

OCCUPATIONS CLASSIFICATION AND ESSENTIAL SKILLS OF LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN SECTOR

Received Date: 2025, May 8

Revised Date: 2025, June 30

Accepted Date: 2025, July 11

Sajee Pattanafuengfoo*

Tharinee Manisri**

Wanwisa Duantrakoonsil**

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze and compare the occupational groups in the logistics and supply chain sectors of Thailand and other countries, as well as to classify occupations and identify the necessary skills for each occupation. The research utilized a qualitative methodology, conducting in-depth interviews with 7 logistics experts and facilitating a Focus Group discussion with 30 stakeholders from government agencies, private sectors, academic institutions, and businesses. Additionally, secondary data from relevant documents and studies were reviewed, and data validation was conducted using the triangulation method.

The findings revealed that the occupational groups in logistics and supply chain management can be divided into two main sectors: industrial logistics and logistics service providers. These groups included a total of 10 occupational categories, encompassing 88 positions in the logistics industry, and 371 necessary skills had been identified for each category. Each occupational group required specific skills that differed according to the nature of the work, such as in the areas of logistics and digital supply chain technology, planning and analysis, cold chain management, and hazardous materials storage and transportation.

This study highlights the need for the classification of occupations, the establishment of competency frameworks, and the identification of skills that are suitable for the context of Thailand. It also emphasizes the importance of workforce development planning and professional training to enhance the competitiveness of Thailand's logistics industry in the future.

Keywords: Occupational Grouping, Essential Logistics Skills, Logistics industry, Competency Framework, Supply Chain.

* Master of Business Administration, Graduate College of Management, Sripatum University

** College of Logistics and Supply Chain, Sripatum University

Corresponding author e-Mail: sajee.pa@spu.ac.th

การจัดกลุ่มอาชีพและทักษะที่จำเป็นในสายงานโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ: 8 พฤษภาคม 2568

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 30 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 11 กรกฎาคม 2568

ศจี พัฒนาเฟื่องฟู*

ธรีณี มณีศรี**

วันวิสา ต่วนตระกูลศิลป์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มอาชีพในสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงการจัดกลุ่มอาชีพและการกำหนดทักษะที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มอาชีพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ จำนวน 7 ท่าน และการจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ รวมทั้งสิ้น 30 ท่าน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation)

ผลการวิจัยพบว่า สามารถแบ่งกลุ่มได้เป็น 2 ภาคส่วนหลัก (Sectors) ได้แก่ ภาคโลจิสติกส์อุตสาหกรรมและภาคผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มสายงานอาชีพด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานได้ จำนวน 10 กลุ่ม ครอบคลุมตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ รวมทั้งหมด 88 ตำแหน่ง และจำแนกทักษะที่จำเป็นในสายงานได้ 371 ทักษะ ทั้งนี้แต่ละกลุ่มอาชีพต้องการทักษะเฉพาะทางที่แตกต่างกันตามลักษณะงาน เช่น สายงานด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์และโซ่อุปทานดิจิทัล สายงานด้านการวิเคราะห์และวางแผน สายงานด้านการจัดการโซ่อุปทาน และสายงานด้านการจัดเก็บและขนส่งสินค้าอันตราย เป็นต้น

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดกลุ่มอาชีพ การกำหนดกรอบสมรรถนะอาชีพ และทักษะที่เหมาะสมกับบริบทของอาชีพโลจิสติกส์ในประเทศไทย รวมถึงการวางแผนการผลิตบุคลากรและการจัดฝึกอบรมเชิงวิชาชีพ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทยในอนาคต

คำสำคัญ: การจัดกลุ่มอาชีพ ทักษะที่จำเป็นในสายงานโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กรอบสมรรถนะอาชีพ โซ่อุปทาน

* หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

** วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Corresponding author e-Mail: sajee.pa@spu.ac.th

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ระบุว่าประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในฐานะประตูการค้า การลงทุน และยุทธศาสตร์ด้านโลจิสติกส์ของภูมิภาค ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของแผน ได้แก่ 1) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม และ 4) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการค้า การลงทุน และการเชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่าในระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์, 2565)

