แบบที่ 1 ฟังก์ชันการผลิต Inverse Cobb-Douglas แบบดั้งเดิม

สมการประมาณความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์

$$\ln(\text{Labour}) = 8.641 - 0.790 \ln(\text{GDP}) + 0.580 \ln(\text{Capital})$$

(1.156) (-0.544) (0.733)



$$R^2 = 0.899 \quad \text{adjust } R^2 = 0.807 \quad F = 6.287 \quad n = 6 \quad \text{Durbin-watson} = 1.684$$

หมายเหตุ : * หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.10

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.05

*** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.01

แบบที่ 2 ประยุกต์ฟังก์ชันการผลิต Inverse Cobb-Douglas ด้วยปัจจัย Labour Productivity

สมการประมาณความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์

$$\ln(\text{Labour}) = 0.142 + 0.246 \ln(\text{GDP}) - 0.179 \ln(\text{Capital}) + 0.543 \ln(\text{LP})$$

(0.013) (0.139) (-1.058) (1.009)

$$R^2 = 0.872 \quad \text{adjust } R^2 = 0.681 \quad F = 4.558 \quad n = 6 \quad \text{Durbin-watson} = 2.041$$

หมายเหตุ : * หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.10

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.05

*** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.01

แบบที่ 3 ประยุกต์ฟังก์ชันการผลิต Inverse Cobb-Douglas ด้วยปัจจัย Labour Productivity และเวลา (Time)

สมการประมาณความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์

$$\ln(\text{Labour}) = -82.580 - 3.256 \ln(\text{GDP}) + 1.213 \ln(\text{Capital}) - 0.048 \ln(\text{LP}) + 0.045 \text{Time}$$

(-5.078) *** (-3.935) *** (3.053) *** (-0.259) (5.176) ***

$$R^2 = 0.995 \quad \text{adjust } R^2 = 0.977 \quad F = 54.207 \quad n = 6 \quad \text{Durbin-watson} = 3.178$$

หมายเหตุ : * หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.10

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.05

*** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.01

*** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.01

แบบที่ 4 ประยุกต์ฟังก์ชันการผลิต Inverse Cobb-Douglas ด้วยปัจจัย เวลา (Time)

สมการประมาณความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์

$$\ln(\text{Labour}) = -80.47412 + 1.12854 \ln(\text{GDP}) - 3.09167 \ln(\text{Capital}) + 0.04397 \text{Time}$$

(7.826) *** (6.768) *** (7.992) *** (8.755) ***

$$R^2 = 0.998 \quad \text{adjust } R^2 = 0.995 \quad F = 135.444 \quad n = 6 \quad \text{Durbin-watson} = 2.887$$

หมายเหตุ : * หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.10

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.05

*** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า

1. แบบจำลองที่มีความเหมาะสมกับการใช้สำหรับการพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือแบบจำลองที่ 4 ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้กำหนดปริมาณความต้องการแรงงานได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ ณ ราคาปัจจุบัน (GDP at Current Market price) ปัจจัยสต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) และแนวโน้มเวลา (Time)

และจากการทดสอบความสามารถในการพยากรณ์ (Theil's Inequality Coefficient :TIC) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.00111698 ซึ่งมีค่าใกล้ 0 แสดงว่าผลการแบบจำลองที่ได้มีความสามารถในการพยากรณ์สูง

การพยากรณ์จำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์

การพยากรณ์จำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ในอนาคต 5 ปี (ปี 2560 – 2564) หรือ Ex – ante forecast จะเป็นการพยากรณ์ในช่วงเวลาถัดไปอีก 5 คาบเวลา ด้วยแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่ได้กำหนดขึ้นในแบบที่ 4 โดยอาศัยข้อมูลของปัจจัยที่ประมาณการล่วงหน้า (Predict - Exogeneous) ในปี 2560 – 2564 โดยแนวทางการประมาณการ สามารถดำเนินการได้ 3 แนวทางได้แก่

1. การประมาณการตัวแปรอิสระ (Exogenous) ล่วงหน้า ด้วยวิธีการกำหนดเป้าหมายจาก นโยบาย หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการกำหนด GDP เช่น กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ
2. การประมาณการตัวแปรอิสระล่วงหน้า ด้วยวิธีการวิเคราะห์อัตราการเพิ่มเฉลี่ย โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่และศึกษารูปแบบหรือคำนวณอัตราการเพิ่มเฉลี่ย จากนั้นจึงนำมาใช้คำนวณเพื่อประมาณการตัวแปร Exogenous
3. การประมาณการตัวแปรต้นล่วงหน้า ด้วยการศึกษารูปแบบการเติบโต ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบแล้วจึงนำตัวแบบมาคำนวณหาค่าตัวแปร Exogenous ล่วงหน้า

สมมติฐานเพื่อการประมาณการ

1. ระบบเศรษฐกิจมีสภาวะแวดล้อมเช่นเดียวกับสภาพปัจจุบัน กล่าวคือตัวแปรทางเศรษฐกิจต่างๆ ยกเว้นตัวแปรที่กำหนดในแบบจำลอง มีแนวโน้มการเคลื่อนไหวเช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
2. กำหนดตัวแปรหรือปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ในสมการซึ่งเป็นตัวแปรที่ต้องทราบค่าล่วงหน้า (Exogenous) ประกอบด้วย

2.1 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ปี 2560-2564 : อาศัยข้อมูลประมาณการ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศไทยจากประมาณการของ IMF (International Monetary Fund)

: World Economic and Financial Surveys .World Economic Outlook Database)

<https://www.imf.org/external/pubs/Ft/weo/2015/02/weodata/index.aspx> สืบค้นเมื่อ มกราคม 2558) ซึ่งประเมินการขยายตัว GDP ของประเทศไทยถึงปี 2563 กล่าวคือ GDP ปี 2560 มีค่าเท่ากับ 14,856,850 ล้านบาท ในปี 2561 มีค่าเท่ากับ 15,669,760 ล้านบาทในปี 2562 มีค่าเท่ากับ 16,513,710 ล้านบาท และในปี 2563 มีค่าเท่ากับ 17,378,920 ล้านบาท

อย่างไรก็ตามประมาณการความต้องการแรงงานในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ได้กำหนดระยะเวลาของแผน 5 ปี ตั้งแต่ปี 2560 – 2564 จึงได้ประมาณการ GDP เพิ่มเติมในปี 2564 จากแนวโน้มประมาณการของ IMF ซึ่งกำหนดทิศทางการอัตราการขยายตัว GDP at constant prices ของประเทศไทยในทิศทางลดลง โดยอัตราการขยายตัวลดลงจากร้อยละ 3.57 ในปี 2560

เป็นร้อยละ 3.40 ในปี 2561 และลดลงเป็นร้อยละ 3.32 ในปี 2562 และ ร้อยละ 3.18 ในปี 2563 แต่เพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงขาดแคลนแรงงานจึงได้กำหนดให้ปี 2564 มีทิศทางเปลี่ยนแปลงในลักษณะคงตัว โดยใช้อัตราการขยายตัวคงที่เช่นเดียวกับปี 2563 เป็นเกณฑ์ ซึ่งมีค่าอัตราการขยายตัวเท่ากับร้อยละ 3.177 ของ GDP ในปี 2563 เพื่อกำหนด GDP ของปี 2564 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงประมาณการ GDP ของประเทศไทยโดย IMF ณ เดือนมกราคม 2558

year	Gross domestic product, constant prices		Gross domestic ^{1/} product, current market prices	
	(Billion Baht)	(Percent Change)	(Billion Baht)	(Percent Change)
2556	9,154.25	2.809	12,910.04	4.54
2557	9,233.49	0.866	13,148.60	1.85
2558	9,463.76	2.494	13,421.30	2.07
2559	9,767.25	3.207	14,060.75	4.76
2560	10,116.02	3.571	14,856.85	5.66
2561	10,460.22	3.403	15,669.76	5.47
2562	10,807.50	3.32	16,513.71	5.39
2563	11,150.88	3.177	17,378.92	5.24
2564*	11,490.65	3.047	18,289.46	5.24

1/ ประมาณการโดย IMF (World Economic and Financial Surveys .World Economic Outlook Database)

2. สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock : NCS) ด้านโลจิสติกส์ ครอบคลุม การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และคมนาคม (Transport, storage and communications) ใช้ข้อมูลล่วงหน้า(Exogenous) ของตัวแปร สต็อกทุนสุทธิ จากฐานข้อมูลของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดย กำหนดให้มีอัตราการขยายตัวจากการพยากรณ์ ด้วยแบบจำลองถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Model) ของสต็อกทุนสุทธิ ได้แก่

แบบจำลอง สต็อกทุนสุทธิ ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

$$\text{Capital} = \beta_0 + \beta_1 \text{Investment} + \beta_2 \text{Time} + \varepsilon_0$$

โดยที่

Capital = สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock : NCS) ครอบคลุมการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม (Transport, Storage and Communications)

Investment = การลงทุนรวม (Total Investment)

Time = แนวโน้มเวลา (พ.ศ.)

β_0 = ค่าคงที่ของสต็อกทุนสุทธิ



$$\begin{aligned}\beta_1 &= \text{ค่าสัมประสิทธิ์ของ Total Investment} \\ \beta_2 &= \text{ค่าสัมประสิทธิ์ของแนวโน้มเวลา} \\ \varepsilon_0 &= \text{ค่าความผิดพลาดเกิดจากปัจจัยที่มีได้นำเข้ามาในสมการ}\end{aligned}$$

กล่าวคือ ปริมาณ สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) หมวด ขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม มีค่าผันแปรตาม ปริมาณเงินลงทุนรวม (Total Investment) และแนวโน้มของเวลา การประมาณค่า สัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของแบบจำลอง ใช้เครื่องมือการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) แบบเส้นตรง และวิธี Ordinary Least Square (OLS) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ สร้างสมการในการประมาณการ โดยใช้ข้อมูลฐานในการวิเคราะห์การถดถอย ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ดังนี้

ตารางที่ 23 แสดง มูลค่าสต็อกทุนสุทธิ หมวดขนส่งสถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม

ปี พ.ศ.	net capital Stock : Transport, storage and communications (ล้านบาท)	Investment (ล้านบาท)	time
2542	800,377	966,251	2542
2543	807,954	1,129,709	2543
2544	818,046	1,235,339	2544
2545	833,767	1,312,233	2545
2546	859,779	1,505,350	2546
2547	888,716	1,785,926	2547
2548	924,539	2,316,379	2548
2549	961,378	2,269,185	2549
2550	1,005,344	2,314,095	2550
2551	1,043,370	2,739,879	2551
2552	1,059,965	1,993,168	2552
2553	1,119,905	2,740,569	2553
2554	1,132,970	3,029,321	2554
2555	1,190,525	3,488,090	2555
2556	1,231,560	3,546,387	2556
2557	1,243,177	3,171,180	2557

ที่มา : IMF (World Economic and Financial Surveys .World Economic Outlook Database))

ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinal Least Square) ได้ผลดังนี้

$$\text{Capital} = -74569655.94 + 0.016173047(\text{Investment}) + 29624.95165 \text{ Time}$$

$$(-7.30747)^{***} \quad (2.73309)^{***} \quad (7.36690)^{***}$$

$$R^2 = 0.98272 \quad \text{adjust } R^2 = 0.98006 \quad F = 369.76120 \quad n = 16$$

หมายเหตุ : * หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.10

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.05

*** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.01

การพยากรณ์ค่า สต็อกทุนสุทธิ ล่วงหน้า 5 ปี (ปี 2560 – 2564) เพื่อแทนค่าใน แบบจำลอง ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน แบบที่ 4 โดยใช้ข้อมูลการพยากรณ์ค่าเงินลงทุนรวม (Total Investment) ของประเทศไทย โดยกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF : (World Economic and Financial Surveys .World Economic Outlook Database) เพื่อประมาณการแรงงานที่ต้องใช้ในงานด้านโลจิสติกส์ของปี 2560 – 2564 สำหรับใช้เป็นข้อมูลการทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ของประเทศต่อไป

ตารางที่ 24 แสดงประมาณการ สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) ปี 2558 – 2564

ปี พ.ศ.	Investment (ล้านบาท)	Time	ผลคูณ ค่าสัมประสิทธิ์			ค่าประมาณการ Net Capital Stock หน่วย : ล้านบาท
			intercep	Investment	time	
			-74,569,655.94	0.02	29,624.95	
2558	3,312,913.20	2558	-74,569,655.94	53,579.90	75,780,626.31	1,264,550.26
2559	3,552,448.23	2559	-74,569,655.94	57,453.91	75,810,251.26	1,298,049.23
2560	3,891,454.72	2560	-74,569,655.94	62,936.68	75,839,876.21	1,333,156.95
2561	4,189,309.00	2561	-74,569,655.94	67,753.89	75,869,501.16	1,367,599.11
2562	4,476,206.77	2562	-74,569,655.94	72,393.90	75,899,126.12	1,401,864.07
2563	4,760,780.80	2563	-74,569,655.94	76,996.33	75,928,751.07	1,436,091.45
2564	5,102,176.39	2564	-74,569,655.94	82,517.74	75,958,376.02	1,471,237.81

ที่มา : จากการคำนวณ

ประมาณการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2560 – 2564

การทดสอบประสิทธิภาพการพยากรณ์ ด้วยการนำข้อมูลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) และ สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock : NCS) ด้านโลจิสติกส์ ประมาณการในปี พ.ศ. 2548 – 2557 นำมาแทนค่าในแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน แบบที่ 4 ผลที่ได้นำมาทดสอบค่าสถิติวัดระดับความสามารถในการพยากรณ์ คือ Theil's Inequality Coefficient (TIC) มีค่าเท่ากับ 0.00111698 นั่นคือผลการประมาณการสมการ โครงสร้างที่ทำ ex-pose forecast มีค่า TIC ต่ำ หรือมีค่าใกล้ 0 แสดงว่าผลการประมาณการสมการ โครงสร้างที่ได้มีความสามารถในการพยากรณ์สูง ดังจะเห็นได้จากผลต่างของค่าประมาณและค่าจริง ดังตาราง

ตารางที่ 25 แสดงผลต่างของค่าจริงและค่าประมาณการจำนวนบุคลากรด้านโลจิสติกส์

ปี	ค่าจริง (Y)	ค่าประมาณ (Y _i)	Y - Y _i
2548	1,078,860	1,080,785	-1,924.54
2551	1,117,100	1,116,042	1,058.38
2552	1,104,800	1,103,853	947.19
2553	1,107,500	1,104,681	2,818.74
2556	1,144,300	1,148,899	-4,599.24
2557	1,192,300	1,190,551	1,748.82
ระดับความสามารถในการพยากรณ์ (Theil's Inequality Coefficient :TIC)			0.00111698

การพยากรณ์จำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ในอนาคต 5 ปี (ปี 2560 – 2564) ด้วยแบบจำลอง ประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่ได้กำหนดขึ้นในแบบจำลองที่ 4 โดยอาศัยข้อมูลของปัจจัยที่ประมาณการ ล่วงหน้า (Predict - Exogeneous) ในปี 2560 – 2564 พบว่า ความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์ในปี 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,256,265 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2559 ร้อยละ 2.39 สำหรับปี 2561 มีแรงงานจำนวน 1,288,370 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2560 ร้อยละ 2.56 ปี 2562 มีจำนวน 1,323,192 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2561 คิด เป็นร้อยละ 2.70 ในปี 2563 และ 2564 มีจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ จำนวน 1,359,443 คนและ 1,396,443 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงประมาณการแรงงานจากแบบจำลองประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์

year	ประมาณการ GDP (ล้านบาท)	Net Capital Stock (ล้านบาท)	ประมาณการ labour (คน)	อัตราเพิ่ม (ร้อยละ)
2558	13,421,300	1,264,550	1,207,867	
2559	14,060,750	1,298,049	1,226,940	1.58
2560	14,856,850	1,333,157	1,256,265	2.39
2561	15,669,760	1,367,599	1,288,370	2.56
2562	16,513,710	1,401,864	1,323,192	2.70
2563	17,378,920	1,436,091	1,359,443	2.74
2564	18,289,461	1,471,238	1,396,443	2.72

ประมาณการจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ปี 2560 – 2564

การประมาณการจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ จำแนกตามตำแหน่ง ในปี 2560 – 2564 เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลที่มีอยู่ ทำให้ไม่สามารถประมาณการจำนวนแรงงานโดยวิธีการสร้างแบบจำลองได้ จึงเลือกใช้วิธีประมาณจำนวนแรงงานด้วย วิธีสัดส่วน (Normative Method) จากข้อมูลจำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามอาชีพและอุตสาหกรรมเฉลี่ย 5 ปีจากปี 2554 – 2558 ของหมวดการขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า (Transportation and storage) โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นฐาน โดยมีสัดส่วนของแรงงานในระดับผู้จัดการคิดเป็นร้อยละ 3.82 ผู้ปฏิบัติงานในระดับ ผู้ชำนาญการ (Professional) คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ 1.70 ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค (Technicians) คิดเป็นร้อยละ 4.83 และระดับปฏิบัติการ (Operation) คิดเป็นร้อยละ 89.65 ผลประมาณการความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำแนกตามตำแหน่ง ได้ผลดังนี้

แรงงานในระดับผู้จัดการ

ประมาณการจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่มีในปี 2560 จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,256,265 คน ในจำนวนนี้มีผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้จัดการจำนวน 47,989 คน คิดเป็นร้อยละ 3.82 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปี 2559 จำนวน 1,120 คนและเพิ่มขึ้นเป็น 49,216 คน ในปี 2561 หรือเพิ่มขึ้น 1,227 คน จากปี 2560 สำหรับปี 2562 มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้จัดการจำนวน 50,546 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2561 จำนวน 1,330 คน ปี 2563 มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานระดับผู้จัดการจำนวน 51,931 คน เพิ่มขึ้น 1,385 คน และในปี 2564 มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานระดับผู้จัดการ จำนวน 54,344 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2563 จำนวน 1,413

คน รวมระยะเวลา 5 ปี (2560 – 2564) มีความต้องการจำนวนแรงงานระดับผู้จัดการเพิ่มขึ้นจำนวน 6,475 คน จากจำนวน 47,989 คน เพิ่มขึ้นเป็น 53,344 คน

แรงงานในระดับผู้อำนวยการ

การประมาณการจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ตามแบบจำลองประมาณการที่กำหนดพบว่ามีจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการในระดับผู้อำนวยการรวมทั้งสิ้น 21,357 คนในปี 2560 เพิ่มขึ้นจากปี 2559 จำนวน 499 คน ส่วนในปี 2561 จำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ระดับผู้อำนวยการมีความต้องการรวมทั้งสิ้น 21,902 คน เพิ่มขึ้น 545 จากปี 2560 ในปี 2562 มีจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ระดับผู้อำนวยการ ที่ต้องการจำนวน 22,494 คน เพิ่มขึ้น 592 คน จากปี 2561 ปี 2563 จำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ระดับผู้อำนวยการที่ต้องการ จำนวน 23,111 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2562 จำนวน 617 คนและในปี 2564 จำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการมีจำนวน 23,740 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2563 จำนวน 629 คน

รวมระยะเวลา 5 ปี (2560 – 2564) มีความต้องการจำนวนแรงงานระดับผู้อำนวยการเพิ่มขึ้นจำนวน 2,882 คน จากจำนวน 21,357 คน เพิ่มขึ้นเป็น 23,740 คน

แรงงานในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค

ผลการประมาณจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่มีในปี 2560 จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,256,265 คน ในจำนวนนี้มีผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคจำนวน 60,678 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปี 2559 จำนวน 1,417 คนและเพิ่มขึ้นเป็น 62,228 คน ในปี 2561 คิดเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นจากปี 2560 จำนวน 1,550 คน สำหรับปี 2562 มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค จำนวน 63,910 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2561 จำนวน 1,682 คน ปี 2563 มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคจำนวน 65,661 คนเพิ่มขึ้น 1,751 คนจากปี 2562 และปี 2564 มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคจำนวน 67,448 คน เพิ่มขึ้น 1,787 คน

รวมระยะเวลา 5 ปี (2560 – 2564) มีความต้องการจำนวนแรงงานระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคเพิ่มขึ้นจำนวน 8,187 คน จากจำนวน 60,678 คน เพิ่มขึ้นเป็น 67,448 คน

แรงงานในระดับปฏิบัติงาน

การประมาณการจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ตามแบบจำลองประมาณการที่กำหนดพบว่ามีจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่ต้องการในระดับผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้น 1,126,242 คนในปี 2560 เพิ่มขึ้นจากปี 2559 จำนวน 26,290 คน ส่วนในปี 2561 จำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ระดับผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการรวมทั้งสิ้น 1,155,024 เพิ่มขึ้นจากปี 2560 จำนวน 28,782 คน ปี 2562 จำนวนที่ต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์ในระดับผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 1,186,242 คน เพิ่มขึ้น 31,218 คน จากปี 2561 ในปี 2563 มีจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ระดับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการเพิ่มขึ้น 32,499 คนและในปี 2564 จำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ระดับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการมีจำนวน 1,251,911 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2563 จำนวน 33,170 คน

รวมระยะเวลา 5 ปี (2560 – 2564) มีความต้องการจำนวนแรงงานระดับผู้อำนวยการเพิ่มขึ้นจำนวน 151,959 คน จากจำนวน 1,126,242 คน ในปี 2560 เพิ่มขึ้นเป็น 1,155,024 คน ในปี 2564

ตารางที่ 27 แสดงประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ จำแนกตามตำแหน่ง ปี 2558 – 2564 (คน)

ระดับตำแหน่ง	ร้อยละเฉลี่ย	ปี พ.ศ.						รวม (2560 – 2564)
		2559	2560	2561	2562	2563	2564	
ผู้จัดการ	3.82	46,869	47,989	49,216	50,546	51,931	53,344	253,026
จำนวนเพิ่ม (คน)		728	1,120	1,227	1,330	1,385	1,413	6,475
ผู้ชำนาญการ	1.70	20,858	21,357	21,902	22,494	23,111	23,740	112,604
จำนวนเพิ่ม (คน)		324	499	545	592	617	629	2,882
เจ้าหน้าที่เทคนิค	4.83	59,261	60,678	62,228	63,910	65,661	67,448	319,925
จำนวนเพิ่ม (คน)		921	1,417	1,550	1,682	1,751	1,787	8,187
ผู้ปฏิบัติงาน	89.65	1,099,952	1,126,242	1,155,024	1,186,242	1,218,741	1,251,911	5,938,160
จำนวนเพิ่ม (คน)		17,099	26,290	28,782	31,218	32,499	33,170	151,959
รวม		1,226,940	1,256,265	1,288,370	1,323,192	1,359,443	1,396,443	6,623,713

ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน : เชิงปริมาณ

ความต้องการผลิตบุคลากรของหน่วยงานภาคการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงปริมาณ (ประมาณการเป้าหมายการผลิตและพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์)

การศึกษาเพื่อประมาณการจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ของประเทศในปี 2560 – 2564 เพื่อนำมาใช้เป็นฐานกำลังแรงงานสำหรับกำหนดเป้าหมายการผลิตและการพัฒนาศักยภาพตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ กำหนดแนวทางประมาณการจำนวนแรงงานดังนี้

1. กำหนดปริมาณความต้องการในการผลิตแรงงานจากฐานจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในปีก่อนหน้า เพื่อค้นหาส่วนต่างของจำนวนแรงงานในปีปัจจุบัน ผลการประมาณการจำนวนแรงงาน ในปี 2560 – 2564 จากแบบจำลองการประมาณการ ซึ่งก็คือจำนวนแรงงานใหม่ที่จะต้องผลิตเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับจำนวนแรงงานที่ต้องการในด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

$$\begin{aligned} \text{จำนวนแรงงานที่ต้องการผลิตเพิ่ม} &= \text{ประมาณการจำนวนแรงงานที่ต้องการในปี 2560 - 2564} \\ &\text{ลบ จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในปีก่อน} \\ &\text{ลบ จำนวนแรงงานที่เกษียณหรือเปลี่ยนงาน} \\ &\text{หรือ ออกจากกำลังแรงงาน (ข้อมูลจำนวน} \\ &\text{ผู้ว่างงาน ที่เคยทำงานมาก่อนในสาขา} \\ &\text{การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า)} \end{aligned}$$

โดยมีสมมุติฐานว่า : หน่วยผลิตสามารถผลิตบุคลากรได้ตามเป้าหมายในทุกปี ตั้งแต่ปี 2560 – 2564 และเนื่องจากข้อมูลจำนวนแรงงานในปัจจุบันของ ปี 2559 ยังไม่เกิดรายการขึ้น จึงใช้ข้อมูลจำนวนแรงงานที่ได้จากการประมาณการตามแบบจำลองเป็นฐานในการคำนวณ

2. จำนวนแรงงานที่เกษียณหรือเปลี่ยนงาน หรือออกจากกำลังแรงงาน สำหรับบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ที่มีการเปลี่ยนงาน เข้า – ออก จากงานในแต่ละช่วงเวลา จะมีผลต่อการลดลงของปริมาณในระยะสั้น (ช่วงเปลี่ยนงาน หรือรอทำงาน) แต่กำลังแรงงานจะมีอยู่ในตลาดในปริมาณที่เพียงพอกับปริมาณงาน หากหน่วยผลิตบุคลากรสามารถผลิตได้ในปริมาณที่กำหนดตามแผน ยกเว้น กรณีที่ออกจากตลาดแรงงานและไม่ได้กลับเข้าสู่กำลังแรงงานอีก ซึ่งขึ้นกับอัตราการเกษียณอายุของแรงงาน และการเปลี่ยนอาชีพของแรงงาน ในขั้นนี้ยังไม่พบข้อมูลที่ชัดเจน จึงใช้ข้อมูล จำนวนผู้ว่างงาน ที่เคยทำงานมาก่อน ในอาชีพการขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า (Transportation and storage) จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยใช้ข้อมูลเฉลี่ย ตั้งแต่ปี 2550 – 2557 ซึ่งมีอัตราการเพิ่มลดเฉลี่ยต่อปีร้อยละ 0.948515 ประมาณกำลังคนเพื่อทดแทนการออกจากตลาดแรงงานด้านการขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ต่อปีจำนวน 7,609 คน มาใช้ในการประมาณการ

หมายเหตุ : จำนวนแรงงานที่เกษียณหรือออกจากกำลังแรงงาน (ข้อมูลจำนวนผู้ว่างงาน ที่เคยทำงานมาก่อนในสาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า) ทำให้แรงงานในระบบสูญหายไปจึงต้องผลิตขึ้นทดแทน

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ผู้ว่างงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน
งานขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า พ.ศ. 2550 - 2557

ปี พ.ศ.	รวมผู้ว่างงาน ทั้งประเทศ (คน)	Transportation and storage (คน)	อัตรา +เพิ่ม/-ลด
2550	508,475	8,763	
2551	521,980	9,310	6.25
2552	572,303	13,656	46.68
2553	402,180	9,679	-29.12
2554	264,340	4,891	-49.47
2555	59,093	4,050	-17.18
2556	281,700	4,341	7.18
2557	322,678	6,178	42.31
	เฉลี่ย	7,609	0.95

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ และคำนวณ

ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประมาณการเพื่อกำหนดจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ให้เพียงพอต่อความต้องการของ
แรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ด้วยแบบจำลองที่ประมาณขึ้น จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้แก่

1. พนักงานในระดับ ผู้จัดการ มีจำนวนต้องการผลิตเพิ่มขึ้นในระยะเวลาปี 2560 – 2564 เท่ากับ 6,777 คน โดยมีจำนวน 1,411 คน ในปี 2560 จำนวน 1,229 คนในปี 2561 จำนวน 1,333 คน 1,388 คน และ 1,416 คน ในปี 2562 – 2564 ตามลำดับ
2. พนักงานในระดับ ผู้ชำนาญการ มีจำนวนต้องการผลิตเพิ่มขึ้นในระยะเวลาปี 2560 – 2564 เท่ากับ 3,016 คน โดยมีจำนวน 628 คน ในปี 2560 จำนวน 547 คนในปี 2561 จำนวน 593 คน 618 คน และ 630 คน ในปี 2562 – 2564 ตามลำดับ
3. พนักงานในระดับ เจ้าหน้าที่เทคนิค มีความต้องการรวม 8,569 คนในปี 2560 – 2564 แบ่งเป็น 1,784 คนในปี 2560 จำนวน 1,554 คนในปี 2561 จำนวน 1,685 คนในปี 2562 จำนวน 1,754 คนในปี 2563 และ 1,791 คนในปี 2564
4. พนักงานในระดับ ปฏิบัติการ มีความต้องการทั้งสิ้น 159,043 คน ในปี 2560 – 2564 แบ่งเป็น 33,111 คนในปี 2560 และจำนวน 28,847 คน ในปี 2561 จำนวน 31,284 คนในปี 2562 จำนวน 32,565 คน และ 33,236 คน ในปี 2563 และ 2564 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงประมาณการจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่ต้องผลิตเพิ่มสู่ตลาดแรงงาน ปี 2559 – 2564

ตำแหน่ง	สัดส่วน	2559	2560	2561	2562	2563	2564	รวม
ประมาณการจำนวนแรงงาน		1,226,940	1,256,265	1,288,370	1,323,192	1,359,443	1,396,443	6,623,714
ผู้ว่างงาน (อัตราเพิ่ม)	0.948515		7,609	7,681	7,754	7,828	7,902	38,774
จำนวนแรงงานทั้งหมดที่ต้องมี			1,263,874	1,296,051	1,330,946	1,367,271	1,404,345	6,662,488
จำนวนผลิต เพิ่ม			36,934	32,177	34,895	36,325	37,073	177,405
ผู้จัดการ	3.82		1,411	1,229	1,333	1,388	1,416	6,777
ผู้ชำนาญการ	1.7		628	547	593	618	630	3,016
เจ้าหน้าที่เทคนิค	4.83		1,784	1,554	1,685	1,754	1,791	8,569
ผู้ปฏิบัติการ	89.65		33,111	28,847	31,284	32,565	33,236	159,043
รวมทั้งสิ้น	100		36,934	32,177	34,895	36,325	37,073	177,405

ประมาณการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ จำแนกตามหน่วยผลิต

การผลิตบุคลากรเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาด หน่วยผลิตที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 1) หน่วยผลิต ที่เป็นสถาบันการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2) หน่วยผลิตและพัฒนา ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม 3) องค์กรภาคเอกชน อาทิเช่น สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ มูลนิธิสถาบันโลจิสติกส์แห่งเอเชีย สมาคมผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย สมาคมเจ้าของเรือไทย สมาคมชิปปิงแห่งประเทศไทย สมาคมบริหารงานจัดซื้อและซัพพลายเชนแห่งประเทศไทย ศูนย์การเรียนรู้ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์โลจิสติกส์และการขนส่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฯลฯ เพื่อให้ได้ปริมาณการผลิตบุคลากรเพียงพอต่อความต้องการ จึงได้กำหนดเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ในภาครัฐ 2 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยผลิตที่เป็นสถาบันการศึกษา และหน่วยผลิตและพัฒนาในสังกัดกระทรวง ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักโลจิสติกส์ และองค์กรภาคเอกชน ดังนี้

การผลิตบุคลากรจากสถาบันการศึกษา

ได้แก่มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยอาชีวศึกษา กล่าวคือระดับมหาวิทยาลัยจะผลิตบุคลากรในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลในตำแหน่งระดับบริหาร ผู้จัดการ และระดับผู้ชำนาญการ (ปริญญาตรี ปริญญาโท) สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษา จะผลิตบุคลากรในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค และระดับปฏิบัติการ โดยมีเป้าหมายการผลิตดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัยของรัฐ จากสถิติ ในปี 2558 ที่ผ่านมามีการผลิตบุคลากรได้โดยเฉลี่ยประมาณ 2,901 ราย เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 2,563 ราย ระดับปริญญาโท 330 ราย และระดับปริญญาเอก จำนวน 8 ราย โดยประมาณสามารถผลิตได้ 2,900 รายต่อปี กำหนดให้มีการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.80 ต่อปี ตามอัตราการเพิ่มของงบประมาณประจำปี 2557 – ปี 2559 คาดประมาณกำลังการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในระดับปริญญา และระดับอาชีวศึกษาดังนี้

1) ระดับปริญญาเอก คาดว่าสามารถผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวน 9 คนต่อปีในปี 2560 – 2562 และ 10 คนต่อปี ในปี 2563 – 2564

2) ระดับปริญญาโท คาดว่าสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนจำนวน 356 คนต่อปีในปี 2560 เพิ่มขึ้นเป็น 369 คนในปี 2561 และ 383 คนในปี 2562 และปี 2563 จำนวน 398 คน ในปี 2564 สามารถผลิตได้จำนวน 413 คนต่อปี

3) ระดับปริญญาตรี คาดว่าสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวน 2,761 คนในปี 2560 เพิ่มขึ้นเป็น 2,866 คนในปี 2561 และ 2,975 คนในปี 2562 ปี 2563 คาดว่าสามารถผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ได้จำนวน 3,088 คน เพิ่มขึ้นเป็น 3,206 คนต่อปีในปี 2564

4) ระดับอาชีวศึกษา ในปี 2560 คาดว่าจะสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส. จำนวน 1,157 คน เพิ่มขึ้นเป็น 1,201 คนในปี 2561 และ 1,247 คนในปี 2562 ปี 2563 สามารถผลิตได้ 1,294 คน และปี 2564 สามารถผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนได้จำนวน 1,343 คนต่อปี

ตารางที่ 30 แสดงประมาณการกำลังการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน หน่วยงานสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการ

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาปี 2558	ประมาณการผลิตตามงบประมาณที่ได้รับเพิ่มเฉลี่ยต่อปี (3.80 %ต่อปี)						รวม 5 ปี
		2559	2560	2561	2562	2563	2564	
ปริญญาเอก	8	8	9	9	9	10	10	47
ปริญญาโท	330	343	356	369	383	398	413	1,918
ปริญญาตรี	2563	2,660	2,761	2,866	2,975	3,088	3,206	14,897
อาชีวศึกษา	1,074	1,115	1,157	1,201	1,247	1,294	1,343	6,243

การกำหนดเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน พบว่า ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนมีเพิ่มขึ้นในปี 2560 - 2564 จำนวน 151,959 คน การกำหนดเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนของหน่วยงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตบุคลากรของปีที่ผ่านมา สามารถกำหนดเป้าหมายการผลิต ดังนี้

สมมติฐานของการกำหนดเป้าหมาย

1. กำลังการผลิตของหน่วยงานภาคการศึกษา มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.80 ต่อปี ซึ่งเป็นอัตราการเพิ่ม ตามการเพิ่มของงบประมาณประจำปี 2557 - ปี 2559

2. ศักยภาพการผลิตบุคลากรของหน่วยงานภาคการศึกษา สามารถผลิตบุคลากรได้มีสมรรถนะตาม กรอบคุณวุฒิแห่งชาติทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งทำให้ศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก และปริญญาโทบางส่วน สามารถปฏิบัติงานในระดับผู้จัดการ ผู้สำเร็จปริญญาโท และปริญญาตรีบางส่วน สามารถปฏิบัติงานระดับ ผู้อำนวยการ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถปฏิบัติงานได้ในระดับ เจ้าหน้าที่เทคนิค สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค และระดับปฏิบัติการ

3. ผลสัมฤทธิ์ของการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ของหน่วยงานภาคการศึกษา เพื่อปฏิบัติงานอาชีพในแต่ละตำแหน่ง (ผู้จัดการ ผู้ชำนาญการ เจ้าหน้าที่เทคนิค ผู้ปฏิบัติการ) เนื่องจากไม่สามารถสืบค้นข้อมูลการทำงานแยกตามระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก ได้ จึงตั้งสมมุติฐานดังนี้

3.1 ระดับตำแหน่ง ผู้จัดการ : ผลิตจากผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาเอกที่มีประสบการณ์ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จากร้อยละ 50 ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และร้อยละ 80 ของผู้สำเร็จปริญญาโท และร้อยละ 5 ของผู้สำเร็จปริญญาตรี ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

3.2 ระดับตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ : ผลิตจากร้อยละ 20 ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 10 ของผู้สำเร็จปริญญาตรี ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

3.3 ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่เทคนิค : ผลิตจากร้อยละ 50 ของผู้สำเร็จปริญญาตรี และร้อยละ 12 ของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา

3.4 ระดับตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติการ : ผลิตจากร้อยละ 25 ของผู้สำเร็จปริญญาตรี และร้อยละ 88 ของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา

1.1 เป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ประมาณการเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จากหน่วยผลิตประเภท สถาบันการศึกษา จำแนกได้ดังนี้

1) บุคลากรระดับ ผู้จัดการ ในปี 2560 มีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่ในระดับผู้จัดการ จำนวน 1,411 คน ในปี 2561 จำนวน 1,229 คน ปี 2562 จำนวน 1,333 คน ปี 2563 จำนวน 1,388 คนและ ปี 2564 ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ระดับผู้จัดการ เพิ่มขึ้นจำนวน 1,416 คน กำหนดเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คาดว่าสามารถผลิตบุคลากรในระดับ ผู้จัดการจากผู้ที่เติบโตในสาขาอาชีพ เข้าศึกษาในระดับปริญญาเอก ในปี 2560 สามารถผลิตบุคลากรระดับผู้จัดการจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คนจากจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมด 9 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 274 คน (คิดเป็นร้อยละ 80.0 ของผู้สำเร็จปริญญาโท ที่มาศึกษาเพิ่มเติมจากที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ระดับปริญญาตรีจำนวน 133 คน (คิดจากร้อยละ 5.0 ของผู้สำเร็จปริญญาตรี จากผู้ศึกษาต่อที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ที่เหลือผลิตและพัฒนาโดยหน่วยงานพัฒนา ได้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม ร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน

ในปี 2561 จำนวนที่ต้องการ 1,229 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาเอกจำนวน 4 คน จากผู้สำเร็จระดับปริญญาโท จำนวน 284 คน และผู้สำเร็จปริญญาตรีจำนวน 138 คน และในปี 2562

จำนวนที่ต้องการ 1,333 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาเอกจำนวน 4 คน จากผู้สำเร็จระดับปริญญาโท จำนวน 295 คน และผู้สำเร็จปริญญาตรีจำนวน 143 คน ในปี 2563 จำนวนที่ต้องการ 1,388 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาเอกจำนวน 5 คน จากผู้สำเร็จระดับปริญญาโท จำนวน 306 คน และผู้สำเร็จปริญญาตรีจำนวน 149 คน ในปี 2564 จำนวนที่ต้องการ 1,416 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาเอกจำนวน 5 คน จากผู้สำเร็จระดับปริญญาโท จำนวน 318 คน และผู้สำเร็จปริญญาตรีจำนวน 154 คน

2) ระดับ ผู้ชำนาญการ ในปี 2560 จำนวนที่ต้องการ 628 คน สามารถผลิตจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 82 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.0 ของผู้สำเร็จปริญญาโท ที่มาศึกษาเพิ่มเติมจากที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ระดับปริญญาตรีจำนวน 266 คน (คิดจากร้อยละ 10.0 ของผู้สำเร็จปริญญาตรี จากผู้ศึกษาต่อที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ที่เหลือผลิตและพัฒนาโดยหน่วยงานพัฒนาได้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม ร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน

ในปี 2561 จำนวนที่ต้องการ 547 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาโท จำนวน 85 คน และผู้สำเร็จปริญญาตรีจำนวน 276 คน และในปี 2562 จำนวนที่ต้องการ 593 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาโท จำนวน 88 คน และผู้สำเร็จปริญญาตรีจำนวน 287 คน ในปี 2563 จำนวนที่ต้องการ 618 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาโท จำนวน 91 คน และผู้สำเร็จปริญญาตรีจำนวน 298 คน และในปี 2564 จำนวนที่ต้องการ 630 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาโท จำนวน 95 คน และผู้สำเร็จปริญญาตรีจำนวน 309 คน

3) ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค ในปี 2560 จำนวนที่ต้องการ 1,784 คน คาดว่าน่าจะเป็นผู้ที่เติบโตจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 1,330 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.0 ของผู้สำเร็จปริญญาตรี ที่มาศึกษาเพิ่มเติมจากที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ที่เหลือผลิตและพัฒนาโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและ หน่วยงานพัฒนา ได้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม ร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน

ในปี 2561 จำนวนที่ต้องการ 1,554 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 1,381 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.0 ของผู้สำเร็จปริญญาตรี ที่มาศึกษาเพิ่มเติมจากที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ในปี 2562 จำนวนที่ต้องการ 1,685 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 1,433 คน ในปี 2563 จำนวนที่ต้องการ 1,754 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 1,488 คน ในปี 2564 จำนวนที่ต้องการ 1,791 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 1,544 คน

4) ระดับปฏิบัติการ จำนวนที่ต้องการ 33,111 คน คาดว่าน่าจะเป็นผู้ที่เติบโตจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 1,032 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.0 ของผู้สำเร็จปริญญาตรี ที่มาศึกษาเพิ่มเติมจากที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ที่เหลือผลิตและพัฒนาโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและ หน่วยงานพัฒนา ได้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม ร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน

ในปี 2561 จำนวนที่ต้องการ 28,847 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 1,071 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.0 ของผู้สำเร็จปริญญาตรี ที่มาศึกษาเพิ่มเติมจากที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ในปี 2562 จำนวนที่ต้องการ 31,284 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 1,112 คน ในปี 2563 จำนวนที่ต้องการ 32,565 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 1,154 คน ในปี 2564 จำนวนที่ต้องการ 33,236 คน กำหนดเป้าหมายจากผู้สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 1,198 คน

1.2 เป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ระดับอาชีวศึกษา (ปวส.)

จากสถิติ ในปี 2558 ที่ผ่านมามีการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้ประมาณ 1,074 ราย ในสาขาการคลังสินค้าการจัดการการขนส่ง การจัดการคลังสินค้า การจัดการโลจิสติกส์ การบริการขนส่ง กำหนดให้มีการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.80 ต่อปี ตามอัตราการเพิ่มของงบประมาณประจำปี 2557 – ปี 2559 โดยมีเป้าหมายการผลิตดังนี้

1) ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค ในปี 2560 จำนวนที่ต้องการ 1,784 คน คาดว่าน่าจะเป็นผู้ที่เติบโตจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 139 คน (คิดจากร้อยละ 12.0 ของผู้สำเร็จ ปวส. จากผู้ศึกษาต่อที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ในปี 2561 ผลิตจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 155 คน จากผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ปวส.) ทั้งหมด 1,545 คน (คิดจากร้อยละ 12.0 ของผู้สำเร็จ ปวส. จากผู้ศึกษาต่อที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) และในปี 2562 – 2564 ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 150 คน, จำนวน 155 คน และ จำนวน 161 คน (คิดจากร้อยละ 12.0 ของผู้สำเร็จ ปวส. จากผู้ศึกษาต่อที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ตามลำดับ

2) ระดับปฏิบัติการ ในปี 2560 จำนวนความต้องการบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 33,111 คน คาดว่าน่าจะเป็นผู้ที่เติบโตจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 1,018 คน (คิดจากร้อยละ 88.0 ของผู้สำเร็จ ปวส. จากผู้ศึกษาต่อที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ในปี 2561 ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาด้านโลจิสติกส์จำนวน 1,057 คน (คิดจากร้อยละ 88.0 ของผู้สำเร็จ ปวส. จากผู้ศึกษาต่อที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) และในปี 2562 – 2564 ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 1,097 คน จำนวน 1,139 คน และ จำนวน 1,182 คน (คิดจากร้อยละ 80.0 ของผู้สำเร็จ ปวส. จากผู้ศึกษาต่อที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 แสดงเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน หน่วยผลิต : สถาบันการศึกษา

ปี พ.ศ.	2560	2561	2562	2563	2564	รวม
จำนวนที่ต้องการรวม	36,934	32,177	34,895	36,325	37,073	177,404
จำนวนที่ผลิตได้รวม	4,278	4,441	4,609	4,785	4,967	23,080
ผู้จัดการ :						
จำนวนที่ต้องการ	1,411	1,229	1,333	1,388	1,416	6,777
จำนวนผลิตรวม	411	427	443	460	478	2,218
ปริญญาเอก	4	4	4	5	5	22
ปริญญาโท (80%)	274	284	295	306	318	1,478
ปริญญาตรี (5.0%)	133	138	143	149	154	718
ผู้อำนวยการ						
จำนวนที่ต้องการ	628	547	593	618	630	3,016
จำนวนผลิตรวม	348	361	374	389	403	1,875
ปริญญาเอก						
ปริญญาโท (20%)	82	85	88	91	95	440
ปริญญาตรี (10.0%)	266	276	287	298	309	1,435
เจ้าหน้าที่เทคนิค						
จำนวนที่ต้องการ	1,784	1,554	1,685	1,754	1,791	8,568
จำนวนผลิตรวม	1,469	1,525	1,583	1,643	1,705	7,925
ปริญญาตรี (50.0%)	1,330	1,381	1,433	1,488	1,544	7,176
อาชีวศึกษา (12.0)	139	144	150	155	161	749
ผู้ปฏิบัติการ						
จำนวนที่ต้องการ	33,111	28,847	31,284	32,565	33,236	159,043
จำนวนผลิตรวม	2,051	2,128	2,209	2,293	2,380	11,062
ปริญญาตรี (25.0%)	1,032	1,071	1,112	1,154	1,198	5,569
อาชีวศึกษา (88.0%)	1,018	1,057	1,097	1,139	1,182	5,494

1.3 เป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน หน่วยผลิตและพัฒนา

องค์กรภาครัฐผู้ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรและพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในกำลังแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรม

พื้นฐานและการเหมืองแร่ กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตและยกระดับผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตลาดแรงงานด้านโลจิสติกส์ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ โดยมีเป้าหมายการผลิตบุคลากรดังนี้

1) ระดับผู้จัดการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับ สำนักโลจิสติกส์ หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรภาคเอกชน ร่วมพัฒนาบุคลากรระดับผู้จัดการในปี 2560 จำนวน 1,000 คน ปี 2561 จำนวน 802 คน ปี 2562 จำนวน 890 คน ปี 2563 จำนวน 928 และปี 2564 จำนวน 938 คน

2) ระดับผู้ชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับ สำนักโลจิสติกส์ และองค์กรภาคเอกชน ร่วมพัฒนาบุคลากรระดับผู้ชำนาญการในปี 2560 จำนวน 286 คน ปี 2561 จำนวน 186 คน ปี 2562 จำนวน 219 คน ปี 2563 จำนวน 229 และปี 2564 จำนวน 227 คน

3) ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับ สำนักโลจิสติกส์ และองค์กรภาคเอกชน ร่วมพัฒนาบุคลากรระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคในปี 2560 จำนวน 315 คน ปี 2561 จำนวน 29 คน ปี 2562 จำนวน 102 คน ปี 2563 จำนวน 111 และปี 2564 จำนวน 86 คน

4) ระดับปฏิบัติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดโครงการพัฒนาบุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ในปี 2560 จำนวน 31,060 คน ปี 2561 จำนวน 26,719 คน ปี 2562 จำนวน 29,075 คน ปี 2563 จำนวน 30,272 และปี 2564 จำนวน 30,856 คน

ตารางที่ 32 แสดงเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน :หน่วยผลิตและพัฒนา

(กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และ สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม)

ปี พ.ศ.	2560	2561	2562	2563	2564	รวม
จำนวนที่ต้องการรวม	36,934	32,177	34,895	36,325	37,073	177,404
จำนวนที่ผลิตจากสถาบันการศึกษา	4,279	4,441	4,609	4,785	4,966	23,080
จำนวนที่ผลิตจากหน่วยพัฒนา	32,655	27,736	30,286	31,540	32,107	154,324
ผู้จัดการ :						
จำนวนที่ต้องการ	1,411	1,229	1,333	1,388	1,416	6,777
ผลิตโดย สถาบันการศึกษา	411	427	443	460	478	2,218
ฝึกยกระดับระยะยาว : ผู้จัดการ	1,000	802	890	928	938	4,559
ผู้อำนวยการ						
จำนวนที่ต้องการ	628	547	593	618	630	3,016
ผลิตโดย สถาบันการศึกษา	348	361	374	389	403	1,875
ฝึกยกระดับระยะยาว : ผู้อำนวยการ	280	186	219	229	227	1,141
เจ้าหน้าที่เทคนิค						
จำนวนที่ต้องการ	1,784	1,554	1,685	1,754	1,791	8,568
ผลิตโดย สถาบันการศึกษา	1,469	1,525	1,583	1,643	1,705	7,925
ฝึกยกระดับ : เจ้าหน้าที่เทคนิค	315	29	102	111	86	643
ผู้ปฏิบัติการ						
จำนวนที่ต้องการ	33,111	28,847	31,284	32,565	33,236	159,043
ผลิตโดย สถาบันการศึกษา	2,051	2,128	2,209	2,293	2,380	11,062
ฝึกยกระดับ : ระดับปฏิบัติการ	31,060	26,719	29,075	30,272	30,856	147,981

ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เชิงคุณภาพ : การวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันหน่วยงานส่วนใหญ่จะยึดหลักตามแนวทางของระบบสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ (Competency Based management) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะหรือ Competency ได้มีกระบวนการพัฒนาในหลากหลายรูปแบบ แต่ที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ส่วนมากจะนิยมพัฒนาระบบสมรรถนะตามแนวคิดของ Scott Parry กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นแนวทางในการค้นหากลุ่ม (Cluster) ของ ความรู้ (Knowledge:K) ทักษะ (Skill :S) และคุณลักษณะเฉพาะ (Attributes : A) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความ

รับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม ดังนั้นส่วนประกอบของสมรรถนะแต่ละสมรรถนะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ สิ่งที่ต้องรู้ (Knowledge) ความสามารถที่ต้องรู้ (Skills) และลักษณะที่ต้องรู้ (Attributes)

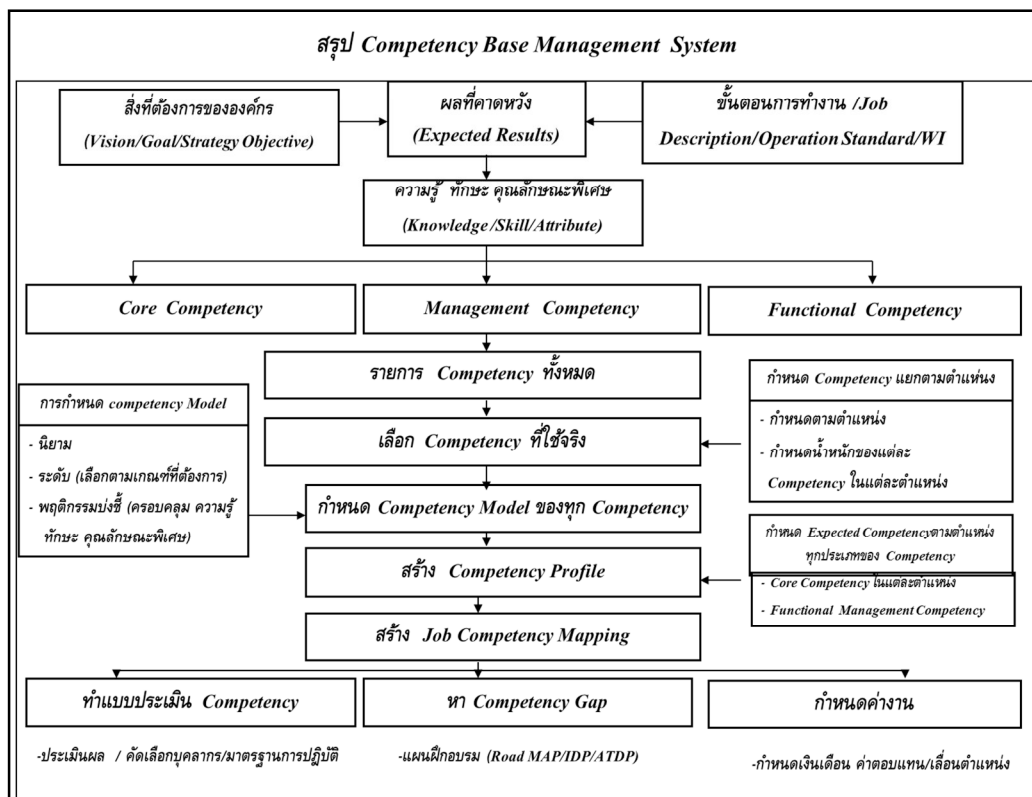
สำหรับส่วนที่ 3 คือคุณลักษณะที่ต้องรู้ (Attributes) สำหรับพนักงานเป็นในงานหลายตำแหน่ง Attributes มีความสำคัญกว่า Skill และ Knowledge เพราะถ้าคนที่มีคุณลักษณะไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ถึงจะเก่งงานอย่างไร ก็ทำงานไม่สำเร็จเพราะงานไม่เหมาะกับแนวคิดและวิธีการทำงานของเขา เพราะฉะนั้น จึงต้องวิเคราะห์คุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นกับตำแหน่งนั้น นอกเหนือจากตัวความรู้และทักษะที่ค่อนข้างจะเห็นได้ชัด การวิเคราะห์ Competency เพื่อค้นหาผลสัมฤทธิ์ของการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้น จึงจำเป็นต้องเชื่อมโยงมาจากหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสายอาชีพ แนวทางและรูปแบบการวิเคราะห์สมรรถนะ ได้แก่ Competency-Based Human Resource Management เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานสมรรถนะ มีรูปแบบการวิเคราะห์สมรรถนะ ประกอบด้วย

- 1) แบ่งประเภทของ Competency เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) Core Competency (2) Management หรือ Managerial Competency หรือ Professional Competency (3) Functional Competency
- 2) การวิเคราะห์เพื่อกำหนด Competency
- 3) การกำหนดรายละเอียดของ Competency (Competency Model หรือ Competency Indicator หรือ Competency Dictionary)
- 4) การกำหนด Competency Profile
- 5) การรวบรวมและจัดทำ Job Competency Mapping

จากนั้นจึงนำระบบ Competency ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหาและคัดเลือก การบริหารจัดการด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเช่นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน การจัดทำแผนผังความสามารถ (Skill Matrix) การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการจัดทำระบบสมรรถนะ

แนวทางการวิเคราะห์สมรรถนะมีกระบวนการและขั้นตอนเพื่อกำหนดสมรรถนะ ดังนี้



ภาพที่ 11 กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินกาสมรรถนะ(Competency Based Management System)

1) ขั้นเตรียมการวิเคราะห์ Competency เริ่มตั้งแต่การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ Competency แก่บุคลากรขององค์กรรวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งจะเป็นหลักในการทำงานหรือประสานงานต่อไป การทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรและกำหนดขีดสมรรถนะ ที่จะสนับสนุนและทำให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็น Competency พื้นฐานที่บุคลากรทุกคนทุกตำแหน่ง ในงานต้องมีซึ่งเป็น Competency ประเภท Core Competency

กำหนด Management and Functional Competency คือความสามารถหรือ Competency ในแต่ละสายงานหรือแต่ละตำแหน่ง โดยจะพิจารณาความสามารถ (Competency) ที่จำเป็นและสอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ และคัดเลือก Management and Functional Competency ในแต่ละสายงานหรือแต่ละตำแหน่ง

2) จัดทำรายละเอียดของ Competency หรือ Competency Model เมื่อค้นหา Competency มาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการเขียนรายละเอียดของ Competency ในแต่ละสมรรถนะให้มีรายละเอียดที่ครบถ้วน ถูกต้อง โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดชื่อ คำนิยาม กำหนดการจัดระดับ (Proficiency Scale) และกำหนด พฤติกรรมบ่งชี้ (Proficiency description หรือ Proficiency Behavior) ในแต่ละระดับ

3) จัดทำ Competency Profile และ Job Competency Mapping เมื่อได้มีการวิเคราะห์

Competency ครบถ้วนแล้วทั้งในส่วนของ Core Competency และ Management and Functional Competency ขึ้นต่อไปคือ กำหนด Competency สำหรับแต่ละตำแหน่งตามระดับความสามารถเรียกว่า Competency Profile จากนั้นสรุปแสดงภาพรวมในรูปของ Job Competency Mapping

4. จัดทำคู่มือ Competency ได้แก่การรวบรวมรายละเอียดของ Competency (Competency Model) จัดทำเป็นคู่มือ Competency เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

สำหรับการศึกษาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จะดำเนินการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจโลจิสติกส์ โดยการศึกษาแยกตามประเภทของกิจกรรมโลจิสติกส์ ดังนี้

- 1) งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ
- 2) งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า
- 3) งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ
- 4) จัดส่งสินค้า
- 5) ขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถขนส่ง)
- 6) บริหารโลจิสติกส์ (Logistics Manager)

ทั้งนี้เพื่อนำผลของการวิเคราะห์สมรรถนะในแต่ละงานไปใช้ประโยชน์ในด้านการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาการประเมินสมรรถนะ (Gap Analysis) และ แผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามฐานสมรรถนะ ได้แก่

1. การวิเคราะห์งาน Job Analysis เป็นการจัดกลุ่มภารกิจงานด้านการผลิตของอุตสาหกรรมได้แก่ งานหลัก (DUTY) ซึ่งประกอบด้วยงานหลายงานเรียกว่า งานย่อย (TASK) ในแต่ละงานย่อยจะประกอบด้วยภารกิจที่พนักงานต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลเป็นงานย่อยเรียกภารกิจนั้นว่า กิจกรรม (ACTIVITY หรือ STEP) แสดงผลเป็น แบบฟอร์มการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และ แบบฟอร์มการวิเคราะห์งานกิจกรรม (Activity Analysis)

2. การวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency) เป็นกระบวนการค้นหาสมรรถนะ (Competency) ของแต่ละกิจกรรม หรือแต่ละระดับงานย่อย เพื่อค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรม หรือแต่ละงานย่อย แสดงผลเป็นตารางวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency)

3. รายการสมรรถนะ (Competency List) เป็นการสรุปสมรรถนะที่ได้จากการวิเคราะห์และคำอธิบายรายละเอียดของแต่ละสมรรถนะ (Competency Model) แสดงผลเป็น รายชื่อ Competency ที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมและคู่มือสมรรถนะ (Competency Dictionary)

4. กรอบโครงสร้างสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Competency Profile) เป็นการแสดงถึงรายการสมรรถนะประจำตำแหน่งและระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ซึ่งได้จากการนำข้อมูลรายละเอียดสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบในการกำหนดระดับ แสดงผลเป็น กรอบโครงสร้างสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Competency Profile)

5. กรอบหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นการแสดงรายการและรายละเอียดของหลักสูตรตามฐานสมรรถนะ ที่ใช้อบรมและพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน แสดงผลเป็น หัวข้อ หลักสูตรการฝึกอบรม

8. การวิเคราะห์ผลและแนวทางการพัฒนา แสดงผลเป็น ตาราง แผนฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

1. งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ

การจัดซื้อ (Purchasing หรือ Procurement) เป็นกิจกรรมในการจัดหาแหล่งวัตถุดิบ เพื่อจัดซื้อสินค้าและวัตถุดิบโดยเริ่มตั้งแต่ การพิจารณารายการจัดซื้อ การกำหนดแหล่งซื้อ การคัดเลือกและประเมินผู้ขาย การเจรจาต่อรองราคาหรือเงื่อนไข ปริมาณในการสั่งซื้อ และการประเมินคุณภาพของผู้ขายสินค้าและวัตถุดิบนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรได้รับสินค้าหรือวัตถุดิบที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วยค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมที่สุด ทั้งในตัวสินค้าหรือวัตถุดิบเอง และกระบวนการจัดซื้อ ระบบการจัดซื้อเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกแหล่งสินค้า จัดจ้าง เวลาในการจัดซื้อ ปริมาณการจัดซื้อ จำนวนของสินค้า และความสัมพันธ์ในการสั่งซื้อซึ่งกระทบต่อระดับสินค้าคงคลัง

หมายเหตุ : Purchasing หมายถึง การจัดซื้อและการรับสินค้าหรือบริการ เช่น ออก PR/PO รับของ (ออก good receive) ส่วน Procurement เป็นกระบวนการจัดซื้อโดยเริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์และจัดทำ requirement ที่ต้องการจะซื้อ โดยรวบรวมความต้องการจากหน่วยงานที่จะซื้อ รวบรวม ประเมินและวิเคราะห์ เป็น requirement ว่าจำเป็นต้องซื้ออะไร ส่งของเมื่อไหร่ จ่ายเงินยังไง ฯลฯ แล้วจึงดำเนินการในขั้นตอนของ purchasing เพื่อจัดซื้อต่อโดยให้ได้ว่าราคาต่ำสุด

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) งานจัดซื้อ จัดหา ได้แบ่งงานออกได้ดังนี้

1. งานหลัก (Duty) ที่ 1 การพิจารณารายการซื้อ ประกอบด้วยงานย่อย 2 งาน ได้แก่ ศึกษารายการซื้อในใบสั่งซื้อ ประมวลข้อมูลเพื่อการซื้อวัตถุดิบ

2. งานหลัก (Duty) ที่ 2 การซื้อวัตถุดิบ ประกอบด้วยงานย่อย 3 งาน ได้แก่ ประสานงานกับร้านค้าเพื่อซื้อสินค้า ซื้อวัตถุดิบด้วยตนเองที่ตลาด เลือกซื้อวัตถุดิบ

3. งานหลัก (Duty) ที่ 3 การติดตามผลการซื้อ ประกอบด้วยงานย่อย 3 งาน ได้แก่ รับและแจ้งผลการซื้อวัตถุดิบให้ผู้ส่งทราบ ประสานร้านค้าเมื่อมีการรับสินค้า แก้ปัญหาในการจัดซื้อ

การวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency Analysis)

การวิเคราะห์เพื่อค้นหาสมรรถนะเป็นการวิเคราะห์ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่หน่วยงานต้องการ

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์สมรรถนะ งานจัดซื้อ จัดหา

ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดซื้อ จัดหา		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
1. ศึกษารายการซื้อในใบสั่งซื้อ	1. สามารถระบุปริมาณ ชนิด ขนาดของสินค้าหรือวัตถุดิบที่ต้องการเพื่อการจัดซื้อได้ตามที่กำหนด 2. สามารถกำหนดรายการซื้อวัตถุดิบ ปริมาณการซื้อโดยรวมของทุกแผนกเพื่อการจัดซื้อ 3. สามารถกำหนดแหล่งซื้อวัตถุดิบแต่ละประเภทได้ตามปริมาณและราคาเหมาะสม 4. สามารถแนะนำวัตถุดิบทดแทนกรณีขาดแคลนวัตถุดิบที่ต้องการ 5. สามารถตรวจสอบความถูกต้องของการสั่งซื้อวัตถุดิบแต่ละประเภท	1. ประเภท และลักษณะของวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตหรือบริการ 2. แหล่งจำหน่ายวัตถุดิบที่ใช้ ทั้งประเภทสั่งซื้อทางโทรศัพท์ และซื้อตรงจากแหล่งผลิต 3. การใช้งานของวัตถุดิบในการปฏิบัติงาน 4. ลักษณะวัตถุดิบที่ดีและสินค้าทดแทน 5. ขนาด ปริมาณและน้ำหนักของวัตถุดิบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 6. หน่วยนับของวัตถุดิบแต่ละประเภทเพื่อซื้อให้ได้ในราคาต่อหน่วยที่ถูกกว่าซื้อย่อย 7. ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน	1. จัดกลุ่มรายการที่ซื้อจากแหล่งเดียวกันไว้ด้วยกัน และกำหนดปริมาณการซื้อเพื่อให้สามารถจัดสรรได้สอดคล้องกับความต้องการ แบ่งเป็นซื้อจากเจ้าประจำ ซื้อจากแหล่งผลิต ซื้อจาก Makro ซื้อจากตลาดต่างถิ่นสั่งซื้อพิเศษ 2. เรียนรู้ทักษะทั่วไป ลักษณะเฉพาะและปริมาณของการใช้วัตถุดิบในการปฏิบัติงานแต่ละชนิดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการสั่งซื้อ จากรายการที่ผู้ใช้ขอซื้อ	ละเอียดรอบคอบ	1. กำหนดรายการวัตถุดิบ 2. ตรวจสอบเช็คความถูกต้องของการซื้อ 3. ละเอียดรอบคอบ 4. ภาษาอังกฤษสำหรับงาน
2. ประมวลข้อมูลเพื่อ	1. กำหนดแหล่งซื้อที่จะได้วัตถุดิบที่มี	1. รู้ชนิดและลักษณะของวัตถุดิบและ	1. การเสาะแสวงหาวัตถุดิบบางชนิด	เป็นระเบียบ	1. วิเคราะห์แหล่งซื้อ



ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดซื้อ จัดหา		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :	
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
การซื้อวัตถุดิบ	ลักษณะที่ดีหรือมีคุณภาพตามต้องการได้ 2. สามารถประเมินได้ว่าตลาดจะมีวัตถุดิบชนิดที่ต้องการหรือไม่และหาซื้อได้จากที่ใด 3. สามารถสืบและทราบหรือประเมินราคาวัตถุดิบทุกประเภทในท้องตลาดที่ต้องซื้อได้ทุกรายการเพื่อการซื้อ 4. สามารถเสนอแนะรายการทดแทนของวัตถุดิบเพื่อให้สอดคล้องกับฤดูกาลและราคาตามท้องตลาดสำหรับทดแทนให้กับผู้ใช้งานเพื่อลดต้นทุนด้านการผลิต 5. สามารถวางแผนการซื้อสินค้าได้จากการรวบรวมรายการซื้อและประเมินแหล่งซื้อ เพื่อความรวดเร็วในการซื้อ 6. จัดทำเอกสารการจัดซื้อ สัญญาซื้อ	เครื่องใช้ ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ คุณสมบัติ และจุดประสงค์การใช้งาน 2. การใช้วัตถุดิบตามสูตรเพื่อการผลิตและบริการแต่ละรายการ 3. ฤดูกาลของวัตถุดิบ 4. การติดตามราคาสินค้าแต่ละชนิดแต่ละแหล่ง 5. แหล่งจำหน่ายราคาถูกของวัตถุดิบแต่ละประเภท 6. การวางแผนการจัดซื้อประจำวัน 7. ระบบเอกสารจัดซื้อ จัดจ้าง	ใหม่สำรองเพิ่ม 2. สืบค้นบางชนิดจะต้องไปดูและเลือกด้วยตนเองเพื่อตรวจคุณภาพและตรวจสอบราคาตลาด 3. เทคนิคการใช้สินค้าทดแทนกล่าวคือ ฤดูร้อน ควรเป็นอาหารธาตุเย็นจะอร่อย ฤดูหนาวจะมีค่าน้ำมากราคาจะถูก 4. สืบราคาสินค้าโดยการโทรเช็คตามแหล่งจำหน่ายทุกแหล่งและประเมินแหล่งซื้อ 5. ตรวจสอบรายละเอียดเอกสารและข้อมูลการสั่งซื้อ และการออกเอกสารการจัดซื้อ จัดจ้าง สัญญา	เรียบร้อย	และวิธีการที่จะซื้อ 2. วางแผนและปรับสินค้าทดแทนการสั่งซื้อวัตถุดิบ 3. ติดตามราคาตลาด สืบและประเมินราคา 4. เป็นระเบียบเรียบร้อย





ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดซื้อ จัดหา			วันเดือนปี จัดทำ :		
ผู้ให้ข้อมูล :			ผู้จัดทำ :				
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)		
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)			
	รายงานการซื้อได้อย่างถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ						
3. ประสานงานกับร้านค้าเพื่อซื้อสินค้า	1. สามารถประสานงานการซื้อโดยโทรศัพท์ได้วัตถุดิบที่ต้องซื้อตามที่ต้องการ 2. สามารถแจ้งร้านค้าให้หาวัตถุดิบมาให้เมื่อวัตถุดิบขาดตลาดหรือซื้อยาก	1. ขั้นตอนและวิธีการสั่งซื้อทางโทรศัพท์ 2. การสืบหาข้อมูลแหล่งจำหน่าย	1. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. การสื่อสารและสั่งงานให้ได้วัตถุดิบตามที่ต้องการ	ทักษะการสื่อสาร	1. สั่งซื้อวัตถุดิบและเลือกซื้อวัตถุดิบ 2. ทักษะการสื่อสาร		
4. ซื้อวัตถุดิบด้วยตนเองที่แหล่งจำหน่าย	1. สามารถเลือกตลาดสินค้าและซื้อสินค้าได้ในเวลารวดเร็ว 2. สามารถเลือกซื้อสินค้าได้ตามขนาดและปริมาณที่ต้องการ 3. สามารถเลือกซื้อสินค้าที่มีคุณภาพราคาเหมาะสม 4. สามารถวิเคราะห์ความเหมาะสมของราคาซื้อวัตถุดิบ	1. มีความรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัตถุดิบ 2. วิธีการเลือกวัตถุดิบที่มีคุณภาพ 3. หน่วยนับของวัตถุดิบและขนาดต่อการบรรจุหรือต่อหน่วยขาย (กก. ถัง ตัว ขึ้น)	1. รู้แหล่งที่มีวัตถุดิบดี 2. สอบถามและสืบราคาของจากหลายร้านและเลือกซื้อของให้เหมาะสมกับฤดูกาลของสินค้าแต่ละช่วงเวลา 3. เทคนิคการเจรจาต่อรอง 4. เทคนิคการเลือกวัตถุดิบ 5. เทคนิคการเลือกอุปกรณ์ เครื่องใช้	1. ความรับผิดชอบในหน้าที่	1. สั่งซื้อวัตถุดิบและเลือกซื้อวัตถุดิบ 2. ความรับผิดชอบในหน้าที่		
5. รับและแจ้งผลการซื้อวัตถุดิบให้ผู้สั่งทราบ	1. สามารถตรวจสอบความถูกต้องของการซื้อสินค้าและการรับสินค้า	1. สูตรการผลิตเพื่อจัดหาวัตถุดิบทดแทน	1. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน	1. มนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่น	1. ตรวจสอบการนำส่งและประสานร้านค้า		





ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดซื้อ จัดหา			วันเดือนปี จัดทำ :		
ผู้ให้ข้อมูล :					ผู้จัดทำ :		
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)		
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)			
	จากผู้ส่ง 2. สามารถแจ้งผลการปรับเปลี่ยนวัตถุดิบทดแทนและคุณภาพสินค้าที่ไม่ได้ตามต้องการ 3. สามารถประสานและแจ้งให้ทราบกรณีราคาสินค้าขึ้นกว่าปกติ 4. สามารถอธิบายผลการซื้อสินค้าที่มีปัญหาให้กับผู้สั่งซื้อได้และแจ้งให้ทราบกรณีมีการล่าช้าหรือไม่มีวัตถุดิบที่ต้องการ	2. การสื่อสารและการประสานงาน 3. การตรวจคุณภาพวัตถุดิบแต่ละชนิด 4. ขั้นตอนการซื้อสินค้าและการรับสินค้า			2. มนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่น		
6. การประสานร้านค้าเมื่อมีการรับสินค้า	1. สามารถประสานร้านค้าเมื่อมีการส่งสินค้าที่ผิดประเภทหรือไม่มีคุณภาพมาให้และต่อรองราคาหรือลดราคาเมื่อมีความเสียหายเกิดขึ้น 2. สามารถติดตามรายการสินค้าเมื่อมีการส่งสินค้าไม่ทันเวลา 3. สามารถปรับเปลี่ยนและส่งสินค้าคืนเมื่อมีความผิดพลาดจากการสั่งซื้อ	1. การเจรจาต่อรอง 2. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการตัดสินใจ 3. การบริหารจัดการร้านค้า ร้านขายวัตถุดิบ	1. การสร้างอำนาจต่อรองกับร้านค้าโดยการซื้อในปริมาณที่ร้านค้าพึงพอใจ 2. เลือกซื้อร้านค้าที่ให้บริการประจำ 2- 3 แห่ง และเวียนซื้อเป็นลูกค้าประจำ	1. ทักษะการสื่อสาร	1. ตรวจการนำส่งและประสานร้านค้า 2. มนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่น		





ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดซื้อ จัดหา			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :			ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่น่าจะมี (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
	หรือการซื้อผิดพลาด					
7. การแก้ปัญหาในการจัดซื้อ	1. สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดซื้อ การหาและจัดซื้อของที่หายาก 2. รู้ช่วงฤดูการผลิตและการขายสินค้าที่จะซื้อ 3. ประเมินแนวโน้มราคาสินค้าสูงขึ้นหรือลดลงได้ 4. สามารถจัดซื้อโดยไม่ทำให้การส่งสินค้าล่าช้าไม่ทัน	1. การสืบค้นหาแหล่งจำหน่ายวัตถุดิบ และกระจายการซื้อสินค้า 2. การใช้งาน Internet เพื่อการสืบค้นข้อมูล 3. กลไกการตลาดสินค้า 4. ฤดูกาลผลิตสินค้าแต่ละประเภท	1. เทคนิคการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 2. คุณสมบัติของวัตถุดิบแต่ละประเภทเพื่อการทดแทน 3. ทำความรู้จักแหล่งจำหน่ายวัตถุดิบที่หลากหลายแหล่ง	แก้ปัญหาและตัดสินใจ	1. แก้ปัญหาและตัดสินใจ	
8. เลือกซื้อวัตถุดิบ	1. สามารถสังเกตและคัดเลือกวัตถุดิบที่มีคุณภาพ และความปลอดภัย 2. สามารถระบุประเภทของวัตถุดิบที่ใช้ เหมาะกับการใช้งาน 3. สามารถประเมินอายุการเก็บรักษาของวัตถุดิบ 4. สามารถประเมินราคามาตรฐาน ณ ขณะที่ซื้อของท้องตลาด	1. รู้วิธีการสังเกตและคัดเลือกวัตถุดิบ มีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพ 2. มีความรู้เกี่ยวกับลักษณะ ชิ้นส่วนของวัตถุดิบที่มีคุณภาพดี 3. มีความรู้เกี่ยวกับประเภทและชิ้นส่วนของวัตถุดิบที่ใช้ในการนำมาประกอบการทำงานแต่ละประเภท 4. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานของวัตถุดิบและชิ้นส่วนที่เหมาะสมกับการใช้	1. เทคนิคเกี่ยวกับการเลือกวัตถุดิบให้มีคุณภาพและเหมาะสม	ละเอียดรอบคอบ	1. เลือกซื้อสินค้าและวัตถุดิบ	





ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดซื้อ จัดหา			วันเดือนปี จัดทำ :				
ผู้ให้ข้อมูล :					ผู้จัดทำ :				
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)		ผลคาดหวัง (Expected results)		ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)		
				ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)			
				งานแต่ประเภท 5. มีความรู้เกี่ยวกับอายุการเก็บรักษาของวัตถุดิบ 6. มีความรู้เกี่ยวกับหน่วยบรรจุของวัตถุดิบแต่ละประเภท 7. มีความรู้เกี่ยวกับการคำนวณหาราคามาตรฐาน ณ ขณะที่ซื้อของท้องตลาด					
ประเมินผู้ขายสินค้า		1. จัดทำเกณฑ์ประเมินคัดเลือกผู้ขายสินค้า 2. จัดทำระบบฐานข้อมูลผู้ขายและผู้ให้บริการ 3. ประเมินและจัดเกรดผู้ขายเพื่อคุณภาพและความรวดเร็วในการจัดซื้อ		1. คุณลักษณะและเงื่อนไขผู้ขายที่มีคุณภาพ 2. หลักวิธีการประเมินผู้ขาย	1. สรุปและประเมินรายการที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดซื้อ	รับผิดชอบงาน	ประเมินผู้ขายสินค้า		



2. งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า

คลังสินค้าทำหน้าที่ในการเก็บสินค้าระหว่างกระบวนการเคลื่อนย้าย เพื่อสนับสนุนการผลิต และการกระจายสินค้าบรรลุมตามวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานภายในคลังสินค้าเริ่มตั้งแต่กระบวนการในการวาง โครงสร้างคลังสินค้า การออกแบบและจัดวาง การจัดการพื้นที่ภายในคลังสินค้า การรักษาระดับของสินค้าคง คลัง การจัดเก็บ การขนย้ายเตรียมการเพื่อการส่งมอบ รวมถึงการดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่จำเป็นใน การดำเนินกิจกรรมภายในคลังสินค้าเพื่อให้การจัดการคลังสินค้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยต้นทุนที่ เหมาะสมที่สุด

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า แบ่งงานออกได้ ดังนี้

1. งานหลัก (Duty) ที่ 1 การรับสินค้าและวัตถุดิบเข้าคลัง ประกอบด้วยงานย่อย 3 งาน ได้แก่ ตรวจสอบและรับสินค้า เคลื่อนย้ายเข้าเก็บในคลัง จัดเก็บสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด
2. งานหลัก (Duty) ที่ 2 ดูแลรักษาสินค้าในคลัง ประกอบด้วยงานย่อย 2 งาน ได้แก่ ดูแลรักษาสินค้าในคลัง ควบคุมสินค้าในคลังสินค้า
3. งานหลัก (Duty) ที่ 3 การนำสินค้าออกจากคลังเพื่อส่งมอบ ประกอบด้วยงานย่อย 2 งาน ได้แก่ การจ่ายสินค้าออกจากคลัง การจัดเตรียมสินค้า ณ ลานพักก่อนส่ง

การวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency Analysis)

การวิเคราะห์เพื่อค้นหาสมรรถนะเป็นการวิเคราะห์ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ เกิดผลสำเร็จ โดยประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมี คุณภาพและมาตรฐานตามที่หน่วยงานต้องการ

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์สมรรถนะ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า

ตำแหน่งอาชีพ :	งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :	
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
ตรวจสอบและรับสินค้า	1. กำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ 2. คำนวณยอด สั่งซื้อบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ในการบรรจุ 3. ตรวจรับและบันทึกรายการสินค้าจากผู้ส่งมอบได้ตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร 4. เลือกบรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน 5. วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ 6. วางแผนจัดผังพื้นที่ให้มีการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด 2. การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า 3. ลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะ หน่วยนับของสินค้าแต่ละประเภท 4. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ 5. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า 6. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า 7. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์กรประกอบและไวยากรณ์	1. ปฏิบัติงานตรวจรับสินค้าตามใบรับสินค้า 2. การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น 2 พุดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง 4. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา 5 ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์	ละเอียดรอบคอบ	

ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
เคลื่อนย้ายเข้าเก็บในคลัง	1. กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกต้อง และมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง 2. ขับ รถบรรทุก หรือ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ที่กำหนด 3. เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บในคลังสินค้าตามใบคำสั่งการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบ ประหยัดพื้นที่ 4. ตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง 5. ติดตามและพัฒนาการใช้เครื่องอุปกรณ์การเคลื่อนย้ายระบบอัตโนมัติที่ทันสมัยและคุ้มค่า 6. พัฒนาการบรรจุภัณฑ์ที่มีการออกแบบให้เหมาะสมกับการขนส่ง	1. วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากระวางบรรทุก 2. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ 3. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า 4. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า 5. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์กรประกอบและไวยากรณ์ 6. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า	1. ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ 2. การตระหนักถึงปฏิกริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น 3 พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง 5. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา 6. ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์		

ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :				
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
	ขนย้ายและเก็บรักษาได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ					
จัดเก็บสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด	1. จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้พื้นที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย 2. จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ติด Tags , Stamps หรือใช้เครื่องมือ Electric marking หรือ labeling ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า	1. รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย 2. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ 3. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า 4. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า 5. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์กรประกอบและไวยากรณ์ 6. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า	1. ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด 2. การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น 2 พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง 4. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา 5 ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์			
ดูแลรักษาสินค้าในคลัง	1. ดูแลรักษาสินค้าตามข้อบังคับในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ	1. ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงและดูแลรักษา	1. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้า			



ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
	หรือสูญหาย 2. ดูแลรักษาสินค้าในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือไม่สูญหาย	2. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ 3. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า 4. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า 5. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษ 6. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า 7. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน 8. การบริหารและควบคุมคุณภาพ 9. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 10. การวิเคราะห์กระบวนการทำงานคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ	หรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ 2. การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่น และเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น 2 พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง 4. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้ และจัดการได้ตรงเวลา 5 ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์		
ควบคุมสินค้าในคลังสินค้า	1. จัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้า	1. การบัญชีสินค้าคงคลังและบัญชีต้น	1. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบ		

ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :				
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
	ได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด 2. เช็ควินิจฉัยความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบระหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูลทางบัญชี 3. ตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบระหว่างตัวสินค้าที่มีอยู่ข้อมูลสินค้าทางบัญชี 4. ปรับปรุงยอดสินค้าและจัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด	ทุนสินค้าคงคลัง 2. การสุ่มตรวจสินค้าคงคลัง 3. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ 4. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า 5. ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ 6. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม	คุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ 2. การตระหนักถึงปฏิกริยาของผู้อื่น และเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น 3. พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง 5. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้ และจัดการได้ตรงเวลา			
จ่ายสินค้าออกจากคลัง	1. ข้อมูล รายงาน และเอกสารการจ่ายสินค้าออกจากคลังมีการจัดทำและตรวจสอบอย่างถูกต้อง 2. ตรวจสอบสินค้า ฉลาก บรรจุภัณฑ์ก่อนจ่ายออกจากคลังสินค้าได้ถูกต้องตรงกับใบรายการสินค้า	1. รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์และการคัดแยกสินค้าก่อนการจัดส่ง 2. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ 3. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า	1. ปฏิบัติการตรวจและบันทึกรายการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ 2. ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง 3. การตระหนักถึงปฏิกริยาของผู้อื่น และเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือ			

ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
	3. คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อการนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และจัดวางในตำแหน่งที่ถูกต้อง	4. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า 5. ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์ประกอบและไวยากรณ์ 6. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า	ตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น 4 พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง 6. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา 7 ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์		
จัดเตรียมสินค้า ณ ลานพักก่อนส่ง	1. ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บไปยังพื้นที่รอจ่ายและบันทึกรายการสินค้าอย่างถูกต้อง 2. นำสินค้าออกจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า ขนย้ายไปยังพื้นที่รอจ่าย (ส่ง) ด้วยเครื่องมืออย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา	1. รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์และการคัดแยกสินค้าก่อนการจัดส่ง 2. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ 3. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า 4. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า 5. ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษรวมทั้ง	1. ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า 2. ปฏิบัติการตรวจและบันทึกรายการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ 3. ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง 4. การตระหนักถึงปฏิกริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น		

ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :				
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
		ความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์ประกอบและไวยากรณ์ 6. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า	5 พูดคุยกับผู้อื่นและถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง 7. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา 8 ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์			
บริหารจัดการคลังสินค้า	1. จัดทำแผนการจัดการคลังสินค้าที่สามารถบริหารการเบิกจ่ายและรับเข้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า 3. ประยุกต์และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน	1. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน 2. การบริหารและควบคุมคุณภาพ 3. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4. การวิเคราะห์กระบวนการทำงานคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ 5. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย 6. การบริหารงานทรัพยากรบุคคล				

ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :				
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
	5. ปรับปรุงการทำงานภายในคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 6. วางแผนการจัดการวัตถุดิบและสินค้าคงคลังได้สอดคล้องกับความต้องการและมีต้นทุนที่ต่ำ 7. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน 8. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ 9. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน 10. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา 11. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน	สำหรับหัวหน้า 7. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 8. การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า 9. การวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้า 10. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง				

3. งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ

การจัดการสินค้าคงคลังหรือการบริหารสินค้าคงคลัง (Inventory Management) เป็นกิจกรรมที่รองรับการให้บริการลูกค้าทั้งจากลูกค้าภายในบริษัท ด้วยการสนับสนุนปัจจัยการผลิตแก่ฝ่ายผลิต (Inbound Customers) และสนับสนุนการตลาดด้วยจัดสินค้าจากโรงงานไปยังลูกค้า (Outbound Customer) ภารกิจการจัดการสินค้าคงคลังได้แก่ การปฏิบัติการตรวจสอบจำนวนและคุณภาพสินค้าคงคลังกับเอกสารที่กำหนด ตรวจสอบเอกสารรายการสินค้าให้ตรงกับสินค้าคงคลัง และจัดการสินค้าคงคลังเพื่อให้มีประสิทธิภาพ การวางแผนการจัดการสินค้าคงคลังให้สอดคล้องกับความต้องการของแผนการผลิต จัดการต้นทุนสินค้าคงคลัง ควบคุมสินค้าคงคลังให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทาง การพยากรณ์อุปสงค์ในการจัดการสินค้าคงคลัง

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบได้แบ่งงานออกได้ดังนี้

1. งานหลัก (Duty) ที่ 1 การควบคุมปริมาณสินค้าคงคลัง ประกอบด้วยงานย่อย 2 งาน ได้แก่ ควบคุมสินค้าคงคลัง ตรวจสอบสินค้าคงคลัง
2. งานหลัก (Duty) ที่ 2 การวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ประกอบด้วยงานย่อย 3 งาน ได้แก่ งานบริหารจัดการสินค้าคงคลัง วางแผนความต้องการวัตถุดิบ บริหารการปฏิบัติงานสินค้าคงคลัง

การวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency Analysis)

การวิเคราะห์เพื่อค้นหาสมรรถนะเป็นการวิเคราะห์ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่หน่วยงานต้องการ

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์สมรรถนะ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ

ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ			วันเดือนปี จัดทำ :
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :	
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
ควบคุมสินค้าคงคลัง	1. ควบคุมสินค้าคงคลังอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสินค้าโดยวิธีการลงบัญชีและทำรายงานทุกครั้งที่มีการรับและจ่ายสินค้า 2. ควบคุมสินค้าคงคลังสั่งงวดโดยวิธีการลงบัญชีเฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดตามหลักบัญชี และตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีสินค้าคงคลัง 3. วางแผนการปฏิบัติงานของการควบคุมสินค้าคงคลังได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นจริง ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด	1. การจัดเรียงและลักษณะตำแหน่งการจัดเก็บ 2. เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท 3. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง 4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง 5. การควบคุมสินค้าคงคลัง	1. ปฏิบัติงานวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง 2. ทักษะการสื่อสารประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน		
ตรวจนับสินค้าคงคลัง	1. จัดทำแผนการตรวจนับและดำเนินการสุ่มตรวจหรือตรวจนับสินค้าคงคลังตามวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักบัญชี 2. ควบคุมสินค้าคงคลังโดยการตรวจสอบคุณภาพและปริมาณของสินค้าคงคลัง	1. การสุ่มตรวจ การตรวจนับและตรวจคุณภาพสินค้าคงคลัง 2. ประเภท คุณลักษณะและลักษณะปรากฏ (Appearance) 3. คุณสมบัติเฉพาะของสินค้า หน่วยนับ	1. เทคนิคการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า 2. ปฏิบัติงานตรวจสอบและตรวจนับสินค้าคงคลัง 3. ปฏิบัติงานจัดทำรายงานการ		

ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :		
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
	ดำเนินการตรวจนับเมื่อพบสินค้าคงคลังที่เสียหาย เสื่อมสภาพหรือหมดอายุการใช้งาน หรือชำรุด และคัดแยกอย่างชัดเจน 3. ตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องของสินค้าคงคลังตามรอบบัญชี ได้อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้ 4. วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้าคงคลังจากการตรวจนับและจัดทำงบกระทบยอดจากบัญชีสินค้ารายวัน และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง 5. จัดทำรายงานการตรวจสอบสินค้าคงคลังและมีการรวบรวมผลการตรวจอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้	หน่วยจัดเก็บเล็กที่สุด (Stock Keeping Unit :SKU) ของแต่ละประเภทสินค้า 4. การจัดทำระบบและการจัดทำบัญชีสินค้าคงคลัง 5. เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท 6. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง 7. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง 8. การควบคุมสินค้าคงคลัง	ตรวจสอบและบัญชีสินค้าคงคลัง 4. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน			
วางแผนความต้องการวัตถุดิบ	1. จัดกลุ่มสินค้าคงคลังตามหลักความสำคัญของสินค้า หรือ ABC 2. จัดการวางแผนการจัดซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด (EOQ) เพียงพอและ	1. การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC 2. การพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ	1. ปฏิบัติงานจัดกลุ่มสินค้า แบบ ABC 2. ปฏิบัติงานพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลัง			



ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :		
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
	ทันต่อความต้องการ 3. พยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและสอดคล้องกับความต้องการของการใช้งาน	3. เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท 4. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง 5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง 6. การควบคุมสินค้าคงคลัง	3. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน			
บริหารจัดการสินค้าคงคลัง	1. ควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บสินค้าคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งความเสียหาย เสื่อมสภาพ ความล้าสมัยของสินค้า 2. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารสินค้าคงคลังและนำไปปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ต้องการได้	1. การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC 2. การพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ 3. เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท 4. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง 5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง 6. การควบคุมสินค้าคงคลัง	1. ปฏิบัติงานจัดกลุ่มสินค้า แบบ ABC 2. ปฏิบัติงานพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลัง 3. ปฏิบัติงานแผนการสั่งซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด 4. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน			



ตำแหน่งอาชีพ :		งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :		
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
บริหารการปฏิบัติงาน สินค้าคงคลัง	1. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงาน สินค้าคงคลัง 2. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการ บริหารงาน 3. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศใน คลังสินค้า 4. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ ผลสำเร็จของการทำงาน 5. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการ ป้องกัน 6. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา	1. การบริหารจัดการองค์กร 2. การบริหารบุคลากร 3. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้า คงคลัง 4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ โปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง 5. การควบคุมสินค้าคงคลัง	1. การปกครองบังคับบัญชาและ ภาวะผู้นำ			

4. งานจัดการส่งสินค้า

การจัดส่งสินค้าเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย สินค้าสำเร็จรูปไปยังลูกค้า โดยมีภารกิจด้านการจัดการขนส่งสินค้า ควบคุมการขนส่งสินค้า และกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมายการขนส่งสินค้าทางถนน การควบคุมการขนส่งสินค้าและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่งสินค้า การออกแบบ และการวางแผนการขนส่งสินค้าทางถนน และจัดการทั่วไปเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าทางถนน

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) งานจัดส่งสินค้า ได้แบ่งงานออกได้ดังนี้

1. งานหลัก (Duty) ที่ 1 จัดการขนส่ง ประกอบด้วยงานย่อย 3 งาน ได้แก่ ตรวจสอบและเตรียมการจัดส่ง วางแผนการขนส่ง ควบคุมการขนส่งสินค้า
2. งานหลัก (Duty) ที่ 2 บริหารการจัดส่งสินค้า ประกอบด้วยงานย่อย 3 งาน ได้แก่ ติดตามขณะส่งสินค้า บริหารการขนส่ง บริหารการปฏิบัติงานจัดส่งสินค้า

การวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency Analysis)

การวิเคราะห์เพื่อค้นหาสมรรถนะเป็นการวิเคราะห์ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่หน่วยงานต้องการ

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์สมรรถนะ การจัดการส่งสินค้า

ตำแหน่งอาชีพ :		จัดส่งสินค้า		วันเดือนปี จัดทำ :		
ผู้ให้ข้อมูล :			ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
ตรวจสอบและเตรียมการจัดส่ง	1. ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และบันทึกผลลงในระบบได้ถูกต้องตามเงื่อนไขและแผนงาน 2. จัดเตรียมสถานที่รับสินค้า อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายได้สอดคล้องกับสภาพสินค้าและการขนขึ้นรถขนส่ง 3. แจ้งและประสานพนักงานขับรถและพนักงานประจำรถได้ทราบรายละเอียดวันเวลา จุดหมาย เส้นทาง ลักษณะและปริมาณสินค้าได้ถูกต้อง 4. ตรวจสอบการจัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ	1. การใช้โปรแกรมสินค้าคงคลัง 2. การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า 3. อุปกรณ์ เครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้า 4. ประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า 5. ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า	1. ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า 2. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน 3. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน			
วางแผนการขนส่ง	1. ประมาณการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง 2. คัดแยกสินค้าไปยังพาหนะแต่ละคันได้ถูกต้อง สะดวกและง่ายต่อการขนขึ้น	1. การประเมินความเพียงพอของพื้นที่ยานพาหนะ 2. การประเมินความเสี่ยงในการขนส่งด้วยยานพาหนะ 3. การวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยง	1. ปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ 2. ปฏิบัติงานจัดทำแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงและความเสียหายจากอุบัติเหตุการขนส่ง			

ตำแหน่งอาชีพ :		จัดส่งสินค้า			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :					ผู้จัดทำ :	
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
	พาหนะ 3. ประมาณการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง 4. ประเมินความเสี่ยงในการขนส่งและกำหนดนโยบายการป้องกันไว้ได้ครอบคลุมในทุกด้าน 5. วางแผนเส้นทางการขนส่งสินค้าได้อย่างประหยัดและรวดเร็ว ปลอดภัย 6. วิเคราะห์ความคุ้มค่า เปรียบเทียบต้นทุนการขนส่งจาก รูปแบบการขนส่ง ชนิดของยานพาหนะหรือการจ้าง Outsource ขนส่ง 7. ติดตามการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษายานพาหนะและอุปกรณ์การขนส่งด้วยยานพาหนะให้มีสภาพความพร้อมใช้ได้ตลอดเวลา	ของอุบัติเหตุและความเสียหาย 4. การประเมินความเสี่ยงของพื้นที่ที่ยานพาหนะ 5. คุณสมบัติ ประเภทและชนิดของยานพาหนะและการรับจ้างขนส่ง 6. ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า 7. การวิเคราะห์ต้นทุนและความคุ้มค่าทางการขนส่งในแต่ละรูปแบบ	3. การประเมินความเสี่ยงของพื้นที่ที่ยานพาหนะ 4. ปฏิบัติการวางแผนเส้นทางการขนส่งสินค้าทางถนน 5. ปฏิบัติการวางแผนยานพาหนะในการขนส่งสินค้า 6. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน 7. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง 8. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน			
ควบคุมการขนส่งสินค้า	1. ควบคุมการขนส่งสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหาย และจัด	1. ลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข	1. ปฏิบัติการขนถ่ายสินค้าขึ้นยานพาหนะตามลำดับส่งและการ			

ตำแหน่งอาชีพ :		จัดส่งสินค้า			วันเดือนปี จัดทำ :		
ผู้ให้ข้อมูล :			ผู้จัดทำ :				
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)		
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)			
	เรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด 2. ตรวจสอบสินค้าขึ้นรถได้ถูกต้องครบถ้วนตามรายละเอียดในเอกสารการส่งสินค้า 3. จัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ	ความเปราะบางของสินค้าต่อการชำรุด แตกหัก 2. วิธีการจัดเรียงและข้อระวังหรือเงื่อนไขการขนส่งสินค้าแต่ละประเภท 3. ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า	จัดวาง 2. วิธีจัดลำดับเร่งด่วนและการขึ้นรถของงานที่ต้องจัดส่ง 3. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน 4. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง 5. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน				
ติดตามขณะส่งสินค้า	1. ติดตามยานพาหนะและสถานะการเดินทางในการขนส่งได้อย่างเป็นปัจจุบัน 2. วิเคราะห์สาเหตุ ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่ง 3. ประเมินความเสียหายจากผลที่ได้รับจากปัญหาอุบัติเหตุและจัดการลดหรือแก้ปัญหา	1. การใช้งานระบบสารสนเทศติดตามยานพาหนะในการขนส่ง 2. กฎหมายการจราจร กฎหมายการขนส่งและการเรียกร้องจากประกัน 3. แหล่งติดตามเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ติดตามการขนส่ง	1. ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง 2. ปฏิบัติการติดตามยานพาหนะในการขนส่งสินค้า 3. ปฏิบัติการติดตามการตรวจสภาพยานพาหนะและอุปกรณ์ 4. ทักษะการสื่อสาร ประสานงาน				

ตำแหน่งอาชีพ :		จัดส่งสินค้า		วันเดือนปี จัดทำ :		
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :		
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)	
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)		
	จากผลกระทบที่จะได้รับ		ด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ หรือภาษาในประเทศอาเซียน 5. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง กับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิค ด้วยตนเอง 6. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงาน			
บริหารการขนส่ง	1. ตรวจสอบเอกสารการส่งมอบสินค้าจากผู้รับสินค้า รวมทั้งการคืนสินค้าหรือแลกเปลี่ยนคืนได้รับการส่งมอบให้ลูกค้าอย่างถูกต้อง 2. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน 3. กำหนดและปรับปรุงระบบปฏิบัติงานการขนส่งสินค้าให้มีการควบคุมและสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร 4. สำรวจและจัดหาผู้ให้บริการขนส่งสินค้าด้วยยานพาหนะสำหรับการขนส่ง	1. วิธีการป้องกันและบำรุงรักษายานพาหนะ 2. การบริหารจัดการองค์กร 3. เกณฑ์การกำหนดและคัดเลือกผู้ให้บริการขนส่งด้วยยานพาหนะ 4. การวางแผนเส้นทางขนส่งสินค้าทางถนน 5. การวิเคราะห์ต้นทุนและความคุ้มค่าทางการขนส่งในแต่ละรูปแบบ 6. การบริหารการขนส่งสินค้าด้วยยานพาหนะทางถนน	1. ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า 2. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน 3. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง 4. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน			

ตำแหน่งอาชีพ :		จัดส่งสินค้า		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
	5. ติดตามและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดตามยานพาหนะและพัฒนาระบบการขนส่งด้วยยานพาหนะ				
บริหารการปฏิบัติงานจัดส่งสินค้า	1. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในงานจัดส่งสินค้า 2. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานจัดส่งสินค้า 3. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน 4. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน 5. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน 6. สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1. การบริหารบุคลากร 2. การบริหารจัดการองค์กร 3. การบริหารการขนส่งสินค้าด้วยยานพาหนะทางถนน 4. เทคโนโลยีสารสนเทศในงานจัดส่งสินค้า	1. การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ 2. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ หรือภาษาในประเทศอาเซียน 3. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง 4. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน		

5. งานขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถขนส่ง)

การขนส่ง (Transportation) เป็นการปฏิบัติการรับสินค้า ขนส่งสินค้าและการส่งมอบสินค้าจากการขนส่งสินค้า ตั้งแต่การเคลื่อนย้ายวัตถุดิบและสินค้าไปยังเครือข่าย ขนส่งต่าง ๆ การดำเนินกิจกรรมด้านขนส่งรวมถึง การเคลื่อนย้ายวัตถุดิบหรือสินค้าตั้งแต่จุดเริ่มต้นไปยังจุดที่มีการบริโภค หรือการส่งคืนสินค้า ผิดปกติกลับมายังคลังสินค้า รวมถึงการขนย้ายสินค้าเพื่อนำไปยังจุดที่จะทำลาย ทำให้ต้องคำนึงถึงเส้นทางในการขนส่งเพื่อดำเนินการจัดส่งให้ถูกสถานที่ ถูกเวลา ในสภาพที่สมบูรณ์ รวมถึงการควบคุมต้นทุนที่จะเกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) งานขับรถขนส่งสินค้า ได้แบ่งงานออกได้ดังนี้

1. งานหลัก (Duty) ที่ 1 วางแผนการเดินทาง ประกอบด้วยงานย่อย 2 งาน ได้แก่ วางแผนเส้นทาง ตรวจสอบความพร้อมและการบำรุงรักษารถขนส่ง
2. งานหลัก (Duty) ที่ 2 ส่งสินค้า ประกอบด้วยงานย่อย 2 งาน ได้แก่ ขับรถขนส่งสินค้า ปฏิบัติการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

การวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency Analysis)

การวิเคราะห์เพื่อค้นหาสมรรถนะเป็นการวิเคราะห์ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่หน่วยงานต้องการ

