

States and Problems on Skilled Labor Development in Five Southern Border Provinces for Serving IMT-GT Development

Choomsak Intarak¹, Somkiat Phuangrod², Somporn Srithoob³,
Punawat Ubol⁴ and Omjai Wongmontha⁵

¹ Ed.D. (Educational Administration) Associate Professor,

² M.Ed (Secondary School Principal Administration), Assistant Professor,
Department of Educational Administration,
Faculty of Education, Prince of Songkla University

³ M.Sc. (Environmental Science), Officer
Institute of Labor Development, Southern, Songkhla Province

⁴ M.A.(Sociolinguistics), Lecturer,
Department of Western Languages, Faculty of Humanities and Social Science, Prince of Songkhla University

⁵ B.A. (Sociology and Anthropology), Execute officer and Secretary,
Institute of Southeast Asian Maritime States Studies, Prince of Songkla University

Abstract

The purpose of this research intended to study the states and problems on skilled labor development in five southern border provinces for serving the development of Indonesia-Malaysia-Thailand Growth Triangle (IMT-GT) regarding operation states in terms of its general states and inputs, processes, productivity, and problems including the recommendations for improvement. Data was collected through interviews, questionnaires and panel seminar of experts from the institute and centers for skilled labor development. Data obtained was analyzed using basic statistic procedures.

The findings indicated that general states and inputs as well as the processes of skilled labor development in five southern border provinces were found suitable at a moderate level while its productivity was at a high level. However, the problems on three aspects of skilled labor development were likewise at a moderate level. As for the comparison results of various factors, it was found that views between personnel of the institute and centers of former trainees were significantly different at a .05 level.

Keywords : IMT-GT Development, skilled labor development, southern border provinces

สภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์¹, สมเกียรติ พ่วงรอด², สมพร ศรีรูป³, ปุณวัฒน์ อุบล⁴
และ อ้อมใจ วงษ์มณฑา⁵

¹ Ed.D. (Educational Administration), รองศาสตราจารย์

² M.Ed (Secondary School Principal Administration), ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

³ วท.ม. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม), เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนล่าง จังหวัดสงขลา

⁴ M.A. (Sociolinguistics), อาจารย์

ภาควิชาภาษาตะวันตก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

⁵ ศศ.บ. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา), เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและเลขานุการ

โครงการจัดตั้งสถาบันสมุทรรัฐเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย IMT-GT ที่เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในด้านสภาพทั่วไป ด้านกระบวนการ ผลผลิต รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคลากรในสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน นำผลการสัมภาษณ์ข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติ และนำผลการสัมภาษณ์มาประมวลสรุปเป็นข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านสภาพทั่วไปมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกระบวนการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลผลิตอยู่ในระดับดี ปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการเปรียบเทียบการพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวแปรต่างๆ ปรากฏว่าบุคลากรในสถาบันและศูนย์กับผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การพัฒนาฝีมือแรงงาน, เขตเศรษฐกิจสามฝ่าย, จังหวัดชายแดนภาคใต้

บทนำ

การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะจะช่วยให้บุคคลสร้างงาน พัฒนาอาชีพ ทำให้บุคคลสามารถสร้างงานในชุมชนหรือท้องถิ่นของตนเอง และส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม ฝีมือแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศสู่ความทัดเทียมกับอารยประเทศ และสามารถแข่งขันในระดับสากลหรือตลาดแรงงานของโลก ในปัจจุบันความต้องการฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพ หรือแรงงานที่พัฒนาแล้วมีเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมต่างๆ ของประเทศ รวมทั้งการรองรับการว่างงานของประชากรที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ให้ความสำคัญโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง ส่วนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ซึ่งเน้นเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ต้องใช้ฝีมือแรงงานที่พัฒนาแล้วเพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกสามารถสร้างอาชีพให้แก่ตนเองได้ พึ่งตนเองได้ ลดการพึ่งพาคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการมุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่ “แรงงานที่มีฝีมือเป็นเลิศในภูมิภาค” โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้แรงงานไทยมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัย มีทักษะในงานและการจัดการ มีวินัยและคุณธรรมเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2538, 7) รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดให้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 โดยมีหลักการและเหตุผลเพื่อให้บุคคลที่อยู่ในวัยทำงานได้ฝึกตนให้มีฝีมือ เป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเพื่อให้บุคคลซึ่งทำงานอยู่แล้วได้รับการฝึกยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้มีการร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาในการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจและอุตสาหกรรม (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2538, 14) ประโยชน์ที่ได้จากพระราชบัญญัตินี้จะทำให้มีกำลังคนเข้าทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงานและ

เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถวางแผนกำหนดคุณภาพและปริมาณเพื่อตอบสนองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นระบบ และเป็นการคุ้มครองแรงงานไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบการ ส่งผลดีแก่สังคมและประเทศชาติโดยรวม

แต่ถึงอย่างไรแรงงานไทยก็ยังมีปัญหาขาดแคลนกำลังคนที่มีคุณภาพซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ และด้วยความผันผวนหรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงานยังทำให้ความต้องการเปลี่ยนแปลงไปในการแข่งขันทางการค้าในตลาดเสรี การสำรวจแนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงดังกล่าวพบว่า เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นจะทำให้มีข้อได้เปรียบทางการค้า และมีการเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2543, 1-2) ความต้องการแรงงานโดยภาพรวมทั่วประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการก่อสร้าง เกษตรกรรม ประมง การบริการธุรกิจโรงแรม และการขนส่ง บริการการเงินการประกันภัย ตามลำดับ ดังนั้น การเตรียมการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในด้านบุคลากร หลักสูตร อุปกรณ์เครื่องจักรเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนกระบวนการฝึกให้ทันกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน เน้นความต้องการของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต และธุรกิจบริการ ซึ่งเป็นประเภทอุตสาหกรรมในการจ้างแรงงานฝีมือ กึ่งฝีมือ และแรงงานทั่วไปเข้าทำงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2543, 41)

เนื่องจากจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ ค่านิยม ประเพณี ตลอดจนสภาพทางเมืองที่พิเศษแตกต่างไปจากภูมิภาคอื่นของประเทศ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจซึ่งดูเหมือนว่าภูมิภาคนี้มีความอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติ พืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ ยางพารา ผลไม้ และการประมง แต่ยังมีข้อจำกัดทางสังคม ฝีมือแรงงานมีคุณภาพต่ำ อัตราการเพิ่มของประชากรอยู่ในเกณฑ์สูง มีผู้ไม่รู้หนังสือเป็นจำนวนมาก เนื่องจากผู้ปกครองขาดความรู้ มีการศึกษาน้อย และไม่นิยมพูดหรือใช้ภาษาไทย

ทำให้ไม่สามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ได้นอกจากนั้นความรู้สึก ค่านิยม วัฒนธรรมมักสร้างความขัดแย้ง และความแปลกแยกทางสังคมอยู่บ่อยครั้ง (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสงขลา, 2540, คำนำ)

ด้วยข้อจำกัดต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจสามฝ่าย ซึ่งแตกต่างไปจากประเทศมาเลเซียและอินโดนีเซีย ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาว่าสภาพของการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสภาพทั่วไปและสภาพของกิจกรรมที่สถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการอยู่นั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด มีปัญหาอย่างไร มีการปฏิบัติในกระบวนการดำเนินงานอย่างไร ผลผลิตรวมทั้งผลกระทบต่างๆ มีปัญหาที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งเป็นการศึกษาตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหาแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย เพื่อให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศ และเป็นฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพช่วยยกระดับฝีมือแรงงาน พัฒนาการผลิต และเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้ให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านสภาพทั่วไป กระบวนการ และผลผลิตของสถาบัน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และผู้ผ่านการฝึก
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกที่แตกต่างกันในตัวแปรเพศ สถานภาพการสมรส ศาสนา วุฒิการศึกษา ที่พักอาศัย หลักสูตร และอาชีพในครอบครัว
4. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย

สมมติฐาน

1. สภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้ผ่านการฝึก มีความแตกต่างกัน

2. สภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกที่มีตัวแปรต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษาสภาพและปัญหาในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านสภาพทั่วไป ได้แก่ หลักสูตร ผู้ผ่านการฝึก วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่ และบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทั่วไป

1.2 ด้านกระบวนการ ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การสำรวจข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน การสร้างและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเทคโนโลยี บุคลากรฝึกการสร้างแรงงานฝีมือ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประสานการมีงานทำ และติดตามประเมินผล

1.3 ด้านผลผลิต ได้แก่ ฝีมือแรงงานที่ได้รับการฝึกจากสถาบันและศูนย์ การนำความรู้ไปประกอบอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

2.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องซึ่งเป็นบุคลากรในสถาบัน / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ผ่านการฝึก

2.1.2 ผู้ผ่านการฝึก ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

2.1.2.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

2.1.2.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรส และหย่าร้าง

2.1.2.3 ศาสนา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ศาสนาพุทธ คริสต์ และอิสลาม

