

## สรุปสำหรับผู้บริหาร

เรื่อง การศึกษาความต้องการตลาดแรงงานและกำลังคนในพื้นที่ IMT-GT พ.ศ.2548 :  
กรณีศึกษาพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษา เพื่อศึกษาสภาพและลักษณะกำลังแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ะอุปสงค์แรงงานของตลาดแรงงานในระดับพื้นที่ภายใต้การพัฒนาของโครงการ IMT-GT ตลอดจนการศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนและแนวทางการจัดทำแผน/โครงการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายใต้โครงการ IMT-GT

### รูปแบบการวิจัยและ การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1 เชิงคุณภาพ

เทคนิคเชิงคุณภาพเป็นเครื่องมือที่มุ่งวิเคราะห์สภาพปัญหา ข้อจำกัดของตลาดแรงงาน และกำลังคน เฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดแนวทางพัฒนากำลังคนอย่างสอดคล้องกับสภาวะความต้องการของตลาดแรงงานและสถานการณ์ในพื้นที่ IMT-GT (5 จังหวัดชายแดนภาคใต้) ปี 2548ซึ่งประกอบด้วย การสัมภาษณ์เจาะลึก (indepth interview)และ การสนทนากลุ่ม (focus group)

#### 2 เชิงปริมาณ ประกอบด้วย วิธีอัตราส่วนมาตรฐาน (manpower-population) การวิเคราะห์ถดถอย (regression) และ Cohort study

เทคนิคดังกล่าวนี้มุ่งวิเคราะห์โดยอาศัยข้อมูลitudinalที่เป็น time series เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์แนวโน้ม สภาพอุปสงค์ อุปทาน และดุลยภาพของกำลังแรงงานกับตลาดแรงงาน เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความต้องการแรงงานภาคต่างๆ ระหว่าง 5 จังหวัดที่แตกต่างกันโดยเริ่มจากอันดับที่ 4 ถึงอันดับที่ 12 จึงนำมาเปรียบเทียบตามตารางต่อไปนี้:-

#### 3.ผลการศึกษา สำหรับ ความต้องการแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถพิจารณาโดยสรุปจากตารางดังต่อไปนี้:-

## ตาราง เปรียบเทียบความต้องการแรงงานจำแนกจังหวัดและประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	อันดับความต้องการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัด				
	ชายแดนภาคใต้				
	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
การเป็นตัวกลางทางการเงิน	-	-	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
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	-	-	-	12	-

หมายเหตุ : จัดเรียงความต้องการ 12 อันดับแรก

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

และ 9 ตามลำดับ. เป็นต้น จากความต้องการแรงงานที่แตกต่างกันดังกล่าวจึงนำไปสู่แนวทางการพัฒนาแรงงานที่แตกต่างกันของแต่ละจังหวัดต่อไป นอกเหนือจากการพัฒนาคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ของแต่ละภาคอุตสาหกรรม

**แนวทางการพัฒนาสาขาแรงงานที่พึงประสงค์ในอนาคตช่วงปี พ.ศ.2544-2548**  
คุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ในอนาคตสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ควรได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากข้อมูลเอกสารรายงานเบื้องต้นและข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงลึกเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงตามช่วงมิตเวลาร่วมกับการวิเคราะห์อุปทาน-อุปสงค์ แรงงานซึ่งได้กล่าวรายละเอียดไปแล้วนั้น สามารถจำแนกแนวทางการพัฒนาออกเป็น 2 ระดับคือระดับมหภาคกับระดับจุลภาค 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 กิจกรรมด้านบริการ ชุมชน สังคม การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ และการประมง เป็นสาขาแรงงานที่ยังคงให้ความสำคัญโดยมีปัจจัยหรือตัวกำหนดที่สำคัญก็คือ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ-สังคมและสภาพแวดล้อม (ทั้งภายในและภายนอกประเทศ) ซึ่งจะมีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

กลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้สำหรับกลยุทธ์และการพัฒนาแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้โครงการ IMT-GT สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