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์สมรรถนะ งานขับรถส่งสินค้า

ตำแหน่งอาชีพ :		พนักงานขับรถขนส่ง		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
วางแผนเส้นทาง	1. ตรวจสอบรายละเอียดการเดินทาง เส้นทาง ลักษณะสินค้า และการ ขนส่งได้ถูกต้อง และจัดการป้องกัน สินค้าและสภาพสินค้าระหว่าง เดินทางไม่ให้เสียหาย 2. เตรียมเอกสารการขนส่ง ได้มีการ ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน ตามระเบียบปฏิบัติ 3. เลือกเส้นทางและการใช้อุปกรณ์ นำทาง ในเส้นทางที่เหมาะสมและ สามารถสื่อสารกับศูนย์วิทยุตาม ข้อกำหนดขององค์กรได้	1. ระบบเอกสารการขนส่งตามระเบียบ ปฏิบัติ 2. แหล่งศึกษาเส้นทาง 3. ข้อปฏิบัติการส่งสินค้า สำหรับ พนักงานขับรถ			
ตรวจสอบความพร้อมและ การบำรุงรักษารถขนส่ง	1. ประเมินและเตรียมความพร้อม ก่อนออกรถ จากการตรวจสภาพ รถยนต์ได้ทุกระบบ สภาพภายในห้อง คนขับ และความพร้อมของคนขับรถ 2. ตรวจสภาพความพร้อมของสินค้า	1. ความรู้เกี่ยวกับเครื่องยนต์และระบบ สัญญาณเตือน 2. การบำรุงรักษายานพาหนะเบื้องต้น ทุกระบบ 3. การตรวจรถยนต์ทุกระบบและสภาพ			



ตำแหน่งอาชีพ :		พนักงานขับรถขนส่ง		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :	
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
	และอุปกรณ์ก่อนออกรถ 3. ทำความสะอาดรถยนต์ก่อนเดินทางและตรวจสอบระบบเครื่องยนต์และอุปกรณ์รถยนต์สัญญาณการทำงานบนหน้าปัดได้ถูกต้องก่อนออกรถ	ทั่วไปของรถยนต์ 4. การป้องกันความเสียหายของสินค้าขณะขนส่ง			
ขับรถขนส่งสินค้า	1. ขับรถอย่างปลอดภัย นิมนวลปฏิบัติตามวิธีการขับที่ปลอดภัยและกฎหมายจราจร ถึงที่หมายปลอดภัยหลีกเลี่ยงการวิวาท 2. สังเกตการทำงานและความผิดปกติของรถยนต์ขณะขับ และสามารถแก้ไขเบื้องต้นหรือรายงานอาการแก่หน่วยงานรับผิดชอบ และสามารถตัดสินใจเลือกเส้นทางการเดินทางหากมีเหตุผิดปกติ 3. ขนส่งสินค้า จัดส่งได้อย่างถูกต้องปลอดภัย ส่งมอบตรงตามวันและ	1. สัญลักษณ์ของความปลอดภัยและป้ายเตือน 2. วิธีการขับในแต่ละสภาพแวดล้อมและกลไกการบังคับยานพาหนะ 3. มารยาทและจรรยาบรรณในการขับรถยนต์ 4. กฎหมายจราจร เครื่องหมายและสัญญาณจราจร 5. กฎกระทรวงว่าด้วยความปลอดภัยในการขนส่ง พ.ศ. 2554 และ พ.ร.บ. การจราจรทางบก พ.ศ. 2522 พ.ร.บ. การขนส่งทางบก พ.ศ.2522			



ตำแหน่งอาชีพ :		พนักงานขับรถขนส่ง			วันเดือนปี จัดทำ :				
ผู้ให้ข้อมูล :					ผู้จัดทำ :				
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)		ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)			
			ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)				
		เวลาที่กำหนดอย่างถูกต้อง 4. การจัดการหลังการเดินทางได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งด้านเอกสาร การจัดการค่าใช้จ่ายและรายงานการส่งสินค้า	6. การใช้เครื่องนำทางในการเดินทาง สัญญาณดาวเทียม (GPS) 7. สัญญาณและความหมายบนหน้าปัทม์						
ปฏิบัติการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน		1. จัดการอุบัติเหตุและแก้ไขปัญหาฉุกเฉิน จากการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดเหตุ สามารถจัดการเคลื่อนย้ายหากอยู่ในวิสัยที่ทำได้	1. การปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน 2. การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย (ดับเพลิง) 3. การจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉินและสัญญาณเตือนอุบัติเหตุ 4. การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สื่อสาร						

6. งานบริหารโลจิสติกส์ (Logistics Manager)

ปฏิบัติงานวางแผนการใช้พื้นที่จัดเก็บวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูป ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการจัดเก็บวัตถุดิบ และสินค้าสำเร็จรูป บริหารสต็อกของวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูป แผนการจัดส่งสินค้า คัดเลือกผู้ให้บริการขนส่ง ประเมินผู้รับเหมาขนส่ง ควบคุมค่าใช้จ่ายในการขนส่งและกิจกรรมโลจิสติกส์ ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานโลจิสติกส์

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) งานบริหารโลจิสติกส์ ได้แบ่งงานออกได้ดังนี้

1. งานหลัก (Duty) ที่ 1 ออกแบบและควบคุมระบบโลจิสติกส์ ประกอบด้วยงานย่อย 2 งาน ได้แก่ ออกแบบและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ กำกับดูแลการดำเนินงานตามระบบโลจิสติกส์
2. งานหลัก (Duty) ที่ 2 บริหารจัดการระบบโลจิสติกส์ ประกอบด้วยงานย่อย 3 งาน ได้แก่ จัดการด้านโลจิสติกส์ บริหารการปฏิบัติงานโลจิสติกส์

การวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency Analysis)

การวิเคราะห์เพื่อค้นหาสมรรถนะเป็นการวิเคราะห์ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่หน่วยงานต้องการ

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์สมรรถนะ งานบริหารโลจิสติกส์

ตำแหน่งอาชีพ :	บริหารโลจิสติกส์			วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :	
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
ออกแบบและพัฒนาระบบโลจิสติกส์	1. วิเคราะห์ผลกระทบทางการเงินของการเปลี่ยนแปลงจากกิจกรรม โลจิสติกส์ เช่น การกำหนดเส้นทาง รูปแบบหรือปริมาณการจัดส่ง หรือผู้ให้บริการ 2. วิเคราะห์และกำหนดรูปแบบการเคลื่อนย้าย เส้นทางขนส่ง อุปกรณ์ ความถี่ของการขนส่งที่ดีที่สุด 3. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการโลจิสติกส์ทั้งด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ การกำหนดขอบเขต การประเมินผล	1. วิธีการบริหารจัดการซื้อจัดจ้าง จัดเก็บ คลังสินค้าและสินค้าคงคลัง การเคลื่อนย้ายสินค้า ทั้งทางถนน อากาศ ทางรถไฟ,ทางทะเล เรือ และการประเมินความคุ้มค่าทางด้านค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ 2. ความรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ, ค่าใช้จ่ายและเทคนิคอื่น ๆ เพื่อการผลิตและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ความรู้เกี่ยวกับการผลิตและกระบวนการผลิต : รู้เกี่ยวกับวัตถุดิบที่ใช้ ขั้นตอนการผลิต การควบคุมคุณภาพ ต้นทุนและเทคนิคที่จำเป็นในงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการกระจายสินค้า 4. ความรู้ทางด้านสถิติ : ความรู้	1. ทักษะการบริหารเวลา ทักษะในการบริหารเวลาของตนเองและของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง 2. ทักษะการฟัง การให้ความสนใจและเข้าใจจุดประสงค์ที่ผู้พูด ต้องการจะสื่อสาร ถามคำถามในเวลาที่เหมาะสม และไม่ขัดจังหวะผู้พูดในเวลาที่ไม่เหมาะสม 3. ทักษะการคิดเชิงวิจาร์ณญาณ ใช้ตรรกะและเหตุผลในการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละทางเลือก ข้อเสนอหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา 4. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน วิเคราะห์ปัญหาและพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกและวิธีการในการ		



ตำแหน่งอาชีพ :		บริหารโลจิสติกส์		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
		เกี่ยวกับเลขคณิต หลักสถิติและการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการทำงานโลจิสติกส์ 5. ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างประโยค เนื้อหาของภาษา การสื่อความหมาย	แก้ไขปัญหา 5. ทักษะการประเมินและตัดสินใจ พิจารณาดัชนีทุนและประโยชน์ของแนวทางในการปฏิบัติเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด 6. ทักษะการติดตามผล ทำการติดตามและประเมินผล ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตนเอง บุคคลอื่น หรือองค์กร รวมถึงความสามารถที่จะปรับปรุงและแก้ไขประสิทธิภาพให้ดีขึ้น 7. ทักษะการควบคุมคุณภาพ ทดสอบและตรวจสอบผลงาน การบริการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ การดำเนินงาน		
กำกับดูแลการดำเนินงานตาม	1. ดูแลการดำเนินงานโลจิสติกส์เข้าหรือขาออก เช่นการขนส่ง กิจกรรมคลังสินค้า	1. ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ : ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์	1. ทักษะการบริหารเวลา ทักษะในการบริหารเวลาของตนเองและของ		

ตำแหน่งอาชีพ :		บริหารโลจิสติกส์		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
ระบบโลจิสติกส์	ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพ การจัดการโลจิสติกส์ 2. ดูแลและประสานงานการทำงานด้านโลจิสติกส์ทุกกิจกรรมให้เป็นระบบและเชื่อมโยงได้อย่างต่อเนื่องทั้งการจัดหา การกระจายสินค้า การจัดสรรและส่งของ การกลับ จนส่งถึงผู้ใช้ 3. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน กระบวนการนำเข้าสินค้าหรือการส่งออกให้เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย	อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมการใช้งาน 2. วิธีการบริหารจัดการจัดซื้อจัดจ้าง จัดเก็บ คลังสินค้าและสินค้าคงคลัง การเคลื่อนย้ายสินค้า ทั้งทางถนน อากาศ ทางรถไฟ,ทางทะเล เรือ และการประเมินความคุ้มค่าทางด้านค่าใช้จ่าย และผลประโยชน์ 3. ความรู้เกี่ยวกับการผลิตและกระบวนการผลิต : รู้เกี่ยวกับวัตถุดิบที่ใช้ ขั้นตอนการผลิต การควบคุมคุณภาพ ต้นทุนและเทคนิคที่จำเป็นในงานการผลิต 4. ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างประโยค เนื้อหาของภาษา การสื่อความหมาย	ผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง 2. ทักษะการอ่าน เข้าใจประโยคหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 3. ทักษะการฟัง การให้ความสนใจและเข้าใจจุดประสงค์ที่ผู้พูดต้องการจะสื่อสาร ถามคำถามในเวลาที่เหมาะสม และไม่ขัดจังหวะผู้พูดในเวลาที่ไม่เหมาะสม 4. ทักษะการคิดเชิงวิจารณ์ญาณใช้ตรรกะและเหตุผลในการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละทางเลือก ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา 5. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนวิเคราะห์ปัญหาและพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกและวิธีการในการ		



ตำแหน่งอาชีพ :		บริหารโลจิสติกส์		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
			แก้ไขปัญหา 6. ทักษะการประเมินและตัดสินใจ พิจารณาต้นทุนและประโยชน์ของ แนวทางในการปฏิบัติเพื่อหา แนวทางที่เหมาะสมที่สุด 7. ทักษะการติดตามผล ทำการ ติดตามและประเมินผล ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ ตนเอง บุคคลอื่น หรือองค์กร รวมถึงสามารถที่จะปรับปรุงและ แก้ไขประสิทธิภาพให้ดีขึ้น 8. ทักษะการเจรจาต่อรองให้ได้สม ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ลดข้อขัดแย้ง 9. ทักษะการควบคุมคุณภาพ ทดสอบและตรวจสอบผลงาน การ บริการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อ ประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ การดำเนินงาน		

ตำแหน่งอาชีพ :		บริหารโลจิสติกส์		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
จัดการด้านโลจิสติกส์	1. แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบโลจิสติกส์ การขนส่ง การนำเข้าหรือส่งออกสินค้าและปัญหาของลูกค้า 2. เปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของระบบขนส่งเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพห่วงโซ่อุปทานและการพัฒนาอย่างยั่งยืน 3. เปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของบริการการขนส่งหรือบริการให้เกิดการประหยัดแก่องค์กรและคู่สัญญา	1. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย : ความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานโลจิสติกส์ ขั้นตอนการ กฎระเบียบ คำสั่งของรัฐบาลและของหน่วยงานกำกับข้อตกลงและสัญญาทางการค้าระหว่างประเทศ และกระบวนการทางการเมืองที่กำหนดนโยบายด้านโลจิสติกส์ 2. วิธีการบริหารจัดการจัดซื้อจัดจ้าง จัดเก็บ คลังสินค้าและสินค้าคงคลัง การเคลื่อนย้ายสินค้า ทั้งทางถนน อากาศ ทางรถไฟ,ทางทะเล เรือ และการประเมินความคุ้มค่าทางด้านค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ 3. การเจรจาต่อรองในเชิงธุรกิจ 4. ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างประโยค เนื้อหาของภาษา การสื่อความหมาย	1. ทักษะการบริหารเวลา ทักษะในการบริหารเวลาของตนเองและของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง 2. ทักษะการอ่าน เข้าใจประโยคหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 3. ทักษะการฟัง การให้ความสนใจและเข้าใจจุดประสงค์ที่ผู้พูดต้องการจะสื่อสาร ถามคำถามในเวลาที่เหมาะสม และไม่ขัดจังหวะผู้พูดในเวลาที่ไม่เหมาะสม 4. ทักษะการคิดเชิงวิจารณ์ญาณใช้ตรรกะและเหตุผลในการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละทางเลือก ข้อสรุปหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา 5. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน วิเคราะห์ปัญหาและพิจารณาข้อมูล		



ตำแหน่งอาชีพ :		บริหารโลจิสติกส์		วันเดือนปี จัดทำ :			
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)		
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)			
			ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและประเมิน แนวทางเลือกและวิธีการในการ แก้ไขปัญหา 6. ทักษะการประเมินและตัดสินใจ พิจารณาต้นทุนและประโยชน์ของ แนวทางในการปฏิบัติเพื่อหา แนวทางที่เหมาะสมที่สุด 7. ทักษะการติดตามผล ทำการ ติดตามและประเมินผล ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ ตนเอง บุคคลอื่น สามารถปรับปรุง และแก้ไขประสิทธิภาพให้ดีขึ้น 8. ทักษะการเจรจาต่อรองให้ได้สม ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ลดข้อขัดแย้ง 9. ทักษะการควบคุมคุณภาพ ทดสอบและตรวจสอบผลงาน เพื่อ ประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ การดำเนินงาน				

ตำแหน่งอาชีพ :		บริหารโลจิสติกส์		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :				ผู้จัดทำ :	
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
บริหารการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1. บริหารการดำเนินงานกระจายสินค้า เพื่อให้มีต้นทุนต่ำ ผู้ใช้ได้รับสินค้าถูกต้องทันเวลาตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2. ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อบูรณาการระบบโลจิสติกส์กับกระบวนการทางธุรกิจ 3. ดูแลจัดการให้เกิดผลสำเร็จด้านเป้าหมายตัวชี้วัดด้านโลจิสติกส์ ความถูกต้องของเอกสาร การบริการลูกค้า และข้อมูลความปลอดภัย 4. กำกับดูแลการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ ผู้วางแผนและควบคุมการทำงานโลจิสติกส์ (schedulers)	1. หลักการทางธุรกิจและการจัดการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรการสร้างแบบจำลองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เทคนิคการเป็นผู้นำ วิธีการผลิตและการประสานงานของผู้คนและทรัพยากร 2. ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล : การจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การอบรม การบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร 3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางเศรษฐกิจและการบัญชี การตลาด การเงินการธนาคาร การวิเคราะห์รายงานข้อมูลทางการเงิน 4. ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างประโยค เนื้อหาของ	1. ทักษะการบริหารเวลา ทักษะในการบริหารเวลาของตนเองและของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง 2. ทักษะการอ่าน เข้าใจประโยคหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 3. ทักษะการฟัง การให้ความสนใจและเข้าใจจุดประสงค์ที่ผู้พูดต้องการจะสื่อสาร ถามคำถามในเวลาที่เหมาะสม และไม่ขัดจังหวะผู้พูดในเวลาที่ไม่เหมาะสม 4. ทักษะการคิดเชิงวิจารณ์ญาณใช้ตรรกะและเหตุผลในการพิจารณาของแต่ละทางเลือกข้อสรุปหรือแนวทางแก้ไขปัญหา 5. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนวิเคราะห์ปัญหาและพิจารณาเพื่อพัฒนาและประเมินแนวทางเลือก		



ตำแหน่งอาชีพ :		บริหารโลจิสติกส์		วันเดือนปี จัดทำ :	
ผู้ให้ข้อมูล :		ผู้จัดทำ :			
หน้าที่หลัก/ขั้นตอน (Key Responsibility)	ผลคาดหวัง (Expected results)	ความสามารถที่จำเป็น (Necessary Competency)			สมรรถนะ (Functional Competency)
		ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)	
		ภาษา การสื่อความหมาย การสะกดคำ องค์ประกอบและไวยากรณ์	และวิธีการในการแก้ไขปัญหา 6. ทักษะการประเมินและตัดสินใจ พิจารณาต้นทุนและประโยชน์ของ แนวทางในการปฏิบัติเพื่อหา แนวทางที่เหมาะสมที่สุด 7. ทักษะการติดตามผล และ ประเมินผลประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานของตนเอง บุคคลอื่น สามารถที่จะปรับปรุงและแก้ไข ประสิทธิภาพให้ดีขึ้น 8. ทักษะการเจรจาต่อรองให้ได้สม ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ลดข้อขัดแย้ง 9. ทักษะการควบคุมคุณภาพ ทดสอบและตรวจสอบผลงาน เพื่อ ประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ การดำเนินงาน		

การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (Competency Gap)

การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ เป็นการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรในตำแหน่งงาน โดยทำการประเมินผลต่างของระดับความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในแต่ละด้านซึ่งผู้ประกอบการคาดหวังจากบุคลากร (ระดับความคาดหวัง) กับระดับความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรในสถานประกอบการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ผลต่างของค่าคะแนนจะเป็นช่องว่างสมรรถนะของบุคลากร (Competency Gap) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 39 แสดงเกณฑ์การประเมินช่องว่างสมรรถนะ บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

เกณฑ์การให้คะแนน ความสามารถ คำนิยามระดับคะแนน	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน ด้านความรู้ คำนิยามระดับคะแนน	คะแนน
1. สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา ที่ง่าย ๆ โดยการปฏิบัติตามคู่มือหรือวิธีการปฏิบัติได้	1	1. มีความรู้ระดับพื้นฐาน (Know-What) เวลาทำงาน ก็จะไม่มั่นใจ มักจะปรึกษารุ่นพี่ก่อนรู้ทำไม (เป็น	1
2. สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ได้โดยลำพัง	2	2. มีความรู้ สามารถประยุกต์องค์ความรู้ (Know-How) ที่มีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ (รู้และทำได้ถูกต้อง ปรับใช้งานได้)	2
3. สามารถสอนวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะด้านแก่ผู้อื่นได้	3	3. มีความรู้ในระดับที่ 2 และสามารถถ่ายทอดได้	3
4. สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทั้งงานเฉพาะด้าน และ ที่เชื่อมโยงระบบอื่น ให้มีประสิทธิภาพได้โดยไม่ต้องมีผู้แนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้อื่นในการพัฒนาคุณลักษณะในเรื่องนั้น ๆ	4	4. มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในระดับที่ 2 และเข้าใจอย่างถ่องแท้ จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ (Know – Why) สามารถแก้ไขปัญหาที่ยากซับซ้อน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำได้	4
5. สามารถถ่ายทอดคุณลักษณะการปฏิบัติที่ดีแก่ผู้อื่นได้ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญขององค์กรที่หน่วยงานภายนอก องค์กรให้ความเชื่อถือ	5	5. มีความรู้แตกฉาน สามารถสร้างนวัตกรรม (Care – Why) ที่เป็นที่ยอมรับหรือใช้ตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยาก และซับซ้อนเป็นพิเศษ	5
เกณฑ์ในการให้คะแนน ด้านคุณลักษณะ คำนิยามระดับคะแนน			คะแนน
น้อยที่สุด			1
ค่อนข้างน้อย			2
ปานกลาง			3
ค่อนข้างมาก			4
มากที่สุด			5

จากการประมวลผลข้อมูลแบบสอบถามซึ่งได้จากผู้ประกอบการจำนวน 35 แห่ง สามารถสรุปประเภทของความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานในด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน รวมถึงระดับความสามารถของแรงงานในปัจจุบัน ที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ดังนี้

1. งานจัดซื้อ จัดหาสินค้าและวัตถุดิบ

1.1 ตำแหน่ง พนักงานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ ในระดับปฏิบัติการ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

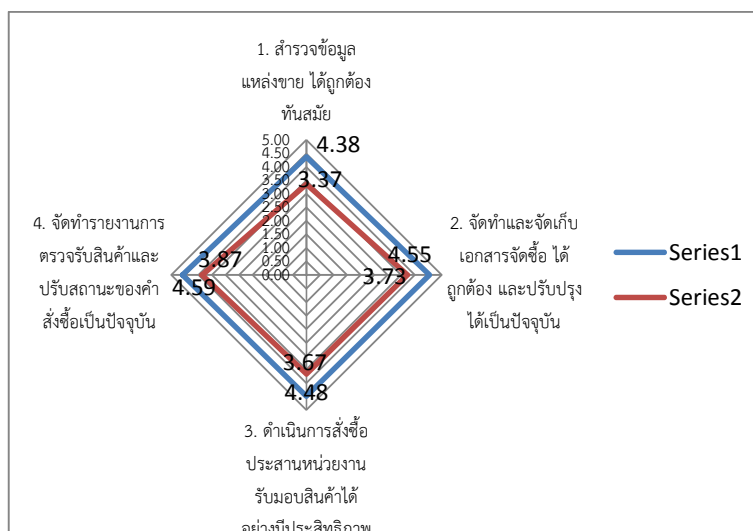
- 1.1) สืบหาข้อมูล แหล่งขาย คุณสมบัติผู้ขาย ราคากลาง ราคาสินค้าเปรียบเทียบ ได้ถูกต้องทันสมัย
- 1.2) จัดทำและจัดเก็บเอกสารจัดซื้อ จัดหา จัดจ้างได้ถูกต้อง และปรับปรุงสถานะข้อมูลในระบบได้เป็นปัจจุบัน
- 1.3) ดำเนินการสั่งซื้อ จัดหา จัดจ้าง ประสานหน่วยงานและแผนการรับมอบสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.4) จัดทำรายงานการตรวจรับสินค้าและปรับสถานะของคำสั่งซื้อในระบบอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.38 ถึง 4.59 โดยมีค่าคาดหวังด้านการจัดทำและจัดเก็บเอกสารจัดซื้อจัดหาจัดจ้างได้ถูกต้องและปรับปรุงสถานะข้อมูลในระบบได้เป็นปัจจุบัน มีค่าคาดหวังที่สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.59 รองลงมาได้แก่ จัดทำรายงานการตรวจรับสินค้าและปรับสถานะของคำสั่งซื้อในระบบอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน มีค่าเท่ากับ 4.55 การดำเนินการสั่งซื้อ จัดหา จัดจ้าง ประสานหน่วยงานและแผนการรับมอบสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเท่ากับ 4.48 และ ความสามารถด้านการสืบหาข้อมูล แหล่งขาย คุณสมบัติผู้ขาย ราคากลาง ราคาสินค้าเปรียบเทียบ ได้ถูกต้องทันสมัย มีค่าเท่ากับ 4.38

สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.37 ถึง 3.87 โดยความสามารถในการจัดทำรายงานการตรวจรับสินค้าและปรับสถานะของคำสั่งซื้อในระบบอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน มีค่าเท่ากับ 3.87 มีช่องว่างเท่ากับ 0.72 รองลงมาได้แก่การ การจัดทำและจัดเก็บเอกสารจัดซื้อจัดหาจัดจ้างได้ถูกต้องและปรับปรุงสถานะข้อมูลในระบบได้เป็นปัจจุบัน มีความสามารถเท่ากับ 3.73 มีช่องว่างเท่ากับ 0.82 การดำเนินการสั่งซื้อ จัดหา จัดจ้าง ประสานหน่วยงานและแผนการรับมอบสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความสามารถที่มีเท่ากับ 3.67 มีช่องว่างเท่ากับ 0.82 และความสามารถด้านการสืบหา

ข้อมูล แหล่งขาย คุณสมบัติผู้ขาย ราคากลาง ราคาสินค้าเปรียบเทียบ ได้ถูกต้องทันสมัย มีค่าเท่ากับ 3.37 มีช่องว่างเท่ากับ 1.01

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน



ภาพแสดงที่ 12 การประเมินช่องว่างด้าน ความสามารถพนักงานจัดซื้อ ระดับปฏิบัติการ

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

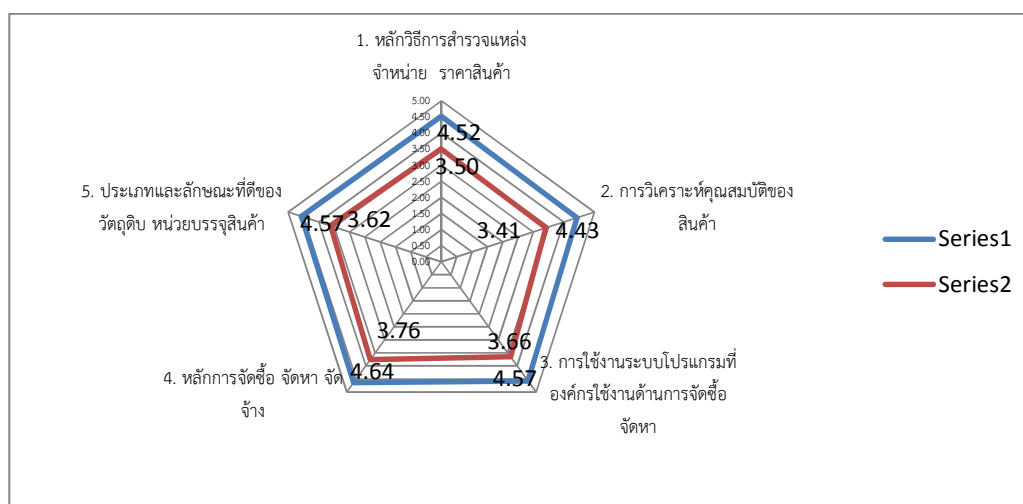
1. หลักวิธีการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า
2. การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า
3. การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา
4. หลักการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง
5. ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบพบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.43 ถึง 4.64 โดยหลักวิธีการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า เป็นความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังสูงสุด มีค่าเท่ากับ 4.64 รองลงมาได้แก่ การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57 ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57 หลักวิธีการสำรวจแหล่ง

จำหน่าย ราคาสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.52 การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.43

สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.41 ถึง 3.76 โดยความรู้ด้านหลักการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง มีค่าประเมินด้านความรู้สูงสุด เท่ากับ 3.76 รองลงมาได้แก่ การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.66 ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.62 หลักวิธีการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.50 และ การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.41

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.88 ถึง 1.02 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ หลักวิธีการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 รองลงมาได้แก่การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.95 การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 และ หลักการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.88



ภาพแสดงที่ 13 การประเมินช่องว่าง ด้านความรู้ พนักงานจัดซื้อ ระดับปฏิบัติการ

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้า และวัตถุดิบ ประกอบด้วย

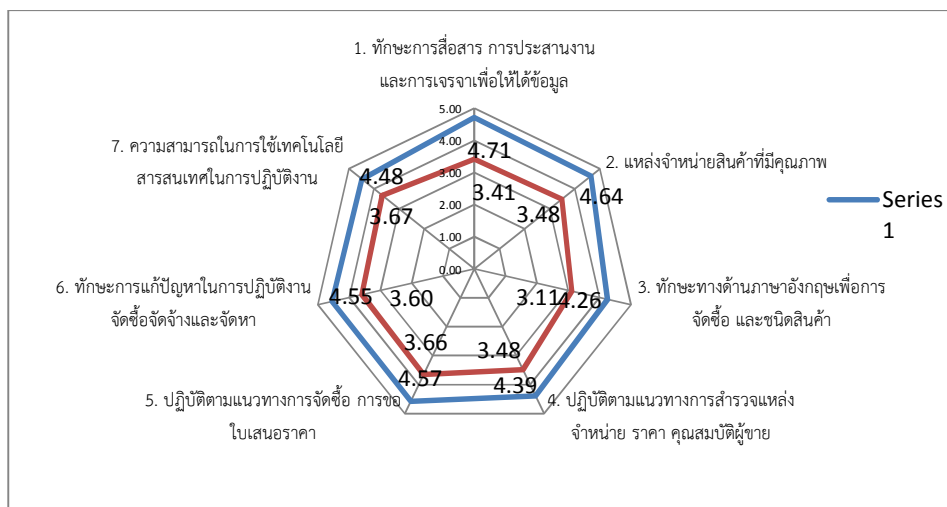
1. ทักษะการสื่อสาร การประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล
2. แหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ
3. ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า
4. ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย

5. ปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา
6. ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา
7. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถของผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.26 ถึง 4.71 โดย ทักษะการสื่อสาร การประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 รองลงมาได้แก่ แหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.64 ปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57 ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.55 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.48 ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.39 และทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.26

สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.11 ถึง 3.67 โดยความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีค่าประเมินทักษะสูงสุดเท่ากับ 3.67 รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.66 ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.60 แหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.48 ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.48 ทักษะการสื่อสาร การประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล มีค่าประเมินเท่ากับ 3.41 และทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.11

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.82 คะแนน ถึง 1.30 คะแนน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล มีค่าช่องว่างสมรรถนะสูงสุดเท่ากับ 1.30 รองลงมาได้แก่ แหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16 ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.15 ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.95 ปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.91 และ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82



ภาพแสดงที่ 14 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดซื้อ ระดับปฏิบัติการ

4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดซื้อ จัดหาสินค้าและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

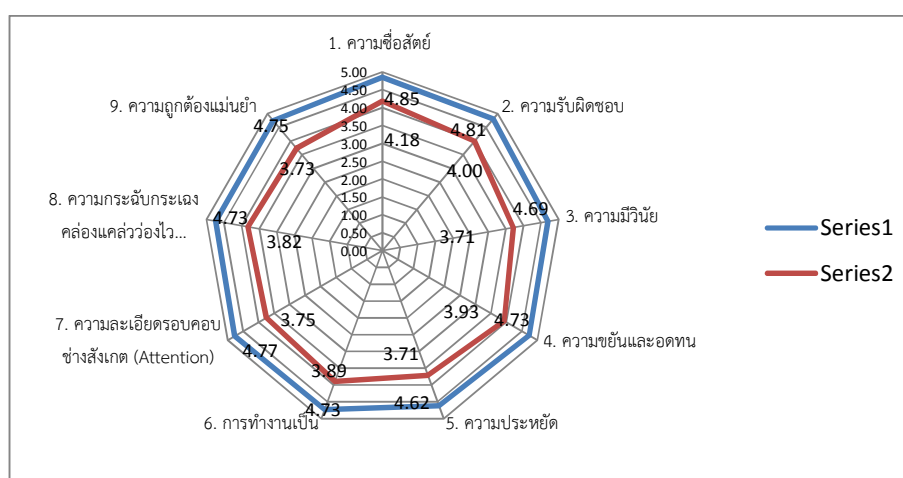
1. ความซื่อสัตย์
2. ความรับผิดชอบ
3. ความมีวินัย
4. ความขยันและอดทน
5. ความประหยัด
6. การทำงานเป็น
7. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
8. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น
9. ความถูกต้องแม่นยำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดซื้อจัดหา สินค้าและวัตถุดิบ พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.62 ถึง 4.85 โดยความซื่อสัตย์ มีค่าคาดหวังสูงสุด เท่ากับ 4.85 รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.81 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention) มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.77 ความถูกต้องแม่นยำ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.75 ความขยันและอดทน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.73 การทำงานเป็น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.73 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.73 ความมีวินัย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.69 ความประหยัด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62

สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.71 ถึง 4.18 โดย

แรงงานมีคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์ มีค่าประเมินสูงสุดเท่ากับ 4.18 รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 ความขยันและอดทน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.93 การทำงานเป็น มีค่าประเมินเท่ากับ 3.89 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีค่าประเมินเท่ากับ 3.82 ความละเอียดรอบคอบ ข้างสังเกต (Attention) มีค่าประเมินเท่ากับ 3.75 ความถูกต้องแม่นยำ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.73 ความมีวินัย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.71 และความประหยัด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.71

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.67 ถึง 1.02 โดยที่ ความละเอียดรอบคอบ ข้างสังเกต (Attention) มีช่องว่างสูงสุดเท่ากับ 1.02 และ ความถูกต้องแม่นยำ มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 รองลงมาได้แก่ ความมีวินัย มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.91 ความประหยัด มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 การทำงานเป็น มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 ความรับผิดชอบ มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ความขยันและอดทน มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 และความซื่อสัตย์ มีค่าช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67



ภาพแสดงที่ 15 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดซื้อ ระดับปฏิบัติการ

1.2 ตำแหน่ง หัวหน้างาน งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

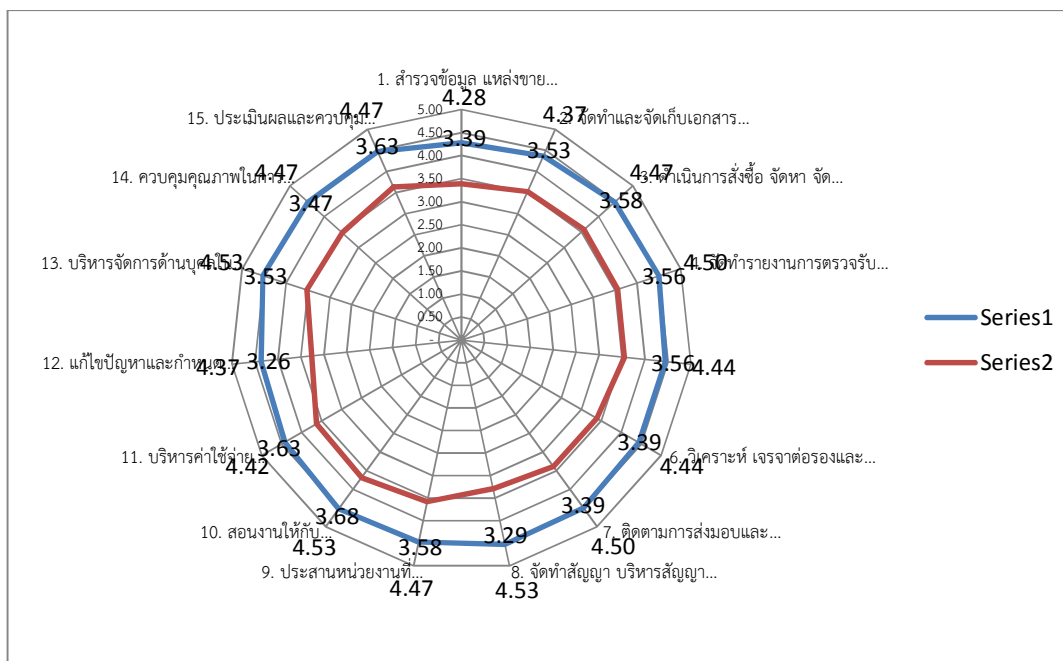
1. สืบหาข้อมูล แหล่งขาย คุณสมบัติผู้ขาย ราคาตลาด ราคาสินค้าเปรียบเทียบ ได้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
2. จัดทำและจัดเก็บเอกสารจัดซื้อ จัดหา จัดจ้างได้ถูกต้อง และปรับปรุงสถานะข้อมูลในระบบได้เป็นปัจจุบัน

3. ดำเนินการสั่งซื้อ จัดหา จัดจ้าง ประสานหน่วยงานและแผนการรับมอบสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. จัดทำรายงานการตรวจรับสินค้าและปรับสถานะของคำสั่งซื้อในระบบอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน
5. จัดทำเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า
6. วิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า
7. ติดตามการส่งมอบและตรวจสอบคุณภาพสินค้า
8. จัดทำสัญญา บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา
9. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน
10. สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
11. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
12. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน
13. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน
14. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน
15. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ หัวหน้างาน งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.28 ถึง 4.53 โดยมีค่าความคาดหวังสูงสุดในรายการ จัดทำสัญญา บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.53 รองลงมาได้แก่รายการ สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.53 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.53 จัดทำรายงานการตรวจรับสินค้าและปรับสถานะของคำสั่งซื้อในระบบอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.50 ติดตามการส่งมอบและตรวจสอบคุณภาพสินค้า มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.50 ดำเนินการสั่งซื้อ จัดหา จัดจ้าง ประสานหน่วยงานและแผนการรับมอบสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.47 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.47 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.47 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.47 จัดทำเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.44 วิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.44 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.42 จัดทำและจัดเก็บเอกสารจัดซื้อ จัดหา จัดจ้างได้ถูกต้อง และปรับปรุงสถานะข้อมูลในระบบได้เป็นปัจจุบัน มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.37 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.37 และสำรวจข้อมูล แหล่งขาย คุณสมบัติผู้ขาย ราคากลาง ราคาสินค้าเปรียบเทียบ ได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.28

สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.26 ถึง 3.68 โดยรายการ การสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าประเมินสูงสุดเท่ากับ 3.68 รองลงมาได้แก่ บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.63 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.63 ดำเนินการสั่งซื้อ จัดหา จัดจ้าง ประสานหน่วยงานและแผนการรับมอบสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.58 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.58 จัดทำรายงานการตรวจรับสินค้าและปรับสถานะของคำสั่งซื้อในระบบอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.56 จัดทำเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.56 จัดทำและจัดเก็บเอกสารจัดซื้อ จัดหา จัดจ้างได้ถูกต้อง และปรับปรุงสถานะข้อมูลในระบบได้เป็นปัจจุบัน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.53 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.53 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.47 สรรวจข้อมูล แหล่งขาย คุณสมบัติผู้ขาย ราคากลาง ราคาสินค้าเปรียบเทียบ ได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.39 วิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.39 ติดตามการส่งมอบและตรวจสอบคุณภาพสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.39 จัดทำสัญญา บริหารสัญญา และตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.29 และการแก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.26

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.79 ถึง 1.24 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดในรายการ จัดทำสัญญา บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.24 รองลงมาได้แก่ รายการติดตามการส่งมอบและตรวจสอบคุณภาพสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.11 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.11 วิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 จัดทำรายงานการตรวจรับสินค้าและปรับสถานะของคำสั่งซื้อในระบบอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 ดำเนินการสั่งซื้อ จัดหา จัดจ้าง ประสานหน่วยงานและแผนการรับมอบสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 จัดทำเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 สรรวจข้อมูล แหล่งขาย คุณสมบัติผู้ขาย ราคากลาง ราคาสินค้าเปรียบเทียบ ได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 จัดทำและจัดเก็บเอกสารจัดซื้อ จัดหา จัดจ้างได้ถูกต้อง และปรับปรุงสถานะข้อมูลในระบบได้เป็นปัจจุบัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 และบริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79



ภาพแสดงที่ 16 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดซื้อ ระดับหัวหน้างาน

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. หลักวิธีการสํารวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า
2. การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า
3. การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา
4. หลักการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง
5. ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า
6. กระบวนการผลิตและบริการขององค์กร
7. การคัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า
8. การจัดการผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเกรดผู้ขาย
9. เทคนิคการเจรจาต่อรอง
10. กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไขสัญญาซื้อขาย
11. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
12. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง
13. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า
14. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย

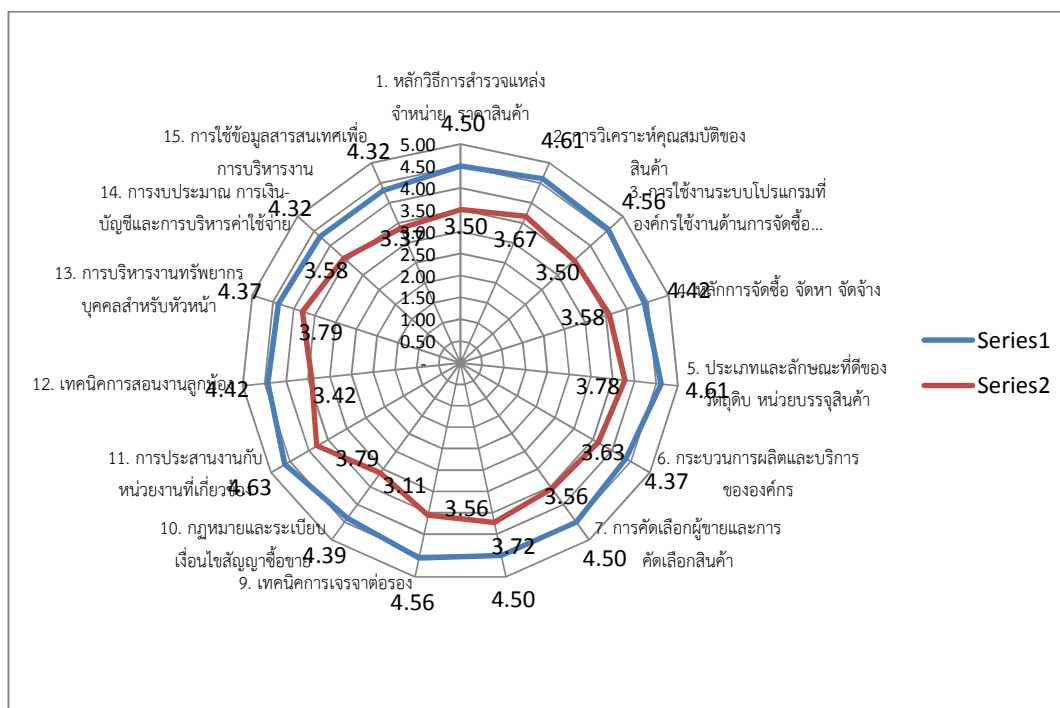
15. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.32 ถึง 4.63 โดย รายการที่มีค่าคาดหวังระดับความรู้ สูงสุดได้แก่ ความรู้ด้าน การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.63 รองลงมาได้แก่รายการ การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า มีค่าความคาดหวัง เท่ากับ 4.61 ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.61 การใช้ งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.56 เทคนิคการเจรจา ต่อรอง มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.56 หลักวิธีการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า มีค่าความคาดหวัง เท่ากับ 4.50 การคัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.50 การจัดการผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเกรดผู้ขาย มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.50 หลักการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง มีค่า ความคาดหวังเท่ากับ 4.42 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.42 กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไขสัญญาซื้อขาย มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.39 กระบวนการผลิตและบริการขององค์กร มีค่าความ คาดหวังเท่ากับ 4.37 การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.37 การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.32 และความรู้ด้าน การ ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.32

สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.11 ถึง 3.79 โดยความรู้ที่ สถานประกอบการประเมินมีค่าสูงสุดในรายการ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.79 การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.79 รองลงมาได้แก่ ประเภทและ ลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.78 การจัดการผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเกรดผู้ขาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.72 การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.67 กระบวนการผลิตและบริการขององค์กร มีค่าประเมินเท่ากับ 3.63 หลักการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง มีค่า ประเมินเท่ากับ 3.58 การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.58 การ คัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.56 เทคนิคการเจรจาต่อรอง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.56 หลักวิธีการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.50 การใช้งานระบบโปรแกรมที่ องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.50 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.42 การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.37 และ กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไขสัญญาซื้อขาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.11

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.58 ถึง 1.28 รายการที่มีความ แตกต่างสูงสุดได้แก่ กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไขสัญญาซื้อขาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.28 รองลงมา ได้แก่การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 หลักวิธีการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า

มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 เทคนิคการเจรจาต่อรอง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.95 การคัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 หลักการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.83 การจัดการผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเกรดผู้ขาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.7 การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74 กระบวนการผลิตและบริการขององค์กร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74 และการบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.58



ภาพแสดงที่ 17 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดซื้อ ระดับหัวหน้างาน

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

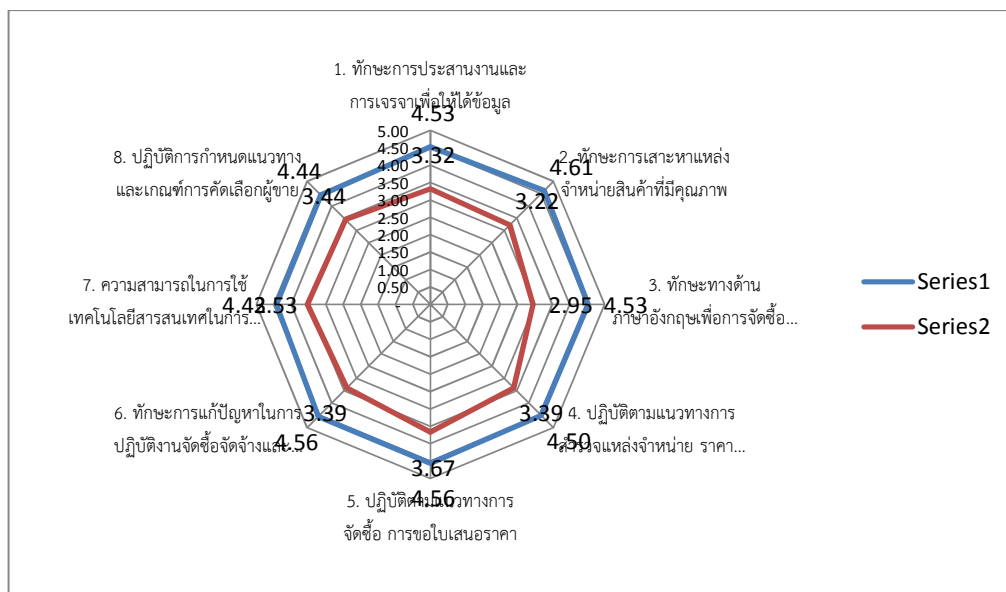
1. ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล
2. ทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ
3. ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า
4. ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย

5. ปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา
6. ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา
7. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
8. ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.42 ถึง 4.61 โดยทักษะที่มีค่าคาดหวังสูงสุดได้แก่ ทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.61 รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านการปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.56 ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.56 ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.53 ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.53 ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.50 ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.44 และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.42

สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 2.95 ถึง 3.67 โดยทักษะที่มีค่าประเมินสูงสุดได้แก่ ทักษะการปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.67 รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.53 ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.44 ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.39 ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.39 ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล มีค่าประเมินเท่ากับ 3.32 ทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.22 และทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 2.95

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.89 คะแนน ถึง 1.58 คะแนน ได้แก่ ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.58 รองลงมาได้แก่ทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.39 ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.21 ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.17 ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.11 ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 และปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89



ภาพแสดงที่ 18 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดซื้อ ระดับหัวหน้างาน

4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

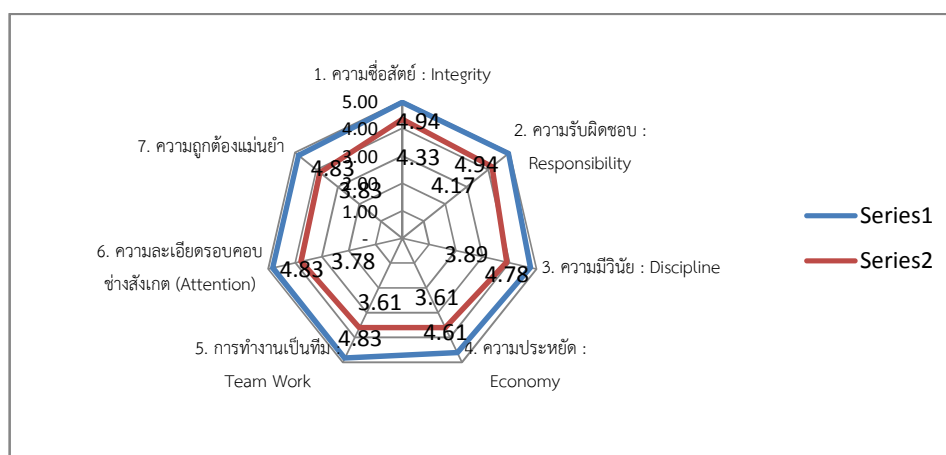
คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดซื้อ จัดหาสินค้าและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความประหยัด : Economy
5. การทำงานเป็นทีม : Team Work
6. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
7. ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy)

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดซื้อจัดหา สินค้าและวัตถุดิบ พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.61 ถึง 4.94 โดยคุณลักษณะเฉพาะที่มีค่าคาดหวังสูงสุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ : Integrity มีค่าความคาดหวัง เท่ากับ 4.94 และความรับผิดชอบ : Responsibility มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.94 รองลงมาได้แก่ การ ทำงานเป็นทีม : Team Work มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.83 ความละเอียดรอบคอบช่างสังเกต (Attention) มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.83 ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.83 ความมีวินัย : Discipline มีค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.78 และ ความประหยัด : Economy ค่าความคาดหวังเท่ากับ 4.61

สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.61 ถึง 4.33 โดยแรงงานมีคุณลักษณะ สูงสุดที่สถานประกอบการประเมิน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ : Integrity มีค่าประเมินเท่ากับ 4.33 ความรับผิดชอบ : Responsibility มีค่าประเมินเท่ากับ 4.17 ความมีวินัย : Discipline มีค่าประเมินเท่ากับ 3.89 ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) มีค่าประเมินเท่ากับ 3.83 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention) มีค่าประเมินเท่ากับ 3.78 ความประหยัด : Economy มีค่าประเมินเท่ากับ 3.61 และการทำงานเป็นทีม : Team Work มีค่าประเมินเท่ากับ 3.61

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.61 ถึง 1.22 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่การทำงานเป็นทีม : Team Work มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.22 รองลงมาได้แก่ ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention) มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 ความประหยัด : Economy มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 ความมีวินัย : Discipline มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 ความรับผิดชอบ : Responsibility มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.78 และความซื่อสัตย์ : Integrity มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.61



ภาพแสดงที่ 19 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดซื้อ ระดับหัวหน้างาน

1.3 ตำแหน่ง ผู้จัดการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. กำหนดเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า
2. วิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า
3. บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา

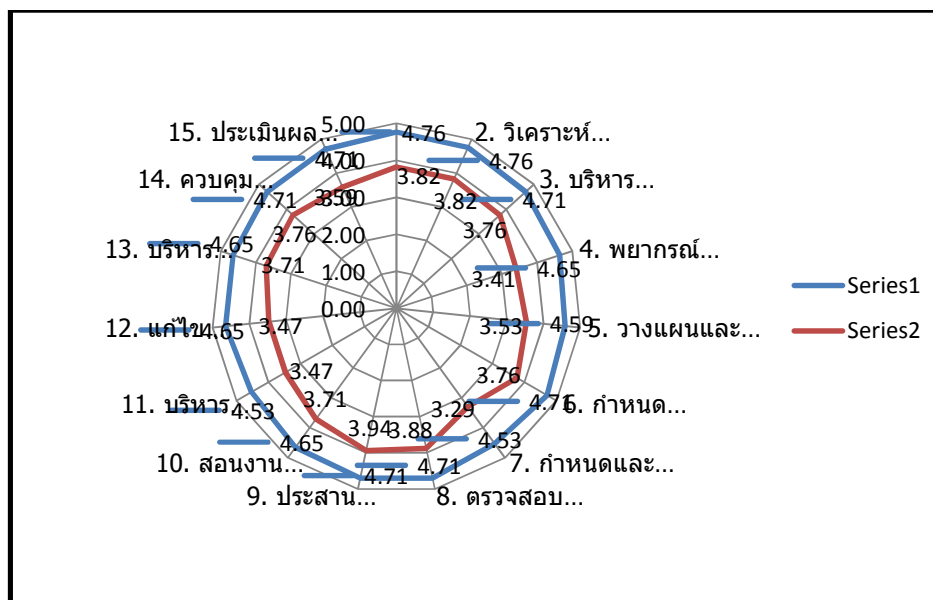
4. พยากรณ์และทำแผนประมาณการความต้องการใช้สินค้า ที่ใช้วิธีการทางสถิติ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง
5. วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การจัดซื้อจัดหา
6. กำหนดข้อกำหนดและเงื่อนไขของสินค้า/บริการ ตรงตามคุณลักษณะ ราคาและเงื่อนไขของสินค้า/ บริการ
7. กำหนดและออกแบบระบบฐานข้อมูลผู้ขายผู้ให้บริการ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย
8. ตรวจสอบและควบคุมความถูกต้องของงานจัดซื้อ จัดหา
9. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน
10. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
11. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
12. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน
13. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน
14. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน
15. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ ผู้จัดการ งานจัดซื้อจัดหา
 สินค้าและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.53 ถึง 4.76 โดยมีค่าความคาดหวังสูงสุดในด้าน ความสามารถในการกำหนดเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.76 รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.76 บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 กำหนดข้อกำหนดและเงื่อนไขของสินค้า/บริการ ตรงตามคุณลักษณะ ราคาและเงื่อนไขของสินค้า/ บริการ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 ตรวจสอบและควบคุมความถูกต้องของงานจัดซื้อ จัดหา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.7 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 พยากรณ์และทำแผนประมาณการความต้องการใช้สินค้า ที่ใช้วิธีการทางสถิติ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.65 สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.65 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.65 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.65 วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การจัดซื้อจัดหา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.59 กำหนดและออกแบบระบบฐานข้อมูลผู้ขายผู้ให้บริการ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.53 และบริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.53

สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.29 ถึง 3.94 โดยรายการ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน

ทำงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.94 รองลงมาได้แก่ตรวจสอบและควบคุมความถูกต้องของงานจัดซื้อ จัดหา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.88 กำหนดเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.82 วิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.82 บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.76 กำหนดข้อกำหนดและเงื่อนไขของสินค้า/บริการ ตรงตามคุณลักษณะ ราคาและเงื่อนไขของสินค้า/ บริการ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.76 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.76 สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.71 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.71 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.59 วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การจัดซื้อจัดหา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.53 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.47 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.47 พยากรณ์และทำ.แผนประมาณการความต้องการใช้สินค้า ที่ใช้วิธีการทางสถิติ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.41 และกำหนดและออกแบบระบบฐานข้อมูลผู้ขายผู้ให้บริการ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.29

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.76 ถึง 1.24 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดในรายการ พยากรณ์และทำ.แผนประมาณการความต้องการใช้สินค้า ที่ใช้วิธีการทางสถิติ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.24 รองลงมาได้แก่ การกำหนดและออกแบบระบบฐานข้อมูลผู้ขายผู้ให้บริการ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.24 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.18 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.12 วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การจัดซื้อจัดหา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 กำหนดข้อกำหนดและเงื่อนไขของสินค้า/บริการ ตรงตามคุณลักษณะ ราคาและเงื่อนไขของสินค้า/ บริการ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 กำหนดเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 ตรวจสอบและควบคุมความถูกต้องของงานจัดซื้อ จัดหา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82 และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76



ภาพแสดงที่ 20 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดซื้อ ระดับผู้จัดการ

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้า และวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า
2. การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา
3. ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า
4. กระบวนการผลิตหรือบริการขององค์กร
5. การคัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า
6. การวิเคราะห์ผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเกรดผู้ขาย
7. เทคนิคการเจรจาต่อรอง
8. กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไขสัญญาซื้อขาย
9. เทคนิคการพยากรณ์
10. การวางแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดกลยุทธ์
11. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
12. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง
13. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า
14. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย
15. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน

16. การบริหารและควบคุมคุณภาพ

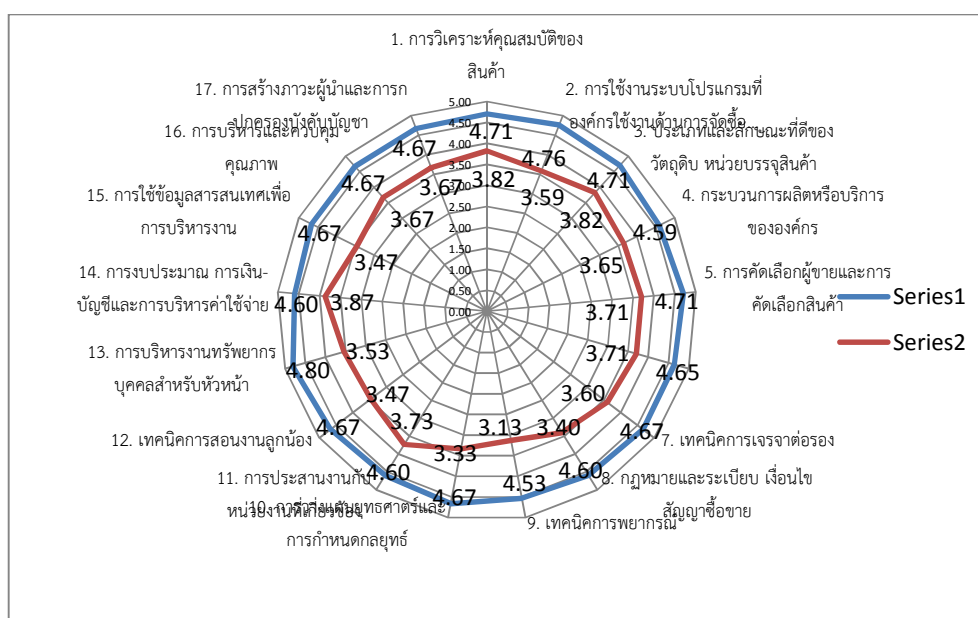
17. การสร้างภาวะผู้นำและการปกครองบังคับบัญชา

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ พบว่าระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.53 ถึง 4.80 โดยรายการที่มีค่าคาดหวังระดับความรู้ สูงสุดได้แก่ ความรู้ด้าน ความรู้ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.80 รองลงมาได้แก่ การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.76 การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 การคัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 เทคนิคการเจรจาต่อรอง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 การวางแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดกลยุทธ์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 การบริหารและควบคุมคุณภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 การสร้างภาวะผู้นำและการปกครองบังคับบัญชา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 การวิเคราะห์ผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเก็ตรผู้ขาย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.65 กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไขสัญญาซื้อขาย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.60 การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.60 การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.60 กระบวนการผลิตหรือบริการขององค์กร มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.59 และ เทคนิคการพยากรณ์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.53

สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.13 ถึง 3.87 โดยความรู้ที่สถานประกอบการประเมินแรงงานมีค่าสูงสุดในรายการ การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.87 รองลงมาได้แก่ การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.82 ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.82 การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.73 การคัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.71 การวิเคราะห์ผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเก็ตรผู้ขาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.71 การบริหารและควบคุมคุณภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.67 การสร้างภาวะผู้นำและการปกครองบังคับบัญชา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.67 กระบวนการผลิตหรือบริการขององค์กร มีค่าประเมินเท่ากับ 3.65 เทคนิคการเจรจาต่อรอง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.60 การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.59 การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.53 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.47 การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.47 กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไขสัญญาซื้อขาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.40 การวางแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดกลยุทธ์ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.33 และเทคนิคการพยากรณ์ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.13

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.73 ถึง 1.40 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ความรู้ด้านเทคนิคการพยากรณ์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.40 รองลงมาได้แก่การ

วางแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดกลยุทธ์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.33 การบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำหรับหัวหน้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.27 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไข สัญญาซื้อขาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.18 เทคนิคการเจรจาต่อรอง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.07 การบริหารและควบคุมคุณภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 การสร้างภาวะผู้นำและการปกครองบังคับบัญชา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 การคัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 การวิเคราะห์ผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเกรดผู้ขาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 กระบวนการผลิตหรือบริการขององค์กร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.88 ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.88 การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87 และการงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.73



ภาพแสดงที่ 21 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดซื้อ ระดับผู้จัดการ

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้า และวัตถุดิบ ประกอบด้วย

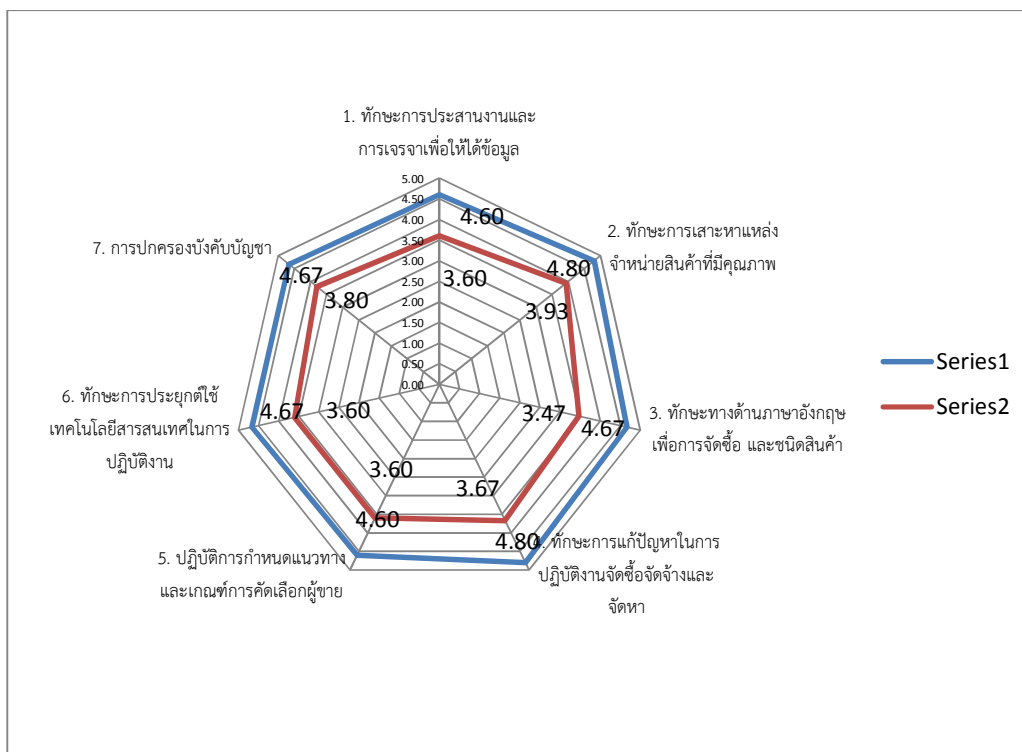
1. ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล

2. ทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ
3. ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า
4. ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา
5. ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย
6. ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
7. การปกครองบังคับบัญชา

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถของผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.60 ถึง 4.80 โดยทักษะที่มีค่าคาดหวังสูงสุดได้แก่ ทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.80 รองลงมาได้แก่ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.80 ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 การปกครองบังคับบัญชา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.60 ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.60

สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.47 ถึง 3.93 โดยทักษะที่มีค่าประเมินสูงสุดได้แก่ ทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.93 รองลงมาได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.80 ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.67 ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล มีค่าประเมินเท่ากับ 3.60 ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.60 ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.60 และทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.47

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.87 คะแนน ถึง 1.20 คะแนน ได้แก่ ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 รองลงมาได้แก่ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.13 ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.07 ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 การปกครองบังคับบัญชา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87 และทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87



ภาพแสดงที่ 22 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดซื้อ ระดับผู้จัดการ

4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

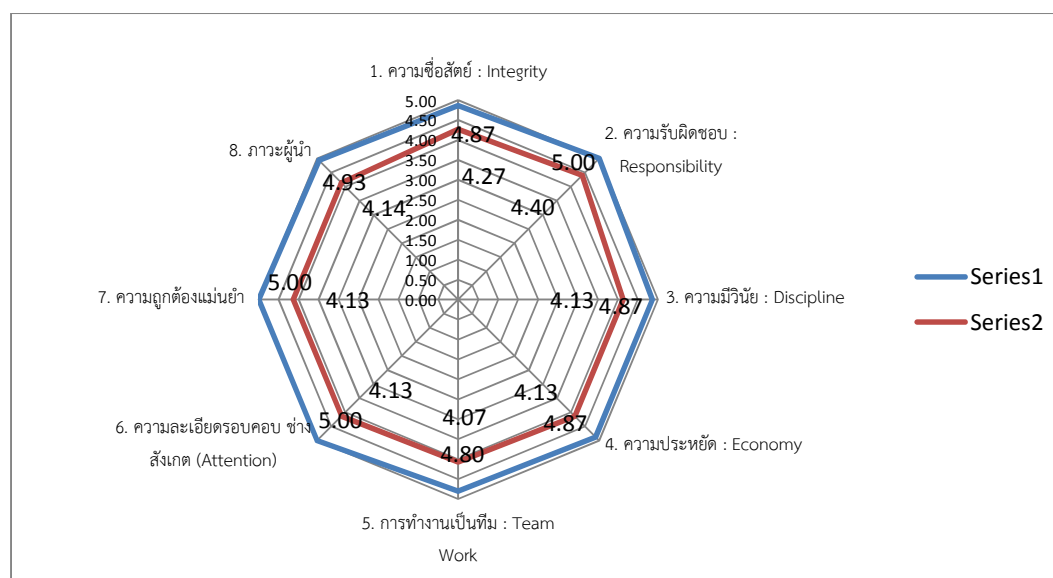
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความประหยัด : Economy
5. การทำงานเป็นทีม : Team Work
6. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
7. ความถูกต้องแม่นยำ
8. ภาวะผู้นำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.80 ถึง 5.00 โดยคุณลักษณะเฉพาะที่มีค่าคาดหวังสูงสุด ได้แก่ คุณลักษณะในด้าน ความรับผิดชอบ : Responsibility มีค่าคาดหวังเท่ากับ 5.00 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention) มีค่าคาดหวังเท่ากับ 5.00 ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) มีค่าคาดหวังเท่ากับ 5.00 รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำ

Leadership มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.93 ความซื่อสัตย์ : Integrity มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.87 ความมีวินัย : Discipline มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.87 ความประหยัด : Economy มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.87 และการทำงานเป็นทีม : Team Work มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.80

สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 4.07 ถึง 4.40 โดยแรงงานมีคุณลักษณะ สูงสุดที่สถานประกอบการประเมิน ได้แก่ ความรับผิดชอบ : Responsibility มีค่าประเมินเท่ากับ 4.40 รองลงมาได้แก่ความซื่อสัตย์ : Integrity มีค่าประเมินเท่ากับ 4.27 ภาวะผู้นำ Leadership มีค่าประเมินเท่ากับ 4.14 ความมีวินัย : Discipline มีค่าประเมินเท่ากับ 4.13 ความประหยัด : Economy มีค่าประเมินเท่ากับ 4.13 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention) มีค่าประเมินเท่ากับ 4.13 ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) มีค่าประเมินเท่ากับ 4.13 และการทำงานเป็นทีม : Team Work มีค่าประเมินเท่ากับ 4.07

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.67 ถึง 0.87 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention) มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87 และความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87 รองลงมาได้แก่ภาวะผู้นำ Leadership มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 การทำงานเป็นทีม : Team Work มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.73 ความมีวินัย : Discipline มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.73 ความประหยัด : Economy มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.73 ความซื่อสัตย์ : Integrity และมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60 ความรับผิดชอบ : Responsibility มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60



ภาพแสดงที่ 23 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดซื้อ ระดับผู้จัดการ

2. งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า

2.1 ตำแหน่ง พนักงานระดับ ปฏิบัติการ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. ตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง
2. จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ติด Tags , Stamps หรือใช้เครื่องมือ Electric marking หรือ labeling ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า
3. เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บในคลังสินค้าตามใบคำสั่งการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบประหยัดพื้นที่
4. จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้เนื้อที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย
5. จัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด
6. ดูแลรักษาสินค้าในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือไม่สูญหาย
7. ตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบระหว่างตัวสินค้าที่มีอยู่กับข้อมูลสินค้าทางบัญชี
8. ขับ รถบรรทุก หรือ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ที่กำหนด
9. นำสินค้าออกจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า ขนย้ายไปยังพื้นที่รอกจ่ายด้วยเครื่องมืออย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา
10. ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บไปยังพื้นที่รอกจ่ายและบันทึกรายการสินค้าอย่างถูกต้อง
11. คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และจัดวางในตำแหน่งที่ถูกต้อง
12. เลือกบรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.75 ถึง 4.14 โดยมีค่าความคาดหวังสูงสุดในด้าน ดูแลรักษาสินค้าในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือไม่สูญหาย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.14 และตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บไปยังพื้นที่รอกจ่ายและบันทึกรายการสินค้าอย่างถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.14 รองลงมาได้แก่ คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และวางในตำแหน่งที่ถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.11 ตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าที่มีอยู่กับข้อมูลสินค้าทางบัญชี มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.07 เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บตามใบคำสั่งการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบ

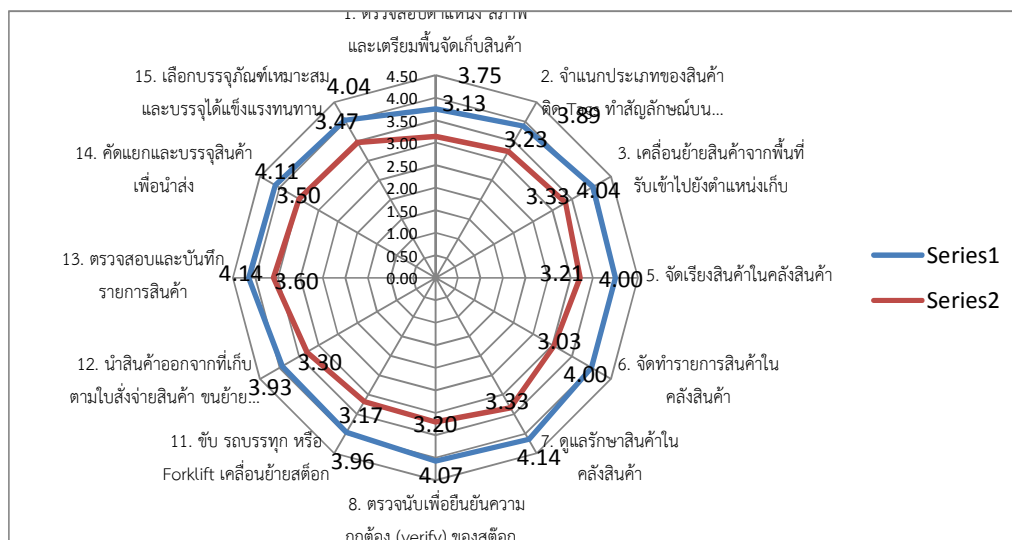
ประหยัดพื้นที่ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.04 เลือกบรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.04

จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้เนื้อที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.00 จัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.00 ขับรถบรรทุก หรือ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ที่กำหนด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 3.96 นำสินค้าออกจากที่เก็บ ขนย้ายไปยังพื้นที่รอจ่ายด้วยเครื่องมืออย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 3.93 จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 3.89 และตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 3.75

สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.03 ถึง 3.60 โดยรายการ ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บไปยังพื้นที่รอจ่ายและบันทึกรายการสินค้าอย่างถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.60 รองลงมาได้แก่ คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และวางในตำแหน่งที่ถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.50 เลือกบรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.47 เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บตามใบคำสั่งการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบประหยัดพื้นที่ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.33 ดูแลรักษาสินค้าในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือไม่สูญหาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.33 นำสินค้าออกจากที่เก็บ ขนย้ายไปยังพื้นที่รอจ่ายด้วยเครื่องมืออย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.30 จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.23 จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้เนื้อที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.21 ตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าที่มีอยู่กับข้อมูลสินค้าทางบัญชี มีค่าประเมินเท่ากับ 3.20 ขับรถบรรทุก หรือมีค่าประเมินเท่ากับ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ที่กำหนด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.17 ตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.13 และจัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.03

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.54 ถึง 0.97 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดในรายการ จัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.97 รองลงมาได้แก่ตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าที่มีอยู่กับข้อมูลสินค้าทางบัญชี มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87 ดูแลรักษาสินค้าในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือไม่สูญหาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้เนื้อที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 ขับรถบรรทุก หรือมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ที่กำหนด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บตามใบคำสั่งการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบประหยัดพื้นที่ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.70 จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ

0.66 นำสินค้าออกจากที่เก็บ ขนย้ายไปยังพื้นที่ร่อยด้วยเครื่องมืออย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.63 ตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และวางในตำแหน่งที่ต้องการ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.61 เลือกบรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.57 และตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บไปยังพื้นที่ร่อยและบันทึกรายการสินค้าอย่างถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.54



ภาพแสดงที่ 24 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการคลังสินค้า ระดับปฏิบัติการ

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า
2. การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด
3. ลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะ หนัวยับของสินค้าแต่ละประเภท
4. ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงและดูแลรักษา
5. รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย
6. รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ วิธีการบรรจุและหีบห่อสินค้าแต่ละประเภท
7. วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากระวางบรรทุก
8. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า
9. โครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์กรประกอบและไวยากรณ์

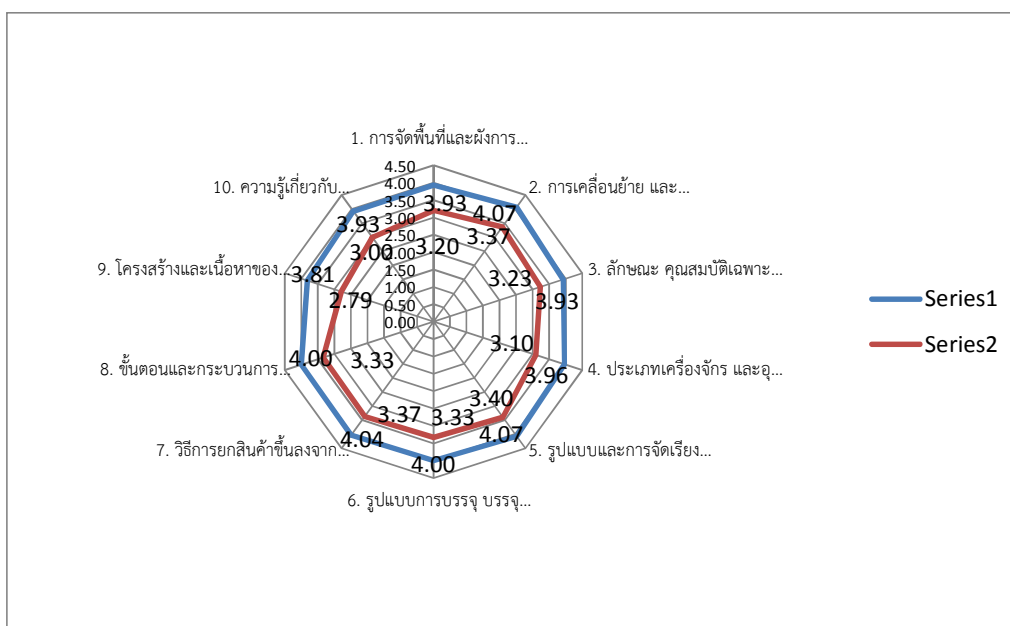
10. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ **งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้าพบว่า** ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.81 ถึง 4.07 โดยรายการที่มีค่าคาดหวังระดับความรู้ สูงสุดได้แก่ ความรู้ด้าน การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.07 และรูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.07 รองลงมาได้แก่ วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากระวางบรรทุก มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.04 รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ วิธีการบรรจุและหีบห่อสินค้าแต่ละประเภท มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.00 ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.00 ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงและดูแลรักษา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 3.96 การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 3.93 ลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะ หน่วยนับของสินค้าแต่ละประเภท มีค่าคาดหวังเท่ากับ 3.93 ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม มีค่าคาดหวังเท่ากับ 3.93 และโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์ประกอบและไวยากรณ์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 3.81

สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 2.79 ถึง 3.40 โดยความรู้ที่สถานประกอบการประเมินแรงงานมีค่าสูงสุดในรายการ รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.40 รองลงมาได้แก่ การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.37 วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากระวางบรรทุก มีค่าประเมินเท่ากับ 3.37 รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ วิธีการบรรจุและหีบห่อสินค้าแต่ละประเภท มีค่าประเมินเท่ากับ 3.33 ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.33 ลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะ หน่วยนับของสินค้าแต่ละประเภท มีค่าประเมินเท่ากับ 3.23 การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.20 ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงและดูแลรักษา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.10 ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม มีค่าประเมินเท่ากับ 3.00 และโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์ประกอบและไวยากรณ์ มีค่าประเมินเท่ากับ 2.79

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.02 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ โครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์ประกอบและไวยากรณ์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 รองลงมาได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.93 ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงและดูแลรักษา

มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.86 การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.73 การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.70 ลักษณะคุณสมบัติเฉพาะ หน่วยนับของสินค้าแต่ละประเภท มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.70 รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากรถบรรทุก มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ วิธีการบรรจุและหีบห่อสินค้าแต่ละประเภท มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 และขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67



ภาพแสดงที่ 25 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการคลังสินค้า ระดับปฏิบัติการ

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ
2. ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด
3. ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า
4. ปฏิบัติการตรวจและบันทึกการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ
5. ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง
6. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ

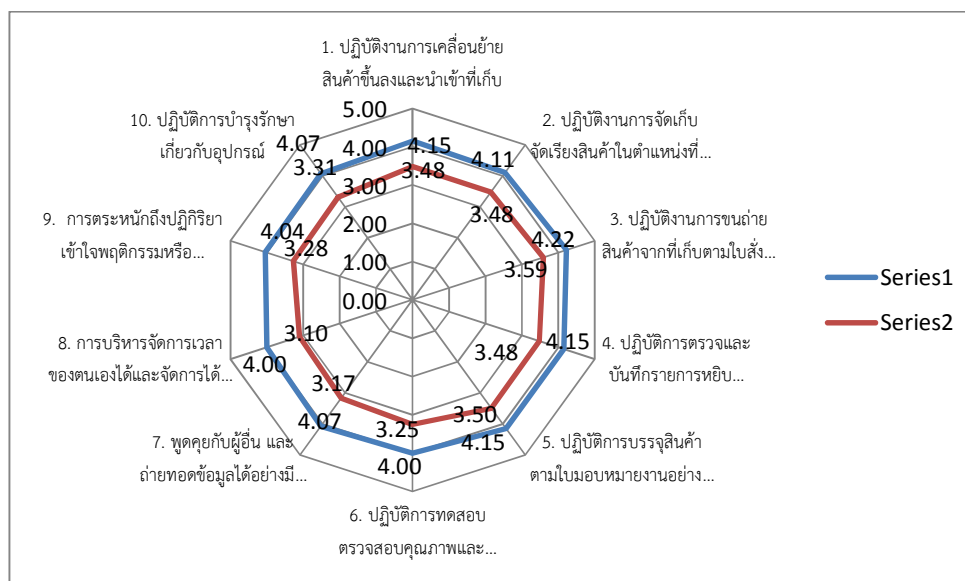
7. พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา
9. การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น
10. ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.00 ถึง 4.22 โดย ทักษะที่มีค่าคาดหวังสูงสุดได้แก่ ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.22 รองลงมาได้แก่ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.15 ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.15 ปฏิบัติการตรวจและบันทึกรายการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.15 ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.11 พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.07 ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.07 การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.04 ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.00 และการบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.00

สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.10 ถึง 3.59 โดยทักษะที่มีค่าประเมินสูงสุดได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.59 รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.50 ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.48 ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.48 ปฏิบัติการตรวจและบันทึกรายการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.48 ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.31 การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น มีค่าประเมินเท่ากับ 3.28 ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.25 พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.17 และการบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.10

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.63 คะแนน ถึง 0.90 คะแนน ได้แก่ พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 รองลงมาได้แก่ การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับ

อุปกรณ์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.75 ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 ปฏิบัติการตรวจและบันทึกรายการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.65 ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.64 และปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.63



ภาพแสดงที่ 26 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการคลังสินค้า ระดับปฏิบัติการ

4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work

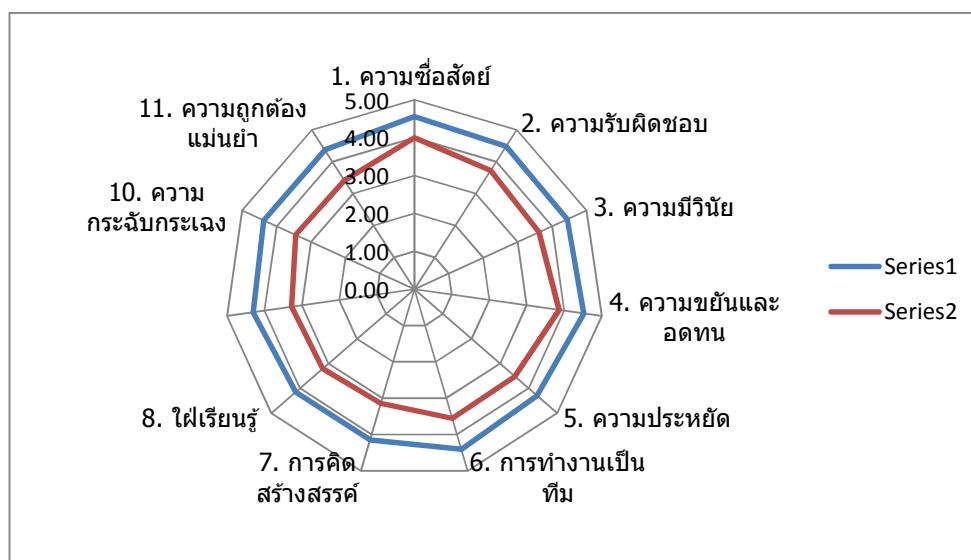
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ใฝ่เรียนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น
11. ความถูกต้องแม่นยำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการ คลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.15 ถึง 4.65 โดยคุณลักษณะเฉพาะที่มีค่าคาดหวังสูงสุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ : Integrity มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.56 รองลงมาได้แก่ ความขยันและอดทน : Endurable มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.52 ความรับผิดชอบ : Responsibility มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.48 ความมีวินัย : Discipline มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.44 การทำงานเป็นทีม : Team Work มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.37 ความถูกต้องแม่นยำ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.37 ความประหยัด : Economy มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.30 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention) มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.30 การคิดสร้างสรรค์ : Creativity มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.15 และ ใฝ่เรียนรู้ : Energetic มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.15

สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.14 ถึง 4.00 โดยแรงงานมีคุณลักษณะ สูงสุดที่สถานประกอบการประเมิน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ : Integrity มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 รองลงมาได้แก่ความขยันและอดทน : Endurable มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 ความรับผิดชอบ : Responsibility มีค่าประเมินเท่ากับ 3.72 ความมีวินัย : Discipline มีค่าประเมินเท่ากับ 3.62 การทำงานเป็นทีม : Team Work มีค่าประเมินเท่ากับ 3.55 ความประหยัด : Economy มีค่าประเมินเท่ากับ 3.52 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีค่าประเมินเท่ากับ 3.45 ความถูกต้องแม่นยำ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.41 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention) มีค่าประเมินเท่ากับ 3.28 ใฝ่เรียนรู้ : Energetic มีค่าประเมินเท่ากับ 3.21 และการคิดสร้างสรรค์ : Creativity มีค่าประเมินเท่ากับ 3.14

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.56 ถึง 1.02 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention) มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 รองลงมาได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ : Creativity มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 ความถูกต้องแม่นยำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.96 ใฝ่เรียนรู้ : Energetic มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 การทำงานเป็นทีม : Team Work มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.86 ความมีวินัย : Discipline มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82 ความประหยัด : Economy มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.78 ความรับผิดชอบ : Responsibility มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ

0.76 ความขยันและอดทน : Endurable มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 และความซื่อสัตย์ : Integrity มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.56



ภาพแสดงที่ 27 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะงานจัดการคลังสินค้า ระดับปฏิบัติการ

2. งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า

2.2 ตำแหน่ง พนักงานระดับ หัวหน้างาน

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. ตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง
2. จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ติด Tags , Stamps หรือใช้เครื่องมือ Electric marking หรือ labeling ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า
3. เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บในคลังสินค้าตามใบคำสั่งการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบประหยัดพื้นที่
4. จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้เนื้อที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย
5. ปรับปรุงยอดสินค้าและจัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด
6. ดูแลรักษาสินค้าตามข้อบังคับในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือสูญหาย
7. เช็คสภาพความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้า หรือวัตถุประหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูลทางบัญชี
8. กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกวิธี และมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง

9. ขับ รถบรรทุก หรือ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ที่กำหนด
10. นำสินค้าออกจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า ขนย้ายไปยังพื้นที่รอจ่าย (ส่ง) ด้วยเครื่องมืออย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา
11. ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บและการบันทึกรายการสินค้า
12. ตรวจสอบสินค้า ฉลาก บรรจุภัณฑ์ก่อนจ่ายออกจากคลังสินค้าได้ถูกต้อง ตรงกับใบรายการสินค้า
13. ข้อมูล รายงาน และเอกสารการจ่ายสินค้าออกจากคลังมีการจัดทำและตรวจสอบอย่างถูกต้อง
14. คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อการนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และจัดวางในตำแหน่งที่ถูกต้อง
15. เลือกบรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน
16. คำนวณยอด สั่งซื้อบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ในการบรรจุ
17. ตรวจสอบและบันทึกรายการสินค้าจากผู้ส่งมอบได้ตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร
18. วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ
19. กำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ
20. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า
21. จัดทำแผนการจัดการคลังสินค้าที่สามารถบริหารการเบิกจ่ายและรับเข้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
22. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน
23. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
24. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
25. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน
26. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน
27. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.27 ถึง 4.52 โดยมีค่าความคาดหวังสูงสุดในด้าน ขับ รถบรรทุก หรือ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ที่กำหนด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.52 รองลงมาได้แก่ ดูแลรักษาสินค้าตามข้อบังคับในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือสูญหาย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.50 กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกวิธี และมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง มี

ค่าคาดหวังเท่ากับ 4.50 ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บและการบันทึกรายการสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.50 ตรวจสอบสินค้า ฤดูกาล บรรจุภัณฑ์ก่อนจ่ายออกจากคลังสินค้าได้ถูกต้อง ตรงกับใบรายการสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.50 ข้อมูล รายงาน และเอกสารการจ่ายสินค้าออกจากคลังมีการจัดทำและตรวจสอบอย่างถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.50 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.50

นำสินค้าออกจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า ขนย้ายไปยังพื้นที่รอจ่าย (ส่ง) ด้วยเครื่องมืออย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.48 คำนวณยอด สั่งซื้อบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ในการบรรจุ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.48 ปรับปรุงยอดสินค้าและจัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 ตรวจสอบและบันทึกรายการสินค้าจากผู้ส่งมอบได้ตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหายตามกำหนดในเอกสาร มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 กำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 จัดทำแผนการจัดการคลังสินค้าที่สามารถบริหารการเบิกจ่ายและรับเข้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อการนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และจัดวางในตำแหน่งที่ถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.43

เลือกบรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.43 เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บในคลังสินค้าตามใบคำสั่ง การจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบประหยัดพื้นที่ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้เนื้อที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.36 เช็กสภาพความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบระหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูลทางบัญชี มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.36 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.36 จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ติด Tags , Stamps ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.32 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.32 และตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.27

สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.26 ถึง 3.78 โดยรายการ เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บในคลังสินค้าตามใบคำสั่ง การจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบประหยัดพื้นที่ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.78 รองลงมาได้แก่ จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้เนื้อที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.74 ขับ รถบรรทุก หรือ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ที่กำหนด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.73 คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อการนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และจัดวางในตำแหน่งที่ถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.73 ตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.70 ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บและการบันทึกรายการ

สินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.70 ตรวจสอบและบันทึกรายการสินค้าจากผู้ส่งมอบได้ตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร มีค่าประเมินเท่ากับ 3.70

นำสินค้าออกจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า ขนย้ายไปยังพื้นที่รอจ่าย (ส่ง) ด้วยเครื่องมืออย่างถูกต้อง ตามกำหนดเวลา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.68 ดูแลรักษาสินค้าตามข้อบังคับในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือสูญหาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.65 กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกวิธี และมีการ ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.65 ตรวจสอบสินค้า ฉลาก บรรจุ ภัณฑ์ก่อนจ่ายออกจากคลังสินค้าได้ถูกต้อง ตรงกับใบรายการสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.65 ข้อมูล รายงาน และเอกสารการจ่ายสินค้าออกจากคลังมีการจัดทำและตรวจสอบอย่างถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.65 กำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.65 คำนวณยอด สั่งซื้อบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ ในการบรรจุ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.59 ปรับปรุงยอดสินค้าและจัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ ผิดพลาด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.57 วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.57

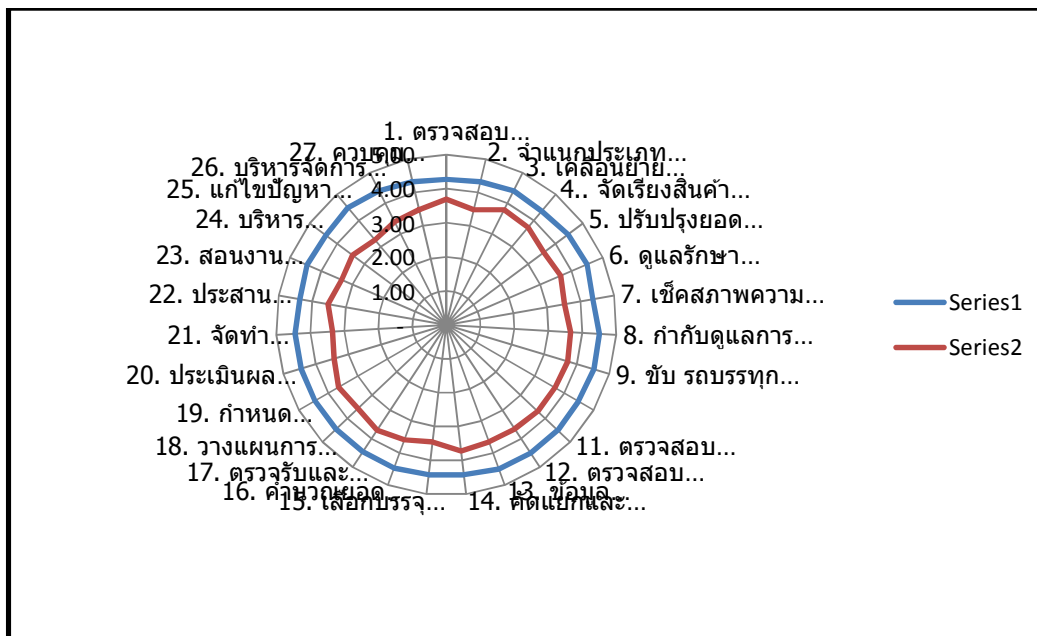
เช็กสภาพความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบ ระหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูลทางบัญชี มีค่าประเมินเท่ากับ 3.52 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จ ของการทำงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.52 จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ติด Tags , Stamps ทำ สัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.48 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีค่า ประเมินเท่ากับ 3.48 เลือกบรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.45 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.43 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.43 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.39 จัดทำแผนการจัดการคลังสินค้าที่สามารถบริหารการเบิกจ่ายและรับเข้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าประเมิน เท่ากับ 3.35 สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.35 และแก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการ ป้องกัน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.26

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.54 ถึง 0.97 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุด ในรายการ แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.24 รองลงมาได้แก่จัดทำ แผนการจัดการคลังสินค้าที่สามารถบริหารการเบิกจ่ายและรับเข้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะ เท่ากับ 1.11 สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.11 ประเมินผลและควบคุมการ ปฏิบัติงานคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีช่องว่าง สมรรถนะเท่ากับ 1.02 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.97 เลือก บรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.97 ปรับปรุงยอดสินค้าและ จัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 วางแผนการเตรียม

สถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 คำนวณยอด สิ่งซื้อบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ในการบรรจุ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89

ดูแลรักษาสินค้าตามข้อบังคับในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือสูญหาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกวิธี และมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 ตรวจสอบสินค้า ผลิตภาพ บรรจุภัณฑ์ก่อนจ่ายออกจากคลังสินค้าได้ถูกต้อง ตรงกับใบรายการสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 ข้อมูล รายงาน และเอกสารการจ่ายสินค้าออกจากคลังมีการจัดทำและตรวจสอบอย่างถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 เช็คสภาพ ความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบระหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูลทางบัญชี มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ติด Tags , Stamps ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84

ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บและการบันทึกรายการสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 กำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 ขับ รถบรรทุก หรือ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ที่กำหนด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 นำสินค้าออกจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า ขนย้ายไปยังพื้นที่รอจ่าย (ส่ง) ด้วยเครื่องมืออย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 ตรวจรับและบันทึกรายการสินค้าจากผู้ส่งมอบได้ตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อการนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และจัดวางในตำแหน่งที่ถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.70 เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บในคลังสินค้าตามใบคำสั่งการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบประหยัดพื้นที่ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.63 จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้เนื้อที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 และตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.58



ภาพแสดงที่ 28 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการคลังสินค้า ระดับหัวหน้างาน

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า
2. การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด
3. ลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะ หน่วยนับของสินค้าแต่ละประเภท
4. ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงและดูแลรักษา
5. รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย
6. รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ วิธีการบรรจุและหีบห่อสินค้าแต่ละประเภท
7. วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากระวางบรรทุก
8. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า
9. โครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎหมายขององค์กรประกอบและไวยากรณ์
10. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม
11. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า
12. การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า

13. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ
14. การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า
15. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
16. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง
17. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า
18. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย
19. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน
20. การบริหารและควบคุมคุณภาพ

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้าพบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.19 ถึง 4.45 โดยรายการที่มีค่าคาดหวังระดับความรู้ สูงสุดได้แก่ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 รองลงมาได้แก่ เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ วิธีการบรรจุและหีบห่อสินค้าแต่ละประเภท มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.43 การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 ลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะ หน่วยนับของสินค้าแต่ละประเภท มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 การบริหารและควบคุมคุณภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงและดูแลรักษา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.38 วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากระวางบรรทุก มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.38 ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.38 การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.38

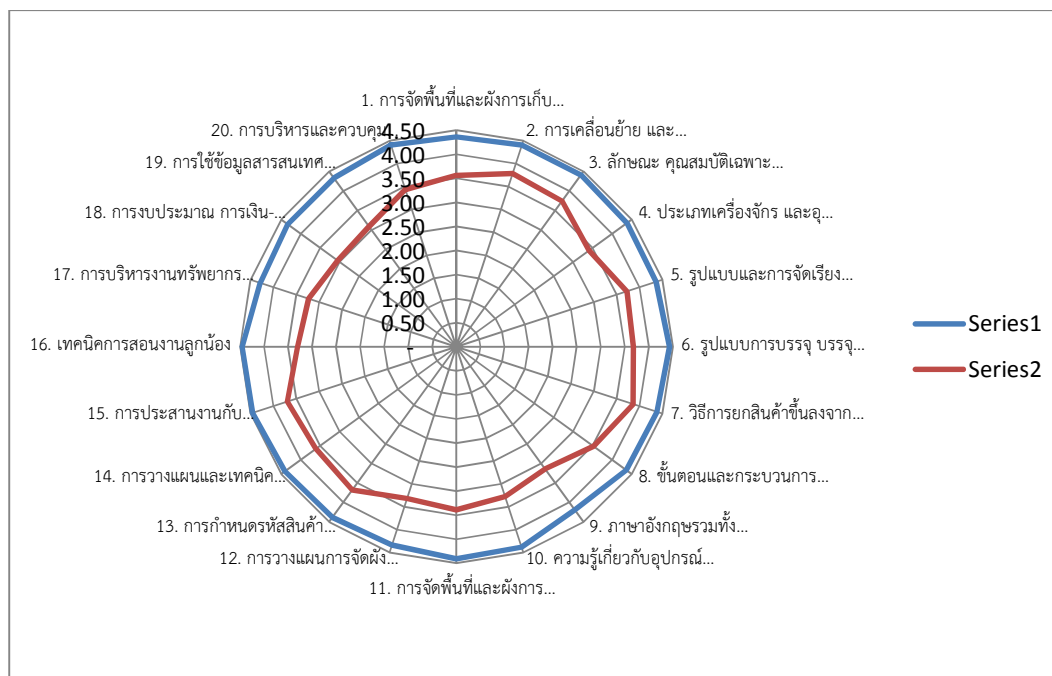
การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.36 รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.36 ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.36 การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.33 การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.33 การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.33 การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.29 และโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์ประกอบและไวยากรณ์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.19

สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.05 ถึง 3.86 โดยความรู้ที่สถานประกอบการประเมินแรงงานมีค่าสูงสุดในรายการ วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากระวางบรรทุก มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 รองลงมาได้แก่ การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.78 ลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะ หน่วยนับของสินค้าแต่ละประเภท มีค่าประเมินเท่ากับ 3.74 รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.73 การประสานงานกับหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.70 รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ วิธีการบรรจุและหีบห่อสินค้าแต่ละประเภท มีค่าประเมินเท่ากับ 3.68 การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.68 การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.61

การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.57 ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.52 การบริหารและควบคุมคุณภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.43 ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงและดูแลรักษา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.41 การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.39 การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.32 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.30 ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม มีค่าประเมินเท่ากับ 3.27 การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.23 โครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์ประกอบและไวยากรณ์ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.14 การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.09 และการงบประมาณการเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.05

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 1.02 ถึง 1.29 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.29 รองลงมาได้แก่ การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.24 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.15 ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.11 การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 โครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์ประกอบและไวยากรณ์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.05 การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02



ภาพแสดงที่ 29 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการคลังสินค้า ระดับหัวหน้างาน

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ
2. ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด
3. ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า
4. ปฏิบัติการตรวจและบันทึกการยกยิบสินค้าออกจากที่เก็บ
5. ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง
6. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ
7. พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา
9. ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ
10. สามารถวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของปัญหา โดยใช้หลักตรรกะและเหตุผล เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในกรณีที่มีปัญหา เกิดขึ้น
11. อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง

12. การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น
13. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ
14. ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์เป็นประจำ และมีการกำหนดมาตรฐานเวลาและวิธีการการซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์
15. ปฏิบัติงานตรวจรับสินค้าตามใบรับสินค้า
16. ปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.24 ถึง 4.45 โดย ทักษะที่มีค่าคาดหวังสูงสุดได้แก่ ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 รองลงมาได้แก่ การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.43 ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 สามารถวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของปัญหา โดยใช้หลักตรรกะและเหตุผล เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในกรณีที่มีปัญหา เกิดขึ้น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41 ปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41