2.1.2.4 วุฒิกการศึกษา แบ่งเป็น 4

ระดับ ได้แก่ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อนุปริญญา หรือสูงกว่าอนุปริญญา

2.1.2.5 ที่พักอาศัย แบ่งเป็น 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

2.1.2.6 หลักสูตรที่ผู้ผ่านการฝึกสำเร็จ แบ่งเป็น 6 หลักสูตร ได้แก่ กลุ่มช่างกล กลุ่มช่างยนต์ กลุ่มช่างอุตสาหกรรมศิลป์ กลุ่มช่างก่อสร้าง กลุ่มช่างธุรกิจบริการ กลุ่มช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์

2.1.2.7 อาชีพ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาชีพเกษตร (ทำนา-ทำสวน) ประมง ค้าขาย และรับจ้าง

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านสภาพทั่วไป กระบวนการผลิตผลผลิตของสถาบัน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน** หมายถึง ลักษณะการดำเนินการ การบริหารจัดการโดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ หลักสูตร รวมทั้งบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานบรรลุเป้าหมาย

2. **ปัญหา** หมายถึง อุปสรรคต่างๆ ที่ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ปัญหาด้านสภาพทั่วไป ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน การแข่งขันทางการค้า เป็นต้น

3. **สภาพทั่วไป** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับหลักสูตร ผู้รับการฝึกและผู้ผ่านการฝึก วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่ และบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทั่วไป

4. **กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน** หมายถึง ลำดับขั้นตอนการดำเนินงานโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ในแต่ละขั้นตอน ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นระบบ ได้แก่ การสำรวจข้อมูลตลาดแรงงาน การสร้างและพัฒนามาตรฐานฝีมือ เทคโนโลยี บุคลากรฝึก แรงงานฝีมือ การจัดฝีมือตามมาตรฐาน ประสานการมีงานทำ ติดตามและประเมินผล

5. **ผลผลิต** หมายถึง ผลของการพัฒนาฝีมือแรงงานในการจัดฝึกอาชีพที่เกี่ยวกับผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การมีงานทำ รายได้หรือค่าจ้าง ความพึงพอใจของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ รวมทั้งการสร้างนิสัยอุตสาหกรรมของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ

6. **ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากรภายในสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกับตัวแปรของผู้ผ่านการฝึก

6.1 ผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง บุคลากรในสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน นักวิชาการ และครูฝึกในการวิจัยครั้งนี้รวมผู้นำชุมชนหรือวิทยากรพิเศษที่สถาบัน/ศูนย์เชิญมาเป็นผู้ฝึกด้วย

6.2 ผู้ผ่านการฝึก หมายถึง ผู้ที่เข้ารับการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานและสำเร็จการอบรมแล้ว

6.3 หลักสูตร หมายถึง กลุ่มช่างต่าง ๆ ที่เปิดฝึกในสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งเป็นกลุ่มช่างกล ช่างยนต์ ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ช่างก่อสร้าง ช่างธุรกิจบริการ และช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์

6.4 อาชีพในครอบครัว หมายถึง อาชีพของผู้ผ่านการฝึกหรืออาชีพของผู้ปกครอง แบ่งเป็นอาชีพเกษตร ประมง ค้าขาย รับจ้าง

6.5 ที่พักอาศัย หมายถึง ที่พักอาศัยที่อยู่ในจังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลาและนราธิวาส

6.6 วุฒิการศึกษา หมายถึง สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อนุปริญญา และสูงกว่าอนุปริญญา

6.7 ศาสนา หมายถึง ศาสนาพุทธ คริสต์ และอิสลาม

6.8 สถานภาพสมรส หมายถึง ภาวะครอบครัวของผู้ผ่านการฝึก ได้แก่ โสด สมรส และหม้ายหรือหย่า หรือแยกกันอยู่

7. **แนวทางการพัฒนา** หมายถึง ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่หลากหลายในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถสนองความต้องการของตลาดแรงงานในเขตพื้นที่สามเหลี่ยมเศรษฐกิจได้ตามเป้าหมาย

8. **เขตพื้นที่สามเหลี่ยมเศรษฐกิจสามฝ่าย** หมายถึง

ถึง พื้นที่ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งได้แก่ พื้นที่ภาคเหนือ เกาะสุมาตรา เมืองอาเซห์ และสุมาตราตะวันตก ประเทศมาเลเซีย ซึ่งได้แก่ เคดาห์ เปอร์ลิส เปรัก ปีนัง และประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

9. สถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนล่าง สงขลา และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อมุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย (IMT-GT) ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1.1 กลุ่มผู้บริหารและนักวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 72 คน นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจังหวัดและสุ่มอย่างง่ายจำนวน 24 คน

1.2 กลุ่มครูฝึก ได้แก่ ผู้ที่ทำหน้าที่ฝึกทักษะช่างสาขาต่างๆ ในสถาบันและศูนย์จำนวน 52 คน นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของสาขาวิชาจำนวน 18 คน

1.3 กลุ่มผู้ผ่านการฝึก ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกในสาขาช่างต่างๆ ทุกสาขาในสถาบันและศูนย์ จำนวน 717 คน นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายแบบมีสัดส่วนจำนวน 230 คน

1.4 กลุ่มผู้นำชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิในภาครัฐและเอกชนห้าจังหวัดภาคใต้ เลือกมาโดยการเจาะจงจังหวัดละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาครั้งนี้จำนวน 322 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการ

ศึกษาเอกสารงานวิจัย และแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย แบบสอบถามมีจำนวน 1 ชุด 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (check list) เกี่ยวกับผู้บริหาร ครูฝึก ผู้รับการฝึก ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสภาพทั่วไป ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางโครงสร้างของเนื้อหา โดยการหาค่าด้านความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับโครงสร้างขอบข่ายของตัวแปรตาม (Index of Item-objective Congruence) ซึ่งตั้งเกณฑ์การยอมรับข้อคำถามไว้ที่ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และถ้าข้อคำถามใดดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.6 จะต้องนำมาปรับปรุงใหม่ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหาร ครูฝึก ผู้รับการฝึก และผู้นำชุมชนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปรที่ศึกษาแยกเป็นกลุ่ม แล้วหาความถี่ ร้อยละแต่ละรายการ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดยวิธีหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้าน และรายข้อ เพื่อทราบระดับสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตัวแปรต่างๆ โดยหาค่า t-test ของตัวแปรสองกลุ่ม และหาค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) และทำการทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ในกรณีที่พบความแตกต่างกัน

3.4 ประมวลข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ปลายเปิด การสัมภาษณ์และสัมภาษณ์ แจกแจงความถี่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย และนำเสนอแบบตาราง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินงานอยู่ใน 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) การฝึกเตรียมเข้าทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะเบื้องต้นแก่ผู้รับการฝึก สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ ได้แก่ ช่างกลโรงงาน ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างเชื่อม ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างฉาบบน ช่างทำเครื่องเรือนอลูมิเนียม

ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าบุรุษ-สตรี การประกอบอาหาร และคอมพิวเตอร์พื้นฐาน 2) การยกระดับฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานสามารถทำงานให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และสร้างคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ถูกเลิกจ้างงานซึ่งต้องการเปลี่ยนอาชีพหรือเปลี่ยนงานกลุ่มผู้ว่างงานจากภาคเกษตร และกลุ่มที่จะเข้าทำงานแต่ขาดทักษะเฉพาะด้าน 3) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดำเนินการเฉพาะที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานในระดับสากล และมีใบประกอบวิชาชีพที่สามารถนำไปแสดงสมัครเข้าทำงานได้

สภาพของทั้งสามด้าน ได้แก่ สภาพทั่วไป กระบวนการ และผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าด้านสภาพทั่วไป และด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.49$ และ 3.39 ตามลำดับ) ส่วนด้านผลผลิตอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{X} = 3.55$)

สำหรับปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งโดยรวม และรายด้านทั้งสามด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57, 2.56, 2.61$ และ 2.54 ตามลำดับ) ดังปรากฏผลในตาราง 1

ตาราง 1 ระดับสภาพการดำเนินงานและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบ \ ข้อมูล	สภาพการดำเนินงาน			ปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพ
ด้านสภาพทั่วไป	3.49	0.54	ปานกลาง	2.56	0.64	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.39	0.64	ปานกลาง	2.61	0.70	ปานกลาง
ด้านผลผลิต	3.55	0.55	มาก	2.54	0.73	ปานกลาง
รวม	3.48	0.51	ปานกลาง	2.57	0.61	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านสภาพทั่วไป ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูฝึกหรือวิทยากรมีความพยายามและตั้งใจในการสอนภาคปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.83$) หลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.80$) บริเวณอาคารสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อม

เหมาะสำหรับการฝึก ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีวิทยากรพิเศษเพียงพอ ($\bar{X} = 2.94$) งบประมาณหรือเงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.01$) และการจัดสื่อและอุปกรณ์ไว้สำหรับการฝึกมีเพียงพอ ($\bar{X} = 3.20$)