อุตสาหกรรมโลจิสติกส์จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก โดยเฉพาะจากการเติบโตของธุรกิจอีคอมเมิร์ซ การค้าระหว่างประเทศและเทคโนโลยีใหม่ เช่น ระบบอัตโนมัติ (Automation) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) (Organisation for Economic Co-operation and Development, Online, 2021) อย่างไรก็ตามความท้าทายหลักที่อุตสาหกรรมโลจิสติกส์กำลังเผชิญ คือ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ตลาดแรงงานต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางสูงขึ้น แต่ระบบการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถตอบสนองได้เพียงพอ (World Bank Group, Online, 2023)

ในด้านการจัดการอาชีพ แม้ในประเทศไทยจะมีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนหลายแห่งกำหนดกรอบอาชีพในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เช่น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า แต่การจัดกลุ่มอาชีพยังขาดความชัดเจนและเป็นระบบเดียวกัน ส่งผลให้เกิดความสับสนในการพัฒนาแรงงาน การวางแผนฝึกอบรม และการเชื่อมโยงกับนโยบายกำลังคนระดับประเทศในต่างประเทศ เช่น สิงคโปร์ได้พัฒนา Skills Framework ที่กำหนดสายงานทักษะหลัก และเส้นทางอาชีพไว้อย่างเป็นระบบ (SkillsFuture Singapore, Online, 2018) ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำมาเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทย

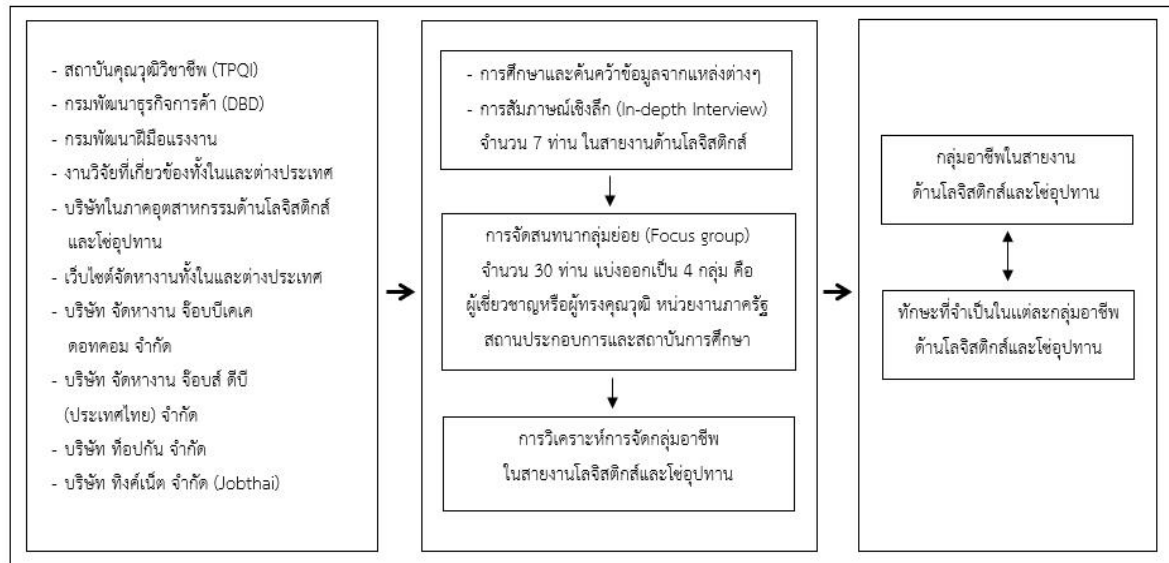
ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์เปรียบเทียบอาชีพโลจิสติกส์ในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อสร้างความชัดเจนในการจัดกลุ่มอาชีพและตำแหน่งงาน รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มอาชีพในสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศไทยและต่างประเทศ
2. เพื่อจัดกลุ่มอาชีพสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานในประเทศไทย
3. เพื่อกำหนดทักษะที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มอาชีพด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มอาชีพในสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน โดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดและระบุความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจและความรับรู้ที่ต่างกันในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างชัดเจน ดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพโลจิสติกส์ในระดับสากล โลจิสติกส์ ถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศโดยมีแนวทางการขับเคลื่อน การพัฒนาโลจิสติกส์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทานที่มุ่งสู่อนาคตของประเทศ ปี 2579 ให้สัมฤทธิ์ผลโดยยกระดับศักยภาพโลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรม สนับสนุนฐานอุตสาหกรรมเดิมและอุตสาหกรรมอนาคตให้เป็นฐานสร้างรายได้ใหม่ของประเทศพัฒนาระบบบริหารจัดการโลจิสติกส์ภาคการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน), ออนไลน์, 2559) การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลโดยการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ตั้งแต่ระดับต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำในทุกสาขาอาชีพ ให้ความสำคัญกับฝีมืออาชีพและมีจริยธรรม พัฒนาคุณภาพบุคลากรและวางแผนจัดการกำลังคนด้านโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ เน้นการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะหรือเทคนิคเฉพาะด้านครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการจัดซื้อ กระบวนการจัดเก็บ กระบวนการขนส่งและกระบวนการดำเนินการเพื่อให้สินค้าถึงมือลูกค้า เช่น บุคลากรคลังสินค้า บุคลากรด้านพิธีการศุลกากร บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางถนน ทางอากาศยาน ทางรถไฟ และทางเรือ เป็นต้น สนับสนุนความร่วมมือกับเครือข่ายภาคเอกชนในการฝึกอบรมในระดับปฏิบัติงาน

และพัฒนาระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้กำลังคนด้านโลจิสติกส์ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ออนไลน์, 2560)

สมรรถนะและมาตรฐานอาชีพโลจิสติกส์ในประเทศไทย (ฐานเศรษฐกิจ, ออนไลน์, 2562) ระบุถึงแนวโน้มทิศทางของตลาดแรงงานด้านโลจิสติกส์ในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการเติบโตในปัจจุบันว่า ตลาดแรงงานใน “ธุรกิจโลจิสติกส์” มีการเติบโตมากกว่า 30% ในปีที่ผ่านมา ปี 2561 ทั้งในส่วนของการให้บริการคลังสินค้า การขนส่ง บริการ และพนักงานส่วนประจำสำนักงาน และใน ปี 2562 มีแนวโน้มจะเติบโตขึ้นอีก โดยมีปัจจัยจากพฤติกรรมของการซื้อสินค้าของคนที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้ธุรกิจ “อีคอมเมิร์ซ” ยิ่งเติบโตมากขึ้น แรงงานในส่วนของโลจิสติกส์มีหลากหลายสายงานที่เกี่ยวข้อง และเติบโตสอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว อาทิ ผู้บริหารด้านโลจิสติกส์ วิศวกรโลจิสติกส์ เจ้าหน้าที่วางแผนขนส่งสินค้า เจ้าหน้าที่จัดซื้อต่างประเทศ พนักงานแพ็คสินค้า พนักงานจัดส่งสินค้า พนักงานยกของ เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน เจ้าหน้าที่คลังสินค้าและเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ เป็นต้น โดยปัจจุบันประเทศไทยมีบริษัทด้านขนส่งสินค้ารวมถึงบริษัทนำเข้าและส่งออก มากกว่า 500 แห่ง

ทั้งนี้ นายจ้างมีความต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติที่มีทักษะหลากหลาย (Multiskill) รวมถึงความยืดหยุ่น และการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะพนักงานส่วนบริการที่ต้องมีทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ และใจรักในการบริการ (Service Mind) ขณะเดียวกันต้องพร้อมต่อการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ และประสานงานทั้งภายใน และนอกองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) และการยืนยันข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ในการทดสอบความถูกต้องของข้อมูล การวิจัยนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียด

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษา

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน (Expert Validation) ในสายงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งมีประสบการณ์ตรงในการวิจัย การพัฒนาหลักสูตร หรือการดำเนินงานจริงในภาคอุตสาหกรรม เป็นที่ยอมรับในระดับวิชาชีพหรือองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือกำหนดแนวนโยบายด้านโลจิสติกส์ หรือทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

