

## บทที่ 4

### สรุป วิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นภานำเสนอข้อมูลโดยสรุปผลจากการวิเคราะห์ในบทที่ 3 ภายใต้การเชื่อมโยงกับรายงานขั้นต้นและรายงานความก้าวหน้า ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลเอกสารเป็นหลัก พร้อมทั้งการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลทั้งเอกสาร การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก และการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

#### ก. สรุป ภาพความเปลี่ยนแปลงของแรงงานและอุปทานอุปสงค์แรงงานในอนาคต (2544-2548)

1) **ผลิตภัณฑ์มวลรวม** เมื่อเปรียบเทียบตามภาคการผลิต 4 ช่วงมิติเวลา สัดส่วนความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับเดียวกันทั้งในจังหวัดสงขลาและปัตตานี แต่มีข้อสังเกตก็คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการประมงจะสัดส่วนการเพิ่มสูงขึ้นนับจากช่วงปี พ.ศ.2534 ถึงปี พ.ศ. 2541 ความเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์มวลรวมในอีก 3 จังหวัดคือยะลา นราธิวาสและสตูลเมื่อเปรียบเทียบกับ 2 จังหวัดแรก จะมีสัดส่วนความเปลี่ยนแปลงน้อยกว่า กล่าวคือระดับความเปลี่ยนแปลงมี สัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2534-พ.ศ.2541 เช่นเดียวกับสงขลาและปัตตานี

2) **การเข้าร่วมแรงงาน** การมีส่วนร่วมแรงงานจำแนกตามภาคเศรษฐกิจนั้น ทุกจังหวัดแรงงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 ขึ้นไปอยู่ในภาคเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาสและสตูล ขณะที่จังหวัดสงขลาการเข้าร่วมในภาคเกษตรมีสัดส่วนต่ำสุด ในทางตรงกันข้ามอัตราการมีส่วนร่วมแรงงานภาคอุตสาหกรรม บริการและพาณิชยกรรมของจังหวัดสงขลามีสัดส่วนสูงสุด (เปรียบเทียบระหว่าง 5 จังหวัด)

3) **แรงงานและชั่วโมงการทำงาน** ชั่วโมงการทำงานของแรงงานทั้ง 5 จังหวัดส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 40-49 ชั่วโมงกับ 50-59 ชั่วโมง ตามลำดับ ซึ่งมีอัตราชั่วโมงการทำงานที่สูงกว่าเกณฑ์กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ เช่น งานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง และงานพาณิชยกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง

4) **ระดับรายได้ของครัวเรือนนอกเขตเทศบาล (ต่อปี)** ลักษณะของรายได้ต่อครัวเรือนจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นทุกจังหวัดกล่าวคือมีการเปลี่ยนแปลงจากภาพที่รายได้ส่วนใหญ่กระจุกตัวที่ต่ำกว่า 6,000-19,999 บาท/ปี โดยกระจายไปในระดับรายได้ที่สูงขึ้นกว่าเดิมในสัดส่วนที่สูงขึ้นในช่วงปี พ.ศ.2534 และ พ.ศ.2539

5) **ระดับการศึกษาของแรงงาน** ระดับการศึกษาของแรงงานทั้ง 5 จังหวัด ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสัดส่วนของแรงงานที่ไม่รู้หนังสือ (ไม่มีการ

ศึกษา) ใน 3 จังหวัด คือ นราธิวาส ปัตตานีและยะลา จะมีสัดส่วนสูงมาก (ตามลำดับ) ในขณะที่ สงขลา กับสตูลมีสัดส่วนของแรงงานที่ไม่รู้หนังสือค่อนข้างน้อย

6) รายได้ต่อหัวและจำนวนประชากร ทุกจังหวัดมีสัดส่วนการเพิ่มขึ้นของประชากรและรายได้ต่อหัวเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงมิติเวลา (พ.ศ. 2524 2527 2534 และ 2541) โดยการเพิ่มของประชากร (อันหมายถึงกำลังแรงงานในอนาคต) อยู่ในสัดส่วนใกล้เคียงกันทั้ง 5 จังหวัด แต่มีประเด็นที่น่าสนใจก็คือสัดส่วนการเพิ่มขึ้นของรายได้ต่อหัวของจังหวัดปัตตานี สงขลา และสตูล อยู่ในสัดส่วนที่สูงขึ้นอย่างชัดเจนมาก ในขณะที่สัดส่วนการเพิ่มขึ้นของรายได้ต่อหัวของจังหวัด ยะลาและนราธิวาสเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ไม่มากนัก

(ประเด็น 1 - 6 ดูรายละเอียดในกราฟ ภาคผนวก)

จากข้อสรุปดังกล่าว เมื่อนำไปพิจารณาถึงอุปทานและอุปสงค์แรงงานในอนาคต สามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1) **อุปทานแรงงาน** อุปทานแรงงานหรือกำลังแรงงานของพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีแนวโน้มสูงขึ้นในช่วงปี พ.ศ.2544-2548 โดยจังหวัดสงขลาจะเป็นจังหวัดที่มีกำลังแรงงานสูงสุด รองลงมาคือ นราธิวาส ปัตตานี ยะลาและสตูล (จากการวิเคราะห์ทั้งตัวแบบอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงในเชิงเส้นตรงกับตัวแบบอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานคงที่มีผลสอดคล้องกัน)

2) **อุปสงค์แรงงาน** อุปสงค์แรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ช่วงปี พ.ศ.2544-2548 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับอุปทานแรงงาน โดยจังหวัดสงขลามีความต้องการแรงงานสงขลาสูงสุด รองลงมาคือ นราธิวาส ปัตตานี ยะลา และสตูล ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกับอุปทานแรงงาน

3) **อุปสงค์แรงงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมในอนาคต ปี 2544-2548**  
อุปสงค์แรงงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พิจารณาจำแนกเป็นรายจังหวัดตามลำดับอุปสงค์แรงงานดังนี้:-

**จังหวัดสงขลา** ความต้องการแรงงานของจังหวัดสงขลา 12 อันดับแรก (พ.ศ.2544-2548) คือ :-

- 1) เกษตร
- 2) การขายส่ง การขายปลีก
- 3) การผลิต
- 4) โรงแรมและภัตตาคาร
- 5) การศึกษา
- 6) การขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม

- 7) การก่อสร้าง
- 8) กิจการด้านบริการชุมชน สังคม
- 9) การบริหารราชการและป้องกันประเทศ
- 10) การประมง
- 11) งานด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์
- 12) อสังหาริมทรัพย์และการให้เช่า

**จังหวัดนราธิวาส** ความต้องการแรงงาน 12 อันดับแรกได้แก่:-

- 1) เกษตรกรรม
- 2) การขายส่ง
- 3) การผลิต
- 4) โรงแรมและภัตตาคาร
- 5) การก่อสร้าง
- 6) การศึกษา
- 7) การบริหารราชการและป้องกันประเทศ
- 8) การขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม
- 9) การประมง
- 10) งานสุขภาพและสังคมสงเคราะห์
- 11) กิจการบริการชุมชน สังคม
- 12) ลูกจ้างในครัวเรือน ส่วนบุคคล

**จังหวัดยะลา** ความต้องการแรงงาน 12 อันดับแรกได้แก่

- 1) เกษตรกรรม
- 2) การขายส่ง ขายปลีก
- 3) การผลิต
- 4) โรงแรมและภัตตาคาร
- 5) การบริหารราชการและป้องกันประเทศ
- 6) การศึกษา
- 7) การก่อสร้าง
- 8) กิจการด้านบริหารชุมชน สังคม
- 9) การขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม
- 10) การเป็นตัวกลางทางการเงิน
- 11) กิจการด้านบริการชุมชน สังคม

## 12) อสังหาริมทรัพย์ และการให้เช่า

**จังหวัดสตูล** ความต้องการแรงงาน 12 อันดับแรกได้แก่

- 1) เกษตรกรรม
- 2) การขายส่ง การขายปลีก
- 3) การประมง
- 4) การผลิต
- 5) โรงแรมและภัตตาคาร
- 6) การบริหารราชการและป้องกันประเทศ
- 7) การก่อสร้าง
- 8) การศึกษา
- 9) การขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม
- 10) งานด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์
- 11) กิจการด้านบริการชุมชน สังคม
- 12) อสังหาริมทรัพย์และการให้เช่า

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการแรงงานในช่วงปี พ.ศ.2544-2548 ของ 5 จังหวัดแล้วจะพบว่า ทุกจังหวัดมีความต้องการแรงงานสูงสุด 2 อันดับแรกตรงกัน คือ:-

- 1) เกษตรกรรม
- 2) การขนส่ง การขายปลีก

ในขณะที่ความต้องการแรงงานในลำดับที่ 3 คือ ด้านการผลิตมีความต้องการตรงกันระหว่าง 4 จังหวัดคือ สงขลา ปัตตานี นราธิวาสและยะลา กลับพบว่าจังหวัดสตูลมีความต้องการด้านประมงเป็นอันดับที่ 3 และความต้องการด้านการผลิตเป็นอันดับ 4

เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความต้องการแรงงานภาคต่างๆ ระหว่าง 5 จังหวัดที่แตกต่างกัน โดยเริ่มจากอันดับที่ 4 ถึงอันดับที่ 12 จึงนำมาเปรียบเทียบตามตารางต่อไปนี้:-

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความต้องการแรงงานจำแนกจังหวัดและประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	อันดับความต้องการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้				
	สงขลา	ปัตตานี	ยะลา	นราธิวาส	สตูล
เกษตร	1	1	1	1	1
ประมง	10	5	-	9	3
การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน	-	-	-	-	-
การผลิต	3	3	3	3	4
การไฟฟ้า ก๊าซและประปา	-	-	-	-	-
การก่อสร้าง	7	7	7	5	7
การขนส่ง การขายปลีก	2	2	2	2	2
โรงแรมและภัตตาคาร	4	6	4	4	5
การขนส่งที่เก็บสินค้า	6	9	9	8	9
การเป็นศูนย์กลางทางการเงิน	-	-	10	-	-
อสังหาริมทรัพย์และการให้เช่า	12	12	12	-	12
การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ	9	8	5	7	6
การศึกษา	5	4	6	6	8
งานด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์	11	10	11	10	10
กิจการด้านบริการชุมชน สังคม	8	11	8	11	11
ลูกจ้างในครัวเรือน ส่วนบุคคล	-	-	-	12	-

หมายเหตุ : จัดเรียงความต้องการ 12 อันดับแรก

จากตารางเปรียบเทียบ ความต้องการแรงงานที่แตกต่างกันของแต่ละจังหวัดดังกล่าว จะพบว่าอันดับความต้องการแรงงานด้านต่าง ๆ ระหว่างช่วงปี พ.ศ.2544- พ.ศ.2548 มีความแตกต่างกันมากขึ้นอย่างชัดเจนตั้งแต่อันดับที่ 4 - อันดับที่ 12 เช่น ภาคการก่อสร้าง จังหวัดนราธิวาส ต้องการเป็นอันดับที่ 5 ในขณะที่อีก 4 จังหวัดมีความต้องการเป็นอันดับอันดับ 7 แต่จังหวัดสตูลมีความต้องการในภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอันดับที่ 5 และ 6 ตามลำดับ ในขณะที่จังหวัดปัตตานีมีความต้องการในภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอันดับ 6 และอันดับ 8 เป็นต้น หรือกิจการด้านบริหารราชการและการป้องกันประเทศ แต่ละจังหวัดมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน โดยยะลา สตูล นราธิวาส ปัตตานีและสงขลา มีความต้องการเป็นอันดับที่ 5 6 7 8 และ 9 ตามลำดับ. เป็นต้น จากความต้องการแรงงานที่แตกต่างกันดังกล่าวจึงนำไปสู่แนวทางการ

พัฒนาแรงงานที่แตกต่างกันของแต่ละจังหวัดต่อไป นอกเหนือจากการพัฒนาคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคอุตสาหกรรม

**ข. แนวทางการพัฒนาสาขาแรงงานที่พึงประสงค์ในอนาคตช่วงปี พ.ศ.2544-2548** คุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ในอนาคตสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ควรได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากข้อมูลเอกสารรายงานเบื้องต้นและข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงลึกเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงตามช่วงมิติเวลา ร่วมกับการวิเคราะห์อุปทาน-อุปสงค์แรงงานซึ่งได้กล่าวรายละเอียดไปแล้วนั้น สามารถจำแนกแนวทางการพัฒนาออกเป็น 2 ระดับคือ ระดับมหภาคกับระดับจุลภาค ระดับมหภาคเป็นแนวทางการพัฒนาแรงงานในภาพรวมของพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งในส่วนนี้ได้กล่าวรายละเอียดไปแล้วจากรายงานการศึกษาเบื้องต้นและรายงานความก้าวหน้า ดังนั้นในส่วนนี้จึงนำเสนอข้อเสนอแนะการพัฒนาแรงงานในระดับจุลภาคเป็นหลัก กล่าวคือจะแยกพิจารณาเป็นรายจังหวัดตามสภาพความเป็นจริงของอุปสงค์-อุปทานแรงงานกับสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจและสังคมดังต่อไปนี้:-

**จังหวัดสงขลา** การพัฒนาแรงงานที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา 5 อันดับแรก คือ

- 1) เกษตรกรรม
- 2) การขายส่ง การขายปลีก
- 3) การผลิต
- 4) โรงแรมและภัตตาคาร
- 5) การศึกษา

**จังหวัดปัตตานี** การพัฒนาคุณภาพแรงงานของจังหวัดปัตตานี 5 อันดับแรกที่ต้องให้ความสำคัญคือ:-

- 1) เกษตรกรรม
- 2) การขายส่ง การขายปลีก
- 3) การผลิต
- 4) การศึกษา
- 5) การประมง

**จังหวัดนราธิวาส** การพัฒนาคุณภาพแรงงานของจังหวัดนราธิวาส 5 อันดับแรกคือ:-

- 1) เกษตรกรรม
- 2) การขายส่ง การขายปลีก
- 3) การผลิต

- 4) โรงแรมและภัตตาคาร
- 5) การก่อสร้าง

**จังหวัดยะลา** การพัฒนาคุณภาพแรงงานของจังหวัดยะลาที่ต้องให้ความสำคัญ 5 อันดับแรกคือ:-

- 1) เกษตรกรรม
- 2) การขายส่ง ขายปลีก
- 3) การผลิต
- 4) โรงแรมและภัตตาคาร
- 5) การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ

**จังหวัดสตูล** การพัฒนาคุณภาพแรงงานในจังหวัดสตูล 5 อันดับแรกได้แก่:-

- 1) เกษตรกรรม
- 2) การขายส่ง การขายปลีก
- 3) การประมง
- 4) การผลิต
- 5) โรงแรมและภัตตาคาร

ส่วนสาขาอื่นๆ ในแต่ละจังหวัดที่อยู่ในระดับความต้องการรองๆ ลงไปจากอันดับที่ 6-10 คือ การขนส่ง การก่อสร้าง กิจการด้านบริการ ชุมชน สังคม การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ และการประมง เป็นสาขาแรงงานที่ยังคงให้ความสำคัญโดยมีปัจจัยหรือตัวกำหนดที่สำคัญก็คือ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ-สังคมและสภาพแวดล้อม (ทั้งภายในและภายนอกประเทศ) ซึ่งจะมีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

**ค. ปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขต่อความต้องการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้โครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ (IMT-GT)**

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้โครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ (IMT-GT) ในช่วงปีปัจจุบัน - พ.ศ. 2548 นั้นพิจารณาได้จาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงบวกกับปัจจัยเชิงลบ

**ปัจจัยเชิงบวก** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาลทั้ง 3 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย มาเลเซียและประเทศไทย ว่ามีความจริงจังเพียงใดในการสนับสนุนเชิงนโยบายตลอดถึงการผลักดันกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับพื้นที่ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมที่จะนำไปสู่การใช้แรงงานในแต่ละ

ละสาขา เมื่อพิจารณาจากสภาพของข้อเท็จจริง ขณะนี้ที่เป็นปัจจัยเชิงบวกต่อโครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจและความต้องการแรงงานที่น่าจะเพิ่มขึ้นนั้นพิจารณาได้จากแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้ (ไฟกัศ, 26 เมษายน - 2 พฤษภาคม 2546, 7-13 มิถุนายน 2546, 28 มิถุนายน - 4 กรกฎาคม 2546, 12-18 กรกฎาคม 2546) คือ :-

- 1) แผนนโยบายของรัฐบาลปัจจุบัน (2546) ที่จะสนับสนุนโครงการสำคัญ 4 โครงการ
  - 1.1 โครงการอุตสาหกรรมยาง
  - 1.2 โครงการอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน
  - 1.3 โครงการอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล
  - 1.4 โครงการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- 2) โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ (หรือคาดว่าจะดำเนินการ) ในระดับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่โครงการดังต่อไปนี้:-
  - 2.1 โครงการเส้นทางเดินเรือใหม่ ปากบารา - ลังกาวิ (สมาคมธุรกิจการท่องเที่ยว จังหวัดสตูล)
  - 2.2 โครงการขยายตลาดการค้าไปประเทศอินโดนีเซีย (จังหวัดสตูล)
  - 2.3 โครงการปรับปรุงตลาดนัดชายแดนวังประจัน (จังหวัดสตูล)
  - 2.4 โครงการเปิดสายการบิน เมดาน (อินโดนีเซีย) - หาดใหญ่ (ไทย)
  - 2.5 โครงการท่อก๊าซไทย - มาเลเซีย
  - 2.6 โครงการ IMT-GT Friendship Auto Venture Rally 2003 หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (อินโดนีเซีย - มาเลเซีย - ไทย)
  - 2.7 โครงการธนาคารอิสลาม
  - 2.8 โครงการธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง-ย่อมแห่งประเทศไทย

จากแผนนโยบายและโครงการ/กิจกรรมข้างต้นได้สะท้อนให้เห็นสภาพความต้องการแรงงานที่สำคัญ คือ ด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตต่อเนื่องภาคการเกษตร ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อพิจารณาจากโครงการที่ได้รับอนุมัติส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคใต้ 1, 17 มกราคม 2544, 25 มกราคม 2545, 13 มกราคม 2546, 8 กรกฎาคม 2546) ก็จะพบว่ามีความสอดคล้องกับโครงการต่างๆ ดังที่กล่าวข้างต้น นั่นก็คือ ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โครงการภาคการเกษตรและผลิตผลทางการเกษตรเป็นประเภทหมวดกิจการที่มีสัดส่วนสูงเกินกว่าร้อยละ 90 นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 - 2546 (ดูรายละเอียดจากตารางในภาคผนวก ข) ดังนั้นการเตรียมแรงงานลักษณะดังกล่าวในปัจจุบัน - พ.ศ. 2548 ในระดับพื้นที่จึงมีความจำเป็นโดย



เฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดสตูล สงขลา และปัตตานี เนื่องจากโครงการ/กิจกรรม หลัก ๆ จะเกิดขึ้นในพื้นที่ 3 จังหวัดดังกล่าว

**ปัจจัยเชิงลบ** เป็นปัจจัยหรือเงื่อนไขแทรกซ้อน ในอันที่จะทำให้ความต้องการแรงงานลดลงหรือไม่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่คาดการณ์ไว้ เมื่อพิจารณาจากช่วงเวลาที่ผ่านมาจะพบว่าปัจจัยเชิงลบที่มีผลดังกล่าวได้แก่ วิกฤตเศรษฐกิจโลก สงคราม และ วิกฤติโรคภัย เช่น โรคซาร์ส เป็นต้น นอกจากนั้นเป็นสถานการณ์ภายในระดับพื้นที่ของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้เอง

ง. **สภาพและข้อจำกัดของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้** โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัตตานี ยะลาและนราธิวาสจะมีสภาพและข้อจำกัดของแรงงานในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) เยาวชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นเยาวชนไทยมุสลิมนั้น นับเนื่องจากอดีตที่ผ่านมาจำเป็นต้องศึกษาทั้งสายศาสนาและสายสามัญ จึงก่อให้เกิดเป็นข้อจำกัดด้านการใช้ภาษาไทยในระดับหนึ่ง ตลอดถึงมีข้อจำกัดในโอกาสการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ/และความรู้สายสามัญอย่างเท่าเทียมกับประชาชนในพื้นที่อื่นๆ กระทั่งนำไปสู่โอกาสการมีงานทำในระดับพื้นที่น้อยลง ขณะเดียวกันมีปัจจัยดึง (pull factors) อันเป็นปัจจัยเชิงบวกเกี่ยวกับโอกาสการมีงานทำในประเทศมาเลเซีย ตลอดถึงค่าจ้างแรงงานที่มากกว่าจึงทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนหนึ่งระหว่างพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับประเทศมาเลเซีย

2) บทบาทของสตรีในตลาดแรงงานยังจำกัดอยู่ในระดับครัวเรือนซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ชัดเจนมากในจังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส ในขณะที่พื้นที่สงขลาบทบาทสตรีด้านแรงงานมีการขยายบทบาทในเชิงธุรกิจเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

3) แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่างหรือแรงงานภาคเกษตรเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ (unskilled labour)

4) สถานการณ์ความสอดคล้องด้านสังคมเศรษฐกิจไม่มีความคงที่ (inconsistency) ก่อให้เกิดความไม่มั่นใจแก่ผู้ประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการนอกพื้นที่

5) ระบบความเชื่อและค่านิยมเกี่ยวกับการยอมรับผู้นำระดับสูง ก่อให้เกิดผลเชิงลบควบคู่ไปกับผลเชิงบวก เช่น การยอมรับและการเชื่อผู้นำทำให้ง่ายต่อการถูกชักนำไปใช้วิถีชีวิตที่ยึดมั่นกับแนวทางที่เคยปฏิบัติมาในอดีต ยากต่อการจะเปลี่ยนแปลง ผลเชิงบวกก็คือถ้าได้ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และเห็นกับประโยชน์ส่วนร่วมอย่างแท้จริงก็จะทำให้ประชาชนได้มีวิถีชีวิตที่สอดคล้องและเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลง

6) ระบบความสัมพันธ์ในครอบครัวดูเหมือนจะมีความเหนียวแน่น แต่จากการที่มีความเชื่อบางประการที่ยังไม่ถูกต้องครบถ้วน คือ การมีภรรยาได้มากกว่า 1 นำไปสู่โครงสร้างความ

สัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่ค่อนข้างหลวม เปิดทางให้สมาชิกครอบครัววัยแรงงาน ดำเนินวิถีชีวิตได้อย่างอิสระมีโอกาสถูกชักนำไปในทิศทางที่ไม่เหมาะสมได้

จ. ศักยภาพของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อพิจารณาถึงศักยภาพของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้จะพบว่า มีศักยภาพในเชิงปริมาณ กล่าวคือ เป็นพื้นที่ที่มีแรงงานระดับล่าง เฉพาะอย่างยิ่งแรงงานภาคเกษตรเป็นจำนวนมาก แต่ในทางตรงกันข้ามแรงงานเหล่านี้ก็มีข้อจำกัดอีกหลาย ๆ ด้าน ซึ่งได้กล่าวไปแล้วในตอนต้น อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีข้อจำกัด แต่ในระดับพื้นที่ก็ยังมีปัจจัยเสริมบางประการที่เอื้อประโยชน์ต่อแรงงานภายใต้เงื่อนไขของการพัฒนาศักยภาพแรงงานเหล่านี้ให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างผลผลิตอย่างมีคุณภาพ ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาในรายละเอียดได้ 2 ประการ

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในระดับพื้นที่ โดยเนื้อแท้และข้อเท็จจริงของสภาพแวดล้อมทางกายภาพระดับพื้นที่นั้น พบว่ามีความอุดมสมบูรณ์สามารถสร้างอาชีพได้ทั้งด้านการเกษตร ประมง ธุรกิจและอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ได้มากมาย ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ในแต่ละด้าน (SEATEC,2539) ดังนี้-

#### 1.1) ด้านทรัพยากร พิจารณาจาก

##### 1.1.1) แหล่งน้ำ

ในภาพรวมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงมีศักยภาพเพียงพอต่อการสนองตอบต่อความต้องการทางเศรษฐกิจและความยั่งยืนของสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยเฉพาะด้านแหล่งน้ำธรรมชาติ และน้ำใต้ดิน จึงมีผลให้บริเวณนี้มีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาเพื่อสนองความต้องการใช้น้ำที่จะเพิ่มขึ้นทั้งเพื่อการบริโภค อุปโภค สาขาอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการบริการในชุมชนเมือง โดยเฉพาะได้มีการนำน้ำใต้ดินขึ้นมาใช้ในบางพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลจากแหล่งน้ำธรรมชาติ

##### 1.1.2) ป่าไม้

การพัฒนาพื้นที่ป่าบกสามารถทำได้โดยง่ายทั้งนี้เพราะพื้นที่ป่าไม้ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ในภูมิภาคที่เป็นภูเขาหินปูน ซึ่งมีความลาดชันสูงยากต่อการเข้าบุกรุก เช่นที่จังหวัดสตูล แต่ในบางพื้นที่เช่นบริเวณพรมแดนไทย-มาเลเซียก็มีภูมิภาคที่ยากต่อการดูแล สำหรับพื้นที่ป่าชายเลนนั้นส่วนที่มีสภาพสมบูรณ์ที่สุดอยู่ที่จังหวัดสตูลแต่พื้นที่อื่นๆ ยังลดศักยภาพทางการพัฒนาเพราะการขยายตัวของเกาะปะการังสัตว์น้ำตามแนวชายฝั่งที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ คือ กุ้งกุลาดำ ด้านป่าพรุในเขตนราธิวาส มีศักยภาพของการพัฒนาค่อนข้างสูง

### 1.1.3) ทรัพยากรธรรมชาติ

ศักยภาพของการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมิ โดยเฉพาะหินอ่อน หินปูนเพื่อการอุตสาหกรรม มีปริมาณมากบริเวณจังหวัดยะลา ดินขาวคุณภาพดีมีมากที่จังหวัด นราธิวาส ถ่านหินมีปริมาณมากที่อำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา นอกจากนี้พื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งอยู่ในบริเวณที่ใกล้เคียงกับแหล่งที่ตั้งของน้ำมันดิบและแก๊สธรรมชาติในเขตพื้นที่ JDA ซึ่งจากลักษณะทางธรณีวิทยาคาดหมายว่าจะเป็นแอ่งสะสมตัวของน้ำมันดิบและแก๊สธรรมชาติซึ่งจากการสำรวจพบว่ามีปริมาณสำรองที่สูงมาก

### 1.1.4) ที่ดิน

ศักยภาพของการใช้ที่ดินโดยเฉพาะที่ดินเพื่อการเกษตรและป่าไม้ยังคงมีอยู่ถ้ามีการจัดประเภทการใช้ที่ดินให้เหมาะสมและตรงตามประเภทของการใช้ยิ่งขึ้น การปรับเปลี่ยนประเภทของพืชให้มีความหลากหลายและตรงความต้องการของตลาดในอนาคต เช่น ผลไม้ โดยการปรับปรุงดินจะทำให้ศักยภาพของที่ดินสูงขึ้น

### 1.1.5) สิ่งแวดล้อม

ในเรื่องสิ่งแวดล้อมนั้นชุมชนท้องถิ่นโดยเฉพาะชุมชนรอบทะเลสาบสงขลา กำลังมีความตื่นตัวที่จะเข้ามา มีบทบาทในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นอกจากนี้ทางภาครัฐได้ดำเนินการทางสิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกาบำบัดน้ำเสีย และการจำกัดขยะมูลฝอยในเขตชุมชนเมืองต่างๆ โดยอาศัยมาตรการทางกฎหมาย การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เหมาะสมกับการเจริญเติบโตของท้องถิ่น ศักยภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในส่วนที่มีกฎหมายควบคุมแต่ด้านการประกอบอาชีพโดยเฉพาะการเลี้ยงกุ้งกุลาดำขาดศักยภาพการจัดการโดยส่วนรวม

## 1.2) ที่ตั้ง

สภาพที่ตั้งทางภูมิศาสตร์และผลของการพัฒนาทรัพยากรที่ผ่านมาได้ทำให้พื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีชุมชนเมืองที่ได้รับการพัฒนาบทบาทการเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

- เมืองศูนย์กลางความเจริญ ได้แก่ สงขลา-หาดใหญ่ เป็นเมืองศูนย์กลางธุรกิจบริหาร อุตสาหกรรม
- เมืองท่าที่สำคัญ ได้แก่ สงขลาและสตูล โดยสงขลามีบทบาทในการเชื่อมโยงการขนส่งทางทะเลสู่กรุงเทพฯ พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันตกและอันดามัน ส่วนสตูลเป็นเมืองชายฝั่งเชื่อมสู่ พื้นที่ภาคใต้ตอนบนพื้นที่สามหลักมหาสมุทร อันดามัน ในชมพูทวีป
- เมืองชายแดน ได้แก่ สะเดา ปาดังเบซาร์ สุโหงโกลก และเบตง เป็นเมืองที่มีบทบาทการเป็นศูนย์กลางธุรกิจ เชื่อมโยงการค้ากับประเทศมาเลเซีย

### 1.3) การคมนาคมขนส่งและการสื่อสาร

จากการศึกษาสถานภาพการพัฒนาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันของพื้นที่ 5 จังหวัด ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันโครงข่ายการคมนาคมขนส่งทางถนนสายหลักสามารถเชื่อมโยงติดต่อกันครอบคลุมพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้แล้ว และยังมีขีดความสามารถในการรองรับปัญหาการจราจรอีกด้วย ส่วนการคมนาคมทางน้ำ ปัจจุบันมีท่าเรือน้ำลึกที่สงขลา ท่าเทียบเรือปัตตานี ท่าเทียบเรือนราธิวาสและท่าเรือสตูล ซึ่งสามารถรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้หากมีการปรับปรุงด้านกายภาพ และการลดค่าใช้จ่ายซึ่งในการขนส่ง สำหรับการคมนาคมทางอากาศ ปัจจุบันมีท่าอากาศยานขนาดใหญ่และนราธิวาส ขีดความสามารถในการรองรับและขยายปริมาณการขนส่งโดยผู้โดยสารและสินค้า ส่วนการพัฒนาด้านระบบสื่อสารโทรคมนาคม ปัจจุบันประเทศไทยมีดาวเทียมใช้เป็นที่ของตนเองและทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีแผนงานโครงการในการขยายเครือข่ายอยู่แล้ว ซึ่งเครือข่ายคมนาคมและการสื่อสารเหล่านี้พร้อมที่จะได้รับการพัฒนาให้เชื่อมโยงทั้งระดับในพื้นที่ซึ่งรวมไปถึงการเชื่อมโยงระหว่างประเทศด้วย

2) การมีพื้นที่ชายแดนติดต่อกับประเทศที่มีขีดความสามารถด้านเศรษฐกิจ-อุตสาหกรรมสูง การที่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีพื้นที่ชายแดนติดต่อกับประเทศมาเลเซียซึ่งมีขีดความสามารถด้านเศรษฐกิจ-อุตสาหกรรมค่อนข้างสูงและต้องการกำลังแรงงานสูง จึงเป็นปัจจัยตั้งให้เกิดโอกาสในการที่แรงงานบริเวณพื้นที่ชายแดนได้มีโอกาสเดินทางไปทำงานสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว ในขณะที่เดียวกันก็มีแรงงานบางส่วนยังได้เดินทางเข้าไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ เช่นกันซึ่งสามารถพิจารณาได้จากข้อมูลการเดินทางไปทำงานต่างประเทศในภาพรวม ผ่านด้านต่างๆ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา, เอกสารโรเนียว) ตารางต่อไปนี้:-

**ตารางที่ 22** สถิติข้อมูลการเดินทางของคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ และการระงับการเดินทาง ผ่านด้านตรวจคนหางานจังหวัดสงขลา จังหวัดนราธิวาสและจังหวัดยะลา แสดงสถิติข้อมูลการเดินทางของคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศผ่านด้านสะเดาและป่าดงเบขาร์ จังหวัดสงขลา

	ด้านสะเดา		ด้านป่าดงเบขาร์		เพิ่มขึ้น		การระงับการเดินทาง
	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเลเซีย	รวม	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ	
2543	2,155	7,525	1,171	10,851	-	-	458
2544	1,914	8,105	1,226	11,245	394	+3.63	255
2545	7,785	6,831	1,157	15,773	4,528	+40.27	250

หมายเหตุ : สถิติข้อมูลปี 2545 สิ้นสุด ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2545

สถิติข้อมูลการเดินทางของคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ผ่านด่านตรวจคนหางานตากใบ และสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

	ด่านสุโขทัย		ด่านตากใบ	รวม	ระับ การเดินทาง
	มาเลเซีย	สิงคโปร์	มาเลเซีย		
2543	950	1	593	1,544	1
2544	930	1	549	1,480	2
2545	1,403	-	3,363	4,766	-

สถิติข้อมูลการเดินทางของคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ผ่านด่านตรวจคนหางานเบตง จังหวัดยะลา

	ด่านเบตง	ระับการเดินทาง
	มาเลเซีย	
2543	2,071	6
2544	1,555	3
2545	1,185	2

จากข้อมูลแรงงานไทยในประเทศมาเลเซียปัจจุบัน พบว่ามีประมาณ 20,000 คน โดยเข้าไปประกอบอาชีพต่อไปนี้คือ:-

1) กิจการทั่วไป เช่น

- งานก่อสร้างศูนย์ราชการใหม่ (Putra Jaya) ใกล้กรุงกัวลาลัมเปอร์ (ค่าจ้างเฉลี่ย 30-35 ริงกิต/วัน)

- โรงงานอุตสาหกรรม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า (ค่าจ้าง 25 ริงกิต/วัน)

2) โครงการนครอุตสาหกรรมและโครงการพัฒนาเมืองชายแดน รัฐเคดาห์ ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินโครงการก่อสร้าง โดยแยกเป็น 2 พื้นที่ คือ

- โครงการนครอุตสาหกรรม Kota Perdana ตั้งอยู่บริเวณด้าน Bukit Kayu Itam รัฐเคดาห์ ติดต่อชายแดนด่านตรวจคนหางานสะเดา

- โครงการพัฒนาเมืองชายแดน Kota Putra ตั้งอยู่บริเวณบ้าน Durian Burong รัฐเคดาห์ ติดต่อชายแดนด่านตรวจคนหางานบ้านประกอบ อ.นาทวี

3) งานเกษตรชั่วคราวเฉพาะในรัฐเคดาห์และเปอรลิต

- คนงานตัดอ้อยในกิจการสวนอ้อย

- คนงานในกิจการสวนปาล์ม

การเดินทางไปทำงานดังกล่าวจะมีในระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคมของทุกปี โดยมีความต้องการแรงงานไทยไม่เกินปีละ 5,000 คน (ปี 2544 จำนวน 2,730 คน ปี 2545 จำนวน 1,989 คน และจากข้อมูลด้านตรวจคนเข้าเมืองรัฐเคดาห์ รายงานว่า ปัจจุบันมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในรัฐเคดาห์ประมาณ 4,095 คน ส่วนใหญ่ทำงานภาคเกษตรกรรม (2,874 คน) ด้านบริการ (1,220 คน) และทำงานบ้าน (1 คน)

จากตารางดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงโอกาสของแรงงานในระดับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่จะสามารถประกอบอาชีพมีรายได้เพื่อพัฒนาตนเองและประเทศในภาพรวมภายใต้เงื่อนไขที่สำคัญก็คือการยกระดับมาตรฐานแรงงานในระดับพื้นที่ให้มีความสามารถและมีความพร้อมด้านอาชีพมากขึ้น ดังความเห็นของเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ".....ทางกระทรวงแรงงานฯ ควรหามาตรการในการยกระดับพัฒนาฝีมือแรงงานประเภทแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานฝีมือ เพราะถ้าทางสังคมมีนโยบายส่งแรงงานไร้ฝีมือเข้ามาจะมีปัญหาในเรื่องค่าจ้างเนื่องจากต้องแข่งขันในการตลาดกับแรงงานอินโดนีเซีย/แรงงานบังคลาเทศ และปัญหาคนไทยบางคนได้หนึ่งงานไม่ยอมทำงานหนักกลับภูมิภาค ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อาทิเช่น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการประกันตนงานตามไคว์ดำที่ทางการมาเลเซียกำหนดไว้จะถูกยึดไป"

ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพแรงงานในระดับพื้นที่ผนวกกับข้อได้เปรียบแรงงานภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศไทย เช่นภาษาและวัฒนธรรม น่าจะสร้างโอกาสให้แรงงานพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีโอกาสได้ทำงานในประเทศมาเลเซียหรือแม้แต่ประเทศสิงคโปร์สูงขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นอกจากนั้น การที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีพื้นที่ติดต่อกับใกล้เคียงกับประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ ซึ่งมีศักยภาพและขีดความสามารถด้านการพัฒนาค่อนข้างสูงมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพด้านการลงทุนได้ก่อให้เกิดผลอีกมุมหนึ่งก็คือการเคลื่อนย้ายทุนเข้ามาร่วมลงทุนในอุตสาหกรรมบางลักษณะในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กระทั่งก่อให้เกิดการสร้างงานได้ในอีกระดับหนึ่ง (ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคใต้ 1, 2543 ,2544,2545)

จ. การพัฒนาคุณลักษณะของแรงงาน จากที่ได้กล่าวถึงประเภท/สาขาแรงงานซึ่งจะเป็นที่ต้องการในอนาคต ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ.2544-2548) ก็สามารถนำมาสู่แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะแรงงานที่เหมาะสมและเป็นที่ต้องการในประเด็นต่างๆ ดังนี้-

1) การพัฒนาความรู้ความสามารถในสาขาหรือวิชาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพหรือในหน้าที่ความรับผิดชอบของแรงงานแต่ละระดับเช่นภาคเกษตรประมง ฯลฯ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้แรงงานมีความรู้สามารถปฏิบัติในการประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริงโดยไม่จำเป็นต้องทดลองหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมในช่วงแรกของการก้าวเข้าสู่

อาชีพหรือตลาดแรงงาน หมายความว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับต่างๆ ควรจะมีความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงานเหล่านั้นได้ทันที ส่วนการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมจะเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อันได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับนายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านภาษาถิ่น

3) การพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการจัดการ เนื่องจากความต้องการของแรงงานส่วนใหญ่ในระดับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนยังอยู่ในภาคเกษตรและภาคประมงซึ่งอาชีพดังกล่าวนี้จำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการพัฒนาผลผลิต เช่น การแปรรูป การจัดรูปแบบผลิตภัณฑ์ เป็นต้น นอกจากนั้นการพัฒนาความรู้ด้านการตลาดเพื่อจำหน่าย การเจรจาต่อรองด้านราคา เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้แรงงานเหล่านี้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น สำหรับความจำเป็นในการพัฒนาให้ลึกซึ้งในแต่ละประเด็นมากนักน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความต้องการและความจำเป็นของแรงงานแต่ละระดับ

4) การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้แรงงานมีคุณภาพในสายตาของนายจ้างและผู้ร่วมงานอันจะนำไปสู่ความมั่นคงของหน่วยงาน บริษัทและห้างร้านอันเป็นต้นสังกัดของแรงงานแต่ละประเภท

5) การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเกี่ยวกับภาษาอื่นเช่น ภาษาอังกฤษ การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ จัดเป็นองค์ประกอบหรือคุณสมบัติของแรงงานระดับกลางที่นับวันจะมีความสำคัญยิ่งขึ้นในการสร้างโอกาสของการมีงานทำให้กับแรงงาน เช่น สาขาโรงแรม ภัตตาคาร การขายส่ง การขายปลีกและการผลิต เป็นต้น

6) การพัฒนาทัศนคติของแรงงานในระดับพื้นที่ให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจในพื้นที่หรือชุมชนของตนเองตลอดถึงการพัฒนาความคิดเกี่ยวกับต้นทุน - ผลตอบแทนที่จะได้รับโดยเปรียบเทียบการทำงานในพื้นที่กับการออกไปทำงานที่อื่น ในประเด็นนี้จะเป็นการพัฒนาแรงงานให้ทำงานในพื้นที่มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันจะลดการอพยพแรงงานไปพื้นที่อื่นๆ ที่ไม่จำเป็นและไม่ได้เป็นการเพิ่มรายได้อย่างแท้จริง

ข. กลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับกลยุทธ์และการพัฒนาแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้โครงการ IMT-GT สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

- 1) กลยุทธ์และกระบวนการการพัฒนาในระยะยาว
- 2) กลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาในระยะสั้น

**กลยุทธ์และกระบวนการการพัฒนาในระยะยาว** กลยุทธ์และกระบวนการการพัฒนาในระยะยาวเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพแรงงานภายใต้กรอบนโยบายและแผนพัฒนาระดับประเทศในภาพรวม ซึ่งแนวทางหรือกลยุทธ์ในลักษณะนี้จำเป็นจะต้องอาศัยระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไปจึงจะสามารถเห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตามกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาจำแนกออกได้เป็น 3 ประเด็นคือ

- 1) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในทุกระดับประเภทสถาบันโดยเน้นให้หลักสูตรในแต่ละระดับสร้างโอกาสและทางเลือกให้กับผู้เรียนในการที่จะสามารถประกอบอาชีพได้ตามความต้องการหรือความถนัดโดยที่ไม่ต้องไปอบรมหรือเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากหลักสูตร ยกตัวอย่างเช่น การจบการศึกษาในระดับภาคบังคับหรือระดับประถมศึกษาควรจะมีการกำหนดรายวิชาและลักษณะการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงสำหรับการประกอบอาชีพของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ กรณีของพื้นที่ใดที่ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรหรือประมง การจัดหลักสูตรก็ควรมีลักษณะเนื้อหาวิชาที่สามารถประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพตามสภาพความเป็นจริงและสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้ หลักสูตรในระดับอื่นๆ ระดับสูงขึ้นไปก็ทำนองเดียวกัน การจัดหลักสูตรก็ควรเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีทักษะประสบการณ์สามารถประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพได้ทันทีไม่ว่าจะเป็นด้านเกษตรช่างและการจัดการเป็นต้น การกำหนดกรอบกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาระยะยาวในลักษณะนี้จึงเป็นการเปิดวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีทิศทางในระดับประเทศที่เอื้อประโยชน์ให้กับแรงงานตลอดถึงผู้ประกอบการอย่างชัดเจน กรณีตัวอย่าง การกำหนดกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาในระดับนี้พิจารณาได้จากประสบการณ์ของประเทศสิงคโปร์ที่เริ่มการพัฒนาประเทศอย่างจริงจังจากปี ค.ศ. 1965 ภายหลังจากแยกตัวออกจากประเทศมาเลเซียและสถาปนาเป็นประเทศสิงคโปร์อย่างเต็มตัวนั้น หนึ่งในสามนโยบายหลักและเร่งด่วนสูงสุด คือ การจัดระบบการศึกษาพื้นฐาน โดยเฉพาะการเน้นในหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และวิชาชีพเทคนิค เพื่อสร้างบุคลากรให้สามารถรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรม นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นนโยบายหลักอันหนึ่งในทุกๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตั้งแต่นั้นจวบจนทุกวันนี้ วิสัยทัศน์ที่สิงคโปร์มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ เห็นได้จากงบประมาณการศึกษาของประเทศที่อยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 5.1 ของรายได้ประชาชาติ (GDP) ในปี ค.ศ. 1985 ซึ่งในปีต่อมาจะได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 4 แต่รัฐบาลก็ได้ตั้งเป้าหมายที่จะเพิ่มให้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 6 ต่อปี สัดส่วนของงบประมาณที่จัดสรรให้แก่อุดมศึกษาจัดอยู่ใน



ระดับสูงที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 13 ของงบประมาณการศึกษาทั้งหมดในปี ค.ศ. 1970 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 16 ในปี ค.ศ. 1980 และสูงถึงร้อยละ 26 ในปี ค.ศ. 1990 วิสัยทัศน์ดังกล่าวตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า จากข้อจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งฐานของทรัพยากรมนุษย์ที่มีขนาดเล็ก กลยุทธ์การพัฒนาประเทศจึงอาศัยแนวทาง "technology-push" ที่จำเป็นต้องอาศัยแรงงานมีทักษะและความรู้สูงในปริมาณมาก เพื่อสนับสนุนการแปรรูปสู่การเป็นศูนย์กลางบริการและการผลิตที่อาศัยเทคโนโลยีเข้มข้น มากกว่าการอาศัยแรงงานค่าจ้างต่ำเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสูง และด้วยจุดหมายเพื่อการส่งออกสู่ตลาดโลกเป็นสำคัญ นโยบายและแผนการศึกษาของชาติ จึงมีที่ตั้งอยู่บนปรัชญาของการยกระดับคุณภาพโดยทั่วๆ ไปของประชากรเป็นหลัก แต่เพื่อผลิตบุคลากรในระดับและสัดส่วนต่าง ๆ ให้เหมาะสมที่สุดต่อสภาวะและระดับความก้าวหน้าของประเทศและต่อความต้องการในแรงงานระดับต่าง ๆ ในอนาคตของประเทศเป็นสำคัญ (สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, 2538:120-126) จากการที่ได้อ้างอิงถึงแนวนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสิงคโปร์ดังกล่าวนี้เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดกรอบการพัฒนาแรงงานภายใต้กระบวนการการปรับปรุงระบบการศึกษาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพความเป็นจริงของชุมชนหรือพื้นที่ย่อมจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงและแก้ไขได้อย่างยั่งยืน กลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาดังกล่าวยังสร้างโอกาสให้กับแรงงานได้ประกอบอาชีพอิสระมากขึ้นซึ่งนโยบายของรัฐบาลไทยขณะนี้ได้ดำเนินการไปแล้วในระดับหนึ่ง เช่น การกำหนดโครงการพัฒนาผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง (SME) นโยบายดังกล่าวนี้จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องจัดระบบพัฒนาที่ครบวงจรและครอบคลุมทุกประเด็น

2) การพัฒนากลไกและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาาระบบบริหารของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1) การกระจายอำนาจการบริหารการตัดสินใจเพื่อเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรตลอดถึงได้มีโอกาสนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดทำแผนที่โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาและอาชีพ

2.2) การสร้างโอกาสให้กับประชาชนในระดับล่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอาชีพด้านการเกษตรซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพในลำดับต้นๆ

2.3) การจัดระบบการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนส่วนใหญ่ของประเทศมากกว่าตอบสนองหรือสร้างโอกาสให้กับคนส่วนน้อยซึ่งมีโอกาสและสถานภาพทางเศรษฐกิจดีอยู่แล้ว

2.4) สถาบันการศึกษาแต่ละระดับ/ประเภทควรเตรียมแผนพัฒนา "คน" ให้มีศักยภาพสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยมีการยืดหยุ่นแผนการผลิต "คน" ตามสภาพความต้องการของตลาดแรงงาน

3) การสร้างโอกาสการจ้างงานในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมต่างๆ อย่างสมดุล เป็นกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมอย่างสมดุลโดยเน้นให้ความสำคัญกับฐานเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่ที่สำคัญ ทั้งนี้ทั้งนั้น การพัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการล่มสลายของภาคเกษตรหรืออาชีพดั้งเดิมของชุมชน ในขณะที่เดียวกันจะต้องพัฒนาอาชีพต่างๆ อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ อันจะนำไปสู่โอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนอย่างยั่งยืนเป็นอิสระปราศจากการครอบงำของระบบทุนนิยมมากเกินไป

**กลยุทธ์และกระบวนการการพัฒนาในระยะสั้น** สำหรับกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาในระยะสั้นเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มุ่งผลในระยะไม่เกิน 5 ปี ดังนั้นกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาจึงมีความเป็นรูปธรรมโดยหน่วยงานในระดับพื้นที่สามารถดำเนินการได้ซึ่งมีผู้ศึกษาในเรื่องนี้และที่เกี่ยวข้องได้เสนอแนะไว้ในประเด็นต่างๆ ค่อนข้างชัดเจนและสอดคล้องกัน (SEATEC,2539; ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค, 2543; อาคม ใจแก้ว,2540) ดังต่อไปนี้:-

1) สนับสนุนให้มีการเรียนการสอนในวิชาช่างฝีมือในสาขาต่างๆ ตามโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (ปอเนาะ) โดยหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาเอกชนและกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม กรมการศึกษานอกโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาส่วนร่วมกัน จัดหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และช่วยไม่ให้แรงงานที่มีฝีมืออพยพไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

2) ส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือระหว่างการทำงาน (On the-job-Training) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญงานด้านวิชาการการพัฒนาทักษะต่างๆ ระหว่างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการพัฒนาทางเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของแรงงาน

3) พัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้มีการรวบรวมข้อมูลด้านอุปทานและอุปสงค์แรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหลัก เพื่อที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ในการจัดหางานอย่างกว้างขวางและทันสมัย ทั้งในและนอกอนุภาคนี้อันโดยให้มีการประสานเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านี้ให้เป็นระบบเดียวกัน ภายใต้การสนับสนุนเครื่องมืองบประมาณและบุคลากรที่เหมาะสม

4) พัฒนาระบบข้อมูลความต้องการใช้กำลังแรงงาน ในสาขาการผลิตภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในระบบโรงงานและนอกระบบ ให้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และปรับแนวทางการศึกษาและฝึกอบรมด้านการปริมาณและคุณภาพ โดยให้สอดคล้องกับความต้องการ

ต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ขยายตัวต่อไปในอนาคต ตามนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นของรัฐบาลชุดปัจจุบัน และสอดคล้องกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านระหว่างไทย-มาเลเซีย-อินโดนีเซีย (โครงการ IMT-GT)

5) สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชนมุสลิมในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามให้สามารถผลิตช่างฝีมือทั้งหมดในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ทันสมัยและสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตนี้ได้ทันที

6) ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพในหมู่เยาวชนตามชนบท ที่พ้นจากการศึกษาและผู้เตรียมตัวจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

7) ปรับปรุงโครงสร้างและระบบการจัดสวัสดิการแรงงานให้เหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่แรงงานให้มากที่สุด

8) ส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัวขนาดเล็ก ที่ไม่เป็นระบบ (Informal Sector) เพื่อรองรับแรงงานภาคเกษตรกรรมที่มีอยู่นอกระบบโรงเรียน โดยจัดการฝึกอบรมด้านทักษะอาชีพให้ความรู้การศึกษาด้านการจัดการ และประเภทสินค้าที่ต้องการ ตลอดจนการจัดให้เงินกองทุนหมุนให้กู้ยืม

9) ส่งเสริมประเภทอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมขนาดย่อม เพื่อรองรับผลผลิตและขยายโอกาสการมีงานทำ ตลอดจนแก้ไขปัญหาสังคม เช่น ปัญหายาเสพติดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มวัยรุ่นเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

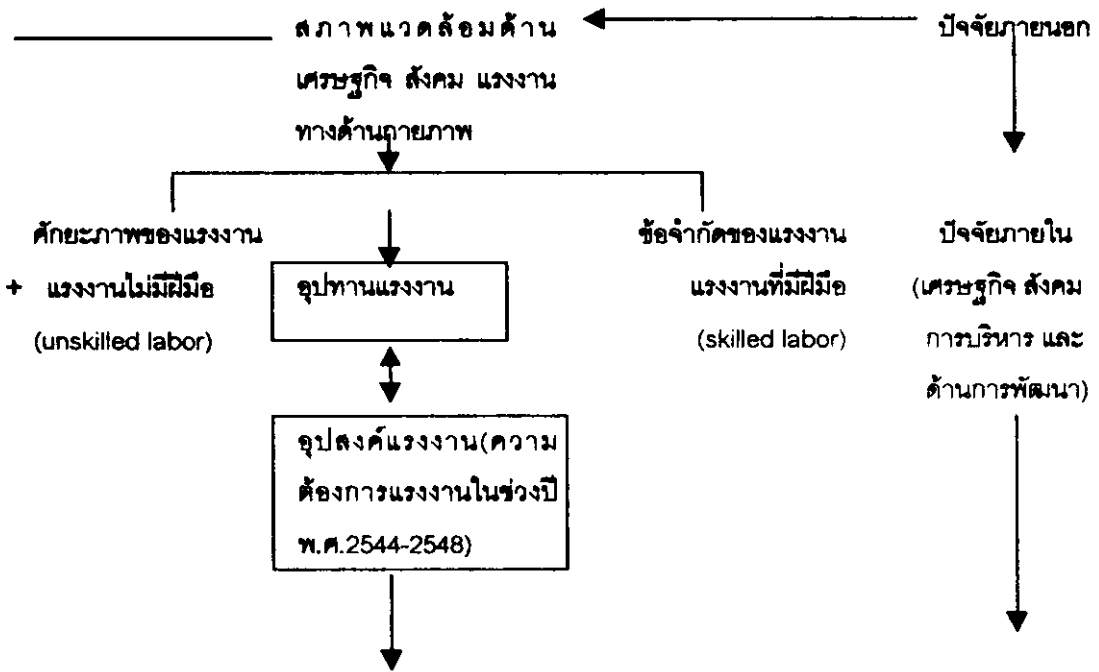
10) สนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานต่างประเทศที่จำเป็น เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างทางเศรษฐกิจในพื้นที่ และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางสาขา เช่น แรงงานประมง แรงงานรับจ้างกรีดยางพารา หรือแรงงานก่อสร้าง โดยจัดระบบการควบคุม ดูแลหรือลงทะเบียนให้ระบบพร้อมทั้งพึงระวังในด้านความมั่นคง การหลบหนีเข้าเมืองและโครงสร้างค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในประเทศประกอบกันด้วย

11) จัดทำเนียบสถานประกอบการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ และวิเคราะห์สถานการณ์ความต้องการแรงงานจังหวัดชายแดนภาคใต้ แสดงชื่อสถานประกอบการ รายละเอียดของสถานที่ตั้ง (บ้านเลขที่ ถนน หมู่ที่ ตำบล อำเภอ จังหวัด) พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail Address (ในกรณีที่มี) ผลิตภัณฑ์หลัก ผลิตภัณฑ์รอง และจัดทำคกรบถ้วนสมบูรณ์ โดยตรวจกับข้อมูลที่ได้ระเบียบไว้โดยสำนักงานประกันสังคมจังหวัด เพื่อให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

12) จัดทำการสำรวจความต้องการแรงงานจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อใช้เป็นหลักฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งในระดับพื้นที่ จังหวัด ภูมิภาค และประเทศ

13) หน่วยงานที่ถูกกำหนดให้รับผิดชอบแต่ละด้าน เช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกระดับ ควรจะกำหนดกระบวนการบริหารด้านนี้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงเป็นแนวทางเดียวกัน

**สรุปภาพความต้องการแรงงานในอนาคต (2544-2548)และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีลักษณะและองค์ประกอบดังต่อไปนี้:-**



สงขลา	ปัตตานี	ยะลา	นราธิวาส	สตูล
1. เกษตรกรรม	1. เกษตรกรรม	1. เกษตรกรรม	1. เกษตรกรรม	1. เกษตรกรรม
2. การขายส่ง การขายปลีก	2. การขายส่ง 3. การผลิต	2. การขายส่ง ขายปลีก	2. การขายส่ง 3. การผลิต	2. การขายส่ง การขายปลีก
3. การผลิต	4. การศึกษา	3. การผลิต	4. โรงแรมและภัตตาคาร	3. การประมง
4. โรงแรมและภัตตาคาร	5. ประมง 6. โรงแรม	4. โรงแรมและภัตตาคาร	5. การก่อสร้าง	4. การผลิต 5. โรงแรมและภัตตาคาร
5. การศึกษา	ภัตตาคาร	5. การบริหารราชการและป้องกันประเทศ	6. การศึกษา	6. การบริหารราชการและป้องกันประเทศ
6. การขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม	7. การก่อสร้าง 8. การบริหารราชการและการ	6. การศึกษา	7. การบริหารราชการและป้องกันประเทศ	7. การก่อสร้าง
7. การก่อสร้าง	ป้องกันประเทศ	7. การก่อสร้าง	8. การขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม	8. การศึกษา
8. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม	9. การขายส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม	8. กิจกรรมด้านบริหารชุมชน	9. การประมง	9. การขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม
9. การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ	10. งานด้านสุขภาพและสังคมนิติศาสตร์	9. การขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม	10. งานสุขภาพและสังคมนิติศาสตร์	10. งานด้านสุขภาพและสังคมนิติศาสตร์
10. การประมง		10. การเป็นตัวกลางทางการเงิน		

จากแผนภูมิดังกล่าวเป็นข้อสรุปเพื่อชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงของสภาพความต้องการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้การพัฒนาในโครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ (IMT-GT) กล่าวคือ จากสภาพแรงงานที่มีในขณะนี้ซึ่งเป็นแรงงานภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่และมีลักษณะแรงงานที่ยังไร้ฝีมืออยู่จำนวนมากในขณะที่แรงงานฝีมือ (Skilled labour) ยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านตลอดถึงมีคุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งงาน เช่น มีความรู้ด้านภาษา การจัดการและวิทยาการคอมพิวเตอร์เป็นต้น มีความต้องการแรงงานโดยภาพรวมในลำดับต้นๆ จะมีลักษณะเดียวกันทั้ง 5 จังหวัดนั่นก็คือ แนวโน้มจะมีความต้องการในด้านเกษตรกรรม ขยายส่ง ขยายปลีกร การผลิต ประมง (ยกเว้นจังหวัดสงขลาที่มีความต้องการระดับหลัง ๆ) โรงแรมและภัตตาคาร ในขณะที่ความต้องการแรงงานที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อยจะมีความหลากหลายแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสภาพแวดล้อมทางกายภาพของแต่ละจังหวัดซึ่งมีศักยภาพไม่เหมือนกัน การพัฒนาคุณภาพศักยภาพแรงงานในแต่ละด้านจึงเป็นภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาคอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณค่าและคุณภาพของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สูงขึ้นสามารถตอบสนองการเติบโตทางเศรษฐกิจ-สังคม อันเนื่องมาจากกิจกรรมการพัฒนาแต่ละด้าน อย่างไรก็ตาม ความต้องการแรงงานและคุณลักษณะแรงงานตลอดถึงการขยายตัวหรือการเติบโตทางเศรษฐกิจย่อมจะมีความเชื่อมโยงจากระดับภายในพื้นที่สู่ระดับภายนอกอันได้แก่ระดับประเทศโดยภาพรวม กับระดับโลก อันได้แก่สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน เช่น สถานการณ์สงครามระหว่างประเทศ สถานการณ์โรคระบาด และสถานการณ์ความสงบหรือความขัดแย้งระดับพื้นที่ ดังนั้นผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีอำนาจในการอธิบายและการทำนาย (explanation and prediction) เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการจัดการเพื่อควบคุมสภาพความต้องการและการใช้แรงงานได้ระดับหนึ่งเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการอธิบายและทำนายสถานการณ์ภายใต้ภาวะปกติ หากมีสถานการณ์แทรกซ้อนใดๆ เกิดขึ้น ความสามารถในการอธิบายและทำนายจากผลการศึกษาค้นคว้านี้ย่อมลดน้อยลง แต่ยังคงเป็นข้อค้นพบที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง และก่อให้เกิดประโยชน์กับการกำหนดนโยบายพัฒนาพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้โครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ (IMT-GT) ต่อไป.