สำหรับปัญหาด้านสภาพทั่วไปข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งบประมาณหรือเงินอุดหนุนที่ได้รับการจัดสรร ($\bar{X} = 2.91$) สื่อและอุปกรณ์สำหรับการฝึก ($\bar{X} = 2.75$) และจำนวนผู้รับการฝึกต่อครูฝึกหรือวิทยากรอยู่ในอัตราส่วนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.66$)

1.2 ด้านกระบวนการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การออกใบรับรองให้ผู้ผ่านการฝึกเมื่อผ่านการทดสอบ ($\bar{X} = 3.77$) การให้ผู้ผ่านการฝึกรู้จักรักษาความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.74$) การจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 3.71$) ให้ผู้ผ่านการฝึกมีทักษะปฏิบัติตามหลักสูตร ($\bar{X} = 3.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การประกาศรับสมัครในสถานที่สาธารณะ ($\bar{X} = 3.12$) การจัดทำตำรา คู่มือการฝึกและเอกสารต่างๆ ($\bar{X} = 3.13$) การจัดทำให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับภาค ($\bar{X} = 3.17$)

สำหรับปัญหาด้านกระบวนการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดทำตำราคู่มือการฝึก และเอกสารต่างๆ ($\bar{X} = 2.73$) การประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นทั้งภาครัฐหรือเอกชนให้ผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ ($\bar{X} = 2.72$) การจัดแนะแนวอาชีพให้ผู้ผ่านการฝึก ($\bar{X} = 2.72$) และการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.70$) รวมทั้งการจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับจังหวัด ($\bar{X} = 2.70$)

1.3 ด้านผลผลิต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจต่อคุณภาพของฝีมือแรงงาน ($\bar{X} = 3.82$) การนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ ($\bar{X} = 3.68$) ช่วยให้ผู้ผ่านการฝึกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.67$) และการฝึกนิสัย

อุตสาหกรรมในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.77$) ความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 3.67$) และการตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 3.60$) เป็นต้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกได้ไปทำงานในประเทศมาเลเซีย หรืออินโดนีเซีย ($\bar{X} = 2.95$) ช่วยแก้ปัญหาการว่างงาน ($\bar{X} = 3.45$) ช่วยแก้ปัญหาเสพติด ($\bar{X} = 3.45$) และการสร้างนิสัยอุตสาหกรรมในด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.23$) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.32$) และความละเอียดรอบคอบ ($\bar{X} = 3.40$) เป็นต้น

สำหรับปัญหาด้านผลผลิต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมให้ฝีมือแรงงานไปทำงานในประเทศมาเลเซีย หรืออินโดนีเซีย ($\bar{X} = 2.81$) ช่วยลดปัญหาเสพติด ($\bar{X} = 2.76$) และการสร้างนิสัยอุตสาหกรรมในด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 2.64$) การสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.61$) และการฝึกความละเอียดรอบคอบ ($\bar{X} = 2.61$)

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้ผ่านการฝึก โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ผ่านการฝึกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้เกี่ยวข้องของสถาบันและศูนย์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตาราง 2

สำหรับการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับผู้ผ่านการฝึก ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ชั่วไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าที (t-test) แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็น สภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับผู้ผ่านการฝึก

องค์ประกอบ	ข้อมูล	ผู้เกี่ยวข้อง		ผู้ผ่านการฝึก		t-test
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านสภาพทั่วไป		3.38	0.55	2.56	0.64	-2.00*
ด้านกระบวนการ		3.21	0.62	2.61	0.70	-3.17*
ด้านผลผลิต		3.40	0.52	2.54	0.73	-3.22*
รวม		3.33	0.51	2.57	0.61	-3.11*

* P < 0.50

ตาราง 3 ค่าที (t-test) แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับผู้ผ่านการฝึก

องค์ประกอบ	ข้อมูล	ผู้เกี่ยวข้อง		ผู้ผ่านการฝึก		t-test
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านสภาพทั่วไป		2.51	0.60	2.58	0.65	0.86
ด้านกระบวนการ		2.64	0.66	2.60	0.72	0.53
ด้านผลผลิต		2.57	0.62	2.53	0.76	0.51
รวม		2.58	0.57	2.57	0.63	0.10

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกที่มีตัวแปรต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

	เพศ	สถานภาพ	ศาสนา	วุฒิการศึกษา	จังหวัด	หลักสูตร	อาชีพ
	t-test	t-test	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test
ด้านสภาพทั่วไป	1.71	2.23*	1.76	3.11*	2.38*	2.42*	0.67
ด้านกระบวนการ	4.59*	2.39*	1.75	1.93*	1.81*	4.98*	0.15
ด้านผลผลิต	3.71*	2.88*	2.61*	5.13*	4.53*	5.74*	1.03
รวม	3.94*	2.65*	2.30*	4.09*	3.44*	5.22*	0.39

* $P < 0.50$

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกที่มีตัวแปรต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 4

3.1 ผู้ผ่านการฝึกเพศชายกับเพศหญิงทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เฉพาะด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

3.2 ผู้ผ่านการฝึกที่เป็นโสดกับสมรสแล้วทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานภาพสมรสแล้ว

3.3 ผู้ผ่านการฝึกที่นับถือศาสนาพุทธกับศาสนาอิสลาม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านผลผลิตมีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ผู้นับถือศาสนาพุทธมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้นับถือศาสนาอิสลาม

3.4 ผู้ผ่านการฝึกที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอนุปริญญาหรือสูงกว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านสภาพทั่วไป และด้านผลผลิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ปรากฏว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประถมศึกษาและอนุปริญญา ตามลำดับ

3.5 ผู้ผ่านการฝึกจำแนกตามจังหวัด ได้แก่ สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านสภาพทั่วไปกับด้านผลผลิตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของจังหวัดสตูลสูงกว่าจังหวัด

นราธิวาส ปัตตานี และสงขลา

3.6 ผู้ผ่านการฝึกจำแนกตามหลักสูตร ได้แก่
ช่างกล ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์

ช่างอุตสาหกรรมศิลป์และธุรกิจบริการ ทั้งโดยภาพรวม
และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ
.05 เมื่อทดสอบรายคู่แล้วปรากฏว่าช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์

**ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวแปรของผู้ผ่านการฝึกที่มีตัวแปร
ต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน**

	เพศ t-test	สถานภาพ t-test	ศาสนา t-test	วุฒิการศึกษา t-test	จังหวัด t-test	หลักสูตร t-test	อาชีพ t-test
ด้านสภาพทั่วไป	-2.28*	-3.50*	-0.19	2.08	1.47	2.80*	0.01
ด้านกระบวนการ	-0.60	-2.21	0.49	2.52	1.70	1.21	0.30
ด้านผลผลิต	-0.22	-3.24*	-0.92	1.79	3.61*	6.67*	0.22
รวม	-1.16	-3.26*	-0.25	1.92	2.50*	3.22*	0.33

* P < 0.50

และช่างยนต์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่างอุตสาหกรรมศิลป์และ
ธุรกิจบริการ ตามลำดับ

3.7 ผู้ผ่านการฝึกจำแนกตามอาชีพในครอบครัว
ได้แก่ เกษตร ประมง ค้าขาย และรับจ้าง ทั้งโดยภาพรวม
และรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาฝีมือ
แรงงานตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกที่มีตัวแปร
ต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับเพศในด้านสภาพทั่วไป โดยที่
เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ตัวแปรสถานภาพ
สมรส ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยที่ผู้ผ่านการฝึกที่
มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่เป็นโสดตัวแปร
จังหวัดที่อยู่อาศัย ทั้งโดยรวมและด้านผลผลิต โดยที่
จังหวัดนราธิวาสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าจังหวัดสตูลและยะลา
ตามลำดับ ตัวแปรด้านหลักสูตรทั้งโดยรวมและด้านสภาพ
ทั่วไป กับด้านผลผลิตโดยที่หลักสูตรช่างกล มีค่าเฉลี่ยสูง
กว่าช่างไฟฟ้า ตามลำดับ ดังตาราง 5

4. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิและจากแบบสอบถามมีดังนี้

4.1 ด้านสภาพทั่วไป ควรมีเครื่องมือและ
อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนผู้เข้า
รับการฝึก บุคลากรครูฝึกทางสถาบันและศูนย์สามารถ
จัดหาและจัดจ้างวิทยากรพิเศษที่มีความรู้ความชำนาญ
มีความคล่องตัวในการจัดหาบุคคลที่เหมาะสมกับสาขา

ช่างฝีมือต่าง ๆ ตามความต้องการของตลาดแรงงาน จึง
ไม่จำเป็นต้องมีครูฝึกที่เป็นลูกจ้างประจำ สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่ต้องจัดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอย่าง
เพียงพอ ได้แก่ หอพักและอาหารฟรี ห้องสมุดเพื่อการ
ค้นคว้าและหาความรู้ที่สอดคล้องกับสาขาช่างต่างๆ
ห้องพยาบาล รวมทั้งการจัดหลักสูตรที่หลากหลายและ
เพียงพอตามความต้องการของตลาดแรงงานในห้า
จังหวัดชายแดนภาคใต้