- 1) ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ประธานสภาผู้ขนส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย (สรท.)
 - 2) ประธานสมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท อีเกิลส์ แอร์แอนด์ซี (ประเทศไทย) จำกัด
 - 3) ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 4) นายกสมาคมขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ไทย
 - 5) นายกสมาคมบริหารงานจัดซื้อและซัพพลายเชนแห่งประเทศไทย
 - 6) นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
 - 7) นายกสมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต
2. ผู้เข้าร่วมประชุม การจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวนทั้งสิ้น 30 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มย่อย โดยมีบทบาทในระบบการกำหนดมาตรฐานอาชีพ การผลิตกำลังคน การบริหารจัดการองค์กร หรือการใช้งานบุคลากรด้านโลจิสติกส์โดยตรง โดยคำนึงถึงความหลากหลายของมุมมองและบทบาทในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้สะท้อนบริบทของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทยอย่างรอบด้านประกอบด้วย

- 1) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงวุฒิ
- 2) หน่วยงานภาครัฐ
- 3) สถาบันการศึกษา
- 4) สถานประกอบการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน (Expert Validation) ในสายงานด้านโลจิสติกส์
2. การจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวนทั้งสิ้น 30 ท่าน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มย่อย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงวุฒิ, หน่วยงานภาครัฐ, สถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ
3. การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อความครบถ้วนและครอบคลุมในเนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ข้อมูลจากตารางการสังเคราะห์เปรียบเทียบการจัดกลุ่มอาชีพโลจิสติกส์ตำแหน่งงาน และทักษะที่จำเป็นในสายงานด้านโลจิสติกส์ โดยข้อมูลในตารางประกอบด้วย
 - สายงานด้านโลจิสติกส์ จำนวน 6 ประเภท (อ้างอิงจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)
 - ตำแหน่งงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เปรียบเทียบในส่วนของประเทศไทย)
 - ตำแหน่งงานจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ TPQI (เปรียบเทียบในส่วนของประเทศไทย)
 - ประเทศที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล จำนวน 10 ประเทศ โดยเปรียบเทียบโครงสร้างการจัดกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กรอบสมรรถนะ หรือทักษะที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มอาชีพ ประกอบด้วย สิงคโปร์ สหราชอาณาจักร กรีซ สหรัฐอเมริกา อิตาลี เนเธอร์แลนด์ เยอรมนี ญี่ปุ่น อินโดนีเซีย และจีน

2. ข้อมูลปฐมภูมิ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้เชี่ยวชาญในสายงานด้านโลจิสติกส์ จำนวน 7 ท่าน และการจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 30 ท่าน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มย่อย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงวุฒิ หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อนำข้อมูลมาทำการสังเคราะห์ข้อมูล

3. การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อความครบถ้วนครอบคลุมในเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดสนทนากลุ่มย่อยมาถอดความเป็นลายลักษณ์อักษร จากนั้นจัดหมวดหมู่ (Coding) เพื่อสกัดประเด็นที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยอ้างอิงแนวคิดจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลการวิเคราะห์สะท้อนมุมมองของผู้ให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง และเป็นระบบ

ผลการวิจัย

จากการทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ กลุ่มอาชีพโลจิสติกส์และตำแหน่งงาน จากแหล่งข้อมูล ดังนี้

- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (TPQI)
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (DBD)
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และแสดงผลการวิจัย ออกเป็น 4 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียด

1. ตัวอย่างการวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มอาชีพในสายงานโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
2. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)
3. ผลการจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)
4. ผลจากการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดกลุ่มอาชีพในสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน

ตารางที่ 1 ตัวอย่างการวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มอาชีพในสายงานโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน

ลำดับ	ตำแหน่งงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (TPQI)	กรมโรงงานอุตสาหกรรม	Job Thai	Job db	Job bkk	บริษัท จัดหาแรงงานบริษัท อูนิค จำกัด	บริษัท เอสซีจี เจดับเบิ้ลยู ดี โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)	สิงคโปร์	สหราชอาณาจักร	กรีซ	สหรัฐอเมริกา	อิตาลี	เนเธอร์แลนด์	เยอรมนี	ญี่ปุ่น	อินโดนีเซีย	จีน
สายงานด้านการบริการลูกค้า																			
1	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า Customer Service	✓								✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
2	เจ้าหน้าที่ประสานงานขายด้านโลจิสติกส์ Logistics Sales Coordinator				✓														
3	พนักงานขายโลจิสติกส์ Sales				✓														
สายงานด้านการจัดซื้อและจัดหา																			
4	พนักงานจัดซื้อและจัดหา Purchasing and procurement officer	✓	✓								✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
5	พนักงานจัดหาเชิงกลยุทธ์ Strategic sourcing officer	✓	✓															✓	