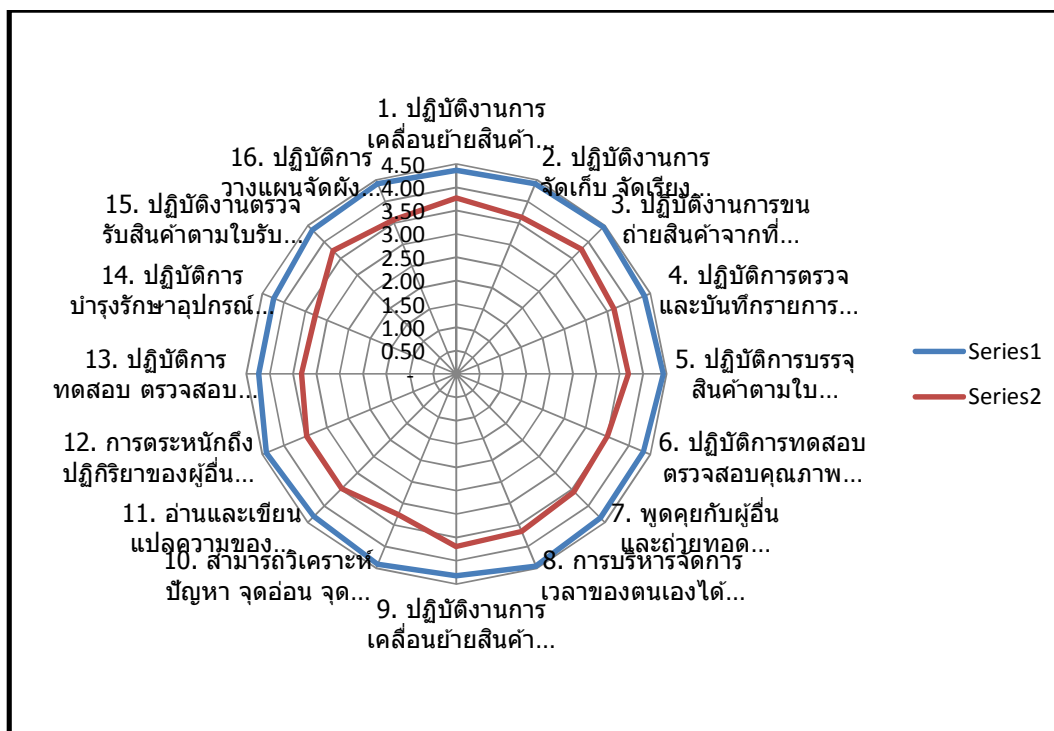
ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.36 ปฏิบัติการตรวจและบันทึกรายการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.36 พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.36 ปฏิบัติงานตรวจรับสินค้าตามใบรับสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.36 ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.33 ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.32 อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.32 ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.24 และปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์เป็นประจำ และมีการกำหนดมาตรฐานเวลาและวิธีการการซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.24

สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.57 ถึง 3.78 โดยทักษะที่มีค่าประเมินสูงสุดได้แก่ ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.78 ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.77 ปฏิบัติงานตรวจรับสินค้าตามใบรับสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.74 ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่

เก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.70 ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.68 ปฏิบัติการตรวจและบันทึกรายการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.65 การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.65 ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.64 พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.57 ปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.57

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.59 คะแนน ถึง 1.15 คะแนน ได้แก่ สามารถวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของปัญหา โดยใช้หลักตรรกะและเหตุผล เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในกรณีที่มีปัญหา เกิดขึ้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.15 รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์เป็นประจำ และมีการกำหนดมาตรฐานเวลาและวิธีการการซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.97 การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมและการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.93 ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 ปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84

อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.83 การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.75 ปฏิบัติการตรวจและบันทึกรายการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 ปฏิบัติงานตรวจรับสินค้าตามใบรับสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 และปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.59



ภาพแสดงที่ 30 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการคลังสินค้า ระดับหัวหน้างาน

4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

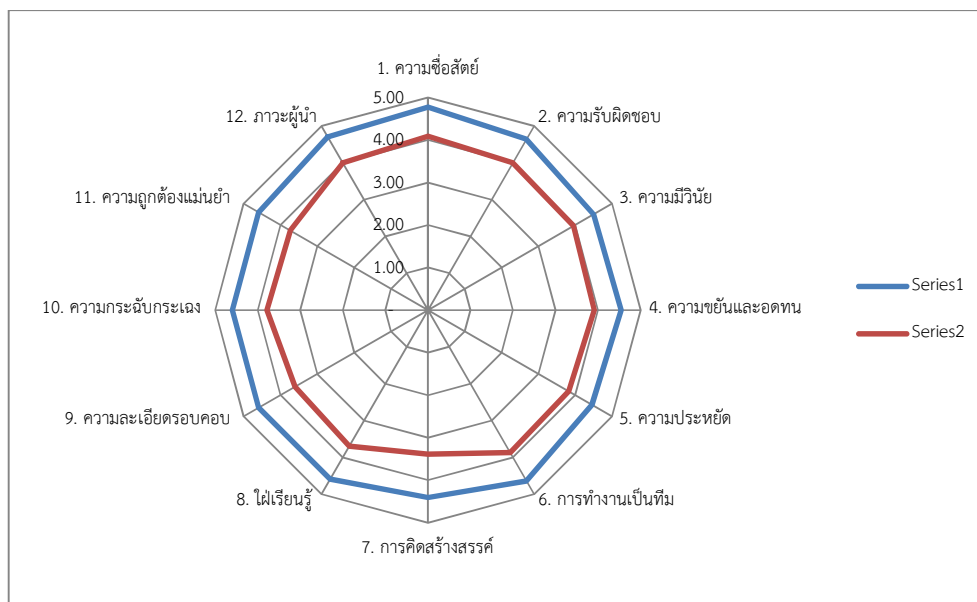
คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ใฝ่เรียนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น
11. ความถูกต้องแม่นยำ
12. ภาวะผู้นำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการ คลังสินค้า สตอร์ ลานเก็บสินค้า พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.41 ถึง 4.27 โดยคุณลักษณะเฉพาะที่มีค่าคาดหวังสูงสุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.77 รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.70 ความรับผิดชอบ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.64 การทำงานเป็นทีม มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.64 ใฝ่เรียนรู้ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.59 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.59 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.59 ความถูกต้องแม่นยำ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.59 ความขยันและอดทน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.55 ความมีวินัย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.50 ความประหยัด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.45 และการคิดสร้างสรรค์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.41

สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.39 ถึง 4.09 โดยแรงงานมีคุณลักษณะ สูงสุดที่สถานประกอบการประเมิน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.09 รองลงมาได้แก่ความรับผิดชอบ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 ภาวะผู้นำ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 ความมีวินัย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.96 ความขยันและอดทน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.91 การทำงานเป็นทีม มีค่าประเมินเท่ากับ 3.87 ความประหยัด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.83 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีค่าประเมินเท่ากับ 3.78 ความถูกต้องแม่นยำ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.74 ใฝ่เรียนรู้ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.70 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีค่าประเมินเท่ากับ 3.61 และการคิดสร้างสรรค์ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.39

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.54 ถึง 1.02 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 รองลงมาได้แก่ ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 ใฝ่เรียนรู้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 ความถูกต้องแม่นยำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 การทำงานเป็นทีม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 ภาวะผู้นำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.70 ความซื่อสัตย์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.69 ความรับผิดชอบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.64 ความขยันและอดทน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.63 ความประหยัด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.63 และความมีวินัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.54



ภาพแสดงที่ 31 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดการคลังสินค้า ระดับหัวหน้างาน

2. งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า

2.3 ตำแหน่ง พนักงานระดับ ผู้จัดการ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. ดูแลรักษาสินค้าตามข้อปฏิบัติสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ สูญหาย
2. เช็คสภาพความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้า หรือวัตถุดิบระหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูล
3. กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกต้อง และมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง
4. ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บและบันทึกรายการสินค้าถูกต้อง
5. ตรวจสอบและบันทึกรายการสินค้าจากผู้ส่งมอบตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร
6. วางแผนจัดผังพื้นที่ให้มีการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ
7. วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ
8. กำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ
9. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า
10. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน
11. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

12. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
13. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน
14. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน
15. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน
16. วางแผนการจัดการวัตถุดิบและสินค้าคงคลังได้สอดคล้องกับความต้องการและต้นทุนต่ำ
17. ปรับปรุงการทำงานภายในคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
18. ประยุกต์และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยใช้งานได้มีประสิทธิภาพ
19. ติดตามและพัฒนาการ อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายระบบอัตโนมัติที่ทันสมัยและคุ้มค่า
20. พัฒนาการบรรจุภัณฑ์ที่มีการออกแบบให้เหมาะสมกับการขนส่ง ขนย้ายและเก็บรักษา

ได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการ
คลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.48 ถึง 4.71 โดยมีค่าความคาดหวังสูงสุดในด้าน คุณลักษณะสินค้าตามข้อปฏิบัติสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ สูญหาย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 รองลงมาได้แก่ เชื้อสภาพความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยัน ความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบระหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูล มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 วางแผนการจัดการวัตถุดิบและ สินค้าคงคลังได้สอดคล้องกับความต้องการและมีต้นทุนที่ต่ำ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 ตรวจสอบสินค้าที่นำ ออกจากที่เก็บและบันทึกรายการสินค้าถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62 ตรวจรับและบันทึกรายการสินค้า จากผู้ส่งมอบตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62 วางแผนจัดผังพื้นที่ให้มีการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62 ประสานหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62 สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าคาดหวัง เท่ากับ 4.62 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62 ปรับปรุงการทำงาน ภายในคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62

กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกวิธี และมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการ เคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีค่า คาดหวังเท่ากับ 4.57 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57 บริหารจัดการด้าน บุคคลในหน่วยงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57 วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ มีค่าคาดหวัง เท่ากับ 4.52 ประยุกต์และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยใช้งานได้มีประสิทธิภาพ มีค่า คาดหวังเท่ากับ 4.52 ติดตามและพัฒนาการใช้เครื่อง อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายระบบอัตโนมัติที่ทันสมัยและ คุ้มค่า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.52 พัฒนาการบรรจุภัณฑ์ที่มีการออกแบบให้เหมาะสมกับการขนส่ง ขนย้ายและ เก็บรักษาได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.52 และกำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและ ตำแหน่งการจัดเก็บ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.48

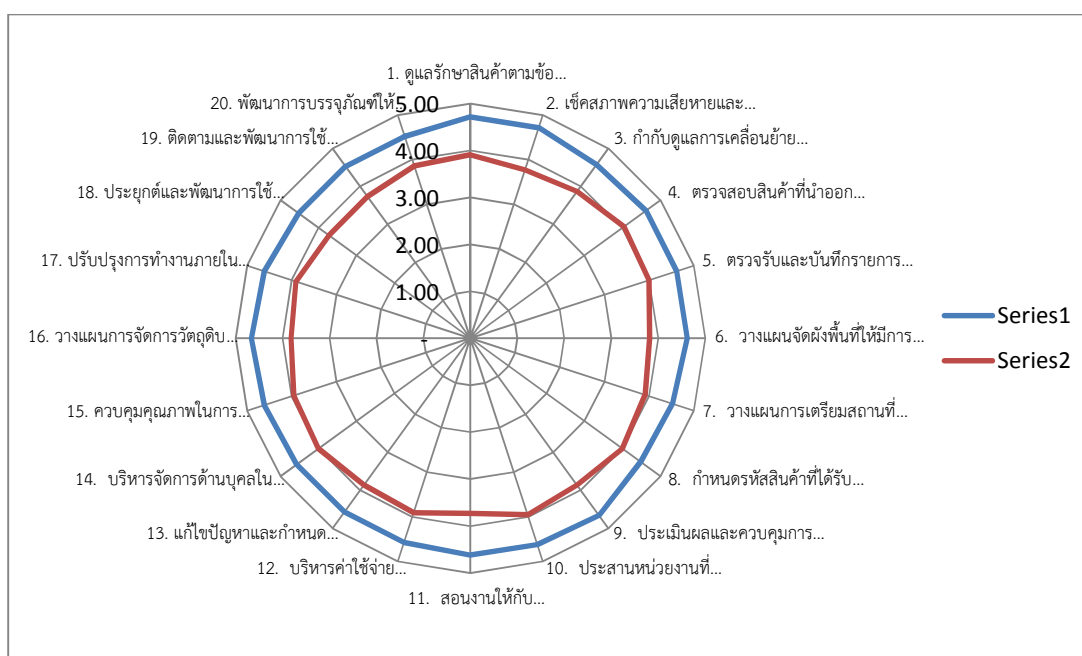
สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.73 ถึง 4.05 โดยรายการ ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บไปยังพื้นที่รอจ่ายและบันทึกรายการสินค้าอย่างถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 4.05 รองลงมาได้แก่ ตรวจรับและบันทึกรายการสินค้าจากผู้ส่งมอบตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 กำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.95 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.95 ดูแลรักษาสินค้าตามข้อปฏิบัติสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ สูญหาย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.91 วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.91 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.91 ปรับปรุงการทำงานภายในคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีค่าประเมินเท่ากับ 3.91

กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกวิธี และมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 พัฒนาการบรรจุภัณฑ์ที่มีการออกแบบให้เหมาะสมกับการขนส่ง ขนย้ายและเก็บรักษาได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 วางแผนจัดผังพื้นที่ให้มีการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.82 วางแผนการจัดการวัตถุดิบและสินค้าคงคลังได้สอดคล้องกับความต้องการและมีต้นทุนที่ต่ำ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.82 เช็กสภาพความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบระหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูล มีค่าประเมินเท่ากับ 3.77 สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าประเมินเท่ากับ 3.73 ประยุกต์และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.73 และติดตามและพัฒนาระบบอัตโนมัติที่ทันสมัยและคุ้มค่า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.73

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.48 ถึง 0.97 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดในรายการ เช็กสภาพความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบระหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูล มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 รองลงมาได้แก่ สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 วางแผนการจัดการวัตถุดิบและสินค้าคงคลังได้สอดคล้องกับความต้องการและมีต้นทุนที่ต่ำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 ดูแลรักษาสินค้าตามข้อปฏิบัติสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ สูญหาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 วางแผนจัดผังพื้นที่ให้มีการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 ประยุกต์และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 ติดตามและพัฒนาระบบอัตโนมัติที่ทันสมัยและคุ้มค่า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 ปรับปรุงการทำงานภายในคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพ

สูงขึ้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกวิธี และมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71

ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 พัฒนาการบรรจุภัณฑ์ที่มีการออกแบบให้เหมาะสมกับการขนส่ง ขนย้ายและเก็บรักษาได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 ตรวจสอบและบันทึกการสินค้าจากผู้ส่งมอบตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.61 ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บและบันทึกการสินค้าถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.57 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.57 และกำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.48



ภาพแสดงที่ 32 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการคลังสินค้า ระดับผู้จัดการ

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า
2. รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัยแต่ละชนิด

3. รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์และการคัดแยกสินค้าก่อนการจัดส่ง
4. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎหมายขององค์ประกอบและไวยากรณ์
5. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม
6. การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า
7. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ
8. การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า
9. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
10. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง
11. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า
12. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย
13. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน
14. การบริหารและควบคุมคุณภาพ
15. การวิเคราะห์กระบวนการทำงานคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ
16. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
17. การสุ่มตรวจสินค้าคงคลัง
18. การบัญชีสินค้าคงคลังและบัญชีต้นทุนสินค้าคงคลัง
19. การวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้า
20. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้าพบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.48 ถึง 4.67 โดยรายการที่มีค่าคาดหวังระดับความรู้ สูงสุดได้แก่ ความรู้ด้าน การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 รองลงมาได้แก่ การบริหารและควบคุมคุณภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 การวิเคราะห์กระบวนการทำงานคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62 รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัยแต่ละชนิด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62 รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ และการคัดแยกสินค้าก่อนการจัดส่ง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62 การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62

การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57 การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57 การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57 การสุ่มตรวจสินค้าคงคลัง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีค่า

คาดหวังเท่ากับ 4.52 การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.52 การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.52 การบัญชีสินค้าคงคลังและบัญชีต้นทุนสินค้าคงคลัง มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.52 ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำภูขององค์ประกอบและไวยากรณ์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.48 ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.48 การวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.48 และนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.48

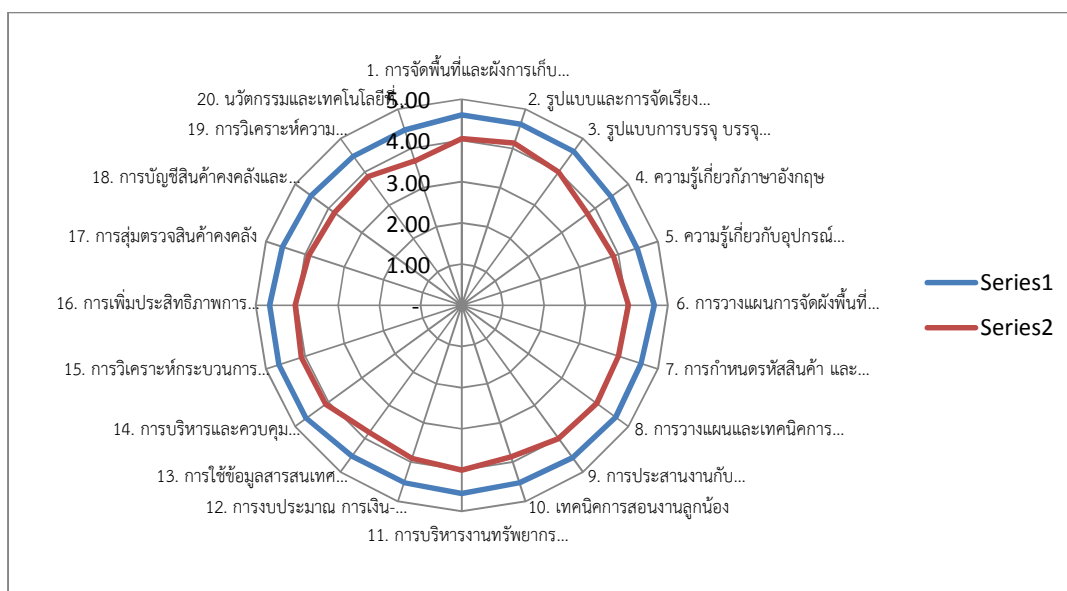
สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.68 ถึง 4.14 โดยความรู้ที่สถานประกอบการประเมินแรงงานมีค่าสูงสุดในรายการ รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัยแต่ละชนิด มีค่าประเมินเท่ากับ 4.14 รองลงมาได้แก่ การบริหารและควบคุมคุณภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.09 การวิเคราะห์กระบวนการทำงานคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.09 การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 4.05 การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 4.05 การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 4.05 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 4.05 รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์และการคัดแยกสินค้าก่อนการจัดส่ง มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00

การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีค่าประเมินเท่ากับ 3.91 การสุ่มตรวจสินค้าคงคลัง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.91 ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 การวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีค่าประเมินเท่ากับ 3.82 การบัญชีสินค้าคงคลังและบัญชีต้นทุนสินค้าคงคลัง มีค่าประเมินเท่ากับ 3.82 ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำภูขององค์ประกอบและไวยากรณ์ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.77 และนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.68

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.48 ถึง 0.79 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 รองลงมาได้แก่ การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 การบัญชีสินค้าคงคลังและบัญชีต้นทุนสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำภูขององค์ประกอบและไวยากรณ์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.70 การสุ่มตรวจสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 เทคนิคการสอนงานลูกน้อง

มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์และการคัดแยกสินค้าก่อนการจัดส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62

การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.61 ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.61 การวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.61 การบริหารและควบคุมคุณภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.58 การวิเคราะห์กระบวนการทำงานคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.58 การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.57 การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.57 การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.57 การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.57 การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.57 และรูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัยแต่ละชนิด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.48



ภาพแสดงที่ 33 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการคลังสินค้า ระดับผู้จัดการ

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา

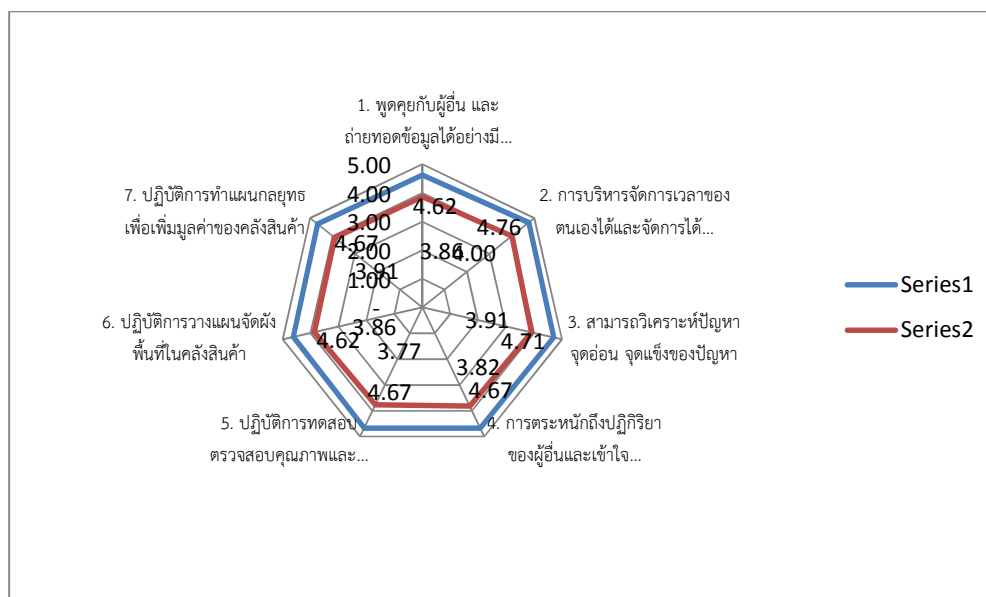
3. สามารถวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของปัญหา โดยใช้หลักตรรกะและเหตุผล เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในกรณีที่มีปัญหา เกิดขึ้น
4. การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น
5. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ
6. ปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า
7. ปฏิบัติการทำแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.62 ถึง 4.76 โดย ทักษะที่มีค่าคาดหวังสูงสุดได้แก่ การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.76 สามารถวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของปัญหา โดยใช้หลักตรรกะและเหตุผล เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในกรณีที่มีปัญหา เกิดขึ้น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.71 การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 ปฏิบัติการทำแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 พุดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62 และปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.62

สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.77 ถึง 4.00 โดยทักษะที่มีค่าประเมินสูงสุดได้แก่ การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา มีค่าประเมินเท่ากับ 4.00 รองลงมาได้แก่ สามารถวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของปัญหา โดยใช้หลักตรรกะและเหตุผล เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในกรณีที่มีปัญหา เกิดขึ้น มีค่าประเมินเท่ากับ 3.91 ปฏิบัติการทำแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.91 พุดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 ปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีค่าประเมินเท่ากับ 3.86 การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น มีค่าประเมินเท่ากับ 3.82 และปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ มีค่าประเมินเท่ากับ 3.77

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.76 คะแนน ถึง 0.89 คะแนน ได้แก่ ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 สามารถวิเคราะห์ปัญหา

จุดอ่อน จุดแข็งของปัญหา โดยใช้หลักตรรกะและเหตุผล เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 ปฏิบัติการทำแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 และปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76



ภาพแสดงที่ 34 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการคลังสินค้า ระดับผู้จัดการ

4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)

10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น

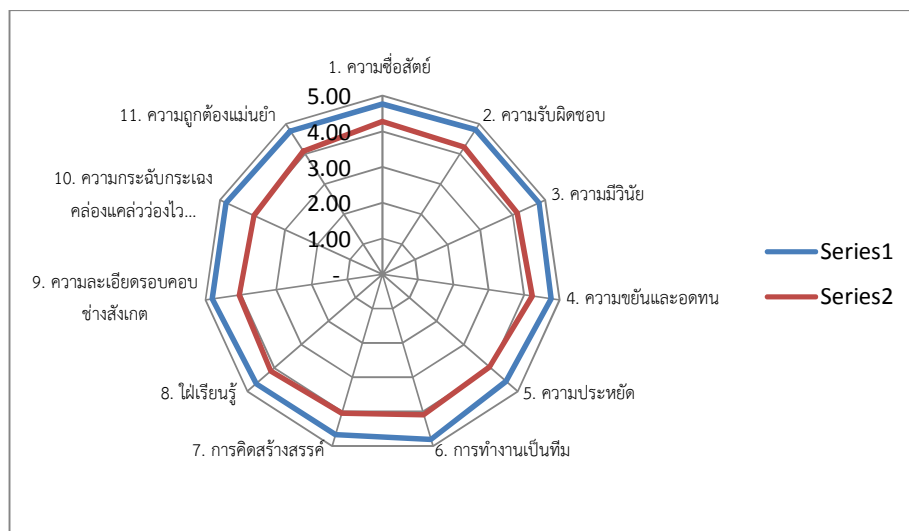
11. ความถูกต้องแม่นยำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการ

คลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.57 ถึง 4.81 โดยคุณลักษณะเฉพาะที่มีค่าคาดหวังสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.81 รองลงมาได้แก่ ความมีวินัย มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.81 การทำงานเป็นทีม มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.81 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกตมีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.81 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.81 ความซื่อสัตย์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.76 ความขยันและอดทน มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.76 ความถูกต้องแม่นยำ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.76 การคิดสร้างสรรค์ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 ใฝ่เรียนรู้ มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.67 และความประหยัด มีค่าคาดหวังเท่ากับ 4.57

สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.95 ถึง 4.27 โดยแรงงานมีคุณลักษณะ สูงสุดที่สถานประกอบการประเมิน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.27 รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.23 ความขยันและอดทน มีค่าประเมินเท่ากับ 4.23 ความมีวินัย มีค่าประเมินเท่ากับ 4.14 ใฝ่เรียนรู้ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.14 การทำงานเป็นทีม มีค่าประเมินเท่ากับ 4.09 ความถูกต้องแม่นยำ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.09 การคิดสร้างสรรค์ มีค่าประเมินเท่ากับ 4.05 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีค่าประเมินเท่ากับ 4.05 ความประหยัด มีค่าประเมินเท่ากับ 3.95 และความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีค่าประเมินเท่ากับ 3.95

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.49 ถึง 0.85 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 รองลงมาได้แก่ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 การทำงานเป็นทีม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.72 ความมีวินัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 ความถูกต้องแม่นยำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 การคิดสร้างสรรค์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 ความประหยัด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 ความรับผิดชอบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.58 ความขยันและอดทน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.53 ใฝ่เรียนรู้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.53 และความซื่อสัตย์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.49



ภาพแสดงที่ 35 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดการคลังสินค้า ระดับผู้จัดการ

3. งานจัดสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ

3.1 ตำแหน่ง พนักงานระดับ ปฏิบัติการ

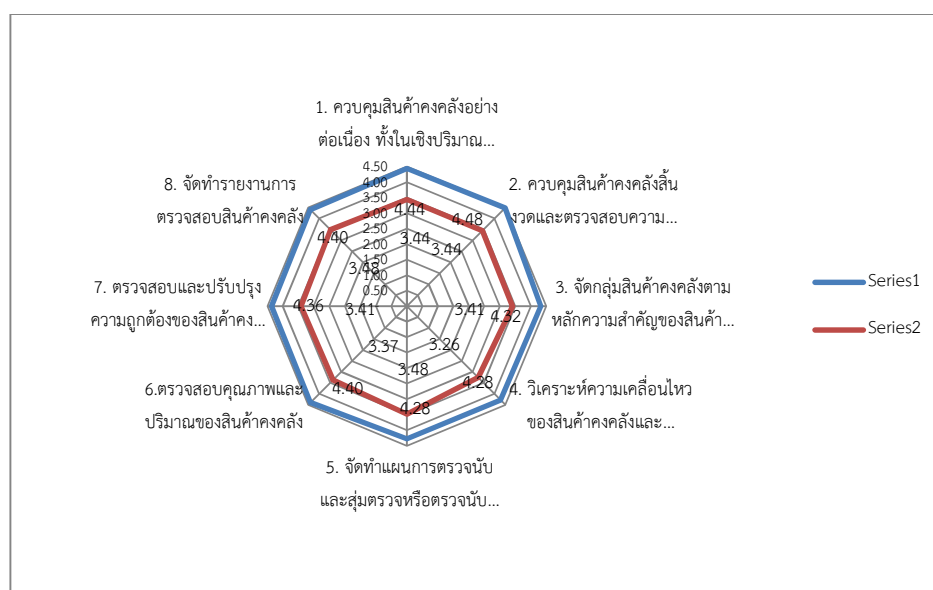
1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. ควบคุมสินค้าคงคลังอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสินค้าโดยวิธีการลงบัญชีและทำรายงานทุกครั้งที่มีการรับและจ่ายสินค้า
2. ควบคุมสินค้าคงคลังสินค้าคงคลังโดยวิธีการลงบัญชีเฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดตามหลักบัญชีและตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีสินค้าคงคลัง
3. จัดกลุ่มสินค้าคงคลังตามหลักความสำคัญของสินค้า หรือ ABC
4. วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้าคงคลังจากการตรวจนับและจัดทำงบกระทบยอดจากบัญชีสินค้านำรายวัน และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง
5. จัดทำแผนการตรวจนับและดำเนินการสุ่มตรวจหรือตรวจนับสินค้าคงคลังตามวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักบัญชี
6. ควบคุมสินค้าคงคลังโดยการตรวจสอบคุณภาพและปริมาณของสินค้าคงคลัง ดำเนินการตรวจนับเมื่อพบสินค้าคงคลังที่เสียหาย เสื่อมสภาพหรือหมดอายุการใช้งาน หรือชำรุด และคัดแยกอย่างชัดเจน
7. ตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องของสินค้าคงคลังตามรอบบัญชี ได้อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้

8. จัดทำรายงานการตรวจสอบสินค้าคงคลังและมีการรวบรวมผลการตรวจอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการ สินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.28 ถึง 4.48 สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.26 ถึง 3.48

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการกับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้ว พบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.80 ถึง 1.04 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดใน รายการ ควบคุมสินค้าคงคลังสินค้าคงคลังโดยวิธีการลงบัญชีเฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดตามหลักบัญชี และ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีสินค้าคงคลังมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.04 รองลงมาได้แก่ ควบคุมสินค้าคงคลังจากการตรวจสอบคุณภาพและปริมาณของสินค้าคงคลังมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.03 วิเคราะห์ ความเคลื่อนไหวของสินค้าคงคลังจากการตรวจนับและจัดทำงบกระขยอดจากบัญชีสินค้ารายวัน และปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนไหวสินค้าคงคลังมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 ควบคุมสินค้าคงคลังอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสินค้าโดยวิธีการลงบัญชีและทำรายงานทุกครั้งที่มีการรับและจ่ายสินค้ามีช่องว่าง สมรรถนะเท่ากับ 1.00 ตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องของสินค้าคงคลังตามรอบบัญชีเชื่อถือได้มี ช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.95 จัดทำรายงานการตรวจสอบสินค้าคงคลังและมีการรวบรวมผลการตรวจอย่าง ถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 จัดกลุ่มสินค้าคงคลังตามหลักความสำคัญ ของสินค้า หรือ ABC มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.91 และจัดทำแผนการตรวจนับและดำเนินการสุ่มตรวจ หรือตรวจนับสินค้าคงคลังตามวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักบัญชีมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80



ภาพแสดงที่ 36 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับปฏิบัติการ

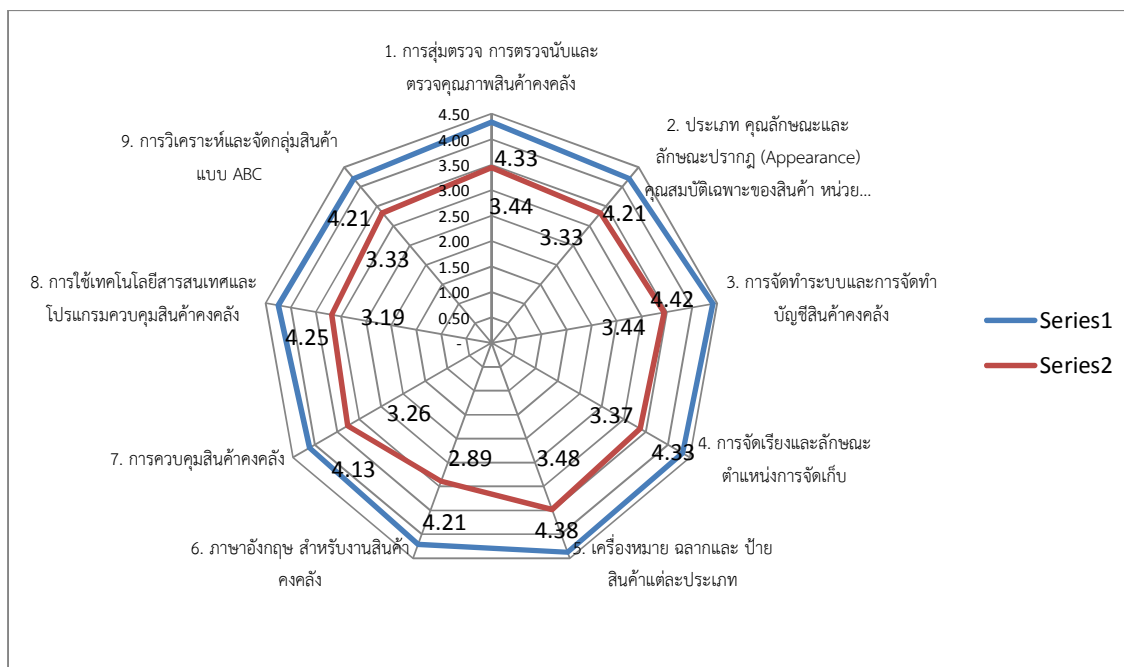
2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. การสุ่มตรวจ การตรวจนับและตรวจคุณภาพสินค้าคงคลัง
2. ประเภท คุณลักษณะและลักษณะปรากฏ (Appearance) คุณสมบัติเฉพาะของสินค้า หน่วยนับ หน่วยจัดเก็บเล็กที่สุด (Stock Keeping Unit :SKU) ของแต่ละประเภทสินค้า
3. การจัดทำระบบและการจัดทำบัญชีสินค้าคงคลัง
4. การจัดเรียงและลักษณะตำแหน่งการจัดเก็บ
5. เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท
6. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง
7. การควบคุมสินค้าคงคลัง
8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง
9. การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.13 ถึง 4.42 สำหรับ ความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 2.89 ถึง 3.48

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.87 ถึง 1.32 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.32 รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 การจัดทำระบบและการจัดทำบัญชีสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.97 การจัดเรียงและลักษณะตำแหน่งการจัดเก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.96 เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 การสุ่มตรวจ การตรวจนับและตรวจคุณภาพสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 ประเภท คุณลักษณะและลักษณะปรากฏ (Appearance) คุณสมบัติเฉพาะของสินค้า หน่วยนับ หน่วยจัดเก็บเล็กที่สุด (Stock Keeping Unit :SKU) มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.88 การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.88 และการควบคุมสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87



ภาพแสดงที่ 37 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับปฏิบัติการ

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

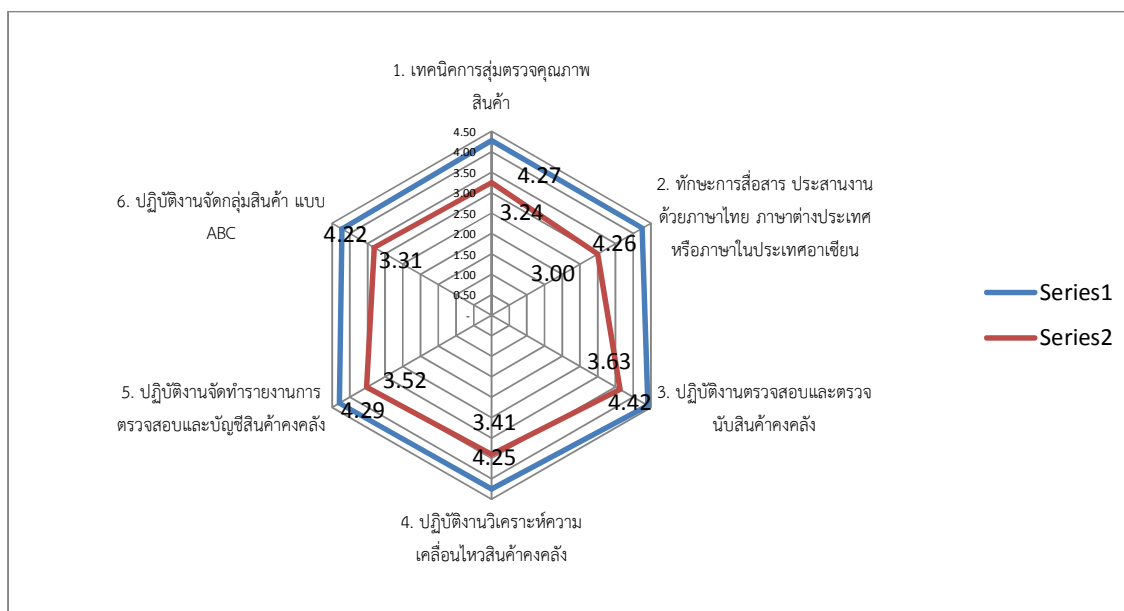
ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการสินค้าคงคลัง และวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. เทคนิคการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า
2. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน
3. ปฏิบัติงานตรวจสอบและตรวจนับสินค้าคงคลัง
4. ปฏิบัติงานวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง
5. ปฏิบัติงานจัดทำรายงานการตรวจสอบและบัญชีสินค้าคงคลัง
6. ปฏิบัติงานจัดกลุ่มสินค้า แบบ ABC

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.22 ถึง 4.42 สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.00 ถึง 3.63

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.77 คะแนน ถึง 1.26 คะแนน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.26 รองลงมาได้แก่ เทคนิคการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.03 ปฏิบัติงานจัดกลุ่มสินค้า

แบบ ABC มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.91 ปฏิบัติงานวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 ปฏิบัติงานตรวจสอบและตรวจนับสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 และปฏิบัติงานจัดทำรายงานการตรวจสอบและบัญชีสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77



ภาพแสดงที่ 38 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับปฏิบัติการ

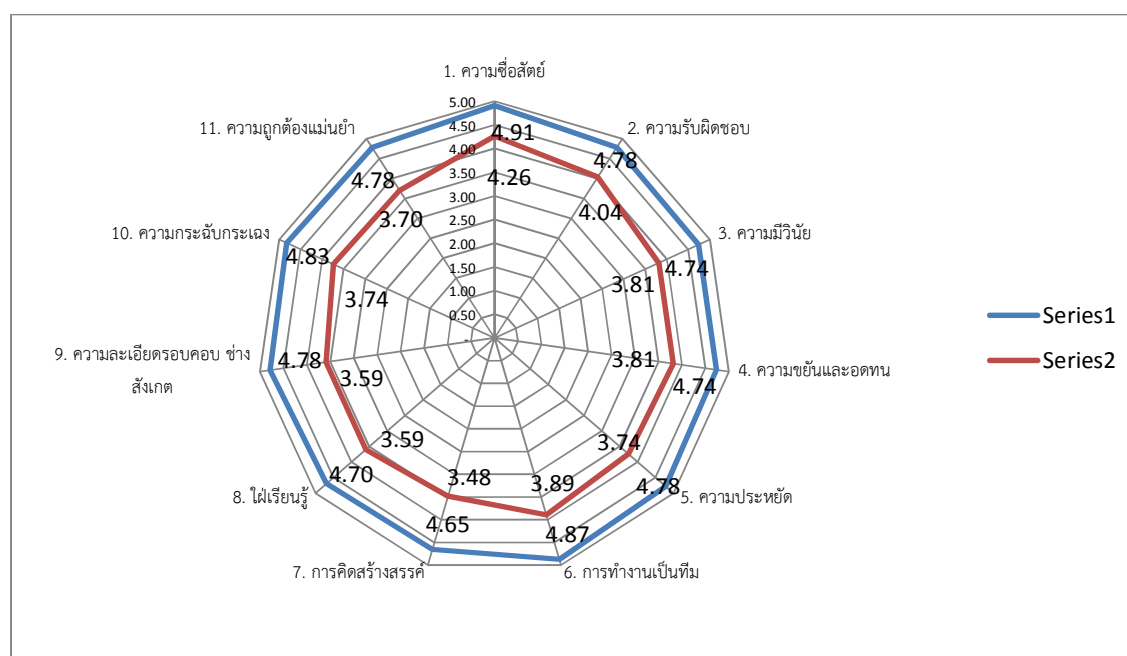
4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ใฝ่เรียนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น
11. ความถูกต้องแม่นยำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.65 ถึง 4.91 สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.48 ถึง 4.26

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.65 ถึง 1.19 โดยรายการที่มีความแตกต่าง สูงสุดได้แก่ ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.19 รองลงมาได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.17 ใฝ่เรียนรู้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.10 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.09 ความถูกต้องแม่นยำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.08 ความประหยัด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.04 การทำงานเป็นทีม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 ความมีวินัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 ความขยันและอดทน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 ความรับผิดชอบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.75 และความซื่อสัตย์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.65



ภาพแสดงที่ 39 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับปฏิบัติการ

3. งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ

3.2 ตำแหน่ง พนักงานระดับ หัวหน้างาน

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. ควบคุมสินค้าคงคลังอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสินค้า

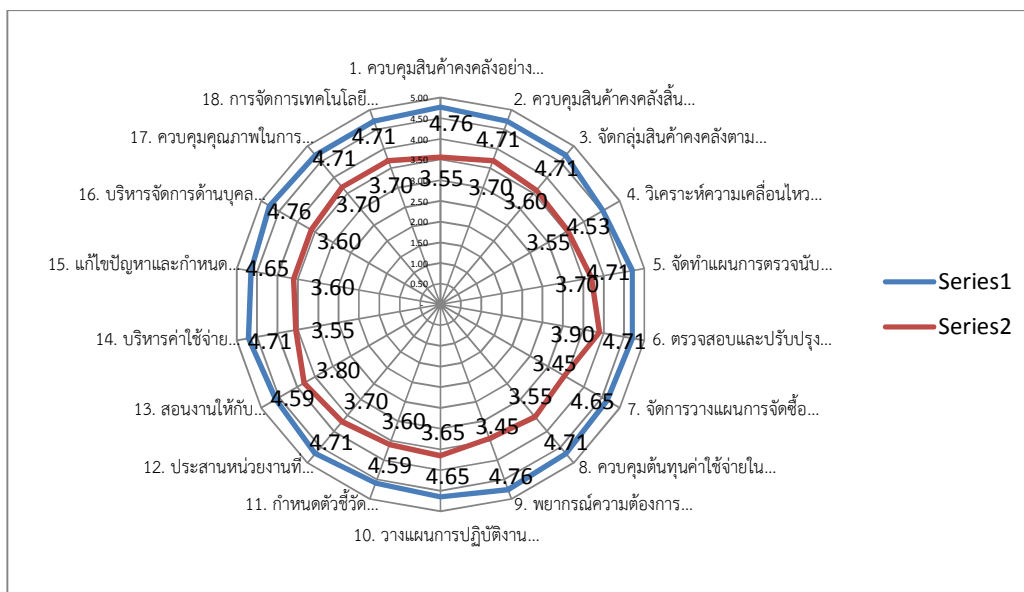
2. ควบคุมสินค้าคงคลังสินค้าโดยวิธีการลงบัญชีเฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดตามหลักบัญชี และตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีสินค้าคงคลัง
3. จัดกลุ่มสินค้าคงคลังตามหลักความสำคัญของสินค้า หรือ ABC
4. วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้าคงคลังและงบประมาณยอดจากบัญชีสินค้ารายวัน และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง
5. จัดทำแผนการตรวจนับและดำเนินการสุ่มตรวจหรือตรวจนับสินค้าคงคลังตามวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักบัญชี
6. ตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องของสินค้าคงคลังตามรอบบัญชี ได้อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้
7. จัดการวางแผนการจัดซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด (EOQ) เพียงพอและทันต่อความต้องการ
8. ควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บสินค้าคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งความเสียหายเสื่อมสภาพ ความล้าสมัยของสินค้า
9. พยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและสอดคล้องกับความต้องการของการใช้งาน
10. วางแผนการปฏิบัติงานของการควบคุมสินค้าคงคลังได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นจริง ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
11. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารสินค้าคงคลังและนำไปปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ต้องการได้
12. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน
13. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
14. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง
15. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน
16. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน
17. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน
18. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.53 ถึง 4.76 สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.45 ถึง 3.90

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.79 ถึง 1.31 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุด

ในรายการ พยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและสอดคล้องกับความต้องการของ
การใช้งาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.31 รองลงมาได้แก่ ควบคุมสินค้าคงคลังอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิง
ปริมาณและคุณภาพสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.21 จัดการวางแผนการจัดซื้อสินค้าในปริมาณที่
ประหยัด (EOQ) เพียงพอและทันต่อความต้องการ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 บริหารจัดการด้านบุคคล
ในหน่วยงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16 ควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บสินค้าคงคลังอย่างมี
ประสิทธิภาพ ทั้งความเสียหาย เสื่อมสภาพ ความล้าสมัยของสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16
บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16 จัดกลุ่มสินค้าคงคลังตาม
หลักความสำคัญของสินค้า หรือ ABC มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.11 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการ
ป้องกัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.05

ควบคุมสินค้าคงคลังสิ้นงวดโดยวิธีการลงบัญชีเฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดตามหลักบัญชี และ
ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 จัดทำแผนการตรวจนับและ
ดำเนินการสุ่มตรวจหรือตรวจนับสินค้าคงคลังตามวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักบัญชี มีช่องว่างสมรรถนะ
เท่ากับ 1.01 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01
ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 การจัดการเทคโนโลยี
สารสนเทศในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 วางแผนการปฏิบัติงานของการควบคุมสินค้าคง
คลังได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นจริง ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ
1.00 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารสินค้าคงคลังและนำไปปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ต้องการได้ มี
ช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้าคงคลังและงบทะขอยอดจากบัญชีสินค้า
รายวัน และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 ตรวจสอบและ
ปรับปรุงความถูกต้องของสินค้าคงคลังตามรอบบัญชี ได้อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้ มีช่องว่างสมรรถนะ
เท่ากับ 0.81 และ สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79



ภาพแสดงที่ 40 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับหัวหน้างาน

2) ความรู้

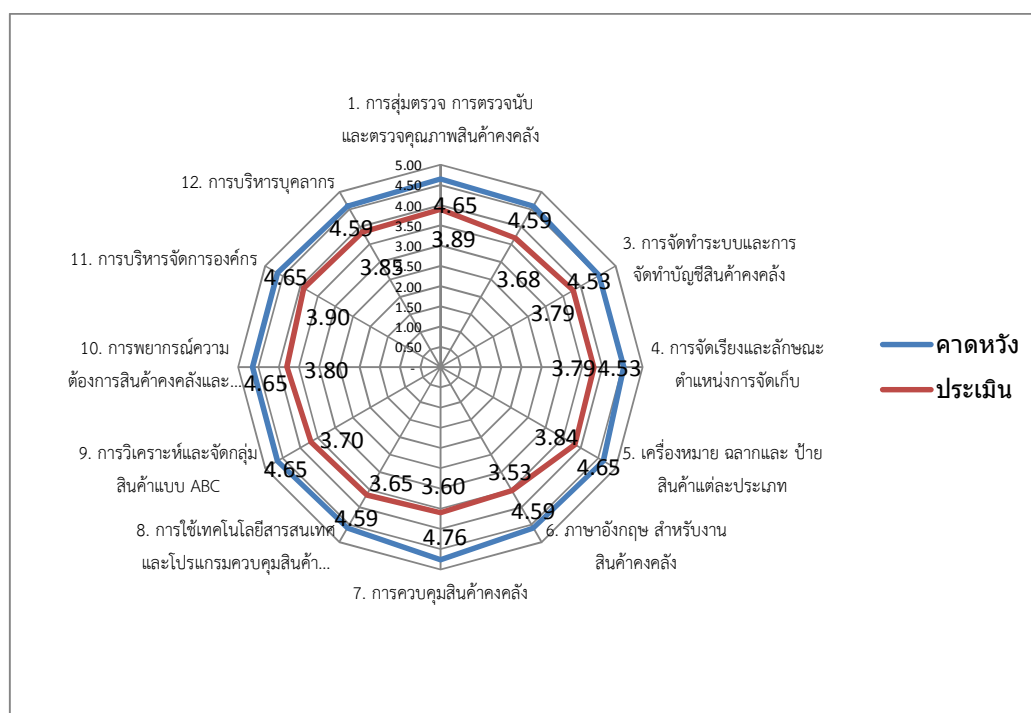
ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. การสุ่มตรวจ การตรวจนับและตรวจคุณภาพสินค้าคงคลัง
2. ประเภท คุณลักษณะและลักษณะปรากฏ (Appearance) คุณสมบัติเฉพาะของสินค้า หน่วยนับ หน่วยจัดเก็บเล็กที่สุด (Stock Keeping Unit :SKU)
3. การจัดทำระบบและการจัดทำบัญชีสินค้าคงคลัง
4. การจัดเรียงและลักษณะตำแหน่งการจัดเก็บ
5. เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท
6. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง
7. การควบคุมสินค้าคงคลัง
8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง
9. การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC
10. การพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ
11. การบริหารจัดการองค์กร
12. การบริหารบุคลากร

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.53 ถึง 4.76 สำหรับ

ความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.53 ถึง 3.90

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.74 ถึง 1.16 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ การควบคุมสินค้าคงคลังมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16 รองลงมาได้แก่ ภาษาอังกฤษสำหรับงานสินค้าคงคลังมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.95 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 ประเภท คุณลักษณะและลักษณะปรากฏ (Appearance) คุณสมบัติเฉพาะของสินค้า หน่วยนับ หน่วยจัดเก็บเล็กที่สุด (Stock Keeping Unit :SKU) มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 การพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 การสุ่มตรวจ การตรวจนับและตรวจคุณภาพสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.75 การบริหารจัดการองค์กร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.75 การจัดทำระบบ และการจัดทำบัญชีสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74 การจัดเรียงและลักษณะตำแหน่งการจัดเก็บมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74 และการบริหารบุคลากรมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74



ภาพแสดงที่ 41 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับหัวหน้างาน

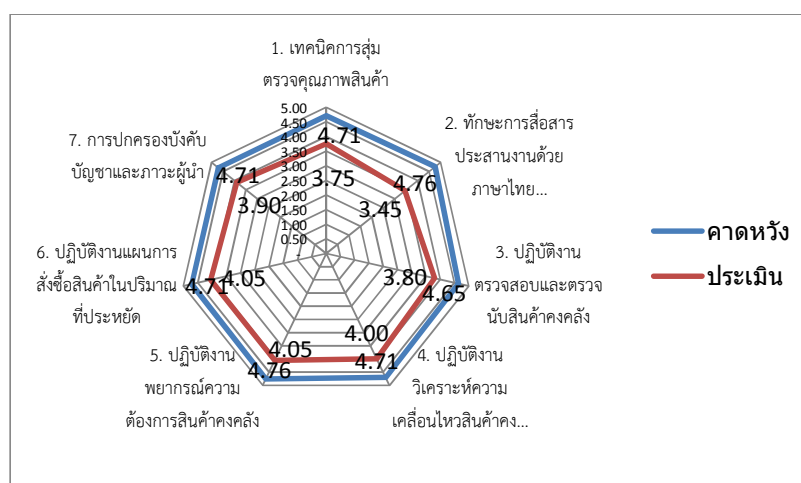
3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. เทคนิคการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า
2. ทักษะการสื่อสาร ด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน
3. ปฏิบัติงานตรวจสอบและตรวจนับสินค้าคงคลัง
4. ปฏิบัติงานวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง
5. ปฏิบัติงานพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลัง
8. ปฏิบัติงานแผนการสั่งซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด
9. การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.65 ถึง 4.76 สำหรับ ทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.45 ถึง 4.05

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.66 คะแนน ถึง 1.31 คะแนน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.31 รองลงมาได้แก่ เทคนิคการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.96 ปฏิบัติงานตรวจสอบและตรวจนับสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ปฏิบัติงานพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 ปฏิบัติงานวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 และปฏิบัติงานแผนการสั่งซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66



ภาพแสดงที่ 42 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับหัวหน้างาน

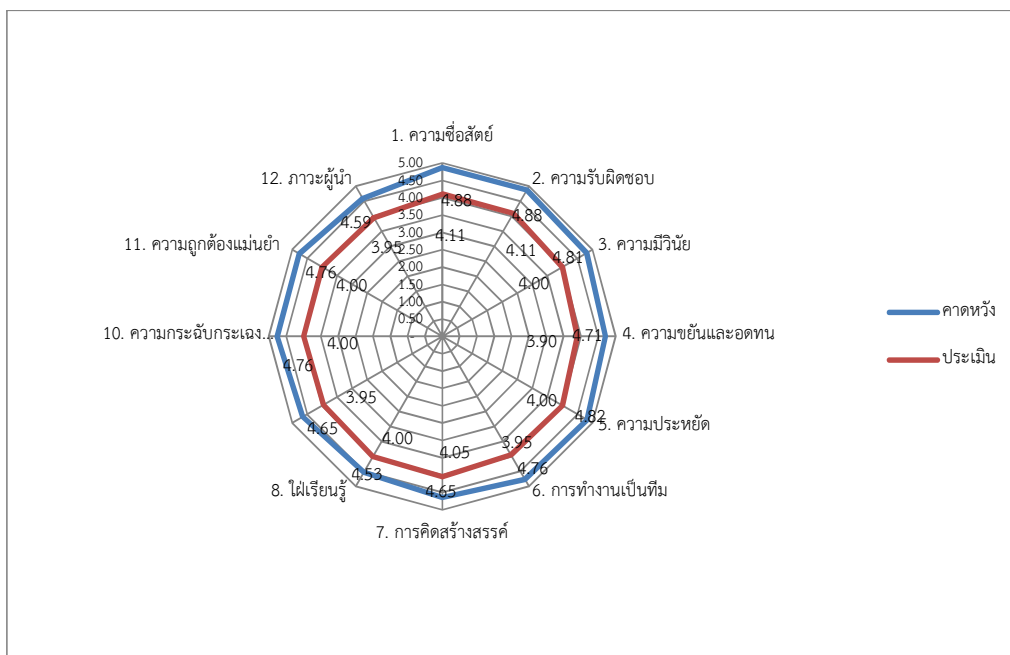
4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น
11. ความถูกต้องแม่นยำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.53 ถึง 4.88 สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง ที่ประเมินโดยสถานประกอบการ มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.90 ถึง 4.11

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.53 ถึง 0.82 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ความประหยัด 0.82 รองลงมาได้แก่การทำงานเป็นทีม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ความมีวินัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ความขยันและอดทน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ความซื่อสัตย์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 ความรับผิดชอบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น 0.76 ความถูกต้องแม่นยำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.70 ภาวะผู้นำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.64 การคิดสร้างสรรค์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60 และไฟเรีนรู้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.53



ภาพแสดงที่ 43 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับหัวหน้างาน

3. งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ

3.2 ตำแหน่ง พนักงานระดับ ผู้จัดการ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

1. ควบคุมสินค้าคงคลังอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสินค้า
2. ควบคุมสินค้าคงคลังสินค้าโดยวิธีการลงบัญชีเฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดตามหลักบัญชี และตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีสินค้าคงคลัง
3. จัดกลุ่มสินค้าคงคลังตามหลักความสำคัญของสินค้า หรือ ABC
4. วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้าคงคลังและงบกระทบยอดจากบัญชีสินค้ารายวัน และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง
5. จัดทำแผนการตรวจนับและดำเนินการสุ่มตรวจหรือตรวจนับสินค้าคงคลังตามวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักบัญชี
6. ตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องของสินค้าคงคลังตามรอบบัญชี ได้อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้
7. จัดการวางแผนการจัดซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด (EOQ) เพียงพอและทันต่อความต้องการ

8. ควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บสินค้าคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งความเสียหาย เสื่อมสภาพ ความล้าสมัยของสินค้า

9. พยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและสอดคล้องกับความต้องการของการใช้งาน

10. วางแผนการปฏิบัติงานของการควบคุมสินค้าคงคลังได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นจริง ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

11. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารสินค้าคงคลังและนำไปปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย ที่ต้องการได้

12. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน

13. สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

14. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง

15. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน

16. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน

17. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน

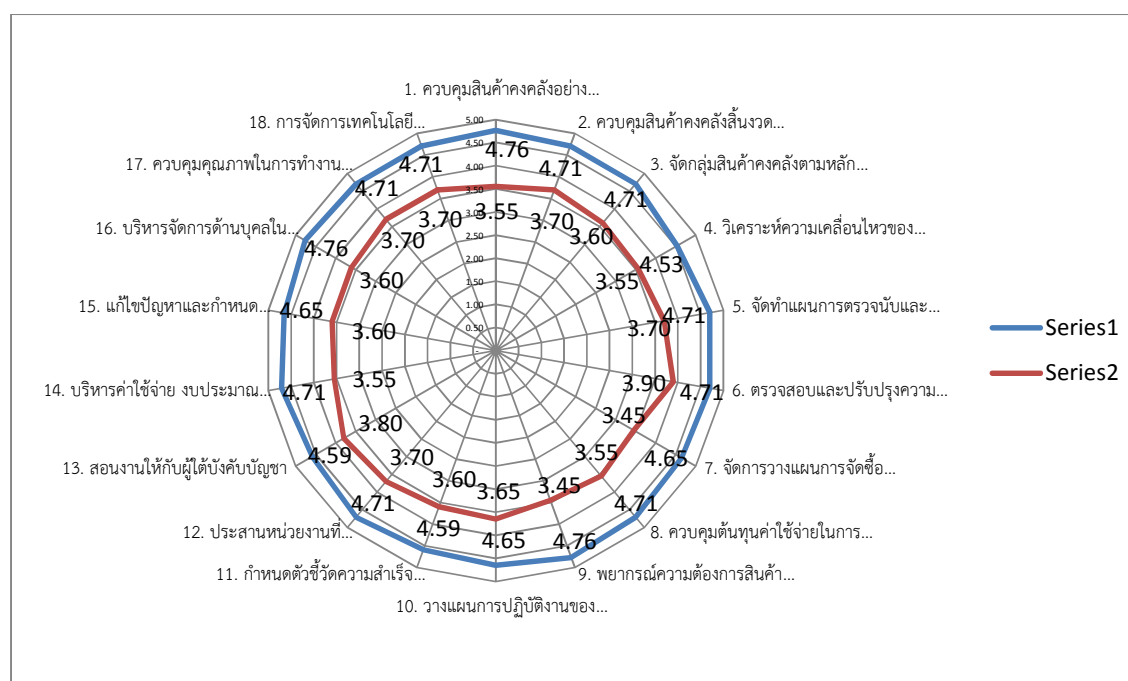
18. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการ สินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.53 ถึง 4.76 สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มี คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.45 ถึง 3.90

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.79 ถึง 1.31 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดในรายการ พยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและสอดคล้องกับความต้องการของการใช้งาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.31 รองลงมาได้แก่ ควบคุมสินค้าคงคลังอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.21 จัดการวางแผนการจัดซื้อสินค้าในปริมาณที่ ประหยัด (EOQ) เพียงพอและทันต่อความต้องการ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 บริหารจัดการด้านบุคคล ในหน่วยงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16 ควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บสินค้าคงคลังอย่างมี ประสิทธิภาพ ทั้งความเสียหาย เสื่อมสภาพ ความล้าสมัยของสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16 จัดกลุ่มสินค้าคงคลังตาม หลักความสำคัญของสินค้า หรือ ABC มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.11 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการ ป้องกัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.05

ควบคุมสินค้าคงคลังสิ้นงวดโดยวิธีการลงบัญชีเฉพาะในช่วงเวลาที่กำหนดตามหลักบัญชี และ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 จัดทำแผนการตรวจนับและ

ดำเนินการสุ่มตรวจหรือตรวจนับสินค้าคงคลังตามวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักบัญชี มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 วางแผนการปฏิบัติงานของการควบคุมสินค้าคงคลังได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นจริง ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารสินค้าคงคลังและนำไปปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ต้องการได้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้าคงคลังและบกระทบยอดจากบัญชีสินค้ารายวัน และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 ตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องของสินค้าคงคลังตามรอบบัญชี ได้อย่างครบถ้วนและเชื่อถือได้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 และ สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79



ภาพแสดงที่ 44 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับผู้จัดการ

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการสินค้าคงคลัง และวัตถุดิบ ประกอบด้วย

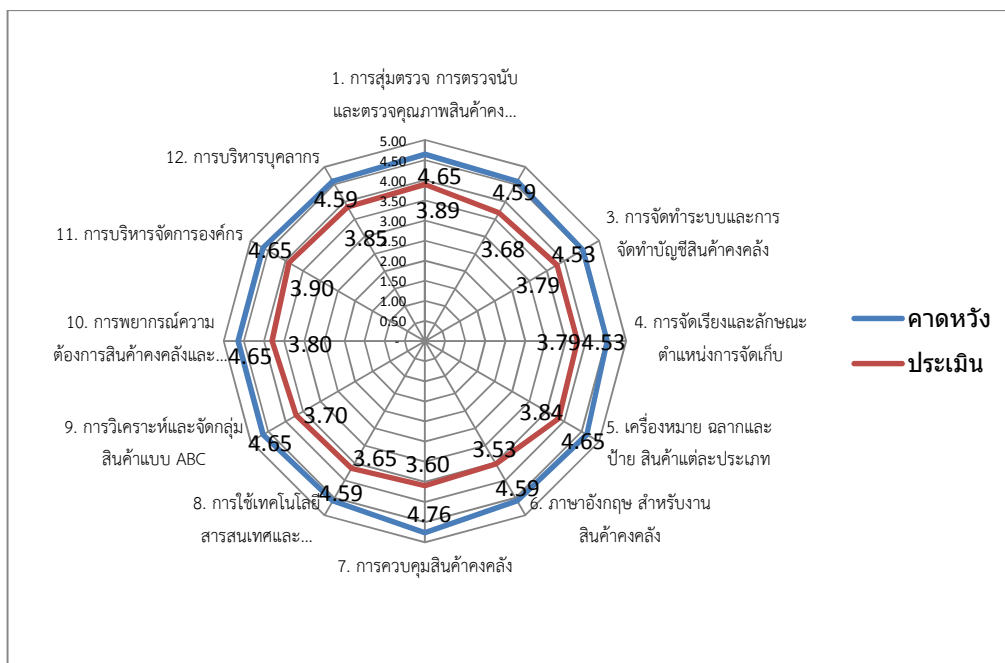
1. การสุ่มตรวจ การตรวจนับและตรวจคุณภาพสินค้าคงคลัง

2. ประเภท คุณลักษณะและลักษณะปรากฏ (Appearance) คุณสมบัติเฉพาะของสินค้า
หน่วยนับ หน่วยจัดเก็บเล็กที่สุด (Stock Keeping Unit :SKU)

3. การจัดทำระบบและการจัดทำบัญชีสินค้าคงคลัง
4. การจัดเรียงและลักษณะตำแหน่งการจัดเก็บ
5. เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท
6. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง
7. การควบคุมสินค้าคงคลัง
8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง
9. การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC
10. การพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ
11. การบริหารจัดการองค์กร
12. การบริหารบุคลากร

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.53 ถึง 4.76 สำหรับ ความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.53 ถึง 3.90

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.74 ถึง 1.16 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ การควบคุมสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16 รองลงมาได้แก่ ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.95 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลังมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 ประเภท คุณลักษณะและลักษณะปรากฏ (Appearance) คุณสมบัติเฉพาะของสินค้า หน่วยนับ หน่วยจัดเก็บเล็กที่สุด (Stock Keeping Unit :SKU) มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 การพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 เครื่องหมาย ฉลากและป้าย สินค้ามีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 การสุ่มตรวจ การตรวจนับและตรวจคุณภาพสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.75 การบริหารจัดการองค์กร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.75 การจัดทำระบบ และการจัดทำบัญชีสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74 การจัดเรียงและลักษณะตำแหน่งการจัดเก็บ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74 และการบริหารบุคลากร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74



ภาพแสดงที่ 45 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับผู้จัดการ

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการสินค้าคงคลัง และวัตถุดิบ ประกอบด้วย

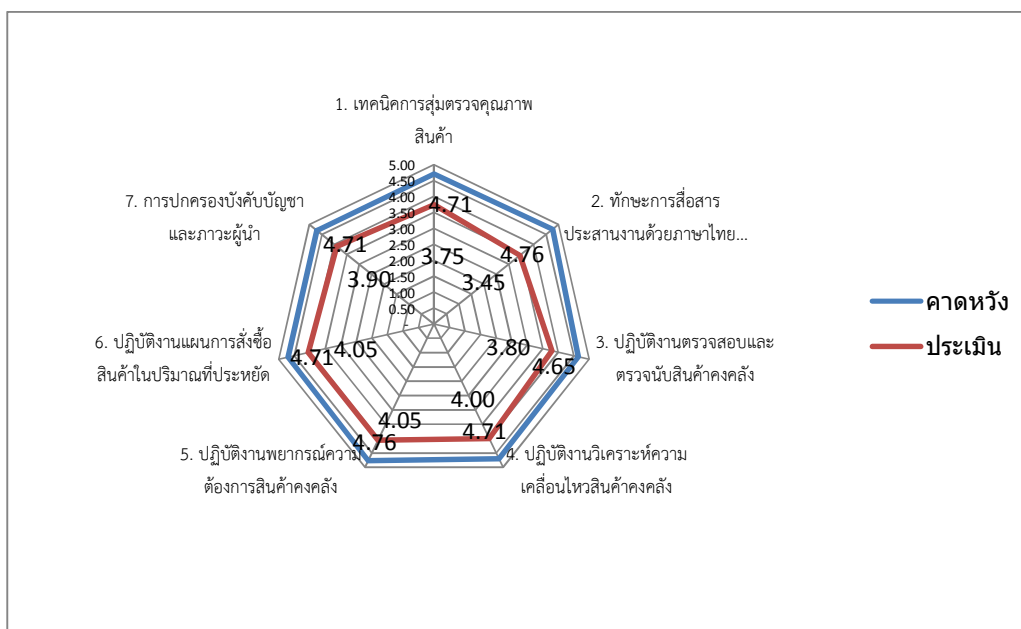
1. เทคนิคการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า
2. ทักษะการสื่อสาร ด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน
3. ปฏิบัติงานตรวจสอบและตรวจนับสินค้าคงคลัง
4. ปฏิบัติงานวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง
5. ปฏิบัติงานพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลัง
8. ปฏิบัติงานแผนการสั่งซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด
9. การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.65 ถึง 4.76

สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.45 ถึง 4.05

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.66 คะแนน ถึง 1.31 คะแนน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.31 รองลงมาได้แก่ เทคนิคการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.96 ปฏิบัติงานตรวจสอบและ

ตรวจนับสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ปฏิบัติงานพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 ปฏิบัติงานวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 และปฏิบัติงานแผนการสั่งซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66



ภาพแสดงที่ 46 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับผู้จัดการ

4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ ประกอบด้วย

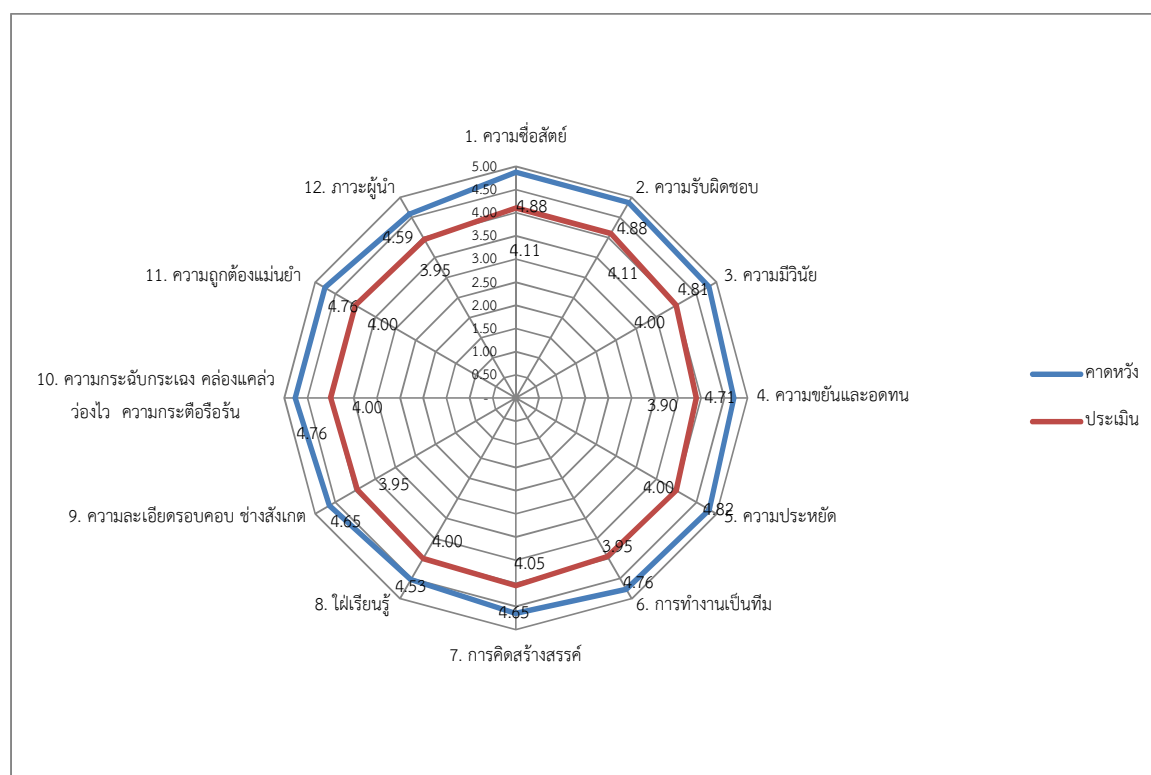
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ใฝ่เรียนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)

10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น

11. ความถูกต้องแม่นยำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.53 ถึง 4.88 สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง ที่ประเมินโดยสถานประกอบการ มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.90 ถึง 4.11

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.53 ถึง 0.82 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ความประหยัด 0.82 รองลงมาได้แก่การทำงานเป็นทีม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ความมีวินัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ความขยันและอดทน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ความซื่อสัตย์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 ความรับผิดชอบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น 0.76 ความถูกต้องแม่นยำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.70 ภาวะผู้นำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.64 การคิดสร้างสรรค์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60 และไฟเรีนรู้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.53



ภาพแสดงที่ 47 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดการสินค้าคงคลัง ระดับผู้จัดการ

4. งานจัดส่งสินค้า

4.1 ตำแหน่ง พนักงานระดับ ปฏิบัติการ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และบันทึกผลลงในระบบได้ถูกต้องตามเงื่อนไขเวลาและแผนงาน
2. จัดเตรียมสถานที่รับสินค้า อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายได้สอดคล้องกับสภาพสินค้าและการขนขึ้นรถขนส่ง
3. ประเมินการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง
4. คัดแยกสินค้าไปยังพาหนะแต่ละคันได้ถูกต้อง สะดวกและง่ายต่อการขนขึ้นพาหนะ
5. ควบคุมการขนสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหาย และจัดเรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด
6. ตรวจสอบสินค้าขึ้นรถได้ถูกต้องครบถ้วนตามรายละเอียดในเอกสารการส่งสินค้า
7. จัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ
8. แจ้งและประสานพนักงานขับรถและพนักงานประจำรถได้ทราบรายละเอียดวันเวลา

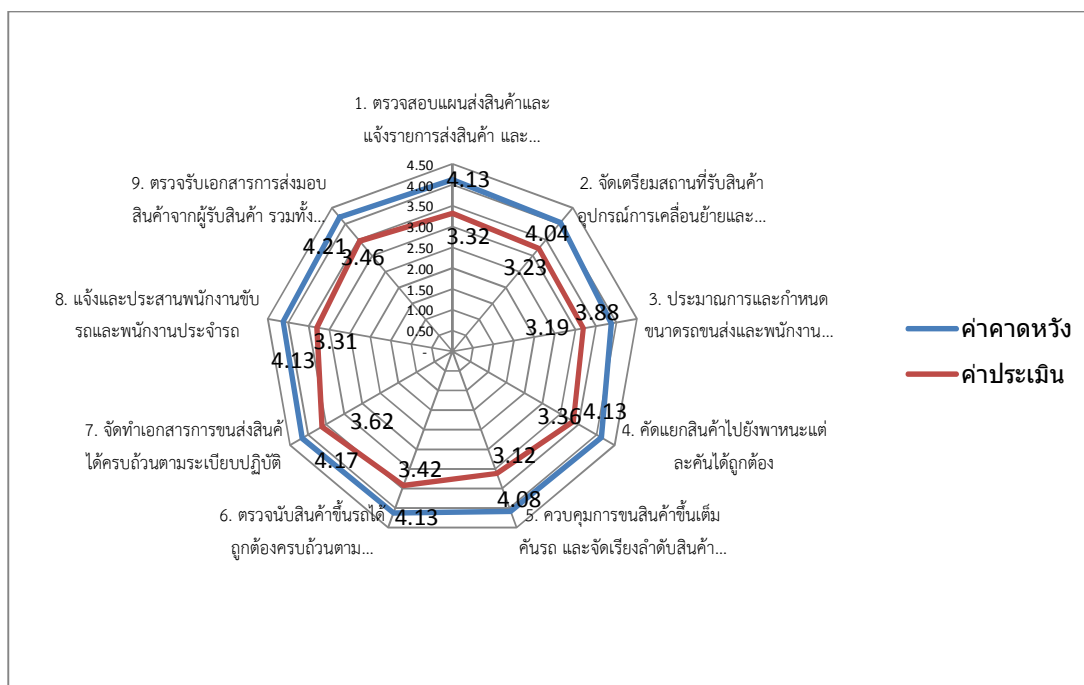
จุดหมาย เส้นทาง ลักษณะและปริมาณสินค้าได้ถูกต้อง

9. ตรวจรับเอกสารการส่งมอบสินค้าจากผู้รับสินค้า รวมทั้งการคืนสินค้าหรือแลกเปลี่ยน

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.88 ถึง 4.21 สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.12 ถึง 3.62

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.55 ถึง 0.97 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดในรายการ ควบคุมการขนสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหาย และจัดเรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.97 รองลงมาได้แก่ แจ้งและประสานพนักงานขับรถและพนักงานประจำรถได้ทราบรายละเอียดวันเวลา จุดหมาย เส้นทาง ลักษณะและปริมาณสินค้าได้ถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82 จัดเตรียมสถานที่รับสินค้า อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายได้สอดคล้องกับสภาพสินค้าและการขนขึ้นรถขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และบันทึกผลลงในระบบได้ถูกต้องตามเงื่อนไขเวลาและแผนงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 คัดแยกสินค้าไปยังพาหนะแต่ละคันได้ถูกต้อง สะดวกและง่ายต่อการขนขึ้นพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 ตรวจรับเอกสารการส่งมอบสินค้าจากผู้รับสินค้า รวมทั้งการคืนสินค้าหรือแลกเปลี่ยนคืนได้รับการส่งมอบให้ลูกค้าอย่างถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.75 ตรวจสอบสินค้าขึ้นรถได้ถูกต้องครบถ้วนตามรายละเอียดใน

เอกสารการส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.70 และประมาณการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.68 และจัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.55



ภาพแสดงที่ 48 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดส่งสินค้า ระดับปฏิบัติการ

2) ความรู้

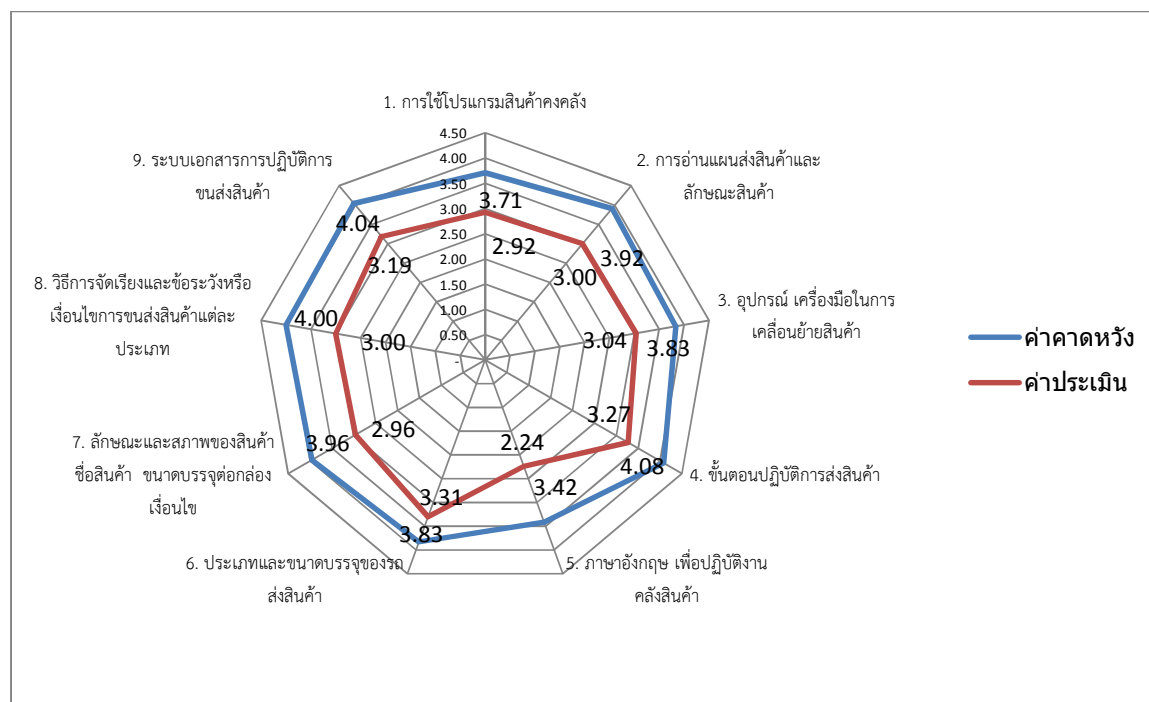
ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. การใช้โปรแกรมสินค้าคงคลัง
2. การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า
3. อุปกรณ์ เครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้า
4. ขั้นตอนปฏิบัติการส่งสินค้า
5. ภาษาอังกฤษ เพื่อปฏิบัติงานคลังสินค้า
6. ประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า
7. ลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข ความเปราะบางของสินค้าต่อชำรุด แตกหัก
8. วิธีการจัดเรียงและข้อระวังหรือเงื่อนไขการขนส่งสินค้าแต่ละประเภท

9. ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ **งานจัดส่งสินค้า**พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.42 ถึง 4.08 สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 2.24 ถึง 3.31

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.53 ถึง 1.18 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ภาษาอังกฤษ เพื่อปฏิบัติงานคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.18 รองลงมาได้แก่ วิธีการจัดเรียงและซ้อนวางหรือเงื่อนไขการขนส่งสินค้าแต่ละประเภท มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 ลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข ความเปราะบางของสินค้าต่อชำรุดแตกหัก มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 ขั้นตอนปฏิบัติการส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 อุปกรณ์ เครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 การใช้โปรแกรมสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 และประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.53



ภาพแสดงที่ 49 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดส่งสินค้า ระดับปฏิบัติการ

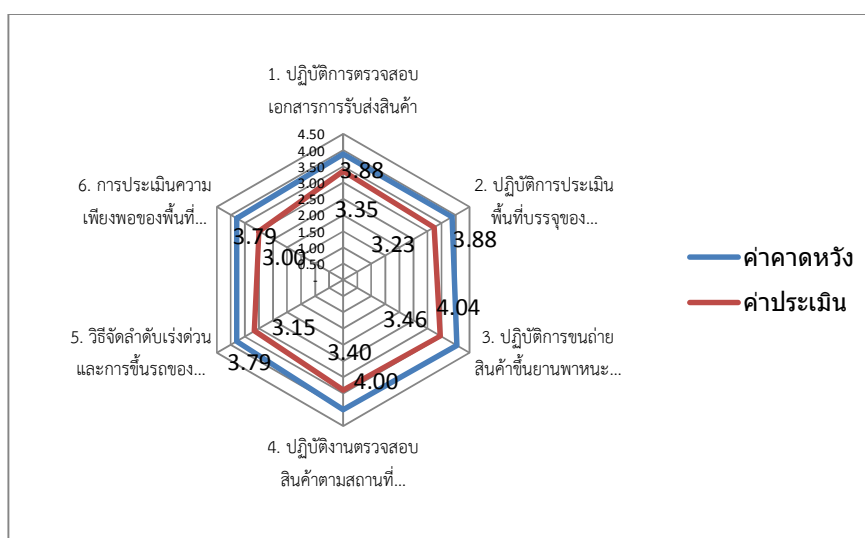
3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า
2. ปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ
3. ปฏิบัติการขนถ่ายสินค้าขึ้นยานพาหนะตามลำดับส่งและการจัดวาง
4. ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง
5. วิธีจัดลำดับเร่งด่วนและการขึ้นรถของงานที่ต้องจัดส่ง
6. การประเมินความเพียงพอของพื้นที่ยานพาหนะ

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.79 ถึง 4.04 สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.00 ถึง 3.46

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.53 คะแนน ถึง 0.79 คะแนน ได้แก่ การประเมินความเพียงพอของพื้นที่ยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.64 วิธีจัดลำดับเร่งด่วนและการขึ้นรถของงานที่ต้องจัดส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.64 ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60 ปฏิบัติการขนถ่ายสินค้าขึ้นยานพาหนะตามลำดับส่งและการจัดวาง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.58 และปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.53



ภาพแสดงที่ 50 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดส่งสินค้า ระดับปฏิบัติการ

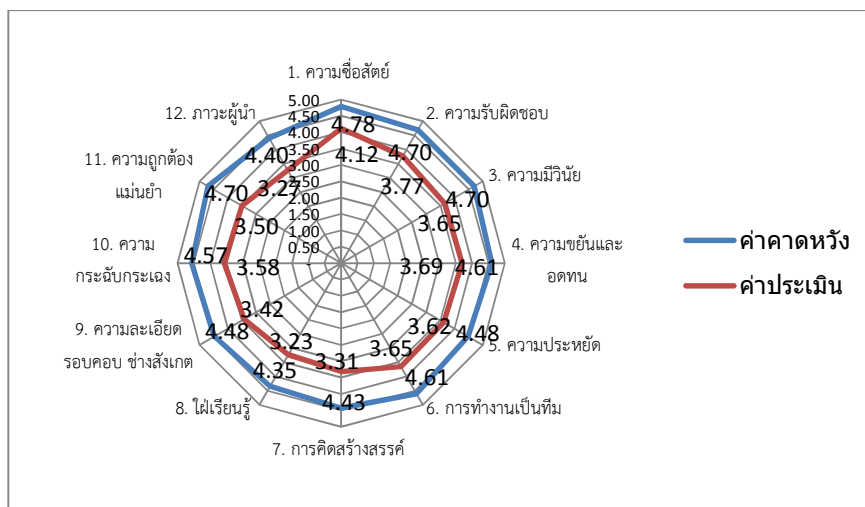
4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ใฝ่เรียนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น
11. ความถูกต้องแม่นยำ
12. ภาวะผู้นำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.35 ถึง 4.78 สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.23 ถึง 4.12

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.67 ถึง 1.20 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ความถูกต้องแม่นยำ 1.20 รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำ 1.13 การคิดสร้างสรรค์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.13 ใฝ่เรียนรู้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.12 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต 1.06 ความมีวินัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.04 ความกระฉับกระเฉง 0.99 การทำงานเป็นทีม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.95 ความรับผิดชอบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.93 ความขยันและอดทน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 ความประหยัด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.86 และความซื่อสัตย์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67



ภาพแสดงที่ 51 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดส่งสินค้า ระดับปฏิบัติการ

4. งานจัดส่งสินค้า

4.2 ตำแหน่ง พนักงานระดับ หัวหน้างาน

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และบันทึกผลลงในระบบได้ถูกต้องตามเงื่อนไขเวลาและแผนงาน
2. จัดเตรียมสถานที่รับสินค้า อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายได้สอดคล้องกับสภาพสินค้าและการขนส่ง
3. ประเมินการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง
4. คัดแยกสินค้าไปยังพาหนะแต่ละคันได้ถูกต้อง สะดวกและง่ายต่อการขนขึ้นพาหนะ
5. ควบคุมการขนส่งสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหาย และจัดเรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด
6. ตรวจนับสินค้าขึ้นรถได้ถูกต้องครบถ้วนตามรายละเอียดในเอกสารการส่งสินค้า
7. จัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ
8. แจ้งและประสานพนักงานขับรถและพนักงานประจำรถได้ทราบรายละเอียดวันเวลาจุดหมาย เส้นทาง ลักษณะและปริมาณสินค้าได้ถูกต้อง
9. ตรวจรับเอกสารการส่งมอบสินค้าจากผู้รับสินค้า รวมทั้งการคืนสินค้าหรือแลกเปลี่ยนคืนได้รับการส่งมอบให้ลูกค้าอย่างถูกต้อง
10. ติดตามยานพาหนะและสถานะการเดินทางในการขนส่งได้อย่างเป็นปัจจุบัน
11. ประเมินความเสี่ยงในการขนส่งและกำหนดนโยบายการป้องกันไว้ครอบคลุมในทุกด้าน

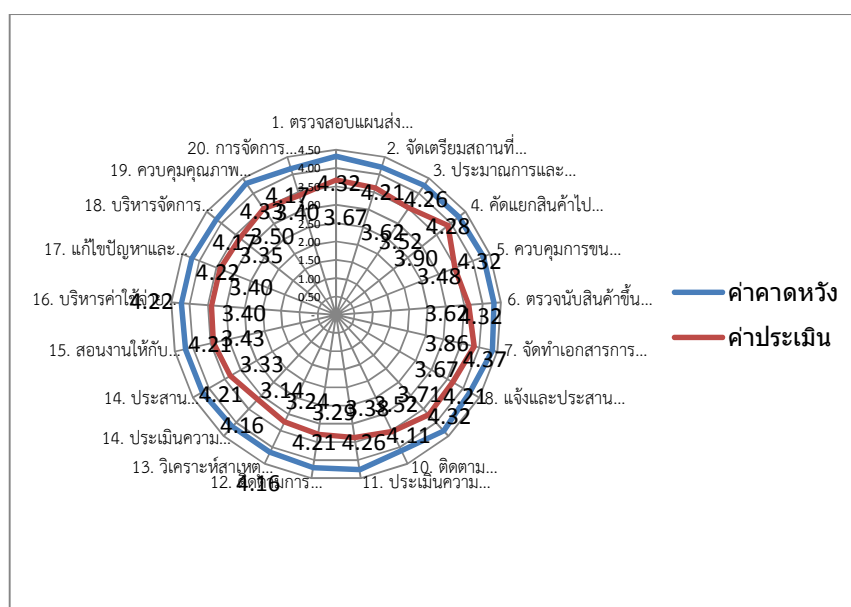
12. ติดตามการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษายานพาหนะและอุปกรณ์การขนส่งด้วยยานพาหนะให้มีสภาพความพร้อมใช้ได้ตลอดเวลา
13. วิเคราะห์สาเหตุ ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่ง
14. ประเมินความเสียหายจากผลที่ได้รับจากปัญหาอุบัติเหตุและจัดการลดหรือแก้ปัญหาจากผลกระทบที่จะได้รับ
14. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน
15. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
16. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง
17. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน
18. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน
19. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน
20. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ หัวหน้างาน งานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.11 ถึง 4.37 สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.14 ถึง 3.90

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.38 ถึง 1.02 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดในรายการ ประเมินความเสียหายจากผลที่ได้รับจากปัญหาอุบัติเหตุและจัดการลดหรือแก้ปัญหาจากผลกระทบที่จะได้รับ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 รองลงมาได้แก่ ติดตามการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษายานพาหนะและอุปกรณ์การขนส่งด้วยยานพาหนะให้มีสภาพความพร้อมใช้ได้ตลอดเวลา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์สาเหตุ ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 ประเมินความเสี่ยงในการขนส่งและกำหนดนโยบายการป้องกันไว้ได้ครอบคลุมในทุกด้าน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.88 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.88 ควบคุมการขนส่งสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหาย และจัดเรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.83 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82

บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82 สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.78 การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 ประเมินการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง

มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74 ตรวจนับสินค้าขึ้นรถถูกต้องครบถ้วนตามรายละเอียดในเอกสารการส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.70 ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และบันทึกผลลงในระบบได้ถูกต้องตามเงื่อนไขและแผนงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.65 ตรวจรับเอกสารการส่งมอบสินค้าจากผู้รับสินค้า รวมทั้งการคืนสินค้าหรือแลกเปลี่ยนคืนได้รับการส่งมอบให้ลูกค้าอย่างถูกต้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60 จัดเตรียมสถานที่รับสินค้า อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายได้สอดคล้องกับสภาพสินค้าและการขนส่งมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.59 ติดตามยานพาหนะและสถานะการเดินทางในการขนส่งได้อย่างเป็นปัจจุบัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.58 แจ้งและประสานพนักงานขับรถและพนักงานประจำรถได้ทราบรายละเอียดวันเวลา จุดหมาย เส้นทาง ลักษณะและปริมาณสินค้าได้ถูกต้องมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.54 จัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติมีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.51 และคัดแยกสินค้าไปยังพาหนะแต่ละคันได้ถูกต้อง สะดวกและง่ายต่อการขนส่งพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.38



ภาพแสดงที่ 52 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดส่งสินค้า ระดับหัวหน้างาน

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดส่งสินค้า

ประกอบด้วย

1. การใช้โปรแกรมสินค้าคงคลัง
2. การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า
3. อุปกรณ์ เครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้า
4. ขั้นตอนปฏิบัติการส่งสินค้า

5. ภาษาอังกฤษ เพื่อปฏิบัติงานคลังสินค้า
6. ประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า
7. ลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข ความเปราะบางของสินค้าต่อชำรุด แตกหัก

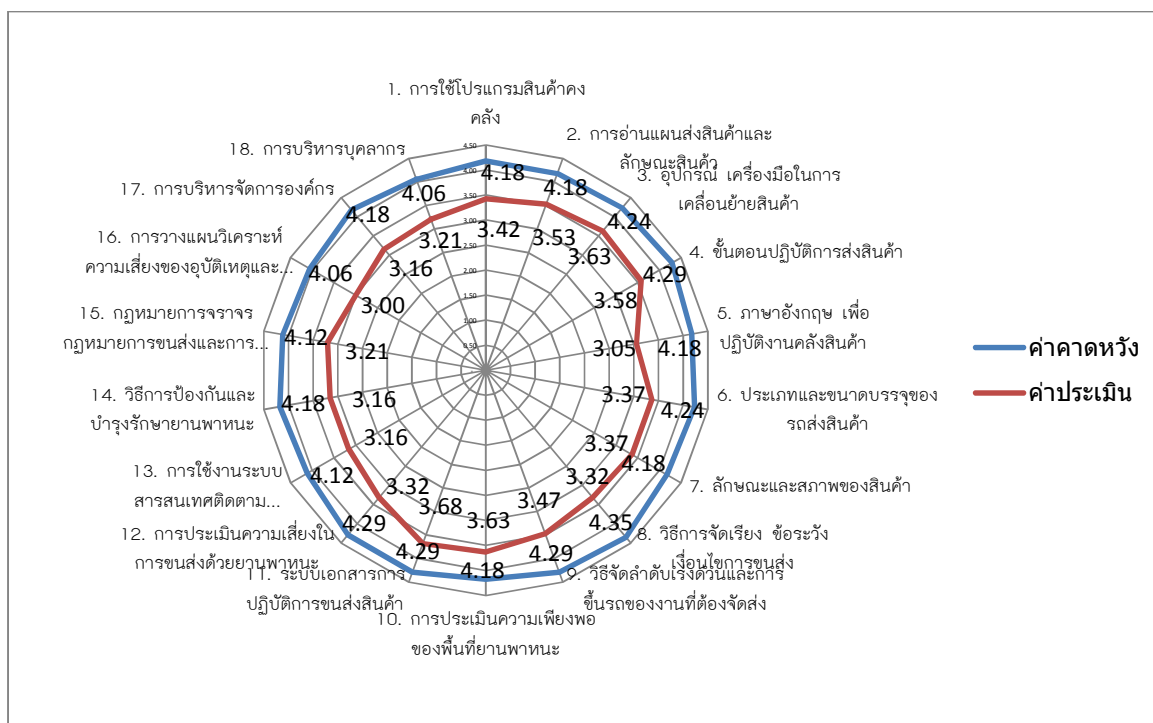
8. วิธีการจัดเรียงและข้อระวังหรือเงื่อนไขการขนส่งสินค้าแต่ละประเภท
9. วิธีจัดลำดับเร่งด่วนและการขึ้นรถของงานที่ต้องจัดส่ง
10. การประเมินความเสี่ยงของพื้นที่ยานพาหนะ
11. ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า
12. การประเมินความเสี่ยงในการขนส่งด้วยยานพาหนะ
13. การใช้งานระบบสารสนเทศติดตามยานพาหนะในการขนส่ง
14. วิธีการป้องกันและบำรุงรักษายานพาหนะ
15. กฎหมายการจราจร กฎหมายการขนส่งและการเรียกร้องจากประกัน
16. การวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงของอุบัติเหตุและความเสียหาย
17. การบริหารจัดการองค์กร
18. การบริหารบุคลากร

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดส่งสินค้าพบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.06 ถึง 4.35 สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.00 ถึง 3.68

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.54 ถึง 1.12 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ภาษาอังกฤษ เพื่อปฏิบัติงานคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.12 รองลงมาได้แก่ การวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงของอุบัติเหตุและความเสียหาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 วิธีการจัดเรียงและข้อระวังหรือเงื่อนไขการขนส่งสินค้าแต่ละประเภท มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.04 วิธีการป้องกันและบำรุงรักษายานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 การบริหารจัดการองค์กร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 การประเมินความเสี่ยงในการขนส่งด้วยยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 การใช้งานระบบสารสนเทศติดตามยานพาหนะในการขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.96 กฎหมายการจราจร กฎหมายการขนส่งและการเรียกร้องจากประกัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.91

ประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87 การบริหารบุคลากร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 วิธีจัดลำดับเร่งด่วนและการขึ้นรถของงานที่ต้องจัดส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82 ลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข ความเปราะบางของสินค้าต่อชำรุด แตกหัก มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 การใช้โปรแกรมสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 ขั้นตอนปฏิบัติการส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.72 การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า มี

ช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.65 ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.61 อุปกรณ์ เครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60 และการประเมินความเพียงพอของพื้นที่ยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.54



ภาพแสดงที่ 53 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดส่งสินค้า ระดับหัวหน้างาน

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

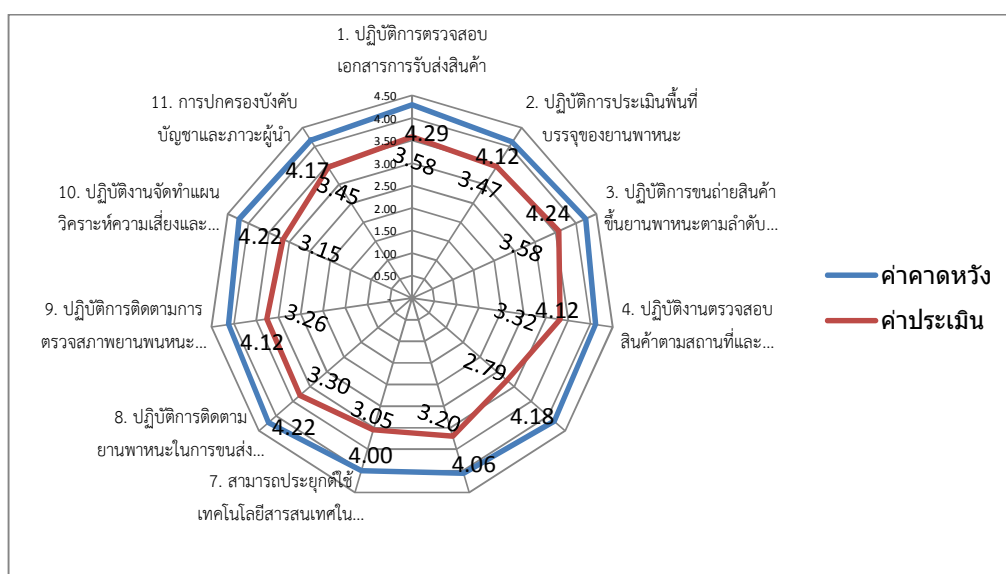
ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า
2. ปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ
3. ปฏิบัติการขนถ่ายสินค้าขึ้นยานพาหนะตามลำดับส่งและการจัดวาง
4. ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง
5. ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน
6. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง
7. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
8. ปฏิบัติการติดตามยานพาหนะในการขนส่งสินค้า

9. ปฏิบัติการติดตามการตรวจสภาพยานพาหนะและอุปกรณ์
10. ปฏิบัติงานจัดทำแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงและความเสียหายจากอุบัติเหตุการขนส่ง
11. การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.00 ถึง 4.29 สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 2.79 ถึง 3.58

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.64 คะแนน ถึง 1.39 คะแนน ได้แก่ ทักษะการสื่อสารประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.39 รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติงานจัดทำแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงและความเสียหายจากอุบัติเหตุการขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.07 สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.95 ปฏิบัติการติดตามยานพาหนะในการขนส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.86 ปฏิบัติการติดตามการตรวจสภาพยานพาหนะและอุปกรณ์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.80 การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.72 ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.72 ปฏิบัติการขนถ่ายสินค้าขึ้นยานพาหนะตามลำดับส่งและการจัดวาง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 และปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.64



ภาพแสดงที่ 54 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดส่งสินค้า ระดับหัวหน้างาน

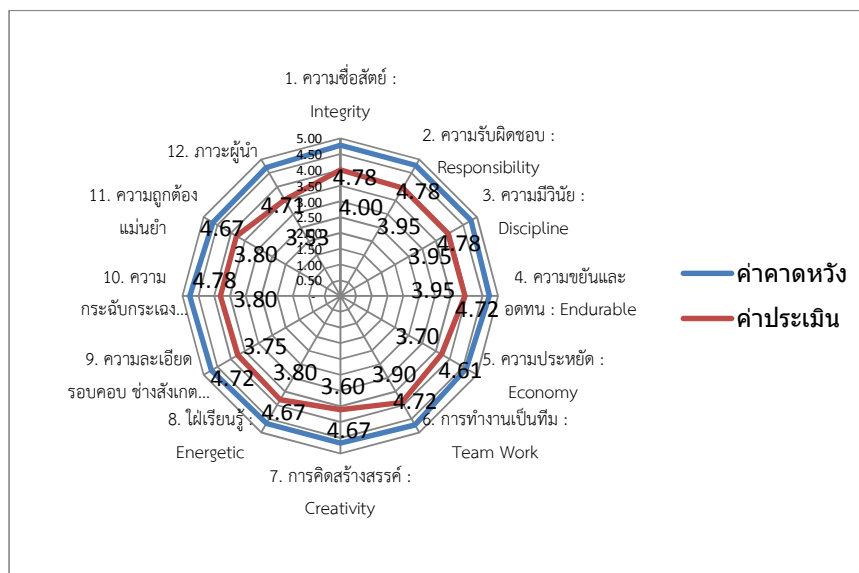
4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ใฝ่เรียนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น
11. ความถูกต้องแม่นยำ
12. ภาวะผู้นำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ หัวหน้างาน งานจัดส่งสินค้า พบว่าระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.61 ถึง 4.78 สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง ที่ประเมินโดยสถานประกอบการ มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.53 ถึง 4.00

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.77 ถึง 1.18 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ภาวะผู้นำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.18 รองลงมาได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.07 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.97 ความประหยัด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.91 ใฝ่เรียนรู้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87 ความถูกต้องแม่นยำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87 ความรับผิดชอบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.83 ความมีวินัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.83 การทำงานเป็นทีม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82 ความซื่อสัตย์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.78 และความขยันและอดทน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77



