



รายงานผลการศึกษาวิจัย

ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต ของอุตสาหกรรมอาหาร

อุตสาหกรรมอาหารสำหรับ
ปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง



ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน



รายงานผลการศึกษา

การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต
อุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง

โดย

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการเจ้าหน้าที่ กระทรวงแรงงาน
กันยายน 2568

คำนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคม รวมทั้งภาวะวิกฤตต่าง ๆ ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่กระทบกับตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานฝีมือ อีกทั้งกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงาน ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงาน ทักษะที่ต้องการ นอกจากนี้ตลาดแรงงานไทยยังมีปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้คือ การผลิตกำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การที่จะทำให้ตลาดแรงงานไทยสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ปัจจัยดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเด็นทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคต ซึ่งจะช่วยทำให้ประเทศไทยสามารถผลิตกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะและสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในอนาคตได้ โดยมีเป้าหมายหลักของการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570) กรมการจัดหางาน โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต จึงได้มอบหมายให้ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่โดดเด่นในพื้นที่ภาคตะวันตก

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน หวังว่า ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลให้กับนักเรียน นักศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการศึกษาและการประกอบอาชีพต่อไป

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก

กันยายน 2568

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้ศึกษา ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ชูเมือง อาจารย์ประจำ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จากมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ที่กรุณารับเป็นผู้ดำเนินรายการอภิปราย และสรุปผลการศึกษาจากการจัดสัมมนาทางวิชาการ

ขอขอบคุณ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ สัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงผู้เชี่ยวชาญร่วมอภิปรายทุกท่านที่ให้ความคิดเห็นต่อผลการศึกษาในการจัดสัมมนา ทางวิชาการ ทำให้คณะผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้รับมาจัดทำเป็นผลการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ และครบถ้วน มากยิ่งขึ้น โดยวิทยากรร่วมอภิปรายและให้ความเห็นจากตัวแทนภาครัฐและเอกชน ดังนี้ (1) ผศ.ดร. สุรวัดน์ ชลอสันติสกุล อาจารย์ประจำคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต สารสนเทศเพชรบุรี (2) คุณสิริพร ขุนหมื่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทเอส พี เอ็ม อาหารสัตว์ จำกัด (3) คุณสุพัตรา ชนะศรี หัวหน้าแผนกบุคคล บริษัทเอพีเอ็ม อะโกร จำกัด (4) คุณมยุรี สุขนธทรัพย์ ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเซ้าท์อีสต์เอเชียแปซิฟิก แอนด์แคนนิ่ง จำกัด

คณะผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ นางสาวสุจิตรา ขจรกิตติการ ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูล ตลาดแรงงาน ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนการติดตามความคืบหน้าของการศึกษาในครั้งนี้ สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น คณะผู้ศึกษาขอน้อมรับและยินดีรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านเพื่อเป็น ประโยชน์ในการพัฒนางานต่อไป

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก

กันยายน 2568

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาวิจัยทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต กรณีศึกษาอุตสาหกรรมการปศุสัตว์ และสัตว์เลี้ยง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อ อาชีพหรือตำแหน่งงานที่ต้องการเพิ่มขึ้นและที่ต้องการลดลง และศึกษาสมรรถนะของแรงงานที่ต้องการ โดยใช้วิธีการคาดการณ์อนาคต (Foresight) เป็นแนวทางในการศึกษา ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

แนวโน้มหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม แนวโน้มหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง นายจ้าง/สถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่า มีผลกระทบ ดังนี้ 1) ข้อกังวลด้านสาธารณสุข (เช่น โรคระบาด) เกี่ยวกับโรคระบาดต่าง ๆ ที่ทั่วโลกต้องเจอ 2) การเปลี่ยนแปลงเป็นดิจิทัล (การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเพิ่มสูงขึ้น) 3) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้า และการลงทุนทั่วโลก 4) ข้อกังวลด้านการเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นเรื่องของธรรมชาติ ซึ่งยากจะควบคุมได้ 5) การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (อุตสาหกรรม 4.0) เกี่ยวกับเทคโนโลยี เช่น วิทยาการ หุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ 6) การเปลี่ยนแปลงรสนิยมของลูกค้า 7) นโยบายภาครัฐทั้งในประเทศและ ต่างประเทศกฎหมายหรือกฎระเบียบของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลง

นายจ้างต้องปรับตัวอย่างไร ต่อแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม นายจ้าง สถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่ทำให้สถานประกอบการใน อุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง จะต้องปรับตัวมีดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพ ผลิตภาพ ความสามารถในการแข่งขัน ลดค่าใช้จ่าย 2) ใช้เทคโนโลยีใหม่หรือซื้ออุปกรณ์ใหม่ การแข่งขันที่สูงขึ้น การใช้ เทคโนโลยีใหม่เข้ามามีบทบาทมากขึ้น 3) พัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์/บริการ ร้านค้าสถานประกอบการ ประกอบการ จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือสินค้าของตนเอง เพื่อให้แข่งขันกับคู่แข่งได้ 4) กระจายความเสี่ยงของฐานลูกค้า ขยายสู่ตลาดอื่น หรือเปลี่ยนส่วนแบ่งการตลาด การกระจายความเสี่ยง ไปสู่ตลาดอื่น ๆ 5) ปรับโครงสร้างหรือ จัดระเบียบกระบวนการทำงาน 6) ฝึกทักษะใหม่ให้กับแรงงาน นอกจาก เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามาแล้ว ผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ยังส่งผลกระทบต่อความจำเป็นที่นายจ้าง สถานประกอบการ ต้องฝึกทักษะใหม่ ๆ ให้กับแรงงานของตน 7) มีกระบวนการผลิต/บริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการเพิ่มขึ้น อาชีพหรือ ตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง มีความต้องการ คนทำงานเพิ่มขึ้น ดังนี้ 1) ช่าง / วิศวกรซ่อมบำรุง / นักสัตวบาล 2) หัวหน้า / เจ้าหน้าที่แผนกควบคุม ประกันคุณภาพ (QA/QC) 3) พนักงานขายของออนไลน์ / ผู้จัดการด้านการขาย และการตลาด (ต่างประเทศ) 4) วิศวกรอุตสาหกรรม และการผลิต 5) เจ้าหน้าที่บัญชี 6) หัวหน้าคูมงาน / เจ้าหน้าที่/พนักงานด้านการผลิต 7) ผู้จัดการ / เจ้าหน้าที่วิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D) 8) นักวิชาการอาหารสัตว์ / นักสัตวศาสตร์ 9) พนักงานคอลเซ็นเตอร์ /พนักงานแอดมินออนไลน์ 10) พนักงานขับรถส่งของ /พนักงานด้านโลจิสติกส์

อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการลดลง อาชีพหรือ ตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง มีความต้องการ คนทำงานลดลง ดังนี้ 1) พนักงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต 2) พนักงานขายหน้าร้าน 3) เจ้าหน้าที่ธุรการ /เสมียน ทั่วไป /เจ้าหน้าที่คลังสินค้า 4) พนักงานขับรถส่งของ 5) ผู้จัดการด้านคุณภาพ (QA/QC)

สมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการจากแรงงาน

ทักษะทางสังคม (Soft Skill)

- 1) การปรับตัว /การทำงานเป็นทีม
- 2) การสื่อสาร /ภาษาต่างประเทศ
- 3) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า/ใส่ใจรายละเอียด
- 4) การจัดการ
- 5) ทักษะทางจริยธรรม

ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill)

- 1) ความสามารถทางเทคนิคเฉพาะด้าน
- 2) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล /โปรแกรมสำเร็จรูป
- 3) ความรู้เกี่ยวกับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง
- 4) ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ/ ข้อบังคับต่าง ๆ
- 5) ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของอาหาร

จากผลการศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ภาครัฐควรเร่งผลิตบุคลากร/พัฒนาทักษะฝีมือในตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนเงินงบประมาณด้านการพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในบางตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาทักษะเฉพาะทางเกี่ยวกับความรู้ด้านอาหารสัตว์ การพัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ หลักสูตรด้านภาษาอังกฤษ และความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบหรือมาตรการทางการค้าที่มีผลกระทบต่อส่งออกหรือการกีดกันทางการค้า เป็นต้น

2) บูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถานศึกษา ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น การให้นักศึกษาสามารถฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในระหว่างศึกษาได้ยาวนานขึ้นกว่าเดิม เพื่อลดปัญหาเด็กจบใหม่ไม่มีประสบการณ์ โดยสถานศึกษาและผู้ประกอบการต้องร่วมกันจัดทำหลักสูตรที่เอื้อต่อการฝึกปฏิบัติจริง โดยรัฐอาจเข้าไปช่วยให้เกิดแรงจูงใจในเรื่องของภาษีให้แก่ผู้ประกอบการ

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้ผู้ประกอบการให้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมไม่ฝ่าฝืนกฎหมาย เช่น การคำนึงถึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม การไม่ใช้วัตถุดิบที่ไม่สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้มาใช้ในกระบวนการผลิต ที่สำคัญต้องไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงระหว่างคู่ค้าที่ห้ามนำสินค้าจากประเทศอื่นมาสวมเป็นสินค้าไทยและส่งออกในนามสินค้าไทยเพื่อหลีกเลี่ยงภาษี เพราะหากฝ่าฝืนจะส่งผลกระทบต่อส่งออกภาพรวมของประเทศ

4) ภาครัฐควรสนับสนุนด้านเงินทุน เงินกู้ยืม หรือจัดหาเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือเครื่องจักรกลที่ใช้ในการดำเนินงานของสถานประกอบการ เพื่อใช้ในการพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพของการทำงานในทุก ๆ ด้าน เช่น คุณภาพการบริการที่รวดเร็วและสะดวกสบาย คุณภาพด้านการขนส่งสินค้า หรือเทคโนโลยีที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพราะเทคโนโลยีสมัยใหม่บางอย่างมีความจำเป็นและมีความสำคัญ ราคาค่อนข้างสูง สถานประกอบการบางแห่ง โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กหรือขนาดกลางไม่สามารถจัดหาเทคโนโลยีเหล่านี้ได้ด้วยตนเอง จำเป็นต้องพึ่งพาเงินทุน เงินกู้ยืม หรือการจัดหาให้โดยภาครัฐ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	2
1.4 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมองอนาคต (Foresight)	4
2.1.1 ความหมายของการมองอนาคต	4
2.1.2 สิ่งที่ต้องรู้เกี่ยวกับการมองอนาคต	4
2.1.3 ลักษณะของอนาคต	5
2.1.4 กรอบการมองอนาคตในแต่ละช่วงเวลา	5
2.1.5 การสร้างกรอบให้ “อนาคต” (Futures (RE) Framing)	6
2.1.6 วัตถุประสงค์การมองอนาคต : “วิเคราะห์ (Analyze)” หรือออกแบบ (Design)	6
2.1.7 บริบทของอนาคตเป็นอย่างไร	7
2.1.8 ชุดเครื่องมือการมองอนาคต	8
2.2 ความสอดคล้องกับแผนงานของภาครัฐ	11
2.2.1 ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	11
2.2.2 ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13	12
2.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	20
3.1 การกำหนดกรอบการศึกษา และการเลือกหัวข้อที่ทำการศึกษา	20
3.2 การสำรวจข้อมูล /เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	21
3.3 การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง	23
3.4 การจัดสัมมนาทางวิชาการ เพื่อคาดการณ์อนาคตของตำแหน่งงานและสมรรถนะ	23
3.5 การสรุปข้อมูลและจัดทำรายงาน	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการศึกษา	25
4.1 แนวโน้มหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม	25
4.2 นายจ้างต้องปรับตัวอย่างไร ต่อแนวโน้มที่ส่งผลกระทบของอุตสาหกรรม	26
4.3 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต	27
4.4 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการลดลงในอนาคต	29
4.5 สมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการจากแรงงาน	31
4.6 ข้อเสนอแนะจากนายจ้าง/สถานประกอบการ	32
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	33
5.1 สรุปผลการศึกษา	33
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	34
5.3 ข้อเสนอแนะ	37
บรรณานุกรม	บ-1
ภาคผนวก	ผ-1

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3-1 วัตถุประสงค์ของการมองอนาคต	21
ตารางที่ 3-2 กรอบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงลึก	22

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2-1 วัตถุประสงค์ของการมองอนาคต	7
ภาพที่ 2-2 กรอบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงลึก	8
ภาพที่ 2-3 ตัวอย่างการวิเคราะห์ประเด็นภายใต้หัวข้อที่ต้องการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟาย	11

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคมรวมทั้งภาวะวิกฤตต่าง ๆ ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่กระทบกับตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่กำลังจะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุในอนาคตข้างหน้า ย่อมจะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานโดยเฉพาะแรงงานฝีมือ และปัจจุบันแรงงานในวัยหนุ่มสาวมีลักษณะของการทำงานที่เป็นอิสระมากขึ้น ประกอบกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงาน เช่น การนำระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติ เทคโนโลยี AI มาใช้แทนแรงงานคน รวมถึงการที่ทั่วโลกและประเทศไทยประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานลักษณะการทำงาน ทักษะที่ต้องการ และอาชีพที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากการเกิดวิกฤตต่าง ๆ ดังกล่าว นอกจากนี้ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นดังกล่าวแล้ว ตลาดแรงงานไทยยังมีปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ คือ การผลิตกำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การศึกษาความต้องการแรงงานทั้งในระดับประเทศ และระดับพื้นที่

การศึกษาระดับภูมิภาคหรือพื้นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาแรงงานได้ โดยประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยให้ความสำคัญทั้งการแก้ไขปัญหา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างการยกระดับการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งพัฒนาทุนมนุษย์ ปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ถูกขับเคลื่อนด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) หมวดที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยทำให้ความต้องการแรงงานในอนาคตเปลี่ยนไป ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงานในระดับภูมิภาคในพื้นที่ ๘ จังหวัดภาคตะวันตก จึงตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวรวมทั้งได้รับมอบหมายจากกองบริหารตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ให้ทำการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีความโดดเด่นในภาคตะวันตก และมีแนวโน้มเติบโตสูง ซึ่งในการศึกษาดังกล่าวใช้ความรู้เกี่ยวกับการมองอนาคต (Foresight) เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อให้มีข้อมูลด้านตลาดแรงงานในระดับพื้นที่ที่ถูกต้อง ชัดเจน และเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งผลการศึกษาก็จะทำให้ได้เห็นทิศทางของความต้องการแรงงาน อาชีพและทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการในอนาคตได้ระดับหนึ่ง ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม
- 2.2 เพื่อศึกษาอาชีพและตำแหน่งงานที่มีความต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต
- 2.3 เพื่อศึกษาอาชีพและตำแหน่งงานที่ต้องการลดลงในอนาคต
- 2.4 เพื่อศึกษาสมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการจากแรงงาน

3. ขอบเขตของการศึกษา

3.1 ด้านเนื้อหา ศึกษาทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคตของอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง โดยศึกษาในประเด็นสำคัญประกอบด้วย แนวโน้มและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงของอาชีพและตำแหน่งงานในอนาคต ได้แก่ ตำแหน่งงานหรืออาชีพใดมีความต้องการเพิ่มขึ้น และตำแหน่งหรืออาชีพใดมีความต้องการลดลงในอนาคต รวมถึงสมรรถนะที่อุตสาหกรรมต้องการจากแรงงาน

3.2 ด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคตผ่านมุมมองของผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิในอุตสาหกรรม โดยใช้แนวคิดการมองอนาคต (Foresight) เป็นแนวทางในการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดสัมมนาทางวิชาการ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้จากการค้นหารายชื่อสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง ในเขตพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันตก ซึ่งแหล่งที่มาของข้อมูลได้จากเว็บไซต์ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม การเลือกประชากรและการเก็บแบบสอบถามในการศึกษา เพื่อให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ซึ่งเน้นการสำรวจโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผ่านมุมมองของผู้บริหารของอุตสาหกรรม

3.3 ด้านพื้นที่ การศึกษาทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคตของอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง กำหนดพื้นที่สำรวจและเก็บข้อมูลในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัดภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยแบ่งเป็นการสำรวจใน 2 ลักษณะ คือ 1) ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ 2) ส่งเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่สำรวจโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติม

3.4 ด้านเวลา

3.4.1 ขอบเขตเวลาในการมองอนาคต โดยไม่ได้กำหนดช่วงอนาคตเป็นการเฉพาะเจาะจง แต่เป็นการมองภาพรวมในอนาคตของทิศทางการตลาดแรงงานไทยที่เกิดขึ้น อาศัยการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อระดมความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้แทนจากภาครัฐและเอกชน

3.4.2 ขอบเขตด้านเวลาที่ทำการศึกษาวิจัย ดำเนินการศึกษาในช่วงเดือนมกราคม - กันยายน 2568

4. นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ปศุสัตว์ หมายถึง สัตว์เลี้ยงที่มนุษย์นำมาเลี้ยงเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การใช้แรงงาน การผลิตอาหาร (เช่น เนื้อสัตว์, ไข่, นม) หรือเพื่อผลิตสินค้าอื่นๆ เช่น ขนสัตว์ หรือหนัง โดยทั่วไปแล้ว

ปศุสัตว์จะหมายถึงสัตว์ที่ได้รับการเพาะพันธุ์และเลี้ยงดูในสภาพแวดล้อมทางการเกษตร คำว่า "ปศุสัตว์" มักจะใช้ในบริบทของการเกษตรและเศรษฐกิจ การเลี้ยงปศุสัตว์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการเกษตรที่สำคัญในการผลิตอาหารและสินค้าที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

สัตว์เลี้ยง หมายถึง สัตว์ที่มนุษย์เลี้ยงไว้เพื่อเป็นเพื่อน หรือเพื่อความเพลิดเพลิน โดยทั่วไปแล้วจะไม่นับรวมสัตว์ที่เลี้ยงไว้เพื่อใช้งาน เช่น ปศุสัตว์ หรือเพื่อการวิจัย เป็นสัตว์ที่เลี้ยงไว้เพื่อเป็นเพื่อน หรือเพื่อคุ้มครองบุคคลเป็นหลัก

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ทราบทิศทางการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานไทยในอนาคต เพื่อกำหนดนโยบายหรือแผนงานด้านตลาดแรงงานของกรมการจัดหางาน

5.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยในอนาคต รวมทั้งใช้ในการแนะแนวศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

5.3 เจ้าหน้าที่ของศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก มีเครือข่ายกับนายจ้าง/สถานประกอบการ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ฯลฯ ซึ่งจะเกิดประโยชน์ในการประสานงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

5.4 เจ้าหน้าที่ทุกระดับ เกิดการเรียนรู้งานด้านการวิจัย โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการวิเคราะห์และวิจัย สามารถพัฒนาผลงานการวิจัยตลาดแรงงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมองอนาคต (Foresight)
- 2.2 ความสอดคล้องกับแผนงานของรัฐ
- 2.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมองอนาคต (Foresight)