ตารางที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ลำดับที่ผู้ทรงวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	6	7
1. การจัดกลุ่มอาชีพควรสอดคล้องกับลักษณะงานจริงเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการผลิตบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓		✓	✓			✓
2. แยกกลุ่มเฉพาะทาง เช่น การขนส่งสินค้าอันตรายและโซ่ความเย็น เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางสูงไม่ควรรวมไว้ในกลุ่มใหญ่ของการขนส่งทั่วไป	✓		✓	✓			
3. แนวโน้มเทคโนโลยี เช่น “การใช้โดรนในการขนส่งสินค้า” ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อรองรับการวางแผนทักษะใหม่ในอนาคต โดยอ้างอิงจากการที่มีการใช้งานจริงในต่างประเทศอย่าง สหรัฐอเมริกา และ จีน เป็นต้น		✓	✓	✓			
4. ควรแยกกลุ่ม “การขนส่ง” ออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มนำเข้า-ส่งออก และกลุ่มการขนส่ง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถวางแผนทักษะเฉพาะได้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น	✓						
5. แนวคิดใหม่ อย่างเทคโนโลยีต่าง ๆ หรือ Green Logistics ควรแทรกในกิจกรรมหลักไม่จำเป็นต้องแยกเป็นตำแหน่งเฉพาะ เนื่องจากอยู่ในช่วงเริ่มต้นและต้องการการประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6. การกำหนดทักษะของแต่ละตำแหน่งควรชัดเจน เช่น ทักษะการวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี การวางแผน และการสื่อสาร เพื่อให้สามารถพัฒนาและวัดผลได้อย่างมีระบบ	✓	✓					✓
7. สนับสนุนแนวทางการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีโครงสร้างสายอาชีพและระดับทักษะชัดเจน สามารถประยุกต์ใช้กับบริบทของประเทศไทยได้	✓	✓	✓	✓	✓		

ตารางที่ 3 ผลการจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

ประเด็นหัวข้อ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การแบ่งกลุ่มสายงานอาชีพด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	93.33%	6.67%
ตำแหน่งงานในสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	93.33%	6.67%
ทักษะที่จำเป็นในสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	100%	0%
การแบ่ง 3 ระดับ (ปฏิบัติการ>หัวหน้างาน>ผู้บริหาร)	100%	0%

ผลจากการวิเคราะห์ การจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 30 คน แบ่งกลุ่มย่อยออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา สามารถสรุปรายละเอียดได้ทั้งหมด 4 ประเด็น ดังรายละเอียด

1. การแบ่งกลุ่มสายงานอาชีพด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน จำนวนทั้งหมด 10 กลุ่ม ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการแบ่งกลุ่มสายงานอาชีพด้านโลจิสติกส์เป็น 10 กลุ่ม และเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์แบบครอบคลุม อย่างไรก็ตามมีบางส่วนที่เห็นว่าอาจมีการทับซ้อนกันในกลุ่ม ควรมีการปรับแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อความชัดเจนของขอบเขตงานในแต่ละกลุ่มสายงานอาชีพด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน

2. ตำแหน่งงานในสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน รวมทั้งหมด 88 ตำแหน่ง มีการเห็นด้วยอย่างกว้างขวางกับตำแหน่งงานในสายงานโลจิสติกส์ที่มีการกำหนดไว้ 88 ตำแหน่ง เนื่องจากตำแหน่งเหล่านี้ครอบคลุมงานในภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อย่างมีประสิทธิภาพและหลากหลาย แต่บางกลุ่มผู้เข้าร่วมเสนอให้มีการเพิ่มหรือปรับตำแหน่งงานบางตำแหน่งให้เหมาะสมกับทักษะและความเชี่ยวชาญที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในสายงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและดิจิทัล เป็นต้น

3. ทักษะที่จำเป็นในสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน รวมทั้งสิ้น 371 ทักษะ ผู้เข้าร่วมทุกท่านเห็นด้วยกับการระบุทักษะที่จำเป็นในสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน รวมทั้งสิ้น 371 ทักษะ ซึ่งถือเป็นการครอบคลุมทักษะที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงผู้บริหาร ซึ่งทักษะเหล่านี้ถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในสายงานโลจิสติกส์ ควรมีการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และการจัดการโลจิสติกส์แบบดิจิทัล เช่น ประสานงานกับหน่วยงานภายใน การติดต่อประสานงาน วางแผน และการบริหารงาน เป็นต้น