4.2 ด้านกระบวนการ ควรมีการประชาสัมพันธ์
ให้ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายและชี้ให้เห็นความสำคัญหรือ
ประโยชน์ของการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ห้าจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ และควรจัดให้มีการฝึกอาชีพในวันหยุด
เสาร์-อาทิตย์ เพื่อให้โอกาสกับบุคคลทั่วไปในหมู่บ้านหรือ
ตำบลต่างๆควรจัดให้มีการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพอย่าง
ต่อเนื่อง จัดแนะแนวอาชีพและประสานกับองค์กรเอกชน
หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อหางานให้กับผู้ผ่านการฝึกได้มี
งานทำ ควรมีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอย่าง
ต่อเนื่องเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควรจัดให้มี
การแข่งขันทักษะในสาขาต่างๆ จัดหามาตรการประกัน
คุณภาพฝีมือแรงงาน การประกันค่าจ้างของผู้ผ่านการ
ฝึกจากสถาบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เปิดโอกาสให้
ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วม และให้การ
สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการของ

ตลาดแรงงาน

4.3 ด้านผลผลิต ควรให้ผู้ผ่านการฝึกมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง ควรจัดกิจกรรมในขณะรับการฝึก เช่น การเล่นเกม ดนตรี และสนทนาการ รวมทั้งกิจกรรมที่เป็นการสร้างนิสัยอุตสาหกรรม เช่น กิจกรรมไหว้ครู ความสำนึกในวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาจริยธรรมคุณธรรม ฝึกความมีวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความละเอียดรอบคอบ และความเป็นผู้นำ ควรมีการทดสอบ และประมวลผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกทุกรายวิชาที่ทำการฝึกในหลักสูตร ควรจัดให้มีคณะกรรมการควบคุมคุณภาพภายในสถาบันและศูนย์ รวมทั้งพร้อมที่จะให้มีการประกันคุณภาพจากภายนอกสถาบันและศูนย์ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอให้มีหน่วยงานประสานความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีปัจจัยนำเข้า เช่น วิทยากรและครูฝึก งบประมาณเงินอุดหนุน สื่อและอุปกรณ์วัสดุฝึก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความเหมาะสมปานกลางกับความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของแต่ละจังหวัดมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ยกเว้นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ธุรกิจอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสภาพท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของสถาบันและศูนย์ แต่ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะสภาพของพื้นที่ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้มีข้อจำกัด ดังนี้ (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540,

3-19)

1) ไม่มีระบบข่าวสารข้อมูลด้านตลาดแรงงานและกำลังคนที่ชัดเจน ซึ่งการจะทำเช่นนี้ต้องมีการสำรวจกำลังคนอย่างมีระบบ รวมทั้งการวางมาตรการกำหนดขนาดของแรงงานในแต่ละสาขาของการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายในพื้นที่ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

2) ความชัดเจนในกระบวนการทัศนของการพัฒนาทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ไม่มีการวางแผนประสานในทิศทางเกื้อหนุนกันและกัน

อย่างไรก็ตามสภาพทั่วไปมีค่าเฉลี่ยต่ำได้แก่บุคลากรครูฝึกและวิทยากร งบประมาณหรือเงินอุดหนุนที่จัดสรรให้ สื่อและอุปกรณ์วัสดุฝึก ทั้งนี้เนื่องจากห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้มีบุคลากรครูฝึกอย่างจำกัด ทำให้ศักยภาพการพัฒนาคนเข้าสู่อุตสาหกรรมการค้าชายแดนต่อยกกว่าประเทศเพื่อนบ้าน และเป็นปัญหาในการสื่อสารทางภาษาจึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาได้ตามความต้องการของเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย

นอกจากนี้บางหลักสูตรของการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานระยะสั้นไม่สามารถตอบสนองการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายได้เพราะไม่มีการจ้างงานและผู้ผ่านการฝึกไม่มีทุนเป็นผู้ประกอบการเองได้ ซึ่งบางสาขาวิชาต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพสูง เช่น การฝึกอบรมเป็นมัคคุเทศก์ ด้านบริหารจัดการ ด้านอุตสาหกรรมขนบป เป็นต้น

1.2 ผลการวิจัยด้านกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การประกาศ การรับสมัคร การยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดให้มีการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงานในระดับภาค การจัดหาตำรา คู่มือ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสาขาต่างๆ ให้ผู้รับการฝึกได้ศึกษาประกอบการสร้างขวัญและสิ่งเสริมแรงแก่ครูฝึก การแนะแนวอาชีพ การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยยังอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสื่อประชาสัมพันธ์มีเพียงวิทยุท้องถิ่นโทรทัศน์เพียงช่องเดียวและสื่อเหล่านี้ถูกจำกัดด้วยระยะเวลาที่ตรงกับการทำงาน บางครั้งทำให้กลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ไม่ได้ทราบข้อมูล และไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่ม

ศักยภาพของแรงงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ประกอบกับการพัฒนาตำรา คู่มือและเอกสาร รวมทั้งการจัดหาเอกสารให้กับผู้เข้ารับการฝึกมีน้อย ซึ่งข้อมูลพื้นฐานต่างๆ เหล่านี้ทางสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำเป็นต้องจัดให้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยตลอดเวลา และต้องทำภาระหน้าที่ซึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนหรือสถานศึกษา ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2540, 26) ต้องการปรับวิธีการทำงานให้เป็นในเชิงรุก โดยเร่งการประชาสัมพันธ์ให้ทางของกรมแรงงานและโดยเฉพาะสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ของกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานและสถานประกอบการนำรูปแบบการบริหารจัดการเชิงธุรกิจมาปรับใช้โดยการให้บริการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด การประสานงานกับบุคคลและองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องกระทำอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะสถานประกอบการอุตสาหกรรมต่างๆ และพยายามใช้ทรัพยากรการบริหารทุกประเภทที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 ผลผลิตของการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมากหรือระดับดี ซึ่งเป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะผลการประเมินในประเด็นความพึงพอใจของผู้ผ่านการฝึกเป็นการประเมินที่บ่งบอกถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่เกิดผลสำเร็จทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการฝึกไปประกอบอาชีพสร้างเสริมรายได้ให้กับครอบครัว ประเด็นที่ต้องพิจารณาบางข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น เช่น การผลิตฝีมือแรงงานไปทำงานในประเทศมาเลเซียเพื่อรองรับเศรษฐกิจสามฝ่าย การฝึกอาชีพเพื่อไปช่วยลดปัญหาเสพติด ปัญหาการก่ออาชญากรรม และการว่างงาน ซึ่งเป็นผลกระทบทางสังคม เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายมีน้อยมาก ซึ่งเข้าใจอยู่ในระดับรัฐบาลและกลุ่มนักวิชาการบางกลุ่มเท่านั้น อย่างไรก็ตามการสร้างนิสัยอุตสาหกรรมให้กับผู้ผ่านการฝึกได้ช่วยสร้างคุณภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสร้างความเป็นผู้นำ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความไว้วางใจ ความละเอียดรอบคอบ ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้

ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการตรงต่อเวลาเป็นคุณสมบัติที่แรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องการมาก คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540, 33) ได้กำหนดเป็นคุณสมบัติเพื่อป้อนเข้าสู่กระบวนการผลิตทางเศรษฐกิจโดยตรง ซึ่งเป็นตัวสร้างศักยภาพทางการแข่งขันและยังเป็นตัวสะท้อนคุณภาพของมนุษย์อีกด้วย แนวโน้มของความต้องการแรงงานในตำแหน่งต่างๆ นั้นต้องการนักวิชาชีพ ฝีมือแรงงานที่เข้าใจการจัดการและมีทักษะวิชาชีพมากขึ้นจึงต้องการอุปนิสัยพื้นฐานคือ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร และความกระตือรือร้น

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นแล้ว ความสามารถพื้นฐานทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษามาเลย์หรือภาษามลายูถิ่น ภาษาจีน (จีนกลางและกวางตุ้ง) จะช่วยฝีมือแรงงานสามารถไปทำงานในต่างประเทศ ได้เพื่อนบ้าน คุณสมบัติทางภาษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญด้านการสื่อสารและตอบสนองโครงการเศรษฐกิจสามฝ่าย

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่าปัญหาด้านสภาพทั่วไป ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านกระบวนการทั้งนี้เนื่องจากด้านกระบวนการถือว่าเป็นการจัดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการในเชิงรุกเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ซึ่งกรมแรงงาน (2540, 48-49) ได้เสนอแนะไว้ดังนี้

1) เร่งรัดการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน การพัฒนาหลักสูตร อุปกรณ์ และบุคลากร