สถาบันการมองอนาคตนวัตกรรม (IFI) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ร่วมกับวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการมองอนาคตไว้ ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการมองอนาคต (Foresight) การมองอนาคต (Foresight) คือการวิเคราะห์คาดการณ์และอธิบายการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตหรือเพื่อออกแบบ อนาคตที่พึงประสงค์

2.1.2 สิ่งที่ต้องรู้เกี่ยวกับการมองอนาคต

1) การมองอนาคต (Foresight) เป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และจินตนาการ (Imagination) เนื่องจากการมองอนาคตในหลายกรณีเป็นการวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคตในระยะยาว ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นนามธรรมและเป็นกระบวนการคิดในสิ่งที่สังคมโดยทั่วไปไม่ได้คาดคิดมาก่อน ด้วยเหตุนี้การมองอนาคตที่มีประสิทธิภาพจึงต้อง “อาศัยเทคนิคการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจในแนวคิดที่เป็นนามธรรม”

2) เครื่องมือการมองอนาคตในปัจจุบันเป็น “กระบวนการตัดสินใจร่วมกัน (Participatory Deliberative Process)” ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงเครื่องมือที่เป็นการวิจัยเอกสาร (Document Research) ซึ่งในเครื่องมือนี้เสนอแนะให้นำผลการวิจัยไปผ่านกระบวนการประชาคมเพื่อระดมความคิดเห็นในเชิงลึกมากขึ้น

3) เครื่องมือการมองอนาคตมุ่งเน้น “การเปลี่ยนแปลงที่จริงจังและมีความยั่งยืน (Transformation)” ทั้งในประเด็นทางด้านวิทยาศาสตร์ มานุษยวิทยา และนโยบายสาธารณะ การมองอนาคตจึงมีความเป็นพหุวิทยาการ (Multidisciplinary Approach) มากกว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์หรือสังคมศาสตร์โดยเฉพาะ

4) การมองอนาคตไม่ได้จำกัดเพียงแค่การวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคต แต่ยังรวมถึงการออกแบบอนาคต ซึ่ง “อนาคต (Futures)” ในที่นี้มีความเป็น “พหุพจน์ (Plurality)” หรือเป็น “อนาคตทางเลือกที่หลากหลาย (Alternative Futures)”

5) การมองอนาคตเป็นกระบวนการที่มีหลายขั้นตอน (Multiple Steps) ใช้เวลานานและอาจมีลักษณะเป็นการทวนซ้ำ (Iteration) เช่น การมองอนาคตในประเด็นใด ประเด็นหนึ่งอาจใช้เวลา 1-2 ปี ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การออกแบบตัวแบบเทคโนโลยีแห่งอนาคต การสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.1.3 ลักษณะของอนาคต ลักษณะของอนาคตในแต่ละช่วงเวลา มีรายละเอียดที่แตกต่างกันดังนี้

1) อนาคตจากการคาดการณ์ (Projected Future) คือ อนาคตที่มีสภาพเหมือนกับสถานการณ์ปัจจุบัน (Business as Usual) หรือสามารถคาดการณ์ได้จากข้อมูลในอดีตและปัจจุบัน ข้อสังเกต คือ จะเป็นเอกพจน์ (Singularity) เนื่องจากเกิดจากสมมุติฐานที่ว่า อนาคตจะไม่เปลี่ยนแปลงไปจากปัจจุบัน เช่น การประมาณการรายรับ-รายจ่ายของบริษัทในแต่ละไตรมาส เป็นต้น

2) อนาคตที่มีความเป็นไปได้ (Probable Futures) คือ อนาคตที่มีความเป็นไปได้สูงที่จะเกิดขึ้น จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณหรือเชิงสถิติ แต่ระดับความเป็นไปได้ไม่สูงเท่ากับอนาคตจากการคาดการณ์ จึงมักนำเสนอให้เป็นรูปพหุพจน์ โดยระบุช่วงค่าความเชื่อมั่น (Confidence Interval)

3) อนาคตที่สามารถเกิดขึ้นได้ (Plausible Futures) หมายถึง อนาคตที่คิดว่าอาจเกิดขึ้นได้ (Could Happen) จากทฤษฎีและองค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

4) อนาคตที่อาจเกิดขึ้นได้ (Possible Futures) หมายถึง อนาคตที่“อาจ”เกิดขึ้นได้ (Might Happen) แต่ยังไม่มีความรู้หรือองค์ความรู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเพื่อยืนยัน โอกาสที่อนาคตนั้นอาจเกิดขึ้น เช่น การเดินทางข้ามกาลเวลา เป็นต้น สามารถนำเสนอในรูปแบบพหุพจน์ได้เช่นเดียวกับอนาคตที่สามารถเกิดขึ้นได้

5) อนาคตที่เป็นไปไม่ได้ (Preposterous Futures) หมายถึง อนาคตที่ไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและไม่มีโอกาสเกิดขึ้น เช่น เทคโนโลยีที่ทำให้มนุษย์ล่องหนได้หรืออากาศที่หนาวเย็นจนหิมะตกที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

6) อนาคตที่พึงประสงค์ (Preferable Futures) หมายถึง อนาคตที่ควรที่จะเกิดขึ้น (Should or Ought to Happen) เป็นแนวคิดเชิงปทัสฐาน (Normative Idea) หรือการออกแบบแตกต่างจากแนวคิดอนาคตที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกิดจากกระบวนการคิด (Cognitive Process) เช่น สภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ที่พึงพาเทคโนโลยีและองค์ความรู้ที่ประหยัดพลังงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เป็นต้น

2.1.4 กรอบการมองอนาคตในแต่ละช่วงเวลา

1) ระยะสั้น (Short Term) รูปแบบ คือ สำหรับระยะเวลา 3 - 5 ปี ประกอบด้วย อนาคตจากการคาดการณ์ (Projected Future) และอนาคตที่มีความเป็นไปได้ (Probable Futures) เนื่องจากในช่วงนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลที่มีให้เกิดประโยชน์ได้และลำบากในการเก็บข้อมูล ซึ่งสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

2) ระยะปานกลาง (Middle Term) รูปแบบ คือ สำหรับในระยะเวลา 6 - 10 ปี ประกอบด้วยกรอบการมองอนาคต ดังนี้

2.1) อนาคตจากการคาดการณ์ (Projected Future)

2.2) อนาคตที่มีความเป็นไปได้ (Probable Futures)

2.3) อนาคตที่สามารถเกิดขึ้นได้ (Plausible Futures) เนื่องจากช่วงระยะเวลานี้สามารถใช้ทฤษฎีและองค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน คาดการณ์หรือจินตนาการได้ ซึ่งสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยเทียบเคียงกับทฤษฎีหรือ องค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

3) ระยะยาว (Long Term) มี 2 รูปแบบ ดังนี้

3.1) รูปแบบที่ 1 สำหรับในช่วงระยะเวลา 11-20 ปี เป็นอนาคตที่อาจเกิดขึ้นได้ (Possible Futures) สามารถตรวจสอบได้โดยเทียบเคียงกับทฤษฎี หรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยเทคนิควิธีการสำหรับระยะสั้นและระยะปานกลาง เนื่องจากอนาคตทุกรูปแบบสามารถเกิดขึ้นได้ในระยะยาว

3.2) รูปแบบที่ 2 การมองอนาคต “ระยะยาวมากกว่า 20 ปี” ประกอบด้วย (1) อนาคตจากการคาดการณ์ (Projected Future) (2) อนาคตที่มีความเป็นไปได้ (Probable Futures) (3) อนาคตที่สามารถเกิดขึ้นได้ (Plausible Futures) และ (4) อนาคตที่อาจเกิดขึ้นได้ (Possible Futures)

2.1.5 การสร้างกรอบให้ “อนาคต” (Futures [Re] Framing)

การสร้างกรอบที่ชัดเจนให้แก่ “อนาคต” เป็นขั้นตอนแรกของการมองอนาคต ที่ต้องการวิเคราะห์ คาดการณ์และสื่อสารไปยังสังคมภายนอก คล้ายกับการกำหนดคำถามการวิจัย ในแวดวงการศึกษาหรือ “การสร้างกรอบสภาพปัญหา (Problem Frame หรือ Problem Definition)” ในสาขานโยบายสาธารณะ ทั้งกรอบสภาพปัญหาในปัจจุบันและกรอบอนาคต เป็นปรัชญาพื้นฐานของการกระทำในปัจจุบัน ตั้งแต่วิธีการดำเนินชีวิตประจำวันไปจนถึงค่านิยมสังคมและนโยบายสาธารณะ เหล่านี้ คือ กระจกสะท้อนแนวคิดที่เกี่ยวกับอนาคตของมนุษย์ในปัจจุบัน เช่น หากองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ปฏิเสธการมองอนาคตก็เสมือนกับการสื่อสารไปยังสาธารณชนว่า ปัจจุบันเป็นเช่นไร อนาคตก็ยังเป็นเช่นนั้น สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง

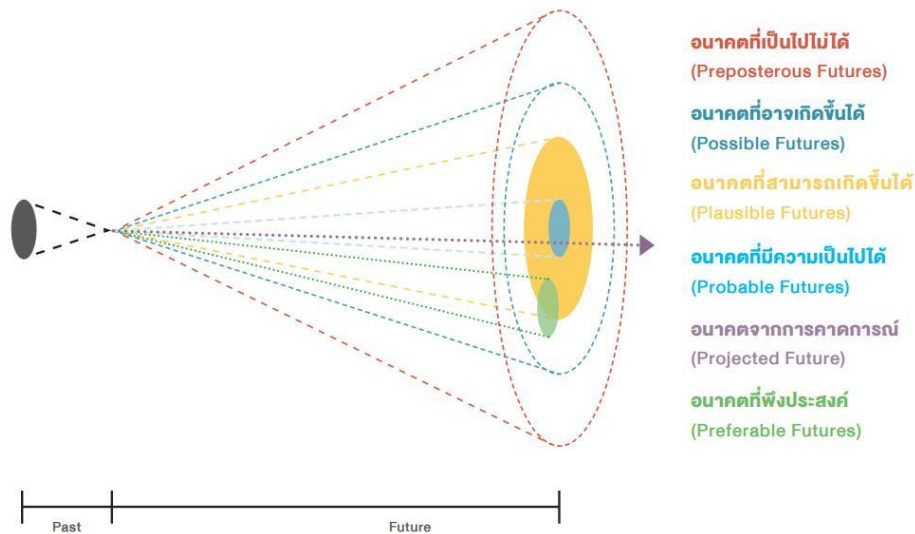
2.1.6 วัตถุประสงค์การมองอนาคต : “วิเคราะห์ (Analyze)” หรือ “ออกแบบ (Design)”

การมองอนาคต คือ “การวิเคราะห์ คาดการณ์ และอธิบายการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคาดการณ์และเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตหรือ เพื่อออกแบบอนาคตที่พึงประสงค์” จากคำนิยามดังกล่าว ส่งผลให้จำเป็นต้องระบุกรอบระยะเวลาสำหรับกระบวนการมองอนาคต เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การมองอนาคตว่าเป็น “การวิเคราะห์” หรือ “การออกแบบ”

1) การวิเคราะห์ (Analyze) จะต้องอาศัยระเบียบวิธีการศึกษา (Methodology) และข้อมูลที่ชัดเจน ซึ่งมักจะคู่กับการคาดการณ์และความพยายามในการอธิบายแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดแนวทางการรองรับอนาคต เหมาะสำหรับการมองอนาคต “ระยะสั้น (3-5 ปี)” และ “ระยะปานกลาง (6-10 ปี)” ที่จะมีข้อมูลและองค์ความรู้เพียงพอต่อการวิเคราะห์

2) การออกแบบ (Design) จะต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ ซึ่งอาจไม่มีระเบียบวิธีการศึกษาที่ชัดเจน แต่เป็นความพยายามที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง จึงเหมาะสำหรับการมองอนาคตในระยะยาว (11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี)

สิ่งสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์การมองอนาคต คือ สามารถระบุได้ว่าต้องการกรอบระยะเวลาใด (ระยะสั้น ระยะปานกลาง หรือระยะยาว) ให้แก่อนาคตที่สนใจ วัตถุประสงค์อาจมีลักษณะผสมผสานระหว่าง “การออกแบบ” และ “การวิเคราะห์” ขึ้นอยู่กับความสลับซับซ้อนของสภาพความเป็นจริงซึ่งเป็นบริบทของการมองอนาคต เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ที่จำเป็นต้องมีเป้าหมายตามช่วงเวลา (Milestone) และแผนปฏิบัติการตามแต่ละช่วงระยะเวลา (Action Plan) ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย “การออกแบบ” ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติหลังจากนั้นต้องใช้ “การวิเคราะห์” เพื่อกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการในแต่ละช่วงระยะเวลาโดยในที่นี้อาจหมายถึงแผนปฏิบัติการ 5 ปี



ภาพที่ 2-1 วัตถุประสงค์ในการมองอนาคต

2.1.7 บริบทของอนาคตเป็นอย่างไร ความสลับซับซ้อนของบริบทเป็นตัวบ่งชี้เบื้องต้น

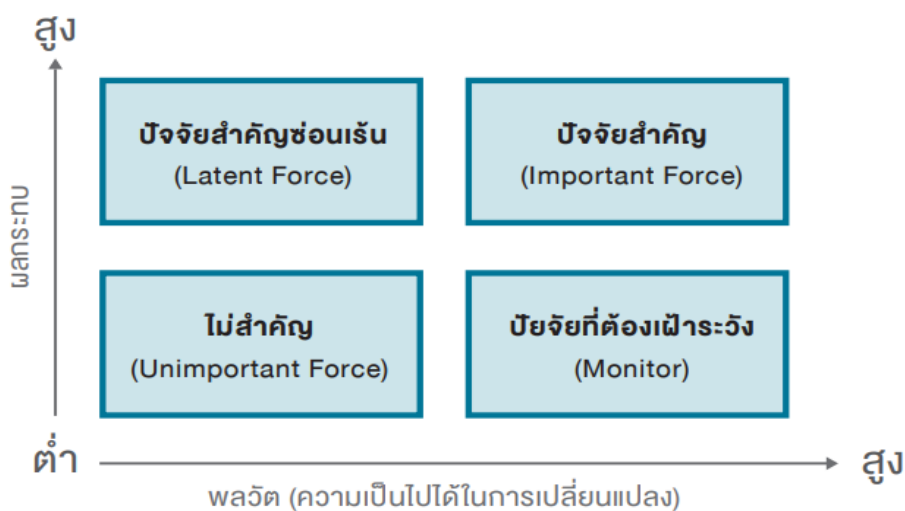
ว่าควรใช้เครื่องมือใดในการมอง อนาคต สำหรับเครื่องมือนี้เสนอวิธีการวิเคราะห์บริบทของอนาคตไว้ 2 วิธี คือ

(1) การสำรวจสภาพแวดล้อมเชิงลึก (Deep Horizon Scanning)

(2) การวิเคราะห์ ความสลับซับซ้อนของอนาคต (Futures Complexity Analysis) โดยอาจเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งในการวิเคราะห์บริบทของประเด็นที่ต้องการมองอนาคต

การสำรวจสภาพแวดล้อมเชิงลึก (Deep Horizon Scanning) การสำรวจ สภาพแวดล้อมเชิงลึก เป็นเทคนิคการมองอนาคตที่นิยมใช้โดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม สำหรับเครื่องมือนี้ แนะนำให้สำรวจสภาพแวดล้อมก่อนการมองอนาคต เนื่องจากผู้ที่ต้องการมองอนาคตจำเป็นต้องมีข้อมูล ทุกมิติที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์และวางแผนเพื่อรองรับอนาคตโดยการสำรวจสภาพแวดล้อมมี หลากหลายเทคนิค ดังนี้ (1) เทคนิค STEEP (Social, Technological, Environmental, Economic, Political) (2) เทคนิค PEST (Political, Economic, Social, Technological) (3) เทคนิค PESTEL (Political, Economic, Social, Technological, Environmental, Legal) และ (4) เทคนิค PESTELO (Political, Economic, Social, Technological, Environmental, Legal, Organization)

สิ่งสำคัญในการสำรวจสภาพแวดล้อมเชิงลึก คือ การวิเคราะห์ว่า “ปัจจัย ขับเคลื่อน (Driver)” หรือ “แรงขับเคลื่อน (Driving Force)” โดยมีพลวัตความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงสูง และมีผลกระทบต่ออนาคตที่ต้องการวิเคราะห์มากที่สุด โดยสามารถใช้กรอบการวิเคราะห์ต่อไปนี้



ภาพที่ 2-2 กรอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงลึก

(1) ปัจจัยที่ไม่สำคัญ หมายถึง ปัจจัยที่มีพลวัตการเปลี่ยนแปลงต่ำและมีผลกระทบต่อสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ต่ำ

(2) ปัจจัยที่ต้องเฝ้าระวัง หมายถึง ปัจจัยที่มีโอกาสเปลี่ยนแปลงสูง แต่มีผลกระทบต่อสิ่งที่อาจส่งผลกระทบได้ในอนาคตจึงต้องเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด

(3) ปัจจัยสำคัญซ่อนเร้น หมายถึง ปัจจัยที่มีโอกาสเปลี่ยนแปลงต่ำ แต่มีผลกระทบสูง ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญในเชิงนโยบายและกลยุทธ์รองรับ

(4) ปัจจัยสำคัญ หมายถึง ปัจจัยที่มีพลวัตและผลกระทบสูง ถือเป็นปัจจัย ที่ต้องวิเคราะห์ฉากทัศน์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์รองรับในอนาคต

จากกรอบการตรวจสอบสภาพแวดล้อมเชิงลึกข้างต้น หากประเด็นที่ต้องการมอง อนาคตมี “ปัจจัยสำคัญ” มากกว่า “ปัจจัยที่ต้องเฝ้าระวัง” และ “ปัจจัยสำคัญซ่อนเร้น” จะถือว่าเป็น “อนาคตที่มีโครงสร้างชัดเจน (Structured Futures)” แต่ในทางกลับกันหากประเด็นมี “ปัจจัยที่ต้องเฝ้าระวัง” และ “ปัจจัยสำคัญซ่อนเร้น” ร่วมกันมากที่สุดจะถือเป็น “อนาคตที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อน (Ill-structured Futures)”

2.1.8 ชุดเครื่องมือการมองอนาคต

เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ใช้ศึกษาและวิเคราะห์ฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยใช้การสอบถาม มากกว่า 1 ครั้ง ในขณะที่การวิจัยเชิงสำรวจ เน้นแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับ “สิ่งที่เป็นอยู่” เทคนิคเดลฟายจะพยายามอธิบาย “สิ่งที่ควรเป็น หรือสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ (What could/Should be)?” ในอนาคต ด้วยเหตุนี้ เทคนิคเดลฟายจึงเปรียบเสมือนกับการแสวงหาฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Panel) หลายครั้ง เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและ ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้ทราบแนวคิดกระแสหลัก (Conventional Thought) เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจหรือเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สมมุติฐานแนวทางปฏิบัติสำหรับ การมองอนาคตในขั้นต่อไป เทคนิคนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง

ในหลายสาขา เช่น การตลาด การบริหารธุรกิจ การบริหารรัฐกิจ นโยบายสาธารณะ การบริหารองค์การ และทรัพยากรมนุษย์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เป็นต้น

1) ความเหมาะสมในการใช้งาน เทคนิคเดลฟายมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่อไปนี้

1.1) กรณีที่ต้องการแสวงหาฉันทามติ หรือแนวคิดกระแสหลักเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่ง

1.2) กรณีที่ต้องการพัฒนาโจทย์วิจัย หรือความท้าทายในด้านต่าง ๆ สำหรับการมองอนาคตขั้นตอนต่อไป

1.3) กรณีที่ต้องการสำรวจแนวโน้มพฤติกรรมผู้บริโภค เทคโนโลยี หรือบริบทเชิงธุรกิจอันจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ หรือให้ได้มาซึ่งประเด็นเฉพาะด้านเพื่อวิเคราะห์เชิงลึกต่อไป

1.4) กรณีที่ต้องการกำหนดทางเลือกเชิงนโยบายสาธารณะ

2) จุดแข็ง

2.1) เทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการทวนซ้ำ (Iterative Process) จึงส่งผลให้ผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมตอบแบบสอบถามมีโอกาสได้คิดทบทวนแนวความคิดของตนเองจนเกิดเป็นแนวคิดใหม่

2.2) เทคนิคเดลฟายส่งผลให้ทราบว่า ผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขามีฉันทามติในประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หากปรากฏฉันทามติ จะส่งผลให้ทราบทิศทางและแนวโน้ม รวมถึงช่องว่างขององค์ความรู้สำหรับการศึกษาและการมองอนาคตในขั้นตอนต่อไป

2.3) เทคนิคเดลฟายเป็นเทคนิคที่แสวงหาแนวคิดกระแสหลัก โดยใช้ข้อมูลฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก จึงส่งผลให้ง่ายต่อการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการศึกษา

2.4) ผลการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายมักปรากฏในรูปแบบข้อมูลเชิงปริมาณ จึงส่งผลให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจสำหรับผู้บริหารในการจัดเรียงความสำคัญข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กลยุทธ์ หรือแนวทางปฏิบัติ (Priority Setting)

3) ความท้าทาย

3.1) ความท้าทายหลักของเทคนิคเดลฟาย คือ เป็นเทคนิคที่มีลักษณะเป็นกระบวนการทวนซ้ำ จึงใช้ระยะเวลานาน ตลอดจนถึงงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนอื่นที่เพียงพอ

3.2) ผลการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายเป็นเพียงแนวคิดกระแสหลักหรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่ใช่ข้อเท็จจริง ผู้ศึกษาจึงต้องระมัดระวังการแปลผล

3.3) การสำรวจแบบเดลฟาย (Delphi Survey) ต้องบูรณาการกับเทคนิคอื่น ได้แก่ การระดมสมอง (Brainstorming) เทคนิคบรรณมิติ (Bibliometrics) และการวิเคราะห์แนวโน้ม (Trend Analysis) เพื่อกำหนดประเด็นคำถามในแบบสอบถามให้มีความชัดเจนที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

3.4) ผู้ศึกษาต้องระมัดระวังในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเน้นที่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ทักษะติดต่อประเด็นที่ต้องการศึกษา และต้องมีความหลากหลายเพื่อไม่ให้เกิดอคติในการวิเคราะห์ผล

3.5) การตอบกลับแบบสอบถาม (Response Rate) อาจมีอัตราต่ำ หากผู้เชี่ยวชาญ ไม่ต้องการตอบแบบสอบถามหลายครั้ง จึงส่งผลให้ไม่สามารถวิเคราะห์ผลได้ อย่างมีนัยสำคัญ

4) สิ่งที่สำคัญสำหรับเทคนิคเดลฟาย

4.1) หัวข้อหรือประเด็นคำถามหลักของการศึกษาต้องมีความชัดเจน ในระดับหนึ่งก่อนการออกแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาอาจใช้เทคนิคการมองอนาคตอื่นประกอบ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) เทคนิคบรรณมิติ (Bibliometrics) และการวิเคราะห์แนวโน้ม (Trend Analysis) เป็นต้น

4.2) ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการศึกษาต้องมีประสบการณ์คุณวุฒิ และความเชี่ยวชาญที่แท้จริง ซึ่งคุณลักษณะทางด้านประชากร เช่น เพศสภาพ เพศวิถี อายุ เป็นต้น หรือคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อหรือประเด็นการศึกษา ต้องมีความหลากหลาย

4.3) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทวนซ้ำ (Iteration) ต้องมีระยะเวลาที่เพียงพอ

5) ขั้นตอนการมองอนาคตด้วยเทคนิคเดลฟาย

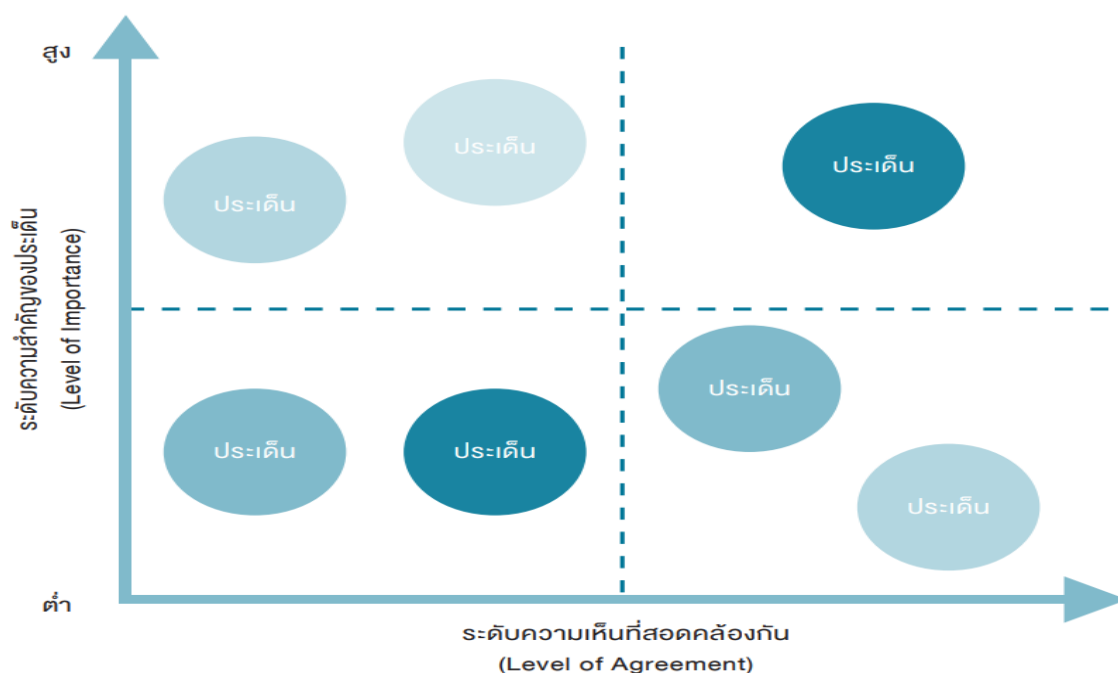
5.1) ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดหัวข้อ ต้องเป็นหัวข้อที่เกิดจากการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของ องค์ความรู้ ทฤษฎี หรือสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยอาจใช้เทคนิคการมองอนาคตอื่น เช่น การระดมสมอง เทคนิคบรรณมิติ เป็นต้น

5.2) ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่ใช้เทคนิคเดลฟายต้องระมัดระวังในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก (Selection Criteria) ให้ชัดเจนก่อนการคัดเลือก ผู้ศึกษาต้องแจ้งเหตุผลและวัตถุประสงค์การศึกษาแก่กลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญอย่างชัดเจนครบถ้วนก่อนขอความยินยอมเข้าร่วมการศึกษา

5.3) ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

รอบที่ 1 เริ่มด้วยแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเด็นสำคัญภายใต้หัวข้อที่ต้องการศึกษา จากนั้นจึงนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาวิเคราะห์ร่วมกับสิ่งที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาออกแบบสอบถามที่มีโครงสร้างชัดเจน (Well-structured Questionnaire) และมาตรวัดทัศนคติ (Rating Scale) สำหรับการเก็บข้อมูลรอบที่ 2

รอบที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มตัวอย่างในรอบที่ 1 ตอบแบบสอบถามที่มีมาตรวัดทัศนคติชัดเจนในแต่ละประเด็นคำถาม อาจกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลประกอบคำตอบ ในแต่ละประเด็นคำถาม ในรอบที่ 2 จะสามารถวิเคราะห์การกระจายข้อมูลทัศนคติของผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละประเด็นคำถามได้ โดยให้แกน Y เป็นระดับความสำคัญของแต่ละประเด็น (Level of Importance) และแกน X เป็นระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ (Level of Agreement)



ภาพที่ 2-3 ตัวอย่างการวิเคราะห์ประเด็นภายใต้หัวข้อที่ต้องการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟาย

รอบที่ 3 หากผู้ศึกษาต้องการยืนยันผลและกรองประเด็นย่อยภายใต้ หัวข้อ การศึกษาให้มีจำนวนน้อยลงสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 โดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง จากรอบที่ 2 พร้อมด้วยผลการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญทบทวนคำตอบ หรือให้คำอธิบายคำตอบเพิ่มเติม

5.4) ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์หาข้อมูลในการศึกษาแบบเดลฟายต้องผสมผสานระหว่าง การวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยการใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพจะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามปลายเปิดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 ของขั้นตอนที่ 3 สำหรับในรอบที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นการใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างและมาตรวัดที่สอดคล้องชัดเจน ผู้ศึกษาควรใช้มาตรวัดทัศนคติแบบ Likert เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามในแบบสอบถามและเมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว สถิติที่นิยมใช้วิเคราะห์ คือ ค่าแนวโน้มสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และฐานนิยม (Mode) และค่าการกระจายของข้อมูล (Level of Dispersion) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-quartile Range) ทั้งนี้ ผู้ศึกษาควร นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ทั้งค่าแนวโน้มสู่ส่วนกลางและค่าการกระจายของข้อมูล เพื่อป้องกันอคติ ในการแปลผล

2.2 ความสอดคล้องกับแผนงานของรัฐ

2.2.1 ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

การพัฒนาและการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเศรษฐกิจ มีความสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มีมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ 1) ต่อยอดอดีต โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลายหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ 2) ปรับปรุงปัจจุบัน เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ทั้งโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล 3) สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 1) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ ได้แก่ ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน 2) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่าง ๆ การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ 3) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง 4) เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 1) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว 2) อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ 3) ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580, 2561)

2.2.2 ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ในหมวดหมายที่ 1 คือ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนา และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การพัฒนาภาคการเกษตรที่ผ่านมานั้นการผลิตเพื่อการส่งออกและการเป็นวัตถุดิบให้กับอุตสาหกรรมต่อเนื่องในการสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศ ซึ่งกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมเครื่องดื่มนั้นมีมูลค่าค่อนข้างสูง เมื่อคิดจากผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ แม้ว่ารัฐบาลให้การส่งเสริมการผลิตและพัฒนาภาคการเกษตรตลอดห่วงโซ่อุปทาน แต่ยังมีข้อจำกัดที่สำคัญในการยกระดับการพัฒนาภาคเกษตรของไทย เช่น น้ำเพื่อการเกษตร การเพาะปลูกในพื้นที่ไม่เหมาะสม การถือครองที่ดิน มลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาวัสดุเหลือทิ้ง ขาดการเชื่อมโยงในลักษณะของคลัสเตอร์ ความไม่สอดคล้องกันของปริมาณและคุณภาพผลิต การผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรเป็นวัตถุดิบหรือแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่ม แนวโน้มแรงงานในภาคเกษตรไทยที่มีอายุเฉลี่ยสูงขึ้น และยังมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การพัฒนาภาคเกษตรของไทยไม่สามารถยกระดับการเติบโตได้ เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าเกษตร การนำประเด็นทางสังคมเป็นมาตรฐานทางด้านการค้าระหว่างประเทศและประเทศคู่ค้าเพิ่มมากขึ้น อาทิ มาตรฐานแรงงาน มาตรฐานสิ่งแวดล้อม

ความต้องการอาหารที่เพิ่มมากขึ้น การใช้ประโยชน์จากวัตถุดิบทางการเกษตรและของเหลือในภาคเกษตรที่หลากหลายมากขึ้น ความตระหนักของผู้ผลิตและผู้บริโภคที่เกี่ยวกับการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น เป็นโอกาสให้ภาคเกษตรปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต ประเด็นสำคัญที่จำเป็นจะต้องสร้างความชัดเจน ปรับปรุง ยกระดับ เพื่อลดข้อจำกัดและเอื้อให้เกิดการผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง ตั้งแต่ต้นน้ำ ได้แก่ 1) เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่ 2) ฐานข้อมูลภาคการเกษตรขาดการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ 3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมูลค่าเพิ่มจากการผลิตภาคเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สำหรับกลางน้ำ ได้แก่ 1) นวัตกรรมการแปรรูปอาหารยังมีจำนวนสิทธิบัตรด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอาหารที่น้อยกว่าต่างประเทศ 2) ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพในการทดสอบอาหารใหม่ สำหรับปลายน้ำ ได้แก่ 1) ตลาดสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปยังไม่มีชัดเจน 2) ตลาดจำหน่ายสินค้ามีอย่างจำกัด 3) การบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานของน้ำยังไม่เหมาะสม เป็นต้น

เป้าหมายการพัฒนา

หมายเหตุที่ 1 มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ได้แก่ เป้าหมายที่ 1) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับให้มีความสามารถในการแข่งขัน และเศรษฐกิจท้องถิ่น และผู้ประกอบการรายย่อยสามารถเชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย เป้าหมายที่ 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยสนับสนุนให้กำลังคนมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย เป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้และความมั่นคง 4) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน 5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยประเทศไทยมีความสามารถในการรับมือกับภัยคุกคามที่สำคัญในอนาคต โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โรคระบาดร้ายแรงและโรคอุบัติใหม่และภัยคุกคามทางไซเบอร์

กลยุทธ์การพัฒนา มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบมุ่งเป้า เพื่อให้เกิดการยกระดับกระบวนการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยการสนับสนุนและส่งเสริม ขยายผลงานวิจัย เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย
2. ส่งเสริมการผลิตและขยายตัวของตลาดสินค้าเกษตร และผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปที่มูลค่าเพิ่มสูง เช่น อาหารทางเลือก อาหารฟังก์ชัน โปรตีนจากพืชและแมลง
3. การขยายผลรูปแบบเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจหมุนเวียน เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ ประมงพื้นบ้าน การปฏิบัติต่อแรงงานที่ถูกต้อง เป็นต้น
4. การส่งเสริมให้เอกชนลงทุนพัฒนาตลาดกลางและตลาดออนไลน์สินค้าเกษตร รวมถึงสินค้ากลุ่มปศุสัตว์และการประมง
5. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการฟาร์มและกิจกรรมหลังเก็บเกี่ยว เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าผลผลิตของเกษตรกร

(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). ราชกิจจานุเบกษา

2.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สภาเศรษฐกิจโลก หรือ World Economic Forum เผยแพร่รายงาน The Future of Jobs Report 2023 สํารวจแนวโน้มงานและทักษะในอีก 5 ปีข้างหน้า ยังคงวิเคราะห์ความคาดหวังของนายจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลเชิงลึกใหม่เกี่ยวกับแนวโน้มทางเศรษฐกิจและสังคมและเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อสถานที่ทำงานในอนาคต แนวโน้มทางเศรษฐกิจ สุขภาพ และภูมิรัฐศาสตร์ได้ส่งผลที่แตกต่างสำหรับตลาดแรงงานทั่วโลกในปี 2566 ประเทศที่มีรายได้สูงยังประสบปัญหาตลาดแรงงานตึงตัว ขณะที่ประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลางยังคงมีอัตราการว่างงานสูงกว่าก่อนการระบาดของ COVID-19 ในระดับบุคคลผลของตลาดแรงงานก็แตกต่างกันเช่นกัน เนื่องจากคนงานที่มีการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้หญิงเท่านั้นต้องเผชิญกับระดับการจ้างงานที่ลดลง ในขณะที่เดียวกันค่าจ้างที่แท้จริงลดลงอันเป็นผลมาจากวิกฤติค่าครองชีพที่ยังมีอยู่ และความคาดหวังของคนงานและความกังวลเกี่ยวกับคุณภาพของงานกำลังกลายเป็นประเด็นสำคัญทั่วโลก การสำรวจครอบคลุมคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มมหภาคและแนวโน้มเทคโนโลยีผลกระทบต่องาน ผลกระทบต่อทักษะ และการปรับเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านแรงงานที่ธุรกิจต่าง ๆ วางแผนจะใช้ในกรอบเวลาปี 2566-2570

1) การนำเทคโนโลยีมาใช้จะยังคงเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในอีก 5 ปีข้างหน้า กว่า 85% ขององค์กรที่ทำแบบสำรวจระบุว่า การนำเทคโนโลยีใหม่และล้ำหน้ามาใช้มากขึ้น และการเข้าถึงดิจิทัลที่กว้างขึ้น เป็นแนวโน้มที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของตนมากที่สุด การนำมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลที่ดี (ESG) ภายในองค์กรที่ขยายตัวมากขึ้นก็จะส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน แนวโน้มที่มีผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือเศรษฐกิจมหภาค ได้แก่ค่าครองชีพที่สูงขึ้นและการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัว

2) ด้านการปรับใช้เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) Cloud Computing และ AI มีโอกาสสูงที่จะนำไปใช้ บริษัทมากกว่า 75% กำลังมองหาการนำเทคโนโลยีเหล่านี้ไปใช้ในอีก 5 ปีข้างหน้า ข้อมูลยังแสดงให้เห็นถึงผลกระทบของการพาณิชย์และการค้าแบบดิจิทัล แพลตฟอร์มดิจิทัลและเป็นเทคโนโลยีที่องค์กรที่ตอบแบบสำรวจจะนำมาใช้มากที่สุด คาดว่าจะนำมาใช้ในการดำเนินงานในอีก 5 ปีข้างหน้า แบบสำรวจระบุว่า จะปรับไปสู่อีคอมเมิร์ซและการค้าดิจิทัล เทคโนโลยีอันดับสองครอบคลุมเทคโนโลยีด้านการศึกษาและแรงงาน บริษัทต้องการนำเทคโนโลยีเหล่านี้ไปใช้ภายในปี 2570 ส่วนการนำหุ่นยนต์มาใช้ เทคโนโลยีการจัดเก็บพลังงาน และเทคโนโลยีจัดเก็บข้อมูลแบบกระจายศูนย์ (distributed ledger technologies) มีความสำคัญรองลงไป ผลกระทบของเทคโนโลยีส่วนใหญ่ที่มีต่องานคาดว่าจะ เป็น 5 ปีข้างหน้า การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเทคโนโลยีการจัดการสิ่งแวดล้อม และการเข้ารหัสและการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ คาดว่าจะเป็นตัวขับเคลื่อนการเติบโตของงานที่ใหญ่ที่สุด เทคโนโลยีการเกษตร แพลตฟอร์มและแอปพลิเคชัน อีคอมเมิร์ซและการค้าดิจิทัล และ AI คาดว่าจะส่งผลให้เกิดการชะงักงันของตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีบริษัทจำนวนมากที่คาดการณ์ว่าจะมีการเลิกจ้างงานในองค์กรของตน

3) นายจ้างคาดการณ์ว่าในเชิงโครงสร้างตลาดแรงงานจะเลิกจ้างงาน 23% ในอีก 5 ปีข้างหน้า คาดว่าจะมีการเลิกจ้างสูงกว่าค่าเฉลี่ยในห่วงโซ่อุปทานและการขนส่ง และอุตสาหกรรมสื่อความบันเทิงและกีฬา และในอุตสาหกรรมการผลิตมีการเลิกจ้างที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ตลอดจนการค้าปลีกและค้าส่งสินค้าอุปโภคบริโภค ระบบงานอัตโนมัติ ในปี 2570 การคาดการณ์ว่าเครื่องจักรจะมาแทนที่ของงานทางกายภาพและงานที่ต้องใช้แรงงานนั้นลดลง

4) การผสมผสานของกระแสหมากและการนำเทคโนโลยีมาใช้จะขับเคลื่อน การเติบโต และการลดลงของงานเฉพาะด้าน คือ งานที่เติบโตเร็วที่สุดเมื่อเทียบกับขนาดในปัจจุบันนั้นขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยี การก้าวสู่ดิจิทัล และความยั่งยืน งานที่เติบโตเร็วที่สุดคืองานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ผู้เชี่ยวชาญด้าน AI และ Machine learning อยู่ในอันดับต้น ๆ ของงานที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ตามมาด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านความยั่งยืน นักวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นข้อมูลเชิงลึกเพื่อธุรกิจ (Business Intelligence Analysts) และนักวิเคราะห์ความปลอดภัยของข้อมูล (Information Security Analysts) วิศวกรพลังงาน ทดแทนและวิศวกรการติดตั้งและวางระบบพลังงานแสงอาทิตย์เป็นงานที่ค่อนข้างเติบโตอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเศรษฐกิจเปลี่ยนไปสู่พลังงานหมุนเวียน งานที่ลดลงเร็วที่สุดเมื่อเทียบกับขนาด ในปัจจุบันเป็น ผลจากเทคโนโลยีและการก้าวสู่ดิจิทัล งานส่วนใหญ่ที่ลดลงอย่างรวดเร็วคือ งานด้านธุรการหรือเลขานุการ ทั้งพนักงานธนาคารและพนักงานธุรการที่เกี่ยวข้อง

5) การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) และความคิดสร้างสรรค์ยังคงเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับพนักงานในปี 2566 การคิดวิเคราะห์ถือเป็นทักษะหลักของบริษัทต่าง ๆ มากกว่าทักษะอื่น ๆ และคิดเป็น 9% ของทักษะหลักที่รายงานโดยบริษัทต่าง ๆ โดยเฉพาะ ความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) ซึ่งเป็นอีกหนึ่งทักษะทางปัญญา (Cognitive skills) อยู่ในอันดับที่สอง นำหน้าทักษะการรับรู้ ความสามารถของตนเอง 3 ทักษะ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และการมีแรงจูงใจและความตระหนักรู้ในตนเอง และความใคร่รู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของความสามารถของพนักงานในการปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ความน่าเชื่อถือและความใส่ใจในรายละเอียดอยู่ในอันดับที่ 7 ตามหลังความรู้ทางเทคโนโลยี ทักษะหลัก 10 อันดับแรก ยังครอบคลุมทัศนคติสองประการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ การเอาใจใส่และการฟังอย่างกระตือรือร้น ความเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม ตลอดจนการควบคุมคุณภาพ นายจ้างคาดการณ์ว่า 44% ของทักษะของแรงงานจะเปลี่ยนไปในอีก 5 ปีข้างหน้า มีรายงานว่าทักษะทางปัญญา (Cognitive skills) มีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วที่สุด

กิริยา กุลกลการ (2564) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานไทยเพื่อรองรับการทำงานในอนาคตไว้ว่า ในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ COVID-19 มีปัจจัยเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยจากเทรนด์สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ขาดแคลนแรงงานวัยทำงาน ขณะเดียวกันกลับมีความต้องการแรงงานในธุรกิจด้านสุขภาพ เพราะคนสูงวัยจำนวนมากขึ้นก็ต้องการดูแลสุขภาพมากขึ้นไปด้วย 2) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เศรษฐกิจที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ที่เปลี่ยนจากการใช้เครื่องยนต์แบบสันดาปภายในมาใช้รถยนต์ ไฟฟ้าที่มีชิ้นส่วนน้อยลง ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย และ 3) เทคโนโลยี ระบบ automation และหุ่นยนต์มีแนวโน้มถูกนำมาแทนที่แรงงานคนมากขึ้น แม้เดิมทีจะมีการคาดการณ์ว่าเทคโนโลยีเหล่านี้จะเข้ามาแทนที่แรงงานที่ทำงานซ้ำ ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตเท่านั้น แต่ในระยะที่ผ่านมาพบว่าหุ่นยนต์ยังสามารถทำงานอื่นที่ไม่ใช่รูปแบบเดิมได้ ทำให้กลุ่มแรงงานที่ได้รับผลกระทบอย่างมาก คือ แรงงานระดับกลางที่หากไม่สามารถพัฒนาทักษะให้ก้าวสู่แรงงานระดับสูงได้จะต้องกลายเป็นกลุ่มแรงงานระดับต่ำที่ได้รับค่าจ้างลดลง กลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยงน้อยคือ งานที่หุ่นยนต์ไม่สามารถทดแทนได้ เช่น งานที่ทำด้วยมือซึ่งต้องใช้ความละเอียดสูง งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานออกแบบ รวมถึงงานที่ใช้ทักษะทางสังคม และอารมณ์ (social & emotional skill) เช่น ทักษะการเป็นผู้นำการบริหารงานและการเจรจาต่อรอง สถานการณ์โควิด 19 นับว่าเป็นปัจจัย

เสียงที่เพิ่มขึ้นในตลาดแรงงานไทย กลุ่มที่ได้รับผลกระทบมาก คือ กลุ่มที่ให้บริการลูกค้าในพื้นที่ เช่น แคชเชียร์ พนักงานขายในร้านค้า และพนักงานต้อนรับ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการที่มีแรงงานจำนวนมาก ด้วยรูปแบบพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปหันไปซื้อของผ่านช่องทาง e-commerce มากขึ้น ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความจำเป็นในการเปลี่ยนทักษะไปสู่ภาคอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่ม supply chain management เช่น การเป็นพนักงานบรรจุ สินค้าตามคำสั่งซื้อออนไลน์ คนส่งของและคนให้บริการ หลังการขาย และแม้ว่าโควิด 19 จะหายไปทักษะแรงงานเดิมก็ยังคงมีความเสี่ยง เพราะผู้บริโภคได้เปลี่ยนพฤติกรรมไปจากเดิมแล้ว

งานที่เป็นโอกาสของแรงงานไทย ได้แก่ กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ธุรกิจขนส่งสินค้า ต้องการแรงงานมาก งานในกลุ่ม STEM จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น เช่น นักพัฒนาซอฟต์แวร์ วิศวกร ผู้เชี่ยวชาญการซ่อมหุ่นยนต์ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล นอกจากนี้ยังมีงานในกลุ่มด้านสิ่งแวดล้อมเข้ามามีบทบาทด้วย ภาคการศึกษาควรต้องร่วมมือกับภาคเอกชนผลิตแรงงานที่มีทักษะตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของตลาด ขณะที่ภาครัฐควรสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และความรู้ และทำหน้าที่เป็นตัวกลางคอยนำทางให้แรงงานสามารถเปลี่ยนไปสู่อาชีพใหม่ได้

ธนาคารกรุงไทย (2568) ได้วิเคราะห์ธุรกิจอาหารสำหรับปศุสัตว์ไทย พบว่า ความต้องการใช้อาหารปศุสัตว์โดยรวมของไทยในปี 2568-2569 มีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง โดยปริมาณความต้องการใช้ในประเทศ และส่งออก อยู่ที่ร้อยละ 98 และ ร้อยละ 2 ของปริมาณอาหารปศุสัตว์ทั้งหมด ความเสี่ยงของอาหารปศุสัตว์ ได้แก่ ความเสี่ยงจากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่หันมาใส่ใจสุขภาพและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ความเสี่ยงจากประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น ความเสี่ยงจากการเกิดโรคระบาดในสัตว์ เป็นต้น ในอนาคตข้างหน้า อาหารสัตว์จากแมลง จะตอบโจทย์กระแสรักโลก แนวโน้มเติบโตแบบก้าวกระโดด คาดว่าในปี 2575 อาหารสัตว์จากแมลงทั่วโลกจะเติบโตขึ้น ธุรกิจผลิตอาหารปศุสัตว์ ควรให้ความสำคัญกับการจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน ยกกระตือรือร้นการผลิตที่ตอบโจทย์ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ธนาคารกสิกรไทย (2568) ได้วิเคราะห์แนวโน้มอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยงไทย เป็นธุรกิจที่มีแนวโน้มขยายตัว ปัจจุบันไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่เป็นฐานการผลิตอาหารสัตว์เลี้ยงที่ครบวงจร เป็นผู้ส่งออกอาหารสัตว์เลี้ยงอันดับ 4 ของโลก ที่มีความได้เปรียบด้านวัตถุดิบที่ใช้ผลิตอาหารสัตว์เลี้ยง จากผลพลอยได้ของอุตสาหกรรมเกษตร และอาหารทะเลแปรรูปที่มีอยู่ในประเทศ เช่น แป้ง ัญพืช เศษอาหารทะเลและผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์ แนวโน้มการส่งออกยังโดดเด่นตามความนิยมเลี้ยงสัตว์ทั่วโลก โดยเฉพาะในสหรัฐและสหภาพยุโรป ปัจจัยที่ทำให้การส่งออกอาหารสัตว์เลี้ยงของไทยโต มาจากพฤติกรรมนิยมเลี้ยงสัตว์เสมือนสมาชิกในครอบครัว และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทั้งจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น และสภาพสังคมที่มีขนาดครอบครัวเล็กลง ความเสี่ยงของอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยง พบว่า ต้นทุนการผลิตยังคงผันผวน โดยเฉพาะวัตถุดิบ อาทิ ปลาทูน่า จะปรับลดลงแต่ด้วยสภาพอากาศที่แปรปรวนอาจกระทบกับผลผลิต ทำให้ราคาวัตถุดิบมีแนวโน้มสูงขึ้น รวมถึงมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทานที่เข้มงวดขึ้น เช่น การลดการปล่อยก๊าซคาร์บอน การตรวจสอบย้อนกลับ และมาตรการกีดกันทางการค้า กกับการเลือกใช้วัตถุดิบที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำลายสิ่งแวดล้อมหรือไม่เป็นไปตามแนวทางการทำธุรกิจแบบยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน (เช่น ปลาปน กากถั่วเหลือง)

บุญญวิชญ์ เศรษฐ์สมบูรณ์, จิรวัดน์ ภู่งาม, อวิภา พุทธานุกาภาพ, และวริทธินันท์ ชุมประเสริฐ (2564) ได้ศึกษานัยของการพัฒนาทักษะแรงงานต่อความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง : มุมมองจากตลาดแรงงานภูมิภาค โดยทำการวิเคราะห์การพัฒนาทักษะแรงงานจากชุดคำถามพิเศษของแบบสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labor Force Survey: LFS) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเสนอแนะนโยบายการพัฒนาทักษะแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทักษะช่วยเพิ่มรายได้ของแรงงานแตกต่างกันตามหลักสูตร ระดับการศึกษา อาชีพ และเชิงพื้นที่ และมีข้อจำกัดในการพัฒนาทักษะหลายประการด้วย เช่น การเข้าไม่ถึงการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกล หลักสูตรไม่เพียงพอ หรือไม่ตรงตามความต้องการของแรงงาน รวมทั้งขาดหลักสูตรการพัฒนาทักษะความสามารถด้านสังคม (Soft Skills) ซึ่งเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ นโยบายการพัฒนาทักษะ 4 แนวทาง คือ 1) การพัฒนาทักษะควรทำควบคู่ไปกับนโยบายการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน 2) ผลักดันให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการพัฒนาทักษะแรงงานในภูมิภาค โดยมีภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุน 3) เพิ่มการพัฒนาหลักสูตรฝีมือแรงงานภายใต้บริบทอาชีพแรงงานในภูมิภาค 4) เพิ่มการพัฒนาความสามารถด้านสังคม (Soft Skills) ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ (Hard Skills) โดยให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับทักษะที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ และความสามารถในการใช้โปรแกรมคำนวณขั้นสูง

พิริยะ ผลพิรุฬ (2566) ได้กล่าวปาฐกถาพิเศษ ในหัวข้อเรื่อง "ตลาดแรงงานไทย: ข้อจำกัดและความท้าทายต่อเศรษฐกิจไทย" โดยแนะนำการแก้ปัญหาการขาดแรงงานที่ทักษะไม่ตรง นอกจากแรงงานรุ่นใหม่และแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ แรงงานที่สามารถพัฒนาหรือฝึกทักษะได้ ได้แก่ 1) แรงงานที่สูญเสียงานไปเป็นเวลานาน 2) แรงงานเกษตรซึ่งว่างงานในช่วงที่อยู่นอกฤดูเก็บเกี่ยว 3) แรงงานสูงอายุ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย สามารถสนับสนุนด้วยมาตรการทางภาษีที่จูงใจให้งานผู้สูงอายุ การขยายอายุเกษียณ 4) ผู้พิการ ใช้มาตรการจูงใจแบบเดียวกับแรงงานสูงอายุ 5) ทหารเกณฑ์ ซึ่งเคยมีการให้ทำงานในภาคการขนส่ง อันเป็นส่วนที่ขาดแคลนแรงงาน แต่ต้องมีการประสานความร่วมมือกับกระทรวงที่เกี่ยวข้อง 6) แรงงานข้ามชาติในทักษะที่จำเป็น

พุดิศา บุญตระกูล (2563) การคาดการณ์อนาคตของอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย พบว่า ประเทศไทยยังไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการคาดการณ์อนาคตของอุตสาหกรรมอาหารอย่างชัดเจน ซึ่งการเตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมอาหารในอนาคต เป็นสิ่งที่ควรเตรียมพร้อม เพราะอาหารเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ที่มีความสำคัญและจำเป็น อีกทั้งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีบทบาทและความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นจึงควรมีการนำเครื่องมือการคาดการณ์อนาคตเข้ามาใช้วางแผนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งจะช่วยรับมือและวางแผนแนวทาง หรือแนวโน้มความต้องการและทิศทางที่กำลังเปลี่ยนแปลง อุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทยในอนาคตช่วงระยะเวลา 20 ปีข้างหน้าคาดการณ์ว่าจะเกี่ยวข้องในอิมการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม (R&D and Innovation) โดยในช่วงระยะเวลานี้จะมุ่งเน้นในเรื่องของการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในกระบวนการผลิตและการฆ่าเชื้อ โดยในแต่ละขั้นตอนของการผลิตนั้นจะผ่านคนงานน้อยลง (New Production Processes) และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และก่องทรัพย์ ทองคำ (2564) ได้ศึกษาการสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการได้ให้ความสำคัญกับ Soft Skills อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 8 Soft Skills ได้แก่ 1) ทักษะการติดต่อสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การแก้ปัญหา 5) จริยธรรมในการทำงาน 6) การบริหารจัดการเวลา 7) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 8) การคิดสร้างสรรค์ โดยผู้จ้างงานต้องการผู้สมัครงานที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่รวมทั้งต้องการพนักงานที่มีวุฒิภาวะและมีการปรับตัวทางสังคมที่ดี ผู้จ้างงาน จึงให้ความสำคัญกับ Soft Skills เป็นอันดับหนึ่งเพราะถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความสำเร็จในการทำงาน

สุนทรตรา จันทบุรี (2557) ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ปี 2575 เป็นการศึกษาทิศทางของอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ไทยในอีก 20 ปี ชำนาญเห็นว่าเมื่อประชากรของโลกเปลี่ยนไป ความต้องการบริโภคผลิตภัณฑ์สัตว์ที่สำคัญมีปริมาณเพิ่มขึ้น ความต้องการอาหารสัตว์และวัตถุดิบเพื่อนำมาผลิตจะต้องมีปริมาณเพิ่มขึ้นเพียงใด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า อุตสาหกรรมอาหารสัตว์เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นแหล่งรองรับ สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับสินค้าเกษตร เป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญในห่วงโซ่อุตสาหกรรมอาหารของไทย อุตสาหกรรมต่อเนื่องกับอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ คือ ปศุสัตว์ และอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปเนื้อสัตว์มีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อุปสรรค ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศส่งผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพวัตถุดิบอาหารสัตว์ การกีดกันทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษีในอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น การใช้มาตรการตอบโต้การอุดหนุน (CVD) การถูกกล่าวหาเรื่องการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมต่อเนื่อง อนาคตปศุสัตว์ไทยในช่วงปี 2571-2575 คาดว่า การผลิตจะเพิ่มขึ้น เมื่อการผลิตเพิ่มขึ้น อาจต้องมีการลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อรองรับกำลังการผลิต

สายสกุล พงมุล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตรต่อความมั่นคงทางด้านอาหารในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตรจะมีแนวโน้มวิกฤติมากขึ้นในอนาคต ทำให้ครัวเรือนเกษตรกรต้องใช้แรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ สนใจสืบทอดอาชีพเกษตรกรมีน้อยลง ถือเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาการเกษตรในอนาคตที่ต้องใช้วิทยาการและเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิต สถานการณ์ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงแรงงานภาคการเกษตร โดยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง พบว่าสมาชิกในครัวเรือนที่มีอายุมากกว่า 65 ปี มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งประชากรกลุ่มนี้ภาครัฐต้องให้การดูแลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เพราะนอกจากเป็นผู้ผลิตอาหารเลี้ยงคนทั้งประเทศแล้ว ยังเป็นกลุ่มคนที่มีฐานะดีต่อกว่ากลุ่มคนอื่น ๆ ในสังคม ผลจากการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ ทำให้สัดส่วนผู้สูงอายุที่ยังอยู่ในกำลังแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ประชากรกลุ่มนี้นับวันจะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยของไทยอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพแรงงาน อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ และที่สำคัญความมั่นคงทางอาหารของไทยในอนาคต