ภาพแสดงที่ 55 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดส่งสินค้า ระดับหัวหน้างาน

4. งานจัดส่งสินค้า

4.3 ตำแหน่ง พนักงานระดับ ผู้จัดการ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และการบันทึกผลในระบบได้ถูกต้องตามเงื่อนไขเวลาและแผนงาน
2. ประเมินการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง
3. ควบคุมการขนส่งสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหาย และจัดเรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด
4. ตรวจสอบการจัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ
5. ติดตามยานพาหนะและสถานะการเดินทางในการขนส่งได้อย่างเป็นปัจจุบัน
6. ประเมินความเสี่ยงในการขนส่งและกำหนดนโยบายการป้องกันไว้ได้ครอบคลุมในทุกด้าน
7. วิเคราะห์สาเหตุ ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่ง
8. ประเมินความเสียหายจากผลที่ได้รับจากปัญหาอุบัติเหตุและจัดการลดหรือแก้ปัญหาจากผลกระทบที่ได้รับ
9. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน
10. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
11. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง

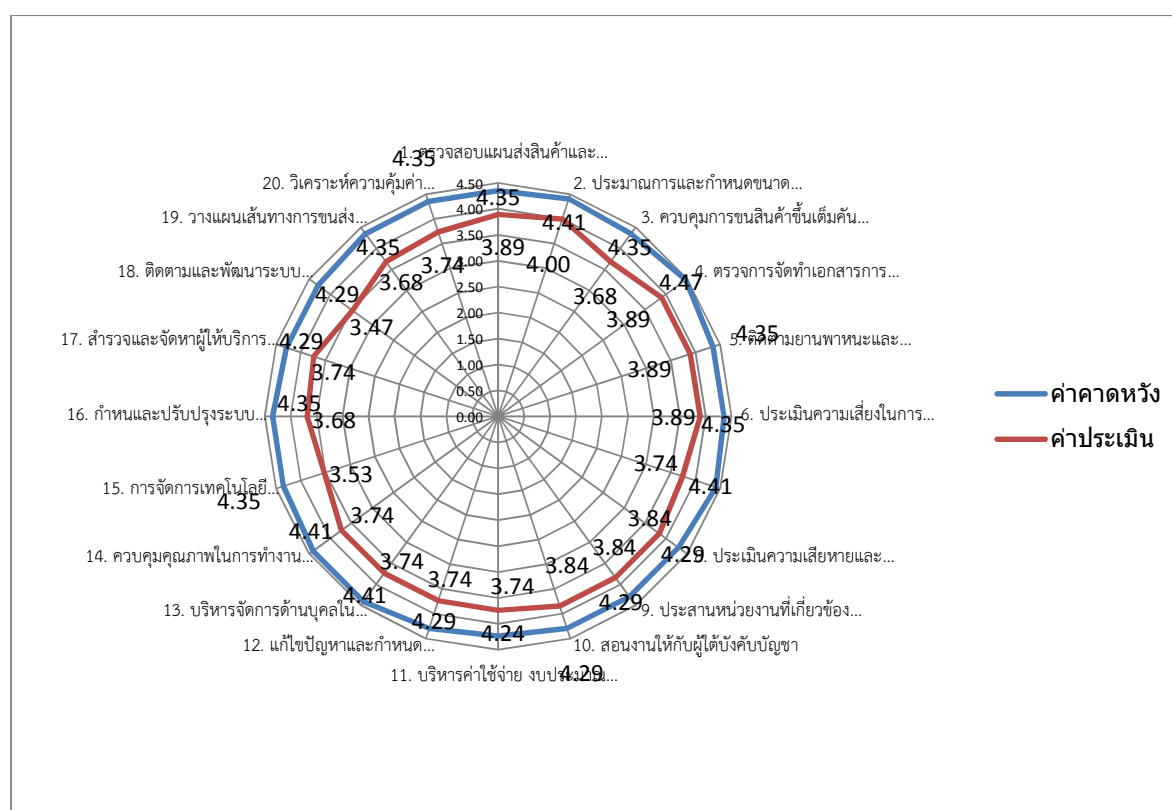
12. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน
13. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน
14. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน
15. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า
16. กำหนดและปรับปรุงระบบปฏิบัติงานการขนส่งสินค้าให้มีการควบคุมและสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร
17. สำรวจและจัดหาผู้ให้บริการขนส่งสินค้าด้วยยานพาหนะสำหรับการขนส่ง
18. ติดตามและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดตามยานพาหนะและพัฒนาระบบการขนส่งด้วยยานพาหนะ
19. วางแผนเส้นทางการขนส่งสินค้าได้อย่างประหยัดและรวดเร็ว ปลอดภัย
20. วิเคราะห์ความคุ้มค่า เปรียบเทียบต้นทุนการขนส่งจาก รูปแบบการขนส่ง ชนิดของยานพาหนะหรือการจ้าง Outsource ขนส่ง

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ ผู้จัดการ งานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.24 ถึง 4.47 สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.47 ถึง 4.00

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.41 ถึง 0.83 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดในรายการ การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.83 รองลงมาได้แก่ ติดตามและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดตามยานพาหนะและพัฒนาระบบการขนส่งด้วยยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82 วิเคราะห์สาเหตุให้ค่าปรึกษาแนะนำและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 ควบคุมการขนส่งสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหาย และจัดเรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 กำหนดและปรับปรุงระบบปฏิบัติงานการขนส่งสินค้าให้มีการควบคุมและสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 วางแผนเส้นทางการขนส่งสินค้าได้อย่างประหยัดและรวดเร็ว ปลอดภัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67

วิเคราะห์ความคุ้มค่า เปรียบเทียบต้นทุนการขนส่งจาก รูปแบบการขนส่ง ชนิดของยานพาหนะหรือการจ้าง Outsource ขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 ตรวจการจัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.58 แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.56 สำรวจและจัดหาผู้ให้บริการขนส่งสินค้าด้วยยานพาหนะสำหรับการขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.56 บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ

0.50 ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และการบันทึกผลในระบบได้ถูกต้องตามเงื่อนไขและแผนงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.46 ติดตามยานพาหนะและสถานะการเดินทางในการขนส่งได้อย่างเป็นปัจจุบัน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.46 ประเมินความเสี่ยงในการขนส่งและกำหนดนโยบายการป้องกันไว้ได้ครอบคลุมในทุกด้าน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.46 ประเมินความเสียหายจากผลที่ได้รับจากปัญหาอุบัติเหตุและจัดการลดหรือแก้ปัญหาจากผลกระทบที่จะได้รับ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.45 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.45 สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.45 และประมาณการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.41



ภาพแสดงที่ 56 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานจัดส่งสินค้า ระดับผู้จัดการ

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดส่งสินค้า

ประกอบด้วย

1. การใช้โปรแกรมสินค้าคงคลัง
2. การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า

3. ขั้นตอนปฏิบัติการส่งสินค้า
4. ภาษาอังกฤษ เพื่อปฏิบัติงานคลังสินค้า
5. ประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า
6. ลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข ความเปราะบางของสินค้าต่อชำรุด แตกหัก

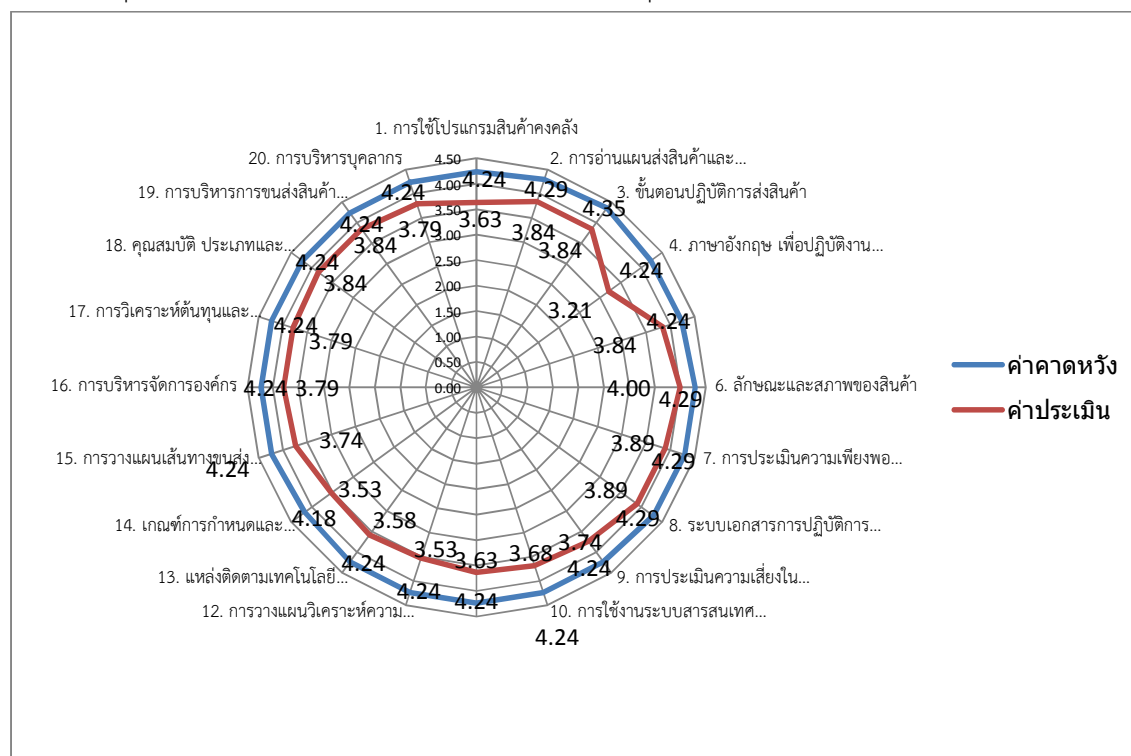
7. การประเมินความเพียงพอของพื้นที่ยานพาหนะ
8. ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า
9. การประเมินความเสี่ยงในการขนส่งด้วยยานพาหนะ
10. การใช้งานระบบสารสนเทศติดตามยานพาหนะในการขนส่ง
11. กฎหมายการจราจร กฎหมายและพ.ร.บ.การขนส่ง และการเรียกร้องจากประกันภัย
12. การวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงของอุบัติเหตุและความเสียหาย
13. แหล่งติดตามเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ติดตามการขนส่ง
14. เกณฑ์การกำหนดและคัดเลือกผู้ให้บริการขนส่งด้วยยานพาหนะ
15. การวางแผนเส้นทางขนส่งสินค้าทางถนน
16. การบริหารจัดการองค์กร
17. การวิเคราะห์ต้นทุนและความคุ้มค่าทางการขนส่งในแต่ละรูปแบบ
18. คุณสมบัติ ประเภทและชนิดของยานพาหนะและการรับจ้างขนส่ง
19. การบริหารการขนส่งสินค้าด้วยยานพาหนะทางถนน
20. การบริหารบุคลากร

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดส่งสินค้าพบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.18 ถึง 4.35 สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.21 ถึง 4.00

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.29 ถึง 1.02 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ภาษาอังกฤษ เพื่อปฏิบัติงานคลังสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 การวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงของอุบัติเหตุและความเสียหาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 แหล่งติดตามเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ติดตามการขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 เกณฑ์การกำหนดและคัดเลือกผู้ให้บริการขนส่งด้วยยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.65 การใช้โปรแกรมสินค้าคงคลัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60 กฎหมายการจราจร กฎหมายและพ.ร.บ.การขนส่ง และการเรียกร้องจากประกันภัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60 การใช้งานระบบสารสนเทศติดตามยานพาหนะในการขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.55 ขั้นตอนปฏิบัติการส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.51 การประเมินความเสี่ยงใน

การขนส่งด้วยยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.50 การวางแผนเส้นทางขนส่งสินค้าทางถนน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.50

การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.45 การบริหารจัดการองค์กร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.45 การวิเคราะห์ต้นทุนและความคุ้มค่าทางการขนส่งในแต่ละรูปแบบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.45 การบริหารบุคลากร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.45 การประเมินความเพียงพอของพื้นที่ยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.40 ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.40 ประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.39 คุณสมบัติประเภทและชนิดของยานพาหนะและการรับจ้างขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.39 การบริหารการขนส่งสินค้าด้วยยานพาหนะทางถนน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.39 และลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข ความเปราะบางของสินค้าต่อชำรุด แตกหัก มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.29



ภาพแสดงที่ 57 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานจัดส่งสินค้า ระดับผู้จัดการ

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า
2. ปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ

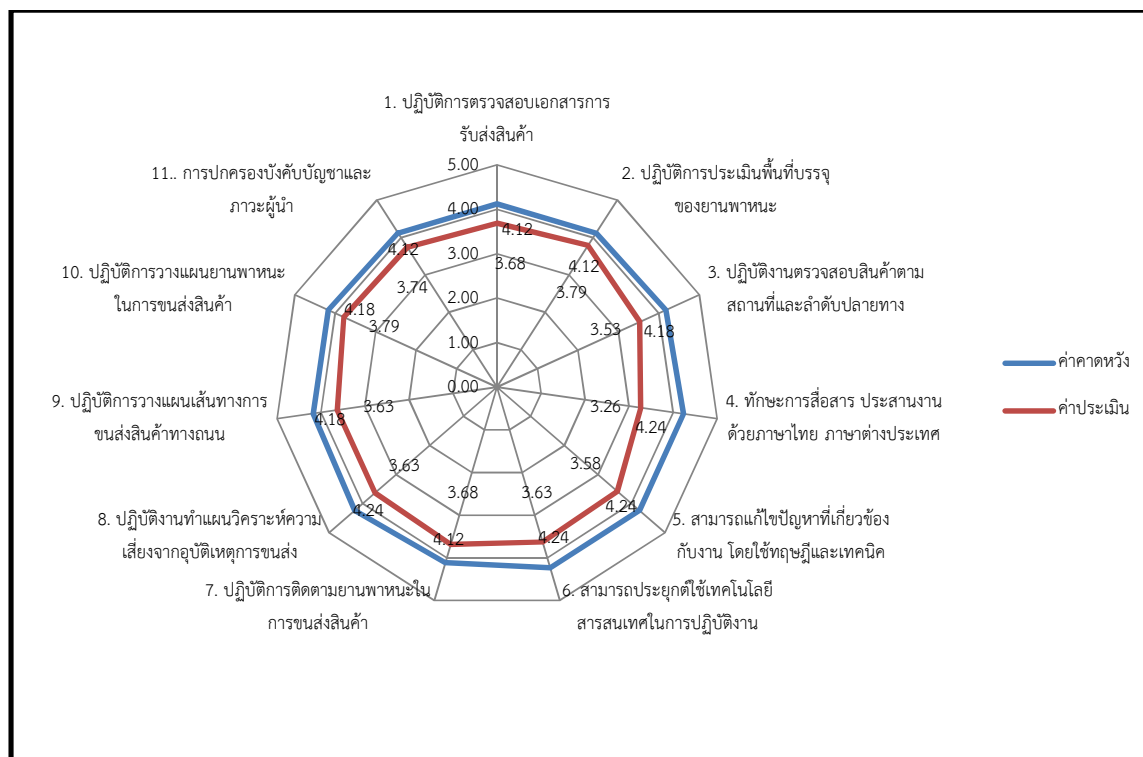
3. ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง
4. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศ

อาเซียน

5. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง
6. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
7. ปฏิบัติการติดตามยานพาหนะในการขนส่งสินค้า
8. ปฏิบัติงานจัดทำแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงและความเสียหายจากอุบัติเหตุการขนส่ง
9. ปฏิบัติการวางแผนเส้นทางการขนส่งสินค้าทางถนน
10. ปฏิบัติการวางแผนยานพาหนะในการขนส่งสินค้า
11. การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.12 ถึง 4.24 สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.26 ถึง 3.79

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.33 คะแนน ถึง 0.97 คะแนน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.97 รองลงมาได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.65 สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60 ปฏิบัติงานจัดทำแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงและความเสียหายจากอุบัติเหตุการขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.60 ปฏิบัติการวางแผนเส้นทางการขนส่งสินค้าทางถนน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.54 ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.43 ปฏิบัติการติดตามยานพาหนะในการขนส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.43 ปฏิบัติการวางแผนยานพาหนะในการขนส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.39 การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.38 และปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.33



ภาพแสดงที่ 58 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานจัดส่งสินค้า ระดับผู้จัดการ

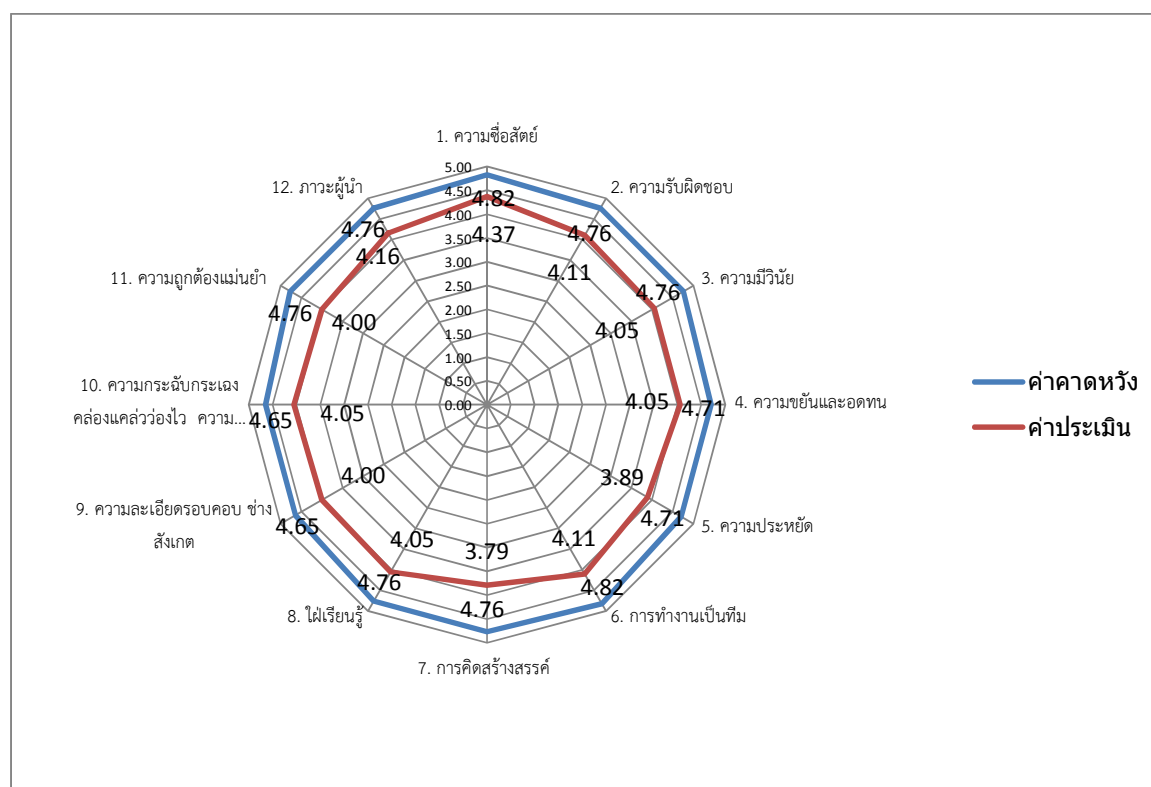
4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ใฝ่เรียนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
10. ความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น
11. ความถูกต้องแม่นยำ
12. ภาวะผู้นำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.65 ถึง 4.82 สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง ที่ประเมินโดยสถานประกอบการ มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.79 ถึง 4.32

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.46 ถึง 0.98 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 รองลงมาได้แก่ความประหยัด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ความถูกต้องแม่นยำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 การทำงานเป็นทีม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.72 ความมีวินัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 ใฝ่เรียนรู้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 ความรับผิดชอบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 ความขยันและอดทน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.65 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.65 ภาวะผู้นำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.61 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.59 และความซื่อสัตย์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.46



ภาพแสดงที่ 59 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานจัดส่งสินค้า ระดับผู้จัดการ

5. งานจัดส่งสินค้า

3.2 ตำแหน่ง พนักงานขับรถขนส่ง

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ พนักงานขับรถขนส่ง งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ตรวจสอบรายละเอียดการเดินทาง เส้นทาง ลักษณะสินค้า และการขนส่งได้ถูกต้อง และจัดการป้องกันสินค้าและสภาพสินค้าระหว่างเดินทางไม่ให้เสียหาย
2. เตรียมเอกสารการขนส่ง ได้มีการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ
3. ประเมินและเตรียมความพร้อมก่อนออกรถ จากการตรวจสอบสภาพรถยนต์ได้ทุกระบบ สภาพภายในห้องคนขับ และความพร้อมของคนขับรถ
4. เลือกเส้นทางและการใช้อุปกรณ์นำทาง ในเส้นทางที่เหมาะสมและสามารถสื่อสารกับศูนย์วิทยุตามข้อกำหนดขององค์กรได้
5. ตรวจสอบสภาพความพร้อมของสินค้าและอุปกรณ์ก่อนออกรถ
6. ทำความสะอาดรถยนต์ก่อนเดินทางและตรวจสอบระบบเครื่องยนต์และอุปกรณ์รถยนต์
7. ปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามวิธีการขับที่ปลอดภัยและกฎหมายจราจร ถึงที่หมายปลอดภัย หลีกเลี่ยงการวิวาท
8. สังเกตการทำงานและความผิดปกติของรถยนต์ขณะขับ และสามารถแก้ไขเบื้องต้นหรือรายงานอาการแก่หน่วยงานรับผิดชอบ และตัดสินใจเลือกเส้นทางหากมีเหตุผิดปกติ
9. ขนส่งสินค้า จัดส่งได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย ส่งมอบตรงตามวันและเวลาที่กำหนดอย่างถูกต้อง
10. จัดการอุบัติเหตุและแก้ไขปัญหาฉุกเฉิน จากการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดเหตุ สามารถจัดการเคลื่อนย้ายหากอยู่ในวิสัยที่ทำได้
11. การจัดการหลังการเดินทางได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งด้านเอกสาร การจัดการค่าใช้จ่ายและรายงานการส่งสินค้า

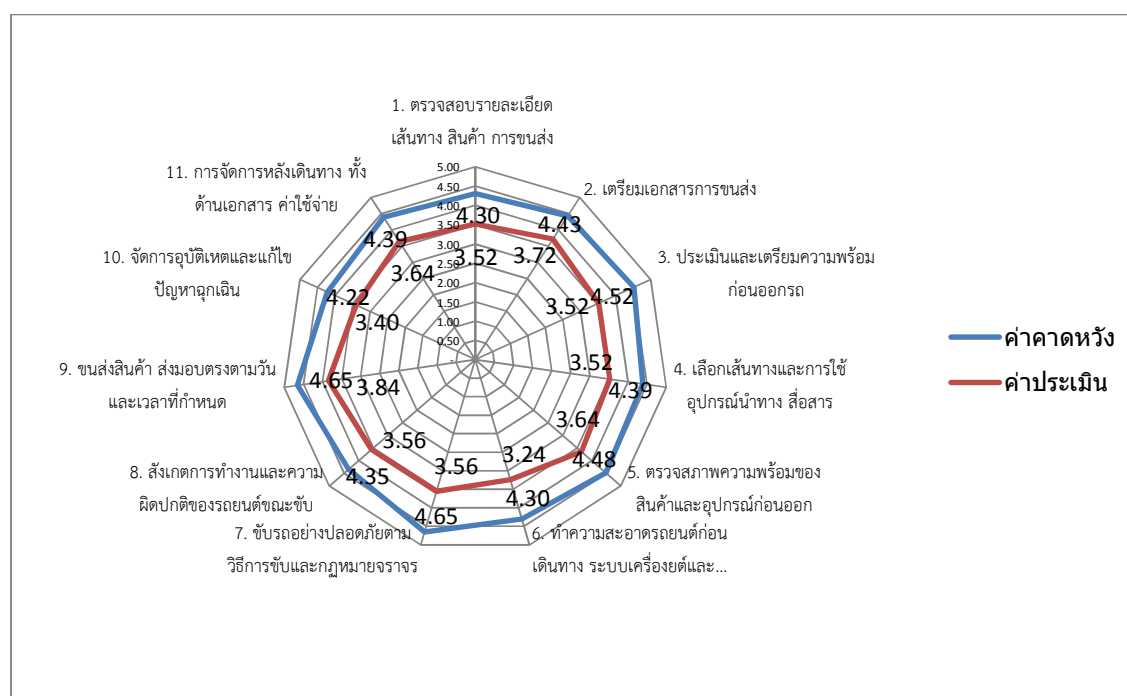
ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ พนักงานขับรถขนส่งงานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.22 ถึง 4.65

สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.24 ถึง 3.84

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.71 ถึง 1.09 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดในรายการ ขับรถอย่างปลอดภัย นิมนวล ปฏิบัติตามวิธีการขับที่ปลอดภัยและกฎหมายจราจร มีช่องว่าง

สมรรถนะเท่ากับ 1.09 รองลงมาได้แก่ ทำความสะอาดรถยนต์ก่อนเดินทางและตรวจสอบระบบเครื่องยนต์ และอุปกรณ์รถยนต์ สัญญาณการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 ประเมินและเตรียมความพร้อม ก่อนออกรถ ได้ทุกระบบ และความพร้อมของคนขับรถ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 เลือกลำทางการ ใช้อุปกรณ์นำทาง สื่อสารกับศูนย์วิทยุตามข้อกำหนดขององค์กร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87 ตรวจสอบ สภาพความพร้อมของสินค้าและอุปกรณ์ก่อนออกรถ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 จัดการอุบัติเหตุและ แก้ไขปัญหาฉุกเฉิน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82

ขนส่งสินค้า จัดส่งได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย ส่งมอบตรงตามวันและเวลาที่กำหนดอย่างถูกต้อง มี ช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 สังเกตการทำงานและความผิดปกติของรถยนต์ขณะขับ เลือกลำทางการ เดินทางหากมีเหตุผิดปกติ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 ตรวจสอบรายละเอียด เส้นทาง สินค้า การขนส่ง และจัดการป้องกันสินค้าระหว่างเดินทาง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.78 การจัดการหลังการเดินทาง ทั้ง ด้านเอกสาร ค่าใช้จ่ายและรายงานการขนส่งสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.75 เตรียมเอกสารการขนส่ง ได้ มีการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71



ภาพแสดงที่ 60 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานขนส่งสินค้า ระดับพนักงานขับรถขนส่ง

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ พนักงานขับรถขนส่ง งานจัดส่ง สินค้า ประกอบด้วย

1. สัญลักษณ์ของความปลอดภัยและป้ายเตือน
2. การปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน
3. ความรู้เกี่ยวกับเครื่องยนต์และระบบสัญญาณเตือน
4. วิธีการขับในแต่ละสภาพแวดล้อมและกลไกการบังคับยานพาหนะ
5. มารยาทและจรรยาบรรณในการขับรถยนต์
6. กฎหมายจราจร เครื่องหมายและสัญญาณจราจร
7. กฎกระทรวงว่าด้วยความปลอดภัยในการขนส่ง พ.ศ. 2554 และ พ.ร.บ.การจราจรทางบก

พ.ศ. 2522 พ.ร.บ.การขนส่งทางบก พ.ศ.2522

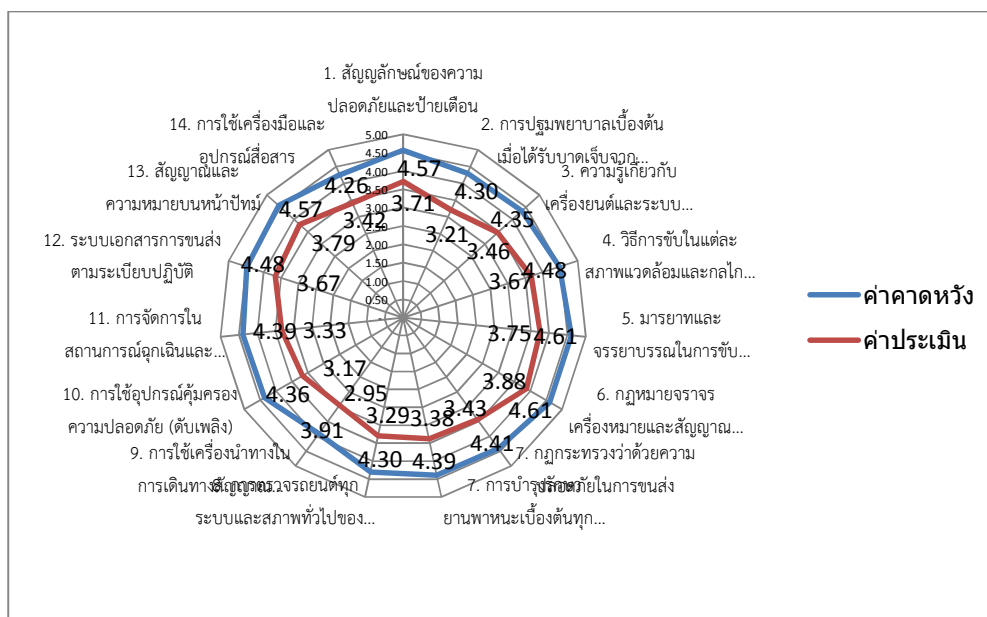
7. การบำรุงรักษายานพาหนะเบื้องต้นทุกระบบ
8. การตรวจรถยนต์ทุกระบบและสภาพทั่วไปของรถยนต์
9. การใช้เครื่องนำทางในการเดินทางสัญญาณดาวเทียม (GPS)
10. การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย (ดับเพลิง)
11. การจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉินและสัญญาณเตือนอุบัติเหตุ
12. ระบบเอกสารการขนส่งตามระเบียบปฏิบัติ
13. สัญญาณและความหมายบนหน้าปัทม์
14. การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สื่อสาร

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ พนักงานขับรถขนส่ง **งานจัดส่งสินค้าพบว่า** ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.91 ถึง 4.61 สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 2.95 ถึง 3.88

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.73 ถึง 1.19 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย (ดับเพลิง) มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.19 รองลงมาได้แก่การปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.10 การจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉินและสัญญาณเตือนอุบัติเหตุ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 การบำรุงรักษายานพาหนะเบื้องต้นทุกระบบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.02 การตรวจรถยนต์ทุกระบบและสภาพทั่วไปของรถยนต์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 กฎกระทรวงว่าด้วยความปลอดภัยในการขนส่ง พ.ศ. 2554 และ พ.ร.บ.การจราจรทางบก พ.ศ. 2522 พ.ร.บ.การขนส่งทางบก พ.ศ.2522 มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.97

การใช้เครื่องนำทางในการเดินทางสัญญาณดาวเทียม (GPS) มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.95 ความรู้เกี่ยวกับเครื่องยนต์และระบบสัญญาณเตือน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 มารยาทและจรรยาบรรณในการขับรถยนต์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.86 สัญลักษณ์ของความปลอดภัยและป้ายเตือน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.86 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สื่อสาร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84

วิธีการขับในแต่ละสภาพแวดล้อมการบังคับยานพาหนะ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ระบบเอกสารการขนส่งตามระเบียบปฏิบัติ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 สัญญาณและความหมายบนหน้าปัทม์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 กฎหมายจราจร เครื่องหมายและสัญญาณจราจร มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.73



ภาพแสดงที่ 61 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้ งานขนส่งสินค้า ระดับพนักงานขับรถขนส่ง

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

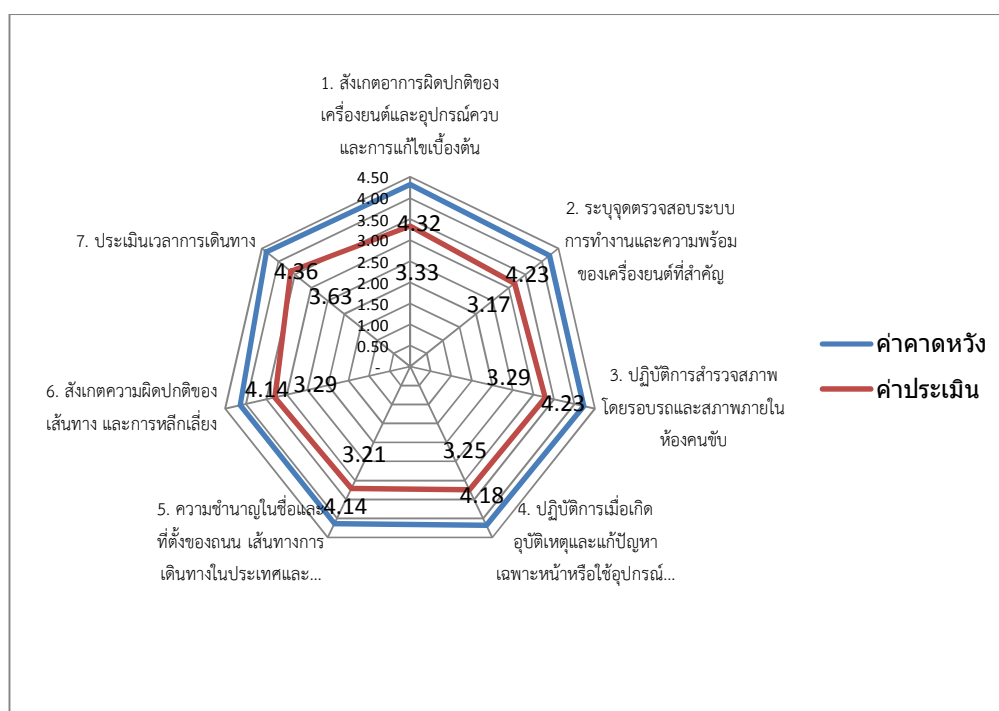
ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ พนักงานขับรถขนส่ง งานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. สังเกตอาการผิดปกติของเครื่องยนต์และอุปกรณ์ควบ และการแก้ไขเบื้องต้น
2. ระบุจุดตรวจสอบระบบการทำงานและความพร้อมของเครื่องยนต์ที่สำคัญในเวลารวดเร็ว
3. ปฏิบัติการสำรวจสภาพโดยรอบรถและสภาพภายในห้องคนขับ
4. ปฏิบัติการเมื่อเกิดอุบัติเหตุในการติดต่อประสานงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือใช้อุปกรณ์ดับเพลิง
5. ความชำนาญในชื่อและที่ตั้งของถนน เส้นทางเดินทางในประเทศและต่างประเทศ
6. สังเกตความผิดปกติของเส้นทาง และการหลีกเลี่ยง
7. ประเมินเวลาการเดินทาง

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.14 ถึง 4.36 สำหรับทักษะ

ความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.17 ถึง 3.63

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.74 คะแนน ถึง 1.06 คะแนน ได้แก่ ระบุจุดตรวจสอบระบบการทำงานและความพร้อมของเครื่องยนต์ที่สำคัญในเวลารวดเร็ว มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 รองลงมาได้แก่ สังเกตอาการผิดปกติของเครื่องยนต์และอุปกรณ์ควบ และการแก้ไขเบื้องต้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 ปฏิบัติการสำรวจสภาพโดยรวมและสภาพภายในห้องคนขับ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 ปฏิบัติการเมื่อเกิดอุบัติเหตุในการติดต่อประสานงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือใช้อุปกรณ์ดับเพลิง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.93 ความชำนาญในชื่อและที่ตั้งของถนน เส้นทางเดินทางในประเทศและต่างประเทศ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.93 สังเกตความผิดปกติของเส้นทาง และการหลีกเลี่ยง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 และประเมินเวลาการเดินทาง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74



ภาพแสดงที่ 62 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานขนส่งสินค้า ระดับพนักงานขับรถขนส่ง

4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

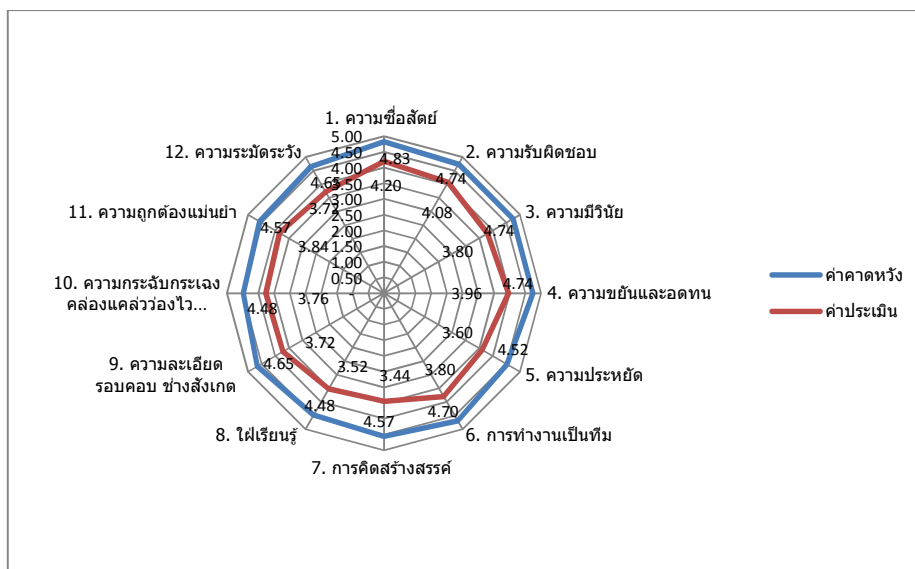
คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ พนักงานขับรถขนส่งงานจัดส่งสินค้า ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility

3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ใฝ่เรียนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
10. ความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น
11. ความถูกต้องแม่นยำ
12. ความระมัดระวัง

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะของเจ้าหน้าที่ระดับ พนักงานขับรถขนส่ง งานจัดส่งสินค้า พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.48 ถึง 4.83 สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง ที่ประเมินโดยสถานประกอบการ มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.44 ถึง 4.20

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.63 ถึง 1.13 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.13 รองลงมาได้แก่ ใฝ่เรียนรู้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.96 ความมีวินัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.93 ความระมัดระวัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.93 ความประหยัด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 การทำงานเป็นทีม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 ความขยันและอดทน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.78 ความถูกต้องแม่นยำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.73 ความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.72 ความรับผิดชอบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.66 และความซื่อสัตย์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.63



ภาพแสดงที่ 63 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานขนส่งสินค้า ระดับพนักงานขับรถขนส่ง

6. งานบริหารโลจิสติกส์

3.2 ตำแหน่ง พนักงานในระดับ ผู้จัดการ

1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานบริหารโลจิสติกส์ ประกอบด้วย

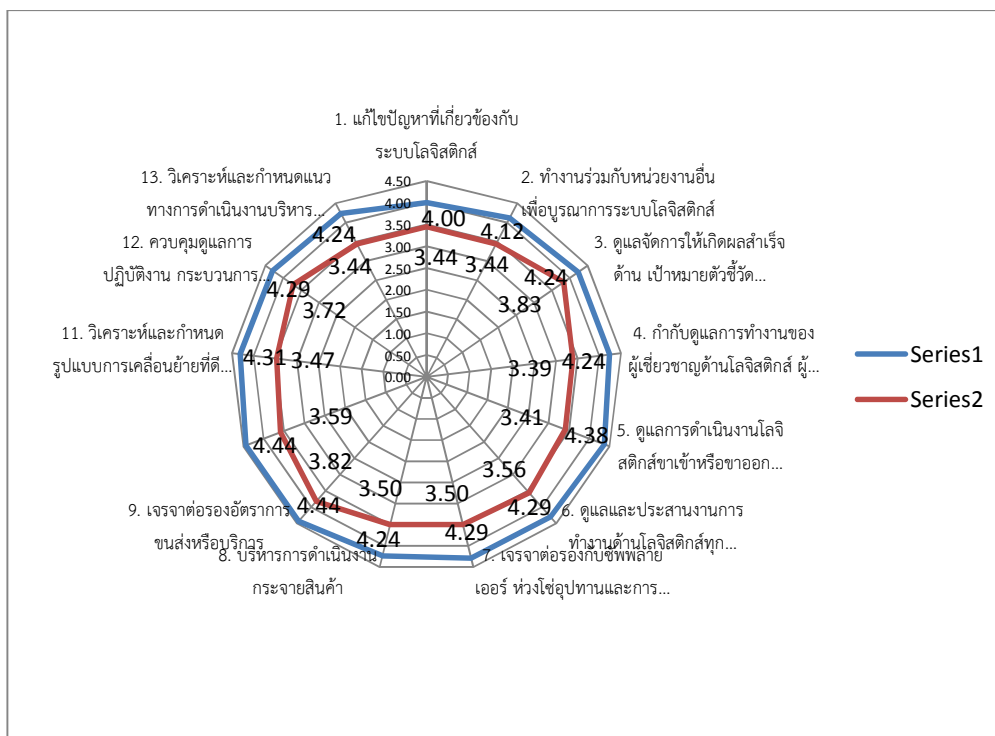
1. แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบโลจิสติกส์ การขนส่ง การนำเข้าหรือส่งออกสินค้าและปัญหาของลูกค้า
2. ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อบูรณาการระบบโลจิสติกส์กับกระบวนการทางธุรกิจ
3. ดูแลจัดการให้เกิดผลสำเร็จด้าน เป้าหมายตัวชี้วัดด้านโลจิสติกส์ ความถูกต้องของเอกสารการบริการลูกค้า และข้อมูลความปลอดภัย
4. กำกับดูแลการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ ผู้วางแผนและควบคุมการทำงานโลจิสติกส์ (schedulers)
5. ดูแลการดำเนินงานโลจิสติกส์ขาเข้าหรือขาออก เช่นการขนส่ง กิจกรรมคลังสินค้าความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพการจัดการโลจิสติกส์
6. ดูแลและประสานงานการทำงานด้านโลจิสติกส์ทุกกิจกรรมให้เป็นระบบและเชื่อมโยงได้อย่างต่อเนื่องทั้งการจัดหา การกระจายสินค้า การจัดสรรและส่งออก การส่งกลับ จนส่งถึงผู้ใช้
7. เจรจาต่อรองกับซัพพลายเออร์หรือลูกค้าเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพห่วงโซ่อุปทานและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

8. บริหารการดำเนินงานกระจายสินค้าเพื่อให้มีต้นทุนต่ำ ผู้ใช้ได้รับสินค้าถูกต้อง ทันเวลาตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์
9. เฝ้าระวังการร้องเรียนการขนส่งหรือบริการให้เกิดการประหยัดแก่งองค์กรและคู่สัญญา
10. วิเคราะห์ผลกระทบทางการเงินของการเปลี่ยนแปลงจากกิจกรรม โลจิสติกส์ เช่นการกำหนดเส้นทาง รูปแบบหรือปริมาณการจัดส่ง หรือผู้ให้บริการ
11. วิเคราะห์และกำหนดรูปแบบการเคลื่อนย้าย เส้นทางขนส่ง อุปกรณ์ ความสำเร็จของการขนส่ง ที่ดีที่สุด
12. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน กระบวนการนำเข้าสินค้าหรือการส่งออกให้เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย
13. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการโลจิสติกส์ทั้งด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ การกำหนดขอบเขต การประเมินผล

ผลการประเมินระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับ ผู้จัดการ งานบริหารโลจิสติกส์ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.00 ถึง 4.44 สำหรับความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง จากการประเมินของสถานประกอบการพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.39 ถึง 3.83

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริงแล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.40 ถึง 0.96 โดยมีค่าความแตกต่างสูงสุดในรายการ ควบคุมดูแลการดำเนินงานโลจิสติกส์นำเข้าหรือขาออก ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพการจัดการโลจิสติกส์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.96 รองลงมาได้แก่ วิเคราะห์ผลกระทบทางการเงินของการเปลี่ยนแปลงจากกิจกรรม โลจิสติกส์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 กำกับดูแลการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ ผู้วางแผนและควบคุมการทำงานโลจิสติกส์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 วิเคราะห์และกำหนดรูปแบบการเคลื่อนย้าย เส้นทางขนส่ง อุปกรณ์ ความสำเร็จของการขนส่ง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.84 เฝ้าระวังการร้องเรียนหรือลูกค้าเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพห่วงโซ่อุปทานและการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79

วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการโลจิสติกส์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.79 ควบคุมและประสานงานการทำงานด้านโลจิสติกส์ทุกกิจกรรมให้เป็นระบบและเชื่อมโยงได้อย่างต่อเนื่อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74 บริหารการดำเนินงานกระจายสินค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.74 ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อบูรณาการระบบโลจิสติกส์กับกระบวนการทางธุรกิจ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 เฝ้าระวังการร้องเรียนการขนส่งหรือบริการ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.61 ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน กระบวนการนำเข้าสินค้าหรือการส่งออกให้เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.57 แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบโลจิสติกส์ และปัญหาของลูกค้า มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.56 และ ควบคุมจัดการให้เกิดผลสำเร็จด้าน เป้าหมายตัวชี้วัดด้านโลจิสติกส์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.40



ภาพแสดงที่ 64 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความสามารถ งานบริหารโลจิสติกส์ ระดับผู้จัดการ

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานบริหารโลจิสติกส์ ประกอบด้วย

1. วิธีการบริหารการจัดซื้อจัดจ้าง จัดเก็บ คลังสินค้าและสินค้าคงคลัง การเคลื่อนย้ายสินค้า ทั้งทางถนน อากาศ ทางรถไฟ,ทางทะเล เรือ และการประเมินความคุ้มค่าทางด้านค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์
2. หลักการทางธุรกิจและการจัดการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากร การสร้างแบบจำลองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เทคนิคการเป็นผู้นำ วิธีการผลิตและการประสานงานของผู้คนและทรัพยากร
3. ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างประโยค เนื้อหาของภาษา การสื่อความหมาย การสะกดคำ องค์ประกอบและไวยากรณ์
4. ความรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ, ค่าใช้จ่ายและเทคนิคอื่น ๆ เพื่อการผลิตและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความรู้เกี่ยวกับการผลิตและกระบวนการผลิต : รู้เกี่ยวกับวัตถุดิบที่ใช้ ขั้นตอนการผลิต การควบคุมคุณภาพ ต้นทุนและเทคนิคที่จำเป็นในงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการกระจายสินค้า
6. ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ : ความรู้เกี่ยวกับเลขคณิต หลักสถิติและการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการทำงานโลจิสติกส์

7. ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล : การจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การอบรม การบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงาน บุคลากร

8. ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ : ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมการใช้งาน

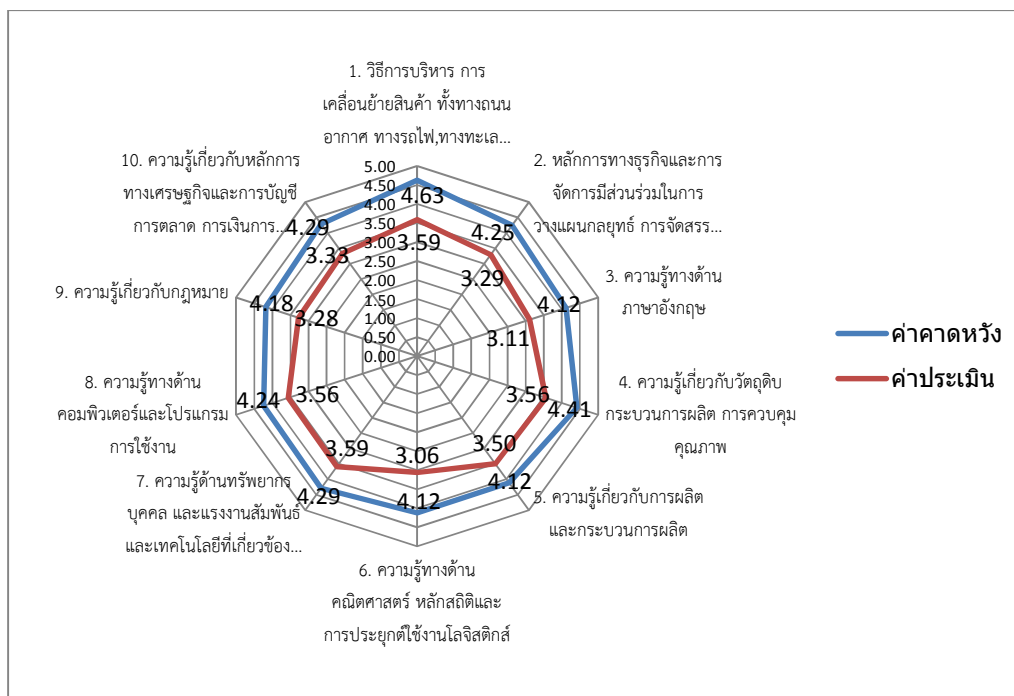
9. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย : ความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานโลจิสติกส์ ขั้นตอนศาล กฎระเบียบ คำสั่งของรัฐบาลและของหน่วยงานกำกับ ข้อตกลงและสัญญาทางการค้าระหว่างประเทศ และ กระบวนการทางการเมืองที่กำหนดนโยบายด้านโลจิสติกส์

10. ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางเศรษฐกิจและการบัญชี การตลาด การเงินการธนาคาร การวิเคราะห์รายงานข้อมูลทางการเงิน

ผลการประเมินระดับความรู้ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานบริหารโลจิสติกส์พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.12 ถึง 4.63 สำหรับความรู้ที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.06 ถึง 3.59

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน โดยมีช่องว่างสมรรถนะตั้งแต่ 0.62 ถึง 1.06 รายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับเลขคณิต หลักสถิติและการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการทำงานโลจิสติกส์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 รองลงมาได้แก่ การบริหารการจัดซื้อจัดจ้าง จัดเก็บ คลังสินค้าและสินค้าคงคลัง การเคลื่อนย้ายสินค้า ทั้งทางถนน อากาศ ทางรถไฟ,ทางทะเล เรือ และการประเมินความคุ้มค่าทางด้านการใช้จ่ายและผลประโยชน์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.04 ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 1.01 ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางเศรษฐกิจและการบัญชี การตลาด การเงินการธนาคาร การวิเคราะห์รายงานข้อมูลทางการเงิน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.96

หลักการทางธุรกิจและการจัดการ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.96 ความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานโลจิสติกส์ ข้อตกลงและสัญญาทางการค้าระหว่างประเทศ และกระบวนการที่กำหนดนโยบายด้านโลจิสติกส์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 ความรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.86 ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล และแรงงานสัมพันธ์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ และโปรแกรมการใช้งาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.68 และ ความรู้เกี่ยวกับการผลิตและกระบวนการผลิต มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62



ภาพแสดงที่ 65 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านความรู้งานบริหารโลจิสติกส์ ระดับผู้จัดการ

3) ทักษะในการปฏิบัติงาน

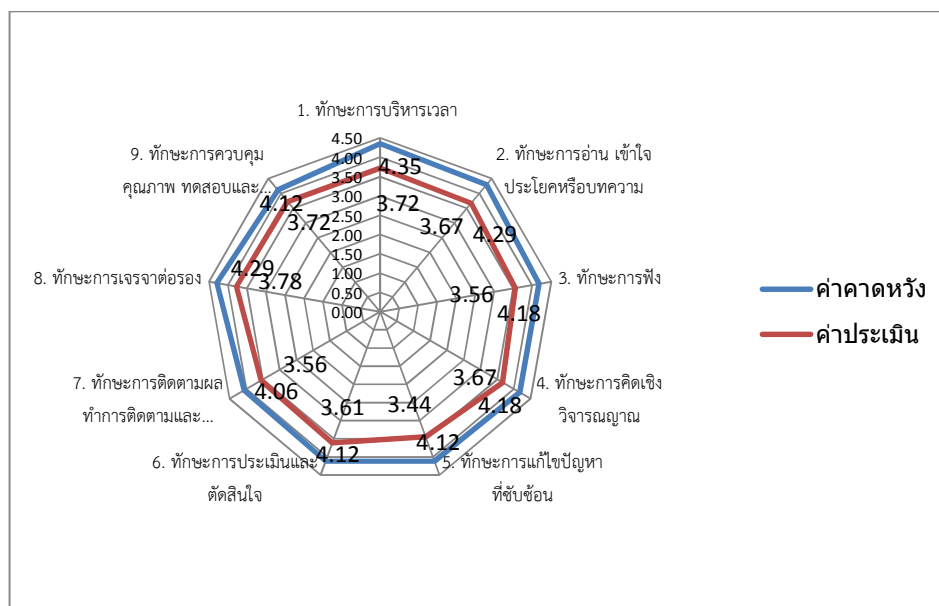
ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานบริหารโลจิสติกส์ ประกอบด้วย

1. ทักษะการบริหารเวลา ทักษะในการบริหารเวลาของตนเองและของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ทักษะการอ่าน เข้าใจประโยคหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
3. ทักษะการฟัง การให้ความสนใจและเข้าใจจุดประสงค์ที่ผู้พูดต้องการจะสื่อสาร ถามคำถามในเวลาที่เหมาะสม และไม่ขัดจังหวะผู้พูดในเวลาที่ไม่เหมาะสม
4. ทักษะการคิดเชิงวิจารณ์ญาณ ใช้ตรรกะและเหตุผลในการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละทางเลือก ข้อสรุปหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา
5. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน วิเคราะห์ปัญหาและพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกและวิธีการในการแก้ไขปัญหา
6. ทักษะการประเมินและตัดสินใจพิจารณาต้นทุนและประโยชน์ของแนวทางในการปฏิบัติ
7. ทักษะการติดตามผล ทำการติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตนเอง บุคคลอื่น หรือองค์กร รวมถึงสามารถที่จะปรับปรุงและแก้ไขประสิทธิภาพให้ดีขึ้น
8. ทักษะการเจรจาต่อรองให้ได้สมประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ลดข้อขัดแย้ง

9. ทักษะการควบคุมคุณภาพ ทดสอบและตรวจสอบผลงาน การบริการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ผลการประเมินระดับทักษะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ งานบริหารโลจิสติกส์ พบว่า ระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.06 ถึง 4.35 สำหรับทักษะความสามารถที่แรงงานมีอยู่จริง มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.44 ถึง 3.78

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้าน ตั้งแต่ 0.40 คะแนน ถึง 0.067 คะแนน ได้แก่ ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน วิเคราะห์ปัญหาและพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.67 รองลงมา ได้แก่ ทักษะการบริหารเวลา มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.63 ทักษะการอ่าน เข้าใจประโยคหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.63 ทักษะการฟัง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.62 ทักษะการเจรจาต่อรอง มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.52 ทักษะการคิดเชิงวิจารณ์ญาณ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.51 ทักษะการประเมินและตัดสินใจหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.51 ทักษะการติดตามผล ทำการติดตามและประเมินผล มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.50 ทักษะการควบคุมคุณภาพ ทดสอบและตรวจสอบผลงาน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.40



ภาพแสดงที่ 66 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ งานบริหารโลจิสติกส์ ระดับผู้จัดการ

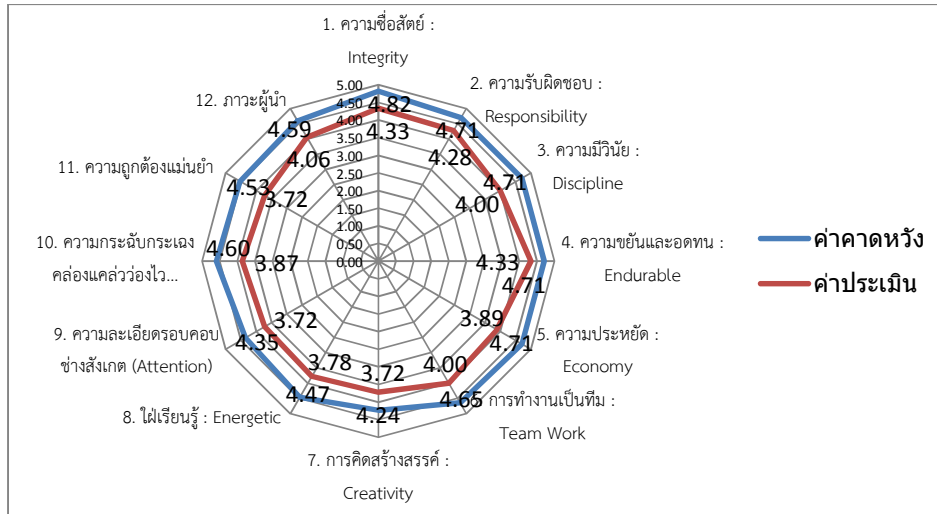
4) คุณลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานบริหารโลจิสติกส์ ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ : Integrity
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility
3. ความมีวินัย : Discipline
4. ความขยันและอดทน : Endurable
5. ความประหยัด : Economy
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity
8. ใฝ่เรียนรู้ : Energetic
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น
11. ความถูกต้องแม่นยำ
12. ภาวะผู้นำ

ผลการประเมินระดับคุณลักษณะเฉพาะ ของเจ้าหน้าที่ระดับ ผู้จัดการ งานบริหารโลจิสติกส์ พบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้ประกอบการคาดหวังแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.24 ถึง 4.82 สำหรับคุณลักษณะที่แรงงานมีอยู่จริง ที่ประเมินโดยสถานประกอบการ มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านตั้งแต่ 3.72 ถึง 4.33

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับระดับความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง แล้วพบว่า มีความแตกต่าง (GAP) ในทุกด้านตั้งแต่ระดับคะแนน 0.37 ถึง 0.82 โดยรายการที่มีความแตกต่างสูงสุดได้แก่ ความประหยัด มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.82 รองลงมาได้แก่ ความถูกต้องแม่นยำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.73 ความมีวินัย มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.71 ใฝ่เรียนรู้ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.69 การทำงานเป็นทีม มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.65 ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.63 ภาวะผู้นำ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.53 การคิดสร้างสรรค์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.51 ความซื่อสัตย์ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.49 ความรับผิดชอบ มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.43 และความขยันและอดทน มีช่องว่างสมรรถนะเท่ากับ 0.37



ภาพแสดงที่ 67 การประเมินช่องว่างสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะ งานบริหารโลจิสติกส์ระดับผู้จัดการ

การกำหนดหัวข้อ รายละเอียดเพื่อการหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ด้วยการแบบประเมินสมรรถนะ จากสถานประกอบการจำนวน 35 แห่ง พบว่าบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อลดช่องว่างสมรรถนะ ทั้งในด้าน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ จำแนกได้ตามหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตร จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

1. งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ

การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของงานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ สามารถกำหนดหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

ตารางที่ 40 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ งานจัดซื้อจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ แยกตามระดับตำแหน่งงาน

หัวข้อและรายละเอียด	ระดับตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้า	ผู้จัดการ
หมวด ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
1. จัดทำรายงานการตรวจรับสินค้าและปรับสถานะของคำสั่งซื้อเป็นปัจจุบัน	1	2	
2. จัดทำและจัดเก็บเอกสารจัดซื้อ ได้ถูกต้อง และปรับปรุงได้เป็นปัจจุบัน	1	2	
3. ดำเนินการสั่งซื้อ ประสานหน่วยงานรับมอบสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	
4. สืบหาข้อมูล แหล่งขาย ได้ถูกต้องทันสมัย	1	2	
5. จัดทำเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า		2	
6. จัดทำสัญญา บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา		2	
7. ติดตามการส่งมอบและตรวจสอบคุณภาพสินค้า		2	
8. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน		2	3
9. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน		2	3
10. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ		2	3
11. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน		2	3
12. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย		2	3
13. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน		2	3
14. วิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า		2	3
15. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา		2	3
16. กำหนดเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า			3
17. กำหนดข้อกำหนดและเงื่อนไขของสินค้า/บริการ ตรงตามคุณลักษณะ ราคาและเงื่อนไขของสินค้า/ บริการ			3

หัวข้อและรายละเอียด	ระดับตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้า	ผู้จัดการ
18. กำหนดและออกแบบระบบฐานข้อมูลผู้ขายผู้ให้บริการ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย			3
19. ตรวจสอบและควบคุมความถูกต้องของงานจัดซื้อ จัดหา			3
20. บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา			3
21. พยากรณ์และทำแผนประมาณการความต้องการใช้สินค้า ที่ใช้วิธีการทางสถิติ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง			3
22. วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การจัดซื้อจัดหา			3
หมวด ความรู้			
1. หลักวิธีการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า	1	2	
2. การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า	1	2	3
3. การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา	1	2	3
4. หลักการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง	1	2	
5. ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า	1	2	3
6. กระบวนการผลิตและบริการขององค์กร		2	3
7. การคัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า		2	3
8. การจัดการผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเกรดผู้ขาย		2	
9. เทคนิคการเจรจาต่อรอง		2	3
10. กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไขสัญญาซื้อขาย		2	3
11. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		2	3
12. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง		2	3
13. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า		2	3
14. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย		2	3
15. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน		2	3
16. การบริหารและควบคุมคุณภาพ			3
17. การวางแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดกลยุทธ์			3
18. การวิเคราะห์ผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเกรดผู้ขาย			3
19. การสร้างภาวะผู้นำและการปกครองบังคับบัญชา			3
20. เทคนิคการพยากรณ์			3
หมวด ทักษะ			
1. ทักษะการสื่อสาร การประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล	1		

หัวข้อและรายละเอียด	ระดับตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้า	ผู้จัดการ
2. แหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ	1		
3. ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า	1	2	3
4. ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย	1	2	
5. ปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา	1	2	
6. ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา	1	2	3
7. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	1	2	
8. ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล		2	3
9. ทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ		2	3
10. ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย		2	3
11. ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน			3
12. การปกครองบังคับบัญชา			3
หมวด คุณลักษณะ (Attribute)			
1. ความขยันและอดทน	1		
2. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	1		
3. ความซื่อสัตย์	1	2	3
4. ความรับผิดชอบ	1	2	3
5. ความมีวินัย	1	2	3
6. ความประหยัด	1	2	3
7. การทำงานเป็น	1	2	3
8. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	1	2	3
9. ความถูกต้องแม่นยำ	1	2	3
10. ภาวะผู้นำ			3

2. งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า

การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของงานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า สามารถกำหนดหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลาง ดังนี้

ตารางที่ 41 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลาง งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า แยกตามระดับตำแหน่งงาน

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
หมวด ความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. ตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้า	1	2	
2. จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า	1	2	
3. เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บในคลังสินค้า	1	2	
4. จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้พื้นที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและ ปลอดภัย	1		
5. จัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด	1		
6. ดูแลรักษาสินค้าในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือไม่สูญหาย	1	2	3
7. ตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้า	1		
8. ขับ รถบรรทุก หรือ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ ที่กำหนด	1	2	
9. นำสินค้าออกจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า ขนย้ายไปยังพื้นที่รอจ่ายด้วยเครื่องมือ อย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา	1	2	
10. ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บไปยังพื้นที่รอจ่ายและบันทึกรายการสินค้า	1	2	
11. คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และจัดวางในตำแหน่งที่ถูกต้อง	1	2	
12. เลือกบรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน	1	2	
13. จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้พื้นที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหา และปลอดภัย		2	
14. ปรับปรุงยอดสินค้าและจัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด		2	
15. เช็คสภาพความเสียหายและตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อก สินค้าหรือวัสดุ		2	3
16. กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกต้อง และมีการใช้อุปกรณ์และ เครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง		2	3
17. ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บและการบันทึกรายการสินค้า		2	3
18. ข้อมูล รายงาน และเอกสารการจ่ายสินค้าออกจากคลังมีการจัดทำและตรวจสอบ		2	

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
อย่างถูกต้อง			
19. ตรวจสอบและบันทึกรายการสินค้าจากผู้ส่งมอบได้ตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร		2	3
20. วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ		2	3
21. กำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ		2	3
22. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า		2	3
23. จัดทำแผนการจัดการคลังสินค้าที่สามารถบริหารการเบิกจ่ายและรับเข้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ		2	
24. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน		2	3
25. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ		2	3
26. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน		2	3
27. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน		2	3
28. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน		2	3
29. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา		2	3
30.0 วางแผนจัดผังพื้นที่ให้มีการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ			3
31. วางแผนการจัดการวัตถุดิบและสินค้าคงคลังได้สอดคล้องกับความต้องการและมีต้นทุนที่ต่ำ			3
32. ปรับปรุงการทำงานภายในคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น			3
33. ประยุกต์และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			3
34. ติดตามและพัฒนาการใช้เครื่อง อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายระบบอัตโนมัติที่ทันสมัยและคุ้มค่า			3
35. พัฒนาการบรรจุภัณฑ์ที่มีการออกแบบให้เหมาะสมกับการขนส่ง ขนย้ายและเก็บรักษาได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ			3
หมวด ความรู้			
1. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า	1	2	3
2. การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด	1	2	
3. ลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะ หน่วยนับของสินค้าแต่ละประเภท	1	2	
4. ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงและดูแลรักษา	1	2	
5. รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย	1	2	3
6. รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ วิธีการบรรจุและหีบห่อสินค้าแต่ละประเภท	1	2	3
7. วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากระวางบรรทุก	1	2	
8. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า	1	2	
9. โครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎ	1	2	

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
ขององค์ประกอบและไวยากรณ์			
10. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้ง การใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม	1	2	3
11. การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า		2	3
12. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ		2	3
13. การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า		2	3
14. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		2	3
15. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง		2	3
16. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า		2	3
17. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย		2	3
18. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน		2	3
19. การบริหารและควบคุมคุณภาพ		2	3
20. การวิเคราะห์กระบวนการทำงานคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ			3
21. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน			3
22. การสุ่มตรวจสินค้าคงคลัง			3
23. การบัญชีสินค้าคงคลังและบัญชีต้นทุนสินค้าคงคลัง			3
24. การวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้า			3
25. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า			3
หมวด ทักษะ			
1. การตระหนักถึงปฏิภณของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อ การกระทำของผู้อื่น	1	2	3
2. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา	1	2	3
3. ปฏิบัติการตรวจและบันทึกรายการหยิบสินค้าออกจากที่เก็บ	1	2	
4. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้ง กระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ	1	2	3
5. ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง	1	2	
6. ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์	1		
7. ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า	1	2	
8. ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ	1	2	
9. ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด	1	2	
10. พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	3
11. ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์เป็นประจำ และมีการกำหนดมาตรฐานเวลา และวิธีการการซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์		2	
12. ปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า		2	3

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ งานจัดการคลังสินค้า สโตร์ ลานเก็บสินค้า	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
13. ปฏิบัติงานตรวจรับสินค้าตามใบรับสินค้า		2	
14. สามารถวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของปัญหา โดยใช้หลักตรรกะและเหตุผล เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในกรณีที่มีปัญหา เกิดขึ้น		2	3
15. ปฏิบัติการทำแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า			3
16. อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง			3
หมวด คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	1	2	3
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	1	2	3
3. ความมีวินัย : Discipline	1	2	3
4. ความขยันและอดทน : Endurable	1	2	3
5. ความประหยัด : Economy	1	2	3
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	1	2	3
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	1	2	3
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic	1	2	3
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	1	2	3
10. ความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	1	2	3
11. ความถูกต้องแม่นยำ	1	2	3
12. ภาวะผู้นำ		2	3

3. งานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ

การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของงานจัดการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ สามารถกำหนดหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้

ตารางที่ 42 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร งานจัดการสินค้า

คงคลังและวัตถุดิบ แยกตามระดับตำแหน่งงาน

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ งานการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
หมวด ความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. ควบคุมสินค้าคงคลังทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสินค้าโดยวิธีการลงบัญชี	1		3
2. ควบคุมสินค้าคงคลังสินค้าคงคลังโดยวิธีการลงบัญชีตามหลักบัญชี	1		3
3. จัดกลุ่มสินค้าคงคลังตามหลักความสำคัญของสินค้า หรือ ABC	1		3
4. วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้าคงคลังจากการตรวจนับและจัดทำงบกระทบ	1		3

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ งานการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
ยอดจากบัญชีสินค้ารายวัน			
5. จัดทำแผนการตรวจนับและดำเนินการสุ่มตรวจหรือตรวจนับสินค้าคงคลัง	1		3
6. ควบคุมสินค้าคงคลังโดยการตรวจสอบคุณภาพและปริมาณของสินค้าคงคลัง การตรวจนับ	1		
7. ตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องของสินค้าคงคลังตามรอบบัญชี	1		3
8. จัดทำรายงานการตรวจสอบสินค้าคงคลัง	1		
9. จัดการวางแผนการจัดซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด (EOQ)			3
10. ควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บสินค้าคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ			3
11. พยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังได้สอดคล้องกับความต้องการของการใช้งาน			3
12. วางแผนการปฏิบัติงานของการควบคุมสินค้าคงคลังและมีการปฏิบัติตามแผน			3
13. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารสินค้าคงคลัง			3
14. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน			3
15. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา			3
16. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง			3
17. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน			3
18. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน			3
19. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน			3
20. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า			3
หมวด ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน			
1. การสุ่มตรวจ การตรวจนับและตรวจคุณภาพสินค้าคงคลัง	1		3
2. ประเภท คุณลักษณะและลักษณะปรากฏ (Appearance) คุณสมบัติเฉพาะของสินค้า หน่วยนับ หน่วยจัดเก็บเล็กที่สุด (SKU)	1		3
3. การจัดทำระบบและการจัดทำบัญชีสินค้าคงคลัง	1		3
4. การจัดเรียงและลักษณะตำแหน่งการจัดเก็บ	1		3
5. เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท	1		3
6. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง	1		3
7. การควบคุมสินค้าคงคลัง	1		3
8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง	1		3
9. การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC	1		3
10. การพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ			3
11. การบริหารจัดการองค์กร			3
12. การบริหารบุคลากร			3
หมวด ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ งานการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
1. เทคนิคการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า	1		3
2. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศ อาเซียน	1		3
3. ปฏิบัติงานตรวจสอบและตรวจนับสินค้าคงคลัง	1		3
4. ปฏิบัติงานวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง	1		3
5. ปฏิบัติงานจัดทำรายงานการตรวจสอบและบัญชีสินค้าคงคลัง	1		
6. ปฏิบัติงานจัดกลุ่มสินค้า แบบ ABC	1		
7. ปฏิบัติงานพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลัง			3
8. ปฏิบัติงานแผนการสั่งซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด			3
9. การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ			3
หมวดคุณลักษณะเฉพาะ (Attribute) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	1		3
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	1		3
3. ความมีวินัย : Discipline	1		3
4. ความขยันและอดทน : Endurable	1		3
5. ความประหยัด : Economy	1		3
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	1		3
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	1		3
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic	1		3
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	1		3
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	1		3
11. ความถูกต้องแม่นยำ	1		3
12. ภาวะผู้นำ			3

4. จัดส่งสินค้า

การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของงานจัดส่งสินค้า สามารถกำหนดหัวข้อ และรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

ตารางที่ 43 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ งานจัดส่งสินค้าและวัตถุดิบ

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ งานจัดส่งสินค้า	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
หมวดความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และบันทึกผลลงในระบบได้ถูกต้องตามเงื่อนไขและแผนงาน	1	2	3
2. จัดเตรียมสถานที่รับสินค้า อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายได้สอดคล้องกับสภาพสินค้าและการขนขึ้นรถขนส่ง	1	2	
3. ประเมินการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง	1	2	
4. คัดแยกสินค้าไปยังพาหนะแต่ละคันได้ถูกต้อง สะดวกและง่ายต่อการขนขึ้นพาหนะ	1	2	
5. ควบคุมการขนสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหาย และจัดเรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด	1	2	3
6. ตรวจนับสินค้าขึ้นรถได้ถูกต้องครบถ้วนตามรายละเอียดในเอกสารการส่งสินค้า	1	2	
7. จัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ	1	2	
8. แจ้งและประสานพนักงานขับรถและพนักงานประจำรถได้ทราบรายละเอียดวันเวลาจุดหมาย เส้นทาง ลักษณะและปริมาณสินค้าได้ถูกต้อง	1	2	
9. ตรวจรับเอกสารการส่งมอบสินค้าจากผู้รับสินค้า รวมทั้งการคืนสินค้าหรือแลกเปลี่ยนคืนได้รับการส่งมอบให้ลูกค้าอย่างถูกต้อง	1	2	
10. ติดตามยานพาหนะและสถานะการเดินทางในการขนส่งได้อย่างเป็นปัจจุบัน		2	
11. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง		2	3
12. ประเมินความเสี่ยงในการขนส่งและกำหนดนโยบายการป้องกัน		2	3
13. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน		2	3
14. ติดตามการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษายานพาหนะและอุปกรณ์การขนส่งด้วยยานพาหนะให้มีสภาพความพร้อมใช้ได้ตลอดเวลา		2	
15. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน		2	3
16. วิเคราะห์สาเหตุ ให้คำปรึกษาและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่ง		2	3
17. ประเมินความเสียหายจากผลที่ได้รับจากปัญหาอุบัติเหตุและจัดการลดหรือแก้ปัญหาจากผลกระทบที่จะได้รับ		2	3
18. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า		2	3
19. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน		2	3
20. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา		2	3

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ งานจัดส่งสินค้า	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
21. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน		2	3
22. ประเมินการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง			3
23. ตรวจสอบการจัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ			3
24. ติดตามยานพาหนะและสถานะการเดินทางในการขนส่งได้อย่างเป็นปัจจุบัน			3
25. กำหนดและปรับปรุงระบบปฏิบัติงานการขนส่งสินค้าให้มีการควบคุมและสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร			3
26. ติดตามและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดตามยานพาหนะและพัฒนาระบบการขนส่งด้วยยานพาหนะ			3
27. วางแผนเส้นทางการขนส่งสินค้าได้อย่างประหยัดและรวดเร็ว ปลอดภัย			3
18. วิเคราะห์ความคุ้มค่า เปรียบเทียบต้นทุนการขนส่งจาก รูปแบบการขนส่ง ชนิดของยานพาหนะหรือการจ้าง Outsource ขนส่ง			3
หมวด ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน			
1. การใช้โปรแกรมสินค้าคลัง	1	2	3
2. การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า	1	2	3
3. อุปกรณ์ เครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้า	1	2	
4. ขั้นตอนปฏิบัติการส่งสินค้า	1	2	3
5. ภาษาอังกฤษ เพื่อปฏิบัติงานคลังสินค้า	1	2	3
6. ประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า	1	2	3
7. ลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข ความประปรังของสินค้าต่อชำรุด แตกหัก	1	2	3
8. วิธีการจัดเรียงและซ้อนวางหรือเงื่อนไขการขนส่งสินค้าแต่ละประเภท	1	2	
9. ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า	1	2	3
10. วิธีจัดลำดับเร่งด่วนและการขึ้นรถของงานที่ต้องจัดส่ง		2	
11. การประเมินความเพียงพอของพื้นที่ยานพาหนะ		2	3
12. การประเมินความเสี่ยงในการขนส่งด้วยยานพาหนะ		2	3
13. การใช้ระบบสารสนเทศติดตามยานพาหนะในการขนส่ง		2	3
14. วิธีการป้องกันและบำรุงรักษายานพาหนะ		2	
15. กฎหมายการจราจร กฎหมายการขนส่งและการเรียกร้องจากประกัน		2	3
16. การวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงของอุบัติเหตุและความเสียหาย		2	3
17. การบริหารจัดการองค์กร		2	3
18. การบริหารบุคลากร		2	3
19. การวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงของอุบัติเหตุและความเสียหาย			3
20. แหล่งติดตามเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ติดตามการขนส่ง			3
21. เกณฑ์การกำหนดและคัดเลือกผู้ให้บริการขนส่งด้วยยานพาหนะ			3

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ งานจัดส่งสินค้า	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
22. การวางแผนเส้นทางขนส่งสินค้าทางถนน			3
23. การวิเคราะห์ต้นทุนและความคุ้มค่าทางการขนส่งในแต่ละรูปแบบ			3
25. 24. คุณสมบัติ ประเภทและชนิดของยานพาหนะและการรับจ้างขนส่ง			3
26. การบริหารการขนส่งสินค้าด้วยยานพาหนะทางถนน			3
หมวดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
1. ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า	1	2	3
2. ปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ	1	2	3
3. ปฏิบัติการขนถ่ายสินค้าขึ้นยานพาหนะตามลำดับส่งและการจัดวาง	1	2	
4. ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง	1	2	3
5. วิธีจัดลำดับเร่งด่วนและการขึ้นรถของงานที่ต้องจัดส่ง	1		
6. การประเมินความเพียงพอของพื้นที่ยานพาหนะ	1		
7. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศ7. อาเซียน		2	3
8. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง		2	3
9. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน		2	3
10. ปฏิบัติการติดตามยานพาหนะในการขนส่งสินค้า		2	3
11. ปฏิบัติการติดตามการตรวจสอบสภาพยานพาหนะและอุปกรณ์		2	
12. ปฏิบัติงานจัดทำแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงและความเสียหายจากอุบัติเหตุการขนส่ง		2	3
13. การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ		2	3
14. ปฏิบัติการวางแผนยานพาหนะในการขนส่งสินค้า			3
หมวดคุณลักษณะเฉพาะ (Attribute) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	1	2	3
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	1	2	3
3. ความมีวินัย : Discipline	1	2	3
4. ความขยันและอดทน : Endurable	1	2	3
5. ความประหยัด : Economy	1	2	3
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	1	2	3
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	1	2	3
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic	1	2	3
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	1	2	3
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	1	2	3
11. ความถูกต้องแม่นยำ	1	2	3
12. ภาวะผู้นำ		2	3

5. ขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถขนส่ง)

การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของงานขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถขนส่ง) สามารถกำหนดหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

ตารางที่ 44 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ งานขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถขนส่ง) แยกตามระดับตำแหน่งงาน

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ งานขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถขนส่ง)	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
หมวด ความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. ตรวจสอบรายละเอียด เส้นทาง สินค้า การขนส่ง	1		
2. เตรียมเอกสารการขนส่ง	1		
3. ประเมินและเตรียมความพร้อมก่อนออกรถ	1		
4. เลือกเส้นทางและการใช้อุปกรณ์นำทาง สื่อสาร	1		
5. ตรวจสอบสภาพความพร้อมของสินค้าและอุปกรณ์ก่อนออก	1		
6. ทำความสะอาดรถยนต์ก่อนเดินทาง ระบบเครื่องยนต์และอุปกรณ์	1		
7. ขับรถอย่างปลอดภัยตามวิธีการขับและกฎหมายจราจร	1		
8. สังเกตการทำงานและความผิดปกติของรถยนต์ขณะขับ	1		
9. ขนส่งสินค้า ส่งมอบตรงตามวันและเวลาที่กำหนด	1		
10. จัดการอุบัติเหตุและแก้ไขปัญหาฉุกเฉิน	1		
11. การจัดการหลังเดินทาง ทั้งด้านเอกสาร ค่าใช้จ่าย	1		
หมวด ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน			
1. สัญลักษณ์ของความปลอดภัยและป้ายเตือน	1		
2. การปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน	1		
3. ความรู้เกี่ยวกับเครื่องยนต์และระบบสัญญาณเตือน	1		
4. วิธีการขับในแต่ละสภาพแวดล้อมและกลไกการบังคับยานพาหนะ	1		
5. มารยาทและจรรยาบรรณในการขับรถยนต์	1		
6. กฎหมายจราจร เครื่องหมายและสัญญาณจราจร	1		
7. กฎกระทรวงว่าด้วยความปลอดภัยในการขนส่ง	1		
7. การบำรุงรักษายานพาหนะเบื้องต้นทุกระบบ	1		
8. การตรวจรถยนต์ทุกระบบและสภาพทั่วไปของรถยนต์	1		
9. การใช้เครื่องนำทางในการเดินทางสัญญาณดาวเทียม (GPS)	1		
10. การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย (ดับเพลิง)	1		
11. การจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉินและสัญญาณเตือนอุบัติเหตุ	1		
12. ระบบเอกสารการขนส่งตามระเบียบปฏิบัติ	1		
13. สัญญาณและความหมายบนหน้าปัทม์	1		

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ งานขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถขนส่ง)	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
14. การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สื่อสาร	1		
หมวด ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
1. สังเกตอาการผิดปกติของเครื่องยนต์และอุปกรณ์ควบ และการแก้ไขเบื้องต้น	1		
2. ระบุจุดตรวจสอบระบบการทำงานและความพร้อมของเครื่องยนต์ที่สำคัญ	1		
3. ปฏิบัติการสำรวจสภาพโดยรอบรถและสภาพภายในห้องคนขับ	1		
4. ปฏิบัติการเมื่อเกิดอุบัติเหตุและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือใช้อุปกรณ์ดับเพลิง	1		
5. ความชำนาญในชื่อและที่ตั้งของถนน เส้นทางเดินทางในประเทศและต่างประเทศ	1		
6. สังเกตความผิดปกติของเส้นทาง และการหลีกเลี่ยง	1		
7. ประเมินเวลาการเดินทาง	1		
1. สังเกตอาการผิดปกติของเครื่องยนต์และอุปกรณ์ควบ และการแก้ไขเบื้องต้น	1		
2. ระบุจุดตรวจสอบระบบการทำงานและความพร้อมของเครื่องยนต์ที่สำคัญในเวลา รวดเร็ว	1		
3. ปฏิบัติการสำรวจสภาพโดยรอบรถและสภาพภายในห้องคนขับ	1		
4. ปฏิบัติการเมื่อเกิดอุบัติเหตุในการติดต่อประสานงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือ ใช้อุปกรณ์ดับเพลิง	1		
5. ความชำนาญในชื่อและที่ตั้งของถนน เส้นทางเดินทางในประเทศและ ต่างประเทศ	1		
6. สังเกตความผิดปกติของเส้นทาง และการหลีกเลี่ยง	1		
7. ประเมินเวลาการเดินทาง	1		
หมวด คุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
1. ความซื่อสัตย์	1		
2. ความรับผิดชอบ	1		
3. ความมีวินัย	1		
4. ความขยันและอดทน	1		
5. ความประหยัด	1		
6. การทำงานเป็นทีม	1		
7. การคิดสร้างสรรค์	1		
8. ใฝ่เรียนรู้	1		
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต	1		
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	1		
11. ความถูกต้องแม่นยำ	1		
12. ความระมัดระวัง	1		

6. บริหารโลจิสติกส์ (Logistics Manager)

การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของงานบริหารโลจิสติกส์ สามารถกำหนดหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางฯ ดังนี้

ตารางที่ 45 แสดงหัวข้อและรายละเอียดเพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางฯ งานบริหารโลจิสติกส์ แยกตามระดับตำแหน่งงาน

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางฯ ด้านโลจิสติกส์ งานบริหารโลจิสติกส์	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
หมวด ความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบโลจิสติกส์			3
2. ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อบูรณาการระบบโลจิสติกส์			3
3. ดูแลจัดการให้เกิดผลสำเร็จด้าน เป้าหมายตัวชี้วัดด้านโลจิสติกส์			3
4. กำกับดูแลการทำงานของผู้เกี่ยวข้องด้านโลจิสติกส์ ผู้วางแผนและควบคุม			3
5. ดูแลการดำเนินงานโลจิสติกส์เข้าหรือขาออก ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพการจัดการโลจิสติกส์			3
6. ดูแลและประสานงานการทำงานด้านโลจิสติกส์ทุกกิจกรรมให้เป็นระบบและเชื่อมโยงได้อย่างต่อเนื่องจนถึงผู้ใช้			3
7. เปรียบเทียบราคาซัพพลายเออร์ ห่วงโซ่อุปทานและการพัฒนาอย่างยั่งยืน			3
8. บริหารการดำเนินงานกระจายสินค้า			3
9. เปรียบเทียบอัตราค่าขนส่งหรือบริการ			3
10. วิเคราะห์ผลกระทบทางการเงินของกิจกรรม โลจิสติกส์			3
11. วิเคราะห์และกำหนดรูปแบบการเคลื่อนย้ายที่ดีที่สุด			3
12. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน กระบวนการนำเข้าสินค้าหรือการส่งออกให้เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย			3
13. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการโลจิสติกส์			3
หมวด ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน			
1. วิธีการบริหาร การเคลื่อนย้ายสินค้า ทั้งทางถนน อากาศ ทางรถไฟ,ทางทะเล เรือ			3
2. หลักการทางธุรกิจและการจัดการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ การจัดสรรและพัฒนาทรัพยากรและ ทรัพยากรมนุษย์,			3
3. ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ			3
4. ความรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ,			3
5. ความรู้เกี่ยวกับการผลิตและกระบวนการผลิต			3
6. ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ หลักสถิติและการประยุกต์ใช้งานโลจิสติกส์			3
7. ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล และแรงงานสัมพันธ์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร			3
8. ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และโปรแกรมการใช้งาน			3

หัวข้อ และรายละเอียดการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ งานบริหารโลจิสติกส์	ระดับ ตำแหน่ง		
	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
9. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย			3
10. ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางเศรษฐกิจและการบัญชี การตลาด การเงินการธนาคาร			3
หมวด ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
1. ทักษะการบริหารเวลา			3
2. ทักษะการอ่าน เข้าใจประโยคหรือบทความ			3
3. ทักษะการฟัง			3
4. ทักษะการคิดเชิงวิจารณ์ญาณ			3
5. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน			3
6. ทักษะการประเมินและตัดสินใจ			3
7. ทักษะการติดตามผล ทำการติดตามและประเมินผล			3
8. ทักษะการเจรจาต่อรอง			3
9. ทักษะการควบคุมคุณภาพ ทดสอบและตรวจสอบผลงาน			3
หมวด คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity			3
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility			3
3. ความมีวินัย : Discipline			3
4. ความขยันและอดทน : Endurable			3
5. ความประหยัด : Economy			3
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work			3
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity			3
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic			3
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)			3
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น			3
11. ความถูกต้องแม่นยำ			3
12. ภาวะผู้นำ			3

บทที่ 6

การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

การจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 4 ครั้ง ได้แก่

ครั้งที่ 1 ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัล รัชดา กรุงเทพฯ วันที่ 16 ธันวาคม 2558 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 46 คน

ครั้งที่ 2 ณ โรงแรมบางแสนเฮอริเทจ จังหวัดชลบุรี วันที่ 17 ธันวาคม 2558 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 33 คน

ครั้งที่ 3 ณ โรงแรมโมยะ จังหวัดขอนแก่น วันที่ 13 มกราคม 2559 ผู้เข้าร่วม สนทนากลุ่ม จำนวน 47 คน

ครั้งที่ 4 ณ โรงแรมดิเอ็มเพรส จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ 20 มกราคม 2560 ผู้เข้าร่วม 23 คน

การศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านโลจิสติกส์ (ผลการประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

ครั้งที่ 1 ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัล รัชดา กรุงเทพฯ วันที่ 16 ธันวาคม 2558 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 46 คน สรุปประเด็นการประชุมแสดงความคิดเห็น

1. ควรมีการกระตุ้น (Motivate) ผู้บริหารสถานประกอบการให้เห็นความสำคัญของระบบโลจิสติกส์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยอาศัยเครื่องมือทาง พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือการให้รางวัลในรูปแบบของประกาศเช่นเดียวกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือการร่วมทำกิจกรรม Happy Work Place หรือ ผู้บริหารดีเด่นด้าน Logistics

2. ควรมีการสำรวจความต้องการ (Demand) ของหลักสูตร โดยสำรวจความต้องการที่ต้องการพัฒนาจากสถานประกอบการแล้วนำมาเป็นข้อมูลพิจารณาจัดการพัฒนาให้โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลดช่องว่างของความต้องการ

3. ความสำเร็จที่ต้องการในการพัฒนาคน Logistics ให้ทำงานได้ ควรมีการวิเคราะห์แยกงานซึ่ง TLAP ได้แบ่งออกได้เป็น 13 งาน หลัก ๆ คน Logistics ต้องมี 3 C ประกอบด้วย Communication collaboration และ Cooperation

4. เสนอแนะแนวคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ ว่า “เป็นนักโลจิสติกส์มืออาชีพในระดับสากลมีความคิดที่เป็นมาตรฐาน สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ในทุกระดับ ที่ Support ความต้องการแรงงานของประเทศและสามารถประกอบอาชีพได้ทั้งในและต่างประเทศได้อย่างมั่นคงและสมศักดิ์ศรี”

5. ควรพัฒนาคน Logistics ให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีด้าน Digital เพื่อสนองทิศทางของ Digital Economy และการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้งานทั้ง application หรือ Internet ผ่านทาง Mobile Phone
6. ควรมีการพัฒนาด้าน Soft skill โดยเฉพาะเกี่ยวกับ Service Innovation ให้คงไว้ในเรื่องของการบริการ อย่าลืมนำให้คน Logistics เกิด Human touch ขึ้นด้วย
7. ควรมีความรู้เรื่องภาษา เนื่องจากเรามีความสามารถแต่เราขาดด้าน การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ และเมื่อต่างชาติเข้ามาแล้วจะต้องใช้ภาษามากขึ้น
8. นอกจากความรู้ ทักษะด้าน Logistics ควรเพิ่มทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ว่า Logistics ทำอะไรบ้าง ถูกต้องกับสเนียมของตนและเงื่อนไขของตนหรือไม่ ต้องขอบคุย สื่อสาร และมีกระบวนการคิดวิเคราะห์แบบ TQM (คิดในองค์กรรวม) วิเคราะห์ตาม Job งาน และการทำงานแบบร่วมมือกันทำงาน (collaboration) เพราะการทำงานต้องเป็นแบบ Supply chain เนื่องจากสัมพันธ์กันทั้งก่อนและหลัง
9. ควรมี core Comptency ด้านนิสัยที่พึงประสงค์ อาทิเช่น วินัย ความรับผิดชอบของงาน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะและส่วนรวม (จิตสาธารณะ) ฯลฯ พร้อมทั้งคิดค้นแนวทางการสร้างรูปแบบการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวด้วย
10. ควรมีการพัฒนา 4 S ได้แก่ Standard Safety Security Social responsibility
11. พัฒนาหลักสูตรให้ครอบคลุมใน 4 หมวด หรือ 4 ภาษา ได้แก่ ภาษาแม่ คือ สอนงานเฉพาะตำแหน่งเกี่ยวกับการปฏิบัติด้าน Logistics ภาษาสื่อสาร ได้แก่ ภาษาสำหรับการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ภาษาที่ 3 ภาษากาย ได้แก่ บุคลิกภาพ และภาษา IT ได้แก่ ภาษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ Internet
12. การพัฒนาและกำหนดหลักสูตร สามารถนำแนวทางของ Score Model version 11 ซึ่งมีการกำหนดระดับความสามารถและรายละเอียด
13. แนวทางการพัฒนาศักยภาพและระดับหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ ในประเทศอังกฤษ
 - (1) พื้นฐานหลักด้านความรู้ ประกอบด้วย
 - 1) Costing เพื่อทราบการประเมินค่าใช้จ่ายและต้นทุนด้าน logistics
 - 2) การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดและวิเคราะห์ KPI
 - 3) การสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับลูกค้า
 - 4) ความรับผิดชอบและวินัย
 - (2) กรอบเนื้อหา 5 ด้านในการพัฒนาศักยภาพด้าน Logistics
 - กรอบที่ 1 การจัดการด้าน Supply chain เรียนรู้เกี่ยวกับระบบ Supply chain ตัววัดรูปแบบ
 - กรอบที่ 2 การบริหารจัดการธุรกิจ (Core Management) มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม 5 M ทั้งด้านบัญชี การเงิน ด้านบุคลากร ด้านการทำธุรกิจขององค์กร การบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาสู่การจัดทำกลยุทธ์ในแต่ละด้าน

กรอบที่ 3 การจัดการด้าน Logistics (Core Logistics) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาของ Logistics ตั้งแต่ การจัดการสินค้าคงคลัง (Inventory Management) และการพัฒนาตามขั้นตอนในการพัฒนาโซ่อุปทานขององค์กร (Supply Chain Operations Reference (SCOR) Model) ประกอบด้วย Source Make Delivery Plan

กรอบที่ 4 การสร้าง Network และระบบ Innovation IT (Network and IT Innovation) เพื่อวิเคราะห์และจัดทำ Supply chain network เช่นกรอบ ERP การวาง Model ของ Warehouse และสร้าง network

กรอบที่ 5 การทำกลยุทธ์ธุรกิจ และ ภาวะผู้นำ (Strategy Innovation and Leadership) ประกอบด้วย กลยุทธ์ Inbound Logistics กลยุทธ์ Outbound Logistics และ Passenger Logistics และการจัดทำ กลยุทธ์ Supply chain เพื่อลดต้นทุนทั้ง Chain ไม่ใช่เพียงธุรกิจใดธุรกิจหนึ่ง และสุดท้ายต้องสร้าง Innovation เกี่ยวกับ Logistics และ เรียนรู้เกี่ยวกับ Change Management

(3) กรอบมาตรฐานฝีมือ แบ่งตามกรอบ 5 กรอบ กล่าวคือ ระดับ 1 – 4 จะต้องผ่าน กรอบที่ 1 – 3 ระดับที่ 5 ต้องผ่านกรอบที่ 4 และระดับที่ 6 ต้องผ่านกรอบที่ 5

(4) สำหรับวิชาเพิ่มเติม ประกอบด้วย ภาษา IT ภาษาอังกฤษ

(5) การพัฒนาคนให้สำเร็จต้องพัฒนาคนให้เกิดผลใน 5 ด้านได้แก่

- มีความรู้ ครบ 5 กรอบข้างต้น
- สามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้และทำให้เกิดปัญญา
- ทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับคนอื่นได้
- มีจริยธรรม คุณธรรม
- มีความสามารถในการนำเสนอ กล่าวพูด การทำ Powerpoint

(6) ผลสำเร็จของงานโลจิสติกส์

- 1) เป้าหมายต้องได้
- 2) เวลาต้องสั้น ต้นทุนต้องลด
- 3) สร้างความเชื่อถือ

14. ควรมีการพัฒนาด้วยการจัดตั้งเป็น สภาวิชาชีพด้านโลจิสติกส์ เพื่อให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นยกระดับความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้าน Logistics และมีการควบคุมดูแลทั้งด้านทดสอบ การสอบ

15. ควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนด้าน การแข่งขันได้ในระดับโลก ซึ่งไทยมีศักยภาพที่จะทำได้เพราะข้อได้เปรียบด้านภูมิศาสตร์ ต้องขับเคลื่อนให้เกิด IT Intelligent หรือ Information Intelligent ปัจจุบันมีการพัฒนาไปไกลมาก สามารถแสดงข่าวสารและข้อมูลการใช้งานแบบ real time และมีระบบ alert เมื่อมีเหตุการณ์ที่ต้องดำเนินการหรือเป็นการแจ้งหรือการเตือน จึงต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ด้านดังกล่าว

16. กรอบการคิด ควรเริ่มจาก Input ได้แก่คนในธุรกิจโลจิสติกส์ และ Information นำไปกำหนด Global Competency ของคนโลจิสติกส์และกำหนดให้ชัดเจนในเชิงลึกและก้าวล้ำ โดยองค์ประกอบใหญ่

ได้แก่ Supply chain และ Intelligent Information มีระบบ Network และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ประเด็นเพื่อการ Compettiveness Quality service และ Technogy ต้องมีอยู่ด้วย โดยคิด ในเชิงการพัฒนาให้องค์กรของประเทศเป็นแบบ Future Organization

17. ต้องทำการพัฒนาทักษะทั้งระบบทุกหมวดของ Logistics ให้มีความเข้มแข็ง โดยศึกษาวิจัย หมวดโลจิสติกส์ที่อ่อนแอ ต้องให้ความสำคัญและเข้าไปแก้ไข เพราะหากมีจุดใดอ่อนแอ ก็จะถูกระบบไปด้วย

18. การผลิตสินค้าออกมา ยังไม่เข้าใจโจทย์ของระบบโลจิสติกส์ ทำให้ไม่ตรงกับที่ควรจะเป็น ควร ทำงานร่วมกับสถานประกอบ หา Requirement ที่ชัดเจนแล้วร่วมดำเนินการ ไม่ใช่แค่เข้าไปสอบถามและ นำไปกำหนดหลักสูตรอย่างที่ผ่านมา ทำให้ไม่ได้ผลตรงตามที่ต้องการเนื่องจากอาจมีจุดเน้นที่ไม่ถูกต้อง

19. คน Logistics ต้อง เป็นคนมีวินัย มี IT skill เป็น AEC Citizen มีจริยธรรม ใช้ ภาษาต่างประเทศได้

20. การพัฒนาควรเริ่มดำเนินการ พัฒนาให้ผู้บริหารได้ตื่นตัว และมีแนวคิดในด้านการ Diversify เพื่อสร้างให้เกิด Multinational company แล้วจึงพัฒนาพนักงานด้าน soft skill

21. จำเป็นต้องทำ Thailand Labour Bank เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่รวบรวมข้อมูลทั้งด้าน Demand และ Supply ที่ทันสมัยและครอบคลุมรายละเอียดด้านแรงงาน สำหรับนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และเป็น ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) ด้านแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

22. ควรมีการพัฒนาและให้คำแนะนำด้าน Logistics ด้วยการจัดตั้ง Logistics Center Guide และ สร้างคนมาช่วยสอนและพัฒนา

23. SCG สร้างศูนย์ฝึกอบรม โดยร่วมมือกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ติดขัดระเบียบจึงไม่สามารถ จัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ควรมีการส่งเสริมให้เอกชนที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ เปิดเป็นศูนย์ฝึกอบรมเพื่อช่วยขยายจุดอบรม จะทำให้แรงงานได้รับอบรมง่ายขึ้นและมีทักษะความรู้ที่ตรงกับ สภาพการทำงานมากขึ้น SCG อยากให้มีการจัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งต้องมีกรรมการ ผู้ควบคุมแต่ปัจจุบันยังมีไม่ เพราะไม่ทราบหลักเกณฑ์จึงขาดแคลนคนที่ต้องสอบผ่านเกณฑ์ จึงจัดตั้งไม่ได้ ทั้งนี้ เพราะขาดการประชาสัมพันธ์ ภาคเอกชนจึงไม่ทราบ ควรมีการจัดทำหลักสูตร ตามหลัก Competency Base Training เผยแพร่และพัฒนาให้กับสถานประกอบการ

24. ควรมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมเช่น ปตท. มีการจัดตั้งเป็น NPC ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาศักยภาพด้าน ความปลอดภัยที่ทันสมัยและได้รับความนิยม จึงควรมีการส่งเสริมให้มีการสร้างสถาบันอบรมด้านโลจิสติกส์ที่ อบรมในทุกกิจกรรมของ Logistics หรือในจุดปฏิบัติงานที่เป็นแหล่งธุรกิจโลจิสติกส์ เช่นสถาบันฝึกขับรถ ขับ รถขนาดใหญ่ ขับรถหน้ำท่าเทียบเรือ หรือสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์

25. จัดทำ Core Competency Logistics ระดับประเทศโดยเชิญทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาร่วม ดำเนินการโดยเฉพาะผู้มีประสบการณ์ แล้วสร้างหลักสูตรตามฐานสมรรถนะ มาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานวิชาชีพจากฐานข้อมูล สมรรถนะหลักดังกล่าว

26. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นศูนย์กลางการพัฒนาด้านโลจิสติกส์ ทุกรูปแบบ ทั้งการพัฒนาคน

ที่เป็น Key resource person การให้คำปรึกษา การสอนและการเป็นที่ปรึกษา การพัฒนาคนด้านโลจิสติกส์ หรือเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นมาตรฐาน

27. ใช้กระบวนการ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำทำเนียบหลักสูตรทุกสาขา ทำเนียบวิทยากรทุกสาขาระดับประเทศ และเผยแพร่ผ่านระบบ Website หรือ IT ด้านอื่นที่สะดวกต่อ ผู้ใช้งานและเข้าถึงง่าย

