



รายงานผลการศึกษาวิจัย

ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต ของอุตสาหกรรมอาหาร

อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน



รายงานผลการศึกษาวิจัย

เรื่อง

ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต
อุตสาหกรรมเครื่องตัด

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

สิงหาคม 2568

<https://www.doe.go.th/lmi-ne>

คำนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และโครงสร้างประชากรในศตวรรษที่ 21 ได้นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งต่อระบบตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับโลก อุตสาหกรรมเครื่องตีพิมพ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศไทย มีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการผลิต การส่งออก และการจ้างงาน จึงจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสมรรถนะของแรงงาน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคยุคใหม่

คณะผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องตีพิมพ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องตีพิมพ์ อาชีพที่มีแนวโน้มความต้องการเพิ่มขึ้นหรืออาจลดลงในอนาคต รวมถึงสมรรถนะที่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องตีพิมพ์จะต้องการในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การศึกษานี้ใช้แนวทางการมองอนาคต (Foresight) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ครอบคลุมทั้งการทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการสนทนากลุ่มย่อย

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายพัฒนากำลังคนในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนด้านการศึกษา การแนะแนวอาชีพ และการฝึกอบรมแรงงานในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประกอบการ และทุกภาคส่วนที่ให้ข้อมูลและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษานี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนและพัฒนากำลังคน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของอุตสาหกรรมเครื่องตีพิมพ์ไทยให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิงหาคม 2568

กิตติกรรมประกาศ

รายงานผลการศึกษาวิจัยทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องดื่มได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน นายจ้าง/สถานประกอบการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องดื่ม ที่ให้เกียรติเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประกอบด้วย นายวิฑูรย์ กมลนฤเมธ ประธานกิตติมศักดิ์สภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น ผศ.ดร.อัมพร แซ่เอียว รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและนวัตกรรมเพื่อสังคม คณะเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยขอนแก่น รศ.ดร.จิรวรรณ อภิรักษากร อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ คณะเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยขอนแก่น นายมงคล ศรีธรรมมา ประธานบริษัท โคราซไมโครเบรจ จำกัด (Hop Beer House Korat) และนายสมเดช ไหมยศ สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไทย (Thai Beverage Industry Association) ทำให้ได้ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัย รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้การศึกษาวิจัยบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ คณะผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.บุษกรณีย์ ลีเจียรณะ หัวหน้าสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นเลิศทางธุรกิจ (MBA KKU BEC) วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่กรุณาเป็นวิทยากรผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม

สุดท้ายนี้ คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นข้อมูลในการแนะแนวการศึกษาและการประกอบอาชีพให้กับผู้ที่มีความสนใจต่อไป หากงานวิจัยนี้มีข้อผิดพลาดประการใด คณะผู้วิจัยขอน้อมรับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งขอภัย ไว้ ณ โอกาสนี้

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและการคาดการณ์อนาคต (Foresight) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม 2) ศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความต้องการเพิ่มขึ้น 3) ศึกษาอาชีพที่มีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไป และ 4) ศึกษาสมรรถนะของแรงงานที่นายจ้างต้องการ โดยการรวบรวมข้อมูลมาจากแบบสอบถามการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องดื่ม ซึ่งจำแนกได้ดังนี้ เครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ ในระยะสั้น (3-5 ปี) คือ ความต้องการเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ (Functional Drinks, Plant-based Drinks, เครื่องดื่มสมุนไพร) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ขณะที่ผู้ประกอบการโดยเฉพาะ SMEs เผชิญกับการแข่งขันด้านราคาที่สูงขึ้น และความต้องการบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจากผู้บริโภค ระยะกลาง (6-10 ปี) คือ อุตสาหกรรมเริ่มเปลี่ยนผ่านสู่ระบบอัตโนมัติ (Automation) และใช้เครื่องจักรดิจิทัลมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนแรงงาน นอกจากนี้ยังมีการใช้ AI, IoT และ Big Data เพื่อการผลิตแบบเฉพาะบุคคล (Personalization) และระยะยาว (11-20 ปี) คือ อุตสาหกรรมจะเผชิญกับการแข่งขันระดับโลก และมีความจำเป็นต้องบูรณาการข้อมูลสุขภาพกับการผลิตเครื่องดื่มเฉพาะบุคคล (Personalized Nutrition) ซึ่งจะกลายเป็นมาตรฐาน รวมถึงต้องรับมือกับมาตรการทางการค้าที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เช่น CBAM

ส่วนเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ แนวโน้มสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อในระยะสั้น (3-5 ปี) คือ อุตสาหกรรมต้องเผชิญแรงกดดันจากต้นทุนการผลิตที่ผันผวน และข้อจำกัดทางกฎหมายด้านการตลาดและการโฆษณา โดยเฉพาะผู้ประกอบการรายย่อยที่ผลิตคราฟต์เบียร์หรือสุราพื้นบ้าน นอกจากนี้ผู้บริโภคในประเทศยังนิยมเครื่องดื่มที่มีปริมาณแอลกอฮอล์ต่ำ (Low-alcohol) และไม่มีแอลกอฮอล์ (Alcohol-free Beer) เพิ่มขึ้น ระยะกลาง (6-10 ปี) คือ อุตสาหกรรมมีแนวโน้มต้องเผชิญกับกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น ซึ่งจะเพิ่มต้นทุนการผลิต ผู้ประกอบการจึงมุ่งสู่การสร้างแบรนด์พรีเมียมและการส่งออก และระยะยาว (11-20 ปี) คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและกระแสสุขภาพทำให้ฐานผู้บริโภคในประเทศลดลง อุตสาหกรรมจึงมุ่งเน้นการผลิตเพื่อการส่งออกสินค้าที่มีเอกลักษณ์และมูลค่าสูง พร้อมกับการปรับตัวเข้าสู่ระบบการผลิตอัตโนมัติขั้นสูง (Smart Factory)

อาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต เครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ในระยะสั้น (3-5 ปี) ได้แก่ นักวิจัยและพัฒนาสูตรเพื่อสุขภาพและนักการตลาดดิจิทัล ระยะกลาง (6-10 ปี) ได้แก่ ผู้จัดการโรงงานอัจฉริยะ และนักวิทยาศาสตร์ข้อมูล และในระยะยาว (11-20 ปี) ได้แก่ นักเทคโนโลยีอาหาร และผู้เชี่ยวชาญด้าน ESG ส่วนเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ในระยะสั้น (3-5 ปี) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญการหมักขั้นสูง ระยะกลาง (6-10 ปี) ได้แก่ นักต้มเบียร์ ระยะยาว (11-20 ปี) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เฉพาะกลุ่ม (Craft/Artisanal)

บทสรุปผู้บริหาร (ต่อ)

อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไปในอนาคต เครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ ในระยะสั้น (3-5 ปี) ได้แก่ พนักงานบรรจุสินค้าแบบใช้แรงงานคน ระยะกลาง (6-10 ปี) ได้แก่ พนักงานขายหน้าร้านแบบดั้งเดิม และในระยะยาว (11-20 ปี) ได้แก่ แรงงานในสายการผลิตและบรรจุที่ไม่ใช้ทักษะเฉพาะซึ่งถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ ส่วนเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ในระยะสั้น (3-5 ปี) ได้แก่ พนักงานขายในประเทศสายดั้งเดิม ระยะกลาง (6-10 ปี) ได้แก่ พนักงานกระจายสินค้าแบบดั้งเดิม และในระยะยาว (11-20 ปี) ได้แก่ แรงงานในสายการผลิตและควบคุมคุณภาพขั้นพื้นฐานที่ถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติและ AI

สมรรถนะแรงงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการพัฒนาและจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องดื่มทั้งแบบไม่มีแอลกอฮอล์และมีแอลกอฮอล์ กำลังเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น การรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนจึงต้องอาศัยการยกระดับสมรรถนะแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางของอุตสาหกรรม การศึกษานี้จำแนกสมรรถนะแรงงานออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) ทักษะเชิงสังคม/พฤติกรรม (Soft Skills) จำเป็นและเร่งด่วน (3-5 ปี) ประกอบด้วย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, การทำงานเป็นทีม, ความสามารถในการปรับตัว จำเป็นแต่ไม่เร่งด่วน (6-10 ปี) ประกอบด้วย การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ, ความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skills) จำเป็นและเร่งด่วน (3-5 ปี) ประกอบด้วย ทักษะดิจิทัล (ERP, เครื่องจักรอัจฉริยะ, Big Data), การจัดการข้อมูล, ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐาน ESG, ความรู้ด้านกฎหมายอาหารและความปลอดภัย และจำเป็นแต่ไม่เร่งด่วน (6-10 ปี) ประกอบด้วย การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง (AI, Blockchain, IoT), ความรู้ด้านโภชนาการและสุขภาพ, การวางแผนต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีดังนี้ 1) การยกระดับสมรรถนะแรงงานแบบบูรณาการ ทักษะเร่งด่วน ได้แก่ จัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับทักษะดิจิทัล การจัดการข้อมูล และมาตรฐาน ESG ทักษะระยะยาว ได้แก่ พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมอาหาร 2) มาตรการช่วยเหลือ SMEs ในธุรกิจนี้เพิ่มเติม สนับสนุนเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย เช่น ระบบกรองน้ำ RO และให้เงินอุดหนุนสำหรับการขอมาตรฐาน และส่งเสริมการรวมกลุ่มของ SMEs เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองและสนับสนุนการสร้างแบรนด์เพื่อแข่งขันด้านคุณภาพ และ 3) ทบทวนและปรับปรุงกฎหมาย พิจารณาทบทวนกฎหมายที่สร้างภาระให้กับผู้ประกอบการรายย่อย โดยยึดหลักการสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองผู้บริโภคกับการส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

คำสำคัญ: อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม, ตลาดแรงงานอนาคต, Functional Drinks, Smart Manufacturing, ESG

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค-ง
สารบัญ	จ-ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2562 - 2570)	5
2.2 แผนปฏิบัติการส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปอาหารระยะที่ 1 พ.ศ. 2562-2570 (กลุ่มเครื่องดื่ม)	6
2.3 แนวคิดทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม	7
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการเปลี่ยนแปลง	7
2.5 แนวคิดการมองอนาคต (Foresight) และเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง	8
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.7 กรอบแนวคิดวิจัย	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	11
3.1 การกำหนดกรอบการวิจัยและการคาดการณ์	11
3.2 การกวาดสัญญาณสถานการณ์ปัจจุบัน (Horizon Scanning)	13
3.3 การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง	13
3.4 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อคาดการณ์อนาคต ของตำแหน่งงานและสมรรถนะในการทำงาน	14
3.5 การทบทวนและจัดทำรายงาน	14

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	15
4.1 แนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	15
4.2 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	17
4.3 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ	18
4.4 ผลกระทบต่อสถานประกอบการ	20
4.5 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต	22
4.6 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไป	25
4.7 สมรรถนะแรงงานที่อุตสาหกรรมเครื่องดื่มมีความต้องการพัฒนา และจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ	26
4.8 ปัญหาและข้อเสนอแนะ	28
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	31
5.1 สรุปผลการศึกษา	31
5.1.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม	32
5.1.2 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต	33
5.1.3 อาชีพที่มีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไปในอนาคต	34
5.1.4 สมรรถนะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	34
5.2 อภิปรายผล	35
5.2.1 ผลกระทบของเทคโนโลยีและนวัตกรรม	35
5.2.2 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและสังคม	36
5.2.3 ผลกระทบทางเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐบาล	36
5.2.4 ความสำคัญของความยั่งยืน	37
5.2.5 ปัญหาการเปลี่ยนงานและช่องว่างด้านทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	37
5.3 ข้อเสนอแนะ	38
5.3.1 การยกระดับสมรรถนะแรงงานแบบบูรณาการ	38
5.3.2 มาตรการช่วยเหลือ SMEs ในธุรกิจนี้ดื่ม	39
5.3.3 การทบทวนและปรับปรุงกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อย	39
5.4 ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป	40
บรรณานุกรม	บ-1
ภาคผนวก	ผ-1
▪ ภาคผนวก ก ผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	ผ-2
▪ ภาคผนวก ข ภาพประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก และภาพประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group)	ผ-3

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องตีมี จำแนกตามขนาดสถานประกอบการและประเภทกิจการเครื่องตีมี	12
--	----

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1-1 แนวโน้มมูลค่าตลาดเครื่องตี๋มในประเทศไทย	1

บทที่ 1

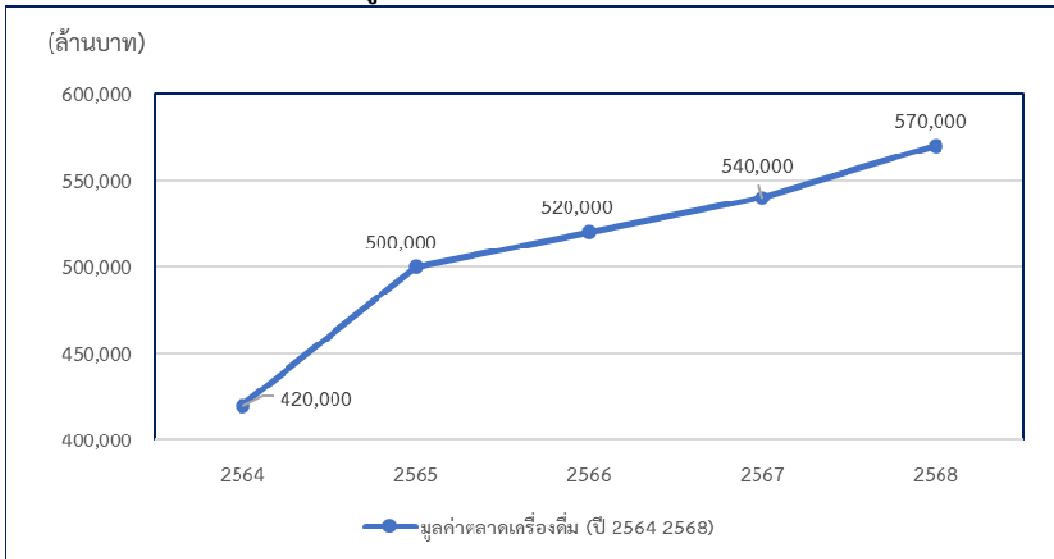
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมเครื่องดื่มเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศไทย ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ทั้งในด้านการผลิต การบริโภคภายในประเทศ การส่งออก และการจ้างแรงงาน ในห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่ภาคการเกษตร (วัตถุดิบ) ภาคการผลิต บรรจุภัณฑ์ การขนส่ง ไปจนถึงการจำหน่ายปลีกและบริการร้านอาหารและเครื่องดื่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา พฤติกรรมผู้บริโภคได้เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญจากความต้องการในด้านสุขภาพ ความสะอาด ความยั่งยืน และความสะดวกสบาย ส่งผลให้อุตสาหกรรมเครื่องดื่มต้องปรับตัวทั้งด้านเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนทักษะของแรงงาน (Krungrsri Research, 2024)

ข้อมูลจาก Krungrsri Research (2024) ระบุว่า มูลค่าตลาดเครื่องดื่มในประเทศไทยในปี 2565 อยู่ที่ประมาณ 500,000 ล้านบาท หรือประมาณ 12,112 ล้านลิตร โดยสัดส่วนการบริโภคในประเทศคิดเป็นร้อยละ 79 และส่วนที่เหลือเป็นการส่งออกไปยังประเทศในกลุ่ม CLMV (กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม) และตลาดอื่น ๆ ในเอเชียแปซิฟิก ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าอุตสาหกรรมเครื่องดื่มจะเติบโตเฉลี่ยปีละ 3.5-4.5% ในช่วงปี 2567-2570 โดยได้รับแรงสนับสนุนจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และความนิยมในผลิตภัณฑ์สุขภาพ

ภาพที่ 1-1 แนวโน้มมูลค่าตลาดเครื่องดื่มในประเทศไทย ปี 2564-2568



ที่มา: Krungrsri Research (2024). Industry Outlook: Beverage 2024–2026

จากภาพที่ 1-1 จะเห็นได้ว่า มูลค่าตลาดเครื่องดื่มของไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนโอกาสในการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและความต้องการกำลังแรงงานที่หลากหลายมากขึ้นในอนาคต

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของตลาดโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ได้พลิกโฉมโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก ส่งผลให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีขั้นสูง อาทิ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ระบบอัตโนมัติ (Automation) และอินเทอร์เน็ตประสาทรพสิ่ง (IoT) ได้ส่งผลให้ลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และทำให้ตลาดแรงงานมีความต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะใหม่ที่แตกต่างจากเดิม สมรรถนะใหม่ที่จำเป็นต่อการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ ทักษะทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การควบคุมระบบอัตโนมัติ การวิเคราะห์ข้อมูล และการตลาดดิจิทัล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน การปรับตัวด้านผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และการจัดการแรงงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อตอบสนองต่อพลวัตของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สรายุธ รัชมี, 2568, น. 84)

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังคงเผชิญความท้าทายสำคัญด้านกำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาช่องว่างทางทักษะและความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะที่นายจ้างต้องการกับทักษะที่แรงงานมีอยู่จริง

ยิ่งไปกว่านั้น สถานประกอบการเหล่านี้ยังเผชิญกับข้อจำกัดด้านงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงาน รวมถึงความท้าทายในการวางแผนกำลังคนในระยะยาวอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะเดียวกัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งนำไปสู่การลดลงของจำนวนประชากรวัยทำงาน และเป็นความท้าทายสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างเร่งด่วน การเตรียมความพร้อมกำลังคนในบริบทนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงลึกที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการกำหนดและปรับปรุงนโยบายที่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