4. การแบ่ง 3 ระดับ ในการปฏิบัติงาน (ปฏิบัติการ>หัวหน้างาน>ผู้บริหาร) การแบ่งระดับการทำงานเป็น 3 ระดับ ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้บริหาร ได้รับการเห็นด้วยจากผู้เข้าร่วมประชุม ทั้ง 30 ท่าน เนื่องจากทำให้เห็นภาพชัดเจนเกี่ยวกับการจัดกลุ่มอาชีพ ตำแหน่งงาน และทักษะที่จำเป็นในสายงานด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน รวมถึงการพัฒนาเส้นทางการเติบโตในแต่ละระดับอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า สามารถจัดกลุ่มสายงานอาชีพด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทานได้ทั้งหมด 10 กลุ่ม โดยแบ่งออกเป็น 2 ภาคส่วนหลัก ได้แก่ ภาคโลจิสติกส์อุตสาหกรรม และภาคผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน หน้าที่ และทักษะที่จำเป็น โดยภาคโลจิสติกส์อุตสาหกรรมมุ่งเน้นการจัดการภายในกระบวนการผลิตขององค์กร ในขณะที่ผู้ให้บริการโลจิสติกส์เน้นการให้บริการด้านขนส่ง คลังสินค้า และกระจายสินค้าสู่ลูกค้าภายนอก รายละเอียดของกลุ่มอาชีพทั้ง 10 กลุ่มสามารถ ดังภาพที่ 2 Skills Framework for Thailand Logistics Career Pathway ซึ่งแสดงอาชีพและการพัฒนาทักษะที่เชื่อมโยงกับแต่ละกลุ่มอย่างเป็นระบบ

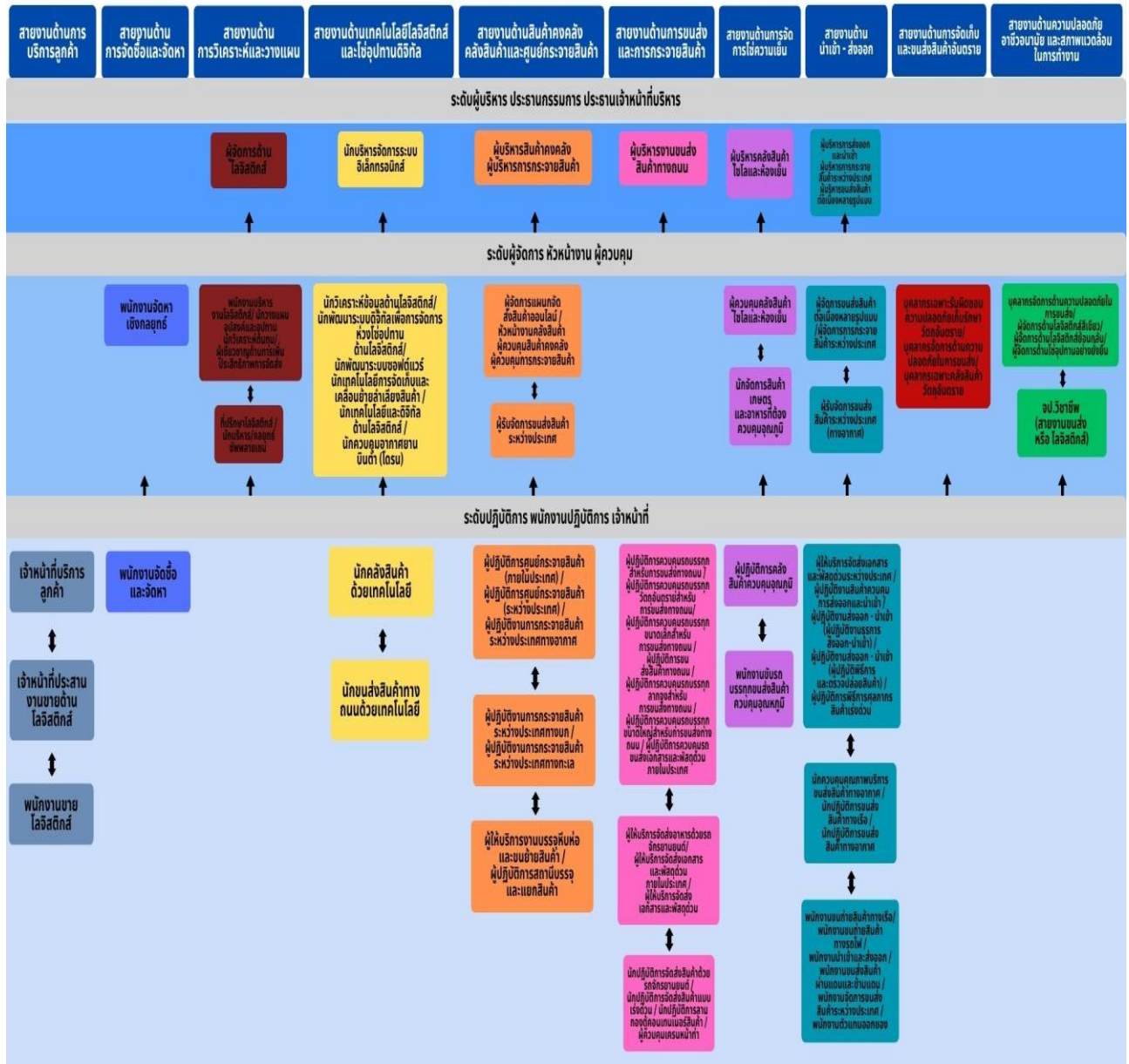
ผลจากการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดสนทนากลุ่มย่อย สามารถจัดกลุ่มสายงานอาชีพด้านโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรม ดังตารางที่ 4 กลุ่มอาชีพ ตำแหน่งงาน และทักษะด้านโลจิสติกส์ ดังนี้