ครั้งที่ 2 ณ โรงแรมบางแสนเฮอริเทจ จังหวัดชลบุรี วันที่ 17 ธันวาคม 2558 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 33 คน สรุปประเด็นการประชุมแสดงความคิดเห็น

1. การสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ ควรใช้การสำรวจ ผ่านทางกลุ่มหรือองค์กร หรือทาง Email หรือเชิญมาอบรมและให้ความรู้ความสำคัญของโลจิสติกส์ แล้วสำรวจความต้องการจากผู้เข้าอบรม สำหรับการสำรวจในระยะต่อไปอาจร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีแบบสำรวจที่แสดง สภาพการจ้างงานที่สถานประกอบการต้องส่งภายในเดือนมกราคม ของทุกปี หรือส่งผ่านทางกรมการขนส่ง ทางบกซึ่งต้องมีการต่อทะเบียน

2. สำหรับประเด็น ผู้ปฏิบัติงาน Logistics ที่ต้องการควรมีลักษณะหรือสมรรถนะ ประกอบด้วย

- มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่งที่ทำ
- มีทักษะฝีมือในตำแหน่งงานที่ทำ
- ภาษาต่างประเทศ
- ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และโปรแกรมการทำงาน Logistics
- ความคิดริเริ่ม
- ขยันอดทน
- สามารถในการแก้ปัญหา
- นิสยอุตสาหกรรรม ได้แก่ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ขยันอดทน การทำงานเป็นทีม ประหยัด ใฝ่รู้ คิดสร้างสรรค์ มีวินัย ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน

3. ความต้องการด้าน หลักสูตรเนื้อหาที่ควรมีการพัฒนาให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์

- กระบวนการโลจิสติกส์ การปฏิบัติงานโลจิสติกส์
- การพยากรณ์ยอดขาย ยอดผลิต การรับเข้าและส่งออกสินค้า
- การเจรจาต่อรองให้สอดคล้องกับยอดขายและการแก้ปัญหาเบื้องต้น
- Aging ของสินค้าและวัตถุดิบ
- การขับ forklift
- การวิเคราะห์ VSM ระบบ A3A4
- การวิเคราะห์ JOB METHOD
- การให้บริการ Service mind
- การวางแผนเส้นทางการขนส่ง การบริหารการขนส่ง

- การรับมือกับแรงกดดันของลูกค้า
- ภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น เพื่อการสนทนา การขนส่ง
- ระบบสารสนเทศ (IT) เพื่อการปฏิบัติงาน
- พนักงานขับรถ และหัวหน้าพนักงานขับรถ
- ศักดิ์ศรี คุณค่า และความภูมิใจในการทำงานโลจิสติกส์
- การสื่อสารในงานจัดซื้อเพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกัน
- การเตรียมเป็นหัวหน้างาน
- การลดต้นทุน การวิเคราะห์เส้นทาง
- การจัดเก็บและรับ Finish Goods
- การสูญเสีย 7 ประการ
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- การสร้างความตระหนักในการทำงาน

4. แนวทางและวิธีการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์

- อบรมโดยบังคับใช้จาก พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- งบประมาณรัฐสนับสนุนให้เกิดการอบรม
- อบรมให้ผู้บริหารรู้และเห็นความสำคัญก่อนแล้วจะมีการตื่นตัว เพราะผู้บริหารไม่สนับสนุน ไม่มีเวลาเห็นว่าเอาเวลาไปทำงานจะดีกว่า
- อยากได้แต่ไม่อยากลงทุน ควรทำแบบมีการ Monitor และให้รางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนา และการทำงานระบบโลจิสติกส์ที่ดี
- จัด Productivity Talk มีการให้คุณให้โทษที่ชัดเจน มีข้อ commitment สำหรับโรงงานที่ไม่ผลงานด้านการพัฒนาที่ไม่ดี มีการประเมินเป็นระยะ มี Reward สำหรับ The Best Team
- สนับสนุนภาคเอกชนให้มีการกำหนด Competency และช่วยทำหรือให้คำปรึกษา
- การติดตามผลสำเร็จของการพัฒนา โดยมีการวัดและประเมินจาก ทำได้รวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ
- มีการรับรองการพัฒนาศักยภาพผ่านการอบรม
- จ้างที่ปรึกษามาช่วยในการดำเนินการด้านการพัฒนาศักยภาพโลจิสติกส์เหมือนโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- มีระบบการสำรวจความรู้ด้านโลจิสติกส์ของโรงงานทุกแห่งแล้วประเมินช่องว่างเพื่อจัดทำแผนการอบรมให้กับโรงงาน
- มีการสอนการเป็นวิทยากร Train the Trainer แล้วให้พัฒนากันเองจะตรงและเหมาะสมกับแต่ละบริษัทมากกว่า

- สำรวจข้อมูลความต้องการแล้วจัดทำแผนการอบรมประจำปีและแผนระยะยาวให้กับผู้จัดอบรมหรือบริษัทโดยผ่าน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สร้างเครือข่ายในการอบรมสำหรับบริษัทที่มีจำนวนพนักงานไม่มาก ไม่พอกับการจัดอบรมเอง
- ส่งเสริมการจัดตั้งคณะทำงาน (รวมกลุ่มของสถานประกอบการ) มาช่วยกันทำ Competency และทำแผนหลักสูตร แล้วร่วมกันจัดอบรมพัฒนา
- ปรับปรุงรายการและหลักสูตรในเชิงปฏิบัติจริงไม่เอาทฤษฎี และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของอุตสาหกรรม
- มีมาตรการลดหย่อนภาษีเมื่อมีการอบรม
- กรมจัดทำหลักสูตรกลาง (Core Logistics) หรือหลักสูตรพื้นฐาน และจัดอบรมให้กับบริษัท โดยมีการคัดเลือกวิทยากรที่ได้มาตรฐาน

ครั้งที่ 3 ณ โรงแรมโฆษะ จังหวัดขอนแก่น วันที่ 13 มกราคม 2559 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 47 คน สรุปประเด็นการประชุมแสดงความคิดเห็น

1. การสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์

- ปัจจุบันมีความต้องการคนจัดของในคลังสินค้า
- ควรจัดตั้งเป็นคณะทำงานในแต่ละจังหวัดโดยมีผู้แทนขององค์กรภาคเอกชนเข้าร่วม เพื่อให้ข้อมูลและร่วมสำรวจ
- การสำรวจด้วยแบบสำรวจแต่ควรให้สอดคล้องกับองค์กรขนาดเล็กที่ไม่มีตำแหน่งงานที่ชัดเจน และเป็นกลุ่มที่ขาดการให้ความสำคัญกับงานโลจิสติกส์
- จัดเป็นกลุ่มเล็กๆ แล้วสำรวจที่ละกลุ่ม
- กำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนแล้วแจกแบบสำรวจให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายโดยการอธิบายรายละเอียดและวิธีการตอบโดยเชิญผู้ประกอบการมาร่วมประชุมและตอบแบบสอบถาม
- เชิญตัวแทนและขอความร่วมมือกับสภาอุตสาหกรรม หอการค้า สถาบันหรือองค์กร มาร่วมให้ข้อมูล

2. หลักสูตรที่ต้องการ

- Productivity
- Lean
- Kaizen
- QCC
- Core ของงานโลจิสติกส์



3. สำหรับประเด็น ผู้ปฏิบัติงาน Logistics ที่ต้องการควรมีลักษณะหรือสมรรถนะ ประกอบด้วย

- มีความรู้พื้นฐาน และทักษะในตำแหน่งที่ทำ
- ภาษาต่างประเทศ
- มีความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์สมัยใหม่
- เทคโนโลยีการสอนการขับรถ เช่นเดียวกับสอนขับเครื่องบิน การจัดการคลังสินค้าด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ Software ของระบบการจัดการคลังสินค้าการเก็บสินค้าในตำแหน่งที่กำหนดด้วยระบบคอมพิวเตอร์
- เป็น Business focus ซึ่งประกอบด้วย 1) People ด้าน Softskill และ Hardskill 2) Process ด้าน Operation

4. แนวทางและวิธีการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์

- สำรวจและเชิญโรงงานเข้าร่วมเป็นหน่วยฝึก หรือหน่วยงาน ซึ่งปัจจุบัน CP All ขอนแก่นร่วมกับสารพัดช่าง เทคนิค เปิดให้ดูงานและแนะนำการทำงานโลจิสติกส์ของบริษัท ซึ่งเกิดประโยชน์กับบริษัทคือเมื่อมีคนมาดูงาน ทำให้พนักงานของ CP All ต้องตื่นตัว ปรับปรุงการทำงาน
- ให้ภาคเอกชนเป็นหน่วยสนับสนุนโดยเป็นวิทยากรให้ เผยแพร่วิทยากรที่ทันสมัย รัฐบาลสนับสนุนการจัดอบรม
- สร้างหลักสูตรที่มีคุณภาพ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ เผยแพร่ให้กับสถานประกอบการ หรือจัดให้กับสถานประกอบการ
- ส่งนักศึกษาเข้าฝึกงาน แต่ต้องมีการวางหลักสูตรเพื่อการฝึกงานจริง ไม่ใช่ให้ถ่ายเอกสาร
- กลุ่มคนที่ต้องการ ระดับใหญ่ขอรับรองให้เป็นพี่เลี้ยงกับระดับ SME ส่วนกลุ่มบริษัทที่มีคนไม่ถึง 500 คน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ควรเข้าให้การพัฒนา เพราะกลุ่มนี้ขาดทั้งเทคโนโลยีและระบบการทำงานด้านโลจิสติกส์
- สร้าง career ของงานโลจิสติกส์ที่ชัดเจน และพัฒนาให้ได้ตาม Career Path
- สำรวจความต้องการในหลักสูตรที่มีความต้องการจริงคือตรงกับการทำงานของบริษัทจริงแล้วดำเนินการอบรมหรือให้ข้อมูลเพื่อบริษัทจะได้ดำเนินการอบรม
- ปัจจัยสำเร็จจริงคือ มาตรฐานฝีมือ หรือมาตรฐานอาชีพ ซึ่งจะเป็นหลักในการปรับไปสู่หลักสูตรการพัฒนา
- ให้เห็นการดำเนินงานด้าน Logistics ที่ดีแล้วนำไปเผยแพร่ให้กับผู้ที่ต้องการพัฒนาได้เห็น
- ให้ความอนุเคราะห์ Knowhow ด้านโลจิสติกส์ จัดกลุ่มเอกชนแล้วให้เห็นเป็นต้นแบบจะได้รู้ข้อมูลและภาพการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้าง Success Story หรือ Best

Practice

- ร่วมกับสถาบันการศึกษา จัดทำแผนการอบรมแล้วเมื่อจบเราสามารถคัดคนได้ จะตั้งใจให้บริษัทร่วมพัฒนา
- สำรวจและรวมบริษัทที่มีคนจำนวนน้อยที่กระจายกระจาย มาร่วมกันอบรมจะได้ประหยัดโดยการสร้างเครือข่าย หรือสนับสนุนการจัดตั้งเป็นชมรม สมาคม
- สนับสนุนเอกชนให้ร่วมกันจัดอบรมโดยรวมกลุ่มและรัฐให้การสนับสนุนงบประมาณ
- ปัญหาสถานประกอบการไม่เห็นความสำคัญ ไม่มีเวลา คนน้อย เวลาไม่ตรงกันถ้าต้องมารวมหลายบริษัท ควรสร้างความเข้าใจและผลกระทบจากปัญหาโลจิสติกส์ต่อผลประกอบการและรวมกลุ่มทำงานเป็นเครือข่าย จัดอบรมข้ามจังหวัดเช่นจัดที่ขอนแก่น โดยรวมจังหวัดในภาคที่ต้องการมาร่วมกันอบรม
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนอบรมของบริษัทที่ยื่น พ.ร.บ. น่าจะรวบรวมแล้วทำเป็นแผนการอบรมให้มีจำนวนคนมากพอที่จะลดปัญหามีคนน้อยไม่คุ้มกับการจัดอบรม
- ควรมีระบบการประเมินเมื่อมีการพัฒนาแล้ว และหากเกิดผลดีก็เผยแพร่ให้เจ้าของได้เห็นโดยจัดทำเป็นโครงการนำร่อง วัดผลให้เห็นออกมาเป็นมูลค่าการลดการสูญเสียแล้วส่งให้ผู้บริหารได้รู้ จะได้เห็นความสำคัญ และเผยแพร่แก่บริษัทอื่น ก็จะสร้างแรงจูงใจให้เจ้าของได้
- การประชาสัมพันธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ทั่วถึงทำให้ไม่ทราบความเคลื่อนไหวในการเปิดหลักสูตร ควรหามาตรการให้คนรู้แล้วมาร่วมกับศูนย์ในการพัฒนาคน
- ผลักดันให้มีการตั้งชมรมเช่นเดียวกับที่ PMAT ทำในจังหวัดขอนแก่น ก็จะได้แนวร่วมในการเป็นตัวกลางประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ หรือร่วมกับสภาอุตสาหกรรม หรือหอการค้า
- เขียนหลักสูตรให้ดึงดูดความสนใจ เช่นใส่ข้อมูลที่เห็นผลในเชิงรูปธรรมหรือผลสำเร็จจากการพัฒนาที่ผ่านมา
- ช่วยทำรายละเอียดหลักสูตรให้กับสถานประกอบการ จะได้เห็นช่องทางการพัฒนา เพราะบางบริษัทไม่สามารถหา Training needs เป็น
- มีการประเมินวิทยากรว่าได้มาตรฐานหรือไม่ เพราะหากได้วิทยากรที่ไม่ดีไม่เกิดผล จะเป็นผลเสียต่อภาพพจน์ของการอบรม
- พัฒนาศักยภาพให้กับสถานประกอบการ (Train the Trainer)
- ควรมีการกำหนด มาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับตำแหน่งวิทยากร

ครั้งที่ 4 ณ โรงแรมดิอิมเพรส จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ 20 มกราคม 2560 ผู้เข้าร่วม 23 คน สรุปประเด็นการประชุมแสดงความคิดเห็น



1. การสร้างให้ตระหนักถึงความสำคัญกับการอบรมและการพัฒนาระบบโลจิสติกส์
 1. พนักงานมุ่งแต่งงานประจำ ไม่ค่อยสนใจด้านการอบรมพัฒนา
 2. บริษัทไม่ให้ความสำคัญกับโลจิสติกส์ คนทำงานจัดซื้อไม่มีพื้นฐานที่ดีด้านจัดซื้อมักจะมาจากพนักงานทั่วไป แล้วมอบหน้าที่ให้
 3. ควรมีการพัฒนาด้านทัศนคติ ให้เห็นว่าเป็นงานที่มีเกียรติ และรักองค์กร รักงานที่ทำ
2. พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร ทั้ง ระบบสมรรถนะ มาตรฐาน หลักสูตร
 1. ควรมีการพัฒนาสมรรถนะให้กับบริษัท เช่นเดียวกับแบบสอบถามที่แจกให้ จะช่วยให้บริษัทมีข้อมูลสำหรับการพัฒนาพนักงานได้มาก
 2. ระยะเวลาการจัดอบรมยาวนานเกินไป หลักสูตรที่มีกำหนด 18 – 60 ชั่วโมง บริษัทไม่ไปเพราะเสียเวลามาก พนักงานก็ต้องทำงาน ห่วงงาน จึงไม่อยากเข้าร่วม ทำให้ไม่มีเวลาไปอบรมด้วย
 3. หลักสูตรที่มีอยู่ยังไม่ทันการเปลี่ยนแปลงและไม่เป็นปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงทั้งเนื้อหา และระยะเวลาการอบรมให้สอดคล้องกัน และมีการฝึกในภาคปฏิบัติที่เป็นสภาพจริง
 4. ผลักดันให้มีการทำ มาตรฐานฝีมือ หลักสูตรจากมาตรฐาน และเผยแพร่
3. การพัฒนาวิทยากรคุณภาพ
 1. การพัฒนาบุคลากรจากผู้เชี่ยวชาญจริง มาสอน ทำให้คนไม่เห็นความสำคัญ ไม่ค่อยเข้าอบรม
 2. ควรมีการทำประวัติวิทยากรที่เก่ง และเผยแพร่ไปทั่วประเทศ ให้บริษัทได้ทราบและใช้เป็นข้อมูลการเชิญวิทยากรมาบรรยาย
4. การสื่อและทำความเข้าใจในการอบรม และ โลจิสติกส์
 1. การแจ้งข่าวการอบรมมักจะแจ้งเรื่องโลจิสติกส์ ผู้บริหารจะเข้าใจเป็นเรื่องการขนส่ง จึงไม่ให้ความสำคัญ
 2. ควรมีการพัฒนาวิทยากรที่มีคุณภาพเพื่อเป็นผู้ถ่ายทอดที่มีประสบการณ์ตรงกับงานด้านโลจิสติกส์ในเชิงปฏิบัติมากกว่า ทฤษฎี
 3. การรับข้อมูลการอบรมมีช่องทางน้อย ที่ผ่านมารับได้จากเครือข่ายที่อยู่ใน กลุ่ม Line
 4. เชียงแสนมีการพัฒนาเป็นสถาบันสอนด้านโลจิสติกส์ ที่มีความพร้อมทั้งเครื่องมือ รถยนต์สำหรับฝึกขับ หลักสูตร
5. การผลักดันให้เกิดเครือข่ายการร่วมมือพัฒนา
 1. ควรผลักดันให้มีการรวมตัวเป็นชมรม สามารถรวบรวมคนและพัฒนาสมาชิกที่เก่งให้เป็นวิทยากรมาถ่ายทอดได้ ซึ่งจะตรงกับงานที่เป็นอยู่มากกว่า

2. ที่ผ่านมาเชียงใหม่ก็มีการตั้งชมรม แต่ยังไม่เข้มแข็ง จึงควรมีการสร้าง ชมรมให้เข้มแข็งเพื่อร่วมพัฒนาศูนย์กลางได้

3. ควรมีการสร้างความร่วมมือกันระหว่าง ชมรม สมาหการค้า สมาอุตสาหกรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มหาวิทยาลัย ร่วมกันพัฒนาแรงงาน ทั้งด้านหลักสูตร การจัดอบรม รวมถึงการไปดูบริษัทที่มีความพร้อมและทันสมัย

สรุปประเด็นความต้องการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์จากการสำรวจความต้องการ

การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ ดังนี้

1. พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ ให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากลและเป็นมืออาชีพ
 - ภาษาและเทคโนโลยี
2. ภาครัฐกำหนดหลักสูตรที่ทันต่อเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์
 - ทำเนียบหลักสูตรและวิทยากร หลักสูตรกลาง
3. ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์
 - เอกชนเปิดเป็นศูนย์อบรม ที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ตั้งศูนย์อบรมโลจิสติกส์
4. กระตุ้นภาคเอกชนให้ความร่วมมือพัฒนาศูนย์กลาง
 - ประเมินคุณภาพเพื่อให้รู้สถานภาพ
5. พัฒนาระบบข้อมูลศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์เป็นปัจจุบัน
6. พัฒนาระบบการบริหารด้านการพัฒนาศูนย์กลางสอดคล้องกับการพัฒนา
7. มีระบบและหน่วยงานดูแลวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาตรฐานและเป็นมืออาชีพ
8. พัฒนาเครือข่ายเอกชนเพื่อร่วมมือสร้างระบบและพัฒนา

บทที่ 7

การวิเคราะห์สถานการณ์ (Environmental Scanning : SWOT)

การวิเคราะห์สถานการณ์หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน พ.ศ. 2560-2564 เป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานของหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนโดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จะใช้รูปแบบของการวิเคราะห์ภารกิจ และ 7S Model ของ McKinsey เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ได้แก่

Staff ได้แก่ บุคลากรขององค์กร มีความพร้อมและมีปริมาณการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

Style ได้แก่ ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารขององค์กร

Skill ได้แก่ ความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการ ทักษะ ทักษะคิดของบุคลากรที่มีต่องานการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

Structure ได้แก่ โครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กรพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

Strategy ได้แก่ การกำหนดแผนงาน ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของการดำเนินงาน

System ได้แก่ ระบบและกระบวนการในการทำงาน

Share Vision ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวของหน่วยปฏิบัติที่จะพาไปสู่เป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็น โอกาส (Opportunities) และอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats) โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ใช้หลักการวิเคราะห์ PEST analysis กล่าวคือ

P – Politic ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพทางการเมือง รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์

E- Economy ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อผลสำเร็จของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

S- Social ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และกระแสสังคมที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

T – Technology ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การสำรวจสภาพแวดล้อมภายในเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เป็นการวิเคราะห์ในส่วนของการพิจารณาจากปัจจัยที่เป็นจุดแข็งของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ทำให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนาศูนย์กลางและปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จุดแข็ง (Strengths :S)

1.1.1 โครงสร้างองค์กรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (Structure)

1) หน่วยงานพัฒนาศูนย์กลางที่หลากหลาย หน่วยงานพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทั้งที่เป็นทางการได้แก่ มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษา และหน่วยงานราชการ อาทิเช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

ด้านวิชาชีพ มีแหล่งให้การพัฒนาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจนถึงระดับปริญญาโดยการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาของรัฐ ในรูปขององค์กรเอกชน สมาคม สมาพันธ์ อาทิเช่น สมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โรงเรียนธุรกิจการขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL TRANSPORT & BUSINESS SCHOOL (ITBS) ที่จัดตั้งโดยสมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (TIFFA) สถาบันโลจิสติกส์แห่งเอเชีย (ASIAN INSTITUTE OF LOGISTICS : AIL) โดยมูลนิธิสถาบัน โลจิสติกส์แห่งเอเชีย (ASIAN INSTITUTE OF LOGISTICS Foundation) สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต (TLAPS) ศูนย์ศึกษาต่อเนื่องแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันการขนส่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบัน V-SERVE สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)ร่วมกับ สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ สมาคมบริหารงานจัดซื้อและซัพพลายเชนแห่งประเทศไทย เป็นต้น

มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ประกอบด้วยสถาบันการศึกษาที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีหลักสูตรการสอนด้านโลจิสติกส์จำนวน 71 แห่ง⁷ มีหลักสูตรการสอนที่ได้รับการรับรองจำนวน 104 หลักสูตร กระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ วิทยาลัย-อาชีวศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สอนในหลักสูตรโลจิสติกส์ในปี 2555 จำนวน 25 แห่ง สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาได้ 1,222 คน

สภาพดังกล่าวทำให้การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์มีการขยายขอบช่องทางให้เกิดการผลิตและการพัฒนาศูนย์กลางทั้งในเชิงวิชาการและในเชิงของการปฏิบัติทางวิชาชีพ

⁷ คลังข้อมูลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2556)

2) **องค์กรหรือหน่วยงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ กระจายทั่วประเทศ** จากหน่วยงานพัฒนาศักยภาพหรือสถาบันการศึกษาที่ให้บริการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีอยู่ในปัจจุบันพบว่า มีที่ตั้งกระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ ประกอบด้วย หน่วยงานพัฒนาได้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน่วยปฏิบัติได้แก่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ครอบคลุมทุกจังหวัดของประเทศ ให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือให้กับแรงงานที่อยู่ในสายอาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีอยู่ทุกจังหวัดของประเทศเป็นหน่วยผลิตด้านแรงงานที่อยู่ในระบบการศึกษาเป็นสำคัญ โดยมีจำนวนมหาวิทยาลัยและวิทยาเขต ทั้งสิ้นกว่า 298 แห่ง⁸ และมีวิทยาลัยอาชีวศึกษา 424 แห่งทั่วประเทศ ทำให้มีแหล่งผลิตและให้การพัฒนาศักยภาพได้อย่างทั่วถึง

การมีแหล่งผลิตและพัฒนาศักยภาพที่กระจายครอบคลุมดังกล่าวทำให้การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ของประเทศสามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนของประเทศ หากมีการกำหนดนโยบายและการวางแผนและกำหนดกระบวนการพัฒนาที่มีคุณภาพ สามารถดำเนินการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ให้มีการยกระดับความสามารถในทางปฏิบัติที่สูงขึ้นได้ในทุกภูมิภาคของประเทศ

1.1.2 การบริหารจัดการ (Style)

1) **มีระบบการควบคุมการบริหารจัดการโดย คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและ** ประสานงานฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายหลักและทิศทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษาและการพัฒนา กำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามทิศทางนโยบายแห่งรัฐ ประสานนโยบายและแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เพื่อขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาครัฐบาลและภาคเอกชน ทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนของหน่วยงานต่างๆ

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) ได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนการพัฒนากำลังคนในระดับชาติ มีอำนาจหน้าที่รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ ประมวลข้อมูลความต้องการกำลังแรงงานและแผนการพัฒนากำลังแรงงาน รวมถึงแผนการฝึกอบรมของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ศึกษาและกำหนดรูปแบบการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานและการฝึกอบรม จัดทำระบบการเชื่อมโยงข้อมูลความต้องการ กำลังแรงงานและแผนการพัฒนากำลังแรงงานของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง รายงานผลการดำเนินงาน สภาพปัญหาของหน่วยงานต่างๆต่อคณะกรรมการฯ ให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนากำลังแรงงานต่อ คณะกรรมการฯ

การมีหน่วยงานที่มีอำนาจในการดำเนินงาน และควบคุมการพัฒนาศักยภาพในเชิงบูรณาการของทั้งประเทศอย่างเป็นเอกภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่มุ่งสู่การพัฒนาให้เกิดการยกระดับฝีมือ

⁸ คลังข้อมูลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2556)

ที่ถูกต้อง จะทำให้บุคลากรของประเทศได้รับการพัฒนามีมาตรฐานและคุณภาพตามความต้องการในเชิงปฏิบัติได้

2) มีระบบการควบคุมและประเมินผลคุณภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ โดยการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานด้วยการ แต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการ วางมาตรฐานและจัดระดับฝีมือแรงงานระดับชาติ

นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กำหนดกรอบและหลักเกณฑ์คุณวุฒิวิชาชีพ ระดับต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้เป็นมาตรฐานในการบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทย ส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็ง สามารถกำหนดมาตรฐานอาชีพขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนากำลังคนได้ตรงตามความต้องการและเพื่อการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล เป็นเครื่องมือวัด ความรู้ และทักษะของบุคคล

มีการกำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาโลจิสติกส์โดย กระทรวงศึกษาธิการให้สถาบันอุดมศึกษาของประเทศใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ระดับปริญญาตรีสาขาโลจิสติกส์ และเพื่อประโยชน์ในการรักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาโลจิสติกส์ของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งให้มีมาตรฐานเทียบเคียงกันได้ทั้งในระดับชาติและระดับสากล

3) มีเครื่องมือกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากร โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน⁹ ซึ่งมีบทบัญญัติให้สถานประกอบการที่มีแรงงาน ตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่หากมีการอบรมแรงงานในสังกัดของตน จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และเป็นการอบรมในเวลาไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อปี จะได้รับการลดหย่อนไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว ทำให้สถานประกอบการเกิดการพัฒนาฝีมือให้กับแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง

ในขณะที่กระทรวงศึกษาธิการ การใช้พระราชบัญญัติการศึกษา พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน การส่งเสริมให้¹⁰ ประชาชนมีความรู้เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นแก่น คนที่มีความสุข มีการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (Education for all) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (all for Education) พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการวางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อำนาจหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึงการอนุมัติแผนพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน¹¹ อนุมัติหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตรตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ

⁹ สรุปรายละเอียดจาก “พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545”

¹⁰ สรุปรายละเอียดจาก “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542”

¹¹ สรุปรายละเอียดจาก “พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพ.ศ. ๒๕๔๖”

กำหนด อนุมัติความร่วมมือทางวิชาการหรือความร่วมมืออื่นกับสถาบันการศึกษาหรือบุคคลใดตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยระดมทรัพยากรบุคคลจากในประเทศและต่างประเทศ การนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพบัณฑิต อนุมัติการรับหรือการเข้าสมทบกับสถาบันการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาหรือให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสและบุคคลผู้มีความสามารถพิเศษ ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและประสานความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีระบบประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ด้วยข้อกฎหมายตาม พระราชบัญญัติที่มีอยู่ทำให้องค์กรด้านการพัฒนาและให้การศึกษาสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของประเทศได้อย่างเป็นทางการและได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านงบประมาณและการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรของประเทศได้รับการพัฒนาได้อย่างไม่ติดขัดได้

4) การสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ระหว่างผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ กับสถาบันอุดมศึกษา หรือสถาบันการศึกษา การร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันจัดการพัฒนาบุคลากรให้กับผู้มีความต้องการพัฒนา อาทิเช่น การร่วมมือกันระหว่าง กรมการขนส่งทางบก กับศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พัฒนาบุคลากรขนส่งเพื่อเผยแพร่ข้อมูล และเตรียมความพร้อมผู้ประกอบการขนส่งไทยที่จะสามารถเข้าไปทำธุรกิจในประเทศอาเซียน และรองรับการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ร่วมกับ สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (TIFFA) ร่วมกับ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฝึกอบรมหลักสูตรธุรกิจ FREIGHT FORWARDER สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย ร่วมกับกรมอาชีวศึกษา จัดทำมาตรฐานอาชีวศึกษา สาขาโลจิสติกส์ สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาโลจิสติกส์ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการร่วมมือดังกล่าวแม้จะเกิดผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทั้งด้านทฤษฎีและด้านทักษะ เนื่องจาก การผสมผสานระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ แต่ก็ยังไม่สามารถขยายขอบเขตการให้บริการที่กว้างขวาง และยังเป็นความร่วมมือในระยะสั้น

การมีเครือข่ายร่วมพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ทำให้เกิดการผสมผสานระหว่างการพัฒนาทั้งด้านองค์ความรู้ในเชิงวิชาการ และประสบการณ์การทำงานจากผู้ปฏิบัติงานจริงที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

1.1.3 การกำหนดแผนการดำเนินงาน (Strategy)

การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ผ่านมาขาดแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมใน

องค์กรรวม อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานฝีมืออาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ด้านการกำหนดนโยบายหลักและทิศทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษาและการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามทิศทางนโยบายแห่งรัฐ ประสานนโยบายและแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เพื่อขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง ได้สั่งการให้หน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน¹² เพื่อรองรับการพัฒนาการฟื้นตัวจากเศรษฐกิจ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของนานาชาติ ฯลฯ โดยดำเนินการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์ (Strategic Framework) เพื่อกำหนดทิศทางและมาตรฐานการพัฒนากำลังคน และสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และพัฒนาไปสู่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติงาน (Roadmap) และจัดสรรทรัพยากร (งบประมาณ บุคลากร ระบบการบริหารจัดการ การจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ : MIS) รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ใน 5 อุตสาหกรรม หนึ่งในนั้นได้แก่อุตสาหกรรมโลจิสติกส์

การดำเนินการดังกล่าวทำให้ทิศทางการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ของประเทศชัดเจนขึ้น ทั้งในเชิงทิศทาง แนวปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบและการติดตามให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ทำให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และเกิดการตื่นตัวของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ที่เป็นจริงจิงมากขึ้น

1.1.4 ระบบและกระบวนการในการทำงาน (System)

1) ระบบควบคุมและประเมินผล หน่วยงานและองค์กรการพัฒนาศูนย์กลาง ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 ในหมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 49 ได้กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เรียกโดยย่อว่า "สมศ." มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 117 ตอนที่ 99ก เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2543 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2543 โดยให้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์ และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน นอกจากนี้ได้กำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลว่าจะต้องจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของทุกสถานศึกษาทุกแห่งภายในหกปี นับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ใช้บังคับ

¹² มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี “โครงการศึกษาและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน และประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ ระยะที่ 3 – 5” 2557.

ด้านการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้มีการจัดตั้งหน่วยงานตามทีระบุในกฎหมายรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษา ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และหลักการของการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย และหลักการของการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพภายใน (Internal Quality Assurance) มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพภายนอก (External Quality Assurance) มาตรา 49 กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามกำหนดในกฎของกระทรวง ซึ่งกฎของกระทรวงศึกษาธิการที่ มี 2 ฉบับ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาได้แก่ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 6 (1) บัญญัติว่า ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะวิชา และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาดังต่อไปนี้

- 1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินงาน
- 2) การเรียนการสอน
- 3) กิจกรรมการพัฒนานิสิต นักศึกษา
- 4) การวิจัย
- 5) การบริการทางวิชาการแก่สังคม
- 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 7) การบริหารและการจัดการ
- 8) การเงินและงบประมาณ
- 9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา

สำหรับในส่วนของหน่วยงานพัฒนาแรงงาน (สายอาชีพ) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการจัดทำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังไม่มีการนำไปใช้กับหน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงานอื่น หรือองค์กรเอกชน

การกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพอย่างเป็นทางการ จะช่วยกำกับให้หน่วยผลิตบุคลากรและหน่วยพัฒนาบุคลากรได้มีการดำเนินการพัฒนาหรือให้การศึกษาที่เป็นมาตรฐานทำให้บุคลากร แรงงาน ที่ผ่านการศึกษารวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนา มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดได้อย่างมั่นใจ ซึ่งระบบดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือกำกับและพัฒนาให้เกิดผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรได้

2) หลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางและแรงงานด้านโลจิสติกส์

หลักสูตรการศึกษาและการพัฒนาในสาขาโลจิสติกส์ที่มีอยู่ในปัจจุบันมีมากกว่า 104¹³ หลักสูตร ครอบคลุมในทุกด้านของสาขาโลจิสติกส์ ทั้งนี้เนื้อหาของงานที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์สามารถแบ่งหลักสูตรได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) วิศวกรรมโลจิสติกส์ เน้นการคำนวณโดยหลักสูตรมุ่งเน้นหลักในการออกแบบและจัดการระบบต่างๆ เช่น ระบบคลังสินค้า ระบบการผลิต ระบบการบรรจุภัณฑ์ ระบบการกระจายสินค้า รวมถึงการนำเข้าและส่งออกสินค้าระหว่างประเทศ 2) วิทยาศาสตร์โลจิสติกส์ เน้นการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาพัฒนางานด้านโลจิสติกส์ เช่น การถนอมอาหาร การบรรจุหีบห่อเพื่อการยืดอายุการเก็บรักษา หรือคงความสดของอาหาร และใช้ระบบการจัดการโลจิสติกส์ รวมทั้งมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในระบบที่เป็น Real Time เช่น RFID EDI MRP เป็นต้น 3) พาณิชยนาวิ เน้นคำนวณเช่นกัน โดยเน้นเงื่อนไขการค้า การขนส่ง นำเข้า-ส่งออก พิธีการศุลกากร และการค้าระหว่างประเทศ และส่วน 4) บริหารธุรกิจโลจิสติกส์ ไม่ได้เน้นการคำนวณมากนัก แต่เป็นการผสมผสานเป็นลักษณะสหวิทยาการที่เน้นเรื่องกระบวนการจัดการในการใช้ทรัพยากรอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักพลังที่เกิดจากการรวมกันย่อมมีมากกว่าแต่ละส่วนดำเนินการเอง หรือ เรียกว่า Synergy

อย่างไรก็ตามหลักสูตรที่กำหนดขึ้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นสากล สามารถแข่งขันได้กับต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่มีประสิทธิภาพทางด้านโลจิสติกส์ อาทิเช่น ประเทศเยอรมัน ประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น หรือประเทศในแถบใกล้เคียงได้แก่มาเลเซีย เป็นต้น

3) ระบบเทียบโอนทางวิชาชีพและการศึกษา การจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานการอาชีวศึกษา มาตรฐานการอุดมศึกษา และมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ ขึ้นในปัจจุบันทำให้มีระบบมาตรฐานสำหรับการเทียบโอนความรู้ ความสามารถ สำหรับแรงงานและบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ และการควบคุมมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ตามฐานสมรรถนะ ทั้งนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ได้มีการจัดทำมาตรฐานสำหรับการพัฒนาสาขาโลจิสติกส์ และกรอบมาตรฐานสำหรับการกำหนดหลักสูตร กล่าวคือ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาโลจิสติกส์ ที่ผ่านมาปี 2555-2556 สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต ได้ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาโลจิสติกส์ ใน 4 สาขาประกอบด้วย

¹³ ระบบฐานข้อมูลรายบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ค้นหามาจาก <http://www.data3.mua.go.th/dataS/> ณ มกราคม 2558

สาขานักบริหารงานขนส่งสินค้าทางถนน สาขานักปฏิบัติการคลังสินค้า สาขาพนักงานขับรถโฟคลิฟท์ น้ำหนักไม่เกิน 10 ตัน สาขาเจ้าหน้าที่สินค้าคงคลัง และในปี 2556-2557 สมาคมได้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขา โลจิสติกส์ เพิ่มอีก 4 สาขา ได้แก่ สาขานักบริหารงานโลจิสติกส์ สาขานักปฏิบัติการขนส่งสินค้าทางถนน สาขาเจ้าหน้าที่จัดซื้อและจัดหา และ สาขาเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าในงานโลจิสติกส์

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ใน 2 ระยะ ระยะที่ 1 ได้จัดทำมาตรฐานอาชีพ สาขา โลจิสติกส์ 4 สายงาน ประกอบด้วย จัดซื้อจัดหา ขนส่ง ส่งออกนำเข้า ขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ คลังสินค้า สินค้าคงคลัง และกระจายสินค้า ระยะที่ 2 ได้จัดทำมาตรฐานอาชีพสาขา โลจิสติกส์ ใน 4 สายงาน ประกอบด้วย สายงานจัดการขนส่ง (รถบรรทุกสิบล้อขึ้นไป รถพ่วง รถบรรทุกห้องเย็น รถบรรทุกตู้แช่ตู้เย็น) สายงานจัดการส่งออกนำเข้า (ให้บริการสินค้าเพื่อการส่งออก ให้บริการสินค้าผ่านแดน บริหารงานส่งออกนำเข้า) สายงานจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (ขนส่งสินค้าหลายรูปแบบหรือ MTO ศูนย์กระจายสินค้าระหว่างประเทศ หรือ IDC) และสายงานจัดการคลังสินค้าเฉพาะทาง (สินค้าอันตราย ห้องเย็น ไซโล) ตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ด้วยความร่วมมือกับ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยมีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นแกนนำ นอกจากนี้ ยังมีสมาคมขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ไทย (TTLA) สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (TIFFA) สถาบันธุรกิจการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (ITBS) สมาคมตัวแทนออกของรับอนุญาตไทย (TACBA) สมาคมธุรกิจคลังสินค้า ไซโล และห้องเย็น (WSCBA)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ สาขาวิชาโลจิสติกส์ สาขางานการจัดการคลังสินค้าและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดทำมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาโลจิสติกส์

มาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาและคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาโลจิสติกส์ ใช้เป็นดัชนีสำหรับการเทียบโอนคุณวุฒิและวิชาชีพของแรงงาน เพื่อยกระดับฐานะและความสามารถจุดประกายให้แรงงานเห็นประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาฝีมือ ทั้งยังสามารถนำไปทดสอบศักยภาพและสมรรถนะของแรงงานเพื่อรับรองมาตรฐานฝีมือได้ตรงกับเกณฑ์มาตรฐาน การประเมินผลผลิตภาพรายบุคคล การวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสอดคล้องกับวิชาชีพและความต้องการของผู้ประกอบการ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศไทยได้ในที่สุดได้

1.1.5 บุคลากรและผู้มีความชำนาญด้านการสอน (Staff & Skill)

ปัจจุบันบุคลากรผู้ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรและแรงงานในสาขาโลจิสติกส์ ในด้านการศึกษา มีบุคลากรที่ความชำนาญด้านการถ่ายทอดหรือการเรียนการสอนอยู่ในมหาวิทยาลัย ซึ่งทั้งระบบมีอาจารย์ที่ทำ

หน้าที่สอนรวมทุกมหาวิทยาลัยในทุกคณะ ทุกสาขาวิชา ทั้งสิ้น (ณ ปี 2556) 52,897 คน¹⁴ เป็นผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 3,876 คนระดับปริญญาโทจำนวน 26,822 คน ระดับปริญญาเอกจำนวน 20,867 คน ที่เหลือเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับด้านสายอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือ แรงงานมีบุคลากรที่มีความชำนาญด้านการถ่ายทอดหรือการฝึก การสอนอยู่ในระบบจำนวน 583 คน (ข้อมูล อาจารย์ หรือครูฝึกที่สำเร็จทางด้านโลจิสติกส์โดยตรง ยังไม่สามารถระบุได้ชัดเจน รวมทั้งในการพัฒนาจาก องค์กรและหน่วยงานเอกชนยังไม่มีมีการสำรวจและระบุตัวเลขได้)

ในด้านผู้ที่สามารถเป็นผู้สอนและพัฒนาจากองค์กรภาคเอกชน จากการสอบถามผู้ที่อยู่ใน วงการโลจิสติกส์ระบุว่า ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานมีเป็นจำนวนมาก จากผู้ที่ปฏิบัติงานโดยตรงมาเป็น เวลานานและปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทที่มีความชำนาญด้านโลจิสติกส์ของชาวต่างประเทศ และผู้ที่ผ่าน การศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่อยู่กระจัดกระจายยังไม่มีมีการรวบรวมเป็นทะเบียนหรือเป็นข้อมูล ที่ชัดเจน

การสร้างทักษะด้านการสอน การฝึกอบรม ให้กับผู้ที่มีการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ก็ จะทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในด้านโลจิสติกส์ให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้นได้ นอกจากนี้หากได้รับความร่วมมือระหว่างทั้งผู้สอน (สอนให้กับผู้ชำนาญด้านโลจิสติกส์ เพื่อเป็นครูฝึก) และผู้รับการสอน (ผู้มีประสบการณ์ด้านโลจิสติกส์) ก็จะสามารถนำองค์ความรู้ของแต่ละฝ่าย มาสร้างหลักสูตร วิธีการถ่ายทอด หรือพัฒนามาตรฐานด้านการปฏิบัติงานโลจิสติกส์ได้อย่างมีคุณภาพได้

1.2 จุดอ่อน (Weakness : W)

1.2.1 ปริมาณบุคลากรและทักษะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (Staff & Skill)

1) ขาดแคลนบุคลากรมืออาชีพ ระดับสากลในการถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาบุคลากร ด้านโลจิสติกส์ โดยหน่วยงานที่ดำเนินการอยู่ในขณะนี้ เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานรองรับ สถานการณ์ ณ ปัจจุบัน อย่างไรก็ตามเพื่อให้ประเทศสามารถก้าวเข้าสู่ระบบโลจิสติกส์ในระดับแข่งขัน โดยใน ปี 2557 ประเทศไทยจัดอยู่ในระดับที่ 35 จากการจัดลำดับด้วย ดัชนีวัดประสิทธิภาพโลจิสติกส์ (LPI) มีค่า ดัชนีเท่ากับ 3.43 เป็นรองประเทศมาเลเซียที่มีค่าดัชนีเท่ากับ 3.59 ขณะที่ประเทศพัฒนาด้านโลจิสติกส์เช่น สิงคโปร์ มีคะแนนเท่ากับ 4.0 หรือประเทศเยอรมันซึ่งเป็นประเทศอันดับหนึ่ง มีคะแนนเท่ากับ 4.12 การ พัฒนาให้ระดับที่สูงขึ้นจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์ในระดับสากล อาศัยบุคลากรที่มีความเป็น มืออาชีพ และมีประสบการณ์ความรู้ในระดับสากล ซึ่งกลุ่มบุคคลดังกล่าวยังมีอยู่น้อยมากในประเทศ และ มิได้อยู่ในวงการศึกษาหากแต่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานในบริษัทระดับสากลเป็นส่วนมาก

2) บุคลากรที่มีความสามารถในระดับอาชีพที่มีอยู่ในจำนวนจำกัดขาดโอกาสในการ ถ่ายทอด จากข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เชี่ยวชาญและประกอบการในสาขาโลจิส

¹⁴ สารสนเทศอุดมศึกษา ข้อมูลสถิติการศึกษา หมวด บุคลากรการศึกษา ค้นจาก <http://www.info.mua.go.th/information/> ข้อมูลที่พบ เดือน มกราคม 2558

สตีกส์ กล่าวว่า บุคลากรด้านโลจิสติกส์ของไทยยังไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจโลจิสติกส์ 390

สตีกส์ในประเทศไทย และมักจะถูกกีดกัน ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจากบริษัทเหล่านั้นทำให้ไม่มีโอกาสพัฒนาองค์ความรู้ในระดับสูงด้านโลจิสติกส์ ขณะเดียวกันธุรกิจ LSPs ของไทยส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาด SMEs ยังขาดการรวมตัว (Fragment) ขาดนวัตกรรมด้าน IT การบริหารจัดการที่เป็นสากล ทำให้ลักษณะการให้บริการไม่ครบวงจร (Integrated Logistics Service) การจัดการและให้บริการโลจิสติกส์ที่เป็นอยู่ส่วนมากจะเป็นของบริษัทต่างชาติ ขณะเดียวกันผู้ที่มีประสบการณ์ก็มักไม่ได้รับโอกาสหรือช่องทางในการถ่ายทอดแก่บุคลากรคนไทย เนื่องจากจังหวะและเวลาที่ไม่อำนวย ทำให้การพัฒนาของไทยยังอยู่ในเกณฑ์การประเมินไม่สูงนัก เมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มพัฒนาด้านโลจิสติกส์

จึงควรได้รับการพัฒนาด้านบุคลากรด้วยมาตรการด้านความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศหรือผู้บริหารชาวต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทยเข้าร่วมวางระบบการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาผู้ประกอบการโดยเฉพาะระดับ SMEs รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของไทยให้สามารถริเริ่มธุรกิจระหว่างประเทศได้ เพื่อยกระดับระบบโลจิสติกส์ของไทยต่อไป

3) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ของไทยขาดความรู้และทักษะด้านภาษา

ต่างประเทศ และการใช้งานเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) การศึกษาของหน่วยงานด้านโลจิสติกส์ และการสำรวจด้วยแบบสำรวจเพื่อวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ พบว่าสถานประกอบการร้อยละ เห็นว่าพนักงานด้านโลจิสติกส์มีช่องว่างสมรรถนะด้านภาษา เทคโนโลยี และการใช้สารสนเทศในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์จำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้งในด้านทักษะภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการโลจิสติกส์ ซึ่งนอกจากเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานและการสื่อสารแล้ว ยังเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้และต่อยอดองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างรวดเร็วหรือเรียนรู้ได้ด้วยตนเองต่อไป

4) การขาดแคลนบุคลากรด้านโลจิสติกส์ จากการประมาณอัตราการกำลังบุคลากรด้าน

โลจิสติกส์และซัพพลายเชนพบว่า ในระยะเวลา 5 ปี (2560 – 2564) หากยังไม่มีการผลิตบุคลากรเพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่ (ปี 2558) บุคลากรด้านโลจิสติกส์จะขาดแคลนเฉลี่ย 116,876 คนต่อปี

ตารางที่ 46 แสดงประมาณการแรงงานด้านโลจิสติกส์ ปี 2560 - 2564

ปี พ.ศ.	ประมาณแรงงานที่ต้องมี (คน)	จำนวนที่มีในปี 2558 (คน)	แรงงานที่ขาดแคลนต่อปี (คน)
2560	1,256,265	1,207,867	48,398
2561	1,288,370	1,207,867	80,503
2562	1,323,192	1,207,867	115,325

ปี พ.ศ.	ประมาณแรงงานที่ต้องมี (คน)	จำนวนที่มีในปี 2558 (คน)	แรงงานที่ขาดแคลนต่อปี (คน)
2563	1,359,443	1,207,867	151,576
2564	1,396,443	1,207,867	188,576
เฉลี่ยต่อปี			116,876

ที่มา : ประมาณการ

นอกจากนี้บุคลากรในระดับผู้จัดการ ผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่เทคนิค ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการบริหารจัดการ ปรับปรุงระบบและพัฒนากระบวนการโลจิสติกส์ มีสัดส่วนต่อพนักงานทั้งหมดเพียงร้อยละ 10.35 ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีสูงถึงร้อยละ 89.65 คน เพื่อให้ระบบโลจิสติกส์ของไทยได้รับการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นจึงควรมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกลุ่มผู้จัดการ ผู้ชำนาญการและเจ้าหน้าที่เทคนิค ขณะเดียวกันก็ผลิตแรงงานภาคปฏิบัติในงานที่ขาดแคลนเช่น พนักงานขับรถ เป็นต้น

5) บุคลากรและผู้ประกอบการยังไม่รู้จักและขาดความเข้าใจในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ถึงแม้ในระยะที่ผ่านมาจะมีการรณรงค์ให้เห็นว่าโลจิสติกส์เป็นระบบที่ทำให้ธุรกิจขาดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่เมื่อสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องมักจะได้รับตอบว่า โลจิสติกส์คือการขนส่งสินค้าโดยรถพ่วงหรือรถบรรทุก ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นสูงเนื่องจากค่าน้ำมัน แสดงให้เห็นว่าทั้งผู้ประกอบการและผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนทำให้ การลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ไม่ประสบผลเท่าที่ควร ทั้ง การลดการสูญเสียจากการบริหารเส้นทางการขนส่ง การสูญเสียจากความผิดพลาดในการบริหารสินค้าคงคลังและคลังสินค้า ดังเห็นได้จากปัจจัยการประเมินดัชนีประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (LPI) ด้านความสามารถในการทำธุรกิจ (logistics Quality Competency) มีค่าต่ำ (ปี2555 เท่ากับ 2.98 ปี 2557 เท่ากับ 3.29) เมื่อเทียบกับประเทศมาเลเซียที่มีค่าเท่ากับ 3.47 และสิงคโปร์มีค่าเท่ากับ 3.97 ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นมีคะแนนสูงกว่า เช่นปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานมีค่าเท่ากับ 3.40 ปัจจัยด้านการขนส่งระหว่างประเทศ มีค่าเท่ากับ 3.30 ปัจจัยด้านการติดตามสินค้ามีค่าเท่ากับ 3.46 และความรวดเร็วในการขนส่ง มีค่าเท่ากับ 3.96

การให้ความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายงานและผลลัพธ์ของการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ที่แท้จริงให้กับผู้ประกอบการและผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักและเข้าใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะเพิ่มแรงผลักดันและสร้างความต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องได้ใส่ใจและร่วมพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์

1.2.1 การบริหารการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (Style)

1) ความหลากหลายจากการรวมตัวขององค์กรโลจิสติกส์ เนื่องจากงานด้านโลจิสติกส์มีความหลากหลายตั้งแต่กิจกรรมต้นทางเกี่ยวกับการจัดซื้อ การจัดการคลังสินค้า การจัดการขนส่ง การดำเนินการพิธีทางศุลกากร การขนส่งสินค้าทางน้ำ ทางถนน ทางราง ฯลฯ จึงมีการกระจายกิจกรรมในหลายองค์กร ทำให้เกิดการรวมตัวในรูปแบบของสมาคม สหพันธ์ สมาคม หรือชมรมจำนวนมาก จากการรวบรวม

พบว่าไม่น้อยกว่า 35 องค์กร ซึ่งประกอบด้วยผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์จำนวนมากที่เป็นสมาชิก แต่ยังไม่มีการขับเคลื่อนให้เกิดการบูรณาการระหว่างองค์กร เพื่อร่วมพัฒนาศูนย์กลางสมาชิกที่มีอยู่ในแต่ละองค์กร

ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ร่วมสนทนาส่วนใหญ่โดยเฉพาะในกลุ่มกรุงเทพมหานคร จึงได้เสนอความคิดเห็นให้มีการการจัดตั้ง “สภาวิชาชีพโลจิสติกส์” เพื่อเป็นองค์กรศูนย์รวมสมาคม สมาพันธ์ หรือชมรมที่มีอยู่ให้เป็นหนึ่งเดียว โดยหน่วยงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพโลจิสติกส์ในประเทศไทย และ 1) ส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริม ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และการพัฒนาความสามารถให้แก่การประกอบวิชาชีพโลจิสติกส์ 2) ควบคุมการประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพโลจิสติกส์ให้ถูกต้องตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพ 3) สภาวิชาชีพที่สามารถปกครอง ควบคุมและกำกับดูแลผู้ประกอบวิชาชีพโลจิสติกส์ 4) ส่งเสริมความสามัคคี และผดุงเกียรติของสมาชิกสภาวิชาชีพโลจิสติกส์

ช่วยลดปัญหาด้านทุนด้านโลจิสติกส์ของไทยที่มีสัดส่วนสูงกว่าประเทศคู่แข่งทำให้เสียเปรียบทางการแข่งขัน เมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาด้านโลจิสติกส์อันเป็นผลมาจากการขาดแคลนบุคลากร มีการเร่งผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ เป็นผลให้งานด้านโลจิสติกส์มีปัญหาเรื่องผลิตภาพการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และปลูกฝังจิตสำนึกทางด้านจรรยาบรรณ ลดปัญหาด้านโลจิสติกส์ซึ่งมีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพของงานโลจิสติกส์ประเทศไทย

2) การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ในเชิงปริมาณ มากกว่าเชิงคุณภาพ หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้จัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แต่การพัฒนากำลังคนในภาพรวมที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ จึงยังขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้จริง ทั้งในระดับปฏิบัติการและหัวหน้างาน หลักสูตรการศึกษาและอบรมยังต้องได้รับการปรับปรุงให้ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจและการแข่งขันในระดับสากล ดังจะเห็นได้จากผลิตภาพการทำงานด้านโลจิสติกส์ของไทยมีการเพิ่มขึ้นที่ไม่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ กล่าวคืออัตราการเพิ่มของผลิตภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์เฉลี่ยระยะเวลา 6 ปี (2548 – 2557 : ไม่รวมปีวิกฤต) เท่ากับร้อยละ -2.83 ขณะที่อัตราการเพิ่มของแรงงานด้านโลจิสติกส์เท่ากับร้อยละ 6.51 แสดงให้เห็นว่า แรงงานที่เข้าสู่กระบวนการทำงาน มีผลิตภาพการทำงานที่ลดลง กล่าวคือมีการใช้กำลังคนมากกว่าเดิมในขณะที่ได้ผลผลิตที่ลดลง หรือมีการใช้กำลังคนที่เพิ่มขึ้น แต่มีผลผลิตที่ลดลง หรือผลผลิตต่อคนลดลง นั่นเอง

ตารางที่ 47 แสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน และอัตราการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน

ปี พ.ศ.	จำนวนแรงงาน (พันคน)	GDP ณ ราคาปี ปัจจุบัน (พันล้าน)	ผลิตภาพ แรงงาน	อัตราการเพิ่ม ผลิตภาพ แรงงาน	อัตราการเพิ่มจำนวน แรงงาน
2548	1,078.86	584,153	541.45		
2551	1,117.10	728,053	651.73	-3.43	5.58
2552	1,104.80	729,666	660.45	1.34	-1.10

ปี พ.ศ.	จำนวนแรงงาน (พันคน)	GDP ณ ราคาปี ปัจจุบัน (พันล้านบาท)	ผลิตภาพ แรงงาน	อัตราการเพิ่ม ผลิตภาพ แรงงาน	อัตราการเพิ่มจำนวน แรงงาน
2553	1,107.50	766,599	692.19	4.81	0.24
2556	1,144.30	898,172	784.91	-15.26	23.63
2557	1,192.30	921,096	772.54	-1.58	4.19
เฉลี่ย	1,124.14	771,290	683.88	-2.83	6.51

ที่มา : จากการคำนวณ

การพัฒนาศูนย์กลางที่มีผลิตภาพการทำงานลดลงเช่นนี้ในระยะยาวจะทำให้ต้นทุนทางด้านโลจิสติกส์ของประเทศไม่สามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่งทางการค้าได้ จำเป็นต้องติดตามประเมินผลสำเร็จการพัฒนาระบบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ หรือมาตรฐานคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษาหรืออุดมศึกษา ตลอดจนกระบวนการพัฒนาให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น

3) ขาดแหล่งพัฒนาศูนย์กลางในเชิงปฏิบัติ พนักงานสาขาที่ขาดแคลนอาทิเช่นสาขาขับรถขนส่งทั้งรถพ่วง และรถบรรทุก หรือพนักงานบริหารจัดการการขนส่ง หน่วยพัฒนาทั้งในสถานศึกษาและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหน่วยงานเอกชนที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม มักจะอบรมและพัฒนาในเชิงวิชาการ การฝึกปฏิบัติในงานจริงหรือใช้อุปกรณ์เครื่องมือการฝึกใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมีไม่มาก เนื่องจากอุปกรณ์สำหรับการฝึกอาทิเช่น รถพ่วง หรือรถเครนยกตู้คอนเทนเนอร์ หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ การบริหารคลังสินค้า การวางแผนการขนส่ง มีราคาและค่าใช้จ่ายในการจัดทำค่อนข้างสูง ดังข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ที่ต้องการให้ภาครัฐเป็นหน่วยงานฝึกที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในการฝึกจากของจริง เพื่อผู้เข้ารับการฝึกหรือพัฒนา จะได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติ เสริมศักยภาพของแรงงานให้สูงขึ้น

1.2.2 ระบบและกระบวนการพัฒนาศูนย์กลาง

1) ระบบการพัฒนาศูนย์กลางยังขาดโครงสร้างการพัฒนาที่เป็นระบบชัดเจน การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ ควรมีการกำหนดโครงสร้างการพัฒนาระบบที่ชัดเจนเป็นระดับขั้นของการพัฒนา เนื่องจากในขณะนี้ยังไม่มีมาตรฐานการกำหนดทำให้หลักสูตรการพัฒนามีความหลากหลายขาดขั้นตอนของระบบการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งสามารถแบ่งขั้นตอนออกเป็นระบบการพัฒนาศูนย์กลางได้ 4 กลุ่มที่ใช้ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามผลการสนทนากลุ่ม มีผู้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาดังกล่าวยังไม่สามารถพัฒนาความเป็นมืออาชีพในระดับสากลได้ จึงได้มีการเสนอให้มีโครงสร้างการพัฒนาเป็นแบบมาตรฐานกลางให้กับหน่วยงานพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ใช้เป็นกรอบในการกำหนดหลักสูตรโดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 5 ระดับขั้นตามแนวทางการพัฒนาศูนย์กลางและระดับโครงสร้างหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ ในประเทศอังกฤษ ได้แก่ ระดับการพัฒนาดังนี้

(1.1) พื้นฐานหลักด้านความรู้ ประกอบด้วย

(1) Costing เพื่อทราบการประเมินค่าใช้จ่ายและต้นทุนด้าน logistics

(2) การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดและวิเคราะห์ KPI

(3) การสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับลูกค้า

(4) ความรับผิดชอบและวินัย

(1.2) กรอบเนื้อหา 5 ด้านในการพัฒนาศูนย์กลางด้าน Logistics

กรอบที่ 1 การจัดการด้าน Supply chain เรียนรู้เกี่ยวกับระบบ Supply chain

ตัววัด รูปแบบ

กรอบที่ 2 การบริหารจัดการธุรกิจ (Core Management) มีขอบเขตเนื้อหา

ครอบคลุม 5 M ทั้งด้านบัญชี การเงิน ด้านบุคลากร ด้านการทำธุรกิจขององค์กร การบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาสู่การจัดทำกลยุทธ์ในแต่ละด้าน

กรอบที่ 3 การจัดการด้าน Logistics (Core Logistics) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาของ

Logistics ตั้งแต่ การจัดการสินค้าคงคลัง (Inventory Management) และการพัฒนาตามขั้นตอนในการพัฒนาโซ่อุปทานขององค์กร (Supply Chain Operations Reference : (SCOR Model) ประกอบด้วย Source Make Delivery Plan

กรอบที่ 4 การสร้าง Network และระบบ Innovation IT (Network and IT

Innovation) เพื่อวิเคราะห์และจัดทำ Supply chain network เช่นกรอบ ERP การวาง Model ของ Warehouse และสร้าง network

กรอบที่ 5 การทำกลยุทธ์ธุรกิจ และ ภาวะผู้นำ (Strategy Innovation and

Leadership) ประกอบด้วย กลยุทธ์ Inbound Logistics กลยุทธ์ Outbound Logistics และ Passenger Logiscitics และการจัดทำ กลยุทธ์ Supply chain เพื่อลดต้นทุนทั้ง Chain ไม่ใช่เพียงธุรกิจใดธุรกิจหนึ่ง และสุดท้ายต้องสร้าง Innovation เกี่ยวกับ Logistics และ เรียนรู้เกี่ยวกับ Change Management

(1.3) กรอบมาตรฐานฝีมือ แบ่งตามกรอบ 5 กรอบ กล่าวคือ ระดับ 1 – 4 จะต้องผ่าน

กรอบที่ 1 – 3 ระดับที่ 5 ต้องผ่านกรอบที่ 4 และระดับที่ 6 ต้องผ่านกรอบที่ 5

การสนทนากลุ่มดังกล่าวจึงมีผู้เสนอให้สำรวจและขอความร่วมมือผู้ที่มีผลสำเร็จในการ

ประกอบกิจการด้านโลจิสติกส์ ผู้ที่มีประสบการณ์ ผู้ที่มีองค์ความรู้ด้านการจัดการโลจิสติกส์ในระดับสากล รวมถึงขอความร่วมมือกับสถาบันโลจิสติกส์หรือผู้ประกอบการจากต่างประเทศ หรือสร้างเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกำหนดโครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ เพื่อกำหนดมาตรฐานโครงสร้างหลักสูตร และสร้าง Model พร้อมเส้นทางพัฒนาสายอาชีพ (Training Road Map) ของบุคลากรจากระดับปฏิบัติงานกระทั่งเติบโตขึ้นสู่ระดับบริหารและขยายไปสู่ระดับสากล โดยอาศัยความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลดังกล่าว ตลอดจนการสร้างบุคคลต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จสำหรับเป็นต้นแบบให้กับผู้เริ่มเข้าสู่อาชีพโลจิสติกส์

2) ขาดการกำหนดหลักสูตรและการพัฒนาศูนย์กลางในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

การกำหนดหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ ยังขาดการเน้นด้านการปฏิบัติ ส่วนมากจะเป็นหลักสูตร

การเรียนการสอนในเชิงทฤษฎีเนื่องจากข้อจำกัดด้านเครื่องมือและปริมาณการเรียนการสอน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาให้เกิดทักษะในเชิงปฏิบัติได้ จึงต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคเอกชนในลักษณะทวิภาคี เช่นที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการภาคเอกชนในลักษณะ ทวิภาคี โดยสถานประกอบการภาคเอกชนจัดผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการอบรมการเป็นครูฝึก เป็นผู้สอนและฝึกให้กับนักศึกษาโดยใช้สถานที่ทำงานของสถานประกอบการ ในระยะเวลาตั้งแต่ 1 – 3 ปี อย่างไรก็ตามการเรียนการสอนในเชิงทวิภาคี มีผลสัมฤทธิ์ให้กับนักศึกษาในเชิงปฏิบัติงานจริง แต่จำเป็นต้องมีการกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของสถานประกอบการ และหลักสูตรมาตรฐานที่ สถานศึกษากำหนด ดังนั้นหากหลักสูตรที่กำหนดมีระดับมาตรฐานที่ไม่เหมาะสม ก็จะทำให้การเรียนการสอนและการฝึกมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานเฉพาะสำหรับสถานประกอบการนั้น ดังนั้นการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ จึงควรมีการกำหนดมาตรฐานของเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาหรือการฝึกมีทักษะ ความสามารถ มีวางระบบการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน และการพัฒนาครูฝึกสำหรับสถานประกอบการได้มาตรฐานเป็นอย่างดี

3) ฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ยังไม่เป็นระบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เต็มที่

ฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สมบูรณ์และเป็นมาตรฐาน เนื่องจากเป็นกิจกรรมใหม่ของการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลเชิงสถิติ การจัดกลุ่มและแบ่งหมวดหมู่ทางด้านโลจิสติกส์ จึงเป็นตัวแปรใหม่ที่ยังไม่เคยมี ทำให้ความต่อเนื่องของการใช้งานข้อมูลในเชิงสถิติมีข้อจำกัด ขนาดข้อมูลจึงยังมีข้อมูลในระยะเวลาไม่มากนัก อาทิเช่น ฐานข้อมูลบุคลากรที่มีงานทางด้านโลจิสติกส์ เริ่มมีการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ตลอดจนการนิยามและจัดหมวดหมู่ของโลจิสติกส์ยังไม่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานจากหน่วยงานภาครัฐต่างหน่วย เช่น เกิดความแตกต่างของการจัดหมวดหมู่จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ ทำให้ข้อมูลที่ได้รวบรวมจากการสำรวจหรือสำมะโนและนำมาประมวลเพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการและการบริหารจัดการจึงยังไม่สมบูรณ์

ความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล สารสนเทศด้านโลจิสติกส์และขาดการจัดระบบมีผลต่อความสมบูรณ์ของการวางแผน การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และการศึกษาเชิงวิชาการ จึงมีผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้ความเห็นว่าควรมีการจัดทำฐานข้อมูลด้านโลจิสติกส์ของประเทศ (Thailand Data Bank) ขึ้นเพื่อวางระบบและจัดการข้อมูลให้สามารถใช้ข้อมูลในเชิงการบริหารจัดการ (Management Information System) ระดับประเทศเพื่อความสมบูรณ์ของการใช้ประโยชน์ของฐานข้อมูลด้านโลจิสติกส์

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

เป็นการวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นโอกาส (Opportunities : O) และอุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threats) โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานพัฒนาศูนย์กลาง โดยใช้หลัก PEST Analysis กล่าวคือ

P – Politics ได้แก่การวิเคราะห์สภาพทางการเมือง รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์

E- Economy ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์

S- Social ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และกระแสสังคมที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์

T – Technology ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์

2.1 โอกาส (Opportunities : O)

การวิเคราะห์ค้นหาปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ สร้างความรู้ความสามารถแก่บุคลากรด้านโลจิสติกส์ และพัฒนาธุรกิจด้านโลจิสติกส์ให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ โดยพิจารณาจากปัจจัยหลักและรายละเอียดดังนี้

P – Politic : ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง

2.1.1 นโยบายภาครัฐด้านการผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ระบบโลจิสติกส์ของไทยได้รับการจัดให้เป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาประเทศจากทุกรัฐบาลที่ผ่านมา โดยเฉพาะรัฐบาลชุดปัจจุบันได้ประกาศไว้ในนโยบายด้านที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ และนโยบายด้านที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน ให้การพัฒนาระบบโลจิสติกส์เป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ในขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติก็ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และยุทธศาสตร์ว่าด้วย การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งยังได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบธุรกิจโลจิสติกส์ของประเทศ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในระยะแผนยุทธศาสตร์ที่ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2556 – 2560) และกำหนดยุทธศาสตร์เป็นการเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ใน ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับปรุงระบบการพัฒนาและจัดการกำลังคน (Human Resource Development system) เพื่อสนับสนุนการสร้างความเป็นมืออาชีพ

การส่งเสริมและให้ความสำคัญด้านพัฒนาศักยภาพโลจิสติกส์ของภาครัฐ จะผลักดันให้เกิดการตื่นตัวและการปฏิบัติงานพัฒนาศักยภาพเกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนได้อย่างกว้างขวางและจริงจัง

2.1.2 กฎหมายและพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีผลให้เกิดการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รัฐบาลได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีผลตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศ จากการกำหนดให้สถานประกอบการที่มีแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จดทะเบียนและส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยกเว้นกรณีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานปริมาณร้อยละ 50 ของแรงงานที่มีอยู่เป็นเวลานานน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อคน ผลดังกล่าวทำให้สถานประกอบการตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อลดภาระการส่งเงิน

สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรการดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นแนวทางผลักดันให้สถานประกอบการร่วมพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ได้

E – Economic : ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2.1.3 ผลกระทบจากต้นทุนด้านโลจิสติกส์ที่สูง จากการศึกษาต้นทุนด้านโลจิสติกส์โดยสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่า ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยมีมูลค่าประมาณ 1,835.2 พันล้านบาท หรือคิดเป็นสัดส่วนเท่ากับร้อยละ 14.2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาประจำปี (GDP at Current Market Prices) ลดจากร้อยละ 14.4 ต่อ GDP ในปี 2555 เมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาหรือประเทศในแถบเอเชียแล้ว นับว่าประเทศไทยมีต้นทุนที่สูง ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของไทยต่ำกว่าประเทศคู่แข่ง

เมื่อพิจารณาโครงสร้างต้นทุนด้านโลจิสติกส์ของไทย จากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม¹⁵ พบว่า ในปี 2556 ต้นทุนค่าขนส่งสินค้ายังเป็นองค์ประกอบใหญ่ที่สุด คือ มีสัดส่วนร้อยละ 51.9 ของต้นทุนโลจิสติกส์รวม ลดจากร้อยละ 52.6 ในปี 2555 รองลงมา คือ ต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลังมีสัดส่วนร้อยละ 39.0 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 38.4 ในปี 2555 ส่วนต้นทุนการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 9.1 สำหรับองค์ประกอบของต้นทุนโลจิสติกส์ ต้นทุนค่าขนส่งสินค้าของไทยมีมูลค่า 953.2 พันล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.78 จากปี 2555 หรือคิดเป็นร้อยละ 7.4 ต่อ GDP ต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลังมีมูลค่ารวม 715.2 พันล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.73 ต่อปี คิดเป็นร้อยละ 5.5 ต่อ GDP และต้นทุนการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์มีมูลค่ารวม 166.8 พันล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.47 ต่อปี คิดเป็นร้อยละ 1.3 ต่อ GDP

ผลดังกล่าวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญของการลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ลง ซึ่งทางหนึ่งที่ได้ทำคือการพัฒนาสภาพการทำงานของพนักงานด้านโลจิสติกส์ ด้วยการพัฒนาความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดโอกาสในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์มีความต้องการมากขึ้น

2.1.4 การปรับตัวจากผลกระทบดัชนีวัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (LPI) ดัชนีวัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์จัดทำโดย World Bank เป็นสัญญาณแจ้งถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ใน 6 ด้านได้แก่ด้านการดำเนินการทางพิธีการศุลกากร ด้านโครงสร้างพื้นฐานการดำเนินงานโลจิสติกส์ ด้านการดำเนินงานขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ด้านความสามารถในการประกอบธุรกิจโลจิสติกส์ ด้านการจ้างและระบุสถานภาพการขนส่งสินค้า และด้านความเร็วของการขนส่งสินค้า ซึ่งจะสะท้อนถึงความสามารถในการเลือกใช้บริการของลูกค้า ที่ผ่านมามีค่าดัชนี LPI¹⁶ ของไทยอยู่ในลำดับที่ 37 ในปี 2555 มีลำดับที่ดีขึ้นเป็นลำดับที่ 35 ในปี 2557 เมื่อเทียบกับ 160 ประเทศทั่วโลก ค่าดัชนีดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเร่งดำเนินการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “รายงานโลจิสติกส์ของประเทศไทยประจำปี 2557”, มิถุนายน 2558

¹⁶ The world Bank, “Logistics Performance Index : LPI”, 2014.

ความสามารถในการแข่งขันกับประเทศคู่แข่ง และผลักดันให้สถานประกอบการตื่นตัวต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีผลผลิตสูงขึ้น

S – Social : ปัจจัยทางสภาพสังคม

2.1.5 การรวมกลุ่มขององค์กรด้านโลจิสติกส์ ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์มีการรวมตัวเพื่อทำกิจกรรมในแต่ละกลุ่มงานในรูปแบบของสมาคม สมาพันธ์ ชมรม มีอยู่ไม่น้อยกว่า 35 แห่ง กิจกรรมที่ดำเนินการมักมีส่วนช่วยเหลือสมาชิก หนึ่งในกิจกรรมได้แก่การให้การอบรมกับแรงงานในกลุ่มงานของตน และการอบรมในงานด้านโลจิสติกส์ อาทิเช่น สมาคมโลจิสติกส์ไทยและการผลิต มีการจัดอบรมหลักสูตร อาทิเช่น การจัดการโลจิสติกส์พื้นฐาน ต้นทุนโลจิสติกส์และการบูรณาการโครงข่ายโลจิสติกส์ การจัดการโลจิสติกส์สำหรับหัวหน้างาน การจัดจ้างโลจิสติกส์จากภายนอกและผู้ให้บริการโลจิสติกส์ การจัดการโลจิสติกส์เชิงกลยุทธ์ ระบบบริหารพนักงานขับรถ (DMS) เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านคลังสินค้า ต้นทุนคลังสินค้า และการกำหนดจุดที่เหมาะสม การจัดการระบบการปฏิบัติงานคลังสินค้า สำหรับหัวหน้างาน การจัดการคลังสินค้าเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้จัดการ

สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย ร่วมกับสถาบันฝึกอบรมการค้าระหว่างประเทศ (กรมส่งเสริมการค้าส่งออก) ฝึกอบรมโครงการพัฒนาศูนย์กลางการทราฟฟิค เพื่อเตรียมความพร้อมไปปฏิบัติราชการประจำสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ร่วมกับสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา จัดอบรมโครงการ “การจัดการโลจิสติกส์สำหรับการค้าในประเทศและต่างประเทศ การจัดการต้นทุนด้านโลจิสติกส์ และการออกแบบบรรจุภัณฑ์ เพื่อการส่งออก ” เป็นวิทยากรและเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเครือข่ายภาคการให้บริการโลจิสติกส์ “ The enhancement of International Trade Logistics Development in Greater Mekong Sub region forum”

มูลนิธิสถาบันโลจิสติกส์แห่งเอเชีย ให้บริการด้านโลจิสติกส์ทั้ง 1) บริการให้คำปรึกษา แนะนำและการฝึกอบรม การให้บริการคำปรึกษาแนะนำ และการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรทุกรายวิชาทางด้านโลจิสติกส์และการจัดการซัพพลายเชน 2) บริการให้คำปรึกษาแนะนำ และการศึกษา การให้บริการคำปรึกษาแนะนำ และการศึกษาทางด้านโลจิสติกส์ และการจัดการ ซัพพลายเชน ทั้งระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา 3) การจัดการด้านการศึกษา จัดให้มีการศึกษาเฉพาะทาง ด้านโลจิสติกส์สู่ความเลิศในระดับอุดมศึกษา ได้แก่ โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโลจิสติกส์) Mini MBA. (Logistics and Supply Chain Management) และ MBA. (Supply Chain Management), Ph.D. (Value Chain Management) ตามแผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ เป็นศูนย์กลางการช่วยเหลือ แนะนำและสนับสนุนการดำเนินงานในสาขาโลจิสติกส์ทั้งภาครัฐ และเอกชน

การรวมตัวของสถานประกอบการดังกล่าวทำให้เกิดหน่วยงานพัฒนาศูนย์กลางการกระจายตัวมากขึ้นและมีการดำเนินงานโดยผู้ปฏิบัติงานทำให้การพัฒนาศูนย์กลางการค้าโลจิสติกส์มีความหลากหลายและเพิ่มช่องทางการเข้าถึงการพัฒนาแก่บุคลากรด้านโลจิสติกส์มากขึ้น

T – Technology : ปัจจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่

2.1.6 การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์

วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ทางด้านโลจิสติกส์ได้มีการพัฒนาก้าวหน้าตามเทคโนโลยีของระบบ Digital และเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวและประสิทธิภาพที่สูงขึ้นทั้งด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์เพื่อการบริหารจัดการคลังสินค้าและสินค้าคงคลัง อาทิเช่น

ระบบการจัดเก็บสินค้าอัตโนมัติ AS/RS (Automatic Storage & Retrieval System) โดยการใช้การควบคุมทางคอมพิวเตอร์สำหรับการเก็บ และการนำเอาสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ออกมาจากสถานที่จัดเก็บ **ระบบควบคุมพาหนะนำทางอัตโนมัติ AGVs (Automated guided vehicles)** เป็นการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการควบคุมการทำงานของพาหนะทำงานอัตโนมัติ ที่เชื่อมต่อกับระบบขนถ่ายอื่น ๆ เช่น สายพาน การนำทางพาหนะสามารถใช้ระบบนำทางด้วยเลเซอร์ การฝังสายไฟใต้พื้น หรือฝังแม่เหล็กลงในพื้นคลังสินค้าและควบคุมการทำงานของพาหนะที่ใช้ในการขนถ่ายสินค้าด้วยคอมพิวเตอร์ พาหนะเหล่านี้เป็นรถบรรทุกพลังงานไฟฟ้าไม่ใช้คนขับ ควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ ทำงานตามคำสั่งด้วยระบบคลื่นวิทยุ หรือการฝังสายไฟใต้พื้น อุปกรณ์ควบคุมจะจับสัญญาณบนพาหนะว่ามีการเคลื่อนที่ตามกำหนดหรือไม่ สัญญาณจะถูกส่งไปยังมอเตอร์พวงมาลัยเพื่อบังคับทิศทางให้สามารถไปหยิบสินค้าจากสถานที่จัดเก็บไปส่งยังสถานที่ที่กำหนด

เทคโนโลยีที่เป็นโปรแกรมจัดการวัสดุและสินค้าคงคลัง อาทิเช่น ฮาร์ดแวร์สำหรับการจัดการคลังสินค้า ทำหน้าที่เชื่อมต่อเพื่อสื่อสารในระบบทั้งกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นใช้เทคโนโลยี Barcode, RFID การทำงานของระบบฮาร์ดแวร์ จะต้องเชื่อมต่อกับ ซอฟต์แวร์ ของแต่ละคลังสินค้าที่ออกแบบมาอย่างสอดคล้องกับการจัดการคลังสินค้าแต่ละประเภท ไม่ว่าจะเป็นการทำรายการ (Transactions) การรับสินค้า (Receiving) การจัดเก็บ (Storage) การขนย้ายสินค้าออก (Put Away) รวมทั้งการหยิบสินค้าตามคำสั่ง (Picking Order) และการจัดส่ง (Shipping) **ซอฟต์แวร์สำหรับการจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management System: WMS)** มีการนำระบบการจัดการคลังสินค้ามาพัฒนาเชื่อมต่อกับระบบการผลิตและการจัดการกระจายสินค้าไปยังลูกค้าโดยพัฒนาเป็นซอฟต์แวร์เฉพาะของแต่ละองค์การตามความเหมาะสม ระบบซอฟต์แวร์จะเชื่อมต่อตั้งแต่การจัดซื้อ จัดหา การผลิต การจัดส่ง การคืนสินค้า **ซอฟต์แวร์ปฏิบัติการที่เป็นโซลูชันในระบบการจัดการคลังสินค้า** มีให้เลือกใช้มากมาย ธุรกิจที่เป็น Logistics Outsourcing Service หรือผู้ให้บริการการสนับสนุนแก่ธุรกิจการผลิต และกระจายสินค้า มีการเขียนโปรแกรมสำเร็จที่เป็นซอฟต์แวร์เฉพาะจำหน่ายให้กับธุรกิจคลังสินค้าประเภทต่าง ๆ ตามความเหมาะสม แบบของโปรแกรมจะสอดคล้องกับการทำงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในคลังสินค้าไม่ว่าจะซับซ้อนแค่ไหนระบบของซอฟต์แวร์ที่ดีจะต้องสามารถเชื่อมต่อ และรองรับธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพิ่มขีดความสามารถในการจัดการสินค้าคงคลัง และการกระจายสินค้า ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซอฟต์แวร์ที่เขียนขึ้นเป็นระบบที่ผู้ใช้งานหรือผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้งานได้ง่าย

การนำเทคโนโลยีที่เป็นซอฟต์แวร์สำหรับการจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management System: WMS) มาใช้ช่วยทำให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ และมีประโยชน์ในด้านการปรับปรุงให้สินค้าคงคลังมีความแม่นยำ ลดระยะเวลาในกระบวนการสั่งซื้อ ลดความบกพร่องใน

กระบวนการจัดการภายในคลังสินค้า ลดต้นทุนในการจัดเก็บสินค้าคงคลัง ปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการ ลูกค้าได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

กลยุทธ์การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการลดต้นทุนโลจิสติกส์ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่ง คือ ระบบบริหารจัดการการขนส่งสินค้า (Transportation management system; TMS) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวางแผนการขนส่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธุรกิจการขนส่ง ซึ่งก็คือ ความรวดเร็วและต้นทุนที่ประหยัดที่สุด องค์ประกอบของระบบ TMS คือ การบริหารจัดการด้านขนส่ง (Transportation manager) ซึ่งมีหน้าที่ในการวางแผนการดำเนินงานขนส่งและอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่ง (Transportation optimizer) มีหน้าที่ช่วยการตัดสินใจในเรื่องการบรรทุกสินค้า และการจัดวางเส้นทางให้มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ

การทำงานของระบบ TMS จะครอบคลุมตั้งแต่การจัดการใบส่งสินค้า การเลือกเส้นทางที่ประหยัดที่สุด (Routing) การใช้รถอย่างมีประสิทธิภาพ (Utilization) การจัดตารางเดินรถ (Scheduling) การจัดสินค้า ขึ้นรถแต่ละคัน (Loading) ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้เวลาในการวางแผน ดังนั้นระบบวางแผนการจัดส่งสินค้าด้วยระบบ TMS จะช่วยให้ผู้วางแผนสามารถวางแผนการจัดส่งสินค้า ได้อย่างรวดเร็วโดยอาศัยข้อมูลจากระบบติดตามยานพาหนะอัตโนมัติด้วยระบบดาวเทียมบอกตำแหน่ง (Automatic vehicle location system; AVLS) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จะเห็นได้ว่าพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์มีความหลากหลาย สามารถช่วยให้องค์กรมีระบบการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียในการปฏิบัติงานได้มาก หลายองค์กรจึงนำมาพัฒนางานของตน ซึ่งผลักดันให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีทั้งทางตรงจากการถ่ายทอดความรู้จากบริษัทผู้จำหน่าย และทางอ้อมจากการปฏิบัติงานเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีที่ใช้

2.2 อุปสรรคหรือข้อจำกัดโอกาส (Threats : T)

การวิเคราะห์ค้นหาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ ขัดขวางการมีโอกาสให้บริการพัฒนาศูนย์กลาง โดยพิจารณาจากปัจจัยหลักและรายละเอียดดังนี้

E – Economic : ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2.2.1 การเข้ามาของบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากการรวมกลุ่ม AEC การรวมกลุ่มของประเทศอาเซียน AEC หรือ Asean Economics Community เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน (AEC) จะส่งผลให้ประเทศไทยและประเทศข้างเคียงในอาเซียนที่สามารถผลิตสินค้าได้คล้ายคลึงกัน ต้องแข่งขันกันอย่างรุนแรงมากขึ้น ประสิทธิภาพของบริการด้านโลจิสติกส์จะกลายเป็นกิจกรรมสำคัญที่จะสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง โอกาสการเข้ามาของบริษัทต่างชาติที่มีความชำนาญและใช้บุคลากรที่มีความชำนาญในประเทศของตน ทำให้บุคลากรต่างชาติจะไหลเข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น และจะแย่งชิงงานและตลาดจากคนไทยในทุกระดับตั้งแต่แรงงานระดับล่างจนถึงตำแหน่งผู้จัดการ ซึ่งขณะนี้แรงงานไทยมีข้อเสียเปรียบชัดเจนในด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาเพื่อนบ้าน

กรณีดังกล่าวอาจเกิดได้ทั้งผลดีคือผลักดันให้แรงงานไทยพัฒนาตนเองมากขึ้นเพื่อการแข่งขันหรือในทางตรงกันข้าม แรงงานไทยด้านโลจิสติกส์ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ต้องเปลี่ยนงานหรือย้ายงานเนื่องจากการกีดกันของบริษัทต่างชาติ ทางของไทยจึงจำเป็นต้องหามาตรการป้องกันการแย่งงานจากชาวต่างชาติและผลักดันให้เกิดการพัฒนาของบุคลากรให้มีความสามารถสูงขึ้น

S – Social : ปัจจัยทางสภาพสังคม

2.2.2 ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา ผู้ประกอบการจะให้ความสำคัญกับการประกอบธุรกิจของตนเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องรอง เห็นได้จากจำนวนเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สถานประกอบการยินยอมส่งเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อแลกเปลี่ยนกับเวลาการทำงานของพนักงาน ข้อมูลล่าสุดมียอดเงินกองทุนสะสมอยู่ ตั้งแต่ปี 2549 – 2558 (ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2558) เป็นเงินทั้งสิ้นจำนวน 338,856,583.32 บาท ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปได้อย่างยากลำบาก ทั้งการจัดสรรผู้เข้าอบรมส่วนมากจะให้ความสำคัญกับการทำงานก่อนแล้วจึงจัดส่งพนักงานเข้าอบรมเมื่อไม่มีภาระงาน ตรงข้ามกับการให้ความสำคัญของการพัฒนาซึ่งจะส่งพนักงานเข้าอบรมเป็นลำดับแรกแล้วจึงวางแผนสับเปลี่ยนเวลาการทำงาน

ในทำนองเดียวกันในด้านของแรงงานผู้ปฏิบัติงานก็มักจะไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองเนื่องจากมีภารกิจในงานที่รับผิดชอบ ทำให้ต้องทุ่มเทให้กับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จึงมักหลีกเลี่ยงที่จะเข้ารับการอบรม ดังจะเห็นได้จากมาตรการที่กำหนดของสถานประกอบการในเรื่องของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่กำหนดกับพนักงานด้าน จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมต่อปี

ผลดังกล่าวทำให้การพัฒนาบุคลากร มีผลสำเร็จค่อนข้างต่ำในเชิงปฏิบัติ เนื่องจากการขาดความร่วมมือและตั้งใจของทุกส่วนที่เกี่ยวข้องดังกล่าว

2.2.3 ค่านิยมของการทำอาชีพ สภาพสังคมย่อมต้องการ การยกย่อง ศรัทธาในแต่ละคน อาชีพที่แรงงานทำอยู่มีส่วนให้เกิดการยอมรับในตัวตนจากสังคมรอบข้าง อย่างไรก็ตามอาชีพด้านโลจิสติกส์ในสายตาของบุคคลทั่วไปจะมองว่าเป็นอาชีพที่ต้องใช้แรงงานแบกหาม หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมสกปรก และงานหนัก เช่นกรรมกรในโกดังสินค้า หรือพนักงานขับรถ ทำให้แรงงานหันไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการผลิตในอุตสาหกรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด หรือธุรกิจในสำนักงาน การสร้างและผลิตบุคลากรในด้านโลจิสติกส์ระดับปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่เทคนิค จึงเป็นได้น้อยเนื่องจากการเข้าสู่อาชีพมีไม่มากนัก นอกจากนี้ผู้ที่อยู่ในอาชีพดังกล่าวก็มักจะไม่ใส่ใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากภาระงานที่มีอยู่

2.2.4 การขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดีทำให้การอบรมไม่เกิดผล

ผู้บริหารเห็นการอบรมเป็นการสูญเสียเปล่า จากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ความเห็นว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนของเจ้าของหรือผู้บริหาร และการใส่ใจของแรงงาน การขาดความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และจากการสอบถามพบว่าพนักงานบางกลุ่มยังเห็นว่า งานด้านโลจิสติกส์ไม่สามารถนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิตได้จึงไม่พยายามเรียนรู้เพราะไม่คิด

ว่าจะประกอบอาชีพนี้ตลอดไป และเห็นว่าไม่มีระบบผลตอบแทนที่จูงใจให้พัฒนาตนเองหรือขาดระบบความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ทำให้ไม่เกิดการกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

การไม่ให้ความสำคัญกับการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอุปสรรคและความยากลำบากในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้งานการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ยากขึ้นในทางปฏิบัติ ผลการสำรวจผู้ประกอบการถึงความเห็นที่มีต่อการอบรมพนักงานในโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน¹⁷ พบว่าร้อยละ 62.9 เห็นว่า การขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดีทำให้การอบรมไม่เกิดผล ผู้บริหารเห็นการอบรมเป็นการสูญเปล่า เป็นอุปสรรคของการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 5.3 เห็นว่าเป็นโอกาส และร้อยละ 28.2 เห็นว่าไม่มีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การสำรวจความจำเป็นของการอบรมจะเป็นสัญญาณชี้ให้ผู้ประกอบการเห็นจุดอ่อนของตนและกลับมาให้ความสำคัญมากขึ้นได้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วย SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในด้วย SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคเป็นการศึกษาถึงศักยภาพในการดำเนินงานของการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ โดยสามารถสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT Analysis ของการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ได้ดังนี้

1.1 จุดแข็ง (Strengths :S)

- 1) หน่วยงานพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย
- 2) องค์กรหรือหน่วยงานพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ กระจายทั่วประเทศ
- 3) มีระบบการควบคุมการบริหารจัดการโดย คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)
- 4) มีระบบการควบคุมและประเมินผลคุณภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์
- 5) มีเครื่องมือกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากร พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 6) การสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ระหว่างผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์กับสถาบันอุดมศึกษา หรือสถาบันการศึกษา
- 7) การกำหนดแผนการดำเนินงาน (Strategy) การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์
- 8) ระบบควบคุมและประเมินผล หน่วยงานและองค์กรการพัฒนาบุคลากร
- 9) หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและแรงงานด้านโลจิสติกส์ มีมากครอบคลุมทุกด้าน

¹⁷ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, “แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2558 – 2561 และแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2561, ตุลาคม 2558.