นอกจากนี้ อุตสาหกรรมเครื่องสำอางค์ยังมีความเชื่อมโยงกับนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Economy) ซึ่งมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาแรงงานที่สามารถสนับสนุนนวัตกรรม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสะอาด และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว เพื่อยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องสำอางค์ให้เติบโตอย่างยั่งยืนและสร้างการจ้างงาน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2567)

ในระดับพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่มีบทบาทสำคัญ ทั้งในฐานะแหล่งผลิตวัตถุดิบหลัก เช่น อ้อย ข้าวโพด มันสำปะหลัง และสมุนไพรพื้นถิ่น และในฐานะที่ตั้งของโรงงานผลิตเครื่องสำอางค์รายใหญ่ในจังหวัดนครราชสีมา ขอนแก่น และอุดรธานี ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญ การศึกษาพลวัตแรงงานในพื้นที่นี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาแนวทางการจัดการกำลังคนในระดับภูมิภาคได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม), 2566)

กล่าวโดยสรุป การศึกษาวิจัยเรื่อง “ทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องตัด” จึงมีความจำเป็นเร่งด่วน ทั้งในเชิงนโยบายการพัฒนากำลังคน การปรับตัวของสถานประกอบการ และการยกระดับขีดความสามารถของอุตสาหกรรมไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงระดับโลกอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องตัด

1.2.2 เพื่อศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นในอนาคตของอุตสาหกรรมเครื่องตัด

1.2.3 เพื่อศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไปในอนาคตของอุตสาหกรรมเครื่องตัด

1.2.4 เพื่อศึกษาสมรรถนะที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องการจากผู้ที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องตัด

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 **ขอบเขตเนื้อหา** ศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตในอุตสาหกรรมเครื่องตัด โดยศึกษาในประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย ความสำคัญหรือเหตุผลที่เลือกศึกษา แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงของอาชีพหรือตำแหน่งงาน และสมรรถนะที่อุตสาหกรรมต้องการ ขอบเขตเนื้อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหลักจะอยู่ภายใต้กรอบปัจจัย STEEPV ของหลักการวิจัยเรื่องอนาคตศึกษา ที่ประกอบด้วย ด้านสังคม (Social) ด้านเทคโนโลยี (Technological) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านการเมือง (Political) และด้านคุณค่า (Values)

1.3.2 **ขอบเขตประชากร** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตผ่านมุมมองของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในอุตสาหกรรมเครื่องตัด โดยใช้แนวคิดการมองอนาคต (Foresight) เป็นแนวทางในการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รวมถึงการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ดังนั้น การเลือกประชากรในการศึกษาจึงแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรที่ใช้สำหรับศึกษาเชิงปริมาณ และกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในอุตสาหกรรมเครื่องตัด เพื่อให้ความเห็นมุมมองและร่วมกันให้ฉันทามติเกี่ยวกับอนาคตของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องตัด ภายใต้อข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณ รวมทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.3.3 ขอบเขตเวลา

1) การศึกษาภาพอนาคตของทิศทางตลาดแรงงานไทยเกิดขึ้นจากการจินตนาการอย่างมีหลักฐาน โดยอาศัยการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รวมถึงการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมุ่งเน้นการมองอนาคตดังกล่าว ในระยะเวลา 3-5 ปี 6-10 ปี และ 11-20 ปี

2) ขอบเขตด้านเวลาในการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องตัดมี ได้มีการจัดทำแผนดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือนธันวาคม 2567- กันยายน 2568

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 Bio-Circular-Green Economy Model (BCG) หมายถึง โมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ หมุนเวียน และสีเขียว ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคม และรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

1.4.2 Environmental Social and Governance (ESG) หมายถึง สิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมชาติ หรือการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้วัดความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1.4.3 Artificial Intelligence (AI) หมายถึง ความสามารถของเครื่องจักรในการเลียนแบบ สติปัญญาของมนุษย์ รวมถึงการเรียนรู้ การใช้เหตุผล และการแก้ปัญหา โดย AI สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในหลากหลายด้าน เช่น การทำงานอัตโนมัติ การปรับประสบการณ์ส่วนบุคคล และการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนมาก

1.4.4 Blockchain หมายถึง เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูลแบบกระจายศูนย์ (Decentralized Ledger) ที่บันทึกข้อมูลเป็น "บล็อก" ที่เชื่อมต่อกันเป็น "ห่วงโซ่" (Chain) โดยข้อมูลจะถูกแชร์และตรวจสอบร่วมกัน ในเครือข่าย ทำให้มีความโปร่งใส ปลอดภัย และยากต่อการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูล

1.4.5 Internet of Things (IoT) หมายถึง เครือข่ายของอุปกรณ์ หรือ "สิ่งของ" ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและทำงานร่วมกันได้โดยอัตโนมัติ อุปกรณ์เหล่านี้สามารถมีเซ็นเซอร์ ซอฟต์แวร์ และเทคโนโลยีอื่นๆ เพื่อรวบรวมและส่งข้อมูล ซึ่งช่วยให้สามารถตรวจสอบ ควบคุม หรือโต้ตอบ จากระยะไกลได้ ตัวอย่างเช่น บ้านอัจฉริยะที่เครื่องใช้ไฟฟ้าสื่อสารกันได้ หรือโรงงานอัจฉริยะที่เครื่องจักร สามารถคาดการณ์ความต้องการในการบำรุงรักษา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการผลิตและพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งใช้ในการแนะแนวการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษา และผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

1.5.2 เจ้าหน้าที่ด้านการวิเคราะห์วิจัยสามารถพัฒนาผลการวิจัยด้านตลาดแรงงานให้มีคุณภาพ เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของกรมการจัดหางาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม เป็นการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิด “การมองอนาคต” (Foresight) ซึ่งเป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่อาศัยการวิเคราะห์แนวโน้ม สถานการณ์ และปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญของโลก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางเชิงนโยบายและการพัฒนา กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้จึงต้องอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎี และแผนงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)
- 2.2 แผนปฏิบัติการส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปอาหารระยะที่ 1 พ.ศ. 2562 - 2570 (กลุ่มเครื่องดื่ม)
- 2.3 แนวคิดทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการเปลี่ยนแปลง
- 2.5 แนวคิดการมองอนาคต (Foresight) และเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดวิจัย

2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีเป้าหมายสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ “ประเทศพัฒนาแล้วที่มีเศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมพึงประสงค์ และสิ่งแวดล้อมยั่งยืน” โดยเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เป็นกลไกหลักในการสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องดื่มในหลายมิติ โดยเฉพาะการสนับสนุนอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มให้เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ (New S-Curve) ภายใต้หมวด “อาหารแห่งอนาคต” (Future Food)

อุตสาหกรรมเครื่องดื่มในบริบทของแผนฯ ฉบับที่ 13 ได้รับการส่งเสริมในด้านการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เช่น เครื่องดื่มสุขภาพ เครื่องดื่มฟังก์ชันนัล สมุนไพร และ Plant-based เพื่อรองรับแนวโน้มผู้บริโภคยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพและความยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต การแปรรูป การบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และระบบการจัดการที่เน้นประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากนี้ แผนฯ ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และเศรษฐกิจฐานราก ผ่านการเชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น เครื่องดื่มสมุนไพรพื้นบ้านหรือเครื่องดื่มหมักที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น พร้อมทั้งสนับสนุนการตลาดผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และการส่งออกสู่ตลาดต่างประเทศ

ด้านแรงงาน แผนฯ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นการยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล การควบคุมระบบอัตโนมัติ นวัตกรรมอาหาร การวิเคราะห์ข้อมูล และการออกแบบผลิตภัณฑ์ ที่ตอบโจทย์ผู้บริโภคยุคใหม่ อีกทั้งยังเน้นระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบอาชีวศึกษาและการฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อเตรียมแรงงาน ให้สามารถปรับตัวต่อพลวัตของเทคโนโลยีและตลาดแรงงานในอนาคต

ในภาพรวม แผนฯ ฉบับที่ 13 สะท้อนแนวโน้มของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มในอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความยั่งยืน และทักษะแรงงานที่ตอบสนองต่อความท้าทายของโลกยุคใหม่ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2.2 แผนปฏิบัติการส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปอาหารระยะที่ 1 พ.ศ. 2562 - 2570 (กลุ่มเครื่องดื่ม)

แผนปฏิบัติการส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปภายใต้ยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากทรัพยากรชีวภาพของประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งถือเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพทั้งในด้านการตลาด การจ้างงาน และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่นและประเทศ

ในส่วนของกลุ่มเครื่องดื่ม แผนปฏิบัติการดังกล่าวให้ความสำคัญกับการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ ผ่านแนวทางสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มคุณภาพสูง ที่สอดคล้องกับแนวโน้มผู้บริโภคยุคใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ (Functional Drinks) สมุนไพร ฟังก์ชันนัล และเครื่องดื่มที่ไว้วัตถุดิบท้องถิ่น การปรับปรุงกระบวนการผลิตให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น GMP, HACCP และการรับรองมาตรฐานฮาลาล เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ การนำหลักเศรษฐกิจชีวภาพ - หมุนเวียน - สีเขียว (BCG Economy) มาใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์ การใช้บรรจุภัณฑ์ที่ยั่งยืน และการลดของเสียในกระบวนการผลิต

นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม เช่น การนำ Internet of Things (IoT), Automation และระบบการผลิตอัจฉริยะ (Smart Manufacturing) เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์อย่างเป็นระบบ รวมถึงการสนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดจำหน่ายสินค้า การบริหารจัดการซัพพลายเชน และการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านกำลังคน แผนดังกล่าวได้กำหนดแนวทางการยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะการอบรมแรงงานเฉพาะทางด้านการแปรรูปอาหาร การควบคุมเครื่องจักรสมัยใหม่ การประกันคุณภาพ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบการผลิต ทั้งนี้ ยังเน้นการพัฒนาทักษะ Soft Skills ที่จำเป็น เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการปรับตัวในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในภาพรวมแผนปฏิบัติการส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปในกลุ่มเครื่องดื่ม ถือเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ควบคู่กับการส่งเสริมการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะสูง เพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และแนวโน้มการบริโภคที่เปลี่ยนไปในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.3 แนวคิดทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม

แนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ - หมุนเวียน - สีเขียว (Bio – Circular - Green Economy: BCG) เป็นกรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ที่ประเทศไทยกำลังใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคใหม่ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพอย่างคุ้มค่า การหมุนเวียนวัสดุเหลือใช้ในกระบวนการผลิต และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แนวคิด BCG ถือเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรมจากภูมิปัญญาท้องถิ่น (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564)

สำหรับอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม แนวคิด BCG มีความเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการนำวัตถุดิบทางการเกษตรหรือสมุนไพรพื้นถิ่นมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่ม การออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่สามารถย่อยสลายได้ การลดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลือง ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสะอาดในกระบวนการผลิต นอกจากนี้ แนวคิด BCG ยังส่งผลต่อโครงสร้างความต้องการแรงงาน โดยจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม นวัตกรรม และการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในทิศทางดังกล่าว

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ให้คุณค่าแก่ทักษะสูง (Skill-Biased Technological Change: SBTC) เป็นแนวคิดสำคัญที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับโครงสร้างของแรงงานในระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติได้เข้ามามีบทบาทในกระบวนการผลิตอย่างแพร่หลาย ทฤษฎีนี้เสนอว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมักเอื้อประโยชน์ต่อแรงงานที่มีทักษะสูงมากกว่าแรงงานทักษะต่ำ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และเพิ่มความต้องการของการพัฒนาและเสริมทักษะแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Goldin & Katz, 2007)

ในบริบทของอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม การเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบการผลิตอัตโนมัติและดิจิทัลส่งผลให้ความต้องการแรงงานเปลี่ยนจากงานที่ใช้แรงงานทั่วไป ไปสู่แรงงานที่มีความสามารถด้านการควบคุมเครื่องจักร วิเคราะห์ข้อมูล และคิดเชิงระบบ ดังนั้น ทฤษฎี SBTC จึงเป็นกรอบการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการทำความเข้าใจแนวโน้มการจ้างงานในอุตสาหกรรมนี้ และสนับสนุนให้มีการพัฒนานโยบายฝึกอบรมแรงงานเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 แนวคิดการมองอนาคต (Foresight) และเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง

Foresight เป็นกระบวนการคาดการณ์อนาคตในเชิงกลยุทธ์ โดยมีได้เน้นความแม่นยำในการพยากรณ์ แต่เน้นการเตรียมพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอนได้หลากหลายรูปแบบ เครื่องมือที่นิยมใช้ ได้แก่

2.5.1 การวิเคราะห์แนวโน้มและเมกะเทรนด์ (Trend & Megatrend Analysis) ตัวอย่างเช่น เครื่องดื่ม Functional, Low/No Alcohol และ Plant - based

2.5.2 การวางแผนฉากทัศน์ (Scenario Planning) เช่น การจำลองกรณีขาดแคลนน้ำหรือวัตถุดิบ เพื่อเตรียมแนวทางการจัดการ

2.5.3 การวิเคราะห์ STEEPV

การวิเคราะห์ STEEPV เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการประเมินปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในมิติต่าง ๆ ได้แก่ สังคม (Social) เทคโนโลยี (Technological) เศรษฐกิจ (Economic) สิ่งแวดล้อม (Environmental) การเมือง (Political) และค่านิยม (Values) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนอนาคตเชิงยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะในการวิเคราะห์แนวโน้มแรงงานและทักษะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม โดยสามารถสรุปปัจจัยสำคัญในแต่ละมิติได้ ดังนี้

S (Social) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เช่น การเข้าสู่สังคมสูงวัย และการขยายตัวของแรงงานรุ่นใหม่ (Generation Z) ส่งผลต่อรูปแบบการบริโภค การทำงาน และแรงจูงใจในการเลือกอาชีพของแรงงาน

T (Technological) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เช่น ระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตและลดความต้องการแรงงานในบางตำแหน่ง ขณะเดียวกันก็เพิ่มความต้องการทักษะด้านดิจิทัลและการจัดการข้อมูล

E (Economic) ความผันผวนของราคาวัตถุดิบและต้นทุนพลังงานส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ โดยเฉพาะ SMEs ที่มีต้นทุนจำกัดและขาดกลไกบริหารความเสี่ยง

E (Environmental) กระแสความตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งจากภาครัฐ ผู้บริโภค และตลาดส่งออก กัดดันให้อุตสาหกรรมต้องพัฒนาแนวทางการผลิตที่ยั่งยืน เช่น การลดของเสีย การใช้พลังงานสะอาด และการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่ย่อยสลายได้

P (Political) นโยบายภาครัฐ เช่น ภาษีเครื่องดื่มที่มีน้ำตาลสูง กฎระเบียบด้านสุขภาพ หรือการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ล้วนมีผลกระทบต่อโครงสร้างต้นทุน แผนการผลิต และความมั่นคงในการจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

V (Values) ค่านิยมใหม่ของผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพ ความยั่งยืน ความโปร่งใส และจริยธรรม ส่งผลต่อแนวโน้มการบริโภคเครื่องดื่มประเภทฟังก์ชันนัล สมุนไพร Plant-based และ Low/No Alcohol ตลอดจนแนวทางการผลิตที่เคารพสิ่งแวดล้อมและชุมชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อทักษะที่แรงงานจำเป็นต้องมี เช่น การสื่อสารเรื่องคุณค่าผลิตภัณฑ์ การตลาดเชิงจริยธรรม และการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ

กรอบ STEEPV จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าใจภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน และใช้ประกอบการกำหนดนโยบายพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับพลวัตของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มในอนาคต

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มจำเป็นต้องอ้างอิงงานวิจัยและรายงานจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินแนวโน้ม วิเคราะห์ความต้องการแรงงานทักษะที่จำเป็น ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการจ้างงานในอนาคต

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2565) รายงานว่า อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากมีมูลค่าการผลิตและการส่งออกสูง และสามารถสร้างการจ้างงานได้อย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมนี้กำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โครงสร้างประชากร และพฤติกรรมผู้บริโภค โดยมีแนวโน้มลดการพึ่งพาแรงงานทั่วไปจากการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบการผลิตอัตโนมัติและเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การใช้หุ่นยนต์ ระบบ IoT และปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานทักษะสูง โดยเฉพาะในสาขาวิศวกรรมการผลิต วิทยาศาสตร์อาหาร การวิเคราะห์คุณภาพ และการควบคุมเครื่องจักร

World Economic Forum (2023) ระบุว่า ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) อาทิ ทักษะด้านดิจิทัล การคิดวิเคราะห์เชิงระบบ ความเข้าใจเทคโนโลยีสีเขียว และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังมีเทคโนโลยีใหม่ เช่น การพิมพ์สามมิติ และการใช้บล็อกเชน ซึ่งจะเพิ่มความต้องการแรงงานที่มีความรู้ทางเทคนิคเฉพาะด้านมากขึ้น

สถาบันอาหาร (2566) ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคทั่วโลกที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพ ความยั่งยืน และจริยธรรม ส่งผลให้เกิดการเติบโตของผลิตภัณฑ์กลุ่มเครื่องดื่มสุขภาพ เช่น เครื่องดื่มสมุนไพรร เครื่องดื่มฟังก์ชันนัล เครื่องดื่มที่มีโปรไบโอติกส์ Plant-based และ Low/No Alcohol ซึ่งมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดความต้องการแรงงานเฉพาะทางเพิ่มขึ้น อาทิ นักโภชนาการ นักวิทยาศาสตร์ด้านอาหาร นักพัฒนาสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานอาหาร และบุคลากรด้านการสื่อสารผลิตภัณฑ์