- สามารถจัดกลุ่มได้ทั้งหมด 10 กลุ่ม สายงานอาชีพด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
- รวมทั้งหมด 88 ตำแหน่ง
- จำนวนทักษะ 371 ทักษะ

ตารางที่ 4 กลุ่มอาชีพ ตำแหน่งงาน และทักษะด้านโลจิสติกส์

ลำดับ	สายงานด้านโลจิสติกส์	ตำแหน่งงาน	จำนวนทักษะ
1	สายงานด้านการบริการลูกค้า	3	15
2	สายงานด้านการจัดซื้อและจัดหา	2	10
3	สายงานด้านการวิเคราะห์และวางแผน	7	32
4	สายงานด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์และโซ่อุปทานดิจิทัล	10	39
5	สายงานด้านสินค้าคงคลัง คลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า	17	80
6	สายงานด้านการขนส่งและการกระจายสินค้า	17	65
7	สายงานด้านนำเข้า-ส่งออก	20	79
8	สายงานด้านการจัดการโซ่ความเย็น (Cold Chain)	5	20
9	สายงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4	20
10	สายงานด้านการจัดเก็บและขนส่งสินค้าอันตราย	3	11
รวมทั้งหมด		88	371

SKILLS FRAMEWORK FOR THAILAND LOGISTICS CAREER PATHWAYS



ภาพที่ 2 Skills Framework for Thailand Logistics Career Pathway

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ต้องการทักษะที่หลากหลายและเฉพาะทาง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์และวางแผนการขนส่งระหว่างประเทศ และการบริการลูกค้า ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่สำคัญในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ข้อมูลที่ได้สอดคล้องกับ Koh & Yuen (2022, pp 1-13) ที่เน้นย้ำว่าในยุคของเทคโนโลยีดิจิทัลอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ต้องปรับตัวด้วยการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เช่น การใช้ Big Data และระบบจัดการอัจฉริยะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มพบว่า การจัดกลุ่มอาชีพสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ภาคส่วนหลัก ได้แก่ ภาคโลจิสติกส์อุตสาหกรรม และภาคผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Christopher (2016, pp. 224-245) ที่ระบุว่า กลุ่มอาชีพในโลจิสติกส์มีความหลากหลายและแตกต่างกันตามลักษณะของการให้บริการและประเภทอุตสาหกรรม

การกำหนดทักษะเฉพาะในแต่ละกลุ่มอาชีพจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนตรงความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในด้านโลจิสติกส์ดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดการระบบขนส่งสมัยใหม่ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับ McKinnon, Flöthmann, Hoberg & Busch (Online, 2017) ที่ชี้ว่าทักษะดิจิทัลและความสามารถในการจัดการข้อมูลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในภาคโลจิสติกส์ การใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ทำให้สามารถยืนยันความถูกต้องของข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ โดยเฉพาะเมื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจากทั้งภาครัฐ สถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ ซึ่งล้วนมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม

นอกจากนี้การจัดกลุ่มอาชีพและระบุตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบยังช่วยให้สถานประกอบการสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะตรงความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่สถาบันการศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Thai (2012, pp. 109-126) ที่เน้นว่าการเชื่อมโยงระหว่างภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนอย่างสอดคล้องกับบริบทของตลาดแรงงาน งานวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดกรอบทักษะและการพัฒนาอย่างเฉพาะทางในแต่ละกลุ่มอาชีพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทยในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. การผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณ ควรดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพิ่มเติมควบคู่กับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เช่น การสำรวจความคิดเห็นของแรงงานในตำแหน่งต่าง ๆ หรือการจัดลำดับความสำคัญของทักษะที่จำเป็น เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์ และยืนยันข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในวงกว้าง
2. การพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะตามกลุ่มอาชีพ ควรมีการพัฒนาแบบประเมิน หรือเครื่องมือวัดสมรรถนะ (Competency Assessment Tools) สำหรับแต่ละกลุ่มอาชีพที่ได้จำแนกไว้ เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการคัดเลือก ฝึกอบรม และประเมินผลบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน
3. การวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและระบบอาชีพควรดำเนินการวิจัยเชิงนโยบายที่มุ่งเสนอแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร สร้างกรอบสมรรถนะอาชีพ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐ และสถาบันการศึกษา เพื่อบริการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคตอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ทุกท่าน ที่กรุณาให้เกียรติร่วมให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผลงานวิจัยนี้ รวมถึงผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้างและมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการยืนยันข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในการจัดกลุ่มอาชีพโลจิสติกส์และโซ่อุปทานในครั้งนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการวิจัย ที่ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดรวมถึงเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณทุกท่านอีกครั้งมา ณ โอกาสนี้

บรรณานุกรม

ฐานเศรษฐกิจ. (2562). **ชี้ 10 สายงานที่ต้องการของตลาดแรงงานปี 62** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://www.thansettakij.com/business/392739> [2568, 10 มกราคม].

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). (2559). **มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ** (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก: <https://www.tpqi.go.th/qualification-and-occupation/occupational-standard/>
[2568, 10 มกราคม].

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564)** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://www.nesdc.go.th/download/document/logistic/plan3.pdf> [2568, 10 มกราคม].

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf [2568, 10 มกราคม].

Christopher, M. (2016). *Logistics & supply chain management* (5th ed.). London: Pearson.

Koh, L. Y., & Yuen, K. F. (2022). Emerging competencies for logistics professionals in the digital era: A literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 965748 (pp. 1-13).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.965748>

McKinnon, A., Flöthmann, C., Hoberg, K., & Busch, C. (2017). *Logistics competencies, skills, and training: A global overview* (Online). Available:

https://www.researchgate.net/publication/319137236_Logistics_Competencies_Skills_and_Training_A_Global_Overview [2025, June 20].

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life* (Online). Available: <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>
[2025, June 20].

- SkillsFuture Singapore. (2018). *Skills framework for logistics* (Online). Available:
https://www.skillsfuture.gov.sg/docs/default-source/skills-framework/skillsframework_logistics-collateral-final.pdf [2025, June 20].
- Thai, V. V. (2012). Competency requirements for professionals in logistics and supply Chain management. *International Journal of Logistics Research and Applications*, **15**(2), pp. 109-126.
<https://doi.org/10.1080/13675567.2012.694859>
- World Bank Group. (2023). *Connecting to compete 2023: Trade logistics in an uncertain global economy - The Logistics Performance Index and its Indicators* (Online). Available: https://www.globaltrademag.com/world-bank-releases-logistics-performance-index-2023/?utm_source=chatgpt.com [2025, June 20].