- 10) ระบบเทียบโอนทางวิชาชีพและการศึกษา
- 11) บุคลากรและผู้มีความชำนาญการด้านการสอน (Staff & Skill) มีมาก

1.2 จุดอ่อน (Weakness : W)

- 1) ขาดแคลนบุคลากรมืออาชีพ ระดับสากลในการถ่ายทอดความรู้
- 2) บุคลากรที่มีความสามารถในระดับอาชีพที่มีอยู่ในจำนวนจำกัดขาดโอกาสในการถ่ายทอด
- 3) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ของไทยขาดความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศและการใช้งานเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) การขาดแคลนปริมาณบุคลากรที่ทำงานด้านโลจิสติกส์
- 5) บุคลากรและผู้ประกอบการยังไม่รู้จักและขาดความเข้าใจในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์
- 6) ความหลากหลายจากการรวมตัวขององค์กรโลจิสติกส์
- 7) การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในเชิงปริมาณ มากกว่าเชิงคุณภาพ
- 8) ขาดแหล่งฝึกและพัฒนาบุคลากรในเชิงปฏิบัติ
- 9) ระบบการพัฒนาบุคลากรยังขาดโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาที่เป็นระบบชัดเจน
- 10) ขาดการกำหนดหลักสูตรและการพัฒนาบุคลากรในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- 11) ฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ยังไม่เป็นระบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เต็มที่

2.1 โอกาส (Opportunities : O)

- 1) นโยบายภาครัฐด้านการผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์
- 2) กฎหมายและพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีผลให้เกิดการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3) ผลกระทบจากต้นทุนด้านโลจิสติกส์ที่สูง ให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา
- 4) การปรับตัวจากผลกระทบดัชนีวัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (LPI)
- 5) การรวมกลุ่มขององค์กรด้านโลจิสติกส์เพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร
- 6) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์

2.2 อุปสรรคหรือข้อจำกัดโอกาส (Threats : T)

- 1) การเข้ามาของบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากการรวมกลุ่ม AEC
- 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา
- 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ
- 4) ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดีทำให้การอบรมไม่เกิดผล

สรุป ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- มีทั้งหน่วยงานผลิตและพัฒนาอยู่ทั่วประเทศ - มี กพร.ปช. วางแผน ควบคุม ติดตามบริหาร - มีระบบการควบคุมและประเมินคุณภาพระดับบุคลากรและหน่วยผลิตและพัฒนา - มี พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดการพัฒนาบุคลากร - มีเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรระหว่างผู้ประกอบการ - หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ มีมากครอบคลุมทุกด้าน - ระบบเทียบโอนทางวิชาชีพและการศึกษา - บุคลากรและผู้มีความชำนาญการด้านการสอน มีมาก	- ขาดแคลนบุคลากรมืออาชีพ ระดับสากลในการถ่ายทอดความรู้ - ขาดโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาระดับมาตรฐาน - ขาดแหล่งฝึกและพัฒนาบุคลากรในเชิงปฏิบัติ - ขาดแคลนบุคลากรโลจิสติกส์ที่ยึดอาชีพถาวร - ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ - บุคลากรและผู้ประกอบการไม่เข้าใจระบบโลจิสติกส์ - มีองค์กรจากการรวมตัวของผู้ประกอบการหลายองค์กร - ฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ยังไม่เป็นสากล
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
- นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ - ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา - การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร - การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	- การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC - ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา - ค่านิยมของการทำอาชีพ - ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี

4. การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ นำไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์ โดยจัดทำเป็น TOWS Matrix ด้วยการนำปัจจัยของจุดแข็ง (S) จุดอ่อน (W) โอกาส (O) และอุปสรรค (T) แต่ละรายการมาจับคู่และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส (SO Strategies) จุดแข็ง

กับข้อจำกัด (ST Strategies) จุดอ่อนกับโอกาส (WO Strategies) และจุดอ่อนกับข้อจำกัด (WT Strategies) ดังนี้

(1) SO Strategies เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์โดยนำโอกาสที่มีมาใช้ประโยชน์ร่วมกับจุดแข็งด้านการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ ในการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์เชิงรุกขององค์กรในการที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการขยายขีดความสามารถเพื่อพัฒนาสู่ผลสำเร็จ

(2) ST Strategies เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อจำกัดที่มีร่วมกับจุดแข็งขององค์กร เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรับในการที่จะพยายามใช้ประโยชน์จากจุดแข็งขององค์กรเพื่อช่วยให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(3) WO Strategies เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ โดยอาศัยโอกาสเพื่อเป็นตัวเสริมในการลบล้างแก้ไข หรือปรับปรุงจุดอ่อนที่มีอยู่ให้น้อยลง เป็นยุทธศาสตร์เชิงทดแทน

(4) WT Strategies เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ในเชิงบรรเทาโดยการปรับปรุงการบริหารจัดการ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อลดผลกระทบอันเกิดจากข้อจำกัดของหน่วยงาน

รายละเอียดของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ตามตารางด้านล่าง

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาวะแวดล้อมภายนอก (TOWS Matrix)

MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา 3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนากุศลกร 4) การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
จุดแข็ง (Strengths)		
1. มีทั้งหน่วยงานผลิตและพัฒนาอยู่ทั่วประเทศ	1. หน่วยผลิตและพัฒนาสนองนโยบายการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 1) หน่วยผลิตและพัฒนาที่มีอยู่ทั่วประเทศดำเนินการพัฒนากุศลกรให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเครื่องมือในการสนองนโยบายด้านการพัฒนากุศลกรด้านโลจิสติกส์ 3) นำนโยบายภาครัฐด้านโลจิสติกส์พัฒนากุศลกรเพื่อช่วยลดต้นทุนและดัชนี LPI จากการสร้างความตระหนักในการพัฒนากุศลกร 4) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนากุศลกรสนองนโยบายด้านการพัฒนาโลจิสติกส์ 5) การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์ ด้วยการนำนโยบายภาครัฐมาเป็นเครื่องมือในการผลักดันและพัฒนากุศลกรด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์	1) หน่วยผลิตและพัฒนา ร่วมมือกับชาวต่างชาติพัฒนากุศลกรโลจิสติกส์จากการเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) พัฒนาความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา ด้วยความร่วมมือกับชาวต่างชาติ 3) สร้างความมั่นใจและพัฒนาค่านิยมของการทำอาชีพโดยใช้ต้นแบบของชาวต่างชาติ 4) ขอความร่วมมือกับชาวต่างชาติในการสร้างระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
2. มี กพร.ปช. วางแผน ควบคุม ติดตามบริหาร	กพร.ปช. วางแผนและควบคุมติดตาม ผู้เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติการพัฒนากุศลกรโลจิสติกส์โดยยึดหลัก 1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์	กพร.ปช. มอบหมายและติดตามผลหน่วยปฏิบัติเพื่อ 1) ประสานชาวต่างชาติ ร่วมมือให้ความช่วยเหลือการพัฒนาบุคลากรในด้าน

MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา 3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
	2) การใช้พระราชบัญญัติการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) นำต้นทุนและดัชนี LPI เป็นตัวกระตุ้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ 4) สนับสนุนและมอบหมายให้มีการรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 5) มอบหมายให้หน่วยปฏิบัติงานนำผลการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	2) สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) พัฒนาค่านิยมของการทำอาชีพ 4) วางระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
3. มีระบบการควบคุมและประเมินคุณภาพระดับบุคลากรและหน่วยผลิตและพัฒนา	วางระบบควบคุมและประเมินคุณภาพบุคลากรและหน่วยฝึกให้สอดคล้องกับนโยบาย 1) อาศัยนโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ วางระบบการควบคุมและประเมินคุณภาพบุคลากรและหน่วยฝึก 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับนโยบายภาครัฐเป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ 3) ใช้ข้อมูลต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา มาใช้ในการพัฒนาระบบควบคุมคุณภาพและการประเมินคุณภาพบุคคลและหน่วยผลิตและพัฒนา 4) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร และร่วมควบคุม ประเมินคุณภาพบุคลากรและหน่วยงานผลิตและพัฒนาบุคลากร 5) ปรับปรุงระบบการควบคุมและประเมินคุณภาพให้สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) ร่วมมือกับชาวต่างชาติพัฒนาระบบควบคุมและประเมินคุณภาพให้มีความเป็นสากล 2) ควบคุมและประเมินคุณภาพการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจและตระหนักความสำคัญของการพัฒนา 3) ประเมินคุณภาพให้บุคลากรและหน่วยผลิตภูมิใจและเกิดค่านิยมที่ดีของการทำอาชีพ 4) นำผลการประเมินคุณภาพของบุคลากรและหน่วยงานมาสร้างระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
4. มี พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิด	1) ใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการ	1) อาศัย พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลดการเข้ามา

MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา 3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
การพัฒนาศูนย์กลาง	พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ 2) ใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดการรวมตัวขององค์กรเพื่อ ร่วมพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ 3) ใช้พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี ด้านโลจิสติกส์เพื่อการพัฒนาบุคลากร	ของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) ใช้พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนการสร้าง ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ใช้พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนการสร้าง ค่านิยมของการทำอาชีพ เพื่อให้มีปริมาณแรงงานเข้ารับการพัฒนา ด้านโลจิสติกส์ 4) ใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สนับสนุนให้เกิด ระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
5. มีเครือข่ายการพัฒนาศูนย์กลางระหว่าง ผู้ประกอบการ	1) ประสานเครือข่ายของผู้ประกอบการและนโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนา ระบบโลจิสติกส์ พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สนับสนุนการสร้าง เครือข่ายผู้ประกอบการเพื่อร่วมพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ 3) สร้างข้อมูลต้นทุนและดัชนี LPI ร่วมกับเครือข่ายผู้ประกอบการเพื่อร่วมสร้าง และทำให้ผู้ประกอบการตระหนักในการพัฒนาศูนย์กลาง 4) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร ให้เกิดเครือข่ายที่กว้างขวางขึ้น 5) ร่วมกับเครือข่ายผู้ประกอบการเผยแพร่เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์ ที่มีอยู่เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	1) ส่งเสริมเครือข่ายให้ขยายไปยังชาวต่างชาติที่เข้ามาของ บุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC ร่วมพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ 2) สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์ร่วมกับเครือข่ายผู้ประกอบการ 3) สร้างค่านิยมของการทำอาชีพที่ดี ร่วมกับเครือข่ายการพัฒนา พัฒนาศูนย์กลางของผู้ประกอบการ โดยใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน 4) ร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาศูนย์กลางของผู้ประกอบการ พัฒนาระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
6. หลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ มีมาก	1) ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ที่มีอยู่ให้สอดคล้องนโยบาย	1) ร่วมมือกับชาวต่างชาติที่เข้ามาของบุคลากรจากการ

MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา 3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
ครอบคลุมทุกด้าน	1) ภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนามือแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่มีอยู่ 3) นำหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ มีมากครอบคลุมทุกด้านมาใช้ในการทำความเข้าใจกับต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา 4) หลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ มีมากครอบคลุมทุกด้านร่วมกับการรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 5) พัฒนาศูนย์กลางโดยใช้หลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ มีมากครอบคลุมทุกด้านให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) รวมกลุ่ม AEC พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ มีมากครอบคลุมทุกด้านให้ได้มาตรฐานสากล 2) ใช้หลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ มีมากครอบคลุมทุกด้านพัฒนาศูนย์กลางเพื่อสร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) นำหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ มีมากครอบคลุมทุกด้านเพื่อค่านิยมของการทำอาชีพ 4) หลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ มีมากครอบคลุมทุกด้านเพื่อพัฒนาระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
7. ระบบเทียบโอนทางวิชาชีพและการศึกษา	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ให้เกิดการพัฒนาศูนย์กลางให้สามารถเทียบโอนวุฒิทางการศึกษาและวิชาชีพ 2) มีพระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนามือแรงงาน สนับสนุนการเทียบโอนทางวิชาชีพและการศึกษา 3) ใช้การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร โดยใช้ระบบเทียบโอนทางวิชาชีพและการศึกษาเป็นเครื่องจูงใจ 4) พัฒนาระบบการเทียบโอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์เพื่อจูงใจให้บุคลากรด้านโลจิสติกส์พัฒนานตนเอง	1) ร่วมมือกับชาวต่างชาติพัฒนาระบบเทียบโอนทางวิชาชีพและการศึกษา 2) ใช้ระบบเทียบโอนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ใช้ระบบเทียบโอนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาศูนย์กลางและสร้างค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ใช้ระบบเทียบโอนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
8. บุคลากรที่มีความชำนาญการด้านการสอน มีมาก	1) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความชำนาญการด้านการสอน ร่วมมือกับผู้มี	1) ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความชำนาญการด้านการสอน

MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา 3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
	ประสบการณ์ด้านโลจิสติกส์ พัฒนาศูนย์กลางเพื่อผลักดันนโยบายภาครัฐผลักดัน การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ โดยใช้เครื่องมือของพระราชบัญญัติการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน และความร่วมมือของกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 2) ใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้บุคลากรผู้มีความชำนาญ การด้านการสอน เรียนรู้พัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์เพื่อ สร้างความต้องการและใช้พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	ประสานชาวต่างชาติที่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศูนย์กลาง ด้านโลจิสติกส์ 2) ส่งเสริมให้บุคลากรผู้มีความชำนาญการด้านการสอนสร้าง ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ส่งเสริมให้บุคลากรผู้มีความชำนาญการด้านการสอนมุ่งใจให้ บุคลากรด้านโลจิสติกส์เกิดค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ส่งเสริมให้บุคลากรผู้มีความชำนาญการด้านการสอนสร้าง ระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
จุดอ่อน (Weaknesses)		
1) ขาดแคลนบุคลากรมืออาชีพ ระดับสากลในการ ถ่ายทอดความรู้	1) ใช้นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ผลักดันให้มีการสร้าง บุคลากรมืออาชีพ ระดับสากลในการถ่ายทอดความรู้ 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลักดันให้มีการสร้าง บุคลากรมืออาชีพ ระดับสากลในการถ่ายทอดความรู้ 3) สร้างบุคลากรมืออาชีพ ระดับสากลในการถ่ายทอดความรู้ โดยการรวมกลุ่ม ขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC ร่วมพัฒนาให้ เกิดบุคลากรมืออาชีพ ระดับสากลในการถ่ายทอดความรู้ 2) สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาและชัก จูงผู้มีประสบการณ์ เป็นมืออาชีพระดับสากลร่วมเป็นผู้สอนผู้ ถ่ายทอดความรู้
2) ขาดโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาระดับ มาตรฐาน	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ผลักดันให้เกิดการจัดทำ โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาระดับมาตรฐาน 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลักดันให้เกิดการจัดทำ โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาระดับมาตรฐาน	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC ร่วมสร้าง โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาระดับมาตรฐาน 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ

MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา 3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
	3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร ร่วมโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาในระดับมาตรฐาน 6) โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาในระดับมาตรฐานสอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	4) พัฒนาระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดีเพื่อสร้างโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาในระดับมาตรฐาน
3) ขาดแหล่งฝึกและพัฒนาบุคลากรในเชิงปฏิบัติ	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ผลักดันให้เกิดแหล่งฝึกและพัฒนาบุคลากรในเชิงปฏิบัติ 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาแหล่งฝึกและพัฒนาบุคลากรในเชิงปฏิบัติ 3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร และพัฒนาแหล่งฝึกและพัฒนาบุคลากรในเชิงปฏิบัติ 6) ค้นหาแหล่งฝึกและพัฒนาบุคลากรในเชิงปฏิบัติที่มีความทันสมัย มีเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC ร่วมเป็นแหล่งฝึกและพัฒนาบุคลากรในเชิงปฏิบัติ 2) ร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาแหล่งฝึกและพัฒนาบุคลากรในเชิงปฏิบัติให้แรงงานในสถานประกอบการเกิดความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และร่วมพัฒนา
4) ขาดแคลนปริมาณบุคลากรที่ทำงานด้านโลจิสติกส์	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ได้ในปริมาณและคุณภาพบุคลากรตามที่ต้องการ 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ได้ในปริมาณและคุณภาพบุคลากรตามที่ต้องการ 3) สร้างระบบการวัดต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักและร่วมดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ได้ในปริมาณและคุณภาพบุคลากรตามที่ต้องการ 5) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากรดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ได้	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC ร่วมพัฒนาบุคลากรให้ได้ปริมาณและคุณภาพบุคลากรตามที่ต้องการ 2) สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา ร่วมดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ได้ในปริมาณและคุณภาพบุคลากรตามที่ต้องการ 3) สร้างค่านิยมของการทำอาชีพด้านโลจิสติกส์ และร่วมดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ได้ในปริมาณและคุณภาพบุคลากร

MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา 3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
	ในปริมาณและคุณภาพบุคลากรตามที่ต้องการ 6) พัฒนาศูนย์กลางให้ได้ในปริมาณและคุณภาพบุคลากรตามที่ต้องการ สอดคล้อง กับการพัฒนาของเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	ตามที่ต้องการ 4) สร้างระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี เพื่อใช้ สำหรับการพัฒนาศูนย์กลางให้ได้ในปริมาณและคุณภาพ บุคลากรตามที่ต้องการ
5) ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์	1) ใช้นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้าน ความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้าน ความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ 2) ร่วมมือกับกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร พัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้าน ความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ 3) ใช้การพัฒนาของเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์ กระตุ้นและ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC ร่วมพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานด้านความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ 2) สร้างระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี และ พัฒนาพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านโลจิสติกส์
6) บุคลากรและผู้ประกอบการไม่เข้าใจระบบโลจิสติกส์	1) ใช้นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ สร้างความเข้าใจให้กับ บุคลากรและผู้ประกอบการเข้าใจระบบโลจิสติกส์ 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างความเข้าใจให้กับ บุคลากรและผู้ประกอบการเข้าใจระบบโลจิสติกส์ 3) ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักและสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรและ ผู้ประกอบการเข้าใจระบบโลจิสติกส์ 5) อาศัยกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร และสร้างความเข้าใจให้กับ	1) ร่วมกับชาวต่างชาติที่การเข้ามาของบุคลากรจากการ รวมกลุ่ม AEC สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรและ ผู้ประกอบการเข้าใจระบบโลจิสติกส์ 2) สร้างระบบสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี ประเมิน ความเข้าใจให้กับบุคลากรและผู้ประกอบการเข้าใจระบบโลจิสติกส์

MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา 3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
	บุคลากรและผู้ประกอบการเข้าใจระบบโลจิสติกส์ 6) ใช้ผลของการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์ สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรและผู้ประกอบการเข้าใจระบบโลจิสติกส์	
7) มีองค์กรจากการรวมตัวของผู้ประกอบการหลายองค์กร	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ดำเนินการให้มีการบูรณาการองค์กรจากการรวมตัวของผู้ประกอบการหลายองค์กร 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการให้มีการบูรณาการองค์กรจากการรวมตัวของผู้ประกอบการหลายองค์กร 3) ดำเนินการให้เกิดการบูรณาการองค์กรจากการรวมตัวของผู้ประกอบการหลายองค์กร สร้างข้อมูลด้านต้นทุนโลจิสติกส์และดัชนี LPI เพื่อตระหนักในการพัฒนา 5) ดำเนินการให้เกิดการบูรณาการองค์กรจากการรวมตัวของผู้ประกอบการหลายองค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 6) ดำเนินการให้เกิดการบูรณาการองค์กรจากการรวมตัวของผู้ประกอบการหลายองค์กรนำผลการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC กระตุ้นให้เกิดการรวมกันบูรณาการองค์กรจากการรวมตัวของผู้ประกอบการหลายองค์กรให้เกิดความเป็นเอกภาพ 2) ดำเนินการให้เกิดการบูรณาการองค์กรจากการรวมตัวของผู้ประกอบการหลายองค์กรเพื่อร่วมสร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา และเกิดการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และยกระดับค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ดำเนินการให้เกิดการบูรณาการองค์กรจากการรวมตัวของผู้ประกอบการหลายองค์กรร่วมสร้างระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
8) ฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ยังไม่เป็นสากล	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ สร้างระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ที่เป็นสากล 2) ใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ที่เป็นสากล 3) พัฒนาระบบต้นทุนด้านโลจิสติกส์และดัชนี LPI สร้างระบบฐานข้อมูลด้าน	1) ประสานบุคลากรที่การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC ร่วมสร้างระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ที่เป็นสากล 2) ใช้ระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ที่เป็นสากล สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา

MATRIX เชื่อมโยง SWOT (TOWS MATRIX)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	1) นโยบายภาครัฐผลักดันการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 2) ต้นทุนและดัชนี LPI ทำให้ตระหนักในการพัฒนา 3) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	1) การเข้ามาของบุคลากรจากการรวมกลุ่ม AEC 2) ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนา 3) ค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ขาดระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี
	บุคลากรโลจิสติกส์ที่เป็นสากลเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร 5) การรวมกลุ่มขององค์กรเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากร และสร้างระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ที่เป็นสากล 6) สร้างระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ที่เป็นสากล มีข้อมูลที่ทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานโลจิสติกส์	3) ใช้ระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ที่เป็นสากล สร้างค่านิยมของการทำอาชีพ 4) ใช้ระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ที่เป็นสากล สร้างระบบการสำรวจความจำเป็นของการอบรมที่ดี

5. สรุปผลการวิเคราะห์การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตามกระบวนการ TOWS Matrix

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ นำไปสู่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ โดยจัดทำเป็น TOWS Matrix สรุปได้ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ พัฒนาเพื่อยกระดับความสามารถและคุณภาพบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

1.1 ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีคุณภาพและความเป็นมืออาชีพ ในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของธุรกิจด้านโลจิสติกส์ในทุกตำแหน่งงาน

1.2 ร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาศูนย์กลางให้มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ

1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์

2. ยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบการเรียนการสอนและการพัฒนาศูนย์กลางให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

1.1 พัฒนารอบมาตรฐานและโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์เพื่อยกระดับให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

1.2 ร่วมมือผู้เชี่ยวชาญกับภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปรับปรุงและจัดทำหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีและการพัฒนาในระดับสากล ทั้งในระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาและการพัฒนาอาชีพ

1.3 ส่งเสริมบุคลากรในสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือ ให้ได้รับการพัฒนาในด้านโลจิสติกส์ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ

1.2 พัฒนาศูนย์กลางระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากร

1.3 ขยายและส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมบุคลากรด้านโลจิสติกส์ด้านการปฏิบัติที่ทันสมัยและได้มาตรฐานสากล

3. ยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบควบคุมคุณภาพและสร้างมาตรฐานบุคลากรด้านโลจิสติกส์

1.1 บูรณาการระบบมาตรฐานฝีมือ มาตรฐานอาชีพ ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างกัน

1.2 ส่งเสริมให้มีการประเมินและค้นหาความจำเป็นของการอบรมด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

1.2 จัดให้มีองค์กรวิชาชีพ พัฒนาและควบคุมบุคลากรวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

4. ยุทธศาสตร์ สร้างเครือข่ายร่วม พัฒนาส่งเสริม กระตุ้นและจูงใจให้ร่วมพัฒนาศูนย์กลาง

- 1.1 พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายเพื่อร่วมกระตุ้นและจูงใจให้เข้าร่วมพัฒนา
ด้านโลจิสติกส์
- 1.2 ส่งเสริมให้เกิดมาตรการกระตุ้นและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศูนย์กลาง
ด้านโลจิสติกส์
- 1.3 ส่งเสริมสนับสนุน เผยแพร่ข่าวสาร การจัดตั้งหรือรวมตัวของสถานประกอบการเพื่อ
พัฒนาเครือข่ายร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 8

การศึกษาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประกอบด้วย กระบวนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ อันเป็นแนวทางเป้าหมายหลักที่ต้องการจากการพัฒนา ศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ จากนั้นใช้เป็นหลักเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุผล สำเร็จของเป้าหมายหลักที่ต้องการ และการวิเคราะห์เป้าประสงค์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ กำหนด ตัวชี้วัดและเป้าหมาย รวมทั้งกลยุทธ์หรือมาตรการการพัฒนา ตามรายละเอียด ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการเพื่อกำหนดทิศทาง (วิสัยทัศน์) และพันธกิจ

การสอบถามเชิงลึกและการสำรวจจากแบบสำรวจพบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งแรงงาน ผู้แทน หน่วยงานหรือองค์กรภาคเอกชน สมาพันธ์ฯ สภา ชมรมผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ผู้บริหาร สถานประกอบการ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงาน มีความคาดหวังต่อการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ในการสนองต่อความ ต้องการหรือสร้างความพึงพอใจในความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์กลางทั้งการให้บริการ การบริหารจัดการ การ ดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้

1. พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

- (1) ให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานสากลและเป็นมืออาชีพทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ
- (2) พัฒนาคณะ Logistics ให้ทำงานได้ คณะ Logistics ต้องมี 3 C ประกอบด้วย Communication collaboration และ Cooperation และการพัฒนาด้าน 4 S ได้แก่ Standard Safety Security Social responsibility
- (3) พัฒนาคณะ Logistics ให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีด้าน Digital เพื่อสนองทิศทางของ Digital Economy และการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้งานทั้ง application หรือ Internet ผ่านทาง Mobile Phone Competency
- (4) พัฒนาและขับเคลื่อนให้เกิด IT Intelligent หรือ Information Intelligent
- (5) พัฒนาด้าน Soft Skills โดยเฉพาะเกี่ยวกับ Service Innovation เรื่องของการบริการ สร้างให้คน Logistics เกิด Human touch ขึ้นด้วย
- (6) นอกจากความรู้ ทักษะด้าน Logistics ควรเพิ่มทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ
- (7) มีความรู้เรื่องภาษา การทำงานแบบร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) Core Competency ด้านนิสัยที่พึงประสงค์ อาทิเช่น วินัย ความรับผิดชอบของงาน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ต่อสาธารณชนและส่วนรวม (จิตสาธารณะ) ฯลฯ พร้อมกับคิดค้นแนวทางการสร้างรูปแบบการพัฒนาในเรื่อง ดังกล่าวด้วย

- (8) ผลสำเร็จของการพัฒนาคนต้องพัฒนาคนให้เกิดผลใน 5 ด้านได้แก่

- มีความรู้รอบ 5 กรอบ



- สามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้และทำให้เกิดปัญญา
- ทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับคนอื่นได้
- มีจริยธรรม คุณธรรม
- มีความสามารถในการนำเสนอ กล่าวพูด การทำ Powerpoint

(9) พัฒนาคคน Logistics ให้เป็นคนมีวินัย มี IT skill เป็น AEC Citizen มีจริยธรรม ใช้ภาษาต่างประเทศได้

(10) ผู้ปฏิบัติงาน Logistics ที่ต้องการควรมีลักษณะหรือสมรรถนะ ประกอบด้วย

- มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่งที่ทำ
- มีทักษะฝีมือในตำแหน่งงานที่ทำ
- ภาษาต่างประเทศ
- ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และโปรแกรมการทำงาน Logistics
- ความคิดริเริ่ม
- ขยันอดทน
- สามารถในการแก้ปัญหา
- นิสสัยอุตสาหกรรม ได้แก่ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ขยันอดทน การทำงานเป็นทีม ประหยัด ใฝ่รู้ คิดสร้างสรรค์ มีวินัย ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน

2. ภาครัฐมีการกำหนดหลักสูตรและการพัฒนาที่ทันต่อเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

(1) ควรมีการสำรวจความต้องการ (Demand) ของหลักสูตร โดยสำรวจความต้องการที่ต้องการพัฒนาจากสถานประกอบการแล้วนำมาเป็นข้อมูลพิจารณาจัดการพัฒนาให้โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลดช่องว่างของความต้องการ

(2) พัฒนาหลักสูตรให้ครอบคลุมใน 4 หมวด หรือ 4 ภาษา ได้แก่ ภาษาแม่ คือ สอนงานเฉพาะตำแหน่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้าน Logistics ภาษาสื่อสาร ได้แก่ ภาษาสำหรับการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ภาษาที่ 3 ภาษากาย ได้แก่ บุคลิกภาพ และภาษา IT ได้แก่ ภาษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ Internet

(3) การพัฒนาและกำหนดหลักสูตร สามารถนำแนวทางของ SCOR Model version 11 ซึ่งมีการกำหนดระดับความสามารถและรายละเอียด

(4) แนวทางการพัฒนาบุคลากรและระดับหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ ประกอบด้วย

(4.1) พื้นฐานหลักด้านความรู้ ประกอบด้วย

- 1) Costing เพื่อทราบการประเมินค่าใช้จ่ายและต้นทุนด้าน logistics
- 2) การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดและวิเคราะห์ KPI
- 3) การสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับลูกค้า
- 4) ความรับผิดชอบต่อและวินัย
- 5) สำหรับวิชาเพิ่มเติม ประกอบด้วย ภาษา IT ภาษาอังกฤษ

(4.2) กรอบเนื้อหา 5 ด้านในการพัฒนาศักยภาพด้าน Logistics

กรอบที่ 1 การจัดการด้าน Supply chain เรียนรู้เกี่ยวกับระบบ Supply chain ตัววัดรูปแบบ

กรอบที่ 2 การบริหารจัดการธุรกิจ (Core Management) มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม 5 M ทั้งด้านบัญชี การเงิน ด้านบุคลากร ด้านการทำธุรกิจขององค์กร การบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาสู่การจัดทำกลยุทธ์ในแต่ละด้าน

กรอบที่ 3 การจัดการด้าน Logistics (Core Logistics) ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาของ Logistics ตั้งแต่ การจัดการสินค้าคงคลัง (Inventory Management) และการพัฒนาตามขั้นตอนในการพัฒนาโซ่อุปทานขององค์กร (Supply Chain Operations Reference (SCOR) Model) ประกอบด้วย Source Make Delivery Plan

กรอบที่ 4 การสร้าง Network และระบบ Innovation IT (Network and IT Innovation) เพื่อวิเคราะห์และจัดทำ Supply chain network เช่นกรอบ ERP การวาง Model ของ Warehouse และสร้าง network

กรอบที่ 5 การทำกลยุทธ์ธุรกิจ และ ภาวะผู้นำ (Strategy Innovation and Leadership) ประกอบด้วย กลยุทธ์ Inbound Logistics กลยุทธ์ Outbound Logistics และ Passenger Logistics และการจัดทำ กลยุทธ์ Supply chain เพื่อลดต้นทุนทั้ง Chain ไม่ใช่เพียงธุรกิจใดธุรกิจหนึ่ง และสุดท้ายต้องสร้าง Innovation เกี่ยวกับ Logistics และ เรียนรู้เกี่ยวกับ Change Management

(4.3) กรอบมาตรฐานฝีมือ แบ่งตามกรอบ 5 กรอบ กล่าวคือ ระดับ 1 – 4 จะต้องผ่าน กรอบที่ 1 – 3 ระดับที่ 5 ต้องผ่านกรอบที่ 4 และระดับที่ 6 ต้องผ่านกรอบที่ 5

(5) มีการจัดทำหลักสูตร ตามหลัก competency Base Training เผยแพร่และพัฒนาให้กับสถานประกอบการ

(6) จัดทำ Core Competency Logistics ระดับประเทศโดยเชิญทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาร่วมดำเนินการโดยเฉพาะผู้มีประสบการณ์ แล้วสร้างหลักสูตรตามฐานสมรรถนะ มาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานวิชาชีพจากฐานข้อมูลสมรรถนะหลักดังกล่าว

(7) ใช้กระบวนการ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำทำเนียบหลักสูตรทุกสาขา ทำเนียบวิทยากรทุกสาขาระดับประเทศ และเผยแพร่ผ่านระบบ Website หรือ IT ด้านอื่นที่สะดวกต่อผู้ใช้งานและเข้าถึงง่าย

(9) ด้านหลักสูตรเนื้อหาที่ควรมีการพัฒนาให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

- กระบวนการโลจิสติกส์ การปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
- การพยากรณ์ยอดขาย ยอดผลิต การรับเข้าและส่งออกสินค้า
- การเจรจาต่อรองให้สอดคล้องกับยอดขายและการแก้ปัญหาเบื้องต้น
- Aging ของสินค้าและวัตถุดิบ
- การขับ forklift

- การวิเคราะห์ VSM ระบบ A3A4
- การวิเคราะห์ JOB METHOD
- การให้บริการ Service mind
- การวางแผนเส้นทางการขนส่ง การบริหารการขนส่ง
- การรับมือกับแรงกดดันของลูกค้า
- ภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น เพื่อการสนทนา การขนส่ง
- ระบบสารสนเทศ (IT) เพื่อการปฏิบัติงาน
- พนักงานขับรถ และหัวหน้าพนักงานขับรถ
- ศักดิ์ศรี คุณค่า และความภูมิใจในการทำงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
- การสื่อสารในงานจัดซื้อเพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกัน
- การเตรียมเป็นหัวหน้างาน
- การลดต้นทุน การวิเคราะห์เส้นทาง
- การจัดเก็บและรับ Finish Goods
- การสูญเสีย 7 ประการ
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- การสร้างความตระหนักในการทำงาน

(10) จัดทำหลักสูตรกลาง (Core Logistics) หรือหลักสูตรพื้นฐาน และจัดอบรมให้กับบริษัท โดยมีการคัดเลือกวิทยากรที่ได้มาตรฐาน

(11) มีความรู้พื้นฐาน และทักษะในตำแหน่งที่ทำ

ภาษาต่างประเทศ

มีความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์และซัพพลายเชนสมัยใหม่

เทคโนโลยีการสอนการขับรถ เช่นเดียวกับสอนขับเครื่องบิน การจัดการคลังสินค้าด้วย

เทคโนโลยีสมัยใหม่ Software ของระบบการจัดการคลังสินค้าการเก็บสินค้าในตำแหน่งที่กำหนดด้วยระบบคอมพิวเตอร์

เป็น Business focus ซึ่งประกอบด้วย 1) People ด้าน Softskill และ Hardskill 2)

Process ด้าน Operation

3. ภาครัฐให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

(1) ควรมีการพัฒนาและให้คำแนะนำด้าน Logistics ด้วยการจัดตั้ง Logistics Center Guide และสร้างคนมาช่วยสอนและพัฒนา

(2) ส่งเสริมให้เอกชนที่มีผู้ทรงคุณวุฒิเปิดเป็นศูนย์ฝึกอบรมเพื่อช่วยขยายจุดอบรม ทำให้แรงงานได้รับอบรมง่ายขึ้นและมีทักษะความรู้ที่ตรงกับสภาพการทำงานมากขึ้น

(3) มีการจัดตั้งศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมเช่น ปตท. เป็นศูนย์พัฒนาศักยภาพด้านที่ทันสมัยและอบรมด้านโลจิสติกส์ในทุกกิจกรรม เช่นสถาบันฝึกขับรถ ขับรถขนาดใหญ่ ขับรถหน้าท่าเทียบเรือ หรือสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

(4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นศูนย์กลางการพัฒนาด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ทุกรูปแบบ ทั้งการพัฒนาคนที่ เป็น Key resource person การให้คำปรึกษา การสอนและการเป็นพี่เลี้ยง การพัฒนาคนด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน หรือเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นมาตรฐาน

4. กระตุ้นและส่งเสริมให้ภาคเอกชนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือด้านการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

(1) ควรมีการกระตุ้นให้ (Motivate) ผู้บริหารสถานประกอบการให้เห็นความสำคัญของระบบโลจิสติกส์และซัพพลายเชนและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ โดยอาศัยเครื่องมือทาง พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือการให้รางวัลในรูปแบบของประกาศเช่นเดียวกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือการร่วมทำกิจกรรม Happy Work Place หรือ ผู้บริหารดีเด่นด้าน Logistics

(2) อบรมให้ผู้บริหารรู้และเห็นความสำคัญก่อนแล้วจะมีการตื่นตัว เพราะผู้บริหารไม่สนับสนุน ไม่มีเวลาเห็นว่าเอาเวลาไปทำงานจะดีกว่า

(3) มีการ Monitor และให้รางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนา และการทำงานระบบโลจิสติกส์ที่ดี จัด Productivity Talk มีการให้ทุนให้โทษที่ชัดเจน มีข้อ commitment สำหรับโรงงานที่มีผลงานด้านการพัฒนาไม่ตี มีการประเมินเป็นระยะ มี Reward สำหรับ The Best Team

(4) มีระบบการประเมินที่มีคุณภาพ นำผลดีของการพัฒนาเผยแพร่ให้เจ้าของได้เห็นโดยจัดทำเป็นโครงการนำร่อง วัดผลให้เห็นออกมาเป็นมูลค่าการลดการสูญเสียแล้วส่งให้ผู้บริหารได้รู้ จะเห็นความสำคัญ และเผยแพร่แก่บริษัทอื่น ก็จะสร้างแรงจูงใจให้เจ้าของได้

5. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้เกิดการบริหารตัดสินใจในงานพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในปัจจุบัน

(1) มีระบบข้อมูลพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ที่เป็นปัจจุบันและมีสัญญาณเตือนด้านแรงงาน

(2) มี Thailand Labour Bank เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่รวบรวมข้อมูลทั้งด้าน Demand และ Supply ที่ทันสมัยและครอบคลุมรายละเอียดด้านแรงงาน สำหรับนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และเป็นระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) ด้านแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา

(1) มีการพัฒนาวิทยากร ผู้สอนให้มีความเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐาน มีสถาบันการสอนและพัฒนาคนด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่ได้มาตรฐานคุณภาพ

(2) บริหารจัดการให้มีการพัฒนาทักษะทั้งระบบทุกหมวดของ Logistics ให้มีความเข้มแข็งโดยศึกษาวิจัยหมวดโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่อ่อนแอ ให้มีความสำคัญและเข้าไปแก้ไข เพื่อไม่ให้เป็นจุดอ่อนที่จะฉุดระบบไปด้วย

(3) เข้าใจโจทย์ของระบบโลจิสติกส์ โดยทำงานร่วมกับผู้ประกอบการ หา Requirement ที่ชัดเจนแล้วร่วมดำเนินการ กำหนดหลักสูตรให้ตรงตามที่ต้องการ

(4) สร้าง career ของงานโลจิสติกส์ที่ชัดเจน และพัฒนาให้ได้ตาม Career Path

7. มีระบบและหน่วยงานการกำกับดูแลวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาตรฐานและความเป็นมืออาชีพ

(1) มีการจัดตั้ง สภาวิชาชีพด้านโลจิสติกส์ เพื่อให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น ยกกระดับความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้าน Logistics และมีการควบคุมดูแลทั้งด้านทดสอบ การสอบ

(2) การติดตามผลสำเร็จของการพัฒนา โดยมีการวัดและประเมิน ทำได้รวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ มีการรับรองการพัฒนาศูนย์กลางที่ผ่านการอบรม

(3) มีระบบการสำรวจความรู้ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนของโรงงานทุกแห่งแล้วประเมินช่องว่างเพื่อจัดทำแผนการอบรมให้กับโรงงาน

(4) จัดทำมาตรฐานฝีมือ หรือมาตรฐานอาชีพ ซึ่งจะเป็นหลักในการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนา

(5) มีการประเมินวิทยากรว่าได้มาตรฐานหรือไม่ เพราะหากได้วิทยากรที่ไม่ดีไม่เกิดผล จะเป็นผลเสียต่อภาพพจน์ของการอบรม

(6) กำหนด มาตรฐานฝีมือสำหรับตำแหน่งวิทยากร

8. พัฒนาเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมมือและสร้างระบบ เพื่อพัฒนาศูนย์กลาง

(1) สร้างเครือข่ายในการอบรมสำหรับบริษัทที่มีจำนวนพนักงานไม่มาก ไม่พอกับการจัดอบรมเอง

(2) ส่งเสริมการจัดตั้งคณะทำงาน (รวมกลุ่มของสถานประกอบการ) มาช่วยกันทำ competency และทำแผนหลักสูตร แล้วร่วมกันจัดอบรมพัฒนา

(3) ให้ภาคเอกชนเป็นหน่วยสนับสนุนโดยเป็นวิทยากรให้ เผยแพร่วิทยากรที่ทันสมัย รัฐบาลสนับสนุนการจัดอบรม

(4) สนับสนุนเอกชนให้ร่วมกันจัดอบรมโดยรวมกลุ่มและรัฐให้การสนับสนุนงบประมาณ

(5) สร้างความเข้าใจและผลกระทบจากปัญหาโลจิสติกส์ต่อผู้ประกอบการและรวมกลุ่มทำงานเป็นเครือข่าย จัดอบรมข้ามจังหวัดเช่นจัดที่ขอนแก่นโดยรวมจังหวัดในภาคที่ต้องการมาร่วมกันอบรม

(6) ผลักดันให้มีการตั้งชมรมเช่นเดียวกับที่ PMAT ทำในจังหวัดขอนแก่น ก็จะได้แนวร่วมในการเป็นตัวกลางประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ หรือร่วมกับสภาอุตสาหกรรม หรือหอการค้า

2. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์เป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคตเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีการกิจ หน้าที่รับผิดชอบถือเป็นเป้าหมายสุดท้ายในการดำเนินงาน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ครั้งนี้ได้ประมวลความเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนที่ต้องการเห็นอนาคตของการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แรงงานและ

สถานประกอบกิจการได้มีการพัฒนาศูนย์กลางสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการเพื่อพัฒนางานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้สามารถแข่งขันกับต่างชาติได้ จากการสนทนากลุ่มและสำรวจโดยแบบสอบถามถึงความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนมีความรู้ ทักษะและคุณธรรมด้านการปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

2. ภาครัฐมีการกำหนดหลักสูตรและมีการพัฒนาที่ทันต่อเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

3. ภาครัฐให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

4. กระตุ้นและส่งเสริมให้ภาคเอกชนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือด้านการพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

5. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้เกิดการบริหารตัดสินใจในงานพัฒนาศูนย์กลางที่เป็นปัจจุบัน

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาศูนย์กลางที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา

7. มีระบบและหน่วยงานการกำกับดูแลวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาตรฐานและความเป็นมืออาชีพ

8. พัฒนาเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมมือและสร้างระบบ เพื่อพัฒนาศูนย์กลาง

การประมวลผลข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจสามารถสรุปวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน คือ

“ศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ความเป็นมืออาชีพ ก้าวสู่ระดับสากล”

ความเป็นมืออาชีพเป็นการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานมีความเหมาะสมโดยใช้ภูมิความรู้เชี่ยวชาญ การสั่งสม และการพัฒนาความชำนาญในสาขานั้นได้อย่างดีจนเป็นที่ยอมรับ มีการปฏิบัติหน้าที่ที่คำนึงถึงจรรยาบรรณ มาตรฐานในวิชาชีพ ยึดถือเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติและสามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย มีการประยุกต์เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกสร้างนวัตกรรมในสาขาอาชีพนั้น¹⁸

3. การกำหนดพันธกิจ (Mission)

การกำหนดพันธกิจของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อให้ผู้รับผิดชอบกำหนดกรอบการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ โดยใช้องค์ประกอบ 9 ข้อของ Peter Drucker¹⁹ ที่กำหนดว่า

¹⁸ สกรณต์ ไกรวงศ์ , ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความเป็นมืออาชีพของนักวิชาชีพบัญชีไทยในบริบทของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

และผู้สอบภาษีอากร, อ้างอิงจาก Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008, p. 208)

¹⁹ Drucker, Peter F., “Management: Tasks, Responsibilities, Practices”. New York: Harper & Row, 1974)

ข้อ 1 ผู้ที่ให้บริการจากแผนยุทธศาสตร์ (ลูกค้า) คือ แรงงาน และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องการประกอบการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ข้อ 2 สินค้าและบริการ คือ การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ข้อ 3 ตลาด คือ แรงงานและสถานประกอบการทั่วประเทศ อาศัยช่องทางการดำเนินการจากหน่วยงานในสังกัดที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ทั้งระบบการศึกษาและระบบการพัฒนา

ข้อ 4 เทคโนโลยี คือ เครื่องมือการส่งเสริมพัฒนาศูนย์กลาง ทั้งการให้การฝึกอบรม การพัฒนา การส่งเสริม การให้การช่วยเหลือและอุดหนุน การให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ข้อ 5 การคำนึงถึงการอยู่รอด เติบโตและผลสำเร็จที่ทำให้อยู่รอด คือ ให้แรงงานและผู้ประกอบการกิจการร่วมส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยการศึกษา การพัฒนาฝีมือ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จาก การส่งเสริมด้วยมาตรการที่ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนมีศักยภาพและมีฝีมือที่สามารถปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการและก้าวสู่การปฏิบัติงานในระดับนานาชาติ คือผลสำเร็จของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ข้อ 6 ปรัชญา (ความเชื่อ วัฒนธรรม ค่านิยม) คือ อาศัยความมุ่งมั่น ความทุ่มเท และความขยันที่หน่วยงานมีอยู่

ข้อ 7 ความแตกต่างที่สามารถทำให้บุคลากรและผู้ประกอบการเกิดความสนใจ คือ มีความเหนือกว่าและความพร้อมของผู้บริหาร ผู้ให้การศึกษา ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาศูนย์กลาง ผู้ประเมินและรับรองคุณภาพ มีเครื่องมือทางด้านกฎหมาย ในการบังคับและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเช่นข้อกำหนดจาก พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย

ข้อ 8 การคำนึงถึงสังคม คือ ทำให้สังคมได้รับการเรียนรู้ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เกิดความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีขึ้น

ข้อ 9 การคำนึงถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดี คือ อาศัยความสามารถของเจ้าหน้าที่ให้ใช้ความสัมพันธ์ที่มีอยู่มาช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามภารกิจ

การตอบคำถามเพื่อกำหนดพันธกิจตามแนวทางของ Peter Drucker 5 ข้อ ได้แก่

คำถาม 5 ข้อของ Peter Drucker	คำตอบเพื่อกำหนดพันธกิจ
1. ธุรกิจของเราคืออะไร	1. การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ โดยอาศัยองค์กรทางการศึกษาและองค์กรพัฒนาฝีมือของภาครัฐเป็นหลัก เพื่อให้เกิดการพัฒนาศูนย์กลางทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะสำหรับงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2. การใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อประเมิน รับรองคุณวุฒิ คุณภาพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ สามารถนำ

คำถาม 5 ข้อของ Peter Drucker	คำตอบเพื่อกำหนดพันธกิจ
	ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนของประเทศมีการพัฒนาในระดับแนวหน้า
2. ใครคือลูกค้าของเรา	1. แรงงานและผู้ประกอบการในด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนตลอดโซ่อุปทาน ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การจัดเก็บ การจัดการบริหารและจัดส่งสินค้า การคลังสินค้า และการดูแลบริการ
3. คุณค่าอะไรที่เราให้กับลูกค้า	1. พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อมของบุคลากรและความต้องการของผู้ประกอบกิจการในด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2. เสริมสร้างและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มีจิตสำนึกด้านจริยธรรม คุณภาพ ความปลอดภัยและความรักในงานทำงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนอย่างมืออาชีพ และสามารถก้าวสู่ระดับสากลได้
4. ธุรกิจเราเป็นอย่างไร	1. อาศัยความร่วมมือของบุคลากรผู้ให้ความรู้ทั้งครู อาจารย์ ครูฝึกผู้เชี่ยวชาญ ร่วมพัฒนาระบบการถ่ายทอดและพัฒนาศูนย์กลางให้ทันต่อเทคโนโลยีการทำงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2. อาศัยข้อมูลสารสนเทศ การติดตามความก้าวหน้าและจุดด้อยเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการและระบบการพัฒนาศูนย์กลางให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3. อาศัยความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศูนย์กลางจากแรงงานและผู้ประกอบการ ร่วมมือในการพัฒนาศูนย์กลางในทุกรูปแบบ
5. ธุรกิจเราควรเป็นอย่างไร	1. มีระบบการพัฒนาศูนย์กลาง ทั้ง รูปแบบ เนื้อหาหลักสูตร เทคนิค วิธีการพัฒนาแรงงานที่ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2. พัฒนาศูนย์กลางทุกระดับและทุกวิชาชีพของโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถได้มาตรฐานตามเกณฑ์เป็นที่ยอมรับของนานาชาติที่พัฒนาด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 3. บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มีคุณภาพ และจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 4. มีระบบมาตรฐานการพัฒนาที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานสากล

องค์ประกอบทั้ง 9 ข้อ และคำถาม 5 ข้อ ตามแนวทางของ Peter Drucker สามารถกำหนดพันธกิจ (Mission) เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. บริหารจัดการและพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีความเป็นมืออาชีพและยอมรับของนานาชาติ
2. สร้างและกำหนดมาตรฐาน ระบบการพัฒนาศูนย์กลาง
3. ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือภาคเอกชนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
4. พัฒนาระบบกำกับดูแล และสร้างมาตรฐานคุณภาพศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ในระดับนานาชาติ

4. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการทางยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่กำหนด อันเป็นผลมาจาก 1) การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงนโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แผนแม่บทด้านแรงงาน แผนพัฒนากำลังคน 2) การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และ 3) การสำรวจและสัมภาษณ์ประเด็นปัญหาและความต้องการจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ใน 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ และ 9 เป้าประสงค์ 19 กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ

ความเป็นมืออาชีพเป็นการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานมีความเหมาะสมโดยใช้ภูมิความรู้เชี่ยวชาญ การสั่งสม และการพัฒนาความชำนาญในสาขานั้นได้อย่างดีจนเป็นที่ยอมรับ มีการปฏิบัติหน้าที่ที่คำนึงถึงจรรยาบรรณ มาตรฐานในวิชาชีพ ยึดถือเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติและสามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย มีการประยุกต์เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกสร้างนวัตกรรมในสาขาอาชีพนั้น²⁰

มุ่งเน้นพัฒนาและผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีความเป็นมืออาชีพ ในทุกระดับอาชีพตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำเพื่อให้บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนได้รับการพัฒนาในระดับปฏิบัติ สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ได้จริง มีผลการปฏิบัติงานที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล รวมทั้งมีจิตสำนึกด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบในการทำงานในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ของประเทศ ทั้งประเภทการสร้างบุคลากรใหม่ และการยกระดับมาตรฐานฝีมือบุคลากรที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์และโครงการสำหรับยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ดังนี้

²⁰ สงกรานต์ ไกรวงศ์, ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความเป็นมืออาชีพของนักวิชาชีพบัญชีไทยในบริบทของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

เป้าประสงค์ที่ 1 ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกสาขาอาชีพ ให้มีความเป็นมืออาชีพเพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ

ผลิตบุคลากรด้านอาชีพที่ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทั้งด้าน อาชีพการจัดซื้อ จัดหา อาชีพการบริหารคลังสินค้าและสินค้าคงคลัง อาชีพนักบริหารการจัดส่งและขนส่ง อาชีพผู้ปฏิบัติงาน Fright Forwarder อาชีพนักบริหารโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ในทุกระดับตำแหน่ง ได้แก่ ระดับบริหาร ระดับผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการ (หัวหน้างานและระดับเทคนิค) ระดับปฏิบัติการ ให้มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล ในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนของประเทศ ทั้งนี้รวมถึงการพัฒนาศูนย์กลางผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาสู่การเป็นวิทยากรหรือครูฝึกในสถานประกอบการ ดังนี้

1. บุคลากรในระบบการทำงาน ดำเนินการโดย 1) **หน่วยพัฒนาศูนย์กลาง** ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและองค์กรภาคเอกชน เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือและเสริมสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในระดับบริหาร กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการ (หัวหน้างานหรือระดับเทคนิค) เพื่อยกระดับสู่การเป็นผู้บริหาร หรือพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อยกระดับสู่ระดับผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการ ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาโลจิสติกส์ ทั้งด้าน บริหารธุรกิจ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ มาตรฐานอาชีวศึกษา ระดับบริหารและระดับผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการ และ 2) **หน่วยงานการศึกษา** ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อผลิต นักศึกษาระดับอุดมศึกษา ด้านระดับการบริหารจัดการโลจิสติกส์ (ปริญญาโท) และ ชำนาญการ (ระดับปริญญาตรีด้านโลจิสติกส์) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตนักศึกษาระดับชำนาญการ (เจ้าหน้าที่เทคนิค) ด้านอาชีวศึกษา

2. บุคลากรนอกระบบการทำงาน (แรงงานใหม่) ดำเนินการโดยหน่วยการศึกษา ได้แก่ ระดับอาชีวศึกษา เพื่อผลิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ สู่ตลาดแรงงานใหม่

3. บุคลากรผู้ชำนาญการและผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อพัฒนาสู่การเป็นวิทยากรและครูฝึกในสถานประกอบการ สำหรับการพัฒนาศูนย์กลางในองค์กรของตน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย ปี 2560
แผนการผลิตนิสิตนักศึกษา ด้านโลจิสติกส์ใน ระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญาโท และปริญญาตรี	1. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาตรีสาขาโลจิสติกส์ (คน)	2,761
	2. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาโทสาขาโลจิสติกส์ (คน)	365
แผนการผลิตนักศึกษาระดับ	1. จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาสาขาโลจิสติกส์ :	1,157

โครงการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย ปี 2560
อาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์	เจ้าหน้าที่เทคนิค (คน)	
โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้น สูง	1. จำนวนผู้สอบผ่านการอบรมสาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง (ระดับบริหาร) หลักสูตร 1 เดือน (คน)	1,000
โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมระดับหลักสูตร 5 วัน (ระดับชำนาญการ) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	280
โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมระดับหลักสูตร 5 วัน (ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	315
โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมระดับ หลักสูตร 18 วัน (ระดับปฏิบัติการ) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	31,060
โครงการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านภาษา	1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านภาษาต่างประเทศ หลักสูตร 30 ชม. (คน) 2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	20,000 70
โครงการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์	1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ หลักสูตร 18 ชม. (คน) 2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	20,000 70
โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)	1. จำนวน สปก.ที่เข้าร่วมพัฒนาครูฝึกประจำสถานประกอบการ ต่อ หนึ่งสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (แห่ง) 2. จำนวนครูฝึกประจำสถานประกอบการที่สามารถฝึกอบรมให้กับ พนักงานในสถานประกอบการได้สำเร็จ ต่อสถานประกอบการ 1 แห่ง (คนต่อปี)	3 5
โครงการความร่วมมือ ภาคเอกชนเพื่อการพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพ พลายเชน	1. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (หลักสูตร) 2. จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (คนต่อปี)	13 7,800

ตารางที่ 49 แสดงเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ปี 2560 - 2564

หน่วยผลิตและพัฒนา	เป้าหมายการผลิตและพัฒนา				
	2560	2561	2562	2563	2564
สถาบันอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัย/อาชีวศึกษา)	4,278	4,441	4,609	4,785	4,967
ปริญญาเอก	4	4	4	5	5
ปริญญาโท	356	369	383	398	413
ปริญญาตรี	2,761	2,866	2,975	3,088	3,206
อาชีวศึกษา	1,157	1,201	1,247	1,294	1,343
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม	32,656	27,736	30,286	31,540	32,106
อบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง	1,000	802	890	928	938
ยกระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ	280	186	219	229	227
ยกระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค	315	29	102	111	86
ยกระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ	31,060	26,719	29,075	30,272	30,856
พัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000
พัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000

ที่มา : จากการคำนวณ

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตบุคลากรสาขาโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ในระบบการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

ดำเนินการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทางการศึกษา โดยอาศัยระบบการศึกษาตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาจำนวน 104 แห่ง ที่มีการเปิดสอนด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และได้รับการรับรองหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. แผนการผลิตนิสิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญาโท และปริญญาตรี
2. แผนการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีความเป็นมืออาชีพเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์



2. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ พัฒนา มาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการสาขาโลจิสติกส์

3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด

4. สร้างบุคลากรให้มีทักษะที่ประกอบอาชีพได้หลากหลาย
ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
		2560
แผนการผลิตนิสิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาตรี	1. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาตรีสาขาโลจิสติกส์ (คน)	2,761
	2. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาโทสาขาโลจิสติกส์ (คน)	365
แผนการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์	1. จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาสาขาโลจิสติกส์ : เจ้าหน้าที่เทคนิค (คน)	1,157

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนามาตรฐานบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

ดำเนินการพัฒนาศูนย์กลางให้มีมาตรฐานด้านความรู้ทางวิชาชีพ (Professional Knowledge) สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ ที่เป็นมาตรฐานระดับสากล และพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและสื่อสัมพันธ์ ด้านภาษาและสารสนเทศ (Interpersonal and Communication Skill) ทักษะเทคโนโลยีและเทคนิคการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่ทันสมัย ทักษะด้านบุคคล (Personal Skill) เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากล โดยอาศัยกลไกการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรมและองค์กรพัฒนาอาชีพภาคเอกชน

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

- 1) โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง
- 2) โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ
- 3) โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค
- 4) โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ
- 5) โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา
- 6) โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์
- 7) โครงการความร่วมมือการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์

8) โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่มีความเป็นมืออาชีพเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์
 3. พัฒนาศักยภาพในธุรกิจขนส่งเพื่อเพิ่มศักยภาพของภาคเอกชน พัฒนาผู้ประกอบการ SME ให้มีความรู้ด้านศักยภาพการพัฒนาธุรกิจและพัฒนาสมรรถนะให้เป็นผู้ประกอบการในระดับสากล
 5. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์และซัพพลายเชน พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการสาขาโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
 6. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด
 9. สร้างบุคลากรให้มีทักษะที่ประกอบอาชีพได้หลากหลาย
 16. พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่หลากหลาย อาทิเช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ ICT การสอนแบบกรณีศึกษา สหกิจศึกษาหรือทวิภาคี
 17. พัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ
- ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์**

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
		2560
โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง	1. จำนวนผู้สอบผ่านการอบรมสาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง (ระดับบริหาร) หลักสูตร 1 เดือน (คน)	1,000
โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ระดับชำนาญการ	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร 1 เดือน (ระดับชำนาญการ) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	280
โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร 5 วัน (ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	315
โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ระดับปฏิบัติการ	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร 18 วัน (ระดับปฏิบัติการ) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	31,060
โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา	1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านภาษาต่างประเทศ หลักสูตร 30 ชม. (คน)	20,000
	2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	70
โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์	1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ หลักสูตร 18 ชม. (คน)	20,000
	2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	70
โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์	1. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์จากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (หลักสูตร)	13

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
		2560
และซัพพลายเชน	2. จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (คนต่อปี)	7,800
โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)	1. จำนวน สปก.ที่เข้าร่วมพัฒนาครูฝึกประจำสถานประกอบการ ต่อหนึ่งสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน 3 แห่ง	3
	2. จำนวนครูฝึกประจำสถานประกอบการที่สามารถฝึกอบรมให้กับพนักงานในสถานประกอบการได้สำเร็จ ต่อสถานประกอบการ 1 แห่ง (คน) 5 คนต่อปี	5

เป้าประสงค์ที่ 2 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ดำเนินการพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถในการแข่งขันปฏิบัติในสถานการณ์จริง และมีขีดความสามารถในระดับสากล โดยอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภาคเอกชนในการถ่ายทอดองค์ความรู้และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 1 ใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จูงใจบุคลากรและผู้ประกอบการร่วมพัฒนาด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

สร้างโอกาสให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน แก่แรงงานทุกระดับด้วยการสนับสนุนเงินกู้ยืมหรือเงินช่วยเหลืออุดหนุน และการส่งเสริมให้แรงงานได้รับการพัฒนาให้สมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ จากการใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนด ตัวชี้วัด กลยุทธ์และโครงการในการปฏิบัติงาน ดังนี้

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. สร้างโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีคุณภาพ ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย ปีที่ 1
โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ยืม หรือเงินช่วยเหลืออุดหนุนการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (แห่ง) : เพิ่มขึ้นปีละ 20 %	76

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนความรู้ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การจัดการให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายโดยรวบรวมจากประสบการณ์และความสำเร็จของการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเผยแพร่และเข้าถึงได้สะดวก ด้วยการจัดให้มีศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. สร้างการเรียนรู้เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. สร้างโอกาสและช่องทางการเข้าถึงการเรียนรู้ในทุกระดับ
3. พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย อาทิเช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ ICT การสอนแบบกรณีศึกษา สหกิจศึกษาหรือทวิภาคี
4. ผลิตรายการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่มีความเป็นมืออาชีพเพื่อปรับปรุง

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)	1. ระบบบริหารจัดการความรู้ (KM) (ระบบ)	1
	2. จำนวนเรื่องที่รวบรวมอยู่ในระบบ KM (เรื่องต่อปี)	50

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับระบบบริหารการพัฒนาศักยภาพให้ได้มาตรฐานระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ 1 จัดทำกรอบโครงสร้างหลักสูตรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

มีการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรครอบคลุมทุกอาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และโครงสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับระบบและกระบวนการพัฒนาตามระดับอาชีพ นับแต่ระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง โดยอิงมาตรฐานสากลของประเทศชั้นนำด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และจัดทำมาตรฐานหลักสูตรเผยแพร่ให้กับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

ปรับปรุงหลักสูตรให้มี กรอบมาตรฐานหลักสูตรครอบคลุมทุกอาชีพด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับระบบและกระบวนการพัฒนาตามระดับอาชีพ นับแต่ระดับต้นและระดับกลางประกอบด้วยหลักสูตรระดับพื้นฐาน กรอบการจัดการด้าน Supply chain กรอบด้าน Core

Logistics กรอบการสร้าง Network และ ระบบ Innovation เพื่อจัดทำ Supply chain network จนถึงระดับสูงประกอบด้วย กรอบการพัฒนาด้านการทำกลยุทธ์ธุรกิจและภาวะผู้นำ รวมทั้งการสร้าง Innovation ด้าน Logistics และ Supply chain ได้แก่การพัฒนาพฤติกรรมด้านบุคคล (Personal Skill) การพัฒนาด้านทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร (Interpersonal and Communication Skill) การพัฒนาทักษะด้านองค์กรและการบริหารธุรกิจ (Organizational and Business management Skill) โดยอิงมาตรฐานสากลของประเทศชั้นนำด้านโลจิสติกส์ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีวศึกษา มาตรฐานอุดมศึกษา

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. พัฒนารอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีวศึกษา มาตรฐานอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและสากล

2. พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวน กรอบมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกอาชีพ (มาตรฐาน)	1

กลยุทธ์ที่ 2 จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ครอบคลุมทุกอาชีพ

จัดทำรายละเอียดมาตรฐานหลักสูตรให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานหลักสูตรและโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตรตามฐานสมรรถนะ (Competency Base) ที่ใช้สำหรับประเทศผู้นำด้านโลจิสติกส์เพื่อพัฒนามาตรฐานบุคลากรของไทยสู่ระดับสากล และครอบคลุมในทุกอาชีพด้านโลจิสติกส์ โดยอิงตามการพัฒนาและประเมินของแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน หรือ Supply Chain Operations Reference (SCOR) Model โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ชำนาญการภาคเอกชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการปฏิบัติในสภาพจริง และเผยแพร่หลักสูตรให้กับทุกภาคส่วนได้ยึดเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. พัฒนารอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีวศึกษา มาตรฐานอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและสากล

2. พัฒนาคูณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ
3. พัฒนาศูนย์กลางในธุรกิจขนส่งเพื่อเพิ่มศักยภาพของภาคเอกชน พัฒนาผู้ประกอบการ SME ให้มีความรู้ด้านศักยภาพการพัฒนาธุรกิจและพัฒนาสมรรถนะให้เป็นผู้ประกอบการในระดับสากล
4. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์และซัพพลายเชน พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการสาขาโลจิสติกส์
5. พัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	จำนวนหลักสูตรมาตรฐานที่สำเร็จและได้รับการเผยแพร่ (ชุดหลักสูตร)	13

หมายเหตุ : จำนวนอาชีพ 13 อาชีพได้แก่ 1) อาชีพจัดซื้อจัดหา 2) อาชีพจัดการสินค้าคงคลัง 3) อาชีพจัดการคลังสินค้า 4) อาชีพบริหารการจัดส่ง 5) อาชีพขับรถขนส่งสินค้า 6) อาชีพบริการลูกค้า 7) อาชีพผู้บริหรทำเทียบเรือ 8) อาชีพบริหารท่าส่งสินค้าทางอากาศ 9) อาชีพขนถ่ายสินค้า 10) อาชีพตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Freight Forwarder) 11) อาชีพนักบริหารจัดการโลจิสติกส์ 12) อาชีพผู้บริหารศูนย์กระจายสินค้า 13) อาชีพจัดการงานบรรจุภัณฑ์

เป้าประสงค์ที่ 2 มีสถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทุกอาชีพ ทันสมัยและได้มาตรฐาน

การพัฒนาช่องทางการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมพื้นที่และสะดวกต่อการพัฒนาให้กับบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และการดูแลควบคุมหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานการพัฒนา การส่งเสริมให้จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนโดยอาศัยการสนับสนุนของ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางจะทำให้องค์กรพัฒนาโลจิสติกส์และซัพพลายเชนภาคเอกชนได้รับความช่วยเหลือ นอกจากนี้การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนโดยเฉพาะขึ้นโดยเน้นในเชิงปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎีโดยหน่วยพัฒนา (กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับภาคเอกชน) จะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะในเชิงปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพขึ้น

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างสถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ครบวงจร ทันสมัย และได้มาตรฐาน

การสร้างสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน ที่มีความพร้อมทั้งด้านอุปกรณ์ สถานที่ เนื้อหาหลักสูตรมาตรฐาน และวิทยากร ครูฝึกที่เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์จากภาคเอกชน จะทำให้บุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนมีแหล่งให้ความรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาได้มาตรฐาน

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. ผลิตรายการด้านโลจิสติกส์ที่มีความเป็นมืออาชีพเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์
2. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการสาขาโลจิสติกส์
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด
4. พัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	จำนวนสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ (แห่ง)	1

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์โดยกลไก พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

การส่งเสริมให้ภาคเอกชนร่วมพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์ด้วยการจัดตั้งเป็นศูนย์พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์ ด้วยความช่วยเหลือด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีจาก พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จะทำให้เกิดองค์กรพัฒนาโลจิสติกส์ภาคเอกชนมากขึ้น ช่วยให้การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์มีการขยายขอบข่ายทั้งในเชิงพื้นที่และเชิงปริมาณมากขึ้น โดยเน้นในเชิงปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎีโดยหน่วยพัฒนา จะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะในเชิงปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพขึ้น

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. ผลิตรายการด้านโลจิสติกส์ที่มีความเป็นมืออาชีพเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์
2. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการสาขาโลจิสติกส์
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด

4. พัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	จำนวนสถาบันศูนย์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ที่จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ (แห่งต่อปี)	5

เป้าประสงค์ที่ 3 มีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอด

การขาดแคลนบุคลากรมืออาชีพด้านโลจิสติกส์ ทำให้การพัฒนาบุคลากรระดับสูงทำได้จำกัด การพัฒนาบุคลากรผู้สอนจึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้การขอความร่วมมือในลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์จากต่างประเทศ จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ได้รับการยกระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ประเมินเพื่อจัดเกรตวิทยากรด้านโลจิสติกส์ จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถคัดเลือกวิทยากรที่เป็นมืออาชีพถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรของตนได้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ พัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์

การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศที่มีประสบการณ์และความชำนาญด้านโลจิสติกส์ในระดับสากล มาให้ความรู้และร่วมพัฒนาศูนย์กลางของประเทศ จะทำให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ความสามารถขึ้นในระดับสากลได้ ทั้งนี้อาศัยการประสานและความแลกเปลี่ยน รวมถึงความช่วยเหลือจากต่างประเทศโดยอาศัยองค์กรภาคเอกชนของต่างชาติเช่น เจรโทร หอการค้าไทย-เยอรมัน (THAI - GERMAN CHAMBER OF COMMERCE) หรือหอการค้าสิงคโปร์ - ไทย (The Singapore - Thai Chamber of Commerce) เป็นผู้ประสานและดำเนินการ นอกจากนี้ยังอาศัยความร่วมมือกับบริษัทต่างชาติในไทยด้านโลจิสติกส์ร่วมเป็นวิทยากรให้ความช่วยเหลือพัฒนาศูนย์กลางของไทย

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีความเป็นมืออาชีพเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์

2. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถและพนักงานระดับปฏิบัติการสาขาโลจิสติกส์

3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด

4. พัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิชาวต่างชาติที่ร่วมเป็นวิทยากรพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (คนต่อปี)	20

กลยุทธ์ที่ 2 ประเมินและจัดทำทำเนียบวิทยากรมืออาชีพด้านโลจิสติกส์

บุคลากรสอน และอาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนและให้ความรู้ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่มีคุณภาพจะช่วยให้ผู้รับการพัฒนามีการพัฒนาศักยภาพความสามารถในงานด้านโลจิสติกส์ที่สูงขึ้น การประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากร ผู้สอนระดับมืออาชีพ เผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือ IT ที่ง่ายต่อการเข้าถึง ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถคัดเลือกผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการรวบรวมและประเมินวิทยากร และจัดเก็ตวิทยากรในแต่ละสาขา เพื่อให้ความมั่นใจแก่สถานประกอบการในการใช้บริการ โดยอาศัยการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ทั้งความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคการถ่ายทอด อัตราค่าบรรยาย นิสัยและพฤติกรรมการเป็นครู

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีความเป็นมืออาชีพเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์

2. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการสาขาโลจิสติกส์

3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด

4. พัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	ทะเบียนวิทยากรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (ระบบ)	1

เป้าประสงค์ที่ 4 มุ่งมั่นกำกับดูแลวิชาชีพ มาตรฐาน การประเมินคุณภาพการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โลจิสติกส์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดตั้งองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ผลักดันให้มีการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชนขึ้นเป็น
สภาผู้ประกอบการวิชาชีพโลจิสติกส์ มีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อเป็นองค์กรตามกฎหมายมีอำนาจหน้าที่ในการ ให้
คำปรึกษาและให้ความเห็นแก่รัฐบาลในเรื่องนโยบายการศึกษา หลักสูตร บทเรียน การอบรม การสอบ และ
อื่นๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพโลจิสติกส์ ให้การศึกษารอบรู้ กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบ หรือคัดเลือก นัก
วิชาชีพโลจิสติกส์ ควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณและวินัยของนักวิชาชีพโลจิสติกส์ ตลอดจนพิจารณา
ลงโทษ ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ ส่งเสริมนักโลจิสติกส์ในทางความรู้ ความประพฤติและความสามัคคี
กำหนดวินัยและจรรยาบรรณให้นักวิชาชีพโลจิสติกส์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ได้รับการพัฒนาและมี
มาตรฐาน มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาตรฐานผู้ปฏิบัติงาน
ด้านโลจิสติกส์

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. ส่งเสริมให้มีองค์กรกำกับและรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงาน
2. พัฒนารอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีพศึกษา
มาตรฐานอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและสากล
3. พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ
4. สร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติโดยใช้หลักสมรรถนะ
(Competency)
5. สร้างระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับระบบ
สากลเพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพ พลายเชน)	1. ประกาศใช้ ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน (ฉบับ)	1

กลยุทธ์ที่ 2 จัดตั้งศูนย์ประเมินและแจ้งสัญญาณเตือนศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์

ดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานทำหน้าที่ประเมินศักยภาพ จัดทำและแจ้งสัญญาณเตือนภัย
ศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ เพื่อเตือนให้ทราบสถานะด้านศักยภาพของบุคลากรโลจิสติกส์ทั้งในภาพรวม

ระดับประเทศและสถานประกอบการเฉพาะแห่ง เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้รับการพัฒนามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการประเมินและจัดทำสัญญาเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. ส่งเสริมให้มือเครื่องกำกับและรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงาน
2. พัฒนารอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐาน

อาชีวศึกษา มาตรฐานอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและสากล

3. พัฒนาศักยภาพมาตรฐานการศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ
4. สร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติโดยใช้หลัก

สมรรถนะ (Competency)

5. สร้างระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับ

ระบบสากลเพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการประเมินและจัดทำสัญญาเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์	1. ระบบสัญญาเตือนภัยด้านศักยภาพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ (ระบบ)	1

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับมาตรฐานฝีมือ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานการอุดมศึกษา และการอาชีวศึกษา เทียบเท่าระดับสากล

ร่วมกับภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ปรับปรุงเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานการอุดมศึกษาและมาตรฐานอาชีวศึกษาด้านผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของประเทศผู้นำด้านโลจิสติกส์ สำหรับใช้เป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตร และประเมินมาตรฐานฝีมือผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลาย

เชน

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. พัฒนารอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีวศึกษา มาตรฐานอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและสากล

2. พัฒนาศักยภาพมาตรฐานการศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

3. สร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติโดยใช้หลักสมรรถนะ



4. สร้างระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับระบบสากลเพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอุดมศึกษาและมาตรฐานอาชีวศึกษา ได้รับการปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานของประเทศพัฒนาด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประเภทมาตรฐานละ (ชุดมาตรฐาน)	13

เป้าประสงค์ที่ 5 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรที่ได้มาตรฐานและเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์

ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากร (MIS) ด้านบุคลากรโลจิสติกส์ ที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งพัฒนาระบบข้อมูลสัญญาณเตือนด้านศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์ ข้อมูลด้าน Demand ,Supply ที่ทันสมัยและครอบคลุมรายละเอียดด้านแรงงานโลจิสติกส์ เพื่อเป็นเครื่องมือเพิ่มความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และสนับสนุนการดำเนินการวางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนาศูนย์คลัสเตอร์รองรับการปฏิบัติงาน และเป็นศูนย์รวมฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์สำหรับเผยแพร่ให้กับผู้สนใจหรือต้องการ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เพื่อให้มีแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกภาพและใช้ประโยชน์

2. สร้างระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับระบบสากลเพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์	1. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรโลจิสติกส์ (ระบบ)	1

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างศูนย์สารสนเทศความเคลื่อนไหวด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมโลจิสติกส์เพื่อการเรียนรู้ (Logistics Center Guide)



สร้างแหล่งรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านโลจิสติกส์ เพื่อให้บุคลากรโลจิสติกส์หรือผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาเรียนรู้และติดตามความเคลื่อนไหวความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การดำเนินงานด้านโลจิสติกส์ ตลอดจนเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ระหว่างกันและกัน

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Center Guide)

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาศูนย์กลางที่หลากหลาย อาทิเช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ ICT การสอนแบบกรณีศึกษา สหกิจศึกษาหรือทวิภาคี
2. สร้างโอกาสและช่องทางการเข้าถึงการเรียนรู้ในทุกระดับ
3. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เพื่อให้มีแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกภาพและใช้ประโยชน์

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)	1. ศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (ระบบ)	1

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคเอกชนรวมตัวและสร้างเครือข่ายจัดตั้งเป็นองค์กรภาคเอกชน อาทิเช่น ชมรม สมาคม สมาพันธ์ ฯฯ และเผยแพร่ข่าวสารการจัดตั้งหรือรวมตัวของสถานประกอบการกิจการให้เป็นที่ยอมรับและจุดจูงใจสถานประกอบการให้เข้าร่วมเป็นเครือข่าย เพื่อร่วมบริหารจัดการพัฒนาศูนย์กลางและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 1 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาเครือข่ายภาคเอกชน เพื่อร่วมส่งเสริมพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์

ดำเนินการเพื่อให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ สร้างความร่วมมือในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายของสถานประกอบการ เพื่อร่วมส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลาง ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และมีความเป็นมืออาชีพ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. พัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ
2. พัฒนารอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีวศึกษา มาตรฐานอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและสากล
3. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ พัฒนา มาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการสาขาโลจิสติกส์

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน	จำนวนเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นในจังหวัด เท่ากับ (แห่ง ต่อจังหวัดต่อปี)	1

กลยุทธ์ที่ 2 ประสานความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญและองค์กรภาคเอกชน พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

เสริมสร้างองค์ความรู้ที่เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ให้กับบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อให้มีทักษะในเชิงปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และความก้าวหน้าของนวัตกรรมด้านโลจิสติกส์ ที่เป็นจริง โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญจากผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการและต่างประเทศ ร่วมพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถในระดับสากล

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

- 1) โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
- 2) โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual system)

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้กับบุคลากรในสาขาโลจิสติกส์ พัฒนา มาตรฐานฝีมือแรงงานและเส้นทางอาชีพของพนักงานขับรถบรรทุกและพนักงานระดับปฏิบัติการ
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด
3. สร้างบุคลากรให้มีทักษะที่ประกอบอาชีพได้หลากหลาย
4. พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย อาทิเช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อ ICT การสอนแบบกรณีศึกษา สหกิจศึกษาหรือทวิภาคี
5. พัฒนาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์จากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (หลักสูตร) 2. จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (คนต่อปี)	13 7,800
โครงการการจัดอาชีวศึกษาแบบทวิภาคี (Dual system)	1. จำนวนสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ (แห่ง) (วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เปิดสอน 25 แห่ง) 2. จำนวนนักศึกษาอาชีวระบบทวิภาคี (คน)	25 250

เป้าประสงค์ที่ 2 ร่วมกับภาคเอกชนพัฒนา นวัตกรรมการพัฒนากุศลการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

คิดค้นนวัตกรรมและองค์ประกอบด้านการส่งเสริมการพัฒนากุศลการเพื่อให้มีระบบการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนากุศลการที่หลากหลาย ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีมาตรการการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการให้สามารถดำเนินการพัฒนากุศลการได้อย่างเป็นระบบ เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ร่วมมือและเข้าช่วยเหลือผู้ประกอบการให้สามารถนำระบบการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากุศลการรูปแบบใหม่มาใช้ในการพัฒนากุศลการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน

ดำเนินการพัฒนา นวัตกรรมและองค์ประกอบด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานเพื่อให้มีระบบการดำเนินงานพัฒนากุศลการที่หลากหลายได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีมาตรการการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการให้ดำเนินงานพัฒนากุศลการอย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

โครงการ พัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. พัฒนาร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ
2. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เพื่อให้มีแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกภาพและใช้ประโยชน์
3. สร้างโอกาสและช่องทางการเข้าถึงการเรียนรู้ในทุกระดับ
4. สร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติโดยใช้หลักสมรรถนะ

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์



โครงการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการพัฒนาระบบข้อมูล มาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน	1. ระบบมาตรฐานหลักสูตร แยกตามประเภทธุรกิจ (ระบบ)	1
โครงการ พัฒนาและเผยแพร่ หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	2. จำนวนหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เผยแพร่แก่ ผู้ประกอบการ (หลักสูตรต่อปี)	50
โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณ เตือนภัย ศักยภาพการดำเนินงาน พัฒนาศักยภาพ	1. หลักเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัยและระบบประเมิน ศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์ (ฉบับ)	1

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างบุคลากร HRD มีอาชีพประจำบริษัท

การสร้างบุคลากรในสถานประกอบการให้ทำหน้าที่ดำเนินการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ซึ่งกำหนดขึ้นจากการประกาศใช้กฎหมายโดยปรับปรุงข้อกำหนดซึ่งกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่พัฒนาศักยภาพ (HRD /TO) ประจำบริษัท และพัฒนาศักยภาพหรือเจ้าหน้าที่ HRD เป็นการเฉพาะ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงาน HRD ได้อย่างมีมาตรฐานและคุณภาพ นับตั้งแต่การกำหนดยุทธศาสตร์ HRD หลักและวิธีการประเมินความต้องการพัฒนา จัดทำระบบสมรรถนะ การสำรวจความจำเป็น การกำหนดและจัดแผนพัฒนาทั้ง IDP/Training Road Map/Skill Matrix/Succession plan/Talent Group Training การประเมินและวิเคราะห์ผลสำเร็จ การดำเนินการพัฒนา/อบรม ฯลฯ จะช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเป็นระบบได้มาตรฐาน ส่งผลถึงการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ที่ได้รับการวางแผนด้านการอบรมอย่างเป็นระบบ

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วย เรื่อง
เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)

เชื่อมโยง นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ SWOT คือ

1. สร้างระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับระบบ
สากลเพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่า ด้วย เรื่อง เจ้าหน้าที่ HRD ประจำ บริษัท (HRD Officer)	1. ประกาศใช้ ข้อกำหนดว่าด้วยเรื่องเจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer) (ฉบับ)	1

ตารางที่ 50 แสดงการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ	1. ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกสาขาอาชีพ ให้มีความเป็นมืออาชีพเพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการ	1. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาตรีสาขาโลจิสติกส์ (คน) 2. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาโทสาขาโลจิสติกส์ (คน)	กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตบุคลากรสาขาโลจิสติกส์ ในระบบการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล	แผนงานผลิตนิสิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาตรี	ผลิตนักศึกษา ผ่านสถาบันการศึกษาในระบบ (มหาวิทยาลัย วิทยาลัย อาชีวศึกษา)
		1. จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาสาขาโลจิสติกส์ : เจ้าหน้าที่เทคนิค (คน)		แผนงานผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์	ผลิตนักศึกษา ผ่านสถาบันการศึกษาในระบบ (มหาวิทยาลัย วิทยาลัย อาชีวศึกษา)
		1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านภาษาต่างประเทศ หลักสูตร 30 ชม. (คน) 20,000 คน 2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึกร้อยละ 70		โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา	ฝึกอบรมบุคลากรด้านโลจิสติกส์ด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อให้สามารถสื่อสารกับชาวต่างประเทศและเข้าใจภาษาในการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์
		1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ หลักสูตร 18 ชม. (คน) 20,000 คน		โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์	ฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ เพื่อให้สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และเรียนรู้การใช้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ
		2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการ อบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการ ฝึกร้อยละ 70			งานและประยุกต์ใช้งานสารสนเทศ ด้านโลจิสติกส์
		1. จำนวนผู้สอบผ่านการอบรม สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง (ระดับ บริหาร) หลักสูตร 1 เดือน (คน)	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนามาตรฐาน บุคลากรโลจิสติกส์ให้สอดคล้อง กับความต้องการของ ผู้ประกอบการ	โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับ บริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง	พัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักโลจิสติกส์)
		1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึก ยกระดับหลักสูตร 5 วัน (ระดับ ชำนาญการ) สาขาโลจิสติกส์ (คน)		โครงการฝึกยกระดับสาขาโลจิส ติกส์ ระดับชำนาญการ	พัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักโลจิสติกส์)
		1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึก ยกระดับหลักสูตร 5 วัน (ระดับ เจ้าหน้าที่เทคนิค) สาขาโลจิสติกส์ (คน)		โครงการฝึกยกระดับสาขาโลจิส ติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค	พัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักโลจิสติกส์)
		1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึก ยกระดับ หลักสูตร 18 วัน (ระดับ ปฏิบัติการ) สาขาโลจิสติกส์ (คน)		โครงการฝึกยกระดับสาขาโลจิส ติกส์ ระดับปฏิบัติการ	พัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)
		1. จำนวน สปก.ที่เข้าร่วมพัฒนา ครูฝึกประจำสถานประกอบ กิจการ ต่อหนึ่งสถาบัน/ศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงาน 3 แห่ง		โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิส ติกส์ (Train the Trainer)	สร้างพนักงานของบริษัทให้เป็นครูฝึก ให้กับสถานประกอบกิจการทั้งด้านการ ทำเนื้อหาหลักสูตร การทำสื่อการสอน เทคนิคและวิธีการสอน การประเมินผล

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ
		2. จำนวนครูฝึกประจำสถานประกอบกิจการที่สามารถฝึกอบรมให้กับพนักงานในสถานประกอบกิจการได้สำเร็จ ต่อสถานประกอบกิจการ 1 แห่ง 5 คนต่อปี			การสอน การทำตำราและแบบทดสอบ การทำแผนการสอนและคู่มือการสอน ตารางการสอน สอนและพัฒนาศูนย์บริการให้มีความสามารถได้ตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือ
	2. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	2. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ยืม หรือเงินช่วยเหลืออุดหนุนการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 76 แห่งต่อปี : เพิ่มขึ้นปีละ 20 %	กลยุทธ์ที่ 1 ใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จูงใจบุคลากรและผู้ประกอบการร่วมพัฒนาด้านโลจิสติกส์	โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	สนับสนุนการกู้ยืม เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านการกู้ยืม จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
		1. ระบบบริหารจัดการความรู้ (KM) 1 ระบบ 2. จำนวนเรื่องที่รวบรวมอยู่ในระบบ KM 50 เรื่องต่อปี	กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนความรู้ด้านโลจิสติกส์	โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM) อบรมหลักการ (KM) และวิธีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการเพื่อให้ได้กลุ่มปฏิบัติ จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถอดบทเรียนเป็นองค์ความรู้ของกลุ่มปฏิบัติ ทำเป็นสื่อการเรียนรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ จัดทำชุดความรู้
2. ปรับระบบบริหารการพัฒนา	1. จัดทำกรอบโครงสร้างหลักสูตรโลจิสติกส์	1. จำนวน กรอบมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตร ให้	โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	ตั้งคณะทำงานจากทั้งภาครัฐ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ) และ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ
บุคลากรให้ได้ มาตรฐานระดับ สากล	สต็อกและซัพพลายเชน ที่สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล	ด้านโลจิสติกส์ในทุกอาชีพ 1 มาตรฐาน	สอดคล้องกับมาตรฐานระดับ สากล	สต็อก	ภาคเอกชน (ผู้ประกอบการ องค์กร ภาคเอกชน) กำหนดกรอบหลักสูตร ด้านโลจิสติกส์ ในทุกระดับอาชีพ ทุก สาขาด้านโลจิสติกส์ เพื่อเป็นกรอบ มาตรฐานสำหรับทุกหน่วยพัฒนา
		จำนวนหลักสูตรมาตรฐานที่สำเร็จ และได้รับการเผยแพร่ 13 ชุด หลักสูตร	กลยุทธ์ที่ 2 จัดทำหลักสูตร มาตรฐานการพัฒนาบุคลากรโล จิสติกส์ครอบคลุมทุกอาชีพ	โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐาน ด้านโลจิสติกส์	ตั้งคณะทำงานจากทั้งภาครัฐ (กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน กระทรวง ศึกษาธิการ) และภาคเอกชน (ผู้ประกอบการ องค์กรภาคเอกชน) จัดทำหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ ในทุกระดับ อาชีพ ทุกสาขาด้านโลจิสติกส์ ตามกรอบ มาตรฐานเพื่อใช้พัฒนาของหน่วยผลิต และพัฒนา
	2. มีสถาบันพัฒนา บุคลากรโลจิสติกส์ และซัพพลายเชนทุก อาชีพ ทันสมัยและได้ มาตรฐาน	จำนวนสถาบันพัฒนาบุคลากร ด้านโลจิสติกส์ที่จัดตั้งขึ้นและเปิด ดำเนินการ 1 แห่ง	กลยุทธ์ที่ 1 สร้างสถาบันพัฒนา บุคลากรโลจิสติกส์ครบวงจร ทันสมัย และได้มาตรฐาน	โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์	จัดตั้งสถาบันเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากร ด้านโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐานเป็นการ โดยเฉพาะ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ด้วยอุปกรณ์ที่ครบถ้วนและทันสมัย หลักสูตรมาตรฐานทุกประเภทของงานโล จิสติกส์ ดำเนินงานโดย กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ
		จำนวนสถาบันศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ 5 แห่งต่อปี	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์โดยกลไก พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	อาศัย พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้หน่วยงานภาคเอกชนที่มีศักยภาพและความทันสมัย พร้อมสำหรับการพัฒนาบุคลากร จัดตั้งเป็นสถาบันหรือศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ โดยสิทธิ์ประโยชน์จาก พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	3. มีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอด	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิชาวต่างชาติที่ร่วมเป็นวิทยากรพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ 20 คนต่อปี	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ พัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์	โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	ร่วมทำบันทึกข้อตกลงกับบริษัทต่างชาติ โดยประสานหอการค้าต่างชาติ ร่วมพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ และร่วมกับผู้ประกอบการชาวไทยที่มีความพร้อม จัดอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงทฤษฎี และเชิงปฏิบัติจากสภาพและสถานที่จริง
		ทะเบียนวิทยากรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 1ระบบ	กลยุทธ์ที่ 3 ประเมินและจัดทำทะเบียนวิทยากรมืออาชีพด้านโลจิสติกส์	โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	- รวบรวมและประเมินวิทยากร และจัดเกรตวิทยากรในแต่ละสาขา เพื่อให้ความมั่นใจแก่สถานประกอบการในการใช้บริการ - กำหนดเกณฑ์การประเมิน ทั้งความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคการถ่ายทอด อัตราค่าบริการฯ นิสัยและพฤติกรรมความเป็น

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ
					ครู
	4. มุ่งมั่นการกำกับดูแลวิชาชีพ มาตรฐาน การประเมินคุณภาพการพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. ประกาศใช้ ร่างพระราชบัญญัติ นักวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 1 ฉบับ	กลยุทธ์ที่ 1 จัดตั้งองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน)	ร่วมกับองค์กรภาคเอกชนด้านโลจิสติกส์ เพื่อ ยกร่าง พ.ร.บ.นักวิชาชีพโลจิสติกส์ และผลักดันให้มี สภาวิชาชีพ เพื่อกำกับดูแล ช่วยเหลือบุคลากรโลจิสติกส์ และร่วมพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์
		1. ระบบสัญญาณเตือนภัยด้านศักยภาพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ 1 ระบบ	กลยุทธ์ที่ 2 จัดตั้งศูนย์ประเมินและแจ้งสัญญาณเตือนศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์	โครงการประเมินและจัดทำสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์	ประเมินบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ในสถานประกอบการ เพื่อสะท้อนศักยภาพให้กับสถานประกอบการได้ทราบและตื่นตัวในการพัฒนา โดยอาศัยกลไกของหน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
		1. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอุดมศึกษาและ มาตรฐานอาชีวศึกษา ได้รับการปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานของประเทศพัฒนาด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประเภท มาตรฐานละ 13 ชุดมาตรฐาน	กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับมาตรฐาน ฝีมือ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอุดมศึกษาและ อาชีวศึกษา เทียบเท่าระดับสากล	โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	ร่วมกับองค์กรภาคเอกชนด้านโลจิสติกส์ ปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ ด้านโลจิสติกส์ ให้ทัดเทียมกับประเทศที่มีประสิทธิภาพสูง ด้านโลจิสติกส์ จากการจัดอันดับโดย World bank : Logistic Performance Index (LPI)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ
	5. มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรที่ได้มาตรฐานและเป็นปัจจุบัน	1. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรโลจิสติกส์ 1 ระบบ	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ ทั้งด้านข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลด้านดีมานด์ และซัพพลาย การพัฒนาฝึกอบรม ฯลฯ เพื่อใช้สำหรับการบริหารจัดการด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร
		1. ศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ 1 ระบบ	กลยุทธ์ที่ 2 สร้างศูนย์สารสนเทศความเคลื่อนไหวด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมโลจิสติกส์เพื่อการเรียนรู้ (Logistics Center Guide)	โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)	จัดตั้งแหล่งเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโลจิสติกส์ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับบุคลากรโลจิสติกส์ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์สารสนเทศ โดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้รับผิดชอบดูแล ผ่านทางสถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ (จัดตั้งขึ้นใหม่)
3. พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	จำนวนเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นในจังหวัด เท่ากับ 1 แห่งต่อจังหวัดต่อปี	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาเครือข่ายภาคเอกชน เพื่อร่วมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์	โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน	- เป็นตัวกลาง หรือผู้ริเริ่ม ส่งเสริมรวบรวมกลุ่มคนหรือสถานประกอบการ หรือพันธมิตร เพื่อจัดตั้งเป็นองค์กรเอกชน (ชมรม สมาคม) ทำหน้าที่ช่วยเหลือการทำงานด้านพัฒนา ทั้งด้านการค้นหาความต้องการ การรวบรวมแรงงานเข้ารับการอบรม การเผยแพร่

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ
					ข่าวสาร - กำหนดแนวทางการตั้งเครือข่าย เช่น ระเบียบข้อบังคับ สิทธิประโยชน์ วัตถุประสงค์ กรรมการ ภารกิจและแผนการทำงาน
		1. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรม ด้านโลจิสติกส์จากความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน 13 ชุดหลักสูตร 2. จำนวนผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรด้านโลจิสติกส์ โดยความ ร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กร เอกชน 7,800 คนต่อปี	กลยุทธ์ที่ 2 ประสานความ ร่วมมือผู้เชี่ยวชาญและองค์กร ภาคเอกชน พัฒนาศักยภาพ ด้านโลจิสติกส์	โครงการความร่วมมือภาคเอกชน เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	- ร่วมจัดอบรมหรือสนับสนุนการ พัฒนา ฝีมือแรงงานกับองค์กรภาคเอกชน ชมรม สมาคม หรือเครือข่าย โดยการสนับสนุน เงินอุดหนุน หรือวิทยากร หรือหลักสูตร หรือสถานที่ หรือผู้ดำเนินการอบรมฯลฯ - ทำให้การอบรมตรงตามความต้องการ ของธุรกิจ
				โครงการการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี (Dual system)	- ประสานงานและตกลงร่วมกับสถาน ประกอบการเข้าร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี ร่วมดำเนินการรับสมัคร สัมภาษณ์ นักศึกษาที่โรงเรียนหรือสถาน ประกอบการจะรับเข้าเรียน โดยเรียน และฝึกปฏิบัติเบื้องต้นที่สถานศึกษา สัปดาห์ละ 1 – 2 วัน และรายวิชาชีพ สาขางาน จะเรียนและปฏิบัติจริงที่สถาน ประกอบการ 3 – 4 วัน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ
	2. ร่วมกับภาคเอกชน พัฒนา นวัตกรรม พัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. ระบบมาตรฐานหลักสูตร แยกตามประเภทธุรกิจ 1 ระบบ	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	จัดทำมาตรฐานหลักสูตรจากการรวบรวมหลักสูตรในการยื่นรับรองของสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ จัดหมวดหมู่แยกตามประเภทอุตสาหกรรม เพื่อเป็นฐานในการค้นหาหลักสูตรอบรมของสถานประกอบกิจการ
		2. จำนวนหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เผยแพร่แก่ผู้ประกอบการ 50 หลักสูตรต่อปี		โครงการ พัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	- ติดตาม ศึกษาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ จัดทำหรือค้นหาหลักสูตรดังกล่าว รวมทั้งวิทยากรที่บรรยาย เผยแพร่ใน Website หรือ สื่อ internet หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสถานประกอบกิจการได้นำไปจัดอบรมให้กับพนักงานได้ทันกับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลง
		1. หลักเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัยและระบบประเมินศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์ 1 ฉบับ		โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัย ศักยภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความล้มเหลวในการพัฒนาบุคลากร แล้วทำเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงในแต่ละระดับ โดยกำหนดระดับความเสี่ยง (Risk Priority Number : RPN) -ทำแบบประเมินความเสี่ยงเพื่อแจ้งผลหรือสัญญาณเตือนให้กับผู้รับผิดชอบการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทราบ



ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน โครงการ
		1. ประกาศใช้ ข้อกฎหมายว่าด้วย เรื่องเจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer) 1 ฉบับ	กลยุทธ์ที่ 2 สร้างบุคลากร HRD มืออาชีพประจำบริษัท	โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วย เรื่อง เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)	- ปรับปรุงข้อกฎหมาย กำหนดให้มี เจ้าหน้าที่พัฒนาศักยภาพ (HRD /TO) ประจำบริษัท

บทที่ 9

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ปี พ.ศ. 2560-2564

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ได้มอบหมายให้กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อรองรับการพัฒนาการฟื้นตัวจากเศรษฐกิจ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของนานาชาติ การเข้าสู่ข้อตกลงของอาเซียน และโครงสร้างการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ โดยดำเนินการใน 5 ระยะ สำหรับใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยมีรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ดังนี้

1. วิสัยทัศน์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (VISION)

การกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อม การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้เสียในงานพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ดังนี้

“ศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ความเป็นมืออาชีพ ก้าวสู่ระดับสากล”

ความเป็นมืออาชีพเป็นการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานมีความเหมาะสมโดยใช้ภูมิความรู้เชี่ยวชาญ การสั่งสม และการพัฒนาความชำนาญในสาขานั้นได้อย่างดีจนเป็นที่ยอมรับ มีการปฏิบัติหน้าที่ที่คำนึงถึงจรรยาบรรณ มาตรฐานในวิชาชีพ ยึดถือเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติและสามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย มีการประยุกต์เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกสร้างนวัตกรรมในสาขาอาชีพนั้น

2. พันธกิจ (MISSION)

เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด จึงได้กำหนดพันธกิจที่ต้องปฏิบัติของแผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ดังนี้

1. บริหารจัดการและพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีความเป็นมืออาชีพและยอมรับในระดับสากล
2. สร้างและกำหนดมาตรฐาน ระบบการพัฒนาศูนย์กลาง
3. ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือภาคเอกชน พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
4. พัฒนาระบบกำกับดูแล และสร้างมาตรฐานคุณภาพศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในระดับสากล



3. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการทางยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่กำหนด จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของแผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงนโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนพัฒนากำลังแรงงาน ฯลฯ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 1 ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกสาขาอาชีพ ให้มีความเป็นมืออาชีพเพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตบุคลากรสาขาโลจิสติกส์ ในระบบการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนามาตรฐานบุคลากรโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

เป้าประสงค์ที่ 2 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 ใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จูงใจบุคลากรและประกอบการร่วมพัฒนาด้านโลจิสติกส์

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนความรู้ด้านโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับระบบบริหารการพัฒนาศูนย์กลางให้ได้มาตรฐานระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ 1 จัดทำกรอบโครงสร้างหลักสูตรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 2 จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์ครอบคลุมทุกอาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 2 มีสถาบันพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทุกอาชีพ ทันสมัยและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างสถาบันพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์ครบวงจร ทันสมัย และได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์โดยกลไก พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

เป้าประสงค์ที่ 3 มีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอด

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ พัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์

กลยุทธ์ที่ 2 ประเมินและจัดทำทำเนียบวิทยากรมืออาชีพด้านโลจิสติกส์

เป้าประสงค์ที่ 4 มีองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพ มาตรฐาน การประเมินคุณภาพการพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 จัดตั้งองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 2 จัดตั้งศูนย์ประเมินและแจ้งสัญญาณเตือนภัยภาพบุคลากรโลจิสติกส์
 กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับมาตรฐานฝีมือ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานการอุดมศึกษา
 เป้าประสงค์ที่ 5 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรที่ได้มาตรฐานและเป็น
 ปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์
 กลยุทธ์ที่ 2 สร้างศูนย์สารสนเทศความเคลื่อนไหวด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมโลจิสติกส์
 เพื่อการเรียนรู้ (Logistics Center Guide)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

เป้าประสงค์ที่ 1 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาเครือข่ายภาคเอกชน เพื่อร่วมส่งเสริมพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์
 กลยุทธ์ที่ 2 ประสานความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญและองค์กรภาคเอกชน พัฒนาศูนย์กลางด้าน
 โลจิสติกส์

เป้าประสงค์ที่ 2 ร่วมกับภาคเอกชนพัฒนา นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 กลยุทธ์ที่ 2 สร้างบุคลากร HRD มืออาชีพประจำบริษัท

4. แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

การแสดงความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงเหตุและผล (cause and effect relationship) ของผลลัพธ์ (Outcome) ที่องค์กรต้องการซึ่งจะเชื่อมกันในทุกๆ มิติทั้ง 4 มิติ หรือที่รู้จักกันในชื่อ “แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)” สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ประยุกต์มุมมองของ Balanced Scorecard ของ ดร.โรเบิร์ต แคปแลน (Dr. Robert Kaplan) และ ดร. เดวิด นอร์ตัน (Dr. David Norton) ให้เข้ากับระบบราชการของไทย ซึ่งประกอบด้วยมุมมองดังนี้

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (Run the Business) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและผู้รับบริการ เช่น ผลสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (Serve the Customer) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการให้การให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ แก่ผู้รับบริการ

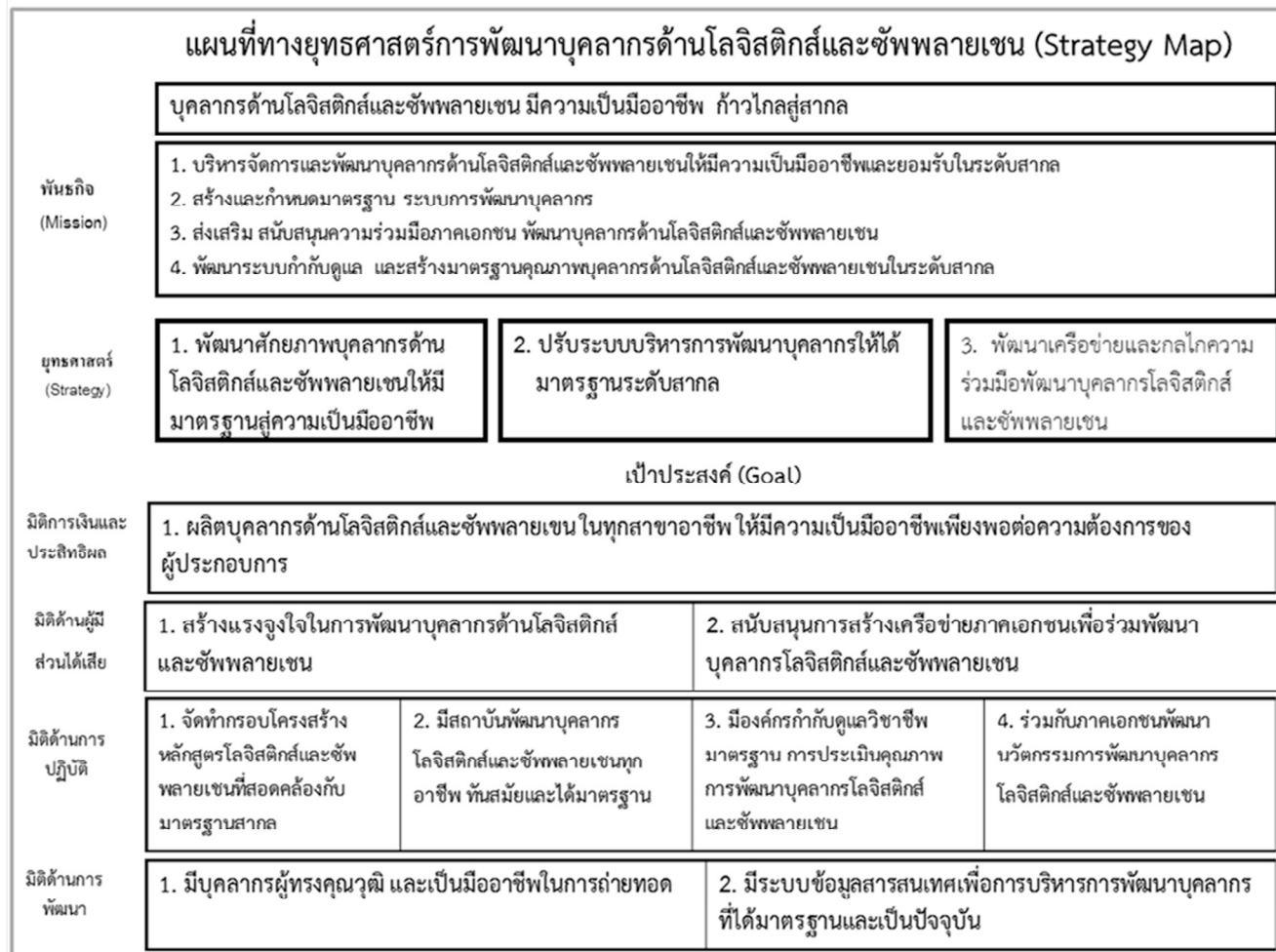
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (Manage Resources) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดค่าใช้จ่าย การลดระยะเวลาการให้บริการ และความคุ้มค่าของการใช้เงิน เป็นต้น

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร (Capacity Building) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การลดอัตราว่างหรือการจัดสรร

อัตรากำลังให้คุ้มค่า การมอบอำนาจการตัดสินใจ การอนุมัติ อนุญาต ไปยังระดับปฏิบัติการ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้งาน เป็นต้น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนได้จัดทำ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ 9 เป้าประสงค์ ดังนี้

1.4.1 มิติด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ	1	เป้าประสงค์
1.4.2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	2	เป้าประสงค์
1.4.3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	4	เป้าประสงค์
1.4.4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร	2	เป้าประสงค์
รวม	9	เป้าประสงค์



ภาพแสดงที่ 68 แผนที่ทางยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (Strategy Map)

แผนผังความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน			
วิสัยทัศน์ (Vision)	ศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มีความเป็นมืออาชีพ ก้าวไกลสู่สากล		
	1. บริหารจัดการและพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีความเป็นมืออาชีพและยอมรับในระดับสากล 2. สร้างและกำหนดมาตรฐาน ระบบการพัฒนาศูนย์กลาง 3. ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือภาคเอกชน พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 4. พัฒนาระบบกำกับดูแล และสร้างมาตรฐานคุณภาพศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในระดับสากล		
พันธกิจ (Mission)			
ยุทธศาสตร์ (Strategy)	1. พัฒนาศักยภาพศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ	2. ปรับระบบบริหารการพัฒนาศูนย์กลางให้ได้มาตรฐานระดับสากล	3. พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
	1. ผลิตศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกสาขาอาชีพให้มีความเป็นมืออาชีพเพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ 2. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จัดทำกรอบโครงสร้างหลักสูตรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล 2. มีสถาบันพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทุกอาชีพ ทันสมัยและได้มาตรฐาน 3. มีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอด 4. มีองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพ มาตรฐาน การประเมินคุณภาพการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 5. มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาศูนย์กลางที่ได้มาตรฐานและเป็นปัจจุบัน	1. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2. ร่วมกับภาคเอกชนพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
เป้าประสงค์ (GOAL)			

ภาพแสดงที่ 69 แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

5. ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด (KPI) ที่สำคัญ

แผนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 9 เป้าประสงค์ โดยมีรายละเอียดของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์และโครงการ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับระบบบริหารการพัฒนาศักยภาพให้ได้มาตรฐานระดับสากล
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือพัฒนาศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ

มุ่งเน้นพัฒนาและผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีความเป็นมืออาชีพ ในทุกระดับอาชีพตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำเพื่อให้บุคลากรด้านโลจิสติกส์ได้รับการพัฒนาในระดับปฏิบัติ สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ได้จริง มีผลการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล รวมทั้งมีจิตสำนึกด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบในการทำงานในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ของประเทศ ทั้งประเภทการสร้างบุคลากรใหม่ และการยกระดับมาตรฐานฝีมือบุคลากรที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์และโครงการสำหรับยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ 1 ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกสาขาอาชีพ ให้มีความเป็นมืออาชีพเพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ

ผลิตบุคลากรด้านอาชีพที่ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ทั้งด้าน อาชีพการจัดซื้อจัดหา อาชีพการบริหารคลังสินค้าและสินค้าคงคลัง อาชีพนักบริหารการจัดส่งและขนส่ง อาชีพผู้ปฏิบัติงาน Freight Forwarder อาชีพนักบริหารโลจิสติกส์ ในทุกระดับตำแหน่ง ได้แก่ ระดับบริหาร ระดับผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการ (หัวหน้างานและระดับเทคนิค) ระดับปฏิบัติการ ให้มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล ในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ของประเทศ ทั้งนี้รวมถึงการพัฒนาศักยภาพผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาสู่การเป็นวิทยากรหรือครูฝึกในสถานประกอบการ ดังนี้

1. บุคลากรในระบบการทำงาน ดำเนินการโดย 1) หน่วยพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและองค์กรภาคเอกชน เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือและเสริมสร้างบุคลากรให้มีประสบการณ์ในระดับบริหาร กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการ (หัวหน้างานหรือระดับเทคนิค) เพื่อยกระดับสู่การเป็นผู้บริหาร หรือพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อยกระดับสู่ระดับผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการ ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาโลจิสติกส์ ทั้งด้านบริหารธุรกิจ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ มาตรฐานอาชีวศึกษา ระดับบริหารและระดับผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการ และ 2) หน่วยงานการศึกษา ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อผลิต

นักศึกษาระดับอุดมศึกษา ด้านระดับการบริหารจัดการโลจิสติกส์ (ปริญญาโท) และ ข้าราชการ (ระดับปริญญาตรีด้านโลจิสติกส์) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตนักศึกษาระดับข้าราชการ (เจ้าหน้าที่เทคนิค) ด้านอาชีวศึกษา

2. บุคลากรนอกระบบการทำงาน (แรงงานใหม่) ดำเนินการโดยหน่วยการศึกษา ได้แก่ ระดับอาชีวศึกษา เพื่อผลิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ สู่ตลาดแรงงานใหม่

