

ความต้องการแรงงานและช่องว่างสมรรถนะสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-โก-ลก จังหวัดนราธิวาส
Demand Labor and Competence Gap to Human Resource Development
of Border Trade Master City Model Sungaiko-lok Narathiwat

ชุติกากัญญ์ เพ็ชรแก้ว (Chutikan Phetkaew)¹

นิเลาะ แวอุเซ็ง (Niloh Wae-u-seng)²

ซาฟีอี อาดำ (Sarfee Ardham)³

ธมยันตี ประยูรพันธ์ (Thammayantee Phayoonpun)⁴

มันทนา กระโหวงศ์ (Manthana Krahamwong)⁵

รอยฮาน สะอารี (Roihan Saree)⁶

วีรศักดิ์ ไชยพันธ์ (Weerasak Sojipan)⁷

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการแรงงาน 2) ศึกษาช่องว่างสมรรถนะ และ 3) ศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน ใช้วิธีวิจัยแบบผสม คือ วิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 879 คน วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ค่าร้อยละ และค่าความถี่ วิจัยเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการแรงงานของหน่วยงานภาครัฐคือแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันการศึกษาผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีมากที่สุด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนฝึกอบรมสาขา ช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิม ช่างก่ออิฐฉาบปูน ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร ช่างปูนปั้นไม้เทียม และช่างปูนปั้นกระเบื้อง สถานประกอบการต้องการแรงงานวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะพบว่าหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการมีช่องว่างสมรรถนะเหมือนกันคือ แรงงานมีระดับทักษะในปัจจุบันต่ำกว่าระดับทักษะที่หน่วยงานต้องการทุกด้าน และทักษะที่มีช่องว่างมากที่สุดในทุกกลุ่มคือทักษะด้านภาษา 3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านสมรรถนะ และด้านคุณลักษณะ

คำสำคัญ: ความต้องการแรงงาน ช่องว่างสมรรถนะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมืองต้นแบบการค้าชายแดน

¹ คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี Email : chutikan.p@psu.ac.th

² คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี Email : niloh.w@psu.ac.th

³ คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี Email : rdam1234@gmail.com

⁴ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ Email : Thammayantee92860@gmail.com

⁵ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ Email : manthana.saisuwan@gmail.com

⁶ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ Email : roi_saaree@hotmail.com

⁷ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ Email : vcool99@hotmail.com

Abstract

This research aimed to 1) study the demand of labor, 2) examine the competence gap of labor, and 3) investigate the human resource development model of the Border Trade Master City Model. The mixed method was quantitative research using questionnaires as a tool for data collection from staff in government organizations and entrepreneurs in the three southernmost provinces, 879 samples were analyzed data by using descriptive statistics, percentage, and frequency. Qualitative using group discussion method and was analyzed by the content analysis. The results were found that 1) The labor demand of government organizations is a bachelor's degree. Educational institution graduates' production overall, it produced the most undergraduate graduates. The vocational training center has plans for additional vocational training participants in various fields as follows: Tailor of Muslim wear, Bricklayer, Indoor electrical, wiring technician Stucco, and a stucco craftsman. Entrepreneurs who need additional labor require workers with a degree lower than a bachelor's degree. 2) Competence gap, it was found that both government organizations and entrepreneurs had the same competence gap, namely workers have a current skill level below the required skill level. And the skill that has the most gaps in every group is language skills. 3) The human resource development model consisted of these areas: knowledge, competence, and attributes.

Keywords: Demand Labor, Competence Gap, Human Resource Development, Border Trade Master City Model

วันที่รับบทความ : 14 กันยายน 2564

วันที่แก้ไขบทความ : 15 พฤศจิกายน 2564

วันที่ตอบรับบทความ : 30 พฤศจิกายน 2564

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

รัฐบาลได้กำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone: SEZ) ครอบคลุมพื้นที่ 10 จังหวัดได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสระแก้ว จังหวัดตราด และจังหวัดสงขลา เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษระยะที่ 1 และจังหวัดเชียงราย จังหวัดหนองคาย จังหวัดนครพนม จังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดนราธิวาส เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษระยะที่ 2 เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ กระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ

(คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส, 2558)

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนราธิวาส ถูกกำหนดให้เป็นเมืองการค้าการลงทุนที่เชื่อมโยงประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย เพื่อรองรับการค้าชายแดนและการท่องเที่ยวระหว่างไทย - มาเลเซีย ซึ่งกรมโยธาธิการและผังเมืองได้วางกรอบผังเฉพาะเขตพัฒนาเศรษฐกิจนราธิวาส โดยกำหนดบทบาทหลักให้เป็นเกตเวย์เมืองการค้าและการท่องเที่ยวชายแดนที่มีกิจกรรมเป็นศูนย์กลางทางด้านอุตสาหกรรมแปรรูปทางการเกษตร อุตสาหกรรมฮาลาล และศูนย์โลจิสติกส์ รองรับการค้าขนส่งสินค้า เพื่อเป็นประตูสู่อาเซียน แต่อย่างไรก็ตามพื้นที่

อำเภอสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส ยังมีความไม่พร้อมของพื้นที่ ซึ่งความไม่พร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาพื้นที่และนำไปสู่การว่างงาน การขาดแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาด (คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส, 2558) ด้วยสาเหตุดังกล่าวส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาว่า ความต้องการแรงงานของหน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการในสามจังหวัดชายแดนใต้ ปัจจุบันเป็นอย่างไร สอดคล้องกับการผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาหรือไม่ ซึ่งการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ จำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลด้านอุปสงค์หรือความต้องการทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นอกจากนี้ได้ทำการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ โดยศึกษาาระดับทักษะของแรงงานในปัจจุบันเปรียบเทียบกับระดับทักษะที่หน่วยงานต้องการ จากนั้นนำไปกำหนดรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 และยุคประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ซึ่งโครงสร้างเศรษฐกิจมุ่งสู่ Value-based Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กร เพราะบุคคลคือหัวใจ หรือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการแรงงาน ของหน่วยงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2.2 เพื่อศึกษาช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะของ หน่วยงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2.3 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน

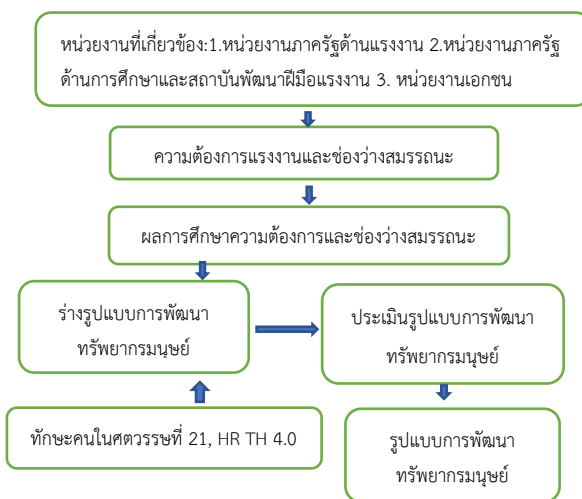
1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการแรงงานและช่องว่างสมรรถนะแรงงานสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เมืองต้นแบบการค้าชายแดน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1. หน่วยงานภาครัฐด้านธุรกิจการค้าและด้านแรงงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2. หน่วยงานภาครัฐด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 3. หน่วยงานเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1. บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐด้านธุรกิจการค้าและด้านแรงงานจำนวน 160 คน 2. บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 75 คนและ 3. บุคลากรหน่วยงานเอกชนจำนวน 644 คน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานและความต้องการแรงงาน

สมาลี ปิตยานนท์ (2539) อธิบายว่า แรงงานหมายถึง กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของ

ระบบเศรษฐกิจ นอกจากนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (2561) ให้ความหมายแรงงานไว้ 2 นัยคือ 1. แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่างๆที่ทำงานให้หน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงานซึ่งประกอบด้วย นายจ้างและลูกจ้าง 2. แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ (Human Effort) ไม่ว่ากำลังนั้นจะเป็นกำลังทางร่างกาย และหรือกำลังทางสมองเพื่อปฏิบัติงานใดๆให้ได้เศรษฐกิจทรัพยากรมาบำบัดความต้องการของตน

อย่างไรก็ตาม วันชัย ธรรมสังการ, อังคณา ธรรมสังการ, พรนทีพิเชฐ แห่งหน และธิดิพัทธ์ บุญปก (2562) กล่าวว่า ตลาดแรงงานมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายการวางแผนกำลังแรงงานซึ่งประกอบด้วย อุปสงค์แรงงาน คือ ความต้องการแรงงานที่หน่วยงานต้องการ และอุปทานแรงงานคือ จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานซึ่งตลาดแรงงานจะต้องอยู่ในดุลยภาพเสมอคือ อุปสงค์แรงงานจะเท่ากับอุปทานแรงงาน โดยที่อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานจะต้องถูกกำหนดโดยค่าจ้างแรงงานที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่กลยุทธการวางแผนกำลังคนของหน่วยงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆที่มีในตัวบุคคลสามารถแสดงออกในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล (เดชา เดชะวัฒนไพศาล, 2543; ฉัตรณรงค์ สุธรรมดี และ จินตกานต์ สุธรรมดี, 2560) นอกจากนี้วัชรวัฒน์ ปันนิตามัย (2563) กล่าวว่าโมเดลสมรรถนะมีประโยชน์ต่อองค์การดังนี้ 1. ช่วยผูกโยงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานให้ช่วยสนับสนุนสร้างความสำเร็จให้องค์การ 2. ช่วยในการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับพนักงานว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับสิ่งใด พนักงานจะได้เตรียมความพร้อมให้กับตนเองตรงเป้าหมาย 3. ช่วยในการบูรณาการการสรรหา การคัดเลือก การรักษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ 4. โมเดลสมรรถนะช่วยแปลงวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การให้เป็นจริง ช่วยให้องค์การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านกำลังคนที่มีทักษะฝีมือ

5. สมรรถนะช่วยให้องค์การเปลี่ยนวัฒนธรรมที่เน้นทักษะฝีมือสามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ และ 6. สมรรถนะช่วยให้ได้คนที่มีความเหมาะสมกับงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ทักษะ และมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ โชติชวล พุกิจกาญจน์ (2559) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการกระทำเพื่อปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

อย่างไรก็ตาม ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และ จินตกานต์ สุธรรมดี (2560) และ ชัยรัตน์ ชามพูนท, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตย์ นิยมญาติ และทักษิณี ลักขณวิชนชัย (2564) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนา เริ่มจากการประเมินเพื่อหาความต้องการ นำข้อมูลความต้องการไปออกแบบแผนปฏิบัติการ และประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยคำนึงถึงพลวัตรการเปลี่ยนแปลง การบริหารความหลากหลาย การจัดการความรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อให้พนักงานเกิดประสบการณ์มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการท างานที่องค์กรกำหนดไว้ จากการที่ประเทศไทยได้กำหนดนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตัวให้ทันต่อการต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2543); นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2550); ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี (2560) และอัญชลี ชัยศรี (2563) พบว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานแนวคิดสมรรถนะสามารถดำเนินการโดยผ่านกิจกรรมดังนี้ 1. การสรรหาและการคัดเลือก 2. การฝึกอบรม 3. การประเมินผลงาน 4. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่ง 5. การพัฒนานุเคราะห์รายบุคคล และ 6. การโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการดังนี้

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย องค์การภาครัฐ องค์การการศึกษา และองค์การเอกชน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับอุปสงค์หรือความต้องการแรงงานและอุปทานหรือการผลิตแรงงานออกสู่ตลาด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) หน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องด้านธุรกิจการค้าและแรงงานจำนวน 11 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานด่านศุลกากรจังหวัด (จังหวัดปัตตานีไม่มี) โรงพยาบาลประจำจังหวัด สำนักงานพาณิชย์จังหวัด สำนักงานหอการค้าจังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด และ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

2) สถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยจังหวัดละ 1 แห่ง วิทยาลัยชุมชนจังหวัดละ 1 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพจังหวัดละ 1 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง/วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดละ 1 แห่ง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดละ 1 แห่ง

3) สถานประกอบการ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดนราธิวาส จำนวน 22,749 แห่ง จังหวัดปัตตานีจำนวน 18,051 แห่ง และจังหวัดยะลาจำนวน 13,031 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2560)

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างมีรายละเอียดดังนี้

1) หน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานและด้านธุรกิจการค้า โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็นจังหวัดละ

11 หน่วยงาน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานละ 5 คน โดยสุ่มเลือกผู้บริหารระดับสูงหรือระดับกลางจำนวน 1 คน และสุ่มเลือกบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 160 คน

2. หน่วยงานด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามสถาบันในแต่ละจังหวัดๆละ 5 หน่วยงาน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานละ 5 คน โดยสุ่มเลือกผู้บริหารระดับสูงหรือระดับกลางจำนวน 1 คน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 75 คน

3. สถานประกอบการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีทั้งหมดจำนวน 53,822 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2560) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้เท่ากับ 10 เปอร์เซ็นต์ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 100 แห่ง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ กำหนดสัดส่วนของสถานประกอบการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังนี้ สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนราธิวาสจำนวน 50 แห่ง เนื่องจากเป็นพื้นที่ในการจัดตั้งเมืองต้นแบบการค้าชายแดน จึงทำการศึกษาในสัดส่วนที่สูงกว่าที่อื่น แบ่งออกเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก 30 แห่ง ขนาดกลาง 19 แห่ง และขนาดใหญ่ 1 แห่ง สำหรับจังหวัดปัตตานีและจังหวัดยะลาเป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้เคียงจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 25 แห่ง แบ่งออกเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก 15 แห่ง ขนาดกลาง 9 แห่ง และขนาดใหญ่ 1 แห่ง ในแต่ละสถานประกอบการทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้ประกอบการที่เป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับต้นจำนวน 1 คน และพนักงานจำนวน 5 คน

เนื่องจากสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดเล็ก ผู้วิจัยจึงประมาณการให้สถานประกอบการ 1 มีพนักงาน 5 คนโดยเฉลี่ยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 44 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการทั้งหมดจำนวน 644 คน โดยเก็บจากสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 324 คน จังหวัดปัตตานีและจังหวัดยะลาจังหวัดละ 160 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อที่จดทะเบียนการค้ากับสำนักงานพาณิชย์ (สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนราธิวาส, 2560; สำนักงานพาณิชย์จังหวัดปัตตานี, 2560 และ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดยะลา, 2560) เพื่อเก็บข้อมูลในแต่ละประเภท

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาภายใต้กรอบแนวคิดความต้องการแรงงานสมรรถนะของแรงงานที่หน่วยงานต้องการ แบ่งเป็น 3 กลุ่มตามประเภทของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1) แบบสอบถามสำหรับหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานและด้านธุรกิจการค้าประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการแรงงานของหน่วยงานภาครัฐ ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร และ สำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2) แบบสอบถามสำหรับสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลสถาบันศึกษา จำแนกตามหลักสูตรที่เปิดสอน จำนวนบัณฑิต แผนรับนักศึกษา และเป้าหมายผลิตบัณฑิต ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตในสถาบันการศึกษาของท่าน

3. แบบสอบถามสำหรับผู้ประกอบการประกอบด้วย 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจ ตอนที่ 3 ข้อมูลความต้องการแรงงานและคุณภาพแรงงานด้านทักษะของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ ตอนที่ 4 ข้อมูลความต้องการแรงงานและคุณภาพของแรงงานด้านทักษะ ของกลุ่มบริหารทั่วไป และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพแรงงานในธุรกิจของท่าน แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจ และ สำหรับบุคลากรในสถานประกอบการ

ก่อนนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถาม โดยการวัดความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม หรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาด้วยค่า IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.5 (Rovinelli and Hambleton, 1977) นอกจากนี้มีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ได้ค่า Alpha ของ Cronbach (Cronbach Alphas' Coefficient) ตามที่ Nunnally ได้เสนอไว้คือมีค่า 0.70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978) ซึ่งได้ผลลัพธ์คือแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ทุกฉบับสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเหมาะสมที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการดังนี้

1) นำผลจากการศึกษาความต้องการแรงงาน และช่องว่างสมรรถนะแรงงาน ตลอดถึงศึกษาข้อมูลทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคประเทศไทย 4.0 มาเป็นกรอบการวิเคราะห์ความจำเป็นในการกำหนดร่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเมืองต้นแบบการค้าชายแดน

2) เชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เมืองต้นแบบ

การค้าขายแดน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคือ พิจารณาจากการเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 16 คน

3) ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเมินรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้นแบบการค้าขายแดน

4) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม

5) ปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้นแบบการค้าขายแดน หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาความต้องการแรงงาน

4.1.1. หน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานและด้านธุรกิจการค้า

จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 48.50 และมีหน่วยงานภาครัฐร้อยละ 42.40 ที่ไม่ต้องการแรงงานเพิ่มเติม นอกจากนี้มีหน่วยงานอีกร้อยละ 9.10 ที่ไม่สามารถระบุความต้องการแรงงานในอนาคตได้ และจากการสำรวจความต้องการแรงงานในหน่วยงานภาครัฐโดยแบ่งตามวุฒิการศึกษาพบว่า แรงงานที่หน่วยงานภาครัฐต้องการส่วนใหญ่คือ แรงงานที่วุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ส่วนระดับปริญญาเอกต้องการในสัดส่วนที่น้อยที่สุด

4.1.2. สถาบันการศึกษา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการศึกษาแผนความต้องการผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาในปี พ.ศ. 2560-2565 พบว่าสถาบันการศึกษามีแนวโน้มผลิตบัณฑิตลดลง สาขาวิชาที่สถาบันการศึกษามีแผนการผลิตบัณฑิตมากที่สุดคือ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ และสาขาที่มี

แผนการผลิตบัณฑิตรองลงมาคือ สาขาการบัญชี และสาขาที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า

สำหรับแผนความต้องการผู้เข้ารับการศึกษาต่อระดับอาชีวศึกษาของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานปี พ.ศ. 2560-2565 ประกอบด้วย ช่างปูนกระเบื้อง ช่างก่ออิฐฉาบปูน ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างปูนปั้นไม้เทียม การปักผ้าคลุมด้วยมือ ช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิม และโครงการฝึกอบรมแรงงานรองรับระบบขนส่ง

4.1.3. สถานประกอบการ ผู้วิจยนำเสนอใน 2 ประเด็นดังนี้

ความต้องการแรงงานของกลุ่มแรงงานหลักประกอบด้วย แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือ

ภาพรวมของความต้องการแรงงานในกลุ่มนี้พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ต้องการแรงงานเพิ่มเติมจำนวน 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.4 แต่มีสถานประกอบการจำนวน 27 แห่งคิดเป็นร้อยละ 26.7 ที่ต้องการแรงงานฝีมือเพิ่ม อย่างไรก็ตามมีสถานประกอบการจำนวน 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.8 ที่ไม่สามารถระบุความต้องการแรงงานได้ สถานประกอบการที่ต้องการแรงงานเพิ่มเติมพบว่า ต้องการแรงงานวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งตำแหน่งที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันได้แก่ ช่างยนต์ ช่างซ่อมบำรุง ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ฝ่ายผลิตสินค้า และพนักงานขับรถรับส่งสินค้า

ความต้องการแรงงานของกลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มนี้ประกอบด้วย แรงงานระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ และระดับเชี่ยวชาญ

ความต้องการแรงงานกลุ่มบริหารทั่วไป พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ต้องการแรงงานเพิ่มเติมจำนวน 63 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.38 อย่างไรก็ตามมีสถานประกอบการจำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.84 ที่ต้องการแรงงานกลุ่มนี้เพิ่ม และมีสถานประกอบการจำนวน 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.78 ที่ไม่สามารถระบุความต้องการแรงงานได้

สำหรับสถานประกอบการที่ต้องการแรงงานพบว่า ต้องการแรงงานที่มีความสามารถในระดับพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ วุฒิการศึกษาที่ต้องการโดยส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มัธยมศึกษาปีที่ 6 และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามลำดับ ตำแหน่งงานที่ต้องการมากที่สุดคือ งานฝ่ายขาย งานบัญชี และงานจัดส่งสินค้า ตามลำดับ

4.2. ช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะ

ผู้วิจัยนำเสนอทักษะใน 7 ด้านคือ ทักษะภาษา ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการบริหารจัดการ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ และทักษะทางด้านสังคม (เฉพาะหน่วยงานภาครัฐ) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ไม่สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสารในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม

ระดับที่ 2 สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง

ระดับที่ 3 สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตนเองและทีมงาน

ระดับที่ 4 สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานได้

ระดับที่ 5 สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารรวมถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

4.2.1 หน่วยงานภาครัฐ

จากการวิเคราะห์ทักษะของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐพบว่า บุคลากรมีระดับทักษะปัจจุบันต่ำกว่าระดับที่หน่วยงานต้องการทุกด้าน ซึ่งหน่วยงานมีความต้องการให้บุคลากรมีทักษะระดับที่ 4 และระดับที่ 5 แต่ในปัจจุบันทักษะของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ 3

เมื่อพิจารณาช่องว่างระหว่างระดับทักษะในปัจจุบันและระดับทักษะที่ต้องการ พบว่าทักษะด้านภาษา ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการ

คำนวณ และทักษะในการบริหารจัดการ มีช่องว่างมากที่สุดคือ 2 ระดับ ส่วนทักษะในการสื่อสาร ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ และทักษะทางสังคม มีช่องว่างเพียง 1 ระดับ

4.2.2 สถานประกอบการ

4.2.2.1 แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ

จากการวิเคราะห์ระดับทักษะแรงงานไร้ฝีมือระดับทักษะในปัจจุบันทุกด้านอยู่ในระดับ 2 แต่สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีทักษะระดับ 3 ส่วนแรงงานกึ่งฝีมือในปัจจุบันแรงงานมีทักษะระดับ 3 ยกเว้นทักษะด้านภาษาที่อยู่ในระดับ 2 และระดับที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคือระดับ 5 และแรงงานระดับฝีมือทักษะในปัจจุบันอยู่ในระดับ 3 ทุกด้าน แต่ระดับทักษะที่สถานประกอบการต้องการจากแรงงานฝีมือส่วนใหญ่คือต้องการให้มีทักษะในระดับ 5

จากการวิเคราะห์ระดับทักษะแรงงานในปัจจุบันและระดับที่ต้องการของแรงงานทั้ง 3 ประเภท จะเห็นได้ว่าทุกประเภทมีช่องว่างของสมรรถนะคือ แรงงานมีระดับทักษะในปัจจุบันต่ำกว่าระดับที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งกล่าวได้ว่ากลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงทุกทักษะในระดับที่เท่ากัน ในส่วนของแรงงานกึ่งฝีมือทักษะที่มีช่องว่างมากที่สุดคือทักษะด้านภาษาสำหรับแรงงานฝีมือระดับในปัจจุบันต่ำกว่าระดับที่ต้องการในทุกด้าน

4.2.2.2 ทักษะของแรงงานประเภทพื้นฐาน
ชำนาญการ และเชี่ยวชาญ

จากการวิเคราะห์ พบว่าแรงงานระดับพื้นฐานปัจจุบันทักษะด้านภาษา ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณอยู่ที่ระดับ 1 และทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพอยู่ที่ระดับ 2 แต่สถานประกอบการต้องการให้แรงงานมีทักษะระดับ 3 แต่อย่างไรก็ตาม ยกเว้นทักษะด้านภาษาที่สถานประกอบการต้องการเพียงระดับ 2

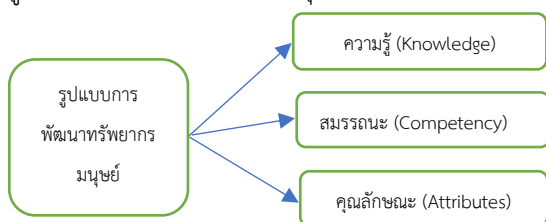
สำหรับแรงงานระดับชำนาญการในปัจจุบัน ทักษะด้านภาษาอยู่ในระดับ 2 ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ และทักษะในการสื่อสารระดับ 3 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการบริการจัดการ และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพพระดับ 4 แต่สถานประกอบการต้องการให้แรงงานมีทุกทักษะในระดับ 5

ในส่วนของแรงงานระดับเชี่ยวชาญในปัจจุบัน แรงงานมีทักษะด้านภาษาระดับ 2 ทักษะการบริหารจัดการระดับ 3 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ และทักษะในการสื่อสารระดับ 4 และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพพระดับ 5 แต่ระดับที่สถานประกอบการต้องการคือทุกทักษะในระดับ 5

จากผลการวิเคราะห์ระดับแรงงานในปัจจุบัน และระดับแรงงานที่ต้องการของสถานประกอบการจากแรงงานทั้ง 3 ประเภท จะเห็นได้ว่าแรงงานทุกประเภทมีช่องว่างของสมรรถนะคือ แรงงานมีระดับทักษะในปัจจุบันต่ำกว่าระดับที่สถานประกอบการต้องการ กล่าวคือหากพิจารณาในกลุ่มแรงงานพื้นฐาน ทักษะที่มีช่องว่างมากที่สุดคือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ ในกลุ่มแรงงานชำนาญการ ทักษะที่มีช่องว่างระหว่างระดับปัจจุบันกับระดับที่ต้องการมากที่สุดคือทักษะด้านภาษา ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ และทักษะในการสื่อสาร สำหรับแรงงานระดับเชี่ยวชาญ ทักษะที่มีช่องว่างมากที่สุดคือทักษะด้านภาษา รองลงมาคือทักษะด้านการบริหารจัดการ

4.3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการวิเคราะห์ความต้องการแรงงาน และช่องว่างสมรรถนะแรงงานด้านทักษะ สามารถกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อธิบายได้ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ซึ่งสามารถดำเนินการโดยการพัฒนาแรงงานด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาเพิ่มเติม Upskill Reskill ทั้งทักษะเฉพาะงาน และทักษะทั่วไป ตลอดถึงการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ

2. สมรรถนะ (Competency) หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่หน่วยงานต้องการและสมรรถนะทั่วไป เพื่อรองรับการเป็นเมืองต้นแบบการค้าชายแดน โดยเน้นด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร และด้านการบริหาร

3. ด้านคุณลักษณะ (Attributes) หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นด้านคุณลักษณะ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีคุณลักษณะในด้านการมีภาวะผู้นำ การปฏิบัติงานเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม มีพฤติกรรมแสวงหาโอกาส และมีความรู้และทักษะที่หลากหลาย

5. อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

5.1. ความต้องการแรงงาน

5.1.1 ความต้องการแรงงานของหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานและด้านธุรกิจการค้า จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่ยังมีความต้องการแรงงาน และแรงงานที่ต้องการคือแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี การที่หน่วยงานภาครัฐมีความต้องการบุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของหน่วยงานราชการในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่จะรับบุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเข้าทำงาน จึงทำให้หน่วยงานมีความต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีเป็นอันดับ

5.1.2 การผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาพบว่า ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีจำนวนมากที่สุด และมีแนวโน้มลดลง ซึ่งอาจจะเนื่องจากข้อเท็จจริงของ

สถาบันการศึกษาในปัจจุบันหลายสถาบันจำนวนนักศึกษาที่สมัครเข้าศึกษามีจำนวนลดลงจากแผนที่ได้กำหนดไว้ การที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในปัจจุบันสถานศึกษาสามารถรับนักศึกษาได้มากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันจำนวนผู้ที่เข้าศึกษาน้อยลง สืบเนื่องจากโครงสร้างประชากรของประเทศ หรือเป็นค่านิยมที่คนรุ่นใหม่ไม่สนใจใบปริญญา และหันไปศึกษาหลักสูตรระยะสั้นที่สามารถนำความรู้มาประกอบอาชีพได้เลยมากกว่า

จากการศึกษาของ นิรันดร์ จุลทรัพย์, วินัส ศรีศักดิ์, กาญจนวรัญ ปรีชาสุชาติ, ดวงฤดี พ่วงแสง และ ฉันทน์ ประสบพิชัย (2561) พบว่าภาวะการจ้างงานของตลาดแรงงานในปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานและการจ้างงานในอนาคตของจังหวัดชายแดนภาคใต้ สาขาที่ตลาดต้องการมากที่สุดคือ สาขาเกี่ยวกับช่างไฟฟ้า และสาขาทางด้านบริหารธุรกิจ ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรมีการวางแผนในการผลิตบัณฑิตในระดับต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่

5.1.3 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแผนการรับผู้เข้าฝึกอบรมด้านอาชีพในสาขาต่างๆ ดังนี้ ช่างปูนปั้น กระเบื้อง ช่างก่ออิฐฉาบปูน ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร การปักผ้าคลุมด้วยมือ ช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิม ช่างปูนปั้นไม้เทียม และโครงการฝึกอบรมแรงงานรองรับระบบขนส่ง

หากพิจารณาถึงความเป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นสาขาวิชาที่มีความพร้อมในเชิงทรัพยากรของพื้นที่ การปักผ้าคลุมด้วยมือ ช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิม เป็นสาขาที่ควรสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพ ตลอดทั้งตลาดสินค้าแฟชั่นมุสลิมเป็นตลาดสินค้าที่น่าสนใจในปัจจุบันและเป็นตลาดขนาดใหญ่มีมูลค่า 2-5 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา และมีแนวโน้มการเติบโตมากขึ้นทุกปี ประเทศในกลุ่ม AEC เครื่องแต่งกายมุสลิมมีอัตราการเติบโตในมูลค่า 1.5 หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกาต่อปี ถือเป็นร้อยละ 15 ของโลก ในจำนวนนี้ประเทศไทยถือครองส่วนแบ่งทางการตลาดร้อยละ

3 คิดเป็นมูลค่าประมาณ 3.9 ร้อยล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา หรือเป็นจำนวนเงิน 1.24 หมื่นล้านบาท พื้นที่ของตลาดการค้าส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา (EIC | Economic Intelligence Center, เว็บไซต์) นอกจากนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ นิรันดร์ จุลทรัพย์ และคณะ (2561) กล่าวว่า คนในจังหวัดชายแดนภาคใต้นิยมออกไปทำงานนอกพื้นที่ สถานศึกษาจึงควรพัฒนาอาชีพให้นักเรียน โดยเน้นให้นักเรียนเลือกสายอาชีพตั้งแต่วัยแรก เพื่อเป็นแรงงานสำคัญที่ขาดแคลนในพื้นที่รวมทั้งจัดให้มีการฝึกปฏิบัติทางด้านอาชีพให้มาก ให้คล่อง หรือจัดเป็นหลักสูตรระยะสั้นๆ

5.2 สถานประกอบการ

จากผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีนั้น เนื่องจากลักษณะของงานที่ไม่ได้มีความซับซ้อนมากซึ่งจะเน้นทางด้านช่างในสาขาต่างๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ วันชัย ธรรมสังการ และคณะ (2561) พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้สอดคล้องกับการศึกษาของนิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว และคณะ (2558) พบว่าสถานประกอบการต้องการจ้างแรงงานวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ มากกว่าระดับปริญญาตรี

กลุ่มบริหารทั่วไปพบว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี การที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานวุฒิการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจากโดยส่วนใหญ่คนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความสามารถทางวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีกว่าคนที่สำเร็จในระดับที่ต่ำกว่า รวมถึงมีทักษะความรู้ที่ดีกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ ศรีบุญ (2556) ที่พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เนื่องจากมีความต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วัน

ชัย ธรรมสังการ และคณะ (2561) ที่พบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีได้รับการบรรจุงานในสถานประกอบการสูงสุด

5.2 ช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะของแรงงาน

5.2.1 หน่วยงานภาครัฐ

ระดับทักษะของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐระดับในปัจจุบันต่ำกว่าระดับที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งจากข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า หัวหน้าเห็นว่าพนักงานในหน่วยงานสามารถยกระดับทักษะให้สูงขึ้นได้อีกทั้งทักษะด้านภาษา ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการบริหารจัดการ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ และทักษะทางสังคม เป็นทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล และ นกุล ชื่นพัก (2560) ศึกษาความคาดหวังทักษะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการในจังหวัดสตูลและพัทลุง พบว่าหน่วยงานมีความคาดหวังต่อทักษะด้านต่างๆของพนักงานในระดับมากถึงมากที่สุด

5.2.2 สถานประกอบการ

5.2.2.1 แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ

จากการศึกษาที่พบว่าทักษะที่มีช่องว่างมากที่สุดคือทักษะด้านภาษาต่างประเทศนั้น อาจจะเนื่องจากการประกอบธุรกิจการค้าขายแดนในปัจจุบันไม่เพียงแต่การให้บริการคนไทยเท่านั้น แต่ยังให้บริการชาวต่างชาติด้วย หรือสถานประกอบการบางแห่งมีการติดต่อธุรกรรมทางการค้ากับประเทศเพื่อนบ้าน จึงทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีระดับทักษะทางภาษาที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (2561) ที่พบว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับทักษะการอ่าน การเขียน การพูด ภาษาต่างประเทศ เป็นอันดับแรก นอกจากนี้ นิรันดร์ จุลทรัพย์ และคณะ (2561) กล่าวว่าเยาวชนควรมีด้านทักษะเพิ่มเติมอย่างน้อย 1 ภาษา เช่นภาษาอังกฤษ มลายูกลาง

จีน หรือ พม่า เพราะทุกภาษาจะใช้ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

5.2.2.2 แรงงานพื้นฐาน แรงงานชำนาญการ และแรงงานเชี่ยวชาญ

แรงงานทั้ง 3 ประเภทมีช่องว่างสมรรถนะด้านทักษะคือ แรงงานมีระดับทักษะในปัจจุบันต่ำกว่าระดับที่สถานประกอบการต้องการ

สอดคล้องกับการศึกษาของวรารณ ศรีบุญ (2556) พบว่าสถานประกอบการในจังหวัดเพชรบุรีส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี มีทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติ ทักษะเชิงตัวเลข ทักษะในการติดต่อสื่อสาร และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว นอกจากนี้ วรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล และ นกุล ชื่นพัก (2560) พบว่าสถานประกอบการมีความคาดหวังต่อทักษะด้านต่างๆ ของพนักงานในระดับมากถึงมากที่สุดในด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านการสื่อสาร ด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ เช่นเดียวกับการศึกษาของวิกานดา เกษตรเอี่ยม (2559) สถานประกอบการต้องการบุคคลที่มีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2559) และนิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559) กล่าวว่า องค์การสมัยใหม่แสวงหาแรงงานที่มีทักษะด้านภาษา ทักษะด้านการสื่อสารที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับความแตกต่างที่เกิดขึ้นได้

5.3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่เมืองต้นแบบการค้าขายแดนประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้ 1. ด้านความรู้ 2. ด้านสมรรถนะ และ 3. ด้านคุณลักษณะ เนื่องจากในปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการที่องค์การจะอยู่รอดได้ต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ พรหมสุทธ์, สมพร เพ็ญจันทร์, เพ็ญศรี ฉิรินัง, และศิริพร แยมนิล (2564) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคประเทศไทย 4.0 ต้องมีการ

พัฒนาในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ นอกจากนี้ ชัยรัตน์ ชามพูนท, กมลพร กัลยาณมิตร, สติธย์ นิยมญาติ, และ ทศนีย์ ลักษณะนิชินชัย (2564) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล องค์การต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการด้านเทคโนโลยี รู้จักใช้นวัตกรรมเพื่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง เปลี่ยนวิธีคิดในการทำงานเปิดกว้างเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ อย่างไรก็ตามสุนทร ทองกำเนิด (2560) กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีความสำคัญเร่งด่วนคือปัจจัยที่เกี่ยวกับคน ประกอบด้วยผู้นำหรือผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน องค์การจะต้องสร้างความเข้าใจและการยอมรับทิศทางกับคนแต่ละกลุ่ม

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดแผนในการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับองค์การ และระดับสังคม

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาต่อยอดจากการศึกษาครั้งนี้ คือ ควรมีการแบ่งประเภทของสถานประกอบการ เช่น ประเภทร้านค้าส่ง ค้าปลีก การบริการ การผลิต

6.2.2 ควรทำการศึกษาถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งกระบวนการตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับองค์การ และระดับชุมชน เพื่อเป็นการสนองต่อนโยบายประเทศไทย 4.0 และทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน

7. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้เป็นผลงานที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยประเภทวิจัยเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ตามสัญญาเลขที่ RDG 60A0041

8. เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส.

(2558). รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส. นราธิวาส: สำนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส.

ชัยรัตน์ ชามพูนท, กมลพร กัลยาณมิตร, สติธย์ นิยมญาติ, และ ทศนีย์ ลักษณะนิชินชัย. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1), 195-208.

โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี.

(2560). การประยุกต์ใช้สมรรถนะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 11(1), 262 - 269.

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และ จินตกานต์ สุธรรมดี.(2560).

กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา (ฉบับพิเศษ) เดือนกุมภาพันธ์ 2560, 168 – 184.

ฐานิชา คงประดิษฐ์ และ ปรีชา คำมาดี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 7(3), 55 – 60.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543) Competency Based Human Resources Management. วารสารการบริหารคน, 21(4), 11-18.

ธัญญรัตน์ พรหมสุทธิ, สมพร เพื่องจันทร์, เพ็ญศรี ฉิรินัง, และ ศิริพร แยมินิล. (2564, มกราคม-เมษายน). การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคประเทศไทย 4.0. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 10(1), 228 – 243.

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

นิรันดร์ จุลทรัพย์, วินัส ศรีศักดิ์, กาญจนวัลย์ ปรีชาสุชาติ,
ดวงฤดี พ่วงแสง และฉิน ประสบพิชัย.
(2561, กันยายน- ตุลาคม). แนวโน้มความต้องการ
กำลังคนของตลาดแรงงานและการจ้างงานใน
อนาคตกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้. *Veridian E-Journal, Silpakorn
University, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 11(3), 834– 848.

นิสตาร์ เวชยานนท์. (2550). *Competency Model
กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย*. กรุงเทพฯ:
กราฟิโนซิสเต็มส์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรม
ศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรภรณ์ ศรีบุญ. (2556). ความต้องการแรงงานของ
ผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี. ใน *การประชุม
หาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4* (หน้า 119 – 13).
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา

วรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล และ นกุล ชื่นพัก. (2560, กันยายน-
ตุลาคม). ความคาดหวังทักษะที่พึงประสงค์ของ
ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ภาคใต้.
*วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 36(5),
133-141.

วิกานดา เกษตรเอี่ยม (2559, ตุลาคม-ธันวาคม).
คุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์สำหรับ
ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
และบริการ จังหวัดอุบลราชธานี.

วารสารสุทธิปริทัศน์, 30(96), 71 – 81.

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2563). *การประเมินทรัพยากร
มนุษย์: หลักการและแนวปฏิบัติ*. นนทบุรี:
รัตนไทร.

วันชัย ธรรมสัจการ, อังคณา ธรรมสัจการ, พรนงค์พิเชฐ แห่งหน
และอิติพัทธ์ บุญปก. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม).

สถานการณ์ด้านแรงงานและคุณลักษณะแรงงานที่
พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา.

*วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย*, 14(2), 153–185.

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2561). *ความ
ต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่
ตลาดแรงงานในเชียงใหม่*. (รายงานการวิจัย).
เชียงใหม่: ผู้แต่ง.

สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน* (พิมพ์
ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนทร ทองกำเนิด. (2560). *การบริหารทรัพยากร
มนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0*. (รายงานการวิจัย).
ม.ป.ท.: วิทยาลัยการทัพบก.

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562, มกราคม-มิถุนายน).
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่
ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*,
20(1), 65-77.

อัญชลี ชัยศรี. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์บน
พื้นฐานสมรรถนะ*. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*,
5(2), 234 -248.

EIC | ECONOMIC INTELLIGENCE CENTE. (2559).

“ตลาดเสื้อผ้า muslim”. ค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2564,

จาก [https://www.scbeic.com/th/](https://www.scbeic.com/th/detail/product/1364Nunnally, J. C. (1978).)

Psychometric Theory (2nd ed.). New York,

NY: McGraw-Hill.

Rovinelli, R. J. and Hambleton, R. K. (1977). On

the Use of Content Specialists in the

Assessment of Criterion-referenced Test

Item Validity, Dutch. *Journal of*

Educational Research, 2, 49–60.