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า อุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย และมีแนวโน้มการเจริญเติบโตต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการจ้างงานทั้งระดับชุมชน ท้องถิ่น ไปจนถึงระดับประเทศ โดยอุตสาหกรรมดังกล่าว สะท้อนให้เห็นภาพของอนาคตทั้งในด้านการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรม ข้อจำกัด อุปสรรค ความเสี่ยง รวมถึงปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในเรื่องของตลาดแรงงาน เช่น การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต การเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้บริโภค

ตลอดจนภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงโรคระบาดที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ การเข้าออกของแรงงาน ความต้องการแรงงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ การเลิกจ้าง อาชีพที่จะเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงสมรรถนะที่นายจ้างต้องการ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทั้งสิ้น ในปัจจุบัน พบว่า นายจ้างยังต้องการสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะสมรรถนะด้าน Soft Skill ต่าง ๆ เช่น ทักษะการปรับตัว การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร จริยธรรมในการทำงาน กลุ่มอาชีพที่มีผลกระทบและเสี่ยงต่อการเลิกจ้างมากที่สุด คือ กลุ่มที่เทคโนโลยี AI เข้ามาแทนที่ได้ ดังนั้น การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตจะเป็นข้อมูลสำคัญที่ทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม ข้อมูลด้านอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความต้องการเพิ่มขึ้น หรือต้องการลดลงในอนาคต รวมถึงสมรรถนะที่นายจ้างและสถานประกอบการต้องการ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตใช้กระบวนการและวิธีการศึกษาด้วยวิธีการคาดการณ์อนาคต (Foresight) เพื่อให้ทราบทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต โดยศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 การกำหนดกรอบการศึกษา
- 3.2 การสำรวจข้อมูล/เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง
- 3.4 การสัมมนาทางวิชาการ เพื่อคาดการณ์อนาคตของตำแหน่งงานและสมรรถนะ
- 3.5 การสรุปข้อมูลและจัดทำรายงาน

3.1 การกำหนดกรอบการศึกษา

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ได้กำหนดหัวข้อให้ทุกศูนย์ฯ ภูมิภาค ทำการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตสำหรับอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม โดยกำหนดหัวข้อให้แต่ละศูนย์ฯ ภาค ทำการศึกษาในอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ความรับผิดชอบซึ่งศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก ได้รับมอบหมายให้ทำการศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่โดดเด่นในพื้นที่ และเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเติบโตได้ดีในอนาคต โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 4 ด้าน เพื่อไม่ให้กว้างจนเกินไป และเป็นไปตามข้อกำหนดที่กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานได้วางกรอบการศึกษาไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก ศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง โดยมุ่งศึกษาในประเด็นสำคัญประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงของอาชีพหรือตำแหน่งงานจะมีการเพิ่มขึ้น หรือลดลงไปในอนาคต และสมรรถนะของแรงงานที่อุตสาหกรรมต้องการจากแรงงาน

ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาคั้งนี้มุ่งศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตผ่านมุมมองของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในอุตสาหกรรมที่ศึกษา โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้จากการค้นหารายชื่อสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง ในเขตพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันตก ซึ่งแหล่งที่มาของข้อมูลได้จากเว็บไซต์ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม การเลือกประชากรและการเก็บแบบสอบถามในการศึกษา เพื่อให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ซึ่งเน้นการสำรวจโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผ่านมุมมองของผู้บริหารของอุตสาหกรรม

ขอบเขตเชิงพื้นที่ การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตกำหนดพื้นที่ในการศึกษาตามภาคที่ตั้งของศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก มีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งได้สำรวจโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ สื่อออนไลน์ และการสำรวจโดยการลงพื้นที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ขอบเขตด้านเวลา ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก ดำเนินการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตในช่วงเดือนมกราคม - กันยายน 2568 โดยการวิเคราะห์เชิงปริมาณและ

เชิงคุณภาพ การทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงการจัดสัมมนาทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นการมองอนาคตของอุตสาหกรรมที่ศึกษา

3.2 การสำรวจข้อมูล/เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสำรวจข้อมูล โดยการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง กลุ่มเป้าหมายหลักคือ ผู้บริหารสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่ศึกษาในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคตะวันตก รวมถึงผู้แทนจากภาคการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผลิตกำลังคนออกสู่ตลาดแรงงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ใช้ฐานข้อมูลรายชื่อสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง จากเว็บไซต์ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม โดยจัดประเภทอุตสาหกรรมตามมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ปี 2552 (TSIC) และจัดกลุ่มสถานประกอบการออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มอุตสาหกรรมรายย่อย (การจ้างงานไม่เกิน 5 คน) 2) กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดย่อม (การจ้างงานมากกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 50 คน) 3) กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง (การจ้างงานมากกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน) 4) กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (การจ้างงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป) จากข้อมูลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ พบว่า มีสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง จำนวน 215 แห่ง แบ่งประเภทเป็นกิจการผลิตปลาป่นสำหรับใช้เป็นอาหารสัตว์ จำนวน 61 แห่ง ประเภทผลิตอาหารสำเร็จรูปสำหรับสัตว์เลี้ยง จำนวน 147 แห่ง และการผลิตอาหารสำเร็จรูปสำหรับปศุสัตว์ จำนวน 7 แห่ง โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane ที่ความคลาดเคลื่อน 10% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ 69 แห่ง ปรากฏตามตาราง ดังนี้ ตารางที่ 3-1 กลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูล จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

ขนาด สถานประกอบการ	การผลิตปลาป่น สำหรับใช้เป็น อาหารสัตว์		การผลิตอาหาร สำเร็จรูปสำหรับสัตว์ เลี้ยง		การผลิตอาหาร สำเร็จรูปสำหรับ ปศุสัตว์		รวม ประชากร (แห่ง)	รวมกลุ่ม ตัวอย่างที่ต้อง เก็บข้อมูล (แห่ง)
	ประชากร (แห่ง)	ตัวอย่าง (แห่ง)	ประชากร (แห่ง)	ตัวอย่าง (แห่ง)	ประชากร (แห่ง)	ตัวอย่าง (แห่ง)		
รายย่อย (ลูกจ้าง 1-5 คน)	15	3	19	6	1	-	35	9
ขนาดย่อม (ลูกจ้าง 6-50 คน)	39	9	94	27	3	-	136	36
ขนาดกลาง (ลูกจ้าง 51-200 คน)	5	5	28	8	3	3	36	16
ขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 201 คนขึ้นไป)	2	2	6	6	-	-	8	8
รวม	61	19	147	47	7	3	215	69

โดยเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดให้เก็บข้อมูลแล้ว คณะผู้ศึกษาวิจัยได้พิจารณากระจายการส่งแบบสอบถามให้ครอบคลุมในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของสถานประกอบการในแต่ละประเภทครบถ้วน ซึ่งสามารถรวบรวมกลุ่มตัวอย่างได้รวม 78 แห่ง กระจายตามประเภทของหมวดอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3-2 กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

ขนาดของสถานประกอบการ	การผลิตปลาป่น สำหรับใช้เป็น อาหารสัตว์	การผลิตอาหาร สำเร็จรูปสำหรับ สัตว์เลี้ยง	การผลิตอาหาร สำเร็จรูปสำหรับ ปศุสัตว์	กลุ่มตัวอย่างที่ เก็บข้อมูลได้
รายย่อย (ลูกจ้าง 1-5 คน)	3	7	1	11
ขนาดย่อม (ลูกจ้าง 6-50 คน)	11	10	10	31
ขนาดกลาง (ลูกจ้าง 51-200 คน)	7	6	3	16
ขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 201 คนขึ้นไป)	5	8	7	20
รวม	26	31	21	78

2) ออกแบบสอบถาม และส่งไปยังสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายทางไปรษณีย์

3) ติดตาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามในทุกช่องทาง ได้แก่ ทางโทรศัพท์ ทางไลน์ ทางอีเมล และการลงพื้นที่ติดตามแบบสอบถามโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ

4) ประสานผู้บริหารของสถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาที่มีหลักสูตรเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่ศึกษา เพื่อขอสัมภาษณ์ และขอความคิดเห็นเพิ่มเติม

5) รวบรวมข้อมูล สรุปข้อมูล เพื่อจัดสัมมนาทางวิชาการ

คณะผู้ศึกษา ได้ใช้วิธี Delphi ในการทำการศึกษ โดยวิธีนี้มีขั้นตอน 7 ขั้นตอน ในการทำการศึกษ ได้แก่ 1) กำหนดประเด็นคำถาม 2) เลือกผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้อง 3) รวบรวมคำถามที่ได้จากรอบแรก 4) เลือกประเด็นคำถามที่สำคัญ 5) รวบรวมความเห็นที่ได้จากการถาม 6) ตรวจสอบและจัดอันดับ 7) จัดการสำรวจกลุ่มย่อยและสรุปประเด็น

เครื่องมือที่เลือกใช้ในการมองภาพในอนาคต (Foresight Tool) คือ การทำ Horizon scanning (การกวาดสัญญาณในแนวราบ) โดยการหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาทั้งทางเว็บไซต์ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่คาดการณ์ว่าจะส่งผลกระทบในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดประเด็นคำถามที่จะศึกษาเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ต้องการ

การกวาดสัญญาณมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุและวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่นำจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงของอาชีพและสมรรถนะในอุตสาหกรรมที่ศึกษา กิจกรรมในส่วนนี้จะมุ่งระบุหาปัจจัยขับเคลื่อนและแนวโน้มหลักของปัจจัยที่ทำให้อุตสาหกรรม อาชีพ และสมรรถนะในอุตสาหกรรมนั้นเปลี่ยนแปลง ซึ่งใช้วิธีการวิเคราะห์แบบผสมผสานระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมที่ศึกษา โดยออกแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการ ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบที่มีการกำหนดตัวเลือกให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เลือกตอบคำถาม รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้อย่างอิสระในการตอบคำถาม โดยทุกหัวข้อคำถามเป็นการมองภาพในอนาคต

3.2.2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ดำเนินการดังนี้

1) การทบทวนวรรณกรรม (Literature review) เพื่อสร้างฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และให้เห็นภาพการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม โดยมีประเด็นทบทวนที่สำคัญคือ แนวโน้มอาชีพและสมรรถนะที่จะเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในอนาคต

2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อทำความเข้าใจมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม รวมทั้งอาชีพและสมรรถนะที่เปลี่ยนแปลงไปในอุตสาหกรรม โดยสัมภาษณ์จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้แก่ ผู้บริหารของสถานประกอบการ หรือผู้แทนจากสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ผลิตกำลังคนออกสู่ตลาดแรงงาน ผู้บริหารหรือผู้แทนจากนายจ้าง/สถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม

3.3 การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง

การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยงจะพิจารณาจากผู้แทนของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนสมาคม/องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.4 การจัดสัมมนาทางวิชาการ เพื่อคาดการณ์อนาคตของตำแหน่งงานและสมรรถนะ

การจัดสัมมนาทางวิชาการ หรือการจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาวิจัยโดยวิธีของ Delphi เพื่อศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตของตำแหน่งงานและสมรรถนะในการทำงานของอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง โดยจัดงานเพื่อระดมความเห็นในระดับพื้นที่ภูมิภาคตามเขตความรับผิดชอบของหน่วยงาน ซึ่งได้เชิญผู้แทนผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการคัดเลือกร่วมประชุมกลุ่มย่อยผ่านระบบซูมและในสถานที่ตั้ง และให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันให้ฉันทามติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตของตำแหน่งงาน และสมรรถนะในการทำงานของอุตสาหกรรมที่ศึกษา เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงตัวแทนของสถานประกอบการต่าง ๆ แล้วจะทำการรวบรวมข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลตามความเห็นเพื่อนำเสนอในการจัดสัมมนาทางวิชาการประจำปีของกรมการจัดหางาน ซึ่งการนำเสนอในงานสัมมนาวิชาการของกรมการจัดหางาน จะมีผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ให้ความเห็นต่อผลการศึกษาที่หน่วยงานนำเสนอ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำได้อย่างเหมาะสม และรวบรวมจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์

3.5 การสรุปข้อมูลและจัดทำรายงาน

การสรุปผลและการจัดทำรายงาน ดำเนินการโดยการนำเสนอผลการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตในเวทีสาธารณะ ซึ่งกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน จัดในรูปแบบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2568 ของกรมการจัดหางาน โดยเชิญผู้แทนที่เกี่ยวข้องกับผลการศึกษาต่าง ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐ และเอกชน ผู้แทนจากสถาบันการศึกษา/สถานประกอบการ ผู้แทนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน เข้าร่วมสัมมนาผ่านระบบโปรแกรม Zoom รวมทั้งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผลการศึกษา คณะผู้ศึกษาได้นำความเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ดังกล่าว มาทบทวนและปรับปรุงผลการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตของอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง ให้มีความสมบูรณ์เพื่อจัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางต่าง ๆ ต่อไป

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต : อุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม ศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่ต้องการเพิ่มขึ้นและลดลงในอุตสาหกรรมที่ศึกษา สมรรถนะที่นายจ้างต้องการจากแรงงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการจ้างงาน โดยเก็บข้อมูลในการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่จากผู้แทนของผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมที่ศึกษา โดยใช้กระบวนการและวิธีการศึกษาด้วยวิธีการคาดการณ์อนาคต (Foresight) เพื่อให้ทราบทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตของอุตสาหกรรมที่ศึกษา ซึ่งมีวิธีการโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก และการสัมมนาทางวิชาการ ผ่านมุมมองของผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้แทนจากสถาบันการศึกษา และนายจ้าง/สถานประกอบการ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลสรุปความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ มาประมวลผลและสรุปเป็นผลการศึกษา ดังนี้

- 4.1 แนวโน้มหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม
- 4.2 นายจ้างต้องปรับตัวอย่างไร ต่อแนวโน้มที่ส่งผลกระทบของอุตสาหกรรม
- 4.3 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต
- 4.4 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการลดลงในอนาคต
- 4.5 สมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการจากแรงงาน
- 4.6 ข้อเสนอแนะจากนายจ้าง/สถานประกอบการ

4.1 แนวโน้มหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม

ผลการศึกษา พบว่า แนวโน้มหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม 7 อันดับแรก ดังนี้

1) **ข้อกังวลด้านสาธารณสุข** (เช่น โรคระบาด) เกี่ยวกับโรคระบาดต่าง ๆ ที่ทั่วโลกต้องเจอ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อโควิดที่เคยระบาด หรือโรคอุบัติใหม่ ที่มีเข้ามาอยู่เรื่อย ๆ ล้วนส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเกือบทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริการ ด้านสุขภาพ หรือด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอาหาร การแปรรูปอาหารไม่ว่าจะเป็นสำหรับคน หรือสัตว์ ข้อกังวลด้านความสะอาด สุขอนามัย เชื้อโรคต่าง ๆ โรคติดต่อในปศุสัตว์ ล้วนเป็นปัจจัยที่กระทบต่ออุตสาหกรรมทั้งสิ้น นายจ้างสถานประกอบการต้องระมัดระวังและใส่ใจเรื่องความสะอาดของสินค้าที่ผลิตออกมา และต้องมีความรู้ด้านการป้องกันโรค

2) **การเปลี่ยนแปลงเป็นดิจิทัล** (การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเพิ่มสูงขึ้น) ปัจจุบันโลกของเราเปลี่ยนไปมาก โลกดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตมากขึ้น และทำให้สถานประกอบการต้องปรับตัว สร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อดึงดูดความสนใจ รวมถึงการนำเสนอสินค้าในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านสื่อยุคดิจิทัล รวมถึงการผลิตสินค้าใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีเข้ามาผลิต ทำให้จำนวนแรงงานที่เป็นคนลดลง การเลิกจ้างมากขึ้น เพราะใช้เครื่องมือที่ทันสมัยเข้ามาช่วยแทนแรงงานคน ลดต้นทุนการผลิต ส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต

3) **การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้าและการลงทุนทั่วโลก** รูปแบบการค้า และการลงทุนทั่วโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก นับตั้งแต่เกิดโรคระบาดโควิด 2019 โลกของการซื้อขายได้เปลี่ยนแปลงไป การค้าขายมาในรูปแบบออนไลน์ การขายผ่านแพลตฟอร์ม ผู้คนไม่นิยมออกนอกบ้าน

พฤติกรรมกรรมการบริโภคนเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้รูปแบบการค้า การลงทุนเปลี่ยนแปลง ต้องปรับตัวไปตามวิถีของคนที่เปลี่ยนไป รูปแบบการเสนอขายสินค้าต้องเปลี่ยนให้ทันตามความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้ยังมีเรื่องการค้าระหว่างประเทศ นโยบายทรมัปเป็นสงครามการค้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานประกอบการต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การลงทุน วางแผนรูปแบบและเป้าหมายการผลิต

4) ข้อกังวลด้านการเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม และภูมิอากาศ เป็นเรื่องของธรรมชาติ ซึ่งยากจะควบคุมได้ แต่ต้องยอมรับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก เนื่องจากดินฟ้าอากาศที่ไม่สามารถควบคุมได้ ย่อมมีผลต่อกระบวนการผลิตวัตถุดิบ เมื่อจำนวนวัตถุดิบน้อยลง หรือขาดแคลนย่อมส่งผลถึงสถานประกอบการโดยตรง ทำให้ขาดแคลนวัตถุดิบที่จะใช้แปรรูปอาหาร ต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ ทำให้ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น ส่งผลต่อราคาหรือต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น

5) การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (อุตสาหกรรม 4.0) เกี่ยวกับเทคโนโลยี เช่น วิทยาการหุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ AI การเรียนรู้เครื่องจักรสำหรับการขนส่ง การบรรจุและการจัดจำหน่าย ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในกระบวนการทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดในกระบวนการผลิตและการออกจำหน่ายไปยังผู้บริโภค การนำวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาส่งผลกระทบต่อการทำงาน แต่ส่งผลดีต่อสถานประกอบการในแง่ของการลดต้นทุนการผลิต

6) การเปลี่ยนแปลงรสนิยมของลูกค้า มีผลกระทบเนื่องจากความต้องการของลูกค้ามักเปลี่ยนไปตามกระแส และความต้องการในช่วงเวลานั้น ๆ ยิ่งปัจจุบันคนให้ความสำคัญกับสื่อโซเชียลมากขึ้น และมักทำตามกระแสความนิยม มีพฤติกรรมเปลี่ยนแบบ สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสินค้าด้วยเช่นกัน ดังนั้น นายจ้างสถานประกอบการ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา การปรับกลยุทธ์ในการผลิต ช่องทางการจัดจำหน่าย เพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนไป

7) นโยบายภาครัฐ นโยบายการลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ กฎหมายหรือกฎระเบียบของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลง แก้ไขหรือเพิ่มขึ้น ล้วนแต่มีความสำคัญทั้งสิ้น ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการโดยตรง ทั้งกระบวนการผลิต การลงทุน เช่น ประเภทอาหารสัตว์เลี้ยง จะใช้เกณฑ์เดียวกันกับอาหารมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบการผลิต การควบคุมคุณภาพสินค้า เป็นต้น หากเราไม่รู้ ไม่ศึกษา และไม่ใส่ใจกับกฎหมายหรือกฎระเบียบที่มีข้อบังคับ อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้ หรือหากเกิดสิทธิประโยชน์ที่ส่งผลดีต่อสถานประกอบการ ก็จะส่งผลเสียต่อสถานประกอบการทำให้เสียโอกาสได้เช่นกัน

4.2 นายจ้างต้องปรับตัวอย่างไร ต่อแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม

ผลการศึกษา พบว่า นายจ้าง/สถานประกอบการ ต้องปรับตัว 7 อันดับแรก ดังนี้

1) เพิ่มประสิทธิภาพ ผลิตภาพ ความสามารถในการแข่งขัน ลดค่าใช้จ่าย การเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตสินค้าก็มีความสำคัญ ที่จะทำให้ผลิตภัณฑ์ของตนเองมีลักษณะที่โดดเด่น ทำให้เกิดความน่าสนใจ และสามารถควบคุมกระบวนการผลิต ทำให้ลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดจากกระบวนการผลิตได้

2) ใช้เทคโนโลยีใหม่หรือซื้ออุปกรณ์ใหม่ การแข่งขันที่สูงขึ้น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้นายจ้าง สถานประกอบการ จำเป็นต้องหาซื้อเครื่องมือ หรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการผลิตหรือพัฒนาสินค้าของตนเอง ให้มีความน่าสนใจ ลดขั้นตอนการผลิต ลดกำลังแรงงาน รวมถึงลดต้นทุนการผลิต

3) **พัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์/บริการ** ร้านค้าสถานประกอบการประกอบการ จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือสินค้าของตนเอง เพื่อให้แข่งขันกับคู่แข่งได้

4) **กระจายความเสี่ยงของฐานลูกค้า** ขยายสู่ตลาดอื่น หรือเปลี่ยนส่วนแบ่งการตลาด การกระจายความเสี่ยงไปสู่ตลาดอื่น ๆ การมองหาตลาดหรือช่องทางใหม่ ๆ หรือการควบกิจการ ล้วนเป็นกลยุทธ์ในการขายสินค้า หรือแม้กระทั่งการปรับตัว การหาช่องทางการขายผ่านทางออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

5) **ปรับโครงสร้างหรือ จัดระเบียบกระบวนการทำงาน** เนื่องจากปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการ จำเป็นที่นายจ้าง/ สถานประกอบการต้องมีปรับตัว ปรับโครงสร้าง ภายในองค์กร จัดระเบียบต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการกระบวนการผลิต การจัดจำหน่าย จนถึงมือผู้บริโภค รวมถึงผลกระทบด้านแรงงาน ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งการปรับโครงสร้างขององค์กร หรือกระบวนการทำงาน มีผลโดยตรงกับจำนวนของแรงงานที่มีอยู่ อาจเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

6) **ฝึกทักษะใหม่ให้กับแรงงาน นอกจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ** ที่เข้ามาแล้ว ผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ยังส่งผลกระทบต่อความจำเป็นที่นายจ้าง สถานประกอบการต้องฝึกทักษะใหม่ ๆ ให้กับแรงงานของตน อันเนื่องมาจากหลายปัจจัย เช่น การเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาในกระบวนการผลิต สินค้าต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้สถานประกอบการต้องการแรงงานยุคใหม่เป็นแรงงานที่มีความรู้และความเข้าใจต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ดังนั้น แรงงานต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

7) **มีกระบวนการผลิต/บริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น** ปัจจุบันผู้คนใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น สินค้าหรือบริการใด หรือกิจการใดที่มีนโยบายที่จะผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มักจะได้รับความสนใจ หรือเป็นที่นิยมของคนทั่วไป บางครั้งรัฐบาล มีนโยบายกระตุ้นและรณรงค์เรื่องสิ่งแวดล้อม เชิญชวนให้สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ โดยตอบแทนในรูปแบบการลดภาษี หรือการให้สิทธิประโยชน์กับทางร้านค้า เพื่อให้เกิดการจูงใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

4.3 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต

ผลการศึกษา พบว่า นายจ้าง/สถานประกอบการ ที่มีการขยายกิจการ หรือปรับเปลี่ยนจากกิจการขนาดย่อม ขนาดกลาง ไปเป็นกิจการขนาดใหญ่ ย่อมมีความต้องการคนทำงานเพิ่มขึ้น แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่ง สรุปได้ดังนี้

- 1) ช่าง / วิศวกรซ่อมบำรุง / นักสัตวบาล
- 2) หัวหน้า / เจ้าหน้าที่แผนกควบคุม ประกันคุณภาพ (QA/QC)
- 3) พนักงานขายของออนไลน์ / ผู้จัดการด้านการขาย และการตลาด (ต่างประเทศ)
- 4) วิศวกรอุตสาหกรรม และการผลิต
- 5) เจ้าหน้าที่บัญชี
- 6) หัวหน้าคูมนงาน / เจ้าหน้าที่/พนักงานด้านการผลิต
- 7) ผู้จัดการ / เจ้าหน้าที่วิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D)
- 8) นักวิชาการอาหารสัตว์ / นักสัตวศาสตร์
- 9) พนักงานคอลเซ็นเตอร์ /พนักงานแอดมินออนไลน์
- 10) พนักงานขับรถส่งของ /พนักงานด้านโลจิสติกส์

ผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานที่มีความต้องการในอนาคตทั้ง 10 อันดับแรก จำแนกได้เป็น 5 ลักษณะ คือ

1. **ตำแหน่งงานที่เป็นงานพื้นฐาน** งานทั่วไป ได้แก่ 1) พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ด้านการผลิต 2) ช่างซ่อมบำรุง 3) เจ้าหน้าที่แผนกควบคุมคุณภาพ 4) พนักงานขับรถส่งของ หรือพนักงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งพนักงานพื้นฐานเหล่านี้จะติดอันดับความต้องการในเกือบทุกอุตสาหกรรม เพราะเป็นตำแหน่งงานที่ทุกบริษัทมีความต้องการ และมีอยู่ในทุกกระบวนการผลิต และโครงสร้างพื้นฐานของทุกอุตสาหกรรม

2. **ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน ผู้จัดการในฝ่ายต่าง ๆ** ได้แก่ ฝ่ายผลิต /ฝ่ายซ่อมบำรุง /ฝ่ายประกันคุณภาพ /ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ /ฝ่ายการขายและการตลาด (ต่างประเทศ) / ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นในการควบคุม กำกับ ดูแล พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในฝ่ายของตนให้มีการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายของสถานประกอบการ และส่วนใหญ่อยู่ในกิจการขนาดใหญ่

3. **ตำแหน่งงานทักษะเฉพาะ** ได้แก่ นักสัตวบาล /เจ้าหน้าที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D)/ วิศวกรอุตสาหกรรมผลิต /นักวิชาการอาหารสัตว์ นักสัตวศาสตร์ เป็นตำแหน่งงานเฉพาะด้านที่มีความรู้ความชำนาญในสายงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับอุตสาหกรรมนั้นๆ มีทั้งตำแหน่งงานที่มีในอุตสาหกรรม และมีเฉพาะบางอุตสาหกรรม เช่น นักสัตวบาล นักวิชาการอาหารสัตว์ และนักสัตวศาสตร์ เป็นต้น

4. **ตำแหน่งงานที่เกิดขึ้นใหม่** ได้แก่ พนักงานขายของออนไลน์ พนักงานคอลเซ็นเตอร์ และแอดมินดูแลลูกค้าออนไลน์ เป็นตำแหน่งงานที่อาจเกิดขึ้นได้ในเกือบทุกอุตสาหกรรม เนื่องจากปัจจุบันหลายกิจการต่างมีการปรับกลยุทธ์รูปแบบการเสนอขายสินค้าของตนเอง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การซื้อขายที่เปลี่ยนแปลงไป พฤติกรรมของลูกค้าในการซื้อขายผ่านออนไลน์ และแพลตฟอร์มต่าง ๆ

5. **ตำแหน่งงานที่ใช้เวลาในการสรรหา** ได้แก่ 1) วิศวกรซ่อมบำรุง /ช่างซ่อมบำรุง ตำแหน่งนี้เกือบทุกสถานประกอบการ ให้ความเห็นว่ามีความต้องการและค่อนข้างหายาก เนื่องจากทุกสถานประกอบการมีความจำเป็นต้องใช้ในกระบวนการผลิต และการดำเนินการในส่วนเครื่องจักร เครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องการผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง มีประสบการณ์ แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว 2) หัวหน้า /เจ้าหน้าที่แผนกควบคุม /ประกันคุณภาพ (QA/QC) เป็นตำแหน่งที่ต้องการเกือบทุกสถานประกอบการ โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เนื่องจากต้องมีระบบควบคุมคุณภาพของสินค้าให้ได้มาตรฐานทุกขั้นตอน ต้องมีทักษะเฉพาะที่ต้องผ่านการฝึกงานด้านนี้ 3) หัวหน้างาน/ เจ้าหน้าที่ และพนักงานด้านการผลิต เป็นตำแหน่งงานที่มีการเข้าออกงานได้ง่าย และยังเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ ทำให้ต้องหาแรงงานเข้ามาทดแทนตลอด อาจไม่ถึงกับขาดแคลน แต่ก็ใช้เวลาในการสรรหา เนื่องจากความต้องการแรงงานที่สูง 4) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.วิชาชีพ) เป็นตำแหน่งเฉพาะวิชาชีพที่ต้องมีใบรับรองการประกอบวิชาชีพ เหมือนกับตำแหน่งวิศวกรประเภทต่าง ๆ ซึ่งทุกสถานประกอบการที่มีประเภท และขนาดของสถานประกอบการที่กฎระเบียบกำหนดจะต้องจัดให้มีตำแหน่งงานนี้ด้วย 5) ผู้จัดการ /เจ้าหน้าที่ด้านวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D) เป็นตำแหน่งงานที่มีความจำเป็นอีกตำแหน่ง โดยเฉพาะในกิจการที่มีขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งต้องมีทีมวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นของตนเอง ให้สามารถแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ พัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีความสามารถเฉพาะตำแหน่ง มีทักษะเฉพาะ

มีความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าความรู้ที่ได้จากการศึกษา 6) สัตวแพทย์ /สัตวบาล เป็นตำแหน่งเฉพาะที่เกี่ยวข้องโดยตรงในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง มีผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย ต้องการผู้ที่มีความรู้ และใบประกอบวิชาชีพโดยเฉพาะ สถานประกอบการที่เกี่ยวข้องยังมีความต้องการในตำแหน่งนี้ จึงทำให้ดูเหมือนขาดแคลน แต่ความเป็นจริง คือ ไม่ถึงกับขาดแคลน แต่ใช้เวลาในการสรรหาค่อนข้างนานกว่าตำแหน่งอื่น

พบว่าทั้ง 6 อันดับ เป็นตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการมีความต้องการคนทำงาน แต่หาได้ค่อนข้างยาก หรืออาจใช้ระยะในการสรรหานานกว่าตำแหน่งอื่น ซึ่งสังเกตได้ว่าเป็นตำแหน่งงานที่เป็นลักษณะของผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ หรือมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งมีผู้จบการศึกษาในสายนั้น ๆ ค่อนข้างน้อย และเป็นที่ต้องการในเกือบทุกอุตสาหกรรม เหตุผลที่ตำแหน่งงานเหล่านั้นใช้เวลาในการสรรหานานหรือช้ากว่าตำแหน่งอื่น ได้แก่ 1) การขาดแคลนผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ หรือคุณสมบัติที่ต้องการ 2) ทักษะที่จำเป็นนั้นเป็นที่ต้องการอย่างมากของบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน 3) ทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะเฉพาะทางที่ขาดแคลน

เหตุผลที่สถานประกอบการมีความต้องการตำแหน่งงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจาก 1) การปรับโครงสร้างหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตหรือบริการ บางสถานประกอบการมีการขยายกิจการใหญ่ขึ้น ทำให้มีความต้องการในหลายตำแหน่งเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตของกิจการ 2) จำเป็นต้องใช้แรงงานในอาชีพ หรืองานประเภทที่เกี่ยวข้องเฉพาะเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการปรับโครงสร้างหรือขยายกิจการ และ 3) ความต้องการสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น เป็นความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มสูงขึ้น จากการซื้อขายในรูปแบบที่ง่าย สะดวกขึ้น เช่น การซื้อขายผ่านระบบออนไลน์ แพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่ทำให้การซื้อขายเป็นเรื่องที่สะดวก รวดเร็ว ทำให้เกิดตำแหน่งงานใหม่ ๆ เข้ามารองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4.4 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการลดลงในอนาคต

ผลการศึกษา พบว่า นายจ้าง/สถานประกอบการ ที่มีการลดขนาดกิจการลง หรือการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดต้นทุนความต้องการคนทำงานลดลง หรือยุบตำแหน่งลง ซึ่งส่งผลให้บางตำแหน่งซ้ำซ้อนกับความต้องการคนทำงานที่เพิ่มขึ้น สรุปได้ดังนี้

1) **พนักงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต** เป็นตำแหน่งงานที่ซ้ำซ้อนกับที่สถานประกอบการต้องการเพิ่มขึ้น อาจเกิดจากการขยายกิจการใหญ่ขึ้น หรือการลดขนาดกิจการลง สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งสองประเภท กล่าวคือ หากกิจการขยายใหญ่ขึ้น อาจต้องการแรงงานในตำแหน่งนี้เพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการผลิตที่มีจำนวนมาก ส่วนกิจการที่ลดขนาดลง หรือนำเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาแทนที่ ย่อมส่งผลกระทบต่อความต้องการแรงงานลดลงได้เช่นกัน

2) **พนักงานขายหน้าร้าน** เป็นตำแหน่งงานที่อาจลดความต้องการ โดยเฉพาะพนักงานขายหน้าร้าน หรือพนักงานขายทั่วไป เนื่องจากปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเสนอขายสินค้า หรือการค้าขายออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ พฤติกรรมของลูกค้าเปลี่ยนไป สถานประกอบการจึงต้องปรับตัวรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ตำแหน่งนี้จึงมีความต้องการลดลง แต่ไปเพิ่มตำแหน่งใหม่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขายในรูปแบบอื่น ๆ

3) **เจ้าหน้าที่ธุรการ /เสมียนทั่วไป /เจ้าหน้าที่คลังสินค้า** เป็นตำแหน่งงานที่ทุกสถานประกอบการต้องมี และมีมายาวนาน แต่ในอนาคต ตำแหน่งงานเหล่านี้จะค่อย ๆ ลดลง เนื่องจากมีโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามารองรับการทำงาน ในระบบต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย รวดเร็ว และมีความแม่นยำ

ของการจัดทำ การจัดระบบต่าง ๆ จำนวนคนที่จะจ้างในตำแหน่งเหล่านี้ อาจลดลงไปเหมือนกับได้เครื่องจักรอัตโนมัติเข้ามาทำให้การจ้างแรงงานลดลงไปด้วย

4) พนักงานขับรถส่งของ เป็นตำแหน่งที่อาจลดลงไป เนื่องมาจากการลดขนาดกิจการ และรวมถึงการปรับเปลี่ยนช่องทางการจัดส่ง นายจ้าง/สถานประกอบการ เปลี่ยนเป็นจ้างขนส่งเอกชน รายย่อย ซึ่งต้นทุนอาจต่ำกว่าทำให้สถานประกอบการพิจารณาลดการจ้างงานในตำแหน่งนี้

5) ผู้จัดการด้านคุณภาพ (QA/QC) เป็นตำแหน่งที่อาจลดลงเพราะเป็นตำแหน่งระดับหัวหน้างาน อัตราเงินเดือน และการจ้างงานจะอยู่ในระดับสูง เมื่อขนาดของกิจการเล็กลง หรือเปลี่ยนเป็นขนาดย่อย จึงไม่มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานระดับผู้จัดการ แต่ยังคงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ด้านควบคุมคุณภาพไว้เช่นเดิม

ตำแหน่งงานที่ลดลงดังกล่าว เกิดจากการใช้เครื่องจักร กระบวนการผลิตที่ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ AI เข้ามา การปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การเสนอขาย โครงสร้างต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ ล้วนส่งผลต่อตำแหน่งงานที่ลดลงทั้งสิ้น ยกตัวอย่างเช่น พนักงานฝ่ายผลิต เมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือเครื่องจักรอัตโนมัติ เข้ามาช่วยในกระบวนการผลิต ส่งผลให้พนักงานฝ่ายผลิตต้องลดจำนวนลง หรือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการขายเข้าสู่การขายผ่านแพลตฟอร์ม การขายออนไลน์ ตำแหน่งพนักงานขายของปกติ หรือขายของหน้าร้าน ก็จำเป็นต้องลดจำนวนลง เป็นต้น และยังพบว่า ทุกตำแหน่งงานที่ลดลง กับตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการในอนาคต มีความซ้ำซ้อนกัน เมื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับนายจ้าง สถานประกอบการ ทำให้ทราบว่าสถานประกอบการบางแห่งมีขนาดเล็ก มีลูกจ้างน้อยและส่วนใหญ่เป็นคนในครอบครัว จึงยังไม่ต้องการตำแหน่งงานเหล่านั้นเพราะมีคนเพียงพอกับความต้องการแล้ว บางแห่งลดขนาดกิจการ หรือปรับโครงสร้างองค์กรทำให้ตำแหน่งงานนั้น ๆ ไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป ในขณะที่เดียวกันสถานประกอบการที่กำลังขยายกิจการ หรือกิจการมีขนาดใหญ่ขึ้น ยังคงมีความต้องการในตำแหน่งเหล่านั้นเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการขยายกิจการของตนเอง ฉะนั้นจึงเกิดได้ทั้งความต้องการแรงงาน และไม่ต้องการแรงงาน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของตำแหน่งงานที่เหมือนกัน

นอกจากนี้ ตำแหน่งงานอาจไม่หายไปจากระบบ แต่จำนวนคนงานในสถานประกอบการจะลดลงเพราะเจ้าของกิจการจะต้องการคนที่ทำงานได้มากกว่าหนึ่งตำแหน่ง คือ คนงานหนึ่งคนสามารถทำงานได้หลากหลายตำแหน่ง ซึ่งผู้ประกอบการจะรู้สึกว่ามีคนเพียงพอแล้วเกิดความคุ้มค่าแก่องค์กร รวมถึงต้องพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วย ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาว่าจะนำแรงงานเหล่านั้นมา upskill หรือ reskill เพื่อให้แรงงานสามารถทำงานต่อไปได้ตรงตามความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

สาเหตุหลักที่ลดการจ้างงานลง เนื่องจาก 1) การปรับโครงสร้างหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตหรือบริการ 2) ความต้องการแรงงานในอาชีพหรืองานบางประเภทลดลง ซึ่งทั้งสองข้อนี้ เหมือนกับความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้น หลักใหญ่เกิดจากการปรับโครงสร้างต่าง ๆ ภายในกิจการ ไม่ว่าจะเป็นการขยายกิจการ หรือลดขนาดกิจการ ก็ส่งผลต่อความต้องการแรงงานทั้งสิ้น ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามบริบทของแต่ละกิจการ 3) ทักษะแรงงานไม่เพียงพอหรือ ไม่เหมาะสมกับการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น พนักงานฝ่ายผลิต ที่ต้องลดลงเนื่องจากมีเครื่องจักรอัตโนมัติเข้ามาแทนที่ หรือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการขาย ทำให้พนักงานขายของปกติ ต้องลดพนักงานลง เป็นต้น

4.5 สมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการจากแรงงาน

ผลการศึกษา พบว่า นายจ้าง/สถานประกอบการ มีความต้องการสมรรถนะของคนทำงาน จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ ทักษะทางสังคม (Soft Skill) และทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill) ดังนี้

4.5.1 ทักษะทางสังคม (Soft Skill)

1) การปรับตัว /การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน ถือเป็นขั้นพื้นฐานของการทำงาน พนักงานต้องรู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และมีความสุข จะส่งผลดีต่องานในภาพรวมด้วย

2) การสื่อสาร /ภาษาต่างประเทศ อีกหนึ่งสมรรถนะที่จำเป็น เพราะเรื่องการสื่อสารและการใช้ภาษาต่างประเทศ มีความจำเป็นอย่างมาก การสื่อสารไม่เฉพาะเป็นการสื่อสารภายในองค์กร แต่ยังรวมการสื่อสารภายนอกองค์กร ทั้งที่เป็นลูกค้า หรือผู้ติดต่อประสานงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยเฉพาะกิจการที่มีการติดต่อสื่อสาร หรือขยายกิจการไปยังต่างประเทศ จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้

3) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า/ใส่ใจรายละเอียด และความรอบคอบ เป็นสมรรถนะที่ควรมีในทุกองค์ประกอบของการทำงาน เพราะสามารถลดข้อผิดพลาดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้

4) การจัดการ เป็นการสมรรถนะที่เป็นเหมือนองค์ประกอบหลักของทุกสมรรถนะ ถ้ามีการจัดการที่ดี กระบวนการทำงานในทุกขั้นตอนย่อมดีตามไปด้วย

5) ทักษะทางจริยธรรม ทักษะนี้หมายถึง การเห็นอกเห็นใจ เข้าใจองค์กร มีจริยธรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งปัจจุบันเป็นกระแสที่มาแรง ถ้าพูดถึง ฮิวแมนไลน์ สิทธิมนุษยชน สวัสดิการต่าง ๆ เรื่องการค้าระหว่างประเทศจะเข้มข้นขึ้น มักจะถูกหยิบยกขึ้นรวมในประเด็นจริยธรรม

4.5.2 ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill)

1) ความสามารถทางเทคนิคเฉพาะด้าน สำหรับอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง สมรรถนะนี้หมายรวมโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับทุกตำแหน่งในสายงาน ไม่ได้เฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวกับสัตว์เท่านั้น แต่เป็นทักษะที่จำเป็นที่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องมี เช่น ตำแหน่งวิศวกร /จป.วิชาชีพ /สัตวแพทย์ สัตวบาล /เจ้าหน้าที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ /โปรแกรมเมอร์ เป็นต้น

2) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล /โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นสมรรถนะที่ต้องมีการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุด เนื่องจากปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงไป กระบวนการทำงานในสถานประกอบการต้องปรับเปลี่ยนเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เข้ามาสนองตอบต่อความต้องการของผู้ผลิตและผู้บริโภค สมรรถนะด้านนี้จึงมีความจำเป็นและนายจ้างต้องการ

3) ความรู้เกี่ยวกับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับอุตสาหกรรมนี้ ที่คนทำงานในกลุ่มนี้ต้องมีโดยเฉพาะ เพราะเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

4) ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ/ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นสมรรถนะเฉพาะที่ต้องรู้กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ต้องมีข้อบังคับ ควบคุมจากทางรัฐบาล หรือกฎระเบียบที่กำหนด

5) ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของอาหารและมาตรฐานด้านสุขอนามัย จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมของอาหาร ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสัตว์ เพราะเป็นสิ่งที่ต้องใส่ใจดูแลให้ได้มาตรฐาน อยู่ในความควบคุมตามข้อบังคับ และกฎระเบียบที่กำหนด

ทุกสมรรถนะเป็นความต้องการของสถานประกอบการ หรือหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งจะนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์แก่สถานประกอบการหรือองค์กรอย่างสูงสุด โดยสามารถจำแนกสมรรถนะได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ทักษะทางสังคม ได้แก่ ด้านปรับตัว และการทำงานเป็นทีม เป็นอันดับแรก เพราะการทำงานในทุกองค์การต้องมีการทำงานร่วมกัน การปรับตัวและการร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี จะเกิดผลดีต่อการทำงานในทุกส่วนงาน ด้านการสื่อสาร ในที่นี้คือ การประสานงาน การติดต่อพูดคุยสื่อสาร ทั้งในระดับคนในองค์กร และคนภายนอกองค์กรที่เราได้มีการติดต่อสื่อสาร ส่วนภาษาต่างประเทศ จะให้ความสำคัญกับลูกค้าที่ติดต่อกันหรือให้บริการระหว่างประเทศ เรื่องการสื่อสาร ภาษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ในส่วนของทักษะทางจริยธรรม คือการเห็นอกเห็นใจ เข้าใจองค์กร มีจริยธรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 2) ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน ซึ่งทั้ง 5 อันดับแรก เป็นสมรรถนะที่ต้องการผู้มีความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง และความรู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต่อการทำงาน ได้แก่ ความสามารถทางเทคนิคเฉพาะ ที่เกี่ยวกับงาน เช่นความรู้ทางวิชาต่าง ๆ ความรู้ทางความปลอดภัย (จป.วิชาชีพ) ความรู้ทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D) ในส่วนของความรู้ที่เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ /ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และโปรแกรมสำเร็จรูป เป็นสมรรถนะที่ทุกอุตสาหกรรมมีความต้องการ โดยเฉพาะในตลาดการค้าการลงทุน การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตรูปแบบการค้าที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน

4.6 ข้อเสนอแนะจากนายจ้าง/สถานประกอบการ

1) พัฒนาทักษะและคุณภาพแรงงาน โดยการส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง ทักษะการปรับตัว และความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความขยัน ซื่อสัตย์ อบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันการศึกษา และผู้ประกอบการในพื้นที่ควรร่วมมือกันในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง และความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และ การส่งเสริมทักษะเฉพาะทางให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือผู้ประกอบการ เช่น การให้นักศึกษาฝึกงานตั้งแต่ปี 1 ต่อเนื่องไปพร้อมกับการเรียน การจัดหลักสูตร การฝึกอบรมร่วมกันระหว่าง อบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถานประกอบการ เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการของภาคธุรกิจ ลดต้นทุนการผลิต และสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจ และประเทศ

2) ปรับปรุงระบบจัดหางานและข้อมูลแรงงาน พัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงาน และตำแหน่งงานว่างให้ทันสมัย ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ และช่วยลดต้นทุนการสรรหาของภาคเอกชน โดยกรมการจัดหางาน ควรปรับปรุงระบบจัดหางานและข้อมูลแรงงาน ตำแหน่งงานว่างให้มีความทันสมัย ทุกคนสามารถเข้าถึงและทั่วถึง ระบบฐานข้อมูลครอบคลุมการจัดหางาน ฝึกอบรมพัฒนาทักษะ และการจับคู่งาน

3) สถาบันการศึกษาควรร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตกำลังคน ให้รองรับกับตลาดแรงงาน หรือปรับปรุงหลักสูตร และแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะนายจ้างหรือสถานประกอบการ

4) เพิ่มการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากภาครัฐ ปรับปรุงกระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวให้ง่ายและรวดเร็วปรับขึ้นตอนให้ยืดหยุ่น ประชาสัมพันธ์กฎหมายและระเบียบใหม่อย่างทั่วถึง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม และแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อ 2) ศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่ต้องการเพิ่มขึ้น 3) ศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่ต้องการลดลง และ 4) ศึกษาสมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการจากแรงงาน โดยดำเนินการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการคาดการณ์อนาคต (Foresight) ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 แนวโน้มหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม

แนวโน้มหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง นายจ้าง/สถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่า มีผลกระทบดังนี้ 1) ข้อกังวลด้านสาธารณสุข (เช่น โรคระบาด) เกี่ยวกับโรคระบาดต่าง ๆ ที่ทั่วโลกต้องเจอ 2) การเปลี่ยนแปลงเป็นดิจิทัล (การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเพิ่มสูงขึ้น) 3) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้าและการลงทุนทั่วโลก 4) ข้อกังวลด้านการเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นเรื่องของธรรมชาติ ซึ่งยากจะควบคุมได้ 5) การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (อุตสาหกรรม 4.0) เกี่ยวกับเทคโนโลยี เช่น วิทยาการหุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ AI การเรียนรู้เครื่องจักรสำหรับการขนส่ง การบรรจุ และการจัดจำหน่าย 6) การเปลี่ยนแปลงรสนิยมของลูกค้ามีผลกระทบเนื่องจากความต้องการของลูกค้า มักเปลี่ยนไปตามกระแส และมักทำตามกระแสความนิยม มีพฤติกรรมเปลี่ยนแบบ 7) นโยบายภาครัฐ นโยบายการลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ กฎหมายหรือกฎระเบียบของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเพิ่มขึ้น

5.1.2 นายจ้างต้องปรับตัวอย่างไร ต่อแนวโน้มที่ส่งผลกระทบของอุตสาหกรรม

นายจ้าง/สถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม ทำให้สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง จะต้องปรับตัว ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพ ผลิตภาพ ความสามารถในการแข่งขัน ลดค่าใช้จ่าย 2) ใช้เทคโนโลยีใหม่หรือซื้ออุปกรณ์ใหม่ การแข่งขันที่สูงขึ้น การใช้เทคโนโลยีใหม่ เข้ามามีบทบาทมากขึ้น 3) พัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์/บริการ ร้านค้าสถานประกอบการประกอบการ จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือสินค้าของตนเอง เพื่อให้แข่งขันกับคู่แข่งได้ 4) กระจายความเสี่ยงของฐานลูกค้า ขยายสู่ตลาดอื่น หรือเปลี่ยนส่วนแบ่งการตลาด การกระจายความเสี่ยงไปสู่ตลาดอื่น ๆ 5) ปรับโครงสร้างหรือ จัดระเบียบกระบวนการทำงาน 6) ฝึกทักษะใหม่ให้กับแรงงาน นอกจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามาแล้ว ผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ยังส่งผลต่อความจำเป็นที่นายจ้าง สถานประกอบการต้องฝึกทักษะใหม่ ๆ ให้กับแรงงานของตน 7) มีกระบวนการผลิต/บริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

5.1.3 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการเพิ่มขึ้น

อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง มีความต้องการคนทำงานเพิ่มขึ้น สรุปได้ดังนี้ 1) ช่าง / วิศวกรซ่อมบำรุง / นักสัตวบาล 2) หัวหน้า / เจ้าหน้าที่แผนกควบคุม ประกันคุณภาพ (QA/QC) 3) พนักงานขายของออนไลน์ / ผู้จัดการด้านการขาย และการตลาด (ต่างประเทศ) 4) วิศวกรอุตสาหกรรม และการผลิต 5) เจ้าหน้าที่บัญชี 6) หัวหน้าคูมนงาน / เจ้าหน้าที่/พนักงานด้านการผลิต 7) ผู้จัดการ / เจ้าหน้าที่วิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D) 8) นักวิชาการอาหารสัตว์ / นักสัตวศาสตร์ 9) พนักงานคอลเซ็นเตอร์ / พนักงานแอดมินออนไลน์ 10) พนักงานขับรถส่งของ / พนักงานด้านโลจิสติกส์

5.1.4 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการลดลง

อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง มีความต้องการคนทำงานลดลง สรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต 2) พนักงานขายหน้าร้าน 3) เจ้าหน้าที่ธุรการ /เสมียนทั่วไป /เจ้าหน้าที่คลังสินค้า 4) พนักงานขับรถส่งของ 5) ผู้จัดการด้านคุณภาพ (QA/QC)

5.1.5 สมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการจากแรงงาน

นายจ้าง/สถานประกอบการ มีความต้องการสมรรถนะของคนทำงาน ดังนี้

ทักษะทางสังคม (Soft Skill)

- 1) การปรับตัว /การทำงานเป็นทีม
- 2) การสื่อสาร /ภาษาต่างประเทศ
- 3) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า/ใส่ใจรายละเอียด
- 4) การจัดการ
- 5) ทักษะทางจริยธรรม

ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill)

- 1) ความสามารถทางเทคนิคเฉพาะด้าน
- 2) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล /โปรแกรมสำเร็จรูป
- 3) ความรู้เกี่ยวกับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง
- 4) ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ/ ข้อบังคับต่าง ๆ
- 5) ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของอาหารและมาตรฐานด้านสุขอนามัย

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

5.2.1 แนวโน้มหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม

ผลการศึกษา พบว่า แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง ข้อกังวลด้านสาธารณสุข (เช่น โรคระบาด) เกี่ยวกับโรคระบาดต่าง ๆ ที่ทั่วโลกต้องเจอ การเปลี่ยนแปลงเป็นดิจิทัล (การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเพิ่มสูงขึ้น) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้า และการลงทุนทั่วโลก ข้อกังวลด้านการเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติวิถีอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (อุตสาหกรรม 4.0) เช่น วิทยาการหุ่นยนต์ปัญญาประดิษฐ์ การเปลี่ยนแปลงรสนิยมของลูกค้า นโยบายภาครัฐ นโยบายการลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ กฎหมายหรือกฎระเบียบของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กิริยา กุลกลการ (2564) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานไทยเพื่อรองรับ การทำงานในอนาคตไว้ว่า ในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ COVID-19 มีปัจจัยเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อ ตลาดแรงงานไทยจากเทรนด์สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ขาดแคลนแรงงานวัยทำงาน ขณะเดียวกันกลับมีความต้องการแรงงานในธุรกิจด้านสุขภาพ เพราะคนสูงวัยจำนวนมากขึ้นที่ความต้องการดูแลสุขภาพมากขึ้นไปด้วย 2) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เศรษฐกิจที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ที่เปลี่ยนจากการใช้เครื่องยนต์แบบสันดาปภายในมาใช้รถยนต์ ไฟฟ้าที่มีชิ้นส่วนน้อยลง ส่งผลกระทบอย่างมากต่อตลาดแรงงาน ในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย และ 3) เทคโนโลยีระบบ automation และหุ่นยนต์มีแนวโน้มถูกนำมาแทนที่แรงงานคนมากขึ้น แม้เดิมที่จะมีการคาดการณ์ว่าเทคโนโลยีเหล่านี้ จะเข้ามาแทนที่แรงงานที่ทำงานซ้ำ ๆ ในอุตสาหกรรมการผลิตเท่านั้น แต่ในระยะที่ผ่านมาพบว่าหุ่นยนต์ ยังสามารถทำงานอื่นที่ไม่ใช่รูปแบบเดิมได้ ทำให้กลุ่มแรงงานที่ได้รับผลกระทบอย่างมาก และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม คือ การสร้างการมีจิตสำนึกในการผลิตที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมผู้บริโภค สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ของ ธนาคารกรุงไทย (2568) ได้วิเคราะห์ธุรกิจอาหารสำหรับปศุสัตว์ไทย พบว่า มีความเสี่ยงจากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่หันมาใส่ใจสุขภาพและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ความเสี่ยงจากประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น ความเสี่ยงจากการเกิดโรคระบาดในสัตว์ คาดว่าในปี 2575 อาหารสัตว์จากแมลงทั่วโลกจะเติบโตขึ้น ธุรกิจผลิตอาหารปศุสัตว์ ควรให้ความสำคัญกับการจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน ยกกระตือรือร้นการผลิตที่ตอบโจทย์ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และยังสอดคล้องกับ ธนาคารกสิกรไทย (2568) ได้วิเคราะห์แนวโน้มอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยงไทย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การส่งออกอาหารสัตว์เลี้ยงของไทยโต มาจากพฤติกรรมนิยมเลี้ยงสัตว์เสมือนสมาชิกในครอบครัว และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทั้งจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น และสภาพสังคมที่มีขนาดครอบครัวเล็กลง ความเสี่ยงของอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยง พบว่าต้นทุนการผลิตยังคงผันผวน โดยเฉพาะวัตถุดิบ อาทิ ปลาทูน่า จะปรับลดลงแต่ด้วยสภาพอากาศที่แปรปรวนอาจกระทบกับผลผลิต ทำให้ราคาวัตถุดิบมีแนวโน้มสูงขึ้น รวมถึงมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทานที่เข้มงวดขึ้น

5.2.2 นายจ้างต้องปรับตัวอย่างไร ต่อแนวโน้มที่ส่งผลกระทบของอุตสาหกรรม

ผลการศึกษา พบว่า นายจ้างต้องมีการปรับตัวในหลายด้าน ตั้งแต่กระบวนการผลิตสินค้า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การลดต้นทุนหรือการใช้จ่ายในบางงาน การนำเทคโนโลยีหรือลงทุนซื้ออุปกรณ์ใหม่ ๆ ในกรณีขยายกิจการ สอดคล้องกับ สุเนตรตรา จันทบุรี (2557) ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ปี 2575 เป็นการศึกษาศึกษาทิศทางของอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ไทยในอีก 20 ปี พบว่า อนาคตปศุสัตว์ไทยในช่วงปี 2571-2575 คาดว่า การผลิตจะเพิ่มขึ้น เมื่อการผลิตเพิ่มขึ้น อาจต้องมีการลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อรองรับกำลังการผลิต การหาตลาดหรือช่องทางใหม่ ๆ ในการจัดจำหน่ายสินค้า การปรับโครงสร้างหรือกระบวนการทำงาน การฝึกทักษะให้กับแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พิริยะ ผลพิรุฬ (2566) ได้กล่าวปาฐกถาพิเศษ ในหัวข้อเรื่อง "ตลาดแรงงานไทย: ข้อจำกัดและความท้าทายต่อเศรษฐกิจไทย" โดยเน้นการแก้ปัญหาการขาดแรงงานที่ทักษะไม่ตรง นอกจากแรงงานรุ่นใหม่และแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ แรงงานที่สามารถพัฒนาหรือฝึกทักษะได้ ได้แก่ 1) แรงงานที่สูญเสียงานไปเป็นเวลานาน 2) แรงงานเกษตรซึ่งว่างงานในช่วงที่อยู่นอกฤดูเก็บเกี่ยว 3) แรงงานสูงอายุ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย สามารถสนับสนุนด้วยมาตรการทางภาษีที่จูงใจให้จ้างงานผู้สูงอายุ การขยาย

อายุเกษียณ 4) ผู้พิการ ใช้มาตรการจูงใจแบบเดียวกับแรงงานสูงอายุ 5) ทหารเกณฑ์ ซึ่งเคยมีการให้ทำงานในภาคการขนส่ง อันเป็นส่วนที่ขาดแคลนแรงงาน แต่ต้องมีการประสานความร่วมมือกับกระทรวงที่เกี่ยวข้อง 6) แรงงานข้ามชาติในทักษะที่จำเป็น รวมทั้งจัดกระบวนการผลิตให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.2.3 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการ ต้องการเพิ่มขึ้น

ผลการศึกษา พบว่า ช่าง วิศวกรซ่อมบำรุง นักสัตวบาล หัวหน้าเจ้าหน้าที่แผนกควบคุม ประกันคุณภาพ (QA/QC) 3) พนักงานขายของออนไลน์ ผู้จัดการด้านการขาย และการตลาด (ต่างประเทศ) วิศวกรอุตสาหกรรม และการผลิต เจ้าหน้าที่บัญชี หัวหน้าคูมนงาน เจ้าหน้าที่พนักงานด้านการผลิต ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่วิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D) นักวิชาการอาหารสัตว์ นักสัตวศาสตร์ พนักงานคอลเซ็นเตอร์ พนักงานแอดมินออนไลน์ พนักงานขับรถส่งของ พนักงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับ พุฒิสภา บุญตระกูล (2563) การคาดการณ์อนาคตของอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย พบว่า อุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทยในอนาคตช่วงระยะเวลา 20 ปีข้างหน้าคาดการณ์ว่าจะเกี่ยวข้องในธีมการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม (R&D and Innovation) โดยในช่วงระยะเวลานี้จะมุ่งเน้นในเรื่องของการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในกระบวนการผลิตและการฆ่าเชื้อ โดยในแต่ละขั้นตอนของการผลิตนั้นจะผ่านคนงานน้อยลง (New Production Processes) และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับ การวิเคราะห์ของ World Economic Forum (2023) โดยระบุว่า งานที่เติบโตเร็วที่สุดคืองานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ผู้เชี่ยวชาญด้าน AI และ Machine learning อยู่ในอันดับต้น ๆ ของงานที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ตามมาด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านความยั่งยืน นักวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นข้อมูลเชิงลึกเพื่อธุรกิจ (Business Intelligence Analysts) และนักวิเคราะห์ความปลอดภัยของข้อมูล (Information Security Analysts) และพบว่ายังสอดคล้องกับ กิริยา กุลกลการ (2564) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานไทยเพื่อรองรับ การทำงานในอนาคตไว้ว่า งานที่เป็นโอกาสของแรงงานไทย ได้แก่ กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ธุรกิจขนส่งสินค้า ต้องการแรงงานมาก งานในกลุ่ม STEM จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น เช่น นักพัฒนาซอฟต์แวร์ วิศวกร ผู้เชี่ยวชาญการซ่อมหุ่นยนต์ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล นอกจากนี้ยังมีงานในกลุ่มด้านสิ่งแวดล้อมเข้ามามีบทบาทด้วย

5.2.4 อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการ ต้องการลดลง

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต พนักงานขายหน้าร้าน เจ้าหน้าที่ธุรการ เสมียนทั่วไป เจ้าหน้าที่คลังสินค้า พนักงานขับรถส่งของ ผู้จัดการด้านคุณภาพ (QA/QC) ซึ่งสอดคล้องกับ กิริยา กุลกลการ (2564) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานไทยเพื่อรองรับการทำงานในอนาคตไว้ว่า งานที่ทำด้วยมือซึ่งต้องใช้ความละเอียดสูง งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานออกแบบ รวมถึงงานที่ใช้ทักษะทางสังคม และอารมณ์ (social & emotional skill) เช่น ทักษะการเป็นผู้นำการบริหารงานและการเจรจาต่อรอง สถานการณ์โควิด 19 นับว่าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นในตลาดแรงงานไทย กลุ่มที่ได้รับผลกระทบมาก คือ กลุ่มที่ให้บริการลูกค้าในพื้นที่ เช่น แคชเชียร์ พนักงานขายในร้านค้า และพนักงานต้อนรับ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการที่มีแรงงานจำนวนมาก ด้วยรูปแบบพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปหันไปซื้อของผ่านช่องทาง e-commerce มากขึ้น ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความจำเป็นในการเปลี่ยนทักษะไปสู่ภาคอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่ม supply chain management เช่น การเป็นพนักงานบรรจุ สินค้าตามคำสั่งซื้อออนไลน์ คนส่งของและคนให้บริการหลังการขาย และยังสอดคล้องกับการวิเคราะห์ของ World Economic Forum (2023) โดยระบุว่า ผลกระทบของเทคโนโลยีส่วนใหญ่ที่มีต่องานคาดว่าจะ เป็น 5 ปีข้างหน้า การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ การเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศและเทคโนโลยีการจัดการสิ่งแวดล้อม และการเข้ารหัสและการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ คาดว่าจะเป็นตัวขับเคลื่อนการเติบโตของงานที่ใหญ่ที่สุด เทคโนโลยีการเกษตร แพลตฟอร์มและแอปพลิเคชัน อีคอมเมิร์ซและการค้าดิจิทัล และ AI คาดว่าจะส่งผลให้เกิดการชะงักงันของตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีบริษัทจำนวนมากที่คาดการณ์ว่าจะมีการเลิกจ้างงานในองค์กรของตน งานส่วนใหญ่ที่ลดลงอย่างรวดเร็วคือ งานด้านธุรการหรือเลขานุการ ทั้งพนักงานธนาคารและพนักงานธุรการที่เกี่ยวข้อง

5.2.5 สมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการจากแรงงาน

ผลการศึกษา พบว่า ทุกสมรรถนะเป็นความต้องการของสถานประกอบการ หรือหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งจะนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์แก่สถานประกอบการหรือองค์กรอย่างสูงสุด โดยสมรรถนะที่นายจ้าง สถานประกอบการต้องการ มี 2 ประเภท คือ สมรรถนะทางสังคม (Soft Skill) และสมรรถนะทางอาชีพ (Hard Skill) โดยให้ความสำคัญมากที่สุด คือ สมรรถนะทางสังคม (Soft Skill) เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การจัดการ ทักษะทางจริยธรรม เพราะเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนะวัชร เพ็ญรัตน์ศิริ และก่องทรัพย์ ทองคำ (2564) ได้ศึกษาการสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของสถานประกอบการในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการได้ให้ความสำคัญ กับ Soft Skills อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 8 Soft Skills ได้แก่ 1) ทักษะการติดต่อสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การแก้ปัญหา 5) จริยธรรมในการทำงาน 6) การบริหารจัดการเวลา 7) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 8) การคิดสร้างสรรค์ โดยผู้จ้างงานต้องการผู้สมัครงานที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งต้องการพนักงานที่มีวุฒิภาวะและมีการปรับตัวทางสังคมที่ดี ผู้จ้างงาน จึงให้ความสำคัญกับ Soft Skills เป็นอันดับหนึ่งเพราะถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความสำเร็จในการทำงาน และแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน หรือนักศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ได้ นอกเหนือจากความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา และเรียนรู้ โดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกันให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถทั้ง 2 ด้าน ให้กับแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับ ปุญญวิชัย เศรษฐ์สมบูรณ์, จิรวัดน์ ภูงาม, อภิภา พุทธานภาพ, และวริทธินันท์ ชุมประเสริฐ (2564) ได้ศึกษานัยของการพัฒนาทักษะแรงงานต่อความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง : มุมมองจากตลาดแรงงานภูมิภาค พบว่า การพัฒนาทักษะความสามารถด้านสังคม (Soft Skills) เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ นโยบายการพัฒนาทักษะ 4 แนวทาง คือ 1) การพัฒนาทักษะควรทำควบคู่ไปกับการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน 2) ผลักดันให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการพัฒนาทักษะแรงงานในภูมิภาค โดยมีภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุน 3) เพิ่มการพัฒนาหลักสูตรฝีมือแรงงานภายใต้บริบทอาชีพแรงงานในภูมิภาค 4) เพิ่มการพัฒนาความสามารถด้านสังคม (Soft Skills) ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ (Hard Skills) โดยให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับทักษะที่เกี่ยวข้องกับ Soft Skills เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสาร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1) ภาครัฐควรเร่งผลิตบุคลากร/พัฒนาทักษะฝีมือในตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนเงินงบประมาณด้านการพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในบางตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาทักษะเฉพาะ

ทางเกี่ยวกับความรู้ด้านอาหารสัตว์ การพัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ หลักสูตรด้านภาษาอังกฤษ และความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบหรือมาตรการทางการค้าที่มีผลกระทบต่อ การส่งออกหรือการกีดกันทางการค้า เป็นต้น

2) บูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถานศึกษา ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น การให้นักศึกษาสามารถฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในระหว่างศึกษาได้ยาวนานขึ้นกว่าเดิม เพื่อลดปัญหาเด็กจบใหม่ไม่มีประสบการณ์ โดยสถานศึกษาและผู้ประกอบการต้องร่วมกันจัดทำหลักสูตรที่เอื้อต่อการฝึกปฏิบัติงานจริง โดยรัฐอาจเข้าไปช่วยให้เกิดแรงจูงใจในเรื่องของภาษีให้แก่ผู้ประกอบการ

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้ผู้ประกอบการให้คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม ไม่ฝ่าฝืนกฎหมาย เช่น การคำนึงถึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม การไม่ใช้วัตถุดิบที่ไม่สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้มาใช้ในกระบวนการผลิต ที่สำคัญต้องไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงระหว่างคู่ค้าที่ห้ามนำสินค้าจากประเทศอื่นมาสวมเป็นสินค้าไทยเพื่อส่งออกในนามสินค้าไทยเพื่อหลีกเลี่ยงภาษีที่สูง เพราะหากฝ่าฝืนจะส่งผลกระทบต่อ การส่งออกภาพรวมของประเทศ

4) ภาครัฐควรสนับสนุนด้านเงินทุน เงินกู้ยืม หรือจัดทำให้ในส่วนที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือเครื่องจักรกลที่ใช้ในการดำเนินงานของสถานประกอบการ เพื่อใช้ในการพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพของการทำงานในทุก ๆ ด้าน เช่น คุณภาพการบริการที่ต้องรวดเร็วและสะดวกสบาย คุณภาพด้านการขนส่งสินค้า หรือเทคโนโลยีที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพราะเทคโนโลยี สมัยใหม่บางอย่างที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ ยังมีราคาค่อนข้างสูง สถานประกอบการบางแห่ง โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กหรือขนาดกลางไม่สามารถจัดหาเทคโนโลยีเหล่านี้ได้ด้วยตนเอง จำเป็นต้องพึ่งพาเงินทุน เงินกู้ยืมหรือการจัดหาให้โดยภาครัฐ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรแบ่งกลุ่มและแยกประเภทของกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา เพื่อให้เห็นความต้องการแรงงานของนายจ้างในแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน

2) ควรศึกษาวิจัยทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคตในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมทุกอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายสำคัญของประเทศ

บรรณานุกรม

- กิริยา กุลกลการ. เอกสารเผยแพร่ เปิดมุมมอง รศ.ดร.กิริยา กุลกลการ กับการพัฒนาทักษะแรงงานไทยเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต (ออนไลน์) ค้นเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2568 สืบค้นจาก <https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/bot-magazine/Phrasiam-64-2/inspiration-64-2-1.html>
- ธนาคารกสิกรไทย. (2568). แนวโน้มอุตสาหกรรมอาหารสัตว์เลี้ยงไทย. สืบค้นจาก <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Pet-Food-IAO123-Info-FB-17-03-25.aspx>
- ธนาคารกรุงไทย. (2568). ธุรกิจอาหารปศุสัตว์. สืบค้นจาก chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://media.settrade.com/settrade/Documents/2025/Aug/20250808-Krungthai-COMPASS-Animal-feed-update.pdf>
- บุญญวิชัย เศรษฐ์สมบูรณ์, จิรวัดน์ ภู่งาม, อวิภา พุทธานุกาพ, และ วรวิธินันท์ ชุมประเสริฐ. (2564). นัยของการพัฒนาทักษะแรงงานต่อความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง: มุมมองจากตลาดแรงงาน ภูมิภาค. สืบค้นจาก <https://content.bot.or.th/mminfo/BOTCollection/BOTFAQ/FAQ183.pdf>
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). (2568, 7 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา
- พิริยะ ผลพิรุฬ. (2566). ตลาดแรงงานไทย: ข้อจำกัดและความท้าทายต่อเศรษฐกิจไทย. สืบค้นจาก <https://www.nesdc.go.th/download/document/Macroseminar/2023/MacroSeminar2023PPT03.pdf>
- พุดิสดา บุญตระกูล (2563) การคาดการณ์อนาคตของอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย .ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- มยุรี สุคนธ์ทรัพย์ (2568, 22 เมษายน) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเข้าท์อีสต์เอเชียเนแพคเกจจิง แอนด์แคนนิง จำกัด. สัมภาษณ์
- สายสกุล ฟองมูล. (2563, มกราคม-เมษายน). ผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตร ที่มีผลต่อความมั่นคงทางด้านอาหารในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร, 37(1), 118-125. สืบค้นจาก <https://li01.tcithaijo.org/index.php/MJUJN/article/view/242151/165124>
- สิริพร ขุนหมื่น (2568, 22 เมษายน) ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทเอส พี เอ็ม อาหารสัตว์ จำกัด. สัมภาษณ์
- สุนทรตรา จันทบุรี และวิจิตรา ล.เฉลิมชัยชนะ (2557) ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ ปี 2575 (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุพัตรา ชนะศรี (2568, 22 เมษายน) ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทเอพีเอ็ม อะโกร จำกัด. สัมภาษณ์
- สุรวัดน์ ชลอสันติสกุล (2568, 15 พฤษภาคม) อาจารย์ประจำคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. สัมภาษณ์

รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ และก่องทรัพย์ ทองคำ. (2564). การสำรวจ Soft Skills ที่จำเป็นของ
สถานประกอบการในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยรำไพพรรณี ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม -
เมษายน 2564 สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/250889/170027>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่าง “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 13” (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://www.nesdb.go.th/download/document/Yeurend/2021/plan13.pdf>

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน), และวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2562).
เครื่องมือการมองอนาคต (FORESIGHT TOOLS). กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
(องค์การมหาชน)

World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023. Retrieved from
<https://thaipublica.org/2023/05/world-economic-forum-future-of-job-report/>

ภาคผนวก

ภาพกิจกรรม

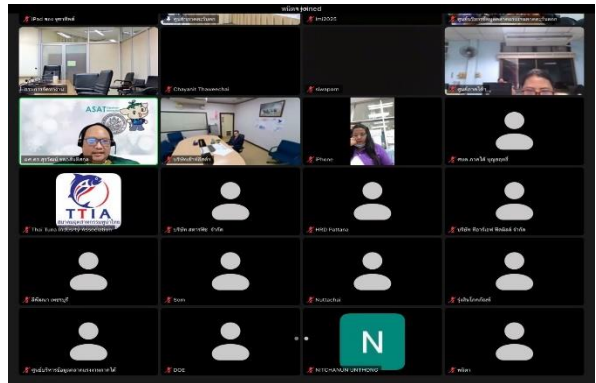
การลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก และเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมจากกลุ่มเป้าหมาย

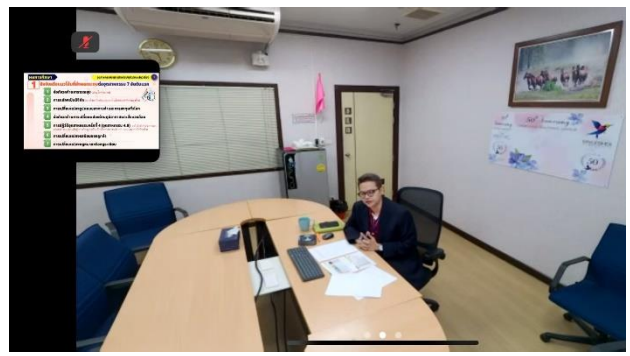






การจัดสัมมนาทางวิชาการ ณ สถานที่ และผ่านระบบ Zoom







รายงานการศึกษาวิจัย

เรื่อง

ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต อุตสาหกรรมอาหารสำหรับปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง

โดย

นางสุชาดา ดุจจานุทัศน์	หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ภาคตะวันตก
นางปติดา ทานทรัพย์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวนฤมล แจ่มดี	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นายรัฐไชย ชื่นอารมณ์	เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน
นายสมเจตน์ มลธา	นักวิชาการแรงงาน
นางสาววัชรภรณ์ ห่วงทอง	นักวิชาการแรงงาน
นางสาวปัญญาวา เจตีย์	นักวิชาการแรงงาน
นางสาวจุฑาทิพย์ หินกาล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

กันยายน 2568

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

ศาลากลางจังหวัดราชบุรี (หลังเก่า)
ชั้น 1 ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดราชบุรี 70000
โทร : 0 3232 6458 , 08 1942 2990
FAX : 0 3232 6082



WWW.DOE.GO.TH/LMI_RATCHABURI



WWW.FACEBOOK.COM/



LMIWESTERN YOUTUBE ช่อง "WESTERN LMI STATION"



TIKTOK ช่อง @WESTERN LMI STATION



อีเมล LM_RBR@DOE.GO.TH



รายการวิทยุ "เพื่อนแรงงาน" สวท. AM 1593 KHZ
ทุกวันพุธ เวลา 15.00 -15.30 น.