3. บุคลากรผู้ชำนาญการและผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นวิทยากรและครูฝึกในสถานประกอบการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย ปี 2560
แผนการผลิตนิสิตนักศึกษา ด้านโลจิสติกส์ใน ระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญาโท และปริญญาตรี	1. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาตรีสาขาโลจิสติกส์ (คน)	2,761
	2. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาโลจิสติกส์ (คน)	360
แผนการผลิตนักศึกษาระดับ อาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์	1. จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาสาขาโลจิสติกส์ : เจ้าหน้าที่เทคนิค (คน)	1,157
โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง	1. จำนวนผู้สอบผ่านการอบรมสาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง (ระดับบริหาร) หลักสูตร 1 เดือน (คน)	1,000
โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร 5 วัน (ระดับชำนาญการ) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	280
โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร 5 วัน (ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	315
โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร 18 วัน (ระดับปฏิบัติการ) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	31,060
โครงการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านภาษา	1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านภาษาต่างประเทศ หลักสูตร 30 ชม. (คน)	20,000
	2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	70
โครงการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์	1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ หลักสูตร 18 ชม. (คน)	20,000
	2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	70
โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)	1. จำนวน สปก.ที่เข้าร่วมพัฒนาครูฝึกประจำสถานประกอบกิจการ ต่อหนึ่งสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (แห่ง)	3
	2. จำนวนครูฝึกประจำสถานประกอบกิจการที่สามารถฝึกอบรมให้กับพนักงานในสถานประกอบกิจการได้สำเร็จ ต่อสถานประกอบกิจการ 1 แห่ง (คนต่อปี)	5

โครงการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย ปี 2560
โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์จากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (หลักสูตร) 2. จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (คนต่อปี)	13 7,800

หมายเหตุ : รายละเอียดเป้าหมายการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ปี พ.ศ. 2560 – 2564

ตามตารางที่ 48

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตบุคลากรสาขาโลจิสติกส์ ในระบบการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

ดำเนินการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ทางการศึกษา โดยอาศัยระบบการศึกษาตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาจำนวน 104 แห่ง ที่มีการเปิดสอนด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และได้รับการรับรองหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. แผนการผลิตนิสิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญาโท และปริญญาตรี
2. แผนการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนามาตรฐานบุคลากรโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

ดำเนินการพัฒนาศูนย์กลางให้มีมาตรฐานด้านความรู้ทางวิชาชีพ (Professional Knowledge) สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ ที่เป็นมาตรฐานระดับสากล และพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและสื่อสัมพันธ์ ด้านภาษาและสารสนเทศ (Interpersonal and Communication Skill) ทักษะเทคโนโลยีและเทคนิคการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ที่ทันสมัย ทักษะด้านบุคคล (Personal Skill) เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากล โดยอาศัยกลไกการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรมและองค์กรพัฒนาอาชีพภาคเอกชน

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

- 1) โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง
- 2) โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ
- 3) โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค
- 4) โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ
- 5) โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา
- 6) โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์
- 7) โครงการความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์
- 8) โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)

เป้าประสงค์ที่ 2 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ดำเนินการพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถในการแข่งขันปฏิบัติในสถานการณ์จริง และมีขีดความสามารถในระดับสากล โดยอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภาคเอกชนในการถ่ายทอดองค์ความรู้และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 1 ใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จูงใจบุคลากรและผู้ประกอบการร่วมพัฒนาด้านโลจิสติกส์

สร้างโอกาสให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะด้านโลจิสติกส์แก่แรงงานทุกระดับด้วยการสนับสนุนเงินกู้ยืมหรือเงินช่วยเหลืออุดหนุน และการส่งเสริมให้แรงงานได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ จากการใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนด ตัวชี้วัด กลยุทธ์และโครงการในการปฏิบัติงาน ดังนี้

โครงการเพื่อบรรลุผลตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์

1. โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย ปีที่ 1
โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ยืม หรือเงินช่วยเหลืออุดหนุนการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (แห่ง) : เพิ่มขึ้นปีละ 20 %	76

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนความรู้ด้านโลจิสติกส์

การจัดการให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายโดยรวบรวมจากประสบการณ์และความสำเร็จของการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเผยแพร่และเข้าถึงได้สะดวก ด้วยการจัดให้มีศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)	1. ระบบบริหารจัดการความรู้ (KM) (ระบบ)	1
	2. จำนวนเรื่องที่รวบรวมอยู่ในระบบ KM (เรื่องต่อปี)	50

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับระบบบริหารการพัฒนาบุคลากรให้ได้มาตรฐานระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ 1 จัดทำกรอบโครงสร้างหลักสูตรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่สอดคล้องกับ

มาตรฐานสากล

มีการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรครอบคลุมทุกอาชีพด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับระบบและกระบวนการพัฒนาตามระดับอาชีพ นับแต่ระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง โดยอิงมาตรฐานสากลของประเทศชั้นนำด้านโลจิสติกส์ และจัดทำมาตรฐานหลักสูตรเผยแพร่ให้กับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

ปรับปรุงหลักสูตรให้มี กรอบมาตรฐานหลักสูตรครอบคลุมทุกอาชีพด้านโลจิสติกส์และโครงสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับระบบและกระบวนการพัฒนาตามระดับอาชีพ นับแต่ระดับต้นและระดับกลางประกอบด้วยหลักสูตรระดับพื้นฐาน กรอบการจัดการด้าน Supply chain กรอบด้าน Core Logistics กรอบการสร้าง Network และ ระบบ Innovation เพื่อจัดทำ Supply chain network จนถึงระดับสูงประกอบด้วย กรอบการพัฒนาด้านการทำกลยุทธ์ธุรกิจและภาวะผู้นำ รวมทั้งการสร้าง Innovation ด้าน Logistics และ Supply chain ได้แก่การพัฒนาพฤติกรรมด้านบุคคล (Personal Skill) การพัฒนาด้านทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร (Interpersonal and Communication Skill) การพัฒนาทักษะด้านองค์กรและการบริหารธุรกิจ (Organizational and Business management Skill) โดยอิงมาตรฐานสากลของประเทศชั้นนำด้านโลจิสติกส์ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีวศึกษา มาตรฐานอุดมศึกษา

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	1. จำนวน กรอบมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในทุกอาชีพ (มาตรฐาน)	1

กลยุทธ์ที่ 2 จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ครอบคลุมทุกอาชีพ

จัดทำรายละเอียดมาตรฐานหลักสูตรให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานหลักสูตรและโครงสร้างโดยมีรายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตรตามฐานสมรรถนะ (Competency Base) ที่ใช้สำหรับประเทศผู้นำด้านโลจิสติกส์เพื่อพัฒนามาตรฐานบุคลากรของไทยสู่ระดับสากล และครอบคลุมในทุกอาชีพด้านโลจิสติกส์ โดยอิงตามการพัฒนาและประเมินของแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน หรือ Supply Chain Operations Reference (SCOR) Model โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ชำนาญการภาคเอกชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการปฏิบัติในสภาพจริง และเผยแพร่หลักสูตรให้กับทุกภาคส่วนได้ยึดเป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์กลาง

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์	จำนวนหลักสูตรมาตรฐานที่สำเร็จและได้รับการเผยแพร่ (ชุดหลักสูตร)	13

หมายเหตุ : จำนวนอาชีพ 13 อาชีพได้แก่ 1) อาชีพจัดซื้อจัดหา 2) อาชีพจัดการสินค้าคงคลัง 3) อาชีพจัดการคลังสินค้า 4) อาชีพบริหารการจัดส่ง 5) อาชีพขับรถขนส่งสินค้า 6) อาชีพบริการลูกค้า 7) อาชีพผู้บริหารท่าเทียบเรือ 8) อาชีพบริหารท่าส่งสินค้าทางอากาศ 9) อาชีพขนถ่ายสินค้า 10) อาชีพตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Freight Forwarder) 11) อาชีพนักบริหารจัดการโลจิสติกส์ 12) อาชีพผู้บริหารศูนย์กระจายสินค้า 13) อาชีพจัดการงานบรรจุภัณฑ์

เป้าประสงค์ที่ 2 มีสถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทุกอาชีพ ทันสมัยและได้มาตรฐาน

การพัฒนาช่องทางการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมพื้นที่และสะดวกต่อการพัฒนาให้กับบุคลากรด้านโลจิสติกส์ และการดูแลควบคุมหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีมาตรฐานการพัฒนา ส่งเสริมให้จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์โดยอาศัยการสนับสนุนของ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะทำให้องค์กรพัฒนาโลจิสติกส์ภาคเอกชนได้รับความช่วยเหลือ นอกจากนี้การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์โดยเฉพาะขึ้นโดยเน้นในเชิงปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎีโดยหน่วยงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคเอกชน) จะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะในเชิงปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพขึ้น

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างสถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ครบวงจร ทันสมัย และได้มาตรฐาน

การสร้างสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน ที่มีความพร้อมทั้งด้านอุปกรณ์ สถานที่ เนื้อหาหลักสูตรมาตรฐาน และวิทยากร ครูฝึกที่เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์จากภาคเอกชน จะทำให้บุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองมีแหล่งให้ความรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาได้มาตรฐาน

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	จำนวนสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ (แห่ง)	1

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์โดยกลไก พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

การส่งเสริมให้ภาคเอกชนร่วมพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ด้วยการจัดตั้งเป็นศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ด้วยความช่วยเหลือด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีจาก พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ

แรงงาน พ.ศ. 2545 จะทำให้เกิดองค์กรพัฒนาโลจิสติกส์ภาคเอกชนมากขึ้น ช่วยให้การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์มีการขยายขอบข่ายทั้งในเชิงพื้นที่และเชิงปริมาณมากขึ้น โดยเน้นในเชิงปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎีโดยหน่วยพัฒนา จะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะในเชิงปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพขึ้น

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	จำนวนสถาบันศูนย์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ที่จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ (แห่งต่อปี)	5

เป้าประสงค์ที่ 3 มีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอด

การขาดแคลนบุคลากรมืออาชีพด้านโลจิสติกส์ ทำให้การพัฒนาศูนย์กลางระดับสูงทำได้จำกัด การพัฒนาศูนย์กลางผู้สอนจึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้การขอความร่วมมือในลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์จากต่างประเทศ จะช่วยให้การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ได้รับการยกระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ประเมินเพื่อจัดเกณวิทยาการด้านโลจิสติกส์ จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถคัดเลือกวิทยากรที่เป็นมืออาชีพถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรของตนได้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ พัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์

การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศที่มีประสบการณ์และความชำนาญด้านโลจิสติกส์ในระดับสากล มาให้ความรู้และร่วมพัฒนาศูนย์กลางของประเทศ จะทำให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ความสามารถขึ้นในระดับสากลได้ ทั้งนี้อาศัยการประสานและความแลกเปลี่ยน รวมถึงความช่วยเหลือจากต่างประเทศโดยอาศัยองค์กรภาคเอกชนของต่างชาติเช่น เจรโทร หอการค้าไทย-เยอรมัน (THAI - GERMAN CHAMBER OF COMMERCE) หรือหอการค้าสิงคโปร์ - ไทย (The Singapore - Thai Chamber of Commerce) เป็นผู้ประสานและดำเนินการ นอกจากนี้ยังอาศัยความร่วมมือกับบริษัทต่างชาติในไทยด้านโลจิสติกส์ร่วมเป็นวิทยากรให้ความช่วยเหลือพัฒนาศูนย์กลางของไทย

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิชาวต่างชาติที่ร่วมเป็นวิทยากรพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ (คนต่อปี)	20

กลยุทธ์ที่ 2 ประเมินและจัดทำทำเนียบวิทยากรมืออาชีพด้านโลจิสติกส์

บุคลากรสอน และอาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนและให้ความรู้ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่มีคุณภาพจะช่วยให้ผู้รับการพัฒนามีการพัฒนาศักยภาพความสามารถในงานด้านโลจิสติกส์ที่สูงขึ้น การประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากร ผู้สอนระดับมืออาชีพ เผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือ IT ที่ง่ายต่อการเข้าถึง ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถคัดเลือกผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการรวบรวมและประเมินวิทยากร และจัดเก็ตวิทยากรในแต่ละสาขา เพื่อให้ความมั่นใจแก่สถานประกอบการในการใช้บริการ โดยอาศัยการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ทั้งความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคการถ่ายทอด อัตราค่าบรรยาย นิสัยและพฤติกรรมการเป็นครู

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	ทะเบียนวิทยากรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (ระบบ)	1

เป้าประสงค์ที่ 4 มุ่งมั่นกำกับดูแลวิชาชีพ มาตรฐาน การประเมินคุณภาพการพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 จัดตั้งองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ผลักดันให้มีการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชนขึ้นเป็นสภาผู้ประกอบการวิชาชีพโลจิสติกส์ มีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อเป็นองค์กรตามกฎหมายมีอำนาจหน้าที่ในการ ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นแก่รัฐบาลในเรื่องนโยบายการศึกษา หลักสูตร บทเรียน การอบรม การสอบ และอื่นๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพโลจิสติกส์ ให้การศึกษารอบรู้ กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบ หรือคัดเลือก นักวิชาชีพโลจิสติกส์ ควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณและวินัยของนักวิชาชีพโลจิสติกส์ ตลอดจนพิจารณา ลงโทษ ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ ส่งเสริมนักโลจิสติกส์ในทางความรู้ ความประพฤติและความสามัคคี กำหนดวินัยและจรรยาบรรณให้นักวิชาชีพโลจิสติกส์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ได้รับการพัฒนาและมีมาตรฐาน มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. ประกาศใช้ ร่างพระราชบัญญัตินักวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (ฉบับ)	1

กลยุทธ์ที่ 2 จัดตั้งศูนย์ประเมินและแจ้งสัญญาณเตือนศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์

ดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานทำหน้าที่ประเมินศักยภาพ จัดทำและแจ้งสัญญาณเตือนภัย ศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ เพื่อเตือนให้ทราบสถานะด้านศักยภาพของบุคลากรโลจิสติกส์ทั้งในภาพรวม ระดับประเทศและสถานประกอบการเฉพาะแห่ง เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาให้บุคลากรได้รับการพัฒนามี มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการประเมินและจัดทำ สัญญาณเตือนภัยศักยภาพ บุคลากรด้านโลจิสติกส์	1. ระบบสัญญาณเตือนภัยด้านศักยภาพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ (ระบบ)	1

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับมาตรฐานฝีมือ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานการอุดมศึกษา และการอาชีวศึกษา เทียบเท่าระดับสากล

ร่วมกับภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ปรับปรุงเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ แรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานการอุดมศึกษาและมาตรฐานอาชีวศึกษาด้านผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของประเทศผู้นำด้านโลจิสติกส์ สำหรับใช้เป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตร และ ประเมินมาตรฐานฝีมือผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพและมาตรฐานฝีมือ แรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพ พลายเชน	1. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานการอุดมศึกษาและมาตรฐานอาชีวศึกษา ได้รับการปรับ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของประเทศพัฒนาด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน ประเภทมาตรฐานละ (ชุดมาตรฐาน)	13

เป้าประสงค์ที่ 5 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรที่ได้มาตรฐานและเป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์

ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารการพัฒนาบุคลากร (MIS) ด้านบุคลากรโลจิสติกส์ ที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งพัฒนาระบบข้อมูลสัญญาณเตือนด้านศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์ ข้อมูลด้าน Demand ,Supply ที่ทันสมัยและครอบคลุมรายละเอียดด้านแรงงานโลจิสติกส์ เพื่อเป็น เครื่องมือเพิ่มความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และสนับสนุนการดำเนินการวางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนาศักยภาพ บุคลากร รองรับการปฏิบัติงาน และเป็นศูนย์รวมฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์สำหรับเผยแพร่ ให้กับผู้สนใจหรือต้องการ



โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์	1. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรโลจิสติกส์ (ระบบ)	1

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างศูนย์สารสนเทศความเคลื่อนไหวด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมโลจิสติกส์เพื่อการเรียนรู้ (Logistics Center Guide)

สร้างแหล่งรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านโลจิสติกส์ เพื่อให้บุคลากรโลจิสติกส์หรือผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาเรียนรู้และติดตามความเคลื่อนไหวความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การดำเนินงานด้านโลจิสติกส์ ตลอดจนเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ระหว่างกันและกัน

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)	1. ศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (ระบบ)	1

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคเอกชนรวมตัวและสร้างเครือข่ายจัดตั้งเป็นองค์กรภาคเอกชน อาทิ เช่น ชมรม สมาคม สมาพันธ์ ฯ และเผยแพร่ข่าวสารการจัดตั้งหรือรวมตัวของสถานประกอบการกิจการให้เป็นที่ยอมรับและสนใจของสถานประกอบการให้เข้าร่วมเป็นเครือข่าย เพื่อร่วมบริหารจัดการพัฒนาศูนย์กลางและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 1 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาเครือข่ายภาคเอกชน เพื่อร่วมส่งเสริมพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์

ดำเนินการเพื่อให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ สร้างความร่วมมือในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายของสถานประกอบการ เพื่อร่วมส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลาง ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และมีความเป็นมืออาชีพ

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน	จำนวนเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นในจังหวัด เท่ากับ (แห่ง ต่อจังหวัดต่อปี)	1

กลยุทธ์ที่ 2 ประสานความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญและองค์กรภาคเอกชน พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์

เสริมสร้างองค์ความรู้ที่เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ให้กับบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อให้มีทักษะในเชิงปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และความก้าวหน้าของนวัตกรรมด้านโลจิสติกส์ ที่เป็นจริง โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญจากผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการและต่างประเทศ ร่วมพัฒนาศูนย์กลางให้มีความสามารถในระดับสากล

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์จากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (หลักสูตร)	13
	2. จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (คนต่อปี)	7,800
โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual system)	1. จำนวนสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ (แห่ง) (วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เปิดสอน 25 แห่ง)	25
	2. จำนวนนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (คน)	250

เป้าประสงค์ที่ 2 ร่วมกับภาคเอกชนพัฒนา นวัตกรรมการพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

คิดค้นนวัตกรรมและองค์ประกอบด้านการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางเพื่อให้มีระบบการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางที่หลากหลาย ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ พร้อมกับมีมาตรการการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการให้สามารถดำเนินการพัฒนาศูนย์กลางได้อย่างเป็นระบบ เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ร่วมมือและเข้าช่วยเหลือผู้ประกอบการให้สามารถนำระบบการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศูนย์กลางรูปแบบใหม่มาใช้ในการพัฒนาศูนย์กลางของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางที่มีมือแรงงาน

ดำเนินการพัฒนา นวัตกรรมและองค์ประกอบด้านการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางเพื่อให้มีระบบการดำเนินงานพัฒนาศูนย์กลางที่หลากหลายได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ พร้อมกับมีมาตรการการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการให้ดำเนินงานพัฒนาศูนย์กลางอย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

โครงการและตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. ระบบมาตรฐานหลักสูตร แยกตามประเภทธุรกิจ (ระบบ)	1

โครงการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการ พัฒนาและเผยแพร่ หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	2. จำนวนหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เผยแพร่แก่ ผู้ประกอบการ (หลักสูตรต่อปี)	50
โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณ เตือนภัย ศักยภาพการดำเนินงาน พัฒนาศักยภาพ	1. หลักเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัยและระบบประเมิน ศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์ (ฉบับ)	1

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างบุคลากร HRD มีอาชีพประจำบริษัท

การสร้างบุคลากรในสถานประกอบการให้ทำหน้าที่ดำเนินการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ซึ่งกำหนดขึ้นจากการประกาศใช้กฎหมายโดยปรับปรุงข้อกำหนดซึ่งกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่พัฒนาศักยภาพ (HRD /TO) ประจำบริษัท และพัฒนาศักยภาพหรือเจ้าหน้าที่ HRD เป็นการเฉพาะ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงาน HRD ได้อย่างมีมาตรฐานและคุณภาพ นับตั้งแต่การกำหนดยุทธศาสตร์ HRD หลักและวิธีการประเมินความต้องการพัฒนา จัดทำระบบสมรรถนะ การสำรวจความจำเป็น การกำหนดและจัดแผนพัฒนาทั้ง IDP/Training Road Map/Skill Matrix/Succession plan/Talent Group Training การประเมินและวิเคราะห์ผลสำเร็จ การดำเนินการพัฒนา/อบรม ฯลฯ จะช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเป็นระบบได้มาตรฐาน ส่งผลถึงการพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์ที่ได้รับการวางแผนด้านการอบรมอย่างเป็นระบบ

โครงการและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย
โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วย เรื่อง เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)	1. ประกาศใช้ ข้อกำหนดว่าด้วยเรื่องเจ้าหน้าที่ HRD ประจำ บริษัท (HRD Officer) (ฉบับ)	1

ตารางที่ 51 แสดงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ยุทธศาสตร์	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	โครงการ	เป้าหมาย				
					2560	2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ	1	เป้าประสงค์ที่ 1 ผลิบบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกสาขาอาชีพ ให้มีความเป็นมืออาชีพเพียงพอต่อ	1. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาตรี สาขาโลจิสติกส์ (คน)	แผนการผลิตนิสิตนักศึกษา ด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาตรี	2,761	2,866	2,975	3,088	3,206
			2. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาโท และปริญญาเอก สาขาโลจิสติกส์ (คน)		360	373	387	403	418
			1. จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ระดับอาชีวศึกษาสาขาโลจิสติกส์ : เจ้าหน้าที่เทคนิค (คน)	แผนการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์	1,157	1,201	1,247	1,294	1,343
			1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านภาษาต่างประเทศ หลักสูตร 30 ชม. 20,000 คน 2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรม ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก ร้อยละ 70	โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000
			1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ หลักสูตร 18 ชม. 20,000 คน	โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000

ยุทธศาสตร์	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	โครงการ	เป้าหมาย				
					2560	2561	2562	2563	2564
			2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก ร้อยละ 70						
			1. จำนวนผู้สอบผ่านการอบรมสาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง (ระดับบริหาร) หลักสูตร 1 เดือน (คน)	โครงการฝึกอบรมระยะยาวระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง	1,000	802	890	928	938
			1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกยกระดับหลักสูตร 5 วัน (ระดับชำนาญการ) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	โครงการฝึกยกระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ	280	186	219	229	227
			1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกยกระดับหลักสูตร 5 วัน (ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	โครงการฝึกยกระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค	315	29	102	111	86
			1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกยกระดับหลักสูตร 18 วัน (ระดับปฏิบัติการ) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	โครงการฝึกยกระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ	31,060	26,719	29,075	30,272	30,856
			1. จำนวน สปก.ที่เข้าร่วมพัฒนาครูฝึกประจำสถานประกอบการกิจการ ต่อหนึ่งสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน 3 แห่งรวม	โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)	3	3	3	3	3
			2. จำนวนครูฝึกประจำสถานประกอบการกิจการที่สามารถฝึกอบรมให้กับพนักงานในสถานประกอบการได้		5	5	5	5	5

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ยุทธศาสตร์	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	โครงการ	เป้าหมาย				
					2560	2561	2562	2563	2564
			สำเร็จ ต่อสถานประกอบกิจการ 1 แห่ง 5 คนต่อปี						
	2	เป้าประสงค์ที่ 2 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	2. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับ อนุมัติเงินกู้ยืม หรือเงินช่วยเหลือ อุดหนุนการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (754 แห่ง) : เพิ่มขึ้นปีละ 20 %	โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพ พลายเชน			76	91	109
			1. ระบบบริหารจัดการความรู้ (KM) (1 ระบบ)	โครงการสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้ (KM : Knowledge Management)			1		
			2. จำนวนเรื่องที่รวบรวมอยู่ในระบบ KM (50 เรื่องต่อปี)				50	50	50
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับ ระบบบริหารการ พัฒนาศูนย์บริการให้ ได้มาตรฐานระดับสากล	3	เป้าประสงค์ที่ 1 จัดทำกรอบ โครงสร้างหลักสูตรโลจิสติกส์ และซัพพลายเชนที่สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล	1. จำนวน กรอบมาตรฐานหลักสูตรการ พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์ในทุก อาชีพ (มาตรฐาน)	โครงการกำหนดกรอบ มาตรฐานหลักสูตรพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์		1			
			จำนวนหลักสูตรมาตรฐานที่สำเร็จและ ได้รับการเผยแพร่ (13 ชุดหลักสูตร)	โครงการพัฒนาหลักสูตร มาตรฐานด้านโลจิสติกส์		13			
	3	เป้าประสงค์ที่ 2 มีสถาบันพัฒนา บุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลาย เชนทุกอาชีพ ทันสมัยและได้ มาตรฐาน	จำนวนสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิส ติกส์ที่จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ (1 แห่ง)	โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์	1				
			จำนวนสถาบันศูนย์พัฒนาบุคลากร	โครงการส่งเสริมการจัดตั้ง			5	5	5

ยุทธศาสตร์	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	โครงการ	เป้าหมาย				
					2560	2561	2562	2563	2564
			ด้านโลจิสติกส์ที่จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ (5 แห่งต่อปี)	สถาบันหรือศูนย์พัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์					
	4	เป้าประสงค์ที่ 3 มีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอด	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิชาวต่างชาติที่ร่วมเป็นวิทยากรพัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์ (20 คนต่อปี)	โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนากุศลการด้านโลจิสติกส์			20	20	20
			ทะเบียนวิทยากรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (1 ระบบ)	โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน		1			
	3	เป้าประสงค์ที่ 4 มีองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพ มาตรฐาน การประเมินคุณภาพการพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. ประกาศใช้ ร่างพระราชบัญญัตินักวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (1 ฉบับ)	โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน		1			
			1. ระบบสัญญาณเตือนภัยด้านศักยภาพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ (1 ระบบ)	โครงการประเมินและจัดทำสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์			1		
			1. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอุดมศึกษาและมาตรฐานอาชีวศึกษา ได้รับการปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานของประเทศพัฒนาด้านโลจิสติกส์	โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน				13	

ยุทธศาสตร์	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	โครงการ	เป้าหมาย				
					2560	2561	2562	2563	2564
			และซัพพลายเชน ประเภทมาตรฐานละ (13 ชุดมาตรฐาน)						
	4	เป้าประสงค์ที่ 5 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการพัฒนาศูนย์กลางที่ได้มาตรฐานและเป็นปัจจุบัน	1. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรโลจิสติกส์ (1 ระบบ)	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์	1				
			1. ศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (1 ระบบ)	โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)					1
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	2	เป้าประสงค์ที่ 1 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	จำนวนเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นในจังหวัดเท่ากับ (1 แห่งต่อจังหวัดต่อปี)	โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน		1	1	1	1
			1. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์จากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (ชุดหลักสูตร)	โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน				13	13
			2. จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กรเอกชน (คน)					7,800	7,800

ยุทธศาสตร์	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	โครงการ	เป้าหมาย				
					2560	2561	2562	2563	2564
			1. จำนวนสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ (แห่ง)	โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual system)		25	25	25	25
			2. จำนวนนักศึกษาอาชีวระบบทวิภาคี (คน)			250	250	250	250
	3	เป้าประสงค์ที่ 2 ร่วมกับภาคเอกชนพัฒนา นวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. ระบบมาตรฐานหลักสูตร แยกตามประเภทธุรกิจ (1 ระบบ)	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน		1			
			2. จำนวนหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เผยแพร่แก่ผู้ประกอบการ (หลักสูตรต่อปี)	โครงการ พัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน					50
			1. หลักเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัยและระบบประเมินศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์ (1 ฉบับ)	โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัย ศักยภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร		1			
			1. ประกาศใช้ ข้อกำหนดว่าด้วยเรื่องเจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer) (1 ฉบับ)	โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วยเรื่องเจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)					1

หมายเหตุ : 1 = มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ 2 = มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 3 = มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ 4 = มิติด้านการพัฒนาองค์กร

6. การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงเป้าประสงค์และโครงการในเชิงมิติสมดุล (Balanced Scorecard)

การนำแผนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นทิศทางการดำเนินงานแปลงไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านโครงการ แผนงานหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ ผลการแปลงสู่การปฏิบัติประกอบด้วยโครงการทั้งสิ้น 29 โครงการ/กิจกรรม โดยสามารถจำแนกเป็น 4 มิติได้ ดังนี้

1. มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	จำนวน 9 โครงการ
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	จำนวน 5 โครงการ
3. มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	จำนวน 11 โครงการ
4. มิติด้านการพัฒนาองค์กร	จำนวน 4 โครงการ
รวมทั้งสิ้น	จำนวน 29 โครงการ

1. มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

มิตินี้เป็นการปฏิบัติเพื่อให้ผลสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามภารกิจหลักของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และงบประมาณที่ได้รับมา ดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder)

เป้าประสงค์ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในทุกสาขาอาชีพ ให้มีความเป็นมืออาชีพ เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการและการพัฒนาศูนย์กลางด้านวิทยาการให้กับสถานประกอบการเพื่อขยายขอบข่ายการพัฒนาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการดังนี้

1. ผลิตบุคลากรสาขาโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ในระบบการศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล โดยอาศัยหน่วยให้การศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก
2. พัฒนามาตรฐานบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ โดยอาศัยหน่วยพัฒนา ได้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นหลัก

โครงการในมิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

1. แผนการผลิตนิสิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษา (ระดับปริญญาโท และปริญญาตรี)
2. แผนการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์
3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา
4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์
5. โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง
6. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ
7. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค
8. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ
9. โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)

2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

มิติในด้านนี้เป็นการกำหนดมิติที่เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (Customer Perspective) โดยกำหนดให้หน่วยงานให้ความสำคัญกับผู้รับบริการด้วยการให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ รวมทั้งเรื่องของความโปร่งใสในการทำงานด้วย

จึงได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบคุณภาพการให้บริการและการพัฒนางานเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการด้วยการสำรวจและประเมินความพึงพอใจจากทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง พัฒนาระบบการให้บริการที่สะดวกรวดเร็วและถูกต้อง เพื่อลดปัญหาข้อร้องเรียนและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

เป้าประสงค์ด้านคุณภาพการให้บริการ

เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนแก่บุคลากรและผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้เห็นความสำคัญและเข้าร่วมพัฒนา นอกจากนี้ยังเสริมสร้างและสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยใช้มาตรการ

1. ใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จูงใจบุคลากรและผู้ประกอบการร่วมพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
2. สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนความรู้ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
3. พัฒนาเครือข่ายภาคเอกชน เพื่อร่วมส่งเสริมพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
4. ประสานความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญและองค์กรภาคเอกชน พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

โครงการในมิติด้านคุณภาพการให้บริการ

1. โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
2. โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)
3. โครงการ ส่งเสริมการจัดตั้ง เครือข่าย องค์กรภาคเอกชน เพื่อร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
5. โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual system)

3. มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

มิติด้านนี้เกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมทางด้านกระบวนการดำเนินงาน (Internal Work Process Perspective) โดยกำหนดให้มีการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วยการปรับปรุงการพัฒนาระบบการทำงานที่เป็นอยู่

จึงได้กำหนดโครงการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการให้มีทิศทางการดำเนินงานชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกันของทุกกองคาพยพ สามารถขยายการพัฒนาไปยังกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์ด้านการปฏิบัติการ

จัดทำกรอบโครงสร้างหลักสูตรโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับหน่วยงานปฏิบัติ พัฒนาให้เกิดสถาบัน พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทุกอาชีพ ทันสมัยและได้มาตรฐาน เพื่อเป็นแหล่งผลิตและพัฒนา รวมทั้งเป็นต้นแบบสำหรับหน่วยงานแหล่งอื่นได้ใช้เป็นต้นแบบ ร่วมกับภาคเอกชนพัฒนา นวัตกรรม การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนใหม่ขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาศูนย์บริการ จัดตั้งองค์กรกำกับดูแล วิชาชีพ มาตรฐาน การประเมินคุณภาพการพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ประเมินและควบคุมการประพฤติปฏิบัติและกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้มาตรการดังนี้

1. กำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล
2. จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์ครอบคลุมทุกอาชีพ
3. สร้างสถาบันพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์ครบวงจร ทันสมัย และได้มาตรฐาน
4. ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์โดยกลไก พ.ร.บ.ส่งเสริมการ

พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

5. พัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. สร้างบุคลากร HRD มืออาชีพประจำบริษัท
7. จัดตั้งองค์กรกำกับดูแลวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
8. จัดตั้งศูนย์ประเมินและแจ้งสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์
9. ยกระดับมาตรฐานฝีมือ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอุดมศึกษาและ

อาชีวศึกษา เทียบเท่าระดับสากล

โครงการในมิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

1. โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์
2. โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์
3. โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์
4. โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์
5. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
6. โครงการ พัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพ

พลายเชน

7. โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัย ศักยภาพการดำเนินงานพัฒนา

บุคลากร

8. โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วย เรื่อง เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)
9. โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน)
10. โครงการประเมินและจัดทำสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์



11. โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

4. มิติด้านการพัฒนาองค์กร

มิติด้านการพัฒนาองค์กรเป็นมิติที่เกี่ยวกับการเรียนรู้และการเติบโตขององค์กร (Learning & Growth Perspective) โดยกำหนดให้หน่วยงานแสดงความสามารถในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูล การบริหารการพัฒนาบุคลากรและความรู้ในองค์กร

กำหนดแนวทางการดำเนินงานของแผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถบูรณาการข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานได้เป็นปัจจุบัน เพื่อการบริหารจัดการงานพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน รวมทั้ง กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจนเพื่อพัฒนาศูนย์กลางให้มีความรู้ความสามารถในงานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องไม่เกิดปัญหา

เป้าประสงค์ด้านการพัฒนาองค์กร

พัฒนาศูนย์กลางผู้ถ่ายทอดความรู้ ด้วยการสรรหาคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นมืออาชีพในการถ่ายทอดจากองค์กรภาคเอกชน หรือต่างประเทศ การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศที่มีประสบการณ์และความชำนาญด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนในระดับสากล มาให้ความรู้และร่วมพัฒนาศูนย์กลางของประเทศ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถขึ้นในระดับสากลได้ การประสานและความแลกเปลี่ยน รวมถึงความช่วยเหลือจากต่างประเทศโดยอาศัยองค์กรภาคเอกชนของต่างชาติ การประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากร ผู้สอนระดับมืออาชีพ เผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือ IT ที่ง่ายต่อการเข้าถึง ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถคัดเลือกผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของตนได้อย่างมีคุณภาพ ด้วยการรวบรวมและประเมินวิทยากร และจัดเก็ตรวบรวมวิทยากรในแต่ละสาขา ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการพัฒนาศูนย์กลาง (MIS) ด้านบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ที่เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นเครื่องมือเพิ่มความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และสนับสนุนการดำเนินการวางแผน ติดตาม ประเมินผลพัฒนาศูนย์กลาง รองรับการใช้งาน และเป็นศูนย์รวมฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สำหรับเผยแพร่ให้กับผู้สนใจหรือต้องการ โดยใช้มาตรการดังนี้

1. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ พัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
2. ประเมินและจัดทำทะเบียนวิทยากรมืออาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ซัพพลายเชน

4. สร้างศูนย์สารสนเทศความเคลื่อนไหวด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อการเรียนรู้ (Logistics Center Guide)

โครงการในมิติการพัฒนาองค์กร

1. โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์



2. โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
3. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์
4. โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)

บทที่ 10

แผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ (Roadmap) ประจำปี 2560 – 2564

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ แผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ขึ้นประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม/ แผนงาน เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ เพื่อผลักดันเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสำเร็จ จำนวน 29 โครงการ ซึ่งครอบคลุมใน 4 มิติได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจจำนวน 9 โครงการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ จำนวน 5 โครงการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ จำนวน 11 โครงการ มิติด้านการพัฒนาองค์กร จำนวน 4 โครงการ โดยมีรายละเอียดแผนปฏิบัติการดังนี้

กรอบเวลาการดำเนินการของแผนปฏิบัติการ 5 ปี (2560 - 2564)

กำหนดแผนการดำเนินงานของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ โดยอาศัยเกณฑ์การจัดสรรโครงการ ดังนี้

ระยะที่ 1 ปี 2560 ระยะการปรับและแก้ปัญหาข้อผิดพลาดของการดำเนินงานปัจจุบัน

การปฏิบัติการเพื่อลดและขจัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติที่ผ่านมาและภารกิจเร่งด่วนเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วยโครงการจำนวน 14 โครงการได้แก่

1. แผนการผลิตนิสิตนักศึกษา ด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี
2. แผนการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์
3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา
4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์
5. โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง
6. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ
7. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค
8. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ
9. โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)
10. โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์
11. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์
12. โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัย ศักยภาพการดำเนินงานพัฒนาศูนย์กลาง
13. โครงการประเมินและจัดทำสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์
14. โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ระยะที่ 2 ปี 2561 การปรับพื้นฐานการดำเนินงาน



การปฏิบัติงานเพื่อวางระบบพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนให้ภารกิจของงานพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สะดวก คล่องตัว และมีระบบรองรับที่สมบูรณ์ ประกอบด้วยโครงการจำนวน 7 โครงการ

1. โครงการ ส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน
2. โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์
3. โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์
4. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
5. โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
6. โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
7. โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual system)

ระยะที่ 3 ปี 2562 - 2564 การพัฒนาและขยายผลการดำเนินงานพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการบรรลุภารกิจตามเป้าหมายของแผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน การส่งเสริมการพัฒนาพัฒนาศูนย์กลางในเชิงรุกเพื่อขยายผลด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับและแพร่หลายอย่างทั่วถึง ประกอบด้วยโครงการจำนวน 8 โครงการ

ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 4 โครงการ ประกอบด้วย

1. โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์
2. โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาศูนย์กลางด้าน

โลจิสติกส์

3. โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
4. โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)

ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย

1. โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
2. โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)
3. โครงการ พัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ปี พ.ศ. 2564 จำนวน 1 โครงการ ประกอบด้วย

1. โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วย เรื่อง

เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)

ตารางที่ 52 กรอบระยะเวลาแผนปฏิบัติการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	เวลาที่จะดำเนินการ					หน่วยงาน รับผิดชอบ
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	แผนการผลิตนิสิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาตรี	◎	◎	◎	◎	◎	กศธ
2	แผนการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์	◎	◎	◎	◎	◎	กศธ
3	โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา	◎	◎	◎	◎	◎	กพร กอก
4	โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์	◎	◎	◎	◎	◎	กพร กอก
5	โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง	◎	◎	◎	◎	◎	กพร กอก
6	โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ	◎	◎	◎	◎	◎	กพร กอก
7	โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค	◎	◎	◎	◎	◎	กพร กอก
8	โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ	◎	◎	◎	◎	◎	กพร กอก
9	โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)	◎	◎	◎	◎	◎	กพร
10	โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์	◎	◎	◎			กพร อ.กพร.ปช
11	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์	◎	◎				กพร,กพร สปร.
12	โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัยศักยภาพการดำเนินงานพัฒนาศูนย์กลาง	◎					กอก. กพร.
13	โครงการประเมินและจัดทำสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์	◎	◎	◎	◎	◎	กอก กพร
14	โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	◎	◎	◎	◎	◎	กพร. กอก.

ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	เวลาที่จะดำเนินการ					หน่วยงาน รับผิดชอบ
		2560	2561	2562	2563	2564	
15	โครงการ ส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน		◎				กพร
16	โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์		◎				กพร กศธ
17	โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์		◎				กพร กอก, กศธ
18	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน		◎				กพร
19	โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน		◎				กพร อกช
20	โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน		◎	◎	◎	◎	กพร กอก
21	โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual system)		◎	◎	◎	◎	กศธ
22	โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์			◎	◎	◎	กพร
23	โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์			◎	◎	◎	กพร กตท
24	โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน			◎	◎	◎	กพร
25	โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)			◎	◎	◎	กพร
26	โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน				◎		กพร กศธ สคว
27	โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)				◎		กพร กвт
28	โครงการ พัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน				◎		กพร

ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	เวลาที่จะดำเนินการ					หน่วยงาน รับผิดชอบ
		2560	2561	2562	2563	2564	
29	โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วย เรื่อง เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)					◎	กพร

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กศร = กระทรวงศึกษาธิการ กวท = กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กตท = กระทรวงการต่างประเทศ กอก = กระทรวงอุตสาหกรรม อกช = องค์การภาคเอกชน สดว. =

สำนักงานคุณวุฒิวิชาชีพ อ.กพร.ปช = อนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์

และซัพพลายเชน สปร = สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ (Roadmap) พ.ศ. 2560 - 2564

Road Map คือ แผนที่บอกให้ทราบว่าการทำงานที่จะไปถึงจุดหมายนั้น ต้องทำอะไร และเมื่อไร มีขั้นตอนการทำงานและมีผู้เกี่ยวข้องอย่างไร เพื่อช่วยให้เห็นภาพของอนาคต ต่างกันกับ Strategy Map คือ Strategy Map จะการเขียนอธิบาย กลยุทธ์ขององค์กร ให้ออกมาในรูปแผนผังที่แสดงความเชื่อมโยงกันระหว่างวัตถุประสงค์แต่ละข้อขององค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจว่า กลยุทธ์ขององค์กรคืออะไร และวัตถุประสงค์แต่ละข้อขององค์กรมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร และจะนำไปสู่ Mission ได้อย่างไร Strategy Map จะเน้นในการสื่อสารและถ่ายทอดกลยุทธ์ขององค์กรให้ชัดเจนขึ้น ต่างจาก Road Map ที่เน้นการแสดงให้เห็นกระบวนการทำงาน แผนการดำเนินงานและการปฏิบัติการ (Road Map) ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

ช่วงระยะที่ 1 เตรียมการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ (ปีงบประมาณ 2559)

ช่วงระยะที่ 2 ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ 3 ขั้นตอน (ปีงบประมาณ 2561 – 2564)

ช่วงระยะที่ 3 ประเมินและขยายผลในระยะต่อไป (ปีงบประมาณ 2565)

ช่วงระยะที่ 1 ระยะเตรียมการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ (2559)

ระยะเตรียมการ เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2559 เป็นการดำเนินการ ร่าง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) พิจารณาเห็นชอบ และระบบบริหารเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ จะอาศัยกรอบการดำเนินงานตามแนวทางของ Kaplan & Norton ที่กำหนดกระบวนการขับเคลื่อนใน 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ตามการมอบหมายของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. จัดตั้ง “คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน” เพื่อบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.)

3. ทบทวนและพิจารณาการแปลงแผนยุทธศาสตร์ฯ เป็นแผนงาน/โครงการ โดย

คณะกรรมการฯ

4. นำเสนอคณะรัฐมนตรี โดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) เพื่อประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

5. มอบหมายให้หน่วยงานนำไปบรรจุใน คำรับรองการปฏิบัติราชการโดยอาศัยอำนาจของ คณะรัฐมนตรี

6. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วางระบบและจัดระเบียบการบริหารจัดการและการติดตามผลการดำเนินงาน และหน่วยปฏิบัติ รายงานผลการปฏิบัติ ต่อคณะกรรมการฯ ตามที่กำหนด

ช่วงระยะที่ 2 ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ 3 ขั้นตอน (ปีงบประมาณ 2560 – 2564)

หน่วยงานรับผิดชอบตามที่ระบุในแผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่และโครงการที่ได้รับมอบหมายตามภารกิจของหน่วยงาน ตามวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติ ระยะเวลาที่กำหนดในโครงการ ประกอบด้วย โครงการ 29 โครงการ ได้แก่

ระยะแผนยุทธศาสตร์ที่ 1 ปีงบประมาณ 2560 ระยะการปรับ และแก้ปัญหาคอขวดของการดำเนินงานปัจจุบัน

การปฏิบัติการเพื่อลดและขจัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติที่ผ่านมาและภารกิจเร่งด่วนเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วยโครงการจำนวน 14 แผนงาน/โครงการได้แก่

1. แผนการผลิตนิสิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาตรี
2. แผนการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์
3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา
4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์
5. โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง
6. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ
7. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค
8. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ
9. โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)
10. โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์
11. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์
12. โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัย ศักยภาพการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพบุคลากร
13. โครงการประเมินและจัดทำสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์
14. โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ระยะแผนยุทธศาสตร์ที่ 2 ปี 2561 การปรับพื้นฐานการดำเนินงาน

การปฏิบัติงานเพื่อวางระบบพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนให้ภารกิจของงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สะดวก คล่องตัว และมีระบบรองรับที่สมบูรณ์ ประกอบด้วยโครงการจำนวน 7 โครงการ



1. โครงการ ส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน
2. โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์
3. โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์
4. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
5. โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
6. โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
7. โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual system)

ระยะแผนยุทธศาสตร์ที่ 3 ปี 2562 - 2564 การพัฒนาและขยายผลการดำเนินงาน

พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการบรรลุภารกิจตามเป้าหมายของแผนพัฒนา
ศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุกเพื่อขยายผลด้านการพัฒนา
บุคลากรให้เป็นที่ยอมรับและแพร่หลายอย่างทั่วถึง ประกอบด้วยโครงการจำนวน 8 โครงการ

ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 4 โครงการ ประกอบด้วย

1. โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์
2. โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาศูนย์กลางด้าน
โลจิสติกส์
3. โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
4. โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)

ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย

1. โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และ
ซัพพลายเชน
2. โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)
3. โครงการ พัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ปี พ.ศ. 2564 จำนวน 1 โครงการ ประกอบด้วย

1. โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วย เรื่อง

เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)

ช่วงระยะที่ 3 ประเมินและขยายผลในระยะต่อไป (ปีงบประมาณ 2565)

การสรุปผลการดำเนินงานตามแผนและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการ
พัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) และการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิส
ติกส์และซัพพลายเชน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565 – 2569) เพื่อขยายผลการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ใน
ระยะต่อไป

ตารางที่ 53 แสดงแผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ (Roadmap) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ปีงบประมาณ	ช่วงระยะ	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต
2559	1. เตรียมการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2559	1. ร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ 2. จัดตั้ง “คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน” 3. ทบทวนและพิจารณาการแปลงแผนยุทธศาสตร์ฯ 4. นำเสนอ เพื่อประกาศใช้ 5. มอบหมายให้หน่วยงานนำไปบรรจุใน คำรับรองการปฏิบัติราชการ 6. วางระบบและจัดระเบียบบริหารและติดตามผล	คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช) โดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1. ร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2. “คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน” 3. ตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการ
2560	ระยะแผนยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับ และแก้ปัญหาข้อผิดพลาดของการดำเนินงานปัจจุบัน ปีงบประมาณ 2560	1. แผนการผลิตนิสิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาตรี 2. แผนการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์ 3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา 4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ 5. โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง 6. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับชำนาญการ 7. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค 8. โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับปฏิบัติการ 9. โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer) 10. โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ 11. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์	1. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 3. สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม 4. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1. ผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์เข้าสู่ตลาดแรงงาน 2. พัฒนาฝีมือแรงงานบุคลากรที่อยู่ในระบบแรงงาน 3. พัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ 4. จัดตั้งสถาบันพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์โดยเฉพาะ 5. ระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรโลจิสติกส์ 6. เกณฑ์และสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ 7. สัญญาณเตือนภัยบุคลากรด้านโลจิสติกส์

ปีงบประมาณ	ช่วงระยะ	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต
		12. โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัย ศักยภาพการดำเนินงานพัฒนาศูนย์กลาง		8. ทะเบียนมาตรฐานวิทยากร
		13. โครงการประเมินและจัดทำสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์		
		14. โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน		
2561	ระยะแผนยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงฐานการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2561	1. โครงการ ส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน 2. โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ 3. โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์ 4. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 5. โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน) 6. โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 7. โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual system)	1. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน 3. สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม	1. พัฒนาฝีมือแรงงานบุคลากรโลจิสติกส์ในระบบแรงงาน 2. เครือข่ายองค์กรภาคเอกชนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานบุคลากรโลจิสติกส์ในระบบแรงงาน 3. กรอบหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์ 4. ระบบข้อมูลหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 5. สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 6. เครือข่ายภาคเอกชนด้านด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 7. การพัฒนาศูนย์กลางตามระบบการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ปีงบประมาณ	ช่วงระยะ	กิจกรรม/โครงการ/แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ผลผลิต
2562-2564	ระยะแผนยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและขยายผล การดำเนินงานพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน ปีงบประมาณ 2562 - 2564	1. โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง แรงงาน	1. พัฒนาฝีมือแรงงานบุคลากรโลจิสติกส์ในระบบแรงงาน
		2. โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	2. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาและ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	2. สถาบันหรือศูนย์พัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ภาคเอกชน
		3. โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	3. สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรม พื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวง อุตสาหกรรม	3. ความร่วมมือจากภาคเอกชนและผู้ ทรงคุณวุฒิ ชาวต่างชาติด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
		4. โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)	4. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนัก นายกรัฐมนตรี	4. การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านการกู้ยืมเงิน
		5. โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	5. กระทรวงการต่างประเทศ	5. ศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์และ KM
		6. โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)		6. มาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับนานาชาติ
		7. โครงการ พัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน		7. ศูนย์พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)
		8. โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ว่าด้วย เรื่อง เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)		6. พ.ร.บ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยเรื่อง เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท
2565	3 ประเมินและขยายผล ในระยะต่อไป ปีงบประมาณ 2565	1. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนและจัดทำรายงาน	1. คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพ พลายเชน	1. รายงานผลการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์
		2. ทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565 – 2569)		

4. แผนการจัดการทรัพยากรเพื่อดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สู่แผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดโดยใช้งบประมาณในการดำเนินงานเป็นเงิน 2,089.0162 ล้านบาทระยะเวลาการดำเนินงาน 5 ปี มีรายละเอียดและการวัดผลสำเร็จของ ดังนี้

1. งบประมาณปี 2560 จำนวน 14 โครงการ เป็นเงิน	386.7222 ล้านบาท
2. งบประมาณปี 2561 จำนวน 7 โครงการ เป็นเงิน	406.5205 ล้านบาท
3. งบประมาณปี 2562 จำนวน 4 โครงการ เป็นเงิน	432.1173 ล้านบาท
4. งบประมาณปี 2563 จำนวน 3 โครงการ เป็นเงิน	423.3215 ล้านบาท
5. งบประมาณปี 2564 จำนวน 1 โครงการ เป็นเงิน	<u>440.3347</u> ล้านบาท
รวมทั้งสิ้น	<u>2,089.0162</u> ล้านบาท

หมายเหตุ : 1. จำนวนโครงการ เป็นจำนวนที่เริ่มโครงการในปีงบประมาณที่กำหนด ไม่รวมโครงการต่อเนื่องที่ทำทุกปี

2. มูลค่างบประมาณที่แสดง เป็นเพียงประมาณการ ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และทบทวนใหม่ เนื่องจากบางโครงการไม่สามารถระดมเงินงบประมาณได้ บางส่วนเป็นการใช้เงินงบประมาณของหน่วยปฏิบัติเช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมิใช่เงินงบประมาณจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ตารางที่ 54 แสดงแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานโครงการ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)	เป้าหมาย (ปีที่ 1)	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563	2564	
1	แผนการผลิตนิสิตนักศึกษาด้านโลจิสติกส์ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาตรี	1. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาตรี สาขาโลจิสติกส์ (คน)	2,761	157.55523	167.14026	177.30840	188.0951	199.5380	สกอ
		2. จำนวนนักศึกษาสำเร็จปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาโลจิสติกส์ (คน)	360	18.23300	19.33435	20.50252	21.79572	23.11117	
2	แผนการผลิตนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้านโลจิสติกส์	1. จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาสาขาโลจิสติกส์ : เจ้าหน้าที่เทคนิค (คน)	1,157	45.54627	48.31713	51.25655	54.37479	57.68273	สอศ
3	โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา	1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านภาษาต่างประเทศ หลักสูตร 30 ชม. (คน) 2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	20,000 80	38.0000	38.0000	38.0000	38.0000	38.0000	กพร
4	โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์	1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ หลักสูตร 18 ชม. (คน) 2. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	10,000 80	28.4000	28.4000	28.4000	28.4000	28.4000	กพร
5	โครงการฝึกอบรมระยะยาว ระดับบริหาร สาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง	1. จำนวนผู้สอบผ่านการอบรมสาขาโลจิสติกส์ขั้นสูง (ระดับบริหาร) หลักสูตร 1 เดือน (คน)	770	7.90000	6.33580	7.03100	7.33120	7.41020	กพร กอก

ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)	เป้าหมาย (ปีที่ 1)	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563	2564	
6	โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับ ชำนาญการ	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมระดับ หลักสูตร 5 วัน (ระดับชำนาญการ) สาขาโล จิสติกส์ (คน)	176	0.53200	0.35340	0.41610	0.43510	0.43130	กพร กอก
7	โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับ เจ้าหน้าที่เทคนิค	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมระดับ หลักสูตร 5 วัน (ระดับเจ้าหน้าที่เทคนิค) สาขาโลจิสติกส์ (คน)	150	0.59850	0.05510	0.19380	0.21090	0.16340	กพร กอก
8	โครงการฝึกอบรมระดับสาขาโลจิสติกส์ ระดับ ปฏิบัติการ	1. จำนวนผู้สอบผ่านการฝึกอบรมระดับ หลักสูตร 18 วัน (ระดับปฏิบัติการ) สาขาโล จิสติกส์ (คน)	25,825	44.10520	37.94098	41.28650	42.98624	43.81552	กพร กอก
9	โครงการพัฒนาวิทยากรด้านโลจิสติกส์ (Train the Trainer)	1. จำนวน สปก.ที่เข้าร่วมพัฒนาครูฝึก ประจำสถานประกอบกิจการ ต่อหนึ่ง สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (แห่ง)	3	4.3320	4.3320	4.3320	4.3320	4.3320	กพร
		2. จำนวนครูฝึกประจำสถานประกอบ กิจการที่สามารถฝึกอบรมให้กับพนักงานใน สถานประกอบกิจการได้สำเร็จ ต่อสถาน ประกอบกิจการ 1 แห่ง (คนต่อปี)	5						
10	โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิส ติกส์	จำนวนสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ที่จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ (แห่ง)	1	35.5600	35.5600	35.5600			กพร
11	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ด้านบุคลากรโลจิสติกส์	1. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรโลจิสติกส์ (ระบบ)	1	1.6350					กพร
12	โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัยและ ศักยภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	1. หลักเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัยและ ระบบประเมินศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์	1	-	-	-	-	-	กพร

ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)	เป้าหมาย (ปีที่ 1)	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563	2564	
		(ฉบับ)							
13	โครงการประเมินและจัดทำสัญญาณเตือนภัย ศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์	1. ระบบสัญญาณเตือนภัยด้านศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ (ระบบ)	1	4.2000	4.2000	4.2000	4.2000	4.2000	กพร
14	โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐาน วิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	ทะเบียนวิทยากรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน (ระบบ)	1	0.1250					กพร
15	โครงการ ส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่าย องค์กร ภาคเอกชน	จำนวนเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นในจังหวัด เท่ากับ (แห่งต่อจังหวัดต่อปี)	1		1.1790	1.1790	1.1790	1.1790	กพร
16	โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์	1. จำนวน กรอบมาตรฐานหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในทุกอาชีพ (มาตรฐาน)	1		0.1250				กพร
17	โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์	จำนวนหลักสูตรมาตรฐานที่สำเร็จและได้รับ การเผยแพร่ (ชุดหลักสูตร)	13		0.1775				กพร สอศ สกอ สลจ
18	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตร ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. ระบบมาตรฐานหลักสูตร แยกตาม ประเภทธุรกิจ (ระบบ)	1		-	-	-	-	กพร สอศ สกอ สลจ
19	โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน)	1. ประกาศใช้ ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพ ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (ฉบับ)	1		0.2500				กพร
20	โครงการความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อการพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์ จากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและองค์กร เอกชน (หลักสูตร) 2. จำนวนผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโลจิส ติกส์ โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและ องค์กรเอกชน (คนต่อปี)	13 7,800		14.8200	14.8200	14.8200	14.8200	กพร สลจ

ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)	เป้าหมาย (ปีที่ 1)	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563	2564	
21	โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual System)	1. จำนวนสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ (แห่ง) 2. จำนวนนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (คน)	25 250	-	-	-	-	-	สอศ
22	โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	จำนวนสถาบันศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ (แห่งต่อปี)	5			3.1264	3.1264	3.1264	กพร
23	โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิชาวต่างชาติที่ร่วมเป็นวิทยากรพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (คน)	20			0.3750	0.3750	0.3750	กพร กต สจร
24	โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	2. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ยืม หรือเงินช่วยเหลืออุดหนุนการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (แห่ง) : เพิ่มขึ้นปีละ 20 %	76			3.0000	3.0000	3.0000	กพร
25	โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knowledge Management)	1. ระบบบริหารจัดการความรู้ (KM) (ระบบ) 2. จำนวนเรื่องที่รวบรวมอยู่ในระบบ KM (เรื่องต่อปี)	1 50			1.1300	1.1300	1.1300	กพร
26	โครงการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอุดมศึกษาและมาตรฐานอาชีวศึกษา ได้รับการปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานของประเทศพัฒนา	13				9.3500	9.3500	กพร สกอ สอศ TPQI

ที่	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)	เป้าหมาย (ปีที่ 1)	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				2560	2561	2562	2563	2564	
		ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ประเภท มาตรฐานละ (ชุดมาตรฐาน)							
27	โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Information Center)	1. ศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (ระบบ)	1	-	-	-	0.0900	0.0900	กพร สลจ
28	โครงการ พัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	2. จำนวนหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เผยแพร่แก่ผู้ประกอบการ (หลักสูตรต่อปี)	50	-	-	-	0.0900	0.0900	กพร สลจ
29	โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ว่าด้วย เรื่อง เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)	1. ประกาศใช้ ข้อกำหนดว่าด้วยเรื่องเจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer) (ฉบับ)	1	-	-	-	-	0.0900	กพร
	รวมทั้งสิ้นเป็นเงิน		2,089.0162	386.7222	406.5205	432.1173	423.3215	440.3347	

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์

กระทรวงอุตสาหกรรม TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก กต = กระทรวงการต่างประเทศ

แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนในปงบประมาณ

พ.ศ. 2560 – 2564

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์เป็นการติดตามเพื่อประเมินผลความก้าวหน้าและผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในเชิงความสอดคล้อง (Relevance) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลกระทบ (Impact) และความยั่งยืน (Sustainability) โดยมีแนวทาง ดังนี้

1. การประเมินความก้าวหน้าของแผนยุทธศาสตร์ (Formative Evaluation) เป็นการประเมินความก้าวหน้าของโครงการเมื่อดำเนินการไประยะหนึ่ง เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคสำหรับนำไปแก้ไขปรับให้เป็นไปตามแผน ประกอบด้วย

1.1 การติดตามประเมินผลความสอดคล้องด้านการปฏิบัติงานตามแผนฯ

วิธีการติดตามและประเมิน : ติดตามความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบตามขั้นตอนที่กำหนดของแผนยุทธศาสตร์ เทียบกับระยะเวลาการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา โดยการให้หน่วยรับผิดชอบจัดทำรายงานผลความคืบหน้าตามระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นการติดตามและประเมิน

1. ความสอดคล้องและความสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนตามแผนที่กำหนด
2. ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานและการแก้ไข
3. ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ระยะเวลาการประเมิน : ทุกไตรมาส ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 - 2564

ผู้รับผิดชอบ :

1. ระดับปฏิบัติ หน่วยงานปฏิบัติตามแผนงานหรือ โครงการ
2. ระดับแผนยุทธศาสตร์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ระดับบริหารแผน คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

1.2 การติดตามประเมิน ประสิทธิภาพของงานตามแผนฯ

วิธีการติดตามและประเมิน : ติดตามผลสำเร็จของการดำเนินตามเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละช่วงเวลา และความเป็นไปได้ของการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด

ประเด็นการติดตามและประเมิน

1. ผลสำเร็จของเป้าหมายตามตัวชี้วัด
2. ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานและการแก้ไข
3. ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ระยะเวลาการประเมิน : รายปี

ผู้รับผิดชอบ :

1. ระดับปฏิบัติ หน่วยงานปฏิบัติตามแผนงานหรือ โครงการ
2. ระดับแผนยุทธศาสตร์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



3. ระดับบริหารแผน คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

1.3 การติดตามประเมิน ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแผนฯ

วิธีการติดตามและประเมิน : ติดตามความสามารถในการดำเนินงานตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในเวลาที่กำหนดและบริหารจัดการงบประมาณได้ตรงตามวงเงินงบประมาณที่กำหนด

ประเด็นการติดตามและประเมิน

1. ผลงานที่สำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายเวลา ได้ผลตามวัตถุประสงค์ วงเงินงบประมาณ
2. ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานและการแก้ไข
3. ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ระยะเวลาการประเมิน : รายปี

ผู้รับผิดชอบ :

1. ระดับปฏิบัติ หน่วยงานปฏิบัติตามแผนงานหรือ โครงการ
2. ระดับแผนยุทธศาสตร์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ระดับบริหารแผน คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

2. การประเมินผลสรุปผลโครงการหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงาน (Summative Evaluation)
เพื่อนำผลไปประกอบการตัดสินใจว่าควรปรับปรุง แก้ไข สานต่อหรือยุติโครงการ ประกอบด้วย

2.1 การติดตามประเมิน ประสิทธิภาพของงานตามแผนฯ

วิธีการติดตามและประเมิน : ติดตามผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ภายหลังสิ้นสุดการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์พัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด

ประเด็นการติดตามและประเมิน

1. ผลสำเร็จของเป้าหมายตามตัวชี้วัด
2. ปัญหา อุปสรรค และข้อควรปรับปรุงเพื่อผลการดำเนินในอนาคตหรือแผนฉบับที่ 2
3. ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ระยะเวลาการประเมิน : ปีงบประมาณ 2565

ผู้รับผิดชอบ :

1. คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

2.2 การติดตามประเมิน ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแผนฯ

วิธีการติดตามและประเมิน : ติดตามความสามารถในการดำเนินงานตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในเวลาที่กำหนดและบริหารจัดการงบประมาณได้ตรงตามวงเงินงบประมาณที่กำหนด

ประเด็นการติดตามและประเมิน

1. ผลงานที่สำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายเวลา ได้ผลตามวัตถุประสงค์ วงเงินงบประมาณ
2. ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานและการแก้ไข

3. ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

ระยะเวลาการประเมิน : ปีงบประมาณ 2565

ผู้รับผิดชอบ :

1. ระดับปฏิบัติ หน่วยงานปฏิบัติตามแผนงานหรือ โครงการ
2. ระดับแผนยุทธศาสตร์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ระดับบริหารแผน คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

2.3 การติดตามประเมิน ความยั่งยืนของการดำเนินงานตามแผนฯ (Sustainability)

วิธีการติดตามและประเมิน : ติดตามศักยภาพในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ภายหลังการเสร็จสิ้นโครงการ โอกาสหรือแนวโน้มในการขยายผลหรือทำให้เกิดการดำเนินการเพิ่มขึ้น ด้วยการสำรวจจากเอกสาร การลงพื้นที่จริง การสนทนากลุ่ม (Focus group)

ประเด็นการติดตามและประเมิน

1. ความต่อเนื่องของการดำเนินงาน หรือการสร้างผลผลิต การขยายผลหรือทำให้เกิดการดำเนินการเพิ่มของกิจกรรมดำเนินงาน
2. แนวโน้มความยั่งยืนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
3. คุณภาพผลผลิตที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมาย

ระยะเวลาการประเมิน : ปีงบประมาณ 2565

ผู้รับผิดชอบ :

1. คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยกองยุทธศาสตร์และเครือข่าย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐบาล ภาคองค์กรเอกชน ภาคผู้ประกอบการและแรงงาน ภาคผู้ทรงคุณวุฒิจากต่างชาติและในประเทศเพื่อการขับเคลื่อนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของแผน โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จำเป็นสำหรับผลสำเร็จของการขับเคลื่อน ดังนี้

1. การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

การดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่ได้จัดทำขึ้นอาศัยกรอบแนวคิดการขับเคลื่อนที่ Kaplan และ Norton²¹ ได้เสนอไว้ ดังนี้

1. รวมพลังเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหารระดับสูง
2. นำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ไปแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่สามารถปฏิบัติให้บังเกิดผลได้
อย่างเป็นรูปธรรม
3. ปรับแต่ง สร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่วางไว้
4. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนงาน/
โครงการและยุทธศาสตร์ขององค์กร
5. วางระบบและจัดระเบียบให้การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จอย่างเป็น
กระบวนการที่มีความต่อเนื่อง

จากแนวทางดังกล่าว Kaplan และ Norton ได้เสนอให้มีการจัดตั้งหน่วยงานในระดับองค์กร (Corporate level Unit) ขึ้นเพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องการบริหารยุทธศาสตร์อย่างจริงจังเป็นการเฉพาะ มีลักษณะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ เจ้าภาพ ในการเชื่อมโยงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล โดยครอบคลุมภารกิจเกี่ยวกับการบริหารระบบและการวัดผลระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยปฏิบัติงานย่อย (Business Unit) และระดับตัวบุคคล (Individual Scorecard) ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มเพื่อทบทวนยุทธศาสตร์และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมถึงส่งเสริมให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้สู่ประสบการณ์เกี่ยวกับการนำยุทธศาสตร์ไปสู่ปฏิบัติ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายวางแผนและงบประมาณ ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น เพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดดังกล่าวจึงได้นำมาปรับเพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนดังนี้

1. การขับเคลื่อนที่เริ่มต้นจากผู้บริหารระดับสูง : โดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) จัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนา

²¹ Robert S. Kaplan and David P. Norton. "The Strategy-Focused Organization" Harvard Business School Press, September 13,

แรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นองค์กรระดับสูงที่สามารถกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ และประสานแผนระดับชาติด้านการพัฒนากำลังคน สามารถเสนอแนะเชิงนโยบายให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้โดยอาศัยอำนาจคณะรัฐมนตรี ผลักดันให้หน่วยปฏิบัติเช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร ฯลฯ ร่วมมือพัฒนาศักยภาพตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่ กพร.ปช. กำหนดได้

ด้านการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) มีอำนาจจัดตั้ง “คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน” โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 10 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มีอำนาจและหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องการบริหารยุทธศาสตร์อย่างจริงจังเป็นการเฉพาะ มีลักษณะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ เจ้าภาพ ในการเชื่อมโยงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล โดยครอบคลุมภารกิจเกี่ยวกับการบริหารระบบและการวัดผลระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยปฏิบัติงานย่อย (Business Unit) และระดับตัวบุคคล (Individual Scorecard) ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มเพื่อทบทวนยุทธศาสตร์และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมถึงส่งเสริมให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้สู่ประสบการณ์เกี่ยวกับการนำยุทธศาสตร์ไปสู่ปฏิบัติ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายวางแผนและงบประมาณ ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น เพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็น กรรมการและเลขานุการ

2. นำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ไปแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่สามารถปฏิบัติให้บังเกิด

ผลได้อย่างเป็นรูปธรรม : โดยการทบทวนแผนงานและโครงการที่เสนอในร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ต่อคณะอนุกรรมการ ฯ ถึงความเป็นไปได้ในเชิง 1) การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ อันนำไปสู่วิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ฯ 2) ความสอดคล้องของผู้รับผิดชอบของแผนงานหรือโครงการ ต่อภาระหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรที่กำหนดในแผนงานหรือโครงการ 3) ความเพียงพอและคุ้มค่าของงบประมาณที่กำหนดของแผนงานหรือโครงการ 4) ความถูกต้องและเหมาะสมของเงื่อนไขในการปฏิบัติและเสร็จสิ้นของแผนงานหรือโครงการ 5) ความเชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานรับผิดชอบ

3. ปรับแต่ง สร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรให้

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่วางไว้ : การนำเสนอคณะรัฐมนตรี โดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช) เพื่อประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

4. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนงาน/

โครงการและยุทธศาสตร์ขององค์กร : มอบหมายให้หน่วยงานนำไปบรรจุใน คำรับรองการปฏิบัติราชการ

เพื่อมีผลในทางปฏิบัติ ผ่านทางการเสนอแนะเชิงนโยบายให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา และนำไปสู่การปฏิบัติโดยอาศัยอำนาจของคณะรัฐมนตรี

5. วางระบบและจัดระเบียบให้การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จอย่างเป็น

กระบวนการที่มีความต่อเนื่อง : อาศัย หน้าที่รับผิดชอบของ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มอบหมาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วางระบบและจัดระเบียบ การบริหารจัดการและการติดตามผลการดำเนินงาน โดยหน่วยปฏิบัติที่มีหน้าที่รับผิดชอบ แผนงานหรือโครงการ มีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติ ต่อคณะอนุกรรมการฯ ตามที่กำหนด

6. ขยายผล แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนสู่ตลาด

อาเซียน การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนด เป็นยุทธศาสตร์พัฒนาศูนย์กลางให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จด้านการลดต้นทุนการผลิตและพัฒนาสภาพการทำงาน ให้สามารถแข่งขันได้ในเชิงธุรกิจและลดปัญหาการนำเข้าแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนจากต่างชาติ อย่างไรก็ตามการพัฒนาทางด้านโลจิสติกส์ในเชิงของธุรกิจเพื่อให้บริการโลจิสติกส์ในตลาดต่างประเทศ จำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรม สภาพแวดล้อมและลักษณะการดำเนินธุรกิจของประเทศนั้น ๆ เนื่องจากแต่ละประเทศมีรูปแบบการประกอบธุรกิจและสภาพการดำเนินงานที่มีลักษณะเฉพาะตัวทั้งด้านภูมิศาสตร์ รูปแบบการขนส่ง กระบวนการผลิตและบริการ ความต้องการด้านโลจิสติกส์ย่อมมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ การให้บริการด้านโลจิสติกส์ในเชิงของธุรกิจในตลาดต่างประเทศ จำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรม สภาพแวดล้อมและลักษณะการดำเนินธุรกิจในเชิงลึกของแต่ละประเทศ เพื่อทราบปริมาณความต้องการ ลักษณะและขั้นตอนของการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานโลจิสติกส์ ความต้องการบุคลากรที่สอดคล้องกับลักษณะการทำงาน ความเหมาะสมและเป็นไปได้ของการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์ รวมทั้งสมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละประเทศ จึงควรมีการศึกษาในเชิงลึกด้านความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนของแต่ละประเทศโดยเริ่มจากประเทศในกลุ่มอาเซียน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละประเทศเพื่อความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการด้านโลจิสติกส์ของไทยต่อไป

2. การขับเคลื่อนให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งานวิจัยของ Kaplan และ Norton ได้นำเสนอสาเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรต่างๆ ไม่ประสบผลสำเร็จในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล ได้แก่

1) ร้อยละ 67 ของฝ่ายบริหารและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ได้ยึดยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานหรือการทำงานยังไม่ได้มีการกระทำอย่างสอดคล้องและรองรับกับยุทธศาสตร์ขององค์กรแต่อย่างใด

2) ร้อยละ 60 ขององค์กรไม่ได้กำหนดงบประมาณในการดำเนินงานตามแผน/โครงการที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร

3) ร้อยละ 85 ของผู้บริหารไม่ได้ให้เวลากับการปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

4) ร้อยละ 95 ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่รู้จัก และไม่เข้าใจว่า “ยุทธศาสตร์” ของหน่วยงานคืออะไร เมื่อบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในยุทธศาสตร์ขององค์กร ก็ย่อมไม่สามารถนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลอย่างถูกต้องได้

การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ จึงควรดำเนินการ ดังนี้

1. สื่อสารยุทธศาสตร์ (Communicate Strategy) เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ได้เข้าใจร่วมกันอย่างถ่องแท้ ถูกต้อง และนำไปกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานตามโครงการที่ชัดเจน

เนื่องจากยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน อาศัยบุคลากรจากหลายหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีศูนย์ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้โดยอาศัยการจัดตั้ง “คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน” ตามที่กล่าวข้างต้น โดยมีหน้าที่หนึ่งได้แก่การบูรณาการการทำงาน เพราะคณะกรรมการจะประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่กำหนดในยุทธศาสตร์ฯ ทุกองค์กร อาทิเช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสารสนเทศ กระทรวงอุตสาหกรรม ฯลฯ เพื่อให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจสั่งการ และกรรมการได้สื่อสารต่อไปยังหน่วยปฏิบัติของตนโดยตรง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายได้รับทราบเรื่องเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้มั่นใจว่ายุทธศาสตร์จะถูกนำไปปฏิบัติและวัดผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและบรรลุผลตามที่ต้องการ โดยการรายงานเป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาที่เกิดจากแต่ละหน่วยงานมักจะมุ่งวางแผนและจัดสรรทรัพยากรการทำงานให้แก่ฝ่ายตน แต่ละองค์กรจะมีการวางแผนที่มุ่งเน้นการทำงานของตนให้ประสบผลสำเร็จตามภารกิจ แต่มักเกิดปัญหาคือหน่วยงานขาดการทำงานร่วมกันโดยขาดการยึดทิศทางของยุทธศาสตร์และไม่ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นนี้

ประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง กำหนดให้ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดทำแผนประเมินความเสี่ยงของการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการที่ตนรับผิดชอบ เพื่อเป็นการทบทวนทำความเข้าใจและป้องกันความเสียหายและความผิดพลาดในการปฏิบัติ โดยส่งมอบต่อคณะกรรมการฯ ภายใน 1 เดือน ก่อนวันเริ่มโครงการ

2. การกำหนดงบประมาณในการดำเนินงาน ให้สอดคล้องและสัมพันธ์เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ฯ ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ กล่าวคือ ระดับนโยบายโดย คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกแห่งชาติ (กพร.พช.) พิจารณาและสนับสนุนการอนุมัติแผนยุทธศาสตร์และโครงการที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดโดยผลักดันงบประมาณที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ ผ่านทางภาครัฐ ฝ่ายปฏิบัติกำหนดงบประมาณ จัดสรรและ

ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานหรือโครงการทั้งในมิติของเวลาและมิติของประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ ตลอดจนติดตามผลผ่านการรายงานและการติดตามของคณะกรรมการ

3. มอบหมายผู้ติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติ ให้เกิดผลสอดคล้องกับแผนงานและโครงการ การติดตามการดำเนินงานให้ตลอดทั้งยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการบรรลุผลได้ จำเป็นต้องมีการติดตามอย่างต่อเนื่องนับแต่การเริ่มของโครงการจนกระทั่งจบโครงการ และมั่นใจว่าแต่ละขั้นตอนของยุทธศาสตร์ได้รับการปฏิบัติอย่างได้ผลสมบูรณ์ จำเป็นต้องมอบหมายผู้รับผิดชอบลงปฏิบัติตรวจสอบผลที่หน้างานจริง มิใช่เพียงแค่พิจารณาจากรายงาน เนื่องจากบางงานต้องอาศัยความต่อเนื่องในแต่ละช่วงการปฏิบัติ และสอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น หากมีจุดใดสะดุดจะส่งผลกระทบต่อขั้นตอนหรือหน่วยงานถัดไป

มอบหมายผู้ประมวลผลและจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นปัจจุบันและสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงาน นอกจากการมอบหมายผู้ติดตามแล้วการติดตามจากผลงานผ่านทางสารสนเทศ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งนอกจากจะเห็นผลเป็นข้อมูลที่ชัดเจนแล้วยังทำให้ทราบความคืบหน้าและข้อผิดพลาดในเชิงบูรณาการของยุทธศาสตร์

ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในการปฏิบัติ ป้องกันปัญหาผู้บริหารไม่ได้ให้เวลากับการพิจารณาหรือร่วมกันเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์และ ซัพพลายเชน



แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2560 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (09)																รหัส	F - 09
โครงการสร้างและพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ (Train the Trainer)																ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ค.ค.59	พ.ย.59	ธ.ค.59	ม.ค.60	ก.พ.60	มี.ค.60	เม.ย.60	พ.ค.60	มิ.ย.60	ก.ค.60	ส.ค.60	ก.ย.60	หลัก	สนับสนุน
1. ประชาสัมพันธ์ โครงการ เพื่อคัดเลือก สถานประกอบการร่วมโครงการ	1. จำนวน สปก. ที่เข้าร่วมและ สามารถสร้างครูฝึกประจำ สปก. (แห่งต่อศูนย์/สถาบัน)	3	5		→											สปก./ศพจ. และ ศพร.กทม	
2. คัดเลือกวิทยากรเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอน Train The Trainer แก่สถานประกอบการ	2. จำนวนครูฝึกที่ฝึกอบรมให้กับ พนักงานได้ 5 คนต่อแห่ง	5	20		→											สปก./ศพจ. และ ศพร.กทม	
3. ฝึกอบรมแรงงานใน สปก. เกี่ยวกับการ เป็นวิทยากรและครูฝึกประจำ สปก.			5			→										สปก./ศพจ. และ ศพร.กทม	
4. ร่วมสร้างหลักสูตร สื่อการสอนและวัสดุฝึก กับครูฝึกประจำ สปก			60								→					สปก./ศพจ. และ ศพร.กทม	
5. ฝึกปฏิบัติการเป็น ครูฝึกประจำ สปก.			10										→			สปก./ศพจ. และ ศพร.กทม	
6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ														→		กพร	
รวม			100														

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สปก = สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศพจ = ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สลง = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2560 - 2562 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (10)																รหัส	I-03
โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน																ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ปี 2560				ปี 2561				ปี 2562				ผู้รับผิดชอบ	
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	หลัก	สนับสนุน
1. จัดทำโครงการและแผนยุทธศาสตร์ และ แผนการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาศูนย์บริการ ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนครบวงจร / หลักสูตรการพัฒนาศูนย์บริการทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ	1. จำนวนสถาบันพัฒนาศูนย์บริการ ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่ จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ (1 แห่ง) 2. แผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการ (แผน) 3. หลักสูตรการพัฒนาศูนย์บริการ (สาขา)	1 1 11	40	→												กพร.	องค์กรเอกชน
2. นำเสนอคณะกรรมการ กพร.ปช. พิจารณาอนุมัติ			20		→											กพร.	
3. ร่างและเขียนแบบโครงสร้าง สิ่งปลูกสร้าง					→											กพร.	
4. คัดเลือกผู้รับเหมา ก่อสร้าง						→										กพร.	
5. สรรหาผู้ปฏิบัติงานและดำเนินการฝึก ทดลองใช้						→										กพร.	
6. ดำเนินการด้านโครงสร้างและระบบ							→									กพร.	
7. สรรหาอัตราจ้าง และผู้เข้ารับการพัฒนา			5							→						กพร.	
8. อบรมและทดสอบการทำงาน			20								→					กพร.	
9. เริ่มดำเนินการผลิตและพัฒนา ในปี 3			15									→				กพร.	
รวม			100														

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สสจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2560 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (11)																รหัส	L - 03
โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์																ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ค.ค.59	พ.ย.59	ธ.ค.59	ม.ค.60	ก.พ.60	มี.ค.60	เม.ย.60	พ.ค.60	มิ.ย.60	ก.ค.60	ส.ค.60	ก.ย.60	หลัก	สนับสนุน
1. ศึกษาวิจัยความต้องการใช้ข้อมูลและ สารสนเทศด้านบุคลากรโลจิสติกส์	1. ระบบฐานข้อมูลบุคลากร ด้านโลจิสติกส์ (ระบบ)	1	15	→												กพร	
2. จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์			5				→									กพร	
3. ออกแบบและเขียนโปรแกรมการทำงานของ ฐานข้อมูล			25					→								กพร	ICT
4. ทดสอบและประเมินผลข้อมูล			10								→					กพร	
5. คณะทำงานพิจารณา ความพึงพอใจและ ความครบถ้วนของสารสนเทศและการนำเข้า ข้อมูล			10									→				กพร	
6. บูรณาการข้อมูลเข้าระบบ Datacenter และใช้อย่างเป็นทางการ			25										→			กพร	
7. ดูแล ปรับปรุงระบบและโปรแกรมให้เป็น ปัจจุบันและสะดวกต่อการใช้งาน			10											→		กพร	
รวม			100														

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2560 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (12)																รหัส	I - 07	
โครงการจัดทำเกณฑ์และสัญญาณเตือนภัยศักยภาพการดำเนินงานพัฒนาศูนย์บริการ																ผู้ตรวจ		
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.59	พ.ย.59	ธ.ค.59	ม.ค.60	ก.พ.60	มี.ค.60	เม.ย.60	พ.ค.60	มิ.ย.60	ก.ค.60	ส.ค.60	ก.ย. 60	ต.ค.60	หลัก	สนับสนุน
1. ศึกษาและกำหนดเกณฑ์การประเมินศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์ในทุกสาขา	1. ระบบสัญญาณเตือนภัยด้านศักยภาพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ (ระบบ)	1	40	➡													กพร	
2. นำเสนอเกณฑ์การประเมินศักยภาพต่อคณะทำงานมาตรฐานหลักสูตรและสถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ พิจารณา			10		➡												กพร	
3. จัดตั้งหน่วยงานประเมินและจัดทำสัญญาณเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ปฏิบัติตามการประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			25		➡➡➡													

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สสจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2560 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (13)																รหัส	I - 10		
โครงการประเมินและจัดทำสัญญาเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์																ผู้ตรวจ			
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.59	พ.ย.59	ธ.ค.59	ม.ค.60	ก.พ.60	มี.ค.60	เม.ย.60	พ.ค.60	มิ.ย.60	ก.ค.60	ส.ค.60	ก.ย. 60	ต.ค.60	หลัก	สนับสนุน	
1. ศึกษาและกำหนดเกณฑ์การประเมินศักยภาพบุคลากรโลจิสติกส์ในทุกสาขา	1. ระบบสัญญาเตือนภัยด้านศักยภาพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์ (ระบบ)	1	50	→													กพร		
2. นำเสนอเกณฑ์การประเมินศักยภาพต่อคณะทำงานมาตรฐานหลักสูตรและสถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ พิจารณา			10					→										กพร	
3. จัดตั้งหน่วยงานประเมินและจัดทำสัญญาเตือนภัยศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ปฏิบัติตามการประเมินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			40								→							กพร	
4. แจ้งและดำเนินการให้สถานประกอบการพัฒนาบุคลากร ผ่านทาง พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545																			
5. จัดอบรมพัฒนาด้วยหลักสูตร และวิทยากรมาตรฐานแก่สถานประกอบการที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินศักยภาพบุคลากร																			
รวม			100																

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สสจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก กต = กระทรวงการต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2560 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (14)																	รหัส	L - 02
โครงการประเมินและจัดทำทะเบียนมาตรฐานวิทยากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน																	ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ													ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.59	พ.ย.59	ธ.ค.59	ม.ค.60	ก.พ.60	มี.ค.60	เม.ย.60	พ.ค.60	มิ.ย.60	ก.ค.60	ส.ค.60	ก.ย. 60	ต.ค.60	หลัก	สนับสนุน
1. คณะทำงานมาตรฐานหลักสูตรและสถาบัน พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านโลจิสติกส์ กำหนดมาตรฐานวิทยากร และกระบวนการประเมินวิทยากร	1. ทะเบียนวิทยากรมาตรฐาน ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (ระบบ)	1	40		➡												กพร	
2. กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติสำหรับหน่วย รับรองวิทยากร (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักโลจิสติกส์ สถาบันการศึกษาของรัฐ)	1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้ง คณะทำงานจัดตั้ง สภาวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ทั้งภาครัฐและเอกชน		25		➡												กพร	
3. ขอความร่วมมือหน่วยฝึกและพัฒนาของรัฐ รณรงค์ใช้วิทยากรที่ขึ้นทะเบียนวิทยากรกับหน่วย รับรองวิทยากร	2. ร่าง ระเบียบข้อบังคับ และข้อ ปฏิบัติของสภาวิชาชีพ		10		➡												กพร	
4. ประกาศและเชิญชวนจดทะเบียนวิทยากร	3. ยกร่าง ร่างพระราชบัญญัติ ส่งเสริมวิชาชีพโลจิสติกส์ขึ้น เพื่อ ประกาศจัดตั้งสภาวิชาชีพโลจิสติกส์		10					➡									กพร	
5. เวียนแจ้งองค์กรพัฒนาภาครัฐและเอกชนใช้ ทะเบียนมาตรฐานวิทยากร			15						➡								กพร	
																	กพร	
																	กพร	
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก



aiis.
สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ (aiis.)
Thailand Innovative Administration Consultancy Institute (TIAI)

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (15)																รหัส	C - 03	
โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชน																ผู้ตรวจ		
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.60	พ.ย.60	ธ.ค.60	ม.ค.61	ก.พ.61	มี.ค.61	เม.ย.61	พ.ค.61	มิ.ย.61	ก.ค.61	ส.ค.61	ก.ย. 61	ต.ค.61	หลัก	สนับสนุน
1. จัดประชุมสถานประกอบการในท้องถิ่นเพื่อ ความเข้าใจด้านโลจิสติกส์ของหน่วยงาน ไม่ ต่ำกว่า 30 - 50 แห่ง	1. จำนวนเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นใน จังหวัด (เครือข่ายต่อจังหวัด)	1	30		➡												กพร	
2. ร่วมกำหนดแนวทางและแผนการพัฒนา บุคลากรด้านโลจิสติกส์			5		➡												กพร	
3. สร้างระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างสถาน ประกอบการที่เข้าร่วมประชุม โดยมีการตั้ง เป็นคณะกรรมการ			5		➡												กพร	ICT
4. ศูนย์/สถาบัน เป็นเจ้าภาพจัดกิจกรรมการ อบรมและดูงานด้านโลจิสติกส์ โดยแต่งตั้ง ผู้เข้าร่วมประชุมเป็นกรรมการร่วมดำเนินการ			30				➡										กพร	
5. ศูนย์/สถาบันฯ จัดทำแผนการทำกิจกรรม ให้อย่างต่อเนื่อง ทั้งการอบรม การดูงาน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกัน			20						➡								กพร	
6. สร้างศูนย์ข่าวสารและการติดต่อระหว่างกัน			10					➡									กพร	
																	กพร	
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกส = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สสจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก



สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ (สปบ.)
Thailand Innovative Administration Consultancy Institute (TIAI)

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561 แผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (16)																รหัส	I - 01	
โครงการกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์																ผู้ตรวจ		
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ค.ค.60	พ.ย.60	ธ.ค.60	ม.ค.61	ก.พ.61	มี.ค.61	เม.ย.61	พ.ค.61	มิ.ย.61	ก.ค.61	ส.ค.61	ก.ย. 61	ค.ค.61	หลัก	สนับสนุน
1. ตั้งคณะทำงานมาตรฐานหลักสูตรและสถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ จากภาครัฐและภาคเอกชน	1. จำนวน กรอบมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ในทุกอาชีพ	1	15		➡												กพร.	
2. ประชุมกำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตร	2. ระบบหลักสูตรมาตรฐาน	1	15			➡	➡										กพร.	
3. ประชุมกำหนดขั้นตอนการรับรองมาตรฐานหลักสูตร			30			➡	➡										กพร.	
4. ประกาศใช้กรอบมาตรฐานหลักสูตรด้านโลจิสติกส์			5					➡									กพร.	
5. รวบรวมหลักสูตร และพิจารณาเป็นหลักสูตรมาตรฐาน			10						➡								กพร.	
6. ประกาศเชิญชวนขึ้นทะเบียนหลักสูตรมาตรฐาน			15						➡								กพร.	
7. พิจารณานุมัติหลักสูตรมาตรฐานและประกาศ			10						➡								กพร.	
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561 แผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (17)																รหัส	I - 02	
โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านโลจิสติกส์																ผู้ตรวจ		
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ค.ค.60	พ.ย.60	ธ.ค.60	ม.ค.61	ก.พ.61	มี.ค.61	เม.ย.61	พ.ค.61	มิ.ย.61	ก.ค.61	ส.ค.61	ก.ย. 61	ค.ค.61	หลัก	สนับสนุน
1. ตั้งคณะทำงานจากภาครัฐและภาคเอกชน (ชุดเดิมจากกำหนดกรอบ)	1. จำนวนหลักสูตรมาตรฐานที่สำเร็จและได้รับการเผยแพร่ (ชุดหลักสูตร)	13	10														กพร.	
2. ประชุมทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงานมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านโลจิสติกส์			30														กพร.	
3. ตั้งคณะทำงานยกร่างมาตรฐานหลักสูตรในสาขาโลจิสติกส์ ด้านการบริการลูกค้า การจัดซื้อและจัดหา การบริหารสินค้าคงคลัง การบริหารคลังสินค้า การบริหารขนส่ง การขนส่ง Freight forwarder การบริหารท่าเทียบเรือ การบริหารโลจิสติกส์ โลจิสติกส์สารสนเทศ วิศวกรรมโลจิสติกส์ ฯลฯ			40														กพร.	
4. ประชุมหน่วยผลิตและหน่วยพัฒนาทุกภาคส่วนเข้าร่วม แสดงความเห็นและเสนอแนะ			10														กพร.	
5. พิจารณา อนุมัติ และประกาศและเผยแพร่หลักสูตร			10														กพร.	
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สสจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (18)																รหัส	I - 05	
โครงการพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานหลักสูตร																ผู้ตรวจ		
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ค.ค.60	พ.ย.60	ธ.ค.60	ม.ค.61	ก.พ.61	มี.ค.61	เม.ย.61	พ.ค.61	มิ.ย.61	ก.ค.61	ส.ค.61	ก.ย. 61	ค.ค.61	หลัก	สนับสนุน
1. รวบรวมหลักสูตรในการยื่นรับรองหลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนามือแรงงาน	1. ระบบมาตรฐานหลักสูตร แยก ตามประเภทธุรกิจ (ระบบ)	1	40														กพร	
2. จัดหมวดหมู่แยกตามประเภทอุตสาหกรรม เพื่อเป็นฐานในการค้นหาหลักสูตรอบรมของ สถานประกอบกิจการ			20														กพร	
3. รวบรวมหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง มาตรฐานหลักสูตร			10														กพร	
4. นำข้อมูลเข้าระบบ Datacenter กรม พัฒนามือแรงงาน			30														กพร	
																	กพร	
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนามือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สलग = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (19)																รหัส	I - 09	
โครงการจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน																ผู้ตรวจ		
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.60	พ.ย.60	ธ.ค.60	ม.ค.61	ก.พ.61	มี.ค.61	เม.ย.61	พ.ค.61	มิ.ย.61	ก.ค.61	ส.ค.61	ก.ย. 61	ต.ค.61	หลัก	สนับสนุน
1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งคณะทำงานจัดตั้ง สภาวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ทั้งภาครัฐและเอกชน	1. ประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติ นักวิชาชีพด้านโลจิสติกส์และซัพ พลายเชน (ฉบับ)	1	10	➡													กพร	
2. ร่าง ระเบียบข้อบังคับ และข้อปฏิบัติของสภา วิชาชีพ			40		➡												กพร	
3. ยกร่าง ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมวิชาชีพโล จิสติกส์ขึ้น เพื่อประกาศจัดตั้งสภาวิชาชีพโลจิสติกส์			50					➡									กพร	
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (20)																	รหัส	C - 04
โครงการ ความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน																	ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ													ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.60	พ.ย.60	ธ.ค.60	ม.ค.61	ก.พ.61	มี.ค.61	เม.ย.61	พ.ค.61	มิ.ย.61	ก.ค.61	ส.ค.61	ก.ย. 61	ค.ค.61	หลัก	สนับสนุน
1. ร่างระเบียบการปฏิบัติเพื่อร่วมมือและให้เงินอุดหนุนการจัดฝึกฝีมือแรงงานกับชมรมหรือเครือข่ายแรงงาน	1. ระดับผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติของโครงการ	4	20														สพภ./ศพจ. และ ศพร.ภทม	ฝ. อง
2. นำเสนอเพื่อขออนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนามือแรงงาน	2. จำนวนครั้งการร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับชมรมหรือเครือข่ายแรงงาน. (1 ครั้งต่อสถาบัน/ศูนย์)	77	5														กองการเจ้าหน้าที่และสำนักพัฒนาผู้ฝึก	สพภ./ศพจ. และ ศพร.ภทม
3. ประชุม ทำความรู้จักและแจ้งรายละเอียดโครงการกับชมรมหรือเครือข่ายแรงงานเพื่อร่วมมือพัฒนามือแรงงาน			10														สพภ./ศพจ. และ ศพร.ภทม	ฝ. อง
4. พิจารณากิจกรรม หลักสูตรและค่าใช้จ่ายที่ชมรมหรือเครือข่ายขอร่วมดำเนินการ			30														สพภ./ศพจ. และ ศพร.ภทม	ฝ. อง
5. ร่วมดำเนินการพัฒนามือแรงงานร่วมกับชมรมหรือเครือข่ายที่ได้รับการอนุมัติดำเนินการ			30														สพภ./ศพจ. และ ศพร.ภทม	ฝ. อง
6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ			5														ฝ. พส	ฝ. อง
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนามือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก



TAI
สถาบันปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ (TAI)
Thailand Innovative Administration Consultancy Institute (TIAI)

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2561 - 2562 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (21)																รหัส	C - 05
โครงการการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual System)																ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ (ไตรมาสที่)												ผู้รับผิดชอบ	
				1/61	2/61	3/61	4/61	1/62	2/62	3/62	4/62	1/63	2/63	3/63	4/63	หลัก	สนับสนุน
1. พัฒนาหลักสูตรการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวนสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ (แห่ง)	25	35	→												สอศ	
2. พัฒนาสื่อการสอนและการทดสอบ						→											
3. ประกาศ และรับสมัครสถานประกอบการร่วมโครงการ	2. จำนวนนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (คน)	250	20				→									สอศ	
4. เตรียมความพร้อมและทำข้อตกลงกับสถานประกอบการ			10					→								สอศ	
5. เตรียมความพร้อมอาจารย์ประจำสถานประกอบการ			20					→								สอศ	
6. ประกาศรับสมัครนักศึกษา และลงทะเบียน			10					→								สอศ	
7. เริ่มเข้าศึกษาของนักศึกษา			5						→							สอศ	
รวม			100														

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สสจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2562 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (22)																รหัส	I - 04	
โครงการส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์																ผู้ตรวจ		
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ค.ค.61	พ.ย.61	ธ.ค.61	ม.ค.62	ก.พ.62	มี.ค.62	เม.ย.62	พ.ค.62	มิ.ย.63	ก.ค.62	ส.ค.62	ก.ย.62		หลัก	สนับสนุน
1. ยกร่าง ระเบียบและสิทธิประโยชน์โดยผ่าน พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	1. จำนวนศูนย์/สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่จัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินการ 5 แห่งต่อปี	5	20														กพร	
2. นำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน			10														กพร	
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เชิญชวนและประชุมชี้แจง สถานประกอบการที่มีศักยภาพด้านโลจิสติกส์เข้าร่วมโครงการ			20														กพร	
4. เข้าประเมินสถานประกอบการที่ขอจัดตั้ง			20														กพร	
5. ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ได้ตามเกณฑ์การจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์			20														กพร	
6. ดำเนินการติดตาม และประเมินผล			10														กพร	
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2562 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (23)																รหัส	L - 01
โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านผู้ทรงคุณวุฒิด้านโลจิสติกส์ต่างชาติ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์																ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.61	พ.ย.61	ธ.ค.61	ม.ค.62	ก.พ.62	มี.ค.62	เม.ย.62	พ.ค.62	มิ.ย.62	ก.ค.62	ส.ค.62	ก.ย. 62		หลัก
1. กระทรวงการต่างประเทศและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชนด้านโลจิสติกส์ ขอความร่วมมือและทำบันทึกข้อตกลงช่วยเหลือการพัฒนาทั้งองค์การทางการค้าต่างประเทศ เช่น เจโทร องค์การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศสิงคโปร์ หรือเยอรมัน ฯลฯ	1. จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิชาวต่างชาติที่ร่วมเป็นวิทยากรพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (คนต่อปี)	20	50													กพร และ กต	
2. ร่วมกำหนดหลักสูตรและวิทยากรเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรของประเทศ			10													กพร	
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักโลจิสติกส์ร่วมเป็นผู้ดำเนินการจัดอบรมและพัฒนา			40													กพร และ สลจ	
รวม			100														

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก กต = กระทรวงการต่างประเทศ

แผนปฏิบัติงาน ประจำปี 2562 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (24)																รหัส	C - 01
โครงการให้กู้ยืมเงินการพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน																ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ค.ค.61	พ.ย.61	ธ.ค.61	ม.ค.62	ก.พ.62	มี.ค.62	เม.ย.62	พ.ค.62	มิ.ย.62	ก.ค.62	ส.ค.62	ก.ย. 62	หลัก	สนับสนุน
1. สำรวจความต้องการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	1. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ยืม	76	30	→												กพร	
1. จัดทำและเสนอแผนการให้กู้ยืมเงินกองทุนต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน			20				→									กพร	
3. ชี้แจงเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			10							→						กพร	
4. ดำเนินการตามแผนการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			40								→					กพร	
																กพร	
																กพร	
รวม			100														

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2562 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (25)																รหัส	C - 02	
โครงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (KM : Knooledge Management)																ผู้ตรวจ		
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.60	พ.ย.60	ธ.ค.60	ม.ค.61	ก.พ.61	มี.ค.61	เม.ย.61	พ.ค.61	มิ.ย.61	ก.ค. 61	ส.ค.61	ก.ย.61	ต.ค.61	หลัก	สนับสนุน
1. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM)	1. ระบบการบริหารจัดการความรู้ (KM) (ระบบ)	1	5	➡													กพร	
2. อบรมหลักการการจัดการความรู้ (KM) และวิธีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	2. จำนวนเรื่องที่รวบรวมอยู่ในระบบการบริหารจัดการความรู้ (เรื่อง)	50	5		➡												กพร	
3. ดำเนินการเพื่อให้ได้กลุ่มปฏิบัติการด้านจัดการความรู้			15		➡												คณะทำงาน	
4. กลุ่มปฏิบัติการด้านจัดการความรู้ ออกแบบและเตรียมการจัดความรู้			15				➡										คณะทำงาน	
5. จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถอดความรู้ของผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ความรู้ของกลุ่มปฏิบัติ			25					➡									คณะทำงาน	
6. จัดทำเป็นสื่อการเรียนรู้และเอกสารสรุปจากการถอดบทเรียนของผู้ปฏิบัติงาน			15										➡				คณะทำงาน	
7. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานของกลุ่ม			10											➡			คณะทำงาน	
8. จัดทำชุดความรู้จากการถอดบทเรียนของผู้ปฏิบัติงาน			10												➡		คณะทำงาน	
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก กต = กระทรวงการต่างประเทศ



aiis.
สถาบันวิจัยและพัฒนาประสิทธิภาพในการ (aiis)
Thailand Innovative Administration Consultancy Institute (TIAI)

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2563 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (26)																รหัส	I - 11
โครงการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพ ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน																ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ค.ค.62	พ.ย.62	ธ.ค.62	ม.ค.63	ก.พ.63	มี.ค.63	เม.ย.63	พ.ค.63	มิ.ย.63	ก.ค.63	ส.ค.63	ก.ย. 63	หลัก	สนับสนุน
1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประสานงานกับหน่วยงานที่มีมาตรฐานด้านโลจิสติกส์ ผ่านกระทรวงการต่างประเทศเพื่อขอความร่วมมือเป็นหน่วยประเมินมาตรฐาน	1. จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพมาตรฐานอุดมศึกษาและมาตรฐานอาชีวศึกษา ได้รับการปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานของประเทศพัฒนาด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (ชุดมาตรฐาน)	13	20	→												กพร	
2. จัดทำ “มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับนานาชาติ” แยกตามประเทศที่ต้องการสนับสนุนแรงงานไปทำงาน เพื่อส่งเสริมบุคลากรไทยไปทำงานในต่างประเทศ			30					→								กพร สกอ สอศ TPQI	
3. สร้างหลักสูตรการพัฒนาตามมาตรฐานของแต่ละประเทศ			30							→						กพร สกอ สอศ TPQI	
4. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในมาตรฐาน			20													กพร	
รวม			100														

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรรมการขนส่งทางบก กต = กระทรวงการต่างประเทศ



แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลาการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (27)																รหัส	L - 04
โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (Logistics Innovation Center)																ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ค.ค.62	พ.ย.62	ธ.ค.62	ม.ค.63	ก.พ.63	มี.ค.63	เม.ย.63	พ.ค.63	มิ.ย.63	ก.ค.63	ส.ค.63	ก.ย. 63	หลัก	สนับสนุน
1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งหน่วยงาน ศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ เพื่อเป็น แหล่งเรียนรู้ เพิ่มเติมจากที่ดำเนินการอยู่ผ่าน ทาง web site โดยความรับผิดชอบของ สถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ ร่วมมือกับ สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อ เผยแพร่สารสนเทศ และเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์สมัยใหม่	1. ศูนย์ความรู้ด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ (ศูนย์)	1	20	→												กพร สลจ	
2. นำเทคโนโลยีที่พัฒนาใหม่ จัดทำหลักสูตร และดำเนินการอบรม เผยแพร่แก่บุคลากร ด้านโลจิสติกส์ ทั้งในด้านการฝึกอบรมและ การเรียนรู้ผ่าน Website			30			→										กพร สลจ	
3. พัฒนาคู่มือเรียน ผ่านระบบ e-learning			40						→							กพร สลจ	
4. พัฒนาเป็นตลาดวิชาการด้านโลจิสติกส์ทุก คนสามารถเข้าเรียนรู้ และศึกษาด้านโลจิสติกส์			10											→		กพร	
รวม			100														

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก กต = กระทรวงการต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (28)																รหัส	I - 06	
โครงการพัฒนาและเผยแพร่หลักสูตรเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านโลจิสติกส์																ผู้ตรวจ		
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.62	พ.ย.62	ธ.ค.62	ม.ค.63	ก.พ.63	มี.ค.63	เม.ย.63	พ.ค.63	มิ.ย.63	ก.ค.63	ส.ค.63	ก.ย. 63		หลัก	สนับสนุน
1. ศึกษาและติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1. จำนวนหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เผยแพร่แก่ผู้ประกอบการ (หลักสูตรต่อปี)	50	30														กพร	
2. วิเคราะห์และจัดทำมาตรฐานหลักสูตรการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์และซัพพลายเชน			40														กพร	
3. นำเสนอขออนุมัติหลักสูตรมาตรฐาน			10														กพร	
4. นำเข้าสู่ระบบมาตรฐานหลักสูตรและเผยแพร่แก่สถานประกอบการ			20														กพร	
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก กต = กระทรวงการต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน																	รหัส	I - 08
โครงการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ พ.ศ.2545 ว่าด้วยเรื่อง เจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer)																	ผู้ตรวจ	
กิจกรรมหลักของ แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ													ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.63	พ.ย.63	ธ.ค.63	ม.ค.64	ก.พ.64	มี.ค.64	เม.ย.64	พ.ค.64	มิ.ย.64	ก.ค.64	ส.ค.64	ก.ย. 64		หลัก	สนับสนุน
1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งคณะทำงานปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยเรื่องเจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท ทั้งภาครัฐและเอกชน	1. ประกาศใช้ ข้อกำหนดว่าด้วยเรื่องเจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท (HRD Officer) (ฉบับ)	1	20	→													กพร	
2. ร่าง ระเบียบข้อบังคับ และข้อปฏิบัติของการกำหนดเจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท			50			→											กพร	
3. ยกร่าง ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมวิชาชีพโลจิสติกส์ขึ้น เพื่อประกาศใช้ ข้อกำหนดว่าด้วยเรื่องเจ้าหน้าที่ HRD ประจำบริษัท			20						→								กพร	
4. ประชาสัมพันธ์และติดตามการปฏิบัติของสถานประกอบการ			10													→	กพร	
รวม			100															

หมายเหตุ : กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สกอ = สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สอศ = สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สลจ = สำนักโลจิสติกส์ กระทรวงอุตสาหกรรม

TPQI = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กขส = กรมการขนส่งทางบก กต = กระทรวงการต่างประเทศ

บรรณานุกรม

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, กระทรวงพาณิชย์, การเปิดเสรีโลจิสติกส์อาเซียน : โอกาสผลกระทบและการปรับตัวของผู้ประกอบการไทย" มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ, 2553.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, ข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคล เดือนธันวาคม 2557, กระทรวงพาณิชย์ กรุงเทพฯ, 2557.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, รายงานผลการวิเคราะห์การจัดทำระบบฐานข้อมูลอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) แรงงาน ปี 2547, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2547.
- กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, รายงานการศึกษาฐาน ณ เขตบริหารพิเศษฮ่องกง แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน เรื่องการบริหารจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนอย่างมีประสิทธิภาพในยุคโลกไร้พรมแดน, ระหว่างวันที่ 21 - 23 กรกฎาคม 2556, สำนักโลจิสติกส์ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม, กทม. 2556.
- กระทรวงคมนาคม, รายงานภาพรวมการพัฒนาโครงข่ายเชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งของไทย (Report on Thailand's Connectivity), สำนักนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม, 2555.
- กระทรวงแรงงาน, แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 ISBN 978-616-555-049-9.
- กระทรวงแรงงาน, แผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. 2555 – 2559, กรุงเทพฯ, 2555.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559, กรุงเทพฯ. 2554.
- กระทรวงศึกษาธิการ, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร), สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป. 2557.
- คำแถลงนโยบายรัฐบาลของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2557.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะเศรษฐศาสตร์, กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ, คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2553.
- ชาญวิทย์ อมตะมาตุชาติ, เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติกับการเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลด้านโลจิสติกส์ภายใต้บริบทไทยในอาเซียน, ณ ห้อง Gemini โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ กรุงเทพฯ. วันที่ 29 มีนาคม 2555.
- ถาวร ชลัษเฐียร, เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเรื่อง อกวิวัฒน์การเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย" ณ อิมแพคฟอรัม เมืองทองธานี วันที่ 6 พฤษภาคม 2557.
- พรชัย เจดามาน ดร (2556 : 1). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
<http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1> (สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2558)

พิริยะ ผลพิรุฬห์, ศ.ดร. และคณะ, รายงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการศึกษาอาชีพและการเรียนรู้
ระบบเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย, คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์, รายงานโครงการส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่ง
ด้วยรถบรรทุกในส่วนภูมิภาค, กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม, 2555.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, รายงานโครงการศึกษาและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการ
พัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน และ
ประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ ระยะที่ 3 - 5, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2557.