Euromonitor International & Mintel (2023) รายงานว่า กลุ่มผลิตภัณฑ์ Functional, Low/No Alcohol และ Plant-based มีอัตราการเติบโตเฉลี่ย 6-8% ต่อปี โดยเฉพาะในตลาดเอเชียแปซิฟิก และยุโรปตะวันตก ซึ่งความต้องการแรงงานในกลุ่มนี้จำเป็นต้องอาศัยทักษะด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การออกแบบตามหลักโภชนาการ และการวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริโภคด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2564) ศึกษาผลกระทบของนโยบายภาษีความหวานซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี 2560 โดยจัดเก็บภาษีเพิ่มตามปริมาณน้ำตาลในผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้นระหว่างร้อยละ 15 - 20 โดยเฉพาะในกลุ่ม SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านต้นทุนและความสามารถในการปรับสูตรผลิตภัณฑ์อย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจทำให้ผู้ประกอบการต้องลดกำลังการผลิตหรือลดจำนวนแรงงานเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ ทั้งนี้ นโยบายภาครัฐด้านค่าแรงขั้นต่ำและกฎหมายความปลอดภัยแรงงาน รวมถึงมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การลดขยะพลาสติกและการใช้บรรจุภัณฑ์ย่อยสลายได้ ต่างก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการจ้างงานและโครงสร้างแรงงานเช่นเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อยกระดับศักยภาพแรงงาน โดยเน้นระบบการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น การส่งเสริมอาชีวศึกษา การฝึกอบรมแบบทวิภาคี (Dual Vocational Education and Training: DVET) และการให้ใบรับรองสมรรถนะ (Recognition of Prior Learning: RPL) เพื่อให้แรงงานมีทักษะตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาแรงงานสูงอายุหรือแรงงานจากภาคเกษตรให้สามารถเข้าสู่สายงานในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและเครื่องสำอาง เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO, 2021) วิเคราะห์ว่า ประเทศในภูมิภาคอาเซียน โดยเฉพาะไทย เวียดนาม และอินโดนีเซีย มีแนวโน้มเผชิญกับการเปลี่ยนผ่านแรงงาน (Labour Transition) ในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องสำอางอย่างเข้มข้น จากการนำระบบอัตโนมัติและดิจิทัลเข้ามาแทนแรงงานทั่วไป ขณะเดียวกัน ห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมในภูมิภาคมีความซับซ้อนมากขึ้น ทำให้แรงงานจำเป็นต้องมีทักษะด้านการบริหารจัดการซัพพลายเชน การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และความเข้าใจมาตรฐานสากล ประเทศไทยจึงต้องเร่งพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสะอาด ความยั่งยืน และการรับรองมาตรฐาน เพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาค

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านสำคัญที่ต้องอาศัยแรงงานทักษะสูง มีความรู้รอบด้านในเรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรม การจัดการ และความเข้าใจผู้บริโภค ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้วยระบบการศึกษาและนโยบายแรงงานที่สอดคล้องและยั่งยืน

2.7 กรอบแนวคิดวิจัย

เพื่อให้การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางมีแนวทางที่ชัดเจน จึงกำหนดกรอบแนวคิดวิจัยโดยอ้างอิงจากแนวคิดสำคัญ ดังนี้

2.7.1 กรอบทิศทางตลาดแรงงาน (Future Workforce Framework)

- พัฒนาจากแนวคิดของ World Economic Forum (2023) ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่
- ทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) เช่น ความสามารถด้านดิจิทัล (AI, IoT) และ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์
 - รูปแบบการจ้างงาน (Employment Models) เช่น การจ้างงานแบบยืดหยุ่น และการใช้ระบบอัตโนมัติทดแทนแรงงาน
 - ความร่วมมือภาคส่วน (Multi-Stakeholder Collaboration) เช่น การมีส่วนร่วม ของสถาบันการศึกษา ภาคเอกชน และรัฐ

2.7.2 แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

ประยุกต์ใช้หลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) ในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง โดยมุ่งเน้นการใช้บรรจุภัณฑ์ที่ยั่งยืน (เช่น ขวด PET แบบฝาไม่หลุด – Tethered Cap) และการใช้ประโยชน์จากของเหลือทิ้ง (เช่น กากเบียร์)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้กระบวนการและวิธีการวิจัยด้วยวิธีการคาดการณ์อนาคต (Foresight) เพื่อให้ทราบทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องตัด โดยมียัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) แนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องตัด 2) อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้น ในอุตสาหกรรมเครื่องตัด 3) อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไป ในอุตสาหกรรมเครื่องตัด และ 4) สมรรถนะที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องการในอนาคตของอุตสาหกรรมเครื่องตัด มีวิธีดำเนินการวิจัยตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 3.1 การกำหนดกรอบการวิจัยและการคาดการณ์
- 3.2 การกวาดสัญญาณสถานการณ์ปัจจุบัน (Horizon Scanning)
- 3.3 การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง
- 3.4 การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อคาดการณ์อนาคตของตำแหน่งงาน และสมรรถนะในการทำงาน
- 3.5 การทบทวนและจัดทำรายงาน

3.1 การกำหนดกรอบการวิจัยและการคาดการณ์

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา ศึกษาทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องตัด โดยศึกษาในประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย ความสำคัญหรือเหตุผลที่เลือกศึกษา แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงของอาชีพหรือตำแหน่งงาน และสมรรถนะที่อุตสาหกรรมต้องการ ขอบเขตเนื้อหาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหลักจะอยู่ภายใต้กรอบปัจจัย STEEPV ของหลักการวิจัย เรื่องอนาคตศึกษา ที่ประกอบด้วย ด้านสังคม (Social) ด้านเทคโนโลยี (Technological) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านการเมือง (Political) และด้านคุณค่า (Values)

3.1.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคตผ่านมุมมองของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในอุตสาหกรรมเครื่องตัด โดยใช้แนวคิดการมองอนาคต (Foresight) เป็นแนวทางในการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ การทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รวมถึงการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ดังนั้น การเลือกประชากรในการศึกษาจึงแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรที่ใช้สำหรับศึกษาเชิงปริมาณ และกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในอุตสาหกรรมเครื่องตัด เพื่อให้ความเห็นมุมมองและร่วมกันให้ฉันทามติเกี่ยวกับอนาคตของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องตัด ภายใต้อข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณ รวมทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประชากร ประชากรที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัย คือ นายจ้าง/สถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 502 แห่ง เป็นกิจการประเภทเครื่องดื่ม Alcohol จำนวน 60 แห่ง และประเภท Non-Alcohol จำนวน 442 แห่ง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 10% ใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับ

จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 84 แห่ง และทำการกระจายขนาดตัวอย่างให้กับเครื่องดื่มทั้งสองประเภทดังกล่าวข้างต้น ตามสัดส่วนจำนวนสถานประกอบการ ส่วนกรณีของตัวอย่างจำแนกตามสถานประกอบการพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของขนาดสถานประกอบการและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ปรากฏตามตารางที่ 3-1 ดังนี้

ตารางที่ 3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม
 จำแนกตามขนาดสถานประกอบการและประเภทกิจการเครื่องดื่ม

ขนาด สถานประกอบการ	เครื่องดื่มประเภท Alcohol		เครื่องดื่มประเภท Non - Alcohol		รวมจำนวน ตัวอย่างที่ต้อง เก็บข้อมูล
	ประชากร (แห่ง)	ตัวอย่าง (แห่ง)	ประชากร (แห่ง)	ตัวอย่าง (แห่ง)	
รายย่อย (ลูกจ้าง 1-5 คน)	44	2	275	22	24
ขนาดย่อม (ลูกจ้าง 6-50 คน)	10	2	147	41	43
ขนาดกลาง (ลูกจ้าง 51-200 คน)	3	3	18	9	12
ขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 201 คนขึ้นไป)	3	3	2	2	5
รวม	60	10	442	74	84

วิธีการสุ่มตัวอย่าง เลือกจังหวัดที่ทำการศึกษานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.1.3 ขอบเขตเวลา

1) **ขอบเขตเวลาในการมองอนาคต** การศึกษาภาพอนาคตของทิศทางตลาดแรงงานไทย เกิดขึ้นจากการจินตนาการอย่างมีหลักฐาน โดยอาศัยการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพการทบทวนวรรณกรรมการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รวมถึงการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) โดยมุ่งเน้นการมองอนาคตดังกล่าวในระยะเวลา 3-5 ปี 6-10 ปี และ 11-20 ปี

2) **ขอบเขตด้านเวลา** ขอบเขตด้านเวลาในการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องตัด ได้มีการจัดทำแผนดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือนธันวาคม 2567 – เดือนกันยายน 2568

3.2 การกวาดสัญญาณสถานการณ์ปัจจุบัน (Horizon Scanning)

การกวาดสัญญาณมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุและวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ที่น่าจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงของอาชีพและสมรรถนะในอุตสาหกรรมเครื่องตัด จากการวิเคราะห์แนวโน้มระดับโลก (Megatrends) เพื่อมุ่งระบุหาปัจจัยขับเคลื่อนและแนวโน้มหลักของปัจจัยที่ทำให้อุตสาหกรรม อาชีพหรือตำแหน่ง และสมรรถนะในอุตสาหกรรมนั้นเปลี่ยนแปลง

โดยใช้กรอบแนวคิด STEEPV ของหลักการวิจัยเรื่องอนาคตศึกษา ที่ประกอบด้วย ด้านสังคม (Social) ด้านเทคโนโลยี (Technological) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ด้านการเมือง (Political) ด้านคุณค่า (Values) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบผสมผสานระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ** เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติต่าง ๆ เพื่อให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมที่ศึกษา

3.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

1) **การทบทวนวรรณกรรม (Literature review)** เพื่อสร้างฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเครื่องตัด และให้เห็นภาพการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม โดยมีประเด็นทบทวนที่สำคัญคือ แนวโน้มอาชีพ และสมรรถนะที่จะเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมเครื่องตัด และปัจจัยขับเคลื่อน STEEPV

2) **การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)** เพื่อทำความเข้าใจในมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเครื่องตัด รวมทั้งอาชีพหรือตำแหน่งและสมรรถนะที่เปลี่ยนแปลงไปในอุตสาหกรรมดังกล่าว

3.3 การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง

การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมเครื่องตัดนั้นจะพิจารณาจากผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และผู้ทำงานหรือผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเครื่องตัด

3.4 การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อคาดการณ์อนาคตของตำแหน่งงานและสมรรถนะในการทำงาน

การดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อคาดการณ์อนาคตของตำแหน่งงานและสมรรถนะในการทำงานของอุตสาหกรรมเครื่องตัดไม้ เกิดขึ้นหลังจากการกวาดสัญญาณสถานการณ์ปัจจุบัน (Horizon Scanning) ซึ่งจะเชิญผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการคัดเลือกร่วมการสนทนากลุ่มย่อย

โดยคณะผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการกวาดสัญญาณสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องร่วมกันเสนอความคิดเห็นและร่วมกันให้ฉันทามติเกี่ยวกับอนาคตของตำแหน่งงานและสมรรถนะในการทำงานของอุตสาหกรรมเครื่องตัดไม้

3.5 การทบทวนและจัดทำรายงาน

การทบทวนผลการศึกษาวิจัยและการจัดทำรายงาน ดำเนินการโดยการนำเสนอผลการศึกษาวิจัยทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องตัดไม้ในเวทีสาธารณะ ซึ่งจัดในรูปแบบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2568 ของกรมการจัดหางาน โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เข้าร่วมการสัมมนาวิชาการ ประจำปี 2568 เพื่อร่วมอภิปราย ให้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

คณะผู้วิจัยได้นำความเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ดังกล่าว มาทบทวนและปรับปรุงผลการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องตัดไม้ให้มีความสมบูรณ์ เพื่อจัดทำรายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์และเผยแพร่ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางต่าง ๆ ต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานไทย ในอุตสาหกรรมเครื่องตัด โดยแบ่งประเภทเครื่องตัดออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เครื่องตัดแอลกอฮอล์ และ เครื่องตัดไม่มีแอลกอฮอล์ จำแนกตามช่วงเวลาเป็นระยะสั้น (3-5 ปี) ระยะกลาง (6-10 ปี) และระยะยาว (11-20 ปี) โดยใช้กรอบแนวคิดการมองอนาคต (Foresight) ผ่านข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สรุปผลการศึกษาตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 4.1 แนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องตัด
- 4.2 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเครื่องตัด
- 4.3 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ
- 4.4 ผลกระทบต่อสถานประกอบการ
- 4.5 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต
- 4.6 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไป
- 4.7 สมรรถนะแรงงานที่อุตสาหกรรมเครื่องตัดมีความต้องการพัฒนาและจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ
- 4.8 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา

4.1 แนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องตัด

1. แนวโน้มด้านสังคม (Social Trends)

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) โดยมีสัดส่วนประชากร อายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แนวโน้มนี้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องตัดในหลายด้าน เช่น ความต้องการผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์ด้านสุขภาพ การย่อยง่าย และให้พลังงานพอเหมาะ โดยเฉพาะในกลุ่มเครื่องตัดสมุนไพร เครื่องตัดบำรุงสุขภาพ หรือเครื่องตัดที่มีสารอาหารเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ

ในด้านแรงงาน สังคมสูงอายุอาจส่งผลต่อกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม โดยทำให้เกิดความจำเป็น ในการขยายโอกาสจ้างงานผู้สูงอายุ หรือการออกแบบงานให้เหมาะสมกับข้อจำกัดทางร่างกาย เช่น ระบบอัตโนมัติ ช่วยผ่อนแรง และการลดระยะเวลาทำงาน ทั้งนี้ยังรวมถึงการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ สำหรับแรงงานกลุ่มนี้ เพื่อให้สามารถอยู่ในระบบการผลิตได้นานขึ้น

2. แนวโน้มด้านเทคโนโลยี (Technological Trends)

เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบอัตโนมัติ (Automation) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) กำลังเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต การกระจายสินค้า และการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมเครื่องตัด อย่างรวดเร็ว การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันของสถานประกอบการ

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีก่อให้เกิด “ช่องว่างด้านทักษะแรงงาน” (Skill Gap) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีอายุมากซึ่งมักไม่มีทักษะด้านดิจิทัล หรือขาดความคุ้นเคย ในการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีอัตโนมัติ ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อความต้องการ ของกระบวนการผลิตสมัยใหม่ และมีความเสี่ยงที่จะถูกแทนที่ด้วยแรงงานรุ่นใหม่หรือระบบอัตโนมัติ

3. แนวโน้มด้านเศรษฐกิจ (Economic Trends)

บริบทเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศส่งผลต่อภาคการผลิตเครื่องดื่มอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องของราคาวัตถุดิบ ต้นทุนพลังงาน อัตราแลกเปลี่ยน และกำลังซื้อของผู้บริโภค ตัวอย่างเช่น ภาวะเงินเฟ้อหรือการชะลอตัวของเศรษฐกิจส่งผลให้ผู้บริโภคเปลี่ยนพฤติกรรมการซื้อจากแบรนด์พรีเมียม ไปสู่ผลิตภัณฑ์ราคาประหยัด

ผลกระทบต่อแรงงานในภาคการผลิตอาจสะท้อนออกมาในรูปของการปรับลดแรงงานชั่วคราว การลด ชั่วโมงทำงาน หรือการชะลอการจ้างงานใหม่ ในขณะเดียวกัน บริษัทที่มีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและสามารถพัฒนา ผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์ตลาดราคาประหยัดได้ จะสามารถรักษาการจ้างงานและสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้มากกว่า

4. แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Trends)

การเพิ่มขึ้นของแรงกดดันด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งจากภาคประชาชนและกฎระเบียบของรัฐ ทำให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิตที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การลดการใช้บรรจุภัณฑ์พลาสติก การรีไซเคิล การใช้พลังงานหมุนเวียน และการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์

การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีความรู้ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การผลิตสีเขียว และการควบคุมของเสียในอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น แรงงานจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่ตอบสนองต่อระบบการผลิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับมาตรฐาน ESG (Environmental Social and Governance)

5. แนวโน้มด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Regulatory Trends)

กรอบกฎหมายและนโยบายรัฐเป็นปัจจัยกำหนดแนวทางการดำเนินธุรกิจและการจ้างงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม ตัวอย่างที่สำคัญ ได้แก่ กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มาตรฐานความปลอดภัย ด้านอาหาร และนโยบายส่งเสริมผู้ประกอบการ SME ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของกิจการ

สำหรับแรงงาน จำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม ทั้งในด้านมาตรฐานความปลอดภัย อนามัย และข้อบังคับทางกฎหมายแรงงาน เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ลดความเสี่ยงในการกระทำผิด และป้องกันการถูกเอาเปรียบ

6. แนวโน้มด้านค่านิยมและพฤติกรรมผู้บริโภค (Value & Consumer Behavior)

ผู้บริโภครุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจริยธรรมของสินค้า เช่น ความโปร่งใสของแหล่งวัตถุดิบ ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ผลิต และการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนในกระบวนการผลิต ทำให้ตลาดแรงงาน จำเป็นต้องตอบสนองด้วยแรงงานที่เข้าใจบริบททางสังคม และสามารถสื่อสารคุณค่าขององค์กรไปยังผู้บริโภคได้

แรงงานในภาคการผลิตและบริการจึงต้องพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills เช่น การสื่อสาร การมีจริยธรรม ในวิชาชีพ และการตระหนักรู้ในบริบทสังคม เพื่อให้สามารถเป็นตัวแทนของแบรนด์ในยุคที่ผู้บริโภคตัดสินใจ บนพื้นฐานของคุณค่าทางสังคมไม่ใช่เพียงราคาสินค้า

4.2 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพผ่านการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม พบว่า อุตสาหกรรมดังกล่าวกำลังเผชิญกับ “การเปลี่ยนผ่าน” (Transition) ที่สำคัญในหลายมิติ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยีการผลิต และโครงสร้างแรงงาน ซึ่งมีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อทั้งรูปแบบการดำเนินธุรกิจและลักษณะความต้องการแรงงานในอนาคต โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านผลิตภัณฑ์

แนวโน้มผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพ (health-conscious consumption) และ การเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society) ได้เร่งให้เกิดการพัฒนาและขยายตลาดของเครื่องดื่มประเภทใหม่ โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนผสมจากสมุนไพร โปรไบโอติกส์ พรีไบโอติกส์ และสารอาหารเชิงหน้าที่ (functional ingredients) เช่น คอลลาเจน วิตามิน หรือสารต้านอนุมูลอิสระ ซึ่งกลายเป็นจุดขายสำคัญในกลุ่มผู้บริโภคยุคใหม่

การเปลี่ยนแปลงในมิติดังกล่าวไม่เพียงส่งผลกระทบต่อสายการผลิต แต่ยังก่อให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีองค์ความรู้ด้านโภชนาการ วิทยาศาสตร์การอาหาร และนวัตกรรมผลิตภัณฑ์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D) การควบคุมคุณภาพสินค้า และการสื่อสารคุณค่าทางสุขภาพต่อผู้บริโภค

2. ด้านกระบวนการผลิต

แนวโน้มการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในภาคอุตสาหกรรมเครื่องดื่มกำลังกลายเป็นกระแสหลัก โดยเฉพาะการใช้ระบบอัตโนมัติ (automation), อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเรียลไทม์ (real-time data analytics) เพื่อนำมาควบคุมคุณภาพและประสิทธิภาพในสายการผลิต ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากระบบการผลิตแบบดั้งเดิมไปสู่ระบบที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data - driven Production)

ผลจากการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีนี้ก่อให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เช่น วิศวกรรมระบบอัตโนมัติ วิศวกรรมอุตสาหการ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่สามารถบูรณาการทักษะด้านเทคนิคเข้ากับความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้

3. ด้านตลาดแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงทั้งในมิติของสินค้าและกระบวนการผลิต ส่งผลให้โครงสร้างแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน โดยมีการคาดการณ์ว่า ความต้องการแรงงานในระดับทักษะต่ำหรือแรงงานที่ปฏิบัติงานซ้ำซากจะลดลงอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ความต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทางในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และดิจิทัล (STEM Skills) จะเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ในมิติแรงงานและการจ้างงาน สถานประกอบการจำเป็นต้องทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งในเรื่องการจัดฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถาบันการศึกษา และการปรับระบบค่าตอบแทน เพื่อจูงใจให้แรงงานที่มีความสามารถเข้าสู่อุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรวางกรอบนโยบายเพื่อสนับสนุนการ reskill และ upskill แรงงานเดิมให้สามารถปรับตัว ต่อแนวโน้มดังกล่าวได้อย่างทันท่วงที

4.3 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม พบว่า โครงสร้างตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว กำลังเผชิญกับแรงขับเคลื่อนจากหลายปัจจัย ทั้งในลักษณะเชิงบวกที่เอื้อต่อการพัฒนา และเชิงลบที่เป็นข้อจำกัดหรืออุปสรรค โดยสามารถจำแนกเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

4.3.1 ปัจจัยขับเคลื่อนเชิงบวก

1. นวัตกรรมเครื่องดื่มสุขภาพ

กระแสความตื่นตัวของผู้บริโภคเกี่ยวกับสุขภาพ โภชนาการ และการบริโภคอย่างยั่งยืน (Conscious Consumption) ได้ส่งผลให้สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มเร่งพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เน้นคุณประโยชน์เฉพาะด้าน เช่น เครื่องดื่มเสริมภูมิคุ้มกัน เครื่องดื่มลดน้ำตาล เครื่องดื่มโปรตีนจากพืช หรือสูตรที่ใช้วัตถุดิบอินทรีย์

การเปลี่ยนแปลงในเชิงผลิตภัณฑ์ดังกล่าวส่งผลต่อโครงสร้างความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะในตำแหน่งที่ต้องการองค์ความรู้เฉพาะด้าน เช่น นักโภชนาการ นักวิจัยด้านวิทยาศาสตร์อาหาร และนักพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Product Developer) ซึ่งกลายเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม

2. การค้าขายกับต่างประเทศ

การค้าขายกับต่างประเทศช่วยเปิดโอกาสให้ธุรกิจเครื่องดื่มไทยสามารถส่งออกสินค้าไปยังตลาดต่างประเทศได้มากขึ้น เพราะไทยได้ทำข้อตกลงทางการค้ากับหลายประเทศ เช่น ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (RCEP) และความตกลงการค้าเสรี (FTA) ทำให้การส่งออกมีขั้นตอนง่ายขึ้น ภาษีนำเข้าต่ำลง และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในต่างประเทศได้ดีขึ้น เมื่อมีโอกาสทางการค้ากว้างขึ้น ผู้ประกอบการจึงต้องปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐานสากล ตั้งแต่คุณภาพสินค้า บรรจุภัณฑ์ไปจนถึงมาตรการความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ เพื่อให้สินค้ามีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในตลาดโลก

สิ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เช่น การใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ การควบคุมคุณภาพตามมาตรฐานต่างประเทศ และการคิดค้นสูตรหรือรูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคในประเทศต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

3. นโยบายเศรษฐกิจ BCG และ Circular Economy

แนวนโยบายเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) ที่ได้รับการผลักดันจากภาครัฐ ถือเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ช่วยเร่งกระบวนการเปลี่ยนผ่านของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไปสู่รูปแบบการผลิตที่เน้นความยั่งยืน โดยมีจุดเน้นที่การใช้วัตถุดิบชีวภาพ พลังงานทดแทน การลดของเสีย และการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้

แรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน เทคโนโลยีชีวภาพ และนวัตกรรมการออกแบบบรรจุภัณฑ์ จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นทุนมนุษย์สำคัญในการผลักดันให้สถานประกอบการสามารถปรับตัวสู่ระบบอุตสาหกรรมสีเขียวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความร่วมมือภาครัฐ ภาคธุรกิจ และสถาบันการศึกษา

การทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจ และสถาบันการศึกษา หรือที่เรียกว่า Triple Helix เป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องตัดมีคุณภาพและตรงตาม ที่สถานประกอบการต้องการ รูปแบบความร่วมมือนี้ช่วยให้สถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน ร่วมกับผู้ประกอบการ มีการส่งนักศึกษาไปฝึกงานจริงในโรงงานหรือบริษัท รวมถึงภาครัฐก็ช่วยสนับสนุน งบประมาณและนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนากำลังคนเกิดขึ้นจริง

ด้วยความร่วมมือนี้ นักเรียนและนักศึกษาจะได้รับความรู้และประสบการณ์จริง ทำให้ เมื่อจบการศึกษาแล้วพร้อมทำงานทันที อีกทั้งยังส่งเสริมให้แรงงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

4.3.2 ปัจจัยขับเคลื่อนเชิงลบ

1. การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ

แม้ว่านโยบายการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำจะมีวัตถุประสงค์หลักในการยกระดับคุณภาพ ชีวิตของแรงงาน แต่ในมุมมองของสถานประกอบการ โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การเพิ่มค่าแรงในระดับ 400-600 บาทต่อวันได้สร้างแรงกดดันด้านต้นทุนอย่างมีนัยสำคัญ

สถานประกอบการที่ไม่สามารถปรับเพิ่มรายได้หรือมูลค่าเพิ่มของสินค้าให้สมดุล กับต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้น จำเป็นต้องใช้มาตรการควบคุมค่าใช้จ่าย เช่น ลดจำนวนพนักงาน ลดชั่วโมงทำงาน หรือชะลอการจ้างงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของตลาดแรงงานในระยะสั้นถึงปานกลาง

2. ราคาวัตถุดิบและพลังงานที่เพิ่มสูงขึ้น

ราคาวัตถุดิบหลักในการผลิตเครื่องตัด เช่น ข้าวโพด น้ำตาล ขวดแก้ว พลาสติก รวมถึง ต้นทุนพลังงานทั้งไฟฟ้าและน้ำ มีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้นเฉลี่ย 15 - 20% ต่อปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถ ในการแข่งขันของสถานประกอบการ โดยเฉพาะผู้ผลิตที่พึ่งพาวัตถุดิบภายในประเทศหรือมีสายการผลิต ที่ใช้พลังงานในระดับสูง ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นในลักษณะนี้อาจลดทอนความสามารถของสถานประกอบการในการลงทุน ในด้านนวัตกรรม การฝึกอบรมแรงงาน และการขยายกำลังการผลิต ส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ชะลอลงตามไปด้วย

3. กฎหมายควบคุมการตลาดและภาษีใหม่

ข้อกำหนดทางกฎหมาย เช่น การห้ามโฆษณาเครื่องตัดแอลกอฮอล์ในที่สาธารณะ การจัดเก็บภาษีน้ำตาล และข้อจำกัดด้านบรรจุภัณฑ์พลาสติก ได้เพิ่มภาระต้นทุนและความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ ของสถานประกอบการ โดยเฉพาะผู้ผลิตรายย่อยที่ขาดแคลนบุคลากรด้านกฎหมายหรือการกำกับดูแล (compliance) แรงงานที่มีความรู้ด้านกฎหมายธุรกิจและการกำกับดูแลจึงกลายเป็นทรัพยากรสำคัญ ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้สถานประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างถูกต้องและ ยั่งยืนภายใต้ข้อบังคับที่เข้มงวดขึ้น

4. การขาดแคลนแรงงานทักษะเฉพาะทาง

ถึงแม้จะมีแรงงานอยู่เป็นจำนวนมากในระบบแรงงานไทย แต่กลับพบปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของแรงงานกับความต้องการของสถานประกอบการ (skill mismatch) โดยเฉพาะในตำแหน่งงานที่ต้องการความรู้เฉพาะ เช่น วิศวกรระบบอัตโนมัติ ผู้ควบคุมคุณภาพด้วยระบบดิจิทัล หรือผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการผลิต การขาดแคลนแรงงานในกลุ่มนี้ส่งผลให้สถานประกอบการต้องลงทุนจำนวนมากในการอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานเดิม (upskilling) หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ซึ่งเป็นต้นทุนระยะยาวที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมในระดับภาพรวม

4.4 ผลกระทบต่อสถานประกอบการ

4.4.1 กลุ่มเครื่องจักรที่ไม่มีแอลกอฮอล์

ระยะสั้น (3–5 ปี)

ในช่วงระยะสั้น สถานประกอบการในกลุ่มเครื่องจักรที่ไม่มีแอลกอฮอล์เผชิญการแข่งขันด้านราคาที่รุนแรง โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีข้อจำกัดด้านเงินทุน เทคโนโลยี และระบบบริหารจัดการ การรักษาต้นทุนต่อหน่วยให้อยู่ในระดับที่แข่งขันได้จึงเป็นความท้าทายสำคัญ ผู้ประกอบการบางรายจึงอาจใช้มาตรการลดค่าใช้จ่ายด้วยการลดจำนวนพนักงาน ลดชั่วโมงการทำงาน หรือควบคุมปริมาณการผลิตให้สอดคล้องกับศักยภาพด้านต้นทุน อย่างไรก็ตาม กลุ่ม SMEs ส่วนใหญ่ยังขาดกลไกเข้าถึงแหล่งทุนดอกเบี้ยต่ำและการสนับสนุนเทคโนโลยีจากภาครัฐ ทำให้มีแนวโน้มสูงที่จะเผชิญภาวะธุรกิจถดถอย ข้อมูลการสัมภาษณ์ชี้ว่า โรงงานน้ำดื่มบรรจุขวดขนาดเล็กในหลายจังหวัดประสบปัญหาด้านการแข่งขันกับบริษัทขนาดใหญ่ที่มีต้นทุนต่อหน่วยต่ำกว่า จึงทำให้ผู้ประกอบการรายย่อยหลายแห่งต้องหยุดผลิตน้ำดื่มขวดขนาดเล็กและปรับไปผลิตเฉพาะน้ำดื่มแบบถังเพื่อรักษาการดำเนินธุรกิจ สถานการณ์นี้สะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขผ่านมาตรการของรัฐ ทั้งด้านการลดต้นทุน พัฒนาผลิตภัณฑ์ ขยายช่องทางตลาด และยกระดับมาตรฐานคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ระยะกลาง (6–10 ปี)

ในระยะกลาง สถานประกอบการในกลุ่มนี้เริ่มมีแนวโน้มปรับตัวสู่ระบบอัตโนมัติ (Automation) และใช้เครื่องจักรควบคุมด้วยระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนแรงงานระยะยาว อย่างไรก็ตาม ปัญหาหลักคือการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเชิงดิจิทัล เช่น ความสามารถในการใช้ระบบควบคุมและเก็บข้อมูล (SCADA) ระบบ IoT หรือการบำรุงรักษาเครื่องจักรที่ใช้ AI นอกจากนี้ แรงกดดันจากผู้บริโภคเรื่องมาตรฐานบรรจุภัณฑ์ที่ย่อยสลายได้ การลดใช้พลาสติก และการติดตามแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมจะบีบให้สถานประกอบการต้องปรับปรุงสายการผลิต การจัดซื้อวัตถุดิบ และห่วงโซ่อุปทานให้สอดคล้องกับมาตรการเหล่านี้ ส่งผลต่อโครงสร้างต้นทุนและรูปแบบการจ้างงานในงานด้านวิศวกรรมการผลิต โลจิสติกส์ และการควบคุมคุณภาพ

ระยะยาว (11–20 ปี)

ในระยะยาว กลุ่มเครื่องตีไม่มีแอลกอฮอล์จะเผชิญการแข่งขันที่เข้มข้นในระดับโลก โดยเฉพาะด้านต้นทุนวัตถุดิบ กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม และข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ เช่น มาตรการกีดกันทางภาษีตามเกณฑ์สิ่งแวดล้อม (Carbon Border Adjustment Mechanism: CBAM) ซึ่งอาจกลายเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับผู้ประกอบการที่ยังไม่มีระบบการผลิตที่ยั่งยืน ผลกระทบด้านแรงงานจะเน้นไปที่ความจำเป็นในการเร่งปรับตัวของสถานประกอบการเพื่อยกระดับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การพัฒนาทักษะแรงงานด้านนวัตกรรม วิจัยและพัฒนา (R&D) การวิเคราะห์ตลาด และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ หน่วยงานรัฐ และสถาบันการศึกษา เพื่อวางรากฐานระบบนิเวศแรงงานที่มีศักยภาพแข่งขันในระดับสากลได้อย่างยั่งยืน

4.4.2 กลุ่มเครื่องตีมีแอลกอฮอล์

ระยะสั้น (3–5 ปี)

ในช่วงระยะสั้น สถานประกอบการในกลุ่มเครื่องตีมีแอลกอฮอล์ยังคงเผชิญแรงกดดันด้านต้นทุนการผลิตที่ผันผวน โดยเฉพาะวัตถุดิบหลัก เช่น ข้าว บาร์เลย์ และขวดแก้ว ซึ่งมีราคาที่แปรปรวนตามกลไกตลาดโลกและปัญหาด้านโลจิสติกส์ ขณะเดียวกัน ราคาพลังงานที่เพิ่มสูงขึ้นยังส่งผลให้ต้นทุนการผลิตโดยรวมขยับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งข้อจำกัดด้านกฎหมายและนโยบายควบคุมการตลาด เช่น การห้ามโฆษณาเครื่องตีมีแอลกอฮอล์ในหลายช่องทาง ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะต่อผู้ประกอบการสุราพื้นบ้านหรือคราฟต์เบียร์ขนาดเล็ก ซึ่งแม้จะมีโอกาสเติบโตตามกระแสการผ่อนคลายกฎหมาย (สุราเสรี) แต่ยังคงขาดมาตรฐานคุณภาพและการเข้าถึงองค์ความรู้เชิงวิชาการที่จำเป็น อีกทั้งข้อจำกัดในการโฆษณาประชาสัมพันธ์โดยตรงทำให้ผู้ประกอบการรายย่อยเสียเปรียบบริษัทขนาดใหญ่ที่มีเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ทางอ้อม ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นขาดการรับรู้ในตลาด ผู้ประกอบการรายย่อยจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทาง การถ่ายทอดองค์ความรู้ การสร้างมาตรฐานการผลิต และการออกแบบกลไกประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม เพื่อสร้างโอกาสแข่งขันที่เป็นธรรมและยั่งยืน

ระยะกลาง (6–10 ปี)

ในระยะกลาง สถานประกอบการในกลุ่มนี้มีแนวโน้มต้องเผชิญกับกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มข้นขึ้น เช่น การจัดเก็บภาษีคาร์บอน การจำกัดการใช้น้ำในภาคอุตสาหกรรม และมาตรการควบคุมการจัดการของเสีย ซึ่งจะเพิ่มต้นทุนการผลิตจากการลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด ระบบบำบัดน้ำเสีย และกระบวนการผลิตที่ประหยัดพลังงาน สถานการณ์นี้ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องปรับกลยุทธ์ทั้งด้านการผลิตและการบริหารแรงงาน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะแรงงานด้านสิ่งแวดล้อม วิศวกรรมพลังงาน และการควบคุมกระบวนการผลิตที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ESG ขณะเดียวกัน แรงกดดันจากผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืนยังผลักดันให้ผู้ประกอบการต้องเร่งยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และกระบวนการจัดการทรัพยากรอย่างรอบด้าน

ระยะยาว (11–20 ปี)

ในระยะยาว การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ จะส่งผลให้ฐานผู้บริโภครื่องต้มแอลกอฮอล์ลดลงตามสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยหนุ่มสาว นอกจากนี้ แนวโน้มด้านสุขภาพและพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการบริโภคแอลกอฮอล์ยังคงเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อยอดขายในระยะยาว ในด้านแรงงาน สถานประกอบการต้องปรับตัวเข้าสู่ระบบการผลิตอัตโนมัติขั้นสูง (Smart Factory) ที่ผสมผสานเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเรียลไทม์ ส่งผลให้โครงสร้างแรงงานเปลี่ยนจากแรงงานกึ่งฝีมือไปสู่แรงงานทักษะสูงและหลากหลาย ผู้ประกอบการจึงต้องมีนโยบายพัฒนาศักยภาพแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับระบบการผลิตสมัยใหม่

4.5 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพร้อมกับการสำรวจสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องต้ม พบว่า มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านความต้องการอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมการผลิต และการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ทั้งนี้ ความต้องการอาชีพดังกล่าวมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลา สอดคล้องกับระดับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีพฤติกรรมผู้บริโภค และแรงกดดันจากนโยบายของภาครัฐ โดยสามารถจำแนกตามช่วงเวลา ดังต่อไปนี้

4.5.1 กลุ่มเครื่องต้มไม่มีแอลกอฮอล์

ระยะสั้น (3 - 5 ปี)

ในช่วงต้นของการเปลี่ยนผ่าน สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องต้มเน้นการปรับตัวเชิงผลิตภัณฑ์และตลาด โดยอาชีพที่มีความต้องการเพิ่มขึ้น ได้แก่

1. พนักงานขับรถและบุคลากรด้านการขนส่งสินค้า (Delivery and Transport Personnel)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและแบบสอบถามจากสถานประกอบการ พบว่า ในช่วงระยะสั้น (3–5 ปี) ยังคงมีความต้องการแรงงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานขับรถขนส่งเครื่องต้ม พนักงานจัดเรียงสินค้าในสายขนส่ง และเจ้าหน้าที่กระจายสินค้า ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตกับการจัดจำหน่ายถึงผู้บริโภคปลายทาง นอกจากนี้ ความจำเป็นในการกระจายผลิตภัณฑ์ไปยังจุดจำหน่ายในระดับภูมิภาค รวมถึงร้านค้าปลีกขนาดเล็กและเครือข่ายร้านสะดวกซื้อ ทำให้แรงงานในตำแหน่งดังกล่าวยังคงเป็นที่ต้องการในภาคอุตสาหกรรมเครื่องต้มอย่างชัดเจน ทั้งในด้านจำนวนและความสามารถในการบริหารจัดการเส้นทางขนส่งที่มีประสิทธิภาพ

2. นักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D Specialist)

เนื่องจากความนิยมในเครื่องต้มเพื่อสุขภาพ เช่น เครื่องต้มสมุนไพร เครื่องต้มลดน้ำตาล และเครื่องต้มเสริมอาหาร ทำให้ความต้องการบุคลากรที่มีทักษะในการวิจัยและพัฒนาสูตรใหม่ ๆ เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถผสมผสานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์อาหาร โภชนาการ และพฤติกรรมผู้บริโภค เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่ตรงความต้องการของตลาด

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายอาหารและความปลอดภัย (Food Regulatory and Safety Officer)

ภายใต้ข้อกำหนดที่เข้มงวดจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) รวมถึงกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยทางอาหารในระดับสากล อุตสาหกรรมเครื่องดื่มจึงต้องการบุคลากรที่สามารถวางแผนและควบคุมกระบวนการผลิตให้สอดคล้องกับข้อกำหนดเหล่านี้ เพื่อลดความเสี่ยงทางธุรกิจ

4. นักการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Specialist)

พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปสู่การซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ ส่งผลให้สถานประกอบการจำเป็นต้องมีบุคลากรที่สามารถดำเนินกลยุทธ์การตลาดบนแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น การทำคอนเทนต์ การใช้โฆษณาแบบเจาะกลุ่ม และการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าด้วยเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ

ระยะกลาง (6-10 ปี)

เมื่อสถานประกอบการมีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและโครงสร้างธุรกิจเข้าสู่ระบบดิจิทัลและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น กลุ่มอาชีพที่มีความต้องการเพิ่มสูงในช่วงนี้ ได้แก่

1. ผู้จัดการโรงงานอัจฉริยะ (Smart Factory Manager)

ความต้องการแรงงานในตำแหน่งที่สามารถบูรณาการระบบ IoT, Robotics, MES (Manufacturing Execution Systems) และ ERP (Enterprise Resource Planning) เพื่อบริหารจัดการสายการผลิตแบบอัตโนมัติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรในตำแหน่งนี้ต้องมีทั้งทักษะด้านเทคนิคและการวิเคราะห์ข้อมูลแบบองค์รวม

2. นักออกแบบบรรจุภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม (Eco-Packaging Designer)

จากแรงกดดันด้านสิ่งแวดล้อมและความต้องการของผู้บริโภคที่เน้นความยั่งยืน การออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่ย่อยสลายได้ ลดการใช้พลาสติก และมี Carbon Footprint ต่ำ จึงกลายเป็นจุดเด่นเชิงการแข่งขันของสินค้า ส่งผลให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านวัสดุชีวภาพ และนวัตกรรมการออกแบบเชิงสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

3. นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist)

การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ระบบการผลิตที่ใช้ข้อมูลจำนวนมาก (Big Data) จากทั้งฝั่งการผลิตและตลาด ทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องมีนักวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถแปลผลข้อมูลจากหลากหลายระบบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ระยะยาว (11-20 ปี)

ในระยะยาว โครงสร้างอุตสาหกรรมเครื่องดื่มจะเปลี่ยนไปสู่ระบบอัตโนมัติเต็มรูปแบบ ประกอบกับการเกิดขึ้นของผลิตภัณฑ์ใหม่ในตลาดโลก ทำให้อาชีพที่มีความต้องการสูงจะเน้นไปที่การประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการออกแบบประสบการณ์เป็นหลัก ได้แก่

1. นักเทคโนโลยีอาหาร (Food Technologist)

การพัฒนาผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ ความยั่งยืน และรสชาติที่ซับซ้อน รวมถึงการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านส่วนผสมและกระบวนการผลิตขั้นสูง จะทำให้ความต้องการนักเทคโนโลยีอาหารที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์อาหาร โภชนาการ และความปลอดภัยทางอาหารเพิ่มสูงขึ้น

2. นักพัฒนาความยั่งยืน (Sustainability Developer)/ผู้เชี่ยวชาญด้าน ESG (ESG Specialist)

ด้วยแนวโน้มของอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Economy) บุคลากรที่สามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างห่วงโซ่อุปทานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญด้าน ESG ที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล

3. นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist)

การเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม ตั้งแต่ข้อมูลพฤติกรรมผู้บริโภค แนวโน้มตลาด ประสิทธิภาพการผลิต ไปจนถึงการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ทำให้ความต้องการนักวิทยาศาสตร์ข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์ ตีความ และนำข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในการตัดสินใจทางธุรกิจ และพัฒนากลยุทธ์ใหม่ๆ มีความสำคัญอย่างยิ่ง

4. ผู้ตรวจสอบคุณภาพ (ที่ใช้เทคโนโลยี) (Quality Inspector with Technology Expertise)

การยกระดับมาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยี เช่น IoT และระบบเซ็นเซอร์มาใช้ในการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพแบบเรียลไทม์ จะทำให้ความต้องการผู้ตรวจสอบคุณภาพที่มีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ในการดำเนินงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

4.5.2 กลุ่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

โดยภาพรวมแล้ว อุตสาหกรรมเครื่องดื่มทั้งแบบไม่มีแอลกอฮอล์และมีแอลกอฮอล์ สามารถสรุปได้ว่ามีตำแหน่งงานหลายอย่างที่ต้องการคล้ายคลึงกัน แต่สำหรับกลุ่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยเฉพาะในธุรกิจคราฟต์เบียร์ จะมีตำแหน่งงานบางอย่างที่เพิ่มเติมเข้ามา เพื่อรองรับลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรม ดังนี้

ระยะสั้น (3 - 5 ปี)

เจ้าของธุรกิจ/ผู้ประกอบการ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเริ่มต้นและขับเคลื่อนธุรกิจคราฟต์เบียร์ในช่วงแรกเริ่ม

ผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิต (Brewmasters, Brewers, และ Distillers) มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างเอกลักษณ์และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในช่วงเริ่มต้นของการก่อตั้งแบรนด์ รวมถึงการจัดการและควบคุมกระบวนการผลิตเบียร์ให้ได้มาตรฐาน

ระยะกลาง (6-10 ปี)

ในระยะนี้ ความต้องการตำแหน่งงานที่เพิ่มขึ้นคือ **นักต้มเบียร์ (Brewpub)** ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและจำหน่ายเบียร์ในสเกลที่ใหญ่ขึ้นเพื่อการค้า และยังรวมถึงการเป็นผู้ประสานงานห่วงโซ่อุปทานและโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ

ระยะยาว (11-20 ปี)

ในระยะยาว ตำแหน่งงานที่เน้นเฉพาะเจาะจงกับธุรกิจกราฟต์เปียร์และจะมีความสำคัญมากขึ้น ได้แก่ **นักพัฒนาสูตรเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทางเลือก** ที่มีหน้าที่สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ นอกเหนือจากเปียร์แบบดั้งเดิมและ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและข้อบังคับ ซึ่งมีความจำเป็นในการทำให้ธุรกิจดำเนินไปได้ อย่างถูกต้องและยั่งยืน

4.6 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไป

จากการวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มทั้งที่ไม่มีแอลกอฮอล์และมีแอลกอฮอล์ ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ประกอบการและผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โครงสร้างอาชีพภายในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในส่วนของ “แรงงานทักษะต่ำ” และ “งานที่ทำซ้ำได้ (routine jobs)” ซึ่งสามารถถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีหรือระบบอัตโนมัติที่มีประสิทธิภาพ และต้นทุนลดลงอย่างต่อเนื่อง การลดลงของอาชีพเหล่านี้สามารถจำแนกตามช่วงเวลาได้ดังนี้

ระยะสั้น (3-5 ปี)

ในช่วงแรกของการเปลี่ยนแปลง สถานประกอบการเน้นการปรับตัวในด้านการจำหน่ายและการจัดการภายในสายการผลิต โดยอาชีพที่มีแนวโน้มลดลงในช่วงนี้ ได้แก่

1. พนักงานขายหน้าร้าน (Traditional Sales Staff)

การเติบโตของช่องทางการจำหน่ายผ่าน e-commerce และระบบสั่งซื้อแบบออนไลน์ ส่งผลให้ความจำเป็นในการมีพนักงานขาย ณ จุดจำหน่ายลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภคอย่างเครื่องดื่ม ซึ่งผู้บริโภคสามารถเปรียบเทียบราคาและคุณสมบัติของสินค้าได้จากแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการให้ข้อมูลจากพนักงานขายโดยตรง

2. พนักงานบรรจุสินค้าแบบใช้แรงงานคน (Manual Packer)

ด้วยความพยายามของสถานประกอบการในการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต จึงมีการนำเครื่องจักรบรรจุภัณฑ์อัตโนมัติเข้ามาใช้มากขึ้น ซึ่งสามารถทำงานได้รวดเร็วและแม่นยำกว่าการใช้แรงงานคน โดยเฉพาะในโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ จึงทำให้ความต้องการในตำแหน่งงานดังกล่าวลดลงอย่างต่อเนื่อง

ระยะกลาง (6-10 ปี)

ในช่วงกลางของการเปลี่ยนผ่าน เทคโนโลยีเริ่มเข้ามาแทนที่การทำงานในสายโลจิสติกส์และการควบคุมคุณภาพแบบดั้งเดิม โดยอาชีพที่มีแนวโน้มลดลงในช่วงนี้ ได้แก่

1. พนักงานกระจายสินค้าแบบดั้งเดิม (Conventional Delivery Staff)

ระบบโลจิสติกส์สมัยใหม่ เช่น ระบบการจัดส่งแบบ D2C (Direct-to-Consumer) และแพลตฟอร์มบริหารเส้นทางการจัดส่งโดยใช้ AI เข้ามาแทนที่การกระจายสินค้าแบบเดิมที่ต้องพึ่งพาแรงงานจำนวนมาก การเปลี่ยนแปลงนี้ลดความจำเป็นในการจ้างแรงงานในสายงานดังกล่าว

2. ผู้ตรวจสอบคุณภาพแบบดั้งเดิม (Manual Quality Inspector)

การตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่เคยใช้แรงงานคนจำนวนมากเริ่มถูกแทนที่ด้วยระบบตรวจสอบอัตโนมัติ เช่น ระบบ Vision Inspection และเซนเซอร์อัจฉริยะ ซึ่งสามารถวัดค่าและคัดกรองสินค้าได้อย่างแม่นยำและต่อเนื่อง จึงลดความต้องการแรงงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบด้วยตนเอง

ระยะยาว (11–20 ปี)

ในระยะยาว เมื่อระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์เข้ามาแทนที่งานในทุกมิติอย่างสมบูรณ์ อาชีพที่มีแนวโน้มลดลงอย่างมาก ได้แก่

1. แรงงานทั่วไปในสายการผลิต (General Laborer)

ระบบหุ่นยนต์และการผลิตอัตโนมัติ (Automated Manufacturing Systems) มีแนวโน้มเข้ามาทดแทนแรงงานมนุษย์ในกระบวนการที่ทำซ้ำ เช่น การจัดวางขวด การติดฉลาก การบรรจุสินค้า และการขนย้ายภายในโรงงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องการแรงงานจำนวนมากในอดีต การลดลงของตำแหน่งงานประเภทนี้จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนในช่วง 10-20 ปีข้างหน้า

2. ผู้ช่วยห้องปฏิบัติการ (Laboratory Assistant)

เทคโนโลยีการวิเคราะห์แบบอัตโนมัติที่ใช้ในห้องปฏิบัติการ เช่น เครื่องวัดค่า pH, Brix, และการตรวจสอบจุลชีพ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์และดิจิทัล จะสามารถทำงานได้แม่นยำและรวดเร็วกว่ามนุษย์ การบันทึกข้อมูลด้วยมือหรือการเตรียมสารแบบดั้งเดิมจะค่อย ๆ ลดบทบาทลง

3. พนักงานขายตรง (Door-to-Door Sales)

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่ต้องการความสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใสในการเลือกซื้อสินค้า ส่งผลให้รูปแบบการขายสินค้าถึงบ้าน (Direct Sales) เริ่มไม่ตอบโจทย์ การลดลงของตำแหน่งงานนี้จะยิ่งชัดเจนขึ้นเมื่อช่องทางการสื่อสารออนไลน์และการตลาดแบบ AI-driven เข้ามาแทนที่

4.7 สมรรถนะแรงงานที่อุตสาหกรรมเครื่องตีมีความต้องการพัฒนาและจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ

อุตสาหกรรมเครื่องตีทั้งแบบไม่มีแอลกอฮอล์และมีแอลกอฮอล์กำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญจากปัจจัยขับเคลื่อนหลัก ได้แก่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี พฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น การปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนจึงต้องอาศัยการยกระดับสมรรถนะแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางของอุตสาหกรรมที่กำลังเปลี่ยนไป

ในการศึกษานี้ ได้จำแนกสมรรถนะแรงงานเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ ทักษะเชิงสังคม/พฤติกรรม (Soft Skill) และทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skill) โดยในแต่ละกลุ่มจะจัดลำดับความสำคัญตามความเร่งด่วน ดังนี้

สมรรถนะที่จำเป็นและเร่งด่วน คือ สมรรถนะที่สถานประกอบการต้องมีในทันทีหรือในระยะสั้น (3-5 ปี) เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ตลาด และข้อกำหนดทางกฎหมาย หากขาดจะกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

สมรรถนะที่จำเป็นแต่ไม่เร่งด่วน คือ สมรรถนะที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ในระยะกลางถึงยาว (6-10 ปีขึ้นไป) แม้อย่างไม่จำเป็นต้องใช้ทันที แต่การพัฒนาตั้งแต่ปัจจุบันจะช่วยเตรียมความพร้อมและลดต้นทุนการปรับตัวในอนาคต

4.7.1 ทักษะเชิงสังคม/พฤติกรรม (Soft Skill)

1) สมรรถนะที่จำเป็นและเร่งด่วน

การสื่อสาร (Communication Skills) การสื่อสารอย่างชัดเจนทั้งการพูด การเขียน และการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และลูกค้า

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ในสายการผลิตและโครงการต่าง ๆ

ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การยืดหยุ่นและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กระบวนการผลิต และข้อกำหนดทางกฎหมาย/สิ่งแวดล้อม

2) สมรรถนะที่จำเป็นแต่ไม่เร่งด่วน

การแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและคิดค้นแนวทางแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) การเข้าใจและควบคุมอารมณ์ตนเอง และผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมการทำงานร่วมกัน

4.7.2 ทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skill)

1) สมรรถนะที่จำเป็นและเร่งด่วน

สมรรถนะด้านทักษะดิจิทัล การใช้ระบบ ERP การควบคุมเครื่องจักรอัจฉริยะ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสารและการจัดการ

สมรรถนะด้านการจัดการข้อมูล (Data Literacy) การวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ข้อมูลจากผู้บริโภค ยอดขาย และต้นทุนวัตถุดิบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

สมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐาน ESG ความรู้และความเข้าใจในกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม เช่น CBAM และภาษีคาร์บอน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับหลัก ESG

สมรรถนะด้านกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย ความรู้ด้านกฎหมายอาหาร มาตรฐานสุขอนามัย และความปลอดภัยในโรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดทั้งในและต่างประเทศ

2) สมรรถนะที่จำเป็นแต่ไม่เร่งด่วน

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง (Advanced Tech Management) การประยุกต์ใช้ AI, Blockchain และ IoT เพื่อยกระดับห่วงโซ่อุปทานและควบคุมคุณภาพ

สมรรถนะด้านโภชนาการและสุขภาพ (Nutrition Literacy) ความรู้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ เช่น Functional Drinks ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค

สมรรถนะด้านการวางแผนต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการพลังงานน้ำ และการลดของเสีย เพื่อเพิ่มความยั่งยืนในระยะยาว

4.8 ปัญหาและข้อเสนอแนะ¹

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่าผู้ประกอบการแต่ละกลุ่มเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่หลากหลาย ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จึงสามารถนำไปกำหนดแนวทางสนับสนุนและแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานประกอบการในแต่ละกลุ่มต่อไป

4.8.1 สถานประกอบการขนาดย่อม (1-5 คน)

1. **ปัญหาด้านต้นทุนการผลิตและวัตถุดิบ** สถานประกอบการขนาดย่อมส่วนใหญ่เผชิญกับต้นทุนการผลิตและราคาวัตถุดิบที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ

2. **ผลกระทบจากคู่แข่งรายใหญ่** การขยายตัวของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งเข้ามาดำเนินธุรกิจในพื้นที่ พร้อมทั้งการใช้กลยุทธ์จำหน่ายน้ำดื่มบรรจุแพ็คเกจในราคาต่ำ ส่งผลให้สถานประกอบการขนาดย่อมจำเป็นต้องลดจำนวนแรงงานลงเพื่อควบคุมต้นทุน

3. **ข้อจำกัดด้านบุคลากรและเทคโนโลยี** บางสถานประกอบการได้ลงทุนจัดซื้อเครื่องจักรสำหรับล้างถังน้ำดื่ม ซึ่งมีต้นทุนค่อนข้างสูง แต่ยังคงประสบปัญหาในการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการใช้งานเครื่องจักร ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องจักรได้เต็มประสิทธิภาพ

4. **ภาระค่าใช้จ่ายจากการปรับอัตราค่าจ้างแรงงาน** การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างแรงงานก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมแก่ผู้ประกอบการ ประกอบกับกลไกตลาดที่ยังขาดระบบกำกับดูแล ทำให้การดำเนินธุรกิจดำเนินไปด้วยความยากลำบาก

5. **ปัญหาด้านบรรจุภัณฑ์และการควบคุมคุณภาพ** แม้ว่าสถานประกอบการบางรายเคยใช้เครื่องจักรผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดพลาสติกชนิดหนา แต่ด้วยการแข่งขันด้านราคาทำให้ต้องเปลี่ยนมาใช้ขวดชนิดบางเพื่อลดต้นทุน ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาขวดแตกเสียหายและน้ำดื่มสูญเสียระหว่างกระบวนการผลิต ปัจจุบันผู้ประกอบการจึงปรับลดการผลิตเหลือเฉพาะการบรรจุในถังน้ำดื่ม

6. **ผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-19** สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้สถานประกอบการต้องลดจำนวนพนักงานและปรับลดปริมาณการผลิตน้ำดื่มบรรจุแพ็คเกจลงจากเดิม

7. **การเพิ่มขึ้นของต้นทุนแฝงในกระบวนการผลิต** ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้นในหลายด้าน ได้แก่ ค่าแรงงาน ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา รวมถึงค่าไส้กรองและสารกรองที่จำเป็นในกระบวนการผลิต

8. **แนวโน้มการอยู่รอดของสถานประกอบการขนาดย่อม** ในระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า มีการคาดการณ์ว่าสถานประกอบการขนาดย่อมจำนวนหนึ่งอาจต้องออกจากระบบธุรกิจ เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันด้านราคากับผู้ประกอบการรายใหญ่ได้

9. **การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค** ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้จำนวนลูกค้าลดลง โดยเฉพาะกลุ่มร้านอาหารที่ทยอยปิดกิจการ ขณะเดียวกัน ผู้บริโภคมีพฤติกรรมใช้จ่ายอย่างระมัดระวังและบางส่วนหันไปใช้บริการจากผู้จำหน่ายที่เสนอราคาถูกกว่า

¹ สถานประกอบการขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 201 คนขึ้นไป) ไม่มีปัญหาและข้อเสนอแนะ

4.8.2 สถานประกอบการขนาดเล็ก (6–50 คน)

1. **ปัญหาด้านแรงงาน** สถานประกอบการขนาดเล็กประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความอดทนและมีวินัย โดยแรงงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องมักเป็นแรงงานที่มีอายุ
2. **ความได้เปรียบของผู้ประกอบการรายใหญ่** สถานประกอบการรายใหญ่บางรายมีศักยภาพในการผลิตวัตถุดิบได้เอง เช่น การเป่าขวดหรือการผลิตเม็ดพลาสติก ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตต่ำกว่าผู้ประกอบการขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญ
3. **การแข่งขันที่รุนแรงจากผู้ประกอบการรายใหม่** จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้การแข่งขันด้านราคาขายส่งในตลาดหิวความรุนแรงยิ่งขึ้น
4. **การพึ่งพาแรงงานต่างด้าว** แรงงานในกลุ่มนี้มีแนวโน้มเลิกงานและเปลี่ยนงานบ่อยครั้งทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานหลักในสายการผลิต
5. **ความต้องการมาตรการกำกับดูแลจากภาครัฐ** ผู้ประกอบการมีความต้องการให้ภาครัฐกำกับดูแลกลไกราคา การตลาด และการควบคุมคุณภาพให้มีมาตรฐานเดียวกัน
6. **ความเปราะบางด้านกำไรและต้นทุนพลังงาน** ธุรกิจน้ำดื่มมีกำไรค่อนข้างต่ำ ผู้ประกอบการที่ขาดเงินทุนสำรองอาจไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อัตราค่าน้ำและค่าไฟฟ้าที่อยู่ในระดับสูงยังคงเป็นภาระต้นทุนที่สำคัญ
7. **ปัญหาค่าใช้จ่ายด้านการซ่อมบำรุง** สถานประกอบการที่ดำเนินกิจการมาเป็นเวลานานต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
8. **ความเสียเปรียบด้านต้นทุนเมื่อเทียบกับรายใหญ่** ราคาต้นทุนการผลิตน้ำดื่มบรรจุแพ็คเกจที่ประมาณ 24 บาทต่อแพ็คเกจ แต่ผู้ประกอบการรายใหญ่สามารถจำหน่ายได้ในราคาต่ำกว่าคือประมาณ 18-19 บาทต่อแพ็คเกจ ทำให้ผู้ประกอบการรายย่อยไม่สามารถแข่งขันได้
9. **การรักษาฐานลูกค้า** แม้ว่าตลาดจะมีขนาดเท่าเดิม แต่จำนวนคู่แข่งที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ยอดขายของผู้ประกอบการลดลง จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายและลงพื้นที่พบลูกค้าเพื่อรักษาฐานลูกค้าเดิม
10. **ข้อจำกัดด้านกฎหมายและการโฆษณาทางอ้อม** สถานประกอบการขนาดเล็กโดยเฉพาะผู้ผลิตสุราพื้นบ้านและคราฟต์เบียร์ ยังคงประสบข้อจำกัดจากกฎหมายห้ามโฆษณาเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในหลายช่องทาง ทำให้ขาดโอกาสในการสร้างการรับรู้แบรนด์ ขณะที่ผู้ประกอบการรายใหญ่สามารถใช้กลยุทธ์โฆษณาทางอ้อม ผ่านผลิตภัณฑ์น้ำดื่มหรือสินค้าชื่อเดียวกัน จึงเกิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน
11. **แนวทางการสนับสนุนภาครัฐ** ผู้ประกอบการรายย่อยมีความประสงค์ให้ภาครัฐกำหนดมาตรการควบคุมกลไกราคาในพื้นที่ให้สอดคล้องกันทั่วทั้งตลาด พร้อมทั้งให้มีการแข่งขันที่มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าการแข่งขันด้านราคา นอกจากนี้ ควรพิจารณามาตรการลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบการที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกงาน โดยเฉพาะในกรณีที่มีการจ่ายค่าจ้างให้นักศึกษา แม้ว่าพนักงานประจำจะมีจำนวนครบตามอัตราก็ตาม

4.8.3 สถานประกอบการขนาดกลาง (51–200 คน)

1. ความรุนแรงของการแข่งขันด้านราคา สถานประกอบการขนาดกลางยังคงเผชิญการแข่งขันด้านราคาที่รุนแรง เนื่องจากมีผู้ประกอบการน้ำดื่มรายย่อยในท้องถิ่นเพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. แนวโน้มการเติบโตในอนาคต แม้จะมีการแข่งขันรุนแรง แต่ผู้ประกอบการบางส่วนมีมุมมองในเชิงบวกต่อแนวโน้มการขยายตัวของอุตสาหกรรมน้ำดื่มในอนาคต

3. การขยายช่องทางการจัดจำหน่าย ผู้ประกอบการขนาดกลางมีการเพิ่มจุดกระจายสินค้าและขยายจุดจำหน่ายเพื่อให้สามารถเข้าถึงลูกค้าได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

4. ความต้องการจัดตั้งสมาคม ผู้ประกอบการมีข้อเสนอให้จัดตั้งสมาคมผู้ประกอบการน้ำดื่มเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและควบคุมกลไกราคาให้มีมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งอุตสาหกรรม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาศึกษาทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำในอนาคต 2) ศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้น 3) ศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไป และ 4) ศึกษาสมรรถนะที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องการจากผู้ที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำ ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการคาดการณ์อนาคต (Foresight) ตามหัวข้อ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม

5.1.2 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต

5.1.3 อาชีพที่มีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไปในอนาคต

5.1.4 สมรรถนะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำ

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลกระทบของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

5.2.2 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและสังคม

5.2.3 ผลกระทบทางเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐบาล

5.2.4 ความสำคัญของความยั่งยืน

5.2.5 ปัญหาการเปลี่ยนงานและช่องว่างด้านทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 การยกระดับสมรรถนะแรงงานแบบบูรณาการ

5.3.2 มาตรการช่วยเหลือ SMEs ในธุรกิจน้ำดื่ม

5.3.3 การทบทวนและปรับปรุงกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อย

5.4 ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานไทยในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำ โดยแบ่งประเภทเครื่องดื่มน้ำออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเครื่องดื่มน้ำไม่มีแอลกอฮอล์ และกลุ่มเครื่องดื่มน้ำมีแอลกอฮอล์ ทั้งนี้ได้จำแนกตามช่วงเวลา ได้แก่ ระยะสั้น (3-5 ปี) ระยะกลาง (6-10 ปี) และระยะยาว (11-20 ปี) ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม

1. กลุ่มเครื่องตีไม่มีแอลกอฮอล์

ระยะสั้น (3-5 ปี)

สถานประกอบการในกลุ่มนี้เผชิญการแข่งขันด้านราคาที่รุนแรง โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs ที่มีข้อจำกัดด้านเงินทุนและเทคโนโลยี ทำให้การรักษาต้นทุนต่อหน่วยให้อยู่ในระดับแข่งขันได้ เป็นความท้าทายสำคัญ บางแห่งอาจจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงาน ลดชั่วโมงการทำงาน หรือปรับปริมาณการผลิต นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ประกอบการน้ำดื่มรายย่อยประสบความสำเร็จในการแข่งขันกับบริษัทขนาดใหญ่ ทำให้บางรายต้องหยุดการผลิตบรรจุภัณฑ์ขนาดเล็กและหันไปผลิตน้ำดื่มแบบถังเพื่อความอยู่รอด

ระยะกลาง (6-10 ปี)

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการในกลุ่มนี้มุ่งไปสู่การใช้ระบบอัตโนมัติและการประยุกต์ใช้เครื่องจักรดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนแรงงาน อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญคือ การขาดแรงงานที่มีทักษะเชิงดิจิทัล ขณะเดียวกัน ความต้องการด้านมาตรฐานบรรจุภัณฑ์ที่ย่อยสลายได้ และการลดการใช้พลาสติก ยังกดดันให้ผู้ประกอบการต้องปรับปรุงห่วงโซ่อุปทานให้สอดคล้องกับเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานด้านวิศวกรรมการผลิต โลจิสติกส์ และการควบคุมคุณภาพ

ระยะยาว (11-20 ปี)

ในระยะยาว กลุ่มเครื่องตีไม่มีแอลกอฮอล์จะต้องเผชิญกับการแข่งขันในระดับสากล ทั้งจากข้อจำกัดด้านต้นทุนวัตถุดิบ มาตรการสิ่งแวดล้อม และกฎระเบียบการค้าระหว่างประเทศ เช่น CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism) ทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องยกระดับนวัตกรรมและกระบวนการผลิตอย่างจริงจัง ด้านแรงงานจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม วิจัยและพัฒนา (R&D) การวิเคราะห์ตลาด และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและสถาบันการศึกษา เพื่อวางระบบนิเวศแรงงานที่แข่งขันได้ในตลาดโลก

2. กลุ่มเครื่องตีมีแอลกอฮอล์

ระยะสั้น (3-5 ปี)

สถานประกอบการในกลุ่มเครื่องตีมีแอลกอฮอล์ยังคงเผชิญแรงกดดันจากต้นทุนการผลิตที่ผันผวน ทั้งราคาวัตถุดิบหลัก เช่น ข้าว บาร์เลย์ ขวดแก้ว ที่แปรปรวนตามกลไกตลาดโลก ตลอดจนต้นทุนพลังงานที่ปรับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านกฎหมายและนโยบายการควบคุมการตลาด เช่น การห้ามโฆษณาในหลายช่องทาง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะต่อผู้ประกอบการรายย่อย เช่น ผู้ผลิตสุราพื้นบ้าน และคราฟต์เบียร์ที่ยังขาดมาตรฐานการผลิตและช่องทางสร้างการรับรู้ต่อผู้บริโภคอย่างเพียงพอ

ระยะกลาง (6–10 ปี)

สถานประกอบการในกลุ่มนี้มีแนวโน้มต้องเผชิญกับมาตรการสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น อาทิ การเก็บภาษีคาร์บอน การจำกัดการใช้น้ำในกระบวนการผลิต และการบังคับใช้มาตรฐานการจัดการของเสีย ซึ่งก่อให้เกิดต้นทุนการลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด ระบบบำบัดน้ำ และกระบวนการผลิตแบบประหยัดพลังงานมากขึ้น ดังนั้นผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในด้านวิศวกรรมพลังงาน สิ่งแวดล้อม และการควบคุมคุณภาพให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ESG เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันระยะยาว

ระยะยาว (11–20 ปี)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ รวมถึงแนวโน้มพฤติกรรมผู้บริโภคที่เน้นการหลีกเลี่ยงการดื่มแอลกอฮอล์ ส่งผลให้ฐานผู้บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีแนวโน้มลดลงในระยะยาว ในด้านแรงงาน อุตสาหกรรมจำเป็นต้องปรับตัวสู่ระบบการผลิตอัตโนมัติขั้นสูง (Smart Factory) ที่ใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเรียลไทม์ ซึ่งเปลี่ยนโครงสร้างแรงงานไปสู่กลุ่มแรงงานทักษะสูงและแรงงานที่มีทักษะหลากหลายมากขึ้น

5.1.2 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต

1. กลุ่มเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์

ในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องดื่มจะมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางด้านดิจิทัล นวัตกรรม และความยั่งยืนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งตามระยะเวลาดังนี้

ระยะสั้น (3–5 ปี) เน้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการขยายช่องทางการจัดจำหน่ายและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ได้แก่ พนักงานขับรถและบุคลากรด้านการขนส่งสินค้า นักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายอาหารและความปลอดภัย และ นักการตลาดดิจิทัล

ระยะกลาง (6–10 ปี) เน้นบุคลากรที่มีความเข้าใจในการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการดำเนินงาน ได้แก่ ผู้จัดการโรงงานอัจฉริยะ นักออกแบบบรรจุภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม และ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล

ระยะยาว (11–20 ปี) เน้นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและความยั่งยืนในระยะยาว ได้แก่ นักเทคโนโลยีอาหาร นักพัฒนาความยั่งยืน/ผู้เชี่ยวชาญด้าน ESG นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล และ ผู้ตรวจสอบคุณภาพ (ที่ใช้เทคโนโลยี)

2. กลุ่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

สำหรับกลุ่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยเฉพาะในธุรกิจคราฟต์เบียร์และสุราพื้นบ้าน มีตำแหน่งงานที่ต้องการคล้ายคลึงกับในกลุ่มเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ แต่มีที่เพิ่มเติมขึ้นมาเพื่อรองรับลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรม ดังนี้

ระยะสั้น (3–5 ปี) ความต้องการตำแหน่งงานที่เพิ่มขึ้นคือ เจ้าของบริษัท/ผู้ประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิต (Brewmasters, Brewers, และ Distillers) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างเอกลักษณ์และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในช่วงเริ่มต้นของการก่อตั้งแบรนด์

ระยะกลาง (6-10 ปี) ตำแหน่งงานที่เพิ่มขึ้นคือ นักต้มเบียร์ (Brewpub) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การผลิตและจำหน่ายเบียร์ในสเกลที่ใหญ่ขึ้นเพื่อการค้า

ระยะยาว (11-20 ปี) ตำแหน่งงานที่เน้นเฉพาะเจาะจงกับอุตสาหกรรมนี้ ได้แก่ นักพัฒนา สูตรเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทางเลือก และผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและข้อบังคับ ซึ่งมีความจำเป็นในการทำให้ ธุรกิจดำเนินไปได้อย่างถูกต้องและยั่งยืน

5.1.3 อาชีพที่มีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไป

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม ทั้งเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์และมีแอลกอฮอล์ จะส่งผลให้ความต้องการแรงงานในบางตำแหน่งลดลง โดยเฉพาะงานที่ทำซ้ำและใช้ทักษะต่ำ

ระยะสั้น (3-5 ปี) อาชีพที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและการนำ เครื่องจักรอัตโนมัติมาใช้บางส่วน ได้แก่ พนักงานขายหน้าร้าน (Traditional Sales Staff) และ พนักงานบรรจุ สินค้าแบบใช้แรงงานคน (Manual Packer)

ระยะกลาง (6-10 ปี) อาชีพที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาระบบโลจิสติกส์อัตโนมัติและ การตรวจสอบคุณภาพด้วยเทคโนโลยี ได้แก่ พนักงานกระจายสินค้าแบบดั้งเดิม (Conventional Delivery Staff) และผู้ตรวจสอบคุณภาพแบบดั้งเดิม (Manual Quality Inspector)

ระยะยาว (11-20 ปี) อาชีพที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบอย่างมากจากการนำระบบหุ่นยนต์และ ปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในทุกกระบวนการ ได้แก่ แรงงานทั่วไปในสายการผลิต (General Laborer) ผู้ช่วยห้องปฏิบัติการ (Laboratory Assistant) และ พนักงานขายตรง (Door-to-Door Sales)

5.1.4 สมรรถนะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

ผลการศึกษาพบว่า อุตสาหกรรมเครื่องดื่มทั้งกลุ่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์และมีแอลกอฮอล์กำลัง เผชิญการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้บริโภค และ ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น ส่งผลให้สถานประกอบการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะแรงงาน ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจในอนาคต โดยสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ Soft Skill และ Hard Skill ซึ่งแต่ละกลุ่มมีทั้งสมรรถนะที่จำเป็นและเร่งด่วน และสมรรถนะที่จำเป็นแต่ไม่เร่งด่วน ดังนี้

ทักษะเชิงสังคม/พฤติกรรม (Soft Skill)

สมรรถนะที่จำเป็นและเร่งด่วน ได้แก่ การสื่อสาร (Communication Skills) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานข้ามสายงาน และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และกฎระเบียบ

สมรรถนะที่จำเป็นแต่ไม่เร่งด่วน ได้แก่ การแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) และความฉลาด ทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การตัดสินใจ เชิงสร้างสรรค์ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในองค์กร

ทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skill)

สมรรถนะที่จำเป็นและเร่งด่วน ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะดิจิทัล สมรรถนะด้านการจัดการข้อมูล (Data Literacy) สมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐาน ESG และสมรรถนะด้านกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

สมรรถนะที่จำเป็นแต่ไม่เร่งด่วน ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง (Advanced Tech Management) สมรรถนะด้านโภชนาการและสุขภาพ (Nutrition Literacy) และสมรรถนะด้านการวางแผนต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะเชิงกลยุทธ์ที่ควรเริ่มพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในระยะกลางและระยะยาว

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลกระทบของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

จากผลการศึกษา พบว่า การนำระบบอัตโนมัติ (Automation) หุ่นยนต์ (Robotics) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เข้ามาใช้ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม ส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างแรงงาน เนื่องจากกระบวนการผลิตเครื่องดื่มต้องการมาตรฐานคุณภาพและความแม่นยำสูง เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด และควบคุมคุณภาพได้ดีกว่าการใช้แรงงานคนเพียงอย่างเดียว

ผลที่เกิดขึ้น คือ ความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานปฏิบัติการซ้ำจะลดลง ขณะที่ความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านเทคนิค วิศวกรรมระบบอัตโนมัติ และการจัดการข้อมูลจะเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์กระบวนการผลิตและการจัดการซัพพลายเชนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สถานประกอบการจำเป็นต้องลงทุนควบคู่ ทั้งด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านดังกล่าวอย่างยั่งยืน

งานวิจัยของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2564) ระบุว่า การลงทุนในระบบอัตโนมัติภายในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มสามารถลดต้นทุนการผลิตได้มากกว่า 20% ภายในระยะเวลา 5 ปี ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของผู้ประกอบการและลดความเสี่ยงจากต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นชี้ให้เห็นว่าตำแหน่งงานด้านการปฏิบัติการซ้ำ (Routine Manual Tasks) จะมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ตำแหน่งงานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและบำรุงรักษาเครื่องจักรอัตโนมัติ การวิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการผลิต และการออกแบบระบบการผลิตอัจฉริยะจะมีความต้องการสูงขึ้น

สอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2565) ซึ่งระบุว่า อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มของไทยกำลังเร่งปรับตัวเข้าสู่ระบบ Smart Manufacturing เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานทักษะต่ำ และยกระดับคุณภาพการผลิตให้ได้มาตรฐานสากล ในส่วนของอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ผลิตขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีความจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานให้มีทักษะทางเทคนิคขั้นสูง เช่น การใช้งานระบบ Internet of Things (IoT) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบเรียลไทม์ การบำรุงรักษาเชิงคาดการณ์ (Predictive Maintenance) และการจัดการหุ่นยนต์ร่วมปฏิบัติงาน (Collaborative Robots Cobots)

นอกจากนี้ แนวโน้มดังกล่าวยังเชื่อมโยงกับความต้องการสมรรถนะแรงงานที่ผสมผสานทักษะด้านดิจิทัล การคิดเชิงวิเคราะห์ และความเข้าใจเชิงระบบมากขึ้น ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มจึงจำเป็นต้องลงทุนทั้งในด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาทุนมนุษย์ควบคู่กัน เพื่อให้การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานทักษะสูง และสร้างความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

5.2.2 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและสังคม

จากผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพ ปลอดภัย และความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มต้องเร่งพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อกระแสดังกล่าว โดยมุ่งเน้นเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมจากธรรมชาติ ปราศจากสารเติมแต่งที่ไม่จำเป็น และใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

สอดคล้องกับรายงานของ Euromonitor International (2023) ระบุว่า ตลาดเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีอัตราการเติบโตเฉลี่ยปีละ 7.2% และผู้บริโภคมีแนวโน้มเลือกผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนผสมธรรมชาติและไม่เติมน้ำตาลมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ (2565) ที่พบว่า ผู้บริโภควัยทำงานรุ่นใหม่ของไทยให้ความสำคัญกับคุณภาพด้านสุขภาพและยินดีจ่ายราคาที่สูงขึ้น หากผลิตภัณฑ์มีความยั่งยืนและปลอดภัยต่อผู้บริโภค

แนวโน้มดังกล่าวบ่งชี้ว่าสถานประกอบการจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ทั้งด้านการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ และวิธีการสื่อสารทางการตลาดให้สอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของผู้บริโภคยุคใหม่ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อแรงกดดันด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

5.2.3 ผลกระทบทางเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐบาล

จากผลการศึกษาพบว่า ความผันผวนทางเศรษฐกิจและกฎระเบียบใหม่ของภาครัฐ เช่น ภาษีน้ำตาล มาตรการควบคุมสิ่งแวดล้อม หรือมาตรการลดคาร์บอน ล้วนส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ซึ่งมีข้อจำกัดด้านเงินทุน เทคโนโลยี และบุคลากรเชี่ยวชาญในการปรับตัวต่อมาตรการใหม่ ๆ

งานศึกษาของธนาคารโลก (World Bank 2022) ชี้ว่าผู้ประกอบการ SME ในภาคอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มของประเทศกำลังพัฒนาเผชิญอุปสรรคหลักด้านการเข้าถึงแหล่งทุน การลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด และการปรับกระบวนการผลิตให้สอดคล้องกับกฎระเบียบใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จำกัดศักยภาพการแข่งขันในระดับสากล สอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2566) ที่ระบุว่าผู้ประกอบการเครื่องดื่มขนาดเล็กของไทยกว่า 70% มีความต้องการความช่วยเหลือด้านเงินทุนหมุนเวียนและการปรับเปลี่ยนเครื่องจักรให้ทันสมัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามมาตรการสิ่งแวดล้อมและกฎหมายใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาเทคโนโลยีควบคู่กับมาตรการสนับสนุนจากรัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการรักษาความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมในระยะยาว

นอกจากนี้ ในกลุ่มเครื่องตี๋มแอลกอฮอล์ นโยบายของรัฐบาลมีผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องตี๋มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และมาตรการห้ามโฆษณา ในหลายช่องทาง ซึ่งจากงานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2565) เรื่อง ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องตี๋มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 ชี้ว่าเป็นอุปสรรคสำคัญต่อผู้ผลิตรายย่อย โดยเฉพาะผู้ผลิตคราฟต์เบียร์ ทำให้ขาดโอกาสในการสร้างการรับรู้แบรนด์และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม ผู้ประกอบการรายใหญ่สามารถใช้กลยุทธ์การตลาดทางอ้อมผ่านผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ในเครือ เช่น น้ำตี๋มหรือสินค้าที่มีชื่อใกล้เคียงกัน หรือการสื่อสารการตลาดผ่านกิจกรรมที่ไม่ได้เน้นผลิตภัณฑ์โดยตรง ซึ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขันอย่างชัดเจน ดังนั้น การพิจารณานโยบายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเครื่องตี๋มจึงต้องคำนึงถึงผลกระทบที่แตกต่างกันระหว่างผู้ประกอบการแต่ละขนาด เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

5.2.4 ความสำคัญของความยั่งยืน

จากผลการศึกษา พบว่า แนวโน้มด้าน ESG (Environmental Social and Governance) และ BCG Model (Bio-Circular-Green Economy) ได้กลายเป็น กรอบ การ พัฒนา เศรษฐกิจ สำคัญ ที่ภาคอุตสาหกรรมเครื่องตี๋มต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทที่สามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนได้เร็ว มักจะได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริโภคมากขึ้น อีกทั้งยังมีศักยภาพในการจ้างงานแรงงานทักษะสูงในด้านสิ่งแวดล้อมและการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืนเพิ่มขึ้น (The Organization for Economic Co-operation and Development, 2021)

ขณะเดียวกัน การศึกษาของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ร่วมกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม (2565) พบว่า โรงงานผลิตเครื่องตี๋มในประเทศไทยกว่า 60% มีแผนลงทุนด้านเทคโนโลยีสะอาด การใช้พลังงานหมุนเวียน และกระบวนการลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ภายในระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ ESG และมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมระดับสากล

แนวโน้มดังกล่าวทำให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีความรู้และทักษะด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น สถานประกอบการจำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่ไปกับการลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับความยั่งยืนเป็นอันดับต้น ๆ

5.2.5 อุตสาหกรรมสุราพื้นบ้าน บทบาทในฐานะเศรษฐกิจฐานรากและแหล่งจ้างงานในท้องถิ่น

อุตสาหกรรมเครื่องตี๋มแอลกอฮอล์ขนาดเล็ก โดยเฉพาะสุราพื้นบ้านประเภทสุราแช่ เช่น อุ และสาโท รวมถึงไวน์ผลไม้ มีบทบาทสำคัญในฐานะเศรษฐกิจฐานรากและกลไกการจ้างงานในระดับท้องถิ่น อุตสาหกรรมนี้มิได้เป็นเพียงการผลิตเพื่อการค้า แต่ยังสะท้อนถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นและอัตลักษณ์ของชุมชน ผ่านกรรมวิธีการผลิตที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ (สุพัฒน์ ไตวิจักษณ์ชัยกุล และคณะ, 2550) ตัวอย่างที่ชัดเจนคือการใช้ “แปงลูกหมาก” ซึ่งเป็นส่วนผสมสำคัญในการหมัก โดยมีสูตรเฉพาะที่สืบทอดตามภูมิปัญญาของแต่ละท้องถิ่น ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มีรสชาติและกลิ่นเฉพาะตัว ไม่สามารถเลียนแบบได้ (ภูวนารถ ปาปวน และคณะ, 2567)

ความโดดเด่นอีกประการหนึ่ง คือ การสร้างห่วงโซ่อุปทานที่เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับภาคเกษตรกรรม ผู้ประกอบการสุราพื้นบ้านส่วนใหญ่ใช้วัตถุดิบในท้องถิ่น เช่น ข้าว ผลไม้ และธัญพืชต่าง ๆ เป็นวัตถุดิบหลัก ซึ่งไม่เพียงช่วยเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลผลิตการเกษตร แต่ยังส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียนภายในชุมชนและสร้างรายได้เสริมให้แก่เกษตรกรในพื้นที่ (บุญญาพร ดวงสา, 2568) ที่สำคัญคืออุตสาหกรรมดังกล่าวมีส่วนโดยตรงต่อการสร้างการจ้างงาน โดยเฉพาะการจ้างแรงงานในครัวเรือนหรือชุมชนเดียวกัน ทำให้เกิดการกระจายรายได้สู่ประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง (สุทธาทิพย์ ไพศาลศักดิ์, 2557)

เมื่อพิจารณาในมิติแรงงาน อุตสาหกรรมสุราพื้นบ้านไม่เพียงสร้างงานให้แก่แรงงานทักษะต่ำ แต่ยังเปิดโอกาสต่อแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้าน เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการหมัก นักพัฒนาสูตรเครื่องดื่ม และผู้เชี่ยวชาญด้านบรรจุภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ อันสะท้อนถึงการผสมผสานระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้สมัยใหม่ อุตสาหกรรมนี้จึงมีศักยภาพที่จะเป็นทั้ง “แหล่งงาน” และ “แหล่งอนุรักษ์ภูมิปัญญา” ที่ช่วยคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน ขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจได้ในระยะยาว

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาคาดการณ์แนวโน้มตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม สามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปรับตัวของภาคส่วนต่าง ๆ ได้ดังนี้

5.3.1 การยกระดับสมรรถนะแรงงานแบบบูรณาการ

จากผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงความต้องการสมรรถนะแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว จึงควรมีการดำเนินการร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคการศึกษา โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

การส่งเสริมสมรรถนะที่สำคัญและเร่งด่วน

สำหรับการส่งเสริมสมรรถนะที่สำคัญและมีความเร่งด่วน ได้แก่ ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) การจัดการข้อมูล (Data Management) และความเข้าใจในมาตรฐาน ESG (ESG Awareness) ควรดำเนินการผ่านหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ในทันที ภาครัฐควรบูรณาการนโยบายด้านดิจิทัลและสิ่งแวดล้อมเข้ากับหลักสูตรดังกล่าว โดยอาจพิจารณาสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นทักษะด้านดิจิทัลสำหรับใช้งานระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) เครื่องจักรควบคุมอัตโนมัติ และการตลาดออนไลน์ รวมถึงการสร้างความตระหนักรู้ด้าน ESG เพื่อให้แรงงานเข้าใจผลกระทบจากมาตรการต่าง ๆ เช่น CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism) และภาษีคาร์บอน ทั้งนี้เพื่อลดช่องว่างทักษะที่มีนัยสำคัญในปัจจุบัน

การส่งเสริมสมรรถนะที่สำคัญแต่ไม่เร่งด่วน

สำหรับสมรรถนะที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ในระยะกลางถึงยาว ภาครัฐและภาคการศึกษาควรทำงานร่วมกันเพื่อออกแบบระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยเน้นความรู้เฉพาะทางและเทคโนโลยีขั้นสูง ตัวอย่างเช่น การพัฒนาหลักสูตรในสาขา บล็อกเชน (Blockchain) การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Research and Development: R&D) และ นวัตกรรมอาหาร (Food Innovation) ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มผู้บริโภคที่หันมาสนใจสินค้าเพื่อสุขภาพมากขึ้น การดำเนินการในลักษณะนี้จะช่วยให้อุตสาหกรรมมีความพร้อม

สำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่เทคโนโลยีขั้นสูงในอนาคต โดยสามารถนำรูปแบบความร่วมมือแบบ "Demand Driven" มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามที่ได้มีการดำเนินการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

5.3.2 มาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

จากข้อมูลที่ชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการ SMEs (Small and Medium-sized Enterprises) ในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มโดยรวม ยังคงมีข้อจำกัดด้านเงินทุนและเทคโนโลยี ประกอบกับการแข่งขันด้านราคาที่รุนแรงในตลาด ภาครัฐจึงควรมีมาตรการช่วยเหลือที่เฉพาะเจาะจง เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการเหล่านี้ โดยการสนับสนุนครอบคลุมทั้งการส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีและการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ดังนี้

การยกระดับระบบการผลิตและมาตรฐานคุณภาพ

สนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยีการกรองน้ำที่ทันสมัย เช่น ระบบรีเวิร์สออสโมซิส (RO: Reverse Osmosis) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต พร้อมทั้งให้เงินอุดหนุนแบบร่วมจ่ายหรือสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับการยื่นขอใบอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) และการรับรองมาตรฐาน GMP (Good Manufacturing Practice) และ HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญด้านต้นทุนสำหรับผู้ประกอบการรายย่อย

การลดความเสียหายเปรียบด้านต้นทุนและสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์

ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ SMEs รวมกลุ่มกันเพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองในการจัดซื้อวัตถุดิบและวัสดุบรรจุภัณฑ์ รวมถึงให้ความรู้และเงินทุนสนับสนุนด้านการตลาดและการสร้างตราสินค้า (Branding) เพื่อให้สามารถแข่งขันด้วยคุณภาพและคุณค่าของผลิตภัณฑ์ แทนที่จะเน้นการแข่งขันด้านราคาเพียงอย่างเดียว โดยอาจมุ่งเน้นการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เฉพาะกลุ่ม เช่น เครื่องดื่มออร์แกนิก หรือเครื่องดื่มที่ใช้วัตถุดิบจากผลผลิตทางการเกษตรในท้องถิ่น

5.3.3 การทบทวนและปรับปรุงกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อย

จากผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของผู้ประกอบการรายใหญ่จากมาตรการทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และมาตรการห้ามโฆษณา ภาครัฐควรพิจารณาทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ ที่อาจสร้างข้อจำกัดหรือภาระที่หนักเกินไปสำหรับผู้ประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการแข่งขันและโอกาสในการเติบโตของธุรกิจ การปรับปรุงกฎหมายควรยึดหลักการสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองสุขภาพของประชาชนกับการส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) โดยอาจมีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นธรรมมากขึ้นสำหรับผู้ผลิตรายย่อย เช่น การอนุญาตให้มีการโฆษณาอย่างจำกัดภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ผลิตสุราพื้นบ้านและคราฟต์เบียร์สามารถสร้างการรับรู้แบรนด์ได้มากขึ้น พร้อมกับการคงไว้ซึ่งมาตรการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

5.4 ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษานี้ พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องตัดมีข้อจำกัดในแง่การเชื่อมโยงเชิงลึกระหว่างบทบาทแรงงานกับกระบวนการผลิตในทุกระดับ ดังนั้น ในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการ ศึกษาห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ของอุตสาหกรรมเครื่องตัดทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการผลิตวัตถุดิบ การแปรรูป การขนส่ง การตลาด ไปจนถึงการจัดจำหน่าย เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะที่แรงงานต้องมีในแต่ละส่วนของห่วงโซ่คุณค่า ทั้งนี้ จะช่วยให้สามารถออกแบบมาตรการพัฒนากำลังแรงงานได้สอดคล้องกับความต้องการจริงของอุตสาหกรรม และสนับสนุนการวางนโยบายแรงงาน และการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องตัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2568). *ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2568*. กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). *ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564–2569*. สืบค้นจาก <https://bcg.in.th/news/bcg-strategy-2564-2569/>
- บุญญาพร ดวงสา. (2568). *ห่วงโซ่คุณค่าและการสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มแอลกอฮอล์จากข้าว: กรณีศึกษาในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสุรากลั่นทอง จังหวัดแพร่*. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 17(1), 17-35.
- ภูวนารถ ปาปาน. (2567). *สุรากลั่นชุมชนกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดน่าน*. วารสารนวัตกรรม การจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(4), 807–818. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2564). *ผลกระทบของนโยบายภาษีความหวานต่ออุตสาหกรรมเครื่องดื่มของไทย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาकारไทยพาณิชย์. (2565). *Insight พฤติกรรมผู้บริโภคไทย: โอกาสธุรกิจ เพื่อสุขภาพและความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: ธนาकारไทยพาณิชย์.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2565). *รายงานการประเมินแนวโน้มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มของไทย*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2565). *ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากราชบัญญัติ ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551*.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2566). *ข้อเสนอเชิงนโยบาย: ช่องว่างทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ: TDRI.
- สถาบันอาหาร. (2566). *แนวโน้มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ ปี 2566*. กรุงเทพฯ: สถาบันอาหาร กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สรายุธ รัศมี. (2568). *การพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดในยุคเทคโนโลยีขั้นสูง*. วารสารบริหารธุรกิจและนวัตกรรม มทร. พระนคร (JBI), 4(1), 84.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*.
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2565). *รายงานความก้าวหน้าแผนปฏิบัติการอุตสาหกรรมสีเขียวและเศรษฐกิจหมุนเวียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2567). *เอกสาร BCG in Action กลุ่มอาหาร*. สืบค้นจาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/bcg/bcg-in-action-food-01.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2564). *การศึกษาการใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม*.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2565). *รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มของประเทศไทย ปี 2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2566). *รายงานภาวะธุรกิจ SMEs ไทย ปี 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- สุทธาทิพย์ ไพศาลศักดิ์. (2548). *การวิเคราะห์ต้นทุนผลตอบแทนทางการเงินของสุรากลั่นชุมชนเขตพื้นที่สรรพสามิต สาขาสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุพัฒน์ ไตวิจักษณ์ชัยกุล, ไพฑูรย์ ดอกบัวแก้ว, & กรวรรณ สังขกร. (2550). *สุราพื้นบ้านกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดลำปางและลำพูน*. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ADB. (2022). *Addressing skills gaps in ASEAN: Building workforce resilience in a post-pandemic economy*. Retrieved from <https://www.adb.org>
- Euromonitor International. (2023). *Health and wellness drinks: Global market overview 2023*. London: Euromonitor International.
- Euromonitor International. (2023). *Health and wellness trends in Southeast Asia: Market overview 2023*. Retrieved from <https://www.euromonitor.com>
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2007). *Long-run changes in the wage structure: Narrowing, widening, polarizing*. The Brookings Institution. Retrieved from https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2007/09/2007b_bpea_goldin.pdf
- International Labour Organization (ILO). (2021). *ASEAN food and beverage industry: Labour transition and skills development*. Geneva: International Labour Organization.
- Krungsri Research. (2024). *อุตสาหกรรมเครื่องดื่มไทย ปี 2567-2569*. กรุงเทพฯ: ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research>
- McKinsey & Company. (2022). *Great attrition or great attraction? The choice is yours*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- Mintel. (2023). *Functional beverages trends in Asia Pacific and Western Europe*. London: Mintel Group Ltd.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).** (2021). *The circular economy in cities and regions: Policy highlights*. Retrieved from <https://www.oecd.org>
- World Bank.** (2022). *SMEs and green growth in developing countries: Challenges and solutions*.
- World Economic Forum.** (2023). *Future of jobs report 2023*. Geneva: World Economic Forum.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

ภาคผนวก ข.

ภาพประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก และภาพประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
ผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล
ด้วยโปรแกรม Zoom

ภาคผนวก ก.

ผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

1. ดร.บุษกรณ์ ลีเจ็ยวะระ หัวหน้าสาขาวิชาบริหารธุรกิจ
ผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นเลิศทางธุรกิจ (MBA KKU BEC)
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. นายวิฑูรย์ กมลนฤเมธ ประธานกิตติมศักดิ์สภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น
3. ผศ.ดร.อัมพร แซ่เอี้ยว รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและนวัตกรรมเพื่อสังคม
คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. รศ.ดร.จิรวรรณ อภิรักษากร อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ
คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. นายมงคล ศรีธรรมมา ประธานบริษัท โคราชไมโครเบรู จำกัด
(Hop Beer House Korat)
6. นายสมเดช ไหมยศ สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไทย
(Thai Beverage Industry Association)

ภาคผนวก ข.
ภาพประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก
และภาพประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ภาพประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก





ภาพประกอบการสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group)



นางสุวรินทร์ มีตา

หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเชียงใหม่





ดร.บุษกรณ์ ลิ้ใจยะระ
(หัวหน้าสาขาวิชาบริหารธุรกิจ) ผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นเลิศทางธุรกิจ (MBA KKU BEC)
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
วิทยาการผู้เชี่ยวชาญผู้ดำเนินการ(ภายนอก) ดำเนินการอภิปรายและสรุป



ผศ.ดร.อัมพร แซ่เอี้ยว (รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและนวัตกรรมเพื่อสังคม)
คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
วิทยาการภาคเอกชนและผู้เชี่ยวชาญ (ภายนอก)

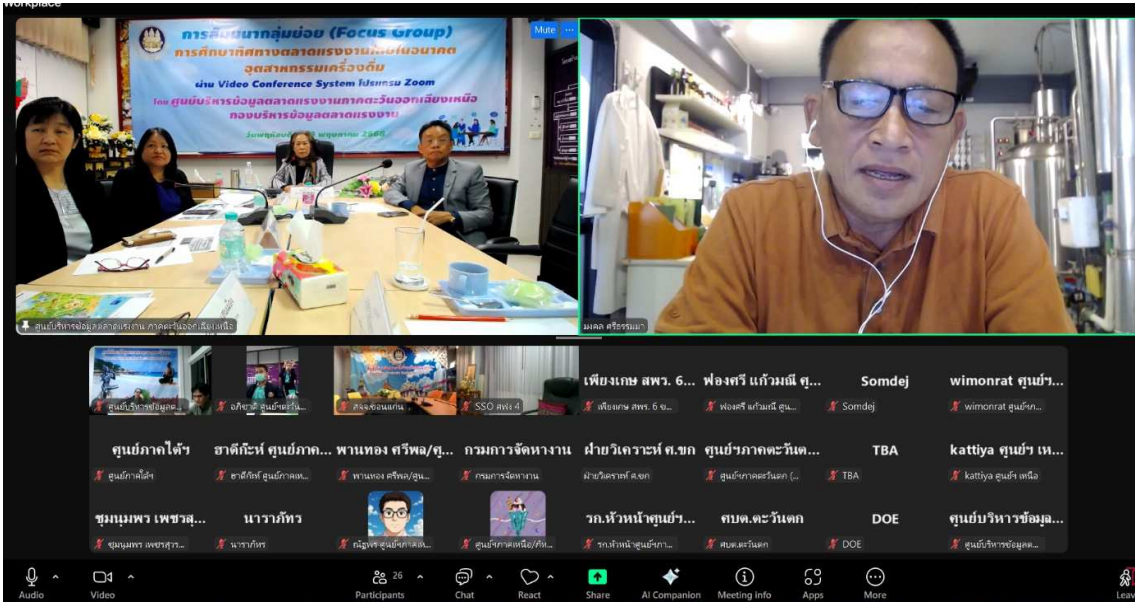


รศ.ดร.จิรวรรณ อกรักษากร (อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ)
คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
วิทยากรภาคเอกชนและผู้เชี่ยวชาญ (ภายนอก)

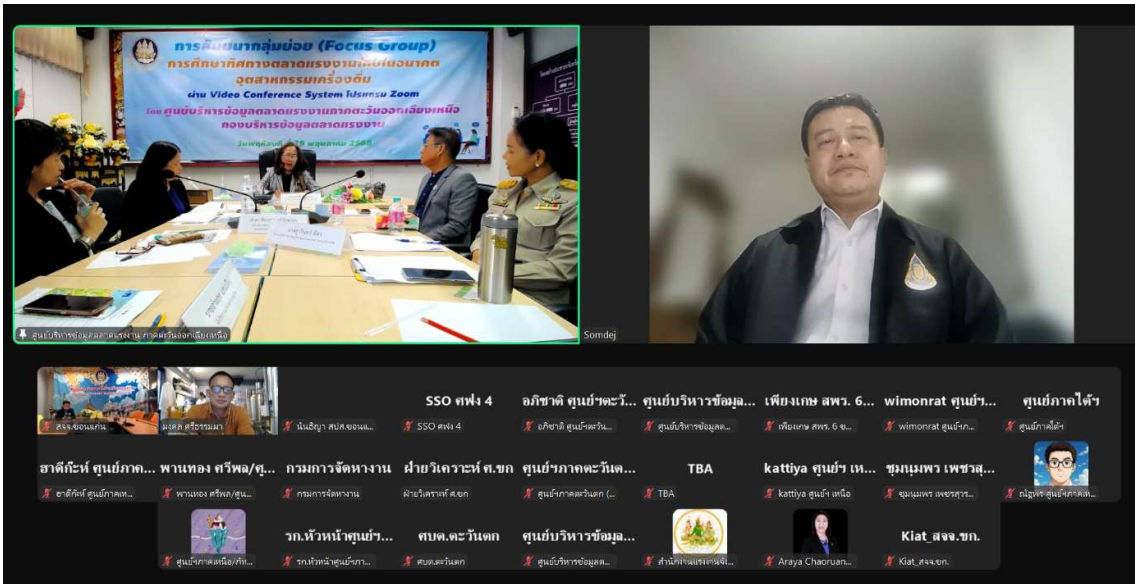


นายวิฑูรย์ กมลนฤเมธ
ประธานกิตติมศักดิ์ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น
ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี
ผู้พิพากษาศมทบศาลแรงงานภาค ๔
และเจ้าของธุรกิจน้ำดื่มแพนไซส์

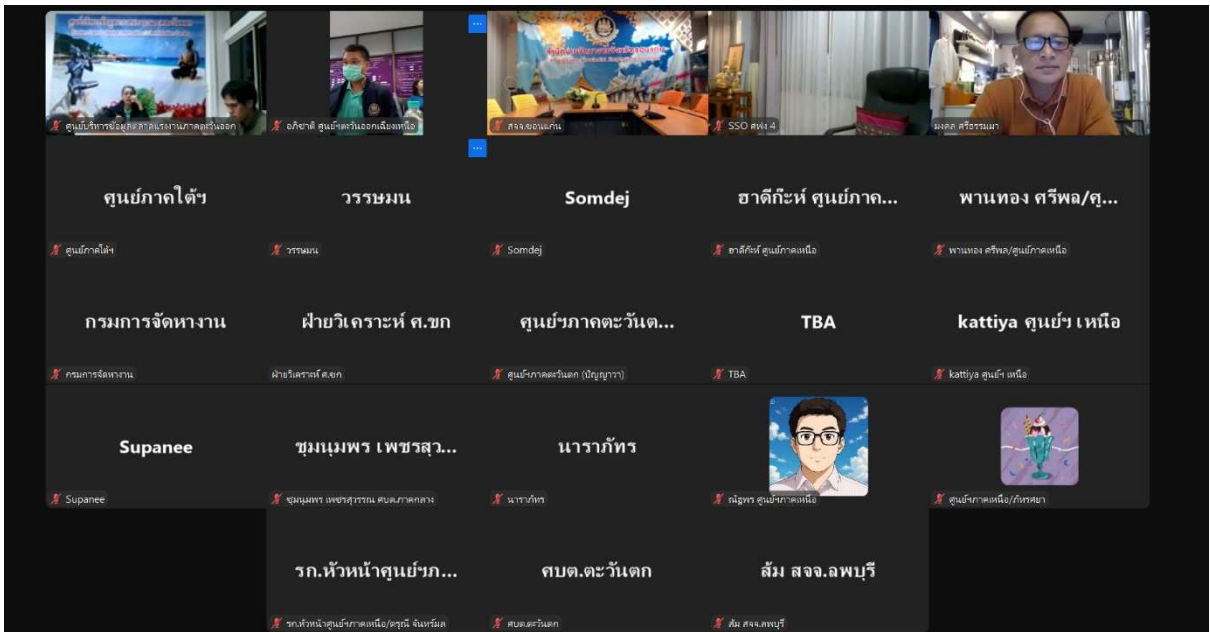
วิทยากรภาคเอกชนและผู้เชี่ยวชาญ (ภายนอก)
ผู้ร่วมอภิปรายให้ข้อคิดเห็น ต่อผลการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม
การสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group)
ผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล (Video Conference System) โดยใช้โปรแกรม Zoom (ออนไลน์)



นายมงคล ศรีธรรมมา
ประธานบริษัท โคราซไมโครเบรู จำกัด (Hop Beer House Korat)
วิทยากรภาคเอกชนและผู้เชี่ยวชาญ (ภายนอก)



นายสมเดช ใหม่ยศ
สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไทย (Thai Beverage Industry Association)
ผู้จัดการฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ (Corporate Affairs) บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน)
วิทยากรภาคเอกชนและผู้เชี่ยวชาญ (ภายนอก)



Find a participant

	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ... (Me)		
ก	กรมการจัดหางาน (Host)		
ม	มงคล ศรีธรรมมา		
ฟ	ฝ่ายวิเคราะห์ ศ.ชก		
D	DOE		
Kศ	kattiya ศูนย์ฯ เหนือ		
S	Somdej		
Sศ	SSO ศพง 4		
S	Supanee		
T	TBA		
Wศ	wimonrat ศูนย์ฯภาคใต้		
ช	ชุมนุมพร เพชรสุววรรณ ศบต.ภาคกลาง		
	ณัฐพร ศูนย์ฯภาคเหนือ		
น	นาราภัทร		
พ	พานทอง ศรีพล/ศูนย์ภาคเหนือ		

	ณัฐพร ศูนย์ฯภาคเหนือ		
น	นาราภัทร		
พ	พานทอง ศรีพล/ศูนย์ภาคเหนือ		
เ	เพียงเกษ สพร. 6 ขอนแก่น		
ร	รศ.หัวหน้าศูนย์ฯภาคเหนือ/ตรณี จันทร์มล		
ว	ววรรษมน		
ศ	ศบต.ตะวันตก		
ศ	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียง...		
ศ	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้		
ศ	ศูนย์ภาคใต้ฯ		
ศ	ศูนย์ฯภาคตะวันตก (ปัญญาวา)		
	ศูนย์ฯภาคเหนือ/ภัทรศยา		
ส	สลจ.ขอนแก่น		
อ	อภิชาติ ศูนย์ฯตะวันออกเฉียงเหนือ		
ธ	ชาติกัณฑ์ ศูนย์ภาคเหนือ		



รายงานผลการศึกษาวิจัย

เรื่อง

ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมเครื่องตัด

โดย

นางสุวรินทร์ มีตา

หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นายอำมฤต	แสนเมือง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวผ่องพรรณ	หนูนัด	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางวรรณมน	เค้าสิม	เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน
นางณัฏฐ์ธนิษฐา	ภูสรัญญ์วิรัช	นักวิชาการแรงงาน
นางสาวสุพิชชา	บุญศรี	นักสถิติ
นายอภิชาติ	นาหนองตุม	นักวิชาการแรงงาน (ด้านการวิจัย)
นางสาวณัฐยา	ช่วงฤทธิ์	นักวิชาการแรงงาน
นายสลัด	สุจันทร์	พนักงานขับรถยนต์




ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

 www.doe.go.th/lmi-ne

 ESAN Lmi Station

 0 4323 9016, 0 4323 4752

 ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น ชั้น 3 (หลังเก่า) ถนนศูนย์ราชการ
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น