กลยุทธ์และกระบวนการการพัฒนาในระยะยาว กลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาในระยะยาวเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพแรงงานภายใต้กรอบนโยบายและแผนพัฒนาระดับประเทศในภาพรวม ซึ่งแนวทางหรือกลยุทธ์ในลักษณะนี้จำเป็นจะต้องอาศัยระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไปจึงจะสามารถเห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตามกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาจำแนกออกได้เป็น 3 ประเด็นคือ

1) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในทุกระดับประเภทสถาบันโดยเน้นให้หลักสูตรในแต่ละระดับสร้างโอกาสและทางเลือกให้กับผู้เรียนในการที่จะสามารถประกอบอาชีพได้ตามความต้องการหรือความถนัดโดยที่ไม่ต้องไปอบรมหรือเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากหลักสูตร ยกตัวอย่างเช่น การจบการศึกษาในระดับภาคบังคับหรือระดับประถมศึกษาควรจะมีการกำหนดรายวิชาและลักษณะการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงสำหรับการประกอบอาชีพของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ภูมิของพื้นที่ใดที่ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรหรือประมง การจัดหลักสูตรก็ควรมีลักษณะเนื้อหาวิชาที่สามารถประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพตามสภาพความเป็นจริงและสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้ หลักสูตรในระดับอื่นๆ ระดับสูงขึ้นไปก็ทำนองเดียวกัน การจัดหลักสูตรก็ควรเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีทักษะประสบการณ์สามารถประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพได้ทันทีไม่ว่าจะเป็นด้านเกษตร ช่างและการจัดการเป็นต้น การกำหนดกรอบกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาระยะยาวในลักษณะนี้จึงเป็นการเปิดวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีทิศทางในระดับประเทศที่เอื้อประโยชน์ให้กับแรงงานตลอดถึงผู้ประกอบการอย่างชัดเจน ภูมิตัวอย่าง การกำหนดกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาในระดับนี้พิจารณาได้จากประสบการณ์ของประเทศสิงคโปร์ที่เริ่มการพัฒนาประเทศอย่างจริงจังจากปี ค.ศ. 1965 ภายหลังจากแยกตัวออกจากประเทศมาเลเซียและสถาปนาเป็นประเทศสิงคโปร์อย่างเต็มตัวนั้น หนึ่งในสามนโยบายหลักและเร่งด่วนสูงสุด คือ การจัดระบบการศึกษาพื้นฐาน โดยเฉพาะการเน้นในหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ และวิชาชีพเทคนิค เพื่อสร้างบุคลากรให้สามารถรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรม นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นนโยบายหลักอันหนึ่งในทุกๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตั้งแต่นั้นจวบจนทุกวันนี้ วิสัยทัศน์ที่สิงคโปร์มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ เห็นได้จากงบประมาณการศึกษาของประเทศที่อยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 5.1 ของรายได้ประชาชาติ (GDP) ในปี ค.ศ. 1985 ซึ่งในปีต่อมาจะได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 4 แต่รัฐบาลก็ได้ตั้งเป้าหมายที่จะเพิ่มให้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 6 ต่อปี สัดส่วนของงบประมาณที่จัดสรรให้แก่อุดมศึกษาจัดอยู่ในระดับสูงที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 13 ของงบประมาณการศึกษาทั้งหมดในปี ค.ศ. 1970 เพิ่มเป็นร้อยละ 16 ในปี ค.ศ. 1980 และสูงถึงร้อยละ 26 ในปี ค.ศ. 1990 วิสัยทัศน์ดังกล่าวตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า จากข้อจำกัดของ

ทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งฐานของทรัพยากรมนุษย์ที่มีขนาดเล็ก กลยุทธ์การพัฒนาประเทศจึงอาศัยแนวทาง "technology-push" ที่จำเป็นต้องอาศัยแรงงานมีทักษะและความรู้สูงในปริมาณมาก เพื่อสนับสนุนการแปรรูปสู่การเป็นศูนย์กลางบริการและการผลิตที่อาศัยเทคโนโลยีเข้มข้นมากกว่าการอาศัยแรงงานค่าจ้างต่ำเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสูง และด้วยจุดหมายเพื่อการส่งออกสู่ตลาดโลกเป็นสำคัญ นโยบายและแผนการศึกษาของชาติ จึงมิได้ตั้งอยู่บนปรัชญาของการยกระดับคุณภาพโดยทั่วๆ ไปของประชากรเป็นหลัก แต่เพื่อผลิตบุคลากรในระดับและสัดส่วนต่างๆ ให้เหมาะสมที่สุดต่อสภาวะและระดับความก้าวหน้าของประเทศและต่อความต้องการในแรงงานระดับต่างๆ ในอนาคตของประเทศเป็นสำคัญ (สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย ,2538:120-126) จากการที่ได้อ้างอิงถึงแนวนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิงคโปร์ดังกล่าวนี้เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดกรอบการพัฒนาแรงงานภายใต้กระบวนการปรับปรุงระบบการศึกษาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพความเป็นจริงของชุมชนหรือพื้นที่ย่อมจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงและแก้ไขได้อย่างยั่งยืน กลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาดังกล่าวยังสร้างโอกาสให้กับแรงงานได้ประกอบอาชีพอิสระมากขึ้นซึ่งนโยบายของรัฐบาลไทยขณะนี้ได้ดำเนินการไปแล้วในระดับหนึ่ง เช่น การกำหนดโครงการพัฒนาผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง (SME) นโยบายดังกล่าวนี้จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องจัดระบบพัฒนาที่ครบวงจรและครอบคลุมทุกประเด็น

2. การพัฒนากลไกและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาาระบบบริหารของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1) การกระจายอำนาจการบริหารการตัดสินใจเพื่อเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรตลอดถึงได้มีโอกาสนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดทำแผนที่โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาและอาชีพ

2.2) การสร้างโอกาสให้กับประชาชนในระดับล่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอาชีพด้านการเกษตรซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพในลำดับต้นๆ

2.3) การจัดระบบการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนส่วนใหญ่ของประเทศมากกว่าตอบสนองหรือสร้างโอกาสให้กับคนส่วนน้อยซึ่งมีโอกาและสถานภาพทางเศรษฐกิจดีอยู่แล้ว

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

3. การสร้างโอกาสการจ้างงานในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมต่างๆ อย่างสมดุลย์ เป็นกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมอย่างสมดุลย์โดยเน้น

ให้ความสำคัญกับฐานเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่เป็นสำคัญ ทั้งนี้ทั้งนั้น การพัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อกรรมสลายของภาคเกษตรหรืออาชีพดั้งเดิมของชุมชน ในขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาอาชีพต่างๆ อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ อันจะนำไปสู่โอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนอย่างยั่งยืนเป็นอิสระปราศจากการครอบงำของระบบทุนนิยมมากเกินไป

กลยุทธ์และกระบวนการการพัฒนาในระยะสั้น สำหรับกลยุทธ์และกระบวนการการพัฒนาในระยะสั้นเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีผลในระยะไม่เกิน 5 ปี ดังนั้นกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาจึงมีความเป็นรูปธรรมโดยหน่วยงานในระดับพื้นที่สามารถดำเนินการได้ซึ่งมีผู้ศึกษาในเรื่องนี้และที่เกี่ยวข้องได้เสนอแนะไว้ในประเด็นต่างๆ ค่อนข้างชัดเจนและสอดคล้องกัน (SEATEC,2539; ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค, 2543;อาคม ใจแก้ว,2540) ดังต่อไปนี้:-

1) สนับสนุนให้มีการเรียนการสอนในวิชาช่างฝีมือในสาขาต่างๆ ตามโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (ปอเนาะ) โดยหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาเอกชนและกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมการศึกษานอกโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาส่วนร่วมกัน จัดหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และช่วยไม่ให้ แรงงานที่มีฝีมืออพยพไปทำงานในประเทศมาเลเซีย

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

3) พัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้มีการรวบรวมข้อมูลด้านอุปทานและอุปสงค์แรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหลัก เพื่อที่จะใช้อำนวยประโยชน์ในการจัดหางานอย่างกว้างขวางและทันสมัย ทั้งในและนอกอนุภาคนี้อีกโดยให้มีการประสานเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านี้ให้เป็นระบบเดียวกัน ภายใต้การสนับสนุนเครื่องมืองบประมาณและบุคลากรที่เหมาะสม

4) พัฒนาระบบข้อมูลความต้องการใช้กำลังแรงงาน ในสาขาการผลิตภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในระบบโรงงานและนอกระบบ ให้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และปรับแนวทางการศึกษาและฝึกอบรมด้านการปริมาณและคุณภาพ โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ขยายตัวต่อไปในอนาคต ตามนโยบายกระจายความ

เจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นของรัฐบาลชุดปัจจุบัน และสอดคล้องกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านระหว่างไทย-มาเลเซีย-อินโดนีเซีย (โครงการ IMT-GT)

5) สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชนมุสลิมในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามให้สามารถผลิตช่างฝีมือทั้งหมดในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ทันสมัยและสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอนุภาคนี้อีกทันที

6) ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพในหมู่เยาวชนตามชนบท ที่พ้นจากการศึกษาและผู้เตรียมตัวจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

7) ปรับปรุงโครงสร้างและระบบการจัดสวัสดิการแรงงานให้เหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่แรงงานให้มากที่สุด

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

9) ส่งเสริมประเภทอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมขนาดย่อม เพื่อรองรับผลผลิตและขยายโอกาสการมีงานทำ ตลอดจนแก้ไขปัญหาสังคม เช่น ปัญหายาเสพติดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มวัยรุ่นในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

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

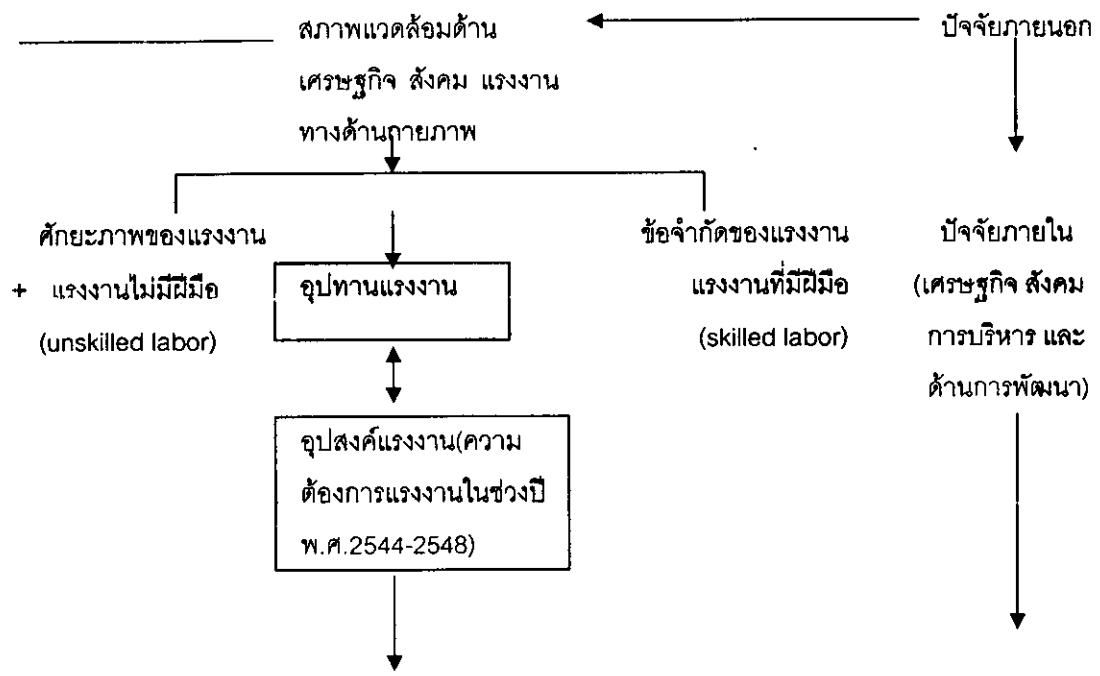
11) จัดทำเนียบสถานประกอบการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ และวิเคราะห์สถานการณ์ความต้องการแรงงานจังหวัดชายแดนภาคใต้ แสดงชื่อสถานประกอบการ รายละเอียดของสถานที่ตั้ง (บ้านเลขที่ ถนน หมู่ที่ ตำบล อำเภอ จังหวัด) พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail Address (ในกรณีที่มี) ผลิตภัณฑ์หลัก ผลิตภัณฑ์รอง และจัดทำให้ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยตรงกับข้อมูลที่ได้ระบุไว้โดยสำนักงานประกันสังคมจังหวัด 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. การบริหาร	6. การศึกษา	6. การบริหาร
6. การขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม	7. การก่อสร้าง 8. การบริหาร	ราชการและป้องกันประเทศ	7. การบริหาร ราชการและป้องกัน	7. การก่อสร้าง 8. การบริหาร
7. การก่อสร้าง	การป้องกันประเทศ	6. การศึกษา	ประเทศ	ป้องกันประเทศ
8. กิจการด้านบริการชุมชน สังคม	9. การขายส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม	7. การก่อสร้าง บริหารชุมชน	8. การขนส่ง ที่เก็บสินค้าและคมนาคม	8. การศึกษา 9. การขนส่ง ที่เก็บ
9. การบริหาร ราชการและป้องกันประเทศ	สินค้าและคมนาคม	สินค้าและคมนาคม	9. การประมง	สินค้าและคมนาคม
10. การประมง	10. งานด้านสุขภาพและสังคม	10. การเป็นตัวแทนกลางทางการเงิน	10. งานสุขภาพและสังคม	10.งานด้านสุขภาพและสังคม

จากแผนภูมิดังกล่าวเป็นข้อสรุปเพื่อชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงของสภาพความต้องการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้การพัฒนาในโครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ (IMT-GT) กล่าวคือ จากสภาพแรงงานที่มีในขณะนี้ซึ่งเป็นแรงงานภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ และมีลักษณะแรงงานที่ยังไร้ฝีมืออยู่จำนวนมาก ในขณะที่แรงงานฝีมือ (Skilled labour) ยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านตลอดถึงมีคุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งงาน เช่น มีความรู้ด้านภาษา การจัดการและวิทยาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น มีความต้องการแรงงานโดยภาพรวมในลำดับต้นๆ จะมีลักษณะเดียวกันทั้ง 5 จังหวัดนั้นก็คือ แนวโน้มจะมีความต้องการในด้านเกษตรกรรม ชายฝั่ง ชายปลึก การผลิต ประมง (ยกเว้นจังหวัดสงขลาที่มีความต้องการระดับหลัง ๆ) โรงแรมและภัตตาคาร ในขณะที่ความต้องการแรงงานที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อยจะมีความหลากหลายแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสภาพแวดล้อมทางกายภาพของแต่ละจังหวัดซึ่งมีศักยภาพไม่เหมือนกัน การพัฒนาคุณภาพศักยภาพแรงงานในแต่ละด้านจึงเป็นภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับมหภาค และระดับจุลภาคอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณค่าและคุณภาพของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สูงขึ้น สามารถตอบสนองการเติบโตทางเศรษฐกิจ-สังคม อันเนื่องมาจากกิจกรรมการพัฒนาแต่ละด้าน อย่างไรก็ตาม ความต้องการแรงงานและคุณลักษณะแรงงานตลอดถึงการขยายตัวหรือการเติบโตทางเศรษฐกิจย่อมจะมีความเชื่อมโยงจากระดับภายในพื้นที่สู่ระดับภายนอกอันได้แก่ระดับประเทศโดยภาพรวม กับระดับโลก อันได้แก่สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน เช่น สถานการณ์สงครามระหว่างประเทศ สถานการณ์โรคระบาด และสถานการณ์ความสงบหรือความขัดแย้งระดับพื้นที่ ดังนั้นผลการศึกษาคั้งนี้จึงมีอำนาจในการอธิบายและการทำนาย (explanation and prediction) เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการจัดการเพื่อควบคุมสภาพความต้องการและการใช้แรงงานได้ระดับหนึ่งเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการอธิบายและทำนายสถานการณ์ภายใต้ภาวะปกติ หากมีสถานการณ์แทรกซ้อนใดๆ เกิดขึ้น ความสามารถในการอธิบายและทำนายจากผลการศึกษาคั้งนี้ย่อมลดน้อยลง แต่ยังคงเป็นข้อค้นพบที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง และก่อให้เกิดประโยชน์กับการกำหนดนโยบายพัฒนาพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้โครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ (IMT-GT) ต่อไป.