ราชกิจจานุเบกษา, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ
พ.ศ. 2552, เล่มที่ 126 ตอนพิเศษ 145 ง. ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2552.

วงศ์บุญสิน, เกื้อ และคณะ. การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย (พ.ศ.2543-2568) : ผลต่อการ
กำหนดทิศทางการนโยบายประชากรในอนาคต. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 2546.

วิจิตรพันธ์, อัมพร, เศรษฐศาสตร์แรงงาน. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ, 2519

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, มาตรฐานอาชีพโลจิสติกส์ สายงาน
การจัดส่ง, สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน).

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555 - 2559,
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2554.

สายคณิต, รัตนา, เครื่องชี้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมหภาค. ศูนย์บริการเอกสารวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ISBN 974-13-1529-5 (2544)

สารรัตน์, แมน, เศรษฐศาสตร์แรงงาน. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ กรุงเทพฯ, ISBN 974-
275-954-5 (2527)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะเพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
และคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาโลจิสติกส์ สาขาการจัดการคลังสินค้า. กรุงเทพฯ. 2551.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย
2543-2568. กรุงเทพฯ. 2546.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 11, กรุงเทพฯ, 2554.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
ของไทย ฉบับที่ 2 (2556 - 2560) กรุงเทพฯ, ตุลาคม 2556.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, รายได้ประชาชาติของประเทศไทย พ.ศ.
2557.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สต็อกทุนของไทย ฉบับ พ.ศ. 2556.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรุงเทพฯ, 2557.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. กรุงเทพมหานคร 2557.
- สำนักวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ร่างแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ พ.ศ. 2551 - 2554, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรุงเทพฯ, 2551.
- หัตถ์งานสถิติ, บุญคง, เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2543.
- อนงค์ ไพจิตรประภาภรณ์, “ประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรม” สำนักโลจิสติกส์กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม. 30 มีนาคม 2555 (เอกสารประกอบการบรรยาย)
- (การวางแผนกำลังคน (ออนไลน์). (2556). สืบค้นจาก : <http://www.pioneer.netserv.chula.ac.th/> , ธันวาคม 2557)

- Econometric Methods 2nd Edition, J. Johnson, McGraw - Hill International Book Company, New York, (1983)
- Fundamental Method of Mathematical Economics, 2nd Ed. Alpha C. Chiang, McGraw - Hill Kogakusha, Ltd, Tokyo, ISBN0-07-010780-7 (1974)
- Knowles, M. (1984). The Adult Learner: A Neglected Species (3rd Ed.). Houston, TX: Gulf Publishing.
- Logistics and Supply Chain Management, Martin Christopher, Prentice Hall/Pearson Education, London, UK, ISBN 0-273-69049-0 (1998)
- Stufflebeam and Shinkfield. (2007). Evaluation Theory, Models and Applications. John Wiley and Son, Inc.
- (United Nations Ibid., Projection Methods for Integrating Population Variables into Development Planning 405-406)
- World Economic and Financial Surveys .World Economic Outlook Database)
<https://www.imf.org/external/pubs/Ft/weo/2015/02/weodata/index.aspx>. สืบค้นเมื่อ มกราคม 2558)
- world-Class Warehousing and Material Handling, Edward H. Frazelle, McGraw - Hill, New York, NY, ISBN 0-07-137600-3 (2002)
- Yamane, T. 1967. Elementary Sampling Theory, USA: Prentice Hall

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ
แบบจำลองประมาณการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กำหนดแบบจำลองที่ใช้เพื่อการศึกษาในรูปแบบที่ใช้ประมาณการ ใน 4 แบบจำลอง

1. $\ln Labor = \beta_0 + \beta_1 \ln GDP + \beta_2 \ln Capital + \varepsilon_0$
2. $\ln Labor = \beta_0 + \beta_1 \ln GDP + \beta_2 \ln Capital + \beta_3 \ln LP + \varepsilon_0$
3. $\ln Labor = \beta_0 + \beta_1 \ln GDP + \beta_2 \ln Capital + \beta_3 \ln LP + \beta_4 Time + \varepsilon_0$
4. $\ln Labor = \beta_0 + \beta_1 \ln GDP + \beta_2 \ln Capital + \beta_3 Time + \varepsilon_0$

โดยที่

Labor	=	จำนวนแรงงานในด้านโลจิสติกส์
GDP	=	ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาปัจจุบัน (at Current Market price)
Capital	=	สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
LP	=	ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)
Time	=	แนวโน้มเวลา (พ.ศ.)
β_0	=	ค่าคงที่ของความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
β_1	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP)
β_2	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของสต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock)
ε_0	=	ค่าความผิดพลาดเกิดจากปัจจัยที่มีได้นำเข้ามาในสมการ

ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ หรือ ผลิตภัณฑ์ภายในประเทศเบื้องต้น (Gross Domestic Product: GDP) เป็นมูลค่าของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายทั้งหมดที่ผลิตขึ้นได้ภายในประเทศในระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่คำนึงว่าจะถูกผลิตขึ้นโดยใช้ทรัพยากรของประเทศใด การศึกษาครั้งนี้จะใช้ข้อมูล GDP ณ ปี 2545 เป็นปีฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นข้อมูลการศึกษา

สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock : NCS) หมายถึง ผลรวมของทุนที่อยู่ในรูปของสินทรัพย์ (Fixed Asset) ที่ถูกสะสมมาเรื่อยๆ ตามอายุการใช้งานของสินทรัพย์ประเภทนั้น หักค่าเสื่อมราคาสะสม โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การประมาณจำนวนแรงงานด้านโลจิสติกส์ จะใช้ค่า Net Capital Stock (NET CAPITAL STOCK OF PRIVATE SECTOR AT 1988 PRICES) ของธุรกิจโลจิสติกส์ ในหมวด : Transport, Storage and Communications ของสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ผลการคำนวณเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ (coefficient) ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) แบบเส้นตรงโดยวิธี Ordinary Least Square (OLS) ได้สมการสำหรับการประเมินผลความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์ดังนี้

1. แบบจำลองประมาณการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ รูปแบบที่ 1

ผลการศึกษารวบรวมข้อมูลทางเศรษฐกิจเพื่อค้นหาแบบจำลองความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ รูปแบบที่ 1

$$1. \ln \text{Labor} = \beta_0 + \beta_1 \ln \text{GDP} + \beta_2 \ln \text{Capital} + \varepsilon_0$$

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย GDP คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาปัจจุบัน (at Current Market price) และ Capital คือ สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

แบบที่ 1 ฟังก์ชันการผลิต Inverse Cobb-Douglas แบบดั้งเดิม

สมการประมาณการความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์

$$\ln(\text{Labour}) = 8.641 - 0.790 \ln(\text{GDP}) + 0.580 \ln(\text{Capital})$$

(1.156) (-0.544) (0.733)

$$R^2 = 0.899 \quad \text{adjust } R^2 = 0.807 \quad F = 6.287 \quad n = 6 \quad \text{Durbin-watson} = 1.684$$

หมายเหตุ : * หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.10

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.05

*** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติแบบจำลองเศรษฐกิจ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แบบจำลองที่ 1

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT lnLabour
/METHOD=ENTER lnCapital lnGDP
/RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Net Capital Stock, GDP	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Labour

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.807	.679	.01968131



Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.807	6.287	2	3	.085	1.684

a. Predictors: (Constant), Net Capital Stock, GDP

b. Dependent Variable: Labour

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.005	2	.002	6.287	.085 ^a
	Residual	.001	3	.000		
	Total	.006	5			

a. Predictors: (Constant), Net Capital Stock, GDP

b. Dependent Variable: Labour

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.641	7.474		1.156	.331
	GDP	-.790	1.453	-2.541	-.544	.624
	Net Capital Stock	.580	.791	3.425	.733	.517

a. Dependent Variable: Labour

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.9761634	7.0589714	7.0242699	.03121183	6
Residual	-.01764158	.02466832	.00000000	.01524508	6
Std. Predicted Value	-1.541	1.112	.000	1.000	6
Std. Residual	-.896	1.253	.000	.775	6

a. Dependent Variable: Labour

2. แบบจำลองประมาณการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ รูปแบบที่ 2

ผลการศึกษาวเคราะห์ทางเศรษฐกิจเพื่อค้นหาแบบจำลองความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ รูปแบบที่ 2

$$2. \ln \text{Labor} = \beta_0 + \beta_1 \ln \text{GDP} + \beta_2 \ln \text{Capital} + \beta_3 \ln \text{LP} + \varepsilon_0$$

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย GDP คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาปัจจุบัน (at Current Market price) และ Capital คือ สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน LP คือ ผลผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

แบบที่ 2 ประยุกต์ฟังก์ชันการผลิต Inverse Cobb-Douglas ด้วยปัจจัย Labour Productivity

สมการประมาณการความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์

$$\ln(\text{Labour}) = 0.142 + 0.246 \ln(\text{GDP}) - 0.179 \ln(\text{Capital}) + 0.543 \ln(\text{LP})$$

(0.013) (0.139) (-1.058) (1.009)

$$R^2 = 0.872 \quad \text{adjust } R^2 = 0.681 \quad F = 4.558 \quad n = 6 \quad \text{Durbin-watson} = 2.041$$

หมายเหตุ : * หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.10

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.05

*** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติแบบจำลองเศรษฐกิจ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แบบจำลองที่ 2

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT lnLabour
/METHOD=ENTER lnCapital lnGDP lnLP
/RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Labour productivity, GDP, Net Capital Stock	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Labour

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.681	.01961902

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.872	4.558	3	2	.185	2.041

a. Predictors: (Constant), Labour productivity, GDP, Net Capital Stock

b. Dependent Variable: Labour

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.005	3	.002	4.558	.185 ^a
	Residual	.001	2	.000		
	Total	.006	5			

a. Predictors: (Constant), Labour productivity, GDP, Net Capital Stock

b. Dependent Variable: Labour

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.142	11.242		.013	.991
	GDP	.246	1.775	.792	.139	.902
	Net Capital Stock	-.179	1.090	-1.058	-.164	.884
	Labour productivity	.543	.538	1.197	1.009	.419

a. Dependent Variable: Labour

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.9870195	7.0692368	7.0242699	.03244424	6
Residual	-.01560711	.01440282	.00000000	.01240815	6
Std. Predicted Value	-1.148	1.386	.000	1.000	6
Std. Residual	-.796	.734	.000	.632	6

a. Dependent Variable: Labour

3. แบบจำลองประมาณการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ รูปแบบที่ 3

ผลการศึกษารวบรวมข้อมูลทางเศรษฐกิจเพื่อค้นหาแบบจำลองความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ รูปแบบที่ 3

$$3. \ln Labor = \beta_0 + \beta_1 \ln GDP + \beta_2 \ln Capital + \beta_3 \ln LP + \beta_4 Time + \varepsilon_0$$

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย GDP คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาปัจจุบัน (at Current Market price) และ Capital คือ สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน LP คือ ผลผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) และ Time คือ แนวโน้มเวลา (พ.ศ.)

แบบที่ 3 ประยุกต์ฟังก์ชันการผลิต Inverse Cobb-Douglas ด้วยปัจจัย Labour Productivity และเวลา (Time)

สมการประมาณความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์

$$\ln(\text{Labour}) = -82.580 - 3.256 \ln(\text{GDP}) + 1.213 \ln(\text{Capital}) - 0.048 \ln(\text{LP}) + 0.045 \text{Time}$$

(-5.078) *** (-3.935) *** (3.053) *** (-0.259) (5.176) ***

$$R^2 = 0.995 \quad \text{adjust } R^2 = 0.977 \quad F = 54.207 \quad n = 6 \quad \text{Durbin-watson} = 3.178$$

หมายเหตุ : * หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.10

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.05

*** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติแบบจำลองเศรษฐกิจ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แบบจำลองที่ 3

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT lnLabour
/METHOD=ENTER lnCapital lnGDP lnLP Time
/RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Time, Labour productivity, Net Capital Stock, GDP	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Labour

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995	.995	.977	1.178



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Time, Labour productivity, Net Capital Stock, GDP	.	Enter
1	.998 ^a	.995	.977
			.00526267

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.995	54.207	4	1	.101	3.178

a. Predictors: (Constant), Time, Labour productivity, Net Capital Stock, GDP

b. Dependent Variable: Labour

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.006	4	.002	54.207	.101 ^a
	Residual	.000	1	.000		
	Total	.006	5			

a. Predictors: (Constant), Time, Labour productivity, Net Capital Stock, GDP

b. Dependent Variable: Labour

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-82.580	16.263		-5.078	.124
	GDP	-3.256	.827	-.10472	-3.935	.158
	Net Capital Stock	1.213	.397	.7163	3.053	.201
	Labour productivity	-.048	.184	-.105	-.259	.839
	Time	.045	.009	.4326	5.176	.121

a. Dependent Variable: Labour

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.9847927	7.0820193	7.0242699	.03465619	6
Residual	-.00381873	.00301107	.00000000	.00235354	6
Std. Predicted Value	-1.139	1.666	.000	1.000	6
Std. Residual	-.726	.572	.000	.447	6

a. Dependent Variable: Labour



4. แบบจำลองประมาณการความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ รูปแบบที่ 4 (ประยุกต์ฟังก์ชันการผลิต

Inverse Cobb-Douglas ด้วยปัจจัย เวลา (Time)

ผลการศึกษากการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติเพื่อค้นหาแบบจำลองความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ รูปแบบที่ 4

$$4. \ln Labor = \beta_0 + \beta_1 \ln GDP + \beta_2 \ln Capital + \beta_3 Time + \varepsilon_0$$

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย GDP คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาปัจจุบัน (at Current Market price) Capital คือ สต็อกทุนสุทธิ (Net Capital Stock) ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และ Time คือ แนวโน้มเวลา (พ.ศ.) สมการประมาณการความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์

$$\ln(Labour) = -80.47412 + 1.12854 \ln(GDP) - 3.09167 \ln(Capital) + 0.04397 Time$$

(7.826)*** (6.768)*** (7.992)*** (8.755)***

$$R^2 = 0.998 \quad \text{adjust } R^2 = 0.995 \quad F = 135.444 \quad n = 6 \quad \text{Durbin-watson} = 2.887$$

หมายเหตุ : * หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.10

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.05

*** หมายถึง ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติแบบจำลองเศรษฐมิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แบบจำลองที่ 4

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT lnLabour
/METHOD=ENTER lnCapital lnGDP Time
/RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Time, Net Capital Stock, GDP	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Labour

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.995	.988	.00384377

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.995	135.445	3	2	.007	2.821

a. Predictors: (Constant), Time, Net Capital Stock, GDP

b. Dependent Variable: Labour

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.006	3	.002	135.445	.007 ^a
	Residual	.000	2	.000		
	Total	.006	5			

a. Predictors: (Constant), Time, Net Capital Stock, GDP

b. Dependent Variable: Labour

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-80.474	10.283		-7.826	.016
	GDP	-3.092	.387	-.943	-7.992	.015
	Net Capital Stock	1.129	.167	.666	6.768	.021
	Time	.044	.005	.419	8.755	.013

a. Dependent Variable: Labour

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.9854474	7.0821762	7.0242699	.03465084	6
Residual	-.00401594	.00254366	.00000000	.00243101	6
Std. Predicted Value	-1.120	1.671	.000	1.000	6
Std. Residual	-1.045	.662	.000	.632	6

a. Dependent Variable: Labour

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
บุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศักยภาพ : งานจัดซื้อ จัดหา สินค้าและวัตถุดิบ
ระดับ : พนักงานปฏิบัติการ

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	คาดหวัง	ประเมิน	GAP
1. สืบหาข้อมูล แหล่งขาย ได้ถูกต้องทันสมัย	4.38	3.37	1.01
2. จัดทำและจัดเก็บเอกสารจัดซื้อ ได้ถูกต้อง และปรับปรุงได้เป็นปัจจุบัน	4.55	3.73	0.82
3. ดำเนินการสั่งซื้อ ประสานหน่วยงานรับมอบสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	3.67	0.82
4. จัดทำรายงานการตรวจรับสินค้าและปรับสถานะของคำสั่งซื้อเป็นปัจจุบัน	4.59	3.87	0.72
ความรู้			
1. หลักวิธีการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า	4.52	3.50	1.02
2. การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า	4.43	3.41	1.01
3. การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา	4.57	3.66	0.92
4. หลักการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง	4.64	3.76	0.88
5. ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า	4.57	3.62	0.95
ทักษะ			
1. ทักษะการสื่อสาร การประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล	4.71	3.41	1.30
2. แหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ	4.64	3.48	1.16
3. ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า	4.26	3.11	1.15
4. ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย	4.39	3.48	0.91
5. ปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา	4.57	3.66	0.92
6. ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา	4.55	3.60	0.95
7. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.48	3.67	0.82
คุณลักษณะ			
1. ความซื่อสัตย์	4.85	4.18	0.67
2. ความรับผิดชอบ	4.81	4.00	0.81
3. ความมีวินัย	4.69	3.71	0.98
4. ความขยันและอดทน	4.73	3.93	0.80
5. ความประหยัด	4.62	3.71	0.90
6. การทำงานเป็น	4.73	3.89	0.84
7. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	4.77	3.75	1.02
8. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	4.73	3.82	0.91
9. ความถูกต้องแม่นยำ	4.75	3.73	1.02

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศูนย์กลาง : งานจัดซื้อ จัดหา สินค้าและวัตถุดิบ
ระดับ : หัวหน้างาน

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
1. สืบหาข้อมูล แหล่งขาย คุณสมบัติผู้ขาย ราคาากลาง ราคาสินค้า เปรียบเทียบ ได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.28	3.39	0.89
2. จัดทำและจัดเก็บเอกสารจัดซื้อ จัดหา จัดจ้างได้ถูกต้อง และปรับปรุง สถานะข้อมูลในระบบได้เป็นปัจจุบัน	4.37	3.53	0.84
3. ดำเนินการสั่งซื้อ จัดหา จัดจ้าง ประสานหน่วยงานและแผนการรับมือ สินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	3.58	0.89
4. จัดทำรายงานการตรวจรับสินค้าและปรับสถานะของคำสั่งซื้อในระบบ อย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน	4.50	3.56	0.94
5. จัดทำเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า	4.44	3.56	0.89
6. วิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า	4.44	3.39	1.06
7. ติดตามการส่งมอบและตรวจสอบคุณภาพสินค้า	4.50	3.39	1.11
8. จัดทำสัญญา บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา	4.53	3.29	1.24
9. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน	4.47	3.58	0.89
10. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา	4.53	3.68	0.84
11. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	4.42	3.63	0.79
12. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน	4.37	3.26	1.11
13. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน	4.53	3.53	1.00
14. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน	4.47	3.47	1.00
15. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.47	3.63	0.84
ความรู้			
1. หลักวิธีการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคาสินค้า	4.50	3.50	1.00
2. การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า	4.61	3.67	0.94
3. การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา	4.56	3.50	1.06
4. หลักการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง	4.42	3.58	0.84
5. ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า	4.61	3.78	0.83
6. กระบวนการผลิตและบริการขององค์กร	4.37	3.63	0.74
7. การคัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า	4.50	3.56	0.94
8. การจัดการผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเกรดผู้ขาย	4.50	3.72	0.78
9. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	4.56	3.56	1.00

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
10. กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไขสัญญาซื้อขาย	4.39	3.11	1.28
11. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.63	3.79	0.84
12. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง	4.42	3.42	1.00
13. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า	4.37	3.79	0.58
14. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย	4.32	3.58	0.74
15. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน	4.32	3.37	0.95
ทักษะ			
1. ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล	4.53	3.32	1.21
2. ทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ	4.61	3.22	1.39
3. ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า	4.53	2.95	1.58
4. ปฏิบัติตามแนวทางการสำรวจแหล่งจำหน่าย ราคา คุณสมบัติผู้ขาย	4.50	3.39	1.11
5. ปฏิบัติตามแนวทางการจัดซื้อ การขอใบเสนอราคา	4.56	3.67	0.89
6. ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา	4.56	3.39	1.17
7. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.42	3.53	0.89
8. ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย	4.44	3.44	1.00
คุณลักษณะเฉพาะ (Attribute)			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	4.94	4.33	0.61
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	4.94	4.17	0.78
3. ความมีวินัย : Discipline	4.78	3.89	0.89
4. ความประหยัด : Economy	4.61	3.61	1.00
5. การทำงานเป็นทีม : Team Work	4.83	3.61	1.22
6. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	4.83	3.78	1.06
7. ความถูกต้องแม่นยำ	4.83	3.83	1.00

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศักยภาพ : งานจัดซื้อ จัดหา สินค้าและวัตถุดิบ
ระดับ : ผู้จัดการ

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
1. กำหนดเกณฑ์ประเมินและคัดเลือกผู้ขายสินค้า	4.76	3.82	0.94
2. วิเคราะห์ เปรียบเทียบและคัดเลือกผู้ขายและสินค้า	4.76	3.82	0.94
3. บริหารสัญญาและตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญา	4.71	3.76	0.94
4. พยากรณ์และทำแผนประมาณการความต้องการใช้สินค้า ที่ใช้วิธีการทางสถิติ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	4.65	3.41	1.24
5. วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การจัดซื้อจัดหา	4.59	3.53	1.06
6. กำหนดข้อกำหนดและเงื่อนไขของสินค้า/บริการ ตรงตามคุณลักษณะ ราคาและเงื่อนไขของสินค้า/ บริการ	4.71	3.76	0.94
7. กำหนดและออกแบบระบบฐานข้อมูลผู้ขายผู้ให้บริการ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย	4.53	3.29	1.24
8. ตรวจสอบและควบคุมความถูกต้องของงานจัดซื้อ จัดหา	4.71	3.88	0.82
9. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน	4.71	3.94	0.76
10. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา	4.65	3.71	0.94
11. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	4.53	3.47	1.06
12. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน	4.65	3.47	1.18
13. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน	4.65	3.71	0.94
14. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน	4.71	3.76	0.94
15. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.71	3.59	1.12
ความรู้			
1. การวิเคราะห์คุณสมบัติของสินค้า	4.71	3.82	0.88
2. การใช้งานระบบโปรแกรมที่องค์กรใช้งานด้านการจัดซื้อ จัดหา	4.76	3.59	1.18
3. ประเภทและลักษณะที่ดีของวัตถุดิบ หน่วยบรรจุสินค้า	4.71	3.82	0.88
4. กระบวนการผลิตหรือบริการขององค์กร	4.59	3.65	0.94
5. การคัดเลือกผู้ขายและการคัดเลือกสินค้า	4.71	3.71	1.00
6. การวิเคราะห์ผู้จำหน่าย (Suppliers) ประเมินเพื่อจัดเกรดผู้ขาย	4.65	3.71	0.94
7. เทคนิคการเจรจาต่อรอง	4.67	3.60	1.07
8. กฎหมายและระเบียบ เงื่อนไขสัญญาซื้อขาย	4.60	3.40	1.20
9. เทคนิคการพยากรณ์	4.53	3.13	1.40
10. การวางแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดกลยุทธ์	4.67	3.33	1.33

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
11. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.60	3.73	0.87
12. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง	4.67	3.47	1.20
13. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า	4.80	3.53	1.27
14. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย	4.60	3.87	0.73
15. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน	4.67	3.47	1.20
16. การบริหารและควบคุมคุณภาพ	4.67	3.67	1.00
17. การสร้างภาวะผู้นำและการปกครองบังคับบัญชา	4.67	3.67	1.00
ทักษะ			
1. ทักษะการประสานงานและการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อมูล	4.60	3.60	1.00
2. ทักษะการเสาะหาแหล่งจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ	4.80	3.93	0.87
3. ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเพื่อการจัดซื้อ และชนิดสินค้า	4.67	3.47	1.20
4. ทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา	4.80	3.67	1.13
5. ปฏิบัติการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือกผู้ขาย	4.60	3.60	1.00
6. ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.67	3.60	1.07
7. การปกครองบังคับบัญชา	4.67	3.80	0.87
คุณลักษณะ			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	4.87	4.27	0.60
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	5.00	4.40	0.60
3. ความมีวินัย : Discipline	4.87	4.13	0.73
4. ความประหยัด : Economy	4.87	4.13	0.73
5. การทำงานเป็นทีม : Team Work	4.80	4.07	0.73
6. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	5.00	4.13	0.87
7. ความถูกต้องแม่นยำ	5.00	4.13	0.87
8. ภาวะผู้นำ	4.93	4.14	0.79

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศูนย์กลาง : งานจัดการคลังสินค้า
ระดับ : พนักงานปฏิบัติการ

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
1. ตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง	3.75	3.13	0.62
2. จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ติด Tags , Stamps หรือใช้เครื่องมือ Electric marking หรือ labeling ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า	3.89	3.23	0.66
3. เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บในคลังสินค้าตามใบคำสั่งการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบประหยัดพื้นที่	4.04	3.33	0.70
5. จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้เนื้อที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย	4.00	3.21	0.79
6. จัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่มีผิดพลาด	4.00	3.03	0.97
7. ดูแลรักษาสินค้าในคลังสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ หรือไม่สูญหาย	4.14	3.33	0.81
8. ตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบ ระหว่างตัวสินค้าที่มีอยู่กับข้อมูลสินค้าทางบัญชี	4.07	3.20	0.87
11. ขับ รถบรรทุก หรือ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบชิ้นส่วน ไปยังสถานที่ที่กำหนด	3.96	3.17	0.79
12. นำสินค้าออกจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า ขนย้ายไปยังพื้นที่รอจ่ายด้วย เครื่องมืออย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา	3.93	3.30	0.63
13. ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บไปยังพื้นที่รอจ่ายและบันทึกรายการ สินค้าอย่างถูกต้อง	4.14	3.60	0.54
14. คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และจัดวางในตำแหน่งที่ถูกต้อง	4.11	3.50	0.61
15. เลือกบรรจุภัณฑ์เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน	4.04	3.47	0.57
ความรู้			
1. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า	3.93	3.20	0.73
2. การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด	4.07	3.37	0.70
3. ลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะ หน่วยงานของสินค้าแต่ละประเภท	3.93	3.23	0.70
4. ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงดูแลรักษา	3.96	3.10	0.86
5. รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย	4.07	3.40	0.67
6. รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ วิธีการบรรจุและหีบห่อสินค้าแต่ละประเภท	4.00	3.33	0.67
7. วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากกระวางบรรทุก	4.04	3.37	0.67
8. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า	4.00	3.33	0.67

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
9. โครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำ ของคำขององค์ประกอบและไวยากรณ์	3.81	2.79	1.02
10. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม	3.93	3.00	0.93
ทักษะ			
1. ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ	4.15	3.48	0.67
2. ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด	4.11	3.48	0.63
3. ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า	4.22	3.59	0.64
4. ปฏิบัติการตรวจและบันทึกการยกยอสินค้าออกจากที่เก็บ	4.15	3.48	0.67
5. ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง	4.15	3.50	0.65
6. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือ บริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ	4.00	3.25	0.75
7. พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	3.17	0.90
8. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา	4.00	3.10	0.90
9. การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือ ตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น	4.04	3.28	0.76
10. ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์	4.07	3.31	0.76
คุณลักษณะ			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	4.56	4.00	0.56
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	4.48	3.72	0.76
3. ความมีวินัย : Discipline	4.44	3.62	0.82
4. ความขยันและอดทน : Endurable	4.52	3.86	0.66
5. ความประหยัด : Economy	4.30	3.52	0.78
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	4.41	3.55	0.86
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	4.15	3.14	1.01
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic	4.15	3.21	0.94
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	4.30	3.28	1.02
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	4.37	3.45	0.92
11. ความถูกต้องแม่นยำ	4.37	3.41	0.96

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศูนย์กลาง : งานจัดการคลังสินค้า
ระดับ : หัวหน้างาน

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
1. ตรวจสอบตำแหน่ง สภาพและเตรียมพื้นที่จัดเก็บสินค้าได้ถูกต้อง	4.27	3.70	0.58
2. จำแนกประเภทของสินค้าที่จะจัดเก็บ ติด Tags , Stamps หรือใช้เครื่องมือ Electric marking หรือ labeling ทำสัญลักษณ์บนสต็อกสินค้า	4.32	3.48	0.84
3. เคลื่อนย้ายสินค้าจากพื้นที่รับเข้าไปยังตำแหน่งเก็บในคลังสินค้าตามใบคำสั่งการจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบประหยัดพื้นที่	4.41	3.78	0.63
4.. จัดเรียงสินค้าในคลังสินค้าโดยใช้เนื้อที่ประหยัด สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย ค้นหาและปลอดภัย	4.36	3.74	0.62
5. ปรับปรุงยอดสินค้าและจัดทำรายการสินค้าในคลังสินค้าได้ครบถ้วนไม่ผิดพลาด	4.45	3.57	0.89
6. ดูแลรักษาสินค้าตามข้อบังคับในคลังสินค้า ไม่เสียหายเสื่อมสภาพ หรือสูญหาย	4.50	3.65	0.85
7. เช็ควินิจฉัยความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัดดูดีระหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูลทางบัญชี	4.36	3.52	0.84
8. กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกวิธี และมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง	4.50	3.65	0.85
9. ขับ รถบรรทุก หรือ Forklift เคลื่อนย้ายสต็อกเข้าหรือการส่งมอบขึ้นส่วนไปยังสถานที่ที่กำหนด	4.52	3.73	0.80
10. นำสินค้าออกจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า ขนย้ายไปยังพื้นที่รองจ่าย (ส่ง) ด้วยเครื่องมืออย่างถูกต้องตามกำหนดเวลา	4.48	3.68	0.79
11. ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บและการบันทึกรายการสินค้า	4.50	3.70	0.80
12. ตรวจสอบสินค้า ฉลาก บรรจุภัณฑ์ก่อนจ่ายออกจากคลังสินค้าได้ถูกต้อง ตรงกับใบรายการสินค้า	4.50	3.65	0.85
13. ข้อมูล รายงาน และเอกสารการจ่ายสินค้าออกจากคลังมีการจัดทำและตรวจสอบอย่างถูกต้อง	4.50	3.65	0.85
14. คัดแยกและบรรจุสินค้าเพื่อการนำส่งอย่างถูกต้องตามบรรจุ	4.43	3.73	0.70

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
ภัณฑ์ ปริมาณ ผู้รับปลายทาง และจัดวางในตำแหน่งที่ต้องการ			
15. เลือกบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมและบรรจุได้แข็งแรงทนทาน	4.43	3.45	0.97
16. คำนวณยอด สั่งซื้อบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ในการบรรจุ	4.48	3.59	0.89
17. ตรวจสอบและบันทึกรายการสินค้าจากผู้ส่งมอบได้ตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร	4.45	3.70	0.76
18. วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ	4.45	3.57	0.89
19. กำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ	4.45	3.65	0.80
20. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า	4.45	3.43	1.02
21. จัดทำแผนการจัดการคลังสินค้าที่สามารถบริหารการเบิกจ่าย และรับเข้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	3.35	1.11
22. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน	4.36	3.52	0.84
23. สอนงานให้กับผู้บังคับบัญชา	4.45	3.35	1.11
24. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	4.41	3.43	0.97
25. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน	4.50	3.26	1.24
26. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน	4.41	3.39	1.02
27. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน	4.32	3.48	0.84
ความรู้			
1. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า	4.36	3.57	0.80
2. การเคลื่อนย้าย และเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้าแต่ละชนิด	4.41	3.78	0.63
3. ลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะ หน่วยงานของสินค้าแต่ละประเภท	4.41	3.74	0.67
4. ประเภทเครื่องจักร และอุปกรณ์ การใช้งาน การซ่อมบำรุงดูแลรักษา	4.38	3.41	0.97
5. รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัย	4.36	3.73	0.64
6. รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์ วิธีการบรรจุและหีบห่อสินค้าแต่ละประเภท	4.43	3.68	0.75
7. วิธีการยกสินค้าขึ้นลงจากระวางบรรทุก	4.38	3.86	0.52
8. ขั้นตอนและกระบวนการทำงานในคลังสินค้า	4.36	3.52	0.84
9. โครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำกฎขององค์ประกอบและไวยากรณ์	4.19	3.14	1.05
10. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม	4.38	3.27	1.11
11. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า	4.41	3.39	1.02
12. การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า	4.33	3.32	1.02
13. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ	4.38	3.68	0.70

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
14. การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า	4.41	3.61	0.80
15. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.45	3.70	0.76
16. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง	4.45	3.30	1.15
17. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า	4.29	3.23	1.06
18. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย	4.33	3.05	1.29
19. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน	4.33	3.09	1.24
20. การบริหารและควบคุมคุณภาพ	4.41	3.43	0.97
ทักษะ			
1. ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ	4.36	3.77	0.59
2. ปฏิบัติงานการจัดเก็บ จัดเรียงสินค้าในตำแหน่งที่กำหนด	4.41	3.64	0.77
3. ปฏิบัติงานการขนถ่ายสินค้าจากที่เก็บตามใบสั่งจ่ายสินค้า	4.45	3.78	0.67
4. ปฏิบัติการตรวจและบันทึกการยกยอสินค้าออกจากที่เก็บ	4.36	3.65	0.71
5. ปฏิบัติการบรรจุสินค้าตามใบมอบหมายงานอย่างถูกต้อง	4.43	3.68	0.75
6. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของสินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ	4.33	3.50	0.83
7. พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	3.57	0.80
8. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา	4.45	3.65	0.80
9. ปฏิบัติงานการเคลื่อนย้ายสินค้าขึ้นลงและนำเข้าที่เก็บ	4.32	3.70	0.62
10. สามารถวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของปัญหา โดยใช้หลักตรรกะและเหตุผล เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในกรณีที่มีปัญหา เกิดขึ้น	4.41	3.26	1.15
11. อ่านและเขียน แปลความของคำสั่งหรือข้อความเกี่ยวกับงานได้ถูกต้อง	4.32	3.48	0.84
12. การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรม การแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น	4.41	3.48	0.93
13. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของสินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ	4.24	3.32	0.92
14. ปฏิบัติการบำรุงรักษาเกี่ยวกับอุปกรณ์เป็นประจำ และมีการกำหนดมาตรฐานเวลาและวิธีการการซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์	4.24	3.27	0.97
15. ปฏิบัติงานตรวจรับสินค้าตามใบรับสินค้า	4.36	3.74	0.62
16. ปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า	4.41	3.57	0.84
คุณลักษณะ			

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	4.77	4.09	0.69
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	4.64	4.00	0.64
3. ความมีวินัย : Discipline	4.50	3.96	0.54
4. ความขยันและอดทน : Endurable	4.55	3.91	0.63
5. ความประหยัด : Economy	4.45	3.83	0.63
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	4.64	3.87	0.77
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	4.41	3.39	1.02
8. ไฟแรงเรียนรู้ : Energetic	4.59	3.70	0.90
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	4.59	3.61	0.98
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	4.59	3.78	0.81
11. ความถูกต้องแม่นยำ	4.59	3.74	0.85
12. ภาวะผู้นำ	4.70	4.00	0.70

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)

เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศักยภาพ : งานจัดการคลังสินค้า

ระดับ : ผู้จัดการ

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
1. ดูแลรักษาสินค้าตามข้อปฏิบัติสินค้า ไม่เสียหาย เสื่อมสภาพ สูญหาย	4.71	3.91	0.81
2. ตรวจสอบความเสียหายและตรวจนับเพื่อยืนยันความถูกต้อง (verify) ของสต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบระหว่างตัวสินค้าที่มีกับข้อมูล	4.71	3.77	0.94
3. กำกับดูแลการเคลื่อนย้ายภายในคลังอย่างเป็นระบบถูกต้อง และมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือการเคลื่อนย้ายอย่างถูกต้อง	4.57	3.86	0.71
4. ตรวจสอบสินค้าที่นำออกจากที่เก็บและบันทึกรายการสินค้าถูกต้อง	4.62	4.05	0.57
5. ตรวจสอบและบันทึกรายการสินค้าจากผู้ส่งมอบตรงตามชนิด ปริมาณ เงื่อนไข ความเสียหาย ตามกำหนดในเอกสาร	4.62	4.00	0.62
6. วางแผนจัดผังพื้นที่ให้มีการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.62	3.82	0.80
7. วางแผนการเตรียมสถานที่รับสินค้าและการจัดเก็บ	4.52	3.91	0.61
8. กำหนดรหัสสินค้าที่ได้รับและตำแหน่งการจัดเก็บ	4.48	4.00	0.48
9. ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานคลังสินค้า	4.67	3.86	0.80
10. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน	4.62	3.95	0.66
11. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา	4.62	3.73	0.89
12. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	4.57	3.91	0.66
13. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน	4.57	3.86	0.71
14. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน	4.57	4.00	0.57
15. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน	4.62	3.95	0.66
16. วางแผนการจัดการวัตถุดิบและสินค้าคงคลังได้สอดคล้องกับความต้องการและมีต้นทุนที่ต่ำ	4.67	3.82	0.85
17. ปรับปรุงการทำงานภายในคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.62	3.91	0.71
18. ประยุกต์และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	3.73	0.80
19. ติดตามและพัฒนาการใช้เครื่อง อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายระบบอัตโนมัติที่ทันสมัยและคุ้มค่า	4.52	3.73	0.80
20. พัฒนาการบรรจุภัณฑ์ที่มีการออกแบบให้เหมาะสมกับการขนส่ง ขน ย้ายและเก็บรักษาได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ	4.52	3.86	0.66
ความรู้			
1. การจัดพื้นที่และผังการเก็บในคลังสินค้า	4.62	4.05	0.57

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
2. รูปแบบและการจัดเรียงสินค้าแต่ละชนิดได้อย่างปลอดภัยแต่ละชนิด	4.62	4.14	0.48
3. รูปแบบการบรรจุ บรรจุภัณฑ์และการคัดแยกสินค้าก่อนการจัดส่ง	4.62	4.00	0.62
4. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาอังกฤษรวมทั้งความหมายและการสะกดคำของคำภูขององค์ประกอบและไวยากรณ์	4.48	3.77	0.70
5. ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งการใช้งานและการประยุกต์ใช้งานโปรแกรม	4.48	3.86	0.61
6. การวางแผนการจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า	4.67	4.05	0.62
7. การกำหนดรหัสสินค้า และรูปแบบการจัดเก็บ	4.57	4.00	0.57
8. การวางแผนและเทคนิคการบริหารคลังสินค้า	4.62	4.05	0.57
9. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.57	4.00	0.57
10. เทคนิคการสอนงานลูกน้อง	4.52	3.86	0.66
11. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้า	4.57	4.00	0.57
12. การงบประมาณ การเงิน-บัญชีและการบริหารค่าใช้จ่าย	4.52	3.91	0.61
13. การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน	4.52	3.82	0.71
14. การบริหารและควบคุมคุณภาพ	4.67	4.09	0.58
15. การวิเคราะห์กระบวนการทำงานคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	4.09	0.58
16. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.67	4.05	0.62
17. การสุ่มตรวจสินค้าคงคลัง	4.57	3.91	0.66
18. การบัญชีสินค้าคงคลังและบัญชีต้นทุนสินค้าคงคลัง	4.52	3.82	0.71
19. การวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้า	4.48	3.86	0.61
20. นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในคลังสินค้า	4.48	3.68	0.79
ทักษะ			
1. พูดคุยกับผู้อื่น และถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.62	3.86	0.76
2. การบริหารจัดการเวลาของตนเองได้และจัดการได้ตรงเวลา	4.76	4.00	0.76
3. สามารถวิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของปัญหา โดยใช้หลักตรรกะและเหตุผล เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น	4.71	3.91	0.81
4. การตระหนักถึงปฏิกิริยาของผู้อื่นและเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออกหรือตอบสนองต่อการกระทำของผู้อื่น	4.67	3.82	0.85
5. ปฏิบัติการทดสอบ ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของ สินค้าหรือบริการ รวมทั้งกระบวนการในการประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพ	4.67	3.77	0.89
6. ปฏิบัติการวางแผนจัดผังพื้นที่ในคลังสินค้า	4.62	3.86	0.76
7. ปฏิบัติการทำแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของคลังสินค้า	4.67	3.91	0.76
คุณลักษณะ			

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	4.76	4.27	0.49
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	4.81	4.23	0.58
3. ความมีวินัย : Discipline	4.81	4.14	0.67
4. ความขยันและอดทน : Endurable	4.76	4.23	0.53
5. ความประหยัด : Economy	4.57	3.95	0.62
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	4.81	4.09	0.72
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	4.67	4.05	0.62
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic	4.67	4.14	0.53
9. ความละเอียดรอบคอบ ข้างสังเกต (Attention)	4.81	4.05	0.76
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	4.81	3.95	0.85
11. ความถูกต้องแม่นยำ	4.76	4.09	0.67

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศักยภาพ : งานจัดการสินค้าคงคลัง
ระดับ : พนักงานปฏิบัติการ

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
1. ควบคุมสินค้าคงคลังอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสินค้า	4.44	3.44	1.00
2. ควบคุมสินค้าคงคลังสินค้าคงคลังและตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีสินค้าคงคลัง	4.48	3.44	1.04
3. จัดกลุ่มสินค้าคงคลังตามหลักความสำคัญของสินค้า หรือ ABC	4.32	3.41	0.91
4. วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้าคงคลังและจัดทำงบกระทบยอด	4.28	3.26	1.02
5. จัดทำแผนการตรวจนับและสุ่มตรวจหรือตรวจนับสินค้าคงคลัง	4.28	3.48	0.80
6. ตรวจสอบคุณภาพและปริมาณของสินค้าคงคลัง	4.40	3.37	1.03
7. ตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องของสินค้าคงคลัง	4.36	3.41	0.95
8. จัดทำรายงานการตรวจสอบสินค้าคงคลัง	4.40	3.48	0.92
ความรู้			
1. การสุ่มตรวจ การตรวจนับและตรวจคุณภาพสินค้าคงคลัง	4.33	3.44	0.89
2. ประเภท คุณลักษณะและลักษณะปรากฏ (Appearance) คุณสมบัติเฉพาะของ สินค้า	4.21	3.33	0.88
3. การจัดทำระบบและการจัดทำบัญชีสินค้าคงคลัง	4.42	3.44	0.97
4. การจัดเรียงและลักษณะตำแหน่งการจัดเก็บ	4.33	3.37	0.96
5. เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท	4.38	3.48	0.89
6. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง	4.21	2.89	1.32
7. การควบคุมสินค้าคงคลัง	4.13	3.26	0.87
8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง	4.25	3.19	1.06
9. การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC	4.21	3.33	0.88
ทักษะ			
1. เทคนิคการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า	4.27	3.24	1.03
2. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาใน ประเทศอาเซียน	4.26	3.00	1.26
3. ปฏิบัติงานตรวจสอบและตรวจนับสินค้าคงคลัง	4.42	3.63	0.79
4. ปฏิบัติงานวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง	4.25	3.41	0.84
5. ปฏิบัติงานจัดทำรายงานการตรวจสอบและบัญชีสินค้าคงคลัง	4.29	3.52	0.77
6. ปฏิบัติงานจัดกลุ่มสินค้า แบบ ABC	4.22	3.31	0.91
คุณลักษณะ			
1. ความซื่อสัตย์	4.91	4.26	0.65

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
2. ความรับผิดชอบ	4.78	4.04	0.75
3. ความมีวินัย	4.74	3.81	0.92
4. ความขยันและอดทน	4.74	3.81	0.92
5. ความประหยัด	4.78	3.74	1.04
6. การทำงานเป็นทีม	4.87	3.89	0.98
7. การคิดสร้างสรรค์	4.65	3.48	1.17
8. ใฝ่เรียนรู้	4.70	3.59	1.10
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต	4.78	3.59	1.19
10. ความกระฉับกระเฉง	4.83	3.74	1.09
11. ความถูกต้องแม่นยำ	4.78	3.70	1.08

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศูนย์กลาง : งานจัดการสินค้าคงคลัง
ระดับ : ผู้จัดการ

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
1. ควบคุมสินค้าคงคลังอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสินค้า	4.76	3.55	1.21
2. ควบคุมสินค้าคงคลังสินค้าคงคลังและตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีสินค้าคงคลัง	4.71	3.70	1.01
3. จัดกลุ่มสินค้าคงคลังตามหลักความสำคัญของสินค้า หรือ ABC	4.71	3.60	1.11
4. วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของสินค้าคงคลังและงบกระทบยอดจากบัญชีสินค้ารายวัน	4.53	3.55	0.98
5. จัดทำแผนการตรวจนับและดำเนินการสุ่มตรวจหรือตรวจนับสินค้าคงคลัง	4.71	3.70	1.01
6. ตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องของสินค้าคงคลังตามรอบบัญชี	4.71	3.90	0.81
7. จัดการวางแผนการจัดซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด (EOQ)	4.65	3.45	1.20
8. ควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บสินค้าคงคลัง	4.71	3.55	1.16
9. พยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลัง	4.76	3.45	1.31
10. วางแผนการปฏิบัติงานของการควบคุมสินค้าคงคลังและควบคุมการปฏิบัติตามแผน	4.65	3.65	1.00
11. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารสินค้าคงคลัง	4.59	3.60	0.99
12. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน	4.71	3.70	1.01
13. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา	4.59	3.80	0.79
14. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง	4.71	3.55	1.16
15. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน	4.65	3.60	1.05
16. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน	4.76	3.60	1.16
17. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน	4.71	3.70	1.01
18. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า	4.71	3.70	1.01
ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน			
1. การสุ่มตรวจ การตรวจนับและตรวจคุณภาพสินค้าคงคลัง	4.65	3.89	0.75
2. ประเภท คุณลักษณะและลักษณะปรากฏ (Appearance) คุณสมบัติเฉพาะของสินค้า หน่วยนับ หน่วยจัดเก็บเล็กที่สุด (Stock Keeping Unit :SKU)	4.59	3.68	0.90
3. การจัดทำระบบและการจัดทำบัญชีสินค้าคงคลัง	4.53	3.79	0.74
4. การจัดเรียงและลักษณะตำแหน่งการจัดเก็บ	4.53	3.79	0.74
5. เครื่องหมาย ฉลากและ ป้าย สินค้าแต่ละประเภท	4.65	3.84	0.80
6. ภาษาอังกฤษ สำหรับงานสินค้าคงคลัง	4.59	3.53	1.06
7. การควบคุมสินค้าคงคลัง	4.76	3.60	1.16
8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและโปรแกรมควบคุมสินค้าคงคลัง	4.59	3.65	0.94

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ ควรจะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
9. การวิเคราะห์และจัดกลุ่มสินค้าแบบ ABC	4.65	3.70	0.95
10. การพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลังและวัตถุดิบ	4.65	3.80	0.85
11. การบริหารจัดการองค์กร	4.65	3.90	0.75
12. การบริหารบุคลากร	4.59	3.85	0.74
ทักษะ			
1. เทคนิคการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า	4.71	3.75	0.96
2. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษาในประเทศอาเซียน	4.76	3.45	1.31
3. ปฏิบัติงานตรวจสอบและตรวจนับสินค้าคงคลัง	4.65	3.80	0.85
4. ปฏิบัติงานวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าคงคลัง	4.71	4.00	0.71
5. ปฏิบัติงานพยากรณ์ความต้องการสินค้าคงคลัง	4.76	4.05	0.71
6. ปฏิบัติงานแผนการสั่งซื้อสินค้าในปริมาณที่ประหยัด	4.71	4.05	0.66
7. การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ	4.71	3.90	0.81
คุณลักษณะ			
1. ความซื่อสัตย์	4.88	4.11	0.77
2. ความรับผิดชอบ	4.88	4.11	0.77
3. ความมีวินัย	4.81	4.00	0.81
4. ความขยันและอดทน	4.71	3.90	0.81
5. ความประหยัด	4.82	4.00	0.82
6. การทำงานเป็นทีม	4.76	3.95	0.81
7. การคิดสร้างสรรค์	4.65	4.05	0.60
8. ใฝ่เรียนรู้	4.53	4.00	0.53
9. ความละเอียดรอบคอบ ข่างสังเกต	4.65	3.95	0.70
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	4.76	4.00	0.76
11. ความถูกต้องแม่นยำ	4.76	4.00	0.76
12. ภาวะผู้นำ	4.59	3.95	0.64

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศักยภาพ : งานจัดส่งสินค้า
ระดับ : พนักงานปฏิบัติการ

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
1. ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และบันทึกผลลงในระบบได้ถูกต้องตามเงื่อนไขและแผนงาน	4.13	3.32	0.81
2. จัดเตรียมสถานที่รับสินค้า อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายได้สอดคล้องกับสภาพสินค้า และการขนขึ้นรถขนส่ง	4.04	3.23	0.81
3. ประเมินการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง	3.88	3.19	0.68
4. คัดแยกสินค้าไปยังพาหนะแต่ละคันได้ถูกต้อง สะดวกและง่ายต่อการขนขึ้นพาหนะ	4.13	3.36	0.77
5. ควบคุมการขนสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหาย และจัดเรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด	4.08	3.12	0.97
6. ตรวจนับสินค้าขึ้นรถได้ถูกต้องครบถ้วนตามรายละเอียดในเอกสารการส่งสินค้า	4.13	3.42	0.70
7. จัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ	4.17	3.62	0.55
8. แจ้งและประสานพนักงานขับรถและพนักงานประจำรถได้ทราบรายละเอียดวัน เวลา จุดหมาย เส้นทาง ลักษณะและปริมาณสินค้าได้ถูกต้อง	4.13	3.31	0.82
9. ตรวจรับเอกสารการส่งมอบสินค้าจากผู้รับสินค้า รวมทั้งการคืนสินค้าหรือแลกเปลี่ยนคืนได้รับการส่งมอบให้ลูกค้าอย่างถูกต้อง	4.21	3.46	0.75
ความรู้			
1. การใช้โปรแกรมสินค้าคงคลัง	3.71	2.92	0.79
2. การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า	3.92	3.00	0.92
3. อุปกรณ์ เครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้า	3.83	3.04	0.79
4. ขั้นตอนปฏิบัติการส่งสินค้า	4.08	3.27	0.81
5. ภาษาอังกฤษ เพื่อปฏิบัติงานคลังสินค้า	3.42	2.24	1.18
6. ประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า	3.83	3.31	0.53
7. ลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข ความเปราะบางของสินค้าต่อชำรุด แตกหัก	3.96	2.96	1.00
8. วิธีการจัดเรียงและข้อระวังหรือเงื่อนไขการขนส่งสินค้าแต่ละประเภท	4.00	3.00	1.00
9. ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า	4.04	3.19	0.85
ทักษะ			

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ ควรจะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
1. ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า	3.88	3.35	0.53
2. ปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ	3.88	3.23	0.64
3. ปฏิบัติการขนถ่ายสินค้าขึ้นยานพาหนะตามลำดับส่งและการจัดวาง	4.04	3.46	0.58
4. ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง	4.00	3.40	0.60
5. วิธีจัดลำดับเร่งด่วนและการขึ้นรถของงานที่ต้องจัดส่ง	3.79	3.15	0.64
6. การประเมินความเพียงพอของพื้นที่ยานพาหนะ	3.79	3.00	0.79
คุณลักษณะ			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	4.78	4.12	0.67
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	4.70	3.77	0.93
3. ความมีวินัย : Discipline	4.70	3.65	1.04
4. ความขยันและอดทน : Endurable	4.61	3.69	0.92
5. ความประหยัด : Economy	4.48	3.62	0.86
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	4.61	3.65	0.95
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	4.43	3.31	1.13
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic	4.35	3.23	1.12
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	4.48	3.42	1.06
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	4.57	3.58	0.99
11. ความถูกต้องแม่นยำ	4.70	3.50	1.20
12. ภาวะผู้นำ	4.40	3.27	1.13

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศูนย์กลาง : งานจัดส่งสินค้า
ระดับ : หัวหน้างาน

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
1. ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และบันทึกผลลงในระบบได้ถูกต้องตามเงื่อนไขเวลาและแผนงาน	4.32	3.67	0.65
2. จัดเตรียมสถานที่รับสินค้า อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายได้สอดคล้องกับสภาพสินค้าและการขนขึ้นรถขนส่ง	4.21	3.62	0.59
3. ประมาณการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับสินค้าที่ส่ง	4.26	3.52	0.74
4. คัดแยกสินค้าไปยังพาหนะแต่ละคันได้ถูกต้อง สะดวกและง่ายต่อการขนขึ้นพาหนะ	4.28	3.90	0.38
5. ควบคุมการขนสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหายและจัดเรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด	4.32	3.48	0.84
6. ตรวจสอบสินค้าขึ้นรถได้ถูกต้องครบถ้วนตามรายละเอียดในเอกสารการส่งสินค้า	4.32	3.62	0.70
7. จัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ	4.37	3.86	0.51
8. แจ้งและประสานพนักงานขับรถและพนักงานประจำรถได้ทราบรายละเอียดวันเวลา จุดหมาย เส้นทาง ลักษณะและปริมาณสินค้าได้ถูกต้อง	4.21	3.67	0.54
9. ตรวจรับเอกสารการส่งมอบสินค้าจากผู้รับสินค้า รวมทั้งการคืนสินค้าหรือแลกเปลี่ยนคืนได้รับการส่งมอบให้ลูกค้าอย่างถูกต้อง	4.32	3.71	0.60
10. ติดตามยานพาหนะและสถานะการเดินทางในการขนส่งได้อย่างเป็นปัจจุบัน	4.11	3.52	0.58
11. ประเมินความเสี่ยงในการขนส่งและกำหนดนโยบายการป้องกันไว้ได้ครอบคลุมในทุกด้าน	4.26	3.38	0.88
12. ติดตามการปฏิบัติงานด้านการบำรุงรักษายานพาหนะและอุปกรณ์การขนส่งด้วยยานพาหนะให้มีสภาพความพร้อมใช้ได้ตลอดเวลา	4.21	3.29	0.92
13. วิเคราะห์สาเหตุ ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการขนส่ง	4.16	3.24	0.92
14. ประเมินความเสียหายจากผลที่ได้รับจากปัญหาอุบัติเหตุและจัดการลดหรือแก้ปัญหาจากผลกระทบที่จะได้รับ	4.16	3.14	1.02
14. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน	4.21	3.33	0.88
15. สอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา	4.21	3.43	0.78

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
16. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง	4.22	3.40	0.82
17. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน	4.22	3.40	0.82
18. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน	4.17	3.35	0.82
19. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน	4.33	3.50	0.83
20. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า	4.17	3.40	0.77
ความรู้			
1. การใช้โปรแกรมสินค้าคงคลัง	4.18	3.42	0.76
2. การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า	4.18	3.53	0.65
3. อุปกรณ์ เครื่องมือในการเคลื่อนย้ายสินค้า	4.24	3.63	0.60
4. ขั้นตอนปฏิบัติการส่งสินค้า	4.29	3.58	0.72
5. ภาษาอังกฤษ เพื่อปฏิบัติงานคลังสินค้า	4.18	3.05	1.12
6. ประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า	4.24	3.37	0.87
7. ลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข ความ เปราะบางของสินค้าต่อชำรุด แตกหัก	4.18	3.37	0.81
8. วิธีการจัดเรียงและจัดวางหรือเงื่อนไขการขนส่งสินค้าแต่ละประเภท	4.35	3.32	1.04
9. วิธีจัดลำดับเร่งด่วนและการขึ้นรถของงานที่ต้องจัดส่ง	4.29	3.47	0.82
10. การประเมินความเพียงพอของพื้นที่ยานพาหนะ	4.18	3.63	0.54
11. ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า	4.29	3.68	0.61
12. การประเมินความเสี่ยงในการขนส่งด้วยยานพาหนะ	4.29	3.32	0.98
13. การใช้ระบบสารสนเทศติดตามยานพาหนะในการขนส่ง	4.12	3.16	0.96
14. วิธีการป้องกันและบำรุงรักษายานพาหนะ	4.18	3.16	1.02
15. กฎหมายการจราจร กฎหมายการขนส่งและการเรียกร้องจากประกัน	4.12	3.21	0.91
16. การวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงของอุบัติเหตุและความเสียหาย	4.06	3.00	1.06
17. การบริหารจัดการองค์กร	4.18	3.16	1.02
18. การบริหารบุคลากร	4.06	3.21	0.85
ทักษะ			
1. ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า	4.29	3.58	0.72
2. ปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ	4.12	3.47	0.64
3. ปฏิบัติการขนถ่ายสินค้าขึ้นยานพาหนะตามลำดับส่งและการจัดวาง	4.24	3.58	0.66
4. ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง	4.12	3.32	0.80
5. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษา ในประเทศอาเซียน	4.18	2.79	1.39
6. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง	4.06	3.20	0.86
7. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.00	3.05	0.95
8. ปฏิบัติการติดตามยานพาหนะในการขนส่งสินค้า	4.22	3.30	0.92

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
9. ปฏิบัติการติดตามการตรวจสภาพยานพาหนะและอุปกรณ์	4.12	3.26	0.85
10. ปฏิบัติงานจัดทำแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงและความเสียหายจากอุบัติเหตุ การขนส่ง	4.22	3.15	1.07
11. การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ	4.17	3.45	0.72
คุณลักษณะ			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	4.78	4.00	0.78
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	4.78	3.95	0.83
3. ความมีวินัย : Discipline	4.78	3.95	0.83
4. ความขยันและอดทน : Endurable	4.72	3.95	0.77
5. ความประหยัด : Economy	4.61	3.70	0.91
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	4.72	3.90	0.82
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	4.67	3.60	1.07
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic	4.67	3.80	0.87
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	4.72	3.75	0.97
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	4.78	3.80	0.98
11. ความถูกต้องแม่นยำ	4.67	3.80	0.87
12. ภาวะผู้นำ	4.71	3.53	1.18

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศักยภาพ : งานจัดส่งสินค้า
ระดับ : ผู้จัดการ

คำสั่ง : กรูณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	Gap
1. ตรวจสอบแผนส่งสินค้าและแจ้งรายการส่งสินค้า และการบันทึกผลในระบบ ได้ถูกต้องตามเงื่อนไขเวลาและแผนงาน	4.35	3.89	0.46
2. ประมาณการและกำหนดขนาดรถขนส่งและพนักงานขับรถได้เหมาะสมกับ สินค้าที่ส่ง	4.41	4.00	0.41
3. ควบคุมการขนส่งสินค้าขึ้นเต็มคันรถโดยไม่มีพื้นที่เหลือ และไม่ชำรุดเสียหาย และจัดเรียงลำดับสินค้าได้ตามรูปแบบที่กำหนด	4.35	3.68	0.67
4. ตรวจสอบการจัดทำเอกสารการขนส่งสินค้าได้ครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ	4.47	3.89	0.58
5. ติดตามยานพาหนะและสถานะการเดินทางในการขนส่งได้อย่างเป็นปัจจุบัน	4.35	3.89	0.46
6. ประเมินความเสี่ยงในการขนส่งและกำหนดนโยบายการป้องกันไว้ได้ ครอบคลุมในทุกด้าน	4.35	3.89	0.46
7. วิเคราะห์สาเหตุ ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดอุบัติเหตุ จากการขนส่ง	4.41	3.74	0.67
8. ประเมินความเสียหายจากผลที่ได้รับจากปัญหาอุบัติเหตุและจัดการลดหรือ แก้ปัญหาจากผลกระทบที่จะได้รับ	4.29	3.84	0.45
9. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน	4.29	3.84	0.45
10. สอนงานให้กับผู้บังคับบัญชา	4.29	3.84	0.45
11. บริหารค่าใช้จ่าย งบประมาณในงานสินค้าคงคลัง	4.24	3.74	0.50
12. แก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรการป้องกัน	4.29	3.74	0.56
13. บริหารจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน	4.41	3.74	0.67
14. ควบคุมคุณภาพในการทำงานและการบริหารงาน	4.41	3.74	0.67
15. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในคลังสินค้า	4.35	3.53	0.83
16. กำหนดและปรับปรุงระบบปฏิบัติงานการขนส่งสินค้าให้มีการควบคุมและ สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร	4.35	3.68	0.67
17. สำรวจและจัดหาผู้ให้บริการขนส่งสินค้าด้วยยานพาหนะสำหรับการขนส่ง	4.29	3.74	0.56
18. ติดตามและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดตามยานพาหนะ และพัฒนาระบบการขนส่งด้วยยานพาหนะ	4.29	3.47	0.82
19. วางแผนเส้นทางการขนส่งสินค้าได้อย่างประหยัดและรวดเร็ว ปลอดภัย	4.35	3.68	0.67
20. วิเคราะห์ความคุ้มค่า เปรียบเทียบต้นทุนการขนส่งจาก รูปแบบการขนส่ง ชนิดของยานพาหนะหรือการจ้าง Outsource ขนส่ง	4.35	3.74	0.62

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	Gap
ความรู้			
1. การใช้โปรแกรมสินค้าคงคลัง	4.24	3.63	0.60
2. การอ่านแผนส่งสินค้าและลักษณะสินค้า	4.29	3.84	0.45
3. ขั้นตอนปฏิบัติการส่งสินค้า	4.35	3.84	0.51
4. ภาษาอังกฤษ เพื่อปฏิบัติงานคลังสินค้า	4.24	3.21	1.02
5. ประเภทและขนาดบรรจุของรถส่งสินค้า	4.24	3.84	0.39
6. ลักษณะและสภาพของสินค้า ชื่อสินค้า ขนาดบรรจุต่อกล่อง เงื่อนไข ความ เปราะบางของสินค้าต่อชำรุด แตกหัก	4.29	4.00	0.29
7. การประเมินความเสี่ยงของพื้นที่ยานพาหนะ	4.29	3.89	0.40
8. ระบบเอกสารการปฏิบัติการขนส่งสินค้า	4.29	3.89	0.40
9. การประเมินความเสี่ยงในการขนส่งด้วยยานพาหนะ	4.24	3.74	0.50
10. การใช้งานระบบสารสนเทศติดตามยานพาหนะในการขนส่ง	4.24	3.68	0.55
11. กฎหมายการจราจร กฎหมายและพ.ร.บ.การขนส่ง และการเรียกร้องจาก ประกันภัย	4.24	3.63	0.60
12. การวางแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงของอุบัติเหตุและความเสียหาย	4.24	3.53	0.71
13. แหล่งติดตามเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ติดตามการขนส่ง	4.24	3.58	0.66
14. เกณฑ์การกำหนดและคัดเลือกผู้ให้บริการขนส่งด้วยยานพาหนะ	4.18	3.53	0.65
15. การวางแผนเส้นทางขนส่งสินค้าทางถนน	4.24	3.74	0.50
16. การบริหารจัดการองค์กร	4.24	3.79	0.45
17. การวิเคราะห์ต้นทุนและความคุ้มค่าทางการขนส่งในแต่ละรูปแบบ	4.24	3.79	0.45
18. คุณสมบัติ ประเภทและชนิดของยานพาหนะและการรับจ้างขนส่ง	4.24	3.84	0.39
19. การบริหารการขนส่งสินค้าด้วยยานพาหนะทางถนน	4.24	3.84	0.39
20. การบริหารบุคลากร	4.24	3.79	0.45
ทักษะ			
1. ปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารการรับส่งสินค้า	4.12	3.68	0.43
2. ปฏิบัติการประเมินพื้นที่บรรจุของยานพาหนะ	4.12	3.79	0.33
3. ปฏิบัติงานตรวจสอบสินค้าตามสถานที่และลำดับปลายทาง	4.18	3.53	0.65
4. ทักษะการสื่อสาร ประสานงานด้วยภาษาไทย ภาษาต่างประเทศหรือภาษา ในประเทศอาเซียน	4.24	3.26	0.97
5. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคด้วยตนเอง	4.24	3.58	0.66
6. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.24	3.63	0.60
7. ปฏิบัติการติดตามยานพาหนะในการขนส่งสินค้า	4.12	3.68	0.43
8. ปฏิบัติงานจัดทำแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงและความเสียหายจากอุบัติเหตุการ ขนส่ง	4.24	3.63	0.60
9. ปฏิบัติการวางแผนเส้นทางขนส่งสินค้าทางถนน	4.18	3.63	0.54

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควร จะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	Gap
10. ปฏิบัติการวางแผนยานพาหนะในการขนส่งสินค้า	4.18	3.79	0.39
11.. การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ	4.12	3.74	0.38
คุณลักษณะ			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	4.82	4.37	0.46
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	4.76	4.11	0.66
3. ความมีวินัย : Discipline	4.76	4.05	0.71
4. ความขยันและอดทน : Endurable	4.71	4.05	0.65
5. ความประหยัด : Economy	4.71	3.89	0.81
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	4.82	4.11	0.72
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	4.76	3.79	0.98
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic	4.76	4.05	0.71
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	4.65	4.00	0.65
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	4.65	4.05	0.59
11. ความถูกต้องแม่นยำ	4.76	4.00	0.76
12. ภาวะผู้นำ	4.76	4.16	0.61

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศักยภาพ : งานขนส่งสินค้า (พนักงานขับรถ)
ระดับ : พนักงานปฏิบัติการ

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
1. ตรวจสอบรายละเอียดการเดินทาง เส้นทาง ลักษณะสินค้า และการขนส่งได้ถูกต้อง และจัดการป้องกันสินค้าและสภาพสินค้าระหว่างเดินทางไม่ให้เสียหาย	4.30	3.52	0.78
2. เตรียมเอกสารการขนส่ง ได้มีการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนตามระเบียบปฏิบัติ	4.43	3.72	0.71
3. ประเมินและเตรียมความพร้อมก่อนออกรถ จากการตรวจสอบสภาพรถยนต์ได้ทุกระบบ สภาพภายในห้องคนขับ และความพร้อมของคนขับรถ	4.52	3.52	1.00
4. เลือกเส้นทางและการใช้อุปกรณ์นำทาง ในเส้นทางที่เหมาะสมและสามารถสื่อสารกับศูนย์วิทยุตามข้อกำหนดขององค์กรได้	4.39	3.52	0.87
5. ตรวจสอบความพร้อมของสินค้าและอุปกรณ์ก่อนออกรถ	4.48	3.64	0.84
6. ทำความสะอาดรถยนต์ก่อนเดินทางและตรวจสอบระบบเครื่องยนต์และอุปกรณ์รถยนต์ สัญญาณการทำงานบนหน้าปัดได้ถูกต้องก่อนออกรถ	4.30	3.24	1.06
7. ขับรถอย่างปลอดภัย นิมนวล ปฏิบัติตามวิธีการขับที่ปลอดภัยและกฎหมายจราจร ถึงที่หมายปลอดภัย หลีกเลี่ยงการวิวาท	4.65	3.56	1.09
8. สังเกตการทำงานและความผิดปกติของรถยนต์ขณะขับ และสามารถแก้ไขเบื้องต้นหรือรายงานอาการแก่หน่วยงานรับผิดชอบ และตัดสินใจเลือกเส้นทางเดินทางหากมีเหตุผิดปกติ	4.35	3.56	0.79
9. ขนส่งสินค้า จัดส่งได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย ส่งมอบตรงตามวันและเวลาที่กำหนดอย่างถูกต้อง	4.65	3.84	0.81
10. จัดการอุบัติเหตุและแก้ไขปัญหาฉุกเฉิน จากการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดเหตุ สามารถจัดการเคลื่อนย้ายหากอยู่ในวิสัยที่ทำได้	4.22	3.40	0.82
11. การจัดการหลังการเดินทางได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งด้านเอกสาร การจัดการค่าใช้จ่ายและรายงานการขนส่งสินค้า	4.39	3.64	0.75
ความรู้			
1. สัญลักษณ์ของความปลอดภัยและป้ายเตือน	4.57	3.71	0.86
2. การปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน	4.30	3.21	1.10

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
3. ความรู้เกี่ยวกับเครื่องยนต์และระบบสัญญาณเตือน	4.35	3.46	0.89
4. วิธีการขับในแต่ละสภาพแวดล้อมและกลไกการบังคับยานพาหนะ	4.48	3.67	0.81
5. มารยาทและจรรยาบรรณในการขับรถยนต์	4.61	3.75	0.86
6. กฎหมายจราจร เครื่องหมายและสัญญาณจราจร	4.61	3.88	0.73
7. กฎกระทรวงว่าด้วยความปลอดภัยในการขนส่ง พ.ศ. 2554 และ พ.ร.บ.การจราจรทางบก พ.ศ. 2522 พ.ร.บ.การขนส่งทางบก พ.ศ. 2522	4.41	3.43	0.97
7. การบำรุงรักษายานพาหนะเบื้องต้นทุกระบบ	4.39	3.38	1.02
8. การตรวจรถยนต์ทุกระบบและสภาพทั่วไปของรถยนต์	4.30	3.29	1.01
9. การใช้เครื่องนำทางในการเดินทางสัญญาณดาวเทียม (GPS)	3.91	2.95	0.95
10. การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย (ดับเพลิง)	4.36	3.17	1.19
11. การจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉินและสัญญาณเตือนอุบัติเหตุ	4.39	3.33	1.06
12. ระบบเอกสารการขนส่งตามระเบียบปฏิบัติ	4.48	3.67	0.81
13. สัญญาณและความหมายบนหน้าปัทม์	4.57	3.79	0.77
14. การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สื่อสาร	4.26	3.42	0.84
ทักษะ			
1. สังเกตอาการผิดปกติของเครื่องยนต์และอุปกรณ์ควบ และการแก้ไขเบื้องต้น	4.32	3.33	0.98
2. ระบุจุดตรวจสอบระบบการทำงานและความพร้อมของเครื่องยนต์ที่สำคัญในเวลารวดเร็ว	4.23	3.17	1.06
3. ปฏิบัติการสำรวจสภาพโดยรอบรถและสภาพภายในห้องคนขับ	4.23	3.29	0.94
4. ปฏิบัติการเมื่อเกิดอุบัติเหตุในการติดต่อประสานงานและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือใช้อุปกรณ์ดับเพลิง	4.18	3.25	0.93
5. ความชำนาญในชื่อและที่ตั้งของถนน เส้นทางในการเดินทางในประเทศและต่างประเทศ	4.14	3.21	0.93
6. สังเกตความผิดปกติของเส้นทาง และการหลีกเลี่ยง	4.14	3.29	0.84
7. ประเมินเวลาการเดินทาง	4.36	3.63	0.74
คุณลักษณะ			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	4.83	4.20	0.63
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	4.74	4.08	0.66
3. ความมีวินัย : Discipline	4.74	3.80	0.94
4. ความขยันและอดทน : Endurable	4.74	3.96	0.78
5. ความประหยัด : Economy	4.52	3.60	0.92
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	4.70	3.80	0.90
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	4.57	3.44	1.13

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
8. ไฟเรียวรู้ : Energetic	4.48	3.52	0.96
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	4.65	3.72	0.93
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	4.48	3.76	0.72
11. ความถูกต้องแม่นยำ	4.57	3.84	0.73
12. ความระมัดระวัง	4.65	3.72	0.93

แบบวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP)
เพื่อยุทธศาสตร์การกำหนดหลักสูตรและแผนการพัฒนาศักยภาพ : งานบริหารโลจิสติกส์
ระดับ : ผู้จัดการ

คำสั่ง : กรุณาใส่ค่าคะแนน ประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดในช่อง “ระดับที่ควรจะเป็น” และ “ระดับที่เป็นอยู่”

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ควรจะเป็น	ระดับที่เป็นอยู่	GAP
1. แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบโลจิสติกส์ การขนส่ง การนำเข้าหรือส่งออกสินค้า และปัญหาของลูกค้า	4.00	3.44	0.56
2. ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อบูรณาการระบบโลจิสติกส์กับกระบวนการทางธุรกิจ	4.12	3.44	0.67
3. ดูแลจัดการให้เกิดผลสำเร็จด้าน เป้าหมายตัวชี้วัดด้านโลจิสติกส์ ความถูกต้องของเอกสาร การบริการลูกค้า และข้อมูลความปลอดภัย	4.24	3.83	0.40
4. กำกับดูแลการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ ผู้วางแผนและควบคุมการทำงานโลจิสติกส์ (schedulers)	4.24	3.39	0.85
5. ดูแลการดำเนินงานโลจิสติกส์เข้าหรือขาออก เช่นการขนส่ง กิจกรรมคลังสินค้า ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพการจัดการโลจิสติกส์	4.38	3.41	0.96
6. ดูแลและประสานงานการทำงานด้านโลจิสติกส์ทุกกิจกรรมให้เป็นระบบและเชื่อมโยงได้อย่างต่อเนื่องทั้งการจัดหา การกระจายสินค้า การจัดสรรและส่งออก การส่งกลับ จนถึงผู้ใช้	4.29	3.56	0.74
7. เปรียบเทียบราคาซัพพลายเออร์หรือลูกค้าเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพห่วงโซ่อุปทาน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.29	3.50	0.79
8. บริหารการดำเนินงานกระจายสินค้าเพื่อให้มีต้นทุนต่ำ ผู้ใช้ได้รับสินค้าถูกต้องทันเวลาตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.24	3.50	0.74
9. เปรียบเทียบอัตราค่าขนส่งหรือบริการให้เกิดการประหยัดแก่องค์กรและคู่สัญญา	4.44	3.82	0.61
10. วิเคราะห์ผลกระทบทางการเงินของการเปลี่ยนแปลงจากกิจกรรม โลจิสติกส์ เช่น การกำหนดเส้นทาง รูปแบบหรือปริมาณการจัดส่ง หรือผู้ให้บริการ	4.44	3.59	0.85
11. วิเคราะห์และกำหนดรูปแบบการเคลื่อนย้าย เส้นทางขนส่ง อุปกรณ์ ความถี่ของการขนส่ง ที่ดีที่สุด	4.31	3.47	0.84
12. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน กระบวนการนำเข้าสินค้าหรือการส่งออกให้เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย	4.29	3.72	0.57
13. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการโลจิสติกส์ทั้งด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ การกำหนดขอบเขต การประเมินผล	4.24	3.44	0.79
ความรู้			
1. วิธีการบริหารจัดการซื้อจัดจ้าง จัดเก็บ คลังสินค้าและสินค้าคงคลัง การเคลื่อนย้าย	4.63	3.59	1.04

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ ควรจะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
สินค้า ทั้งทางถนน อากาศ ทางรถไฟ,ทางทะเล เรือ และการประเมินความคุ้มค่า ทางด้านค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์			
2. หลักการทางธุรกิจและการจัดการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การจัดสรร ทรัพยากรการสร้างแบบจำลองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เทคนิคการเป็นผู้นำ วิธีการผลิตและการประสานงานของผู้คนและทรัพยากร	4.25	3.29	0.96
3. ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างประโยค เนื้อหาของภาษา การสื่อความหมาย การสะกดคำ องค์ประกอบและไวยากรณ์	4.12	3.11	1.01
4. ความรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การควบคุมคุณภาพ, ค่าใช้จ่ายและ เทคนิคอื่น ๆ เพื่อการผลิตและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	3.56	0.86
5. ความรู้เกี่ยวกับการผลิตและกระบวนการผลิต : รู้เกี่ยวกับวัตถุดิบที่ใช้ ขั้นตอนการ ผลิต การควบคุมคุณภาพ ต้นทุนและเทคนิคที่จำเป็นในงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตและการกระจายสินค้า	4.12	3.50	0.62
6. ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ : ความรู้เกี่ยวกับเลขคณิต หลักสถิติและการ ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการทำงานโลจิสติกส์	4.12	3.06	1.06
7. ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล : การจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการคัดเลือกคนเข้า ทำงาน การอบรม การบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์และ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร	4.29	3.59	0.71
8. ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ : ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมการใช้งาน	4.24	3.56	0.68
9. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย : ความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานโลจิสติกส์ ขั้นตอน ศาล กฎระเบียบ คำสั่งของรัฐบาลและของหน่วยงานกำกับ ข้อตกลงและสัญญา ทางการค้าระหว่างประเทศ และกระบวนการทางการเมืองที่กำหนดนโยบายด้านโลจิสติกส์	4.18	3.28	0.90
10. ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางเศรษฐกิจและการบัญชี การตลาด การเงินการ ธนาคาร การวิเคราะห์รายงานข้อมูลทางการเงิน	4.29	3.33	0.96
ทักษะ			
1. ทักษะการบริหารเวลา ทักษะในการบริหารเวลาของตนเองและของผู้อื่นที่ เกี่ยวข้อง	4.35	3.72	0.63
2. ทักษะการอ่าน เข้าใจประโยคหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.29	3.67	0.63
3. ทักษะการฟัง การให้ความสนใจและเข้าใจจุดประสงค์ที่ผู้พูดต้องการจะสื่อสาร ถามคำถามในเวลาที่เหมาะสม และไม่ขัดจังหวะผู้พูดในเวลาที่ไม่เหมาะสม	4.18	3.56	0.62
4. ทักษะการคิดเชิงวิจารณ์ญาณ ใช้ตรรกะและเหตุผลในการพิจารณาจุดแข็งและ จุดอ่อนของแต่ละทางเลือก ข้อเสนอหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา	4.18	3.67	0.51
5. ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน วิเคราะห์ปัญหาและพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	4.12	3.44	0.67

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับที่ ควรจะเป็น	ระดับที่ เป็นอยู่	GAP
เพื่อพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกและวิธีการในการแก้ไขปัญหา			
6. ทักษะการประเมินและตัดสินใจพิจารณาต้นทุนและประโยชน์ของแนวทางในการปฏิบัติเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด	4.12	3.61	0.51
7. ทักษะการติดตามผล ทำการติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตนเอง บุคคลอื่น หรือองค์กร รวมถึงสามารถที่จะปรับปรุงและแก้ไขประสิทธิภาพให้ดีขึ้น	4.06	3.56	0.50
8. ทักษะการเจรจาต่อรองให้ได้สมประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ลดข้อขัดแย้ง	4.29	3.78	0.52
9. ทักษะการควบคุมคุณภาพ ทดสอบและตรวจสอบผลงาน การบริการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพการดำเนินงาน	4.12	3.72	0.40
คุณลักษณะ			
1. ความซื่อสัตย์ : Integrity	4.82	4.33	0.49
2. ความรับผิดชอบ : Responsibility	4.71	4.28	0.43
3. ความมีวินัย : Discipline	4.71	4.00	0.71
4. ความขยันและอดทน : Endurable	4.71	4.33	0.37
5. ความประหยัด : Economy	4.71	3.89	0.82
6. การทำงานเป็นทีม : Team Work	4.65	4.00	0.65
7. การคิดสร้างสรรค์ : Creativity	4.24	3.72	0.51
8. ไฟเรีนรู้ : Energetic	4.47	3.78	0.69
9. ความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต (Attention)	4.35	3.72	0.63
10. ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ความกระตือรือร้น	4.60	3.87	0.73
11. ความถูกต้องแม่นยำ	4.53	3.72	0.81
12. ภาวะผู้นำ	4.59	4.06	0.53

ภาคผนวก ค
แบบสำรวจข้อมูล
ความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน



แบบสำรวจข้อมูล ความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
โครงการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คลากระดานโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

วัตถุประสงค์และการนำข้อมูลจากการสำรวจไปใช้

1. รวบรวมจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ ใช้เป็นฐานกำหนดเป้าหมายในการผลิตและพัฒนาศูนย์คลา
2. เป็นฐานข้อมูลสำหรับประมาณการเพื่อผลิตบุคลากรในระยะยาว ให้สอดคล้องความต้องการของผู้ประกอบการ

ชื่อผู้ให้ข้อมูล ตำแหน่ง

ชื่อสถานประกอบการ จังหวัด

ประเภทธุรกิจ/อุตสาหกรรมหลัก..... ผลิตภัณฑ์หลัก

จำนวนบุคลากร ณ วันสำรวจ คน บุคลากรปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์จำนวน คน
 (โลจิสติกส์ครอบคลุม งานคลังสินค้า สินค้าคงคลัง ขนส่ง กระจายสินค้า พิธีการส่งออก-นำเข้า บริหารท่าเทียบเรือ IT LSP ฯลฯ)

1. หัวข้อ เกี่ยวกับความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กรุณาระบุชื่อตำแหน่งงานที่บริษัทมีอยู่หรือต้องการรับเพิ่มในช่อง “กรณาระบุชื่อตำแหน่ง” และกา ✓
 หน้าข้อกิจกรรมที่พนักงานตำแหน่งนั้นปฏิบัติ และกา ✓ในช่องความต้องการอบรม (กรณีที่ต้องการอบรมในเรื่องดังกล่าว) ระบุจำนวนพนักงานที่ต้องการรับเพิ่มจากที่บริษัทมีอยู่ในช่อง “ระดับจำนวนคนที่ต้องการ”

กรณาระบุชื่อตำแหน่ง	ระบุ งานกิจกรรม logistics ที่ปฏิบัติในตำแหน่งที่ระบุ	ต้องการ อบรม	ระดับจำนวนคนที่ต้องการ		
			ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
.1	1. การบริหารจัดการวัตถุดิบ				
	☐ งานวางแผนความต้องการวัตถุดิบ				
	☐ งานจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบ				
	☐ งานบริหารจัดการวัตถุดิบ (MRP/ERP)				
	☐ งานควบคุมคุณภาพวัตถุดิบ				
	☐ อื่น (ระบุ)				
2	☐ งานรับ – จ่ายวัตถุดิบ				
	☐ งานขนย้ายวัตถุดิบ				
	☐ งานตรวจรับวัตถุดิบ(Incoming)				
	☐ งานจัดเตรียมวัตถุดิบเพื่อส่งมอบ				
	☐ อื่น (ระบุ)				
.3	2. การบริหารคลังสินค้าและสินค้าคงคลัง (Inventory & Warehouse Management)				
	☐ งานวางแผนและบริหารสินค้าคงคลัง				
	☐ อื่น (ระบุ)				
.4	☐ งานรับสินค้า (Goods Receipt)				
	☐ งานตรวจพิสูจน์ทราบ (Identify goods)				
	☐ งานตรวจแยกประเภทสินค้า (Sorting goods)				



กรณารับซื้อตำแหน่ง	ระบุ งานกิจกรรม logistics ที่ปฏิบัติในตำแหน่งที่ระบุ	ต้องการ อบรม	ระดับจำนวนคนที่ต้องการ		
			ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
	☐ งานจัดเก็บสินค้า) Put away)				
	☐ งานดูแลรักษาสินค้า) Holding goods)				
	☐ งานนำออกจากที่เก็บ) Picking)				
	☐ งานจัดส่งสินค้า) Dispatch goods)				
	☐ อื่น (ระบุ)				
.5	3. การขนส่งสินค้า				
	☐ งานบริหารจัดการ การขนส่ง				
	☐ งานติดตามสินค้าระหว่างขนส่ง				
	☐ อื่น (ระบุ)				
.6	งานขับรถ				
	☐ รถกระบะบรรทุก				
	☐ รถกึ่งพ่วงคอนเทนเนอร์ 20 ฟุต				
	☐ รถกึ่งพ่วงคอนเทนเนอร์ 40 ฟุต				
	☐ รถกึ่งพ่วงตู้ทึบ 20 ฟุต				
	☐ รถกึ่งพ่วงตู้ทึบ 40 ฟุต				
	☐ รถกึ่งพ่วงตู้ผ้าใบ 20 ฟุต				
	☐ รถกึ่งพ่วงตู้ผ้าใบ 40 ฟุต				
	☐ รถกึ่งพ่วงพื่นเรียบ 20 ฟุต				
	☐ รถกึ่งพ่วงพื่นเรียบ 40 ฟุต				
	☐ รถบรรทุก 6 ล้อแบบคอก				
	☐ รถบรรทุก 6 ล้อแบบตู้ทึบ				
	☐ รถบรรทุก 10 ล้อแบบคอก				
	☐ รถบรรทุก 10 ล้อแบบคอก มีพ่วง				
	☐ รถบรรทุก 10 ล้อแบบตู้ทึบ				
	☐ รถบรรทุก 3 คัน				
	☐ รถบรรทุก 6 คัน				
	☐ รถพ่วง				
	☐ รถลากจูง				
	☐ รถบรรทุกประเภท) 4ใบขับเคลื่อนประเภท (4				
	☐ อื่น (ระบุ)				
.7	☐ งานจัดเรียงขึ้นและขนถ่ายสินค้าลง				
	☐ อื่น (ระบุ)				
.8	☐ รถโฟล์คลิฟท์				
.9	☐ งานซ่อมบำรุงรถบรรทุกสินค้า				
	☐ อื่น (ระบุ)				
10	4. การจัดการส่งออกและนำเข้า				
	☐ งาน Freight forwarding (ผู้รับจัดการ				

กรณารับซื้อตำแหน่ง	ระบุ งานกิจกรรม logistics ที่ปฏิบัติในตำแหน่งที่ระบุ	ต้องการ อบรม	ระดับจำนวนคนที่ต้องการ		
			ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
	ขนส่งสินค้า				
	☐ งาน Custom clearance (Broker)				
	☐ อื่น (ระบุ)				
11	5. การจัดการศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Center)				
	☐ อื่น (ระบุ)				
12	6. Logistic IT System				
	☐ งานให้คำปรึกษา Logistics IT				
	☐ งานให้บริการ Logistics Software				
	☐ อื่น (ระบุ)				
13	7. Logistics Solution Design				
14	8. Logistics Business Development : (BD)				
15	9. Supply chain Management				
16	1) งาน Supply chain Controller				
	☐ งานวิเคราะห์ต้นทุน)Standard cost)				
	☐ งานติดตามควบคุมต้นทุน)Supply chain Cost Controller)				
	☐ งานบริหารต้นทุน)SC Management)				
17	2งาน (การจัดการการรับหรือส่งสินค้า และ การบริการลูกค้า) Order management/Customer service(				
	☐ การจัดการรับส่งสินค้า-				
	☐ งานบริการลูกค้าและ Supplier				
	☐ งานบริหาร VMI				
	☐ งานบริหาร QA Supply chain				
18	3) งานการบริหารจัดการความต้องการ)Demand & Supply Management)				
	☐ งานวางแผนความต้องการสินค้า)Demand planning)				
	☐ งานวางแผนและบริหารการผลิต)Supply & Production planning)				
19	4)งานพัฒนาระบบ Supply chain (Supply chain Development)				
20	10. งานบริหารท่าเทียบเรือ การจัดการ ขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ(				



กรณารับซื้อตำแหน่ง	ระบุ งานกิจกรรม logistics ที่ปฏิบัติในตำแหน่งที่ระบุ	ต้องการ อบรม	ระดับจำนวนคนที่ต้องการ		
			ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
	5.1CD : Container Depot				
	☐ Yard gate (Booth gate)				
	☐ Yard controller				
	☐ พนักงานขับรถเทเลเลอร์				
	☐ พนักงานขับ RTG				
	☐ อื่น (ระบุ)				
21	5.2CFS (ลานตู้สินค้า LCL) : Container Freight Station สถานีตรวจสอบบรรจุและแยกสินค้านอกท่า (Off-dock Container Freight Station)				
21	☐ งานขนย้ายตู้สินค้าบริเวณท่า				
22	☐ งานเก็บรักษาตู้เปล่า (Empty Container)				
23	☐ งานเก็บรักษารถพ่วง (Trailer Chassis)				
24	☐ งานทำความสะอาดตู้สินค้า				
25	☐ งานซ่อมแซมตู้สินค้า				
	☐ งานเก็บและบรรจุสินค้าเพื่อการส่งออก				
	☐ งานเปิดตู้และบรรจุสินค้าเข้าตู้				
	☐ อื่น (ระบุ)				
26	5.3ICD : Inland Container Depot โรงพักสินค้าเพื่อตรวจสอบปล่อยของขาเข้าและบรรจุของขาออกที่ขนส่งโดยระบบคอนเทนเนอร์นอกเขตท่าเทียบท่าเรือ				
	☐ งานเปิดและนำสินค้าออกจากตู้				
27	5.4CY : Container Yard ลานตู้สินค้า FCL				
	☐ งานเคลื่อนย้ายตู้ในลานตู้สินค้า				
	☐ งานจัดเก็บตู้ container				
	☐ อื่น (ระบุ)				
28	5.5Load ตู้ขึ้นเรือ และ Discharge ตู้				
	☐ ขั้วเครนขาสูง (RTG : Rubber Tired Gantry Crane: RTG)				
	☐ ขั้ว Straddle carrier (รถเลื่อนตู้คอนเทนเนอร์)				
29	☐ ขั้วเครนหน้าท่า (Gantry Crane)				
30	☐ งานข้อมูลและวางแผน Load - Discharge ตู้				



กรณารับซื้อตำแหน่ง	ระบุ งานกิจกรรม logistics ที่ปฏิบัติในตำแหน่งที่ระบุ	ต้องการ อบรม	ระดับจำนวนคนที่ต้องการ		
			ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
	☐ อื่น (ระบุ)				

2. ท่านคาดหวังหรือต้องการให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เป็นเช่นไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1. มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานสากลและเป็นมืออาชีพทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร
- ☐ 2. มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการ
- ☐ 3. ภาครัฐมีการกำหนดหลักสูตรและมีการพัฒนาที่ทันต่อเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์
- ☐ 4. ภาครัฐให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์
- ☐ 5. ภาคเอกชนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือด้านการพัฒนาศูนย์กลางโลจิสติกส์
- ☐ 6. มีระบบข้อมูลศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ที่เป็นปัจจุบันและมีสัญญาณเตือนด้านแรงงาน
- ☐ 7. มีการพัฒนาวิทยากร ผู้สอนให้มีความเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐาน
- ☐ 8. มีสถาบันการสอนและพัฒนาด้านโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐานคุณภาพ
- ☐ 9. อื่น ๆ (ระบุ)

3. จุดแข็งและโอกาสของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทยเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1. มีหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรโดยตรง
- ☐ 2. มีความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์มาก ทำให้ทุกหน่วยงานตื่นตัวต่อการสร้างและพัฒนาศูนย์กลาง
- ☐ 3. มีการเปิดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยของภาครัฐและเอกชน
- ☐ 4. มีการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนที่สามารถเรียนได้และทำงานไปพร้อมกันได้
- ☐ 5. มีตลาดรองรับผู้ที่จบการศึกษาด้านโลจิสติกส์ในจำนวนมาก
- ☐ 6. ภาครัฐให้ความสำคัญและตื่นตัวในการพัฒนา
- ☐ 7. มีการพัฒนาพนักงานขับรถบรรทุกอย่างเป็นมืออาชีพและมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน
- ☐ 8. มีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพในสาขาโลจิสติกส์
- ☐ 9. อื่น ๆ (ระบุ)

4. จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทยเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1. การพัฒนาศูนย์กลางไม่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ
- ☐ 2. การพัฒนาศูนย์กลางไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงาน (ขาดทักษะในการปฏิบัติงานจริง)
- ☐ 3. การพัฒนาไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีโลจิสติกส์
- ☐ 4. ขาดความชัดเจนในการกำหนดขอบเขตของงานด้านโลจิสติกส์ ทำให้สับสนในประเด็นการอบรมพัฒนา
- ☐ 5. ผู้ประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการโลจิสติกส์และความสำคัญของโลจิสติกส์
- ☐ 6. ขาดความร่วมมือและการให้ความสำคัญในการอบรมและพัฒนาจากแรงงานและผู้ประกอบการ
- ☐ 7. ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรที่ต้องการอบรมพัฒนามีโอกาสเข้าถึงการอบรมและพัฒนาอย่างเพียงพอ
- ☐ 8. ข้อจำกัดด้านเวลาทำให้แรงงานหรือผู้ประกอบการไม่สามารถอบรมและพัฒนาได้
- ☐ 9. หลักสูตรด้านโลจิสติกส์ ยังเป็นที่รับทราบอยู่ในวงจำกัดหรือกระจาย ไม่ชัดเจน
- ☐ 10. ผู้ชำนาญการด้านโลจิสติกส์มีจำนวนเล็กน้อย
- ☐ 11. ขาดแคลนอาจารย์หรือวิทยากรที่มีองค์ความรู้ในการสอนและพัฒนาด้านโลจิสติกส์ที่เพียงพอ
- ☐ 12. ขาดแคลนสถาบันการสอนและพัฒนาด้านโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐานคุณภาพ
- ☐ 13. ขาดการควบคุมมาตรฐานและการกำหนดหลักสูตรที่ได้สอดคล้องกับการทำงานด้านโลจิสติกส์
- ☐ 14. ขาดกลไกการติดตามปริมาณและคุณภาพของบุคลากรด้านโลจิสติกส์

- ☐ 15. ไม่มีฐานข้อมูลบุคลากรด้านโลจิสติกส์ทำให้ไม่สามารถวางแผนบริหารการอบรมและพัฒนา
- ☐ 16. ไม่มีระบบการบริหารจัดการด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม
- ☐ 17. การทำงานของหน่วยงานรัฐและเอกชนที่เป็นการทำงานแบบแยกหน่วยงาน (Functional Base)
- ☐ 18. อื่น ๆ (ระบุ)

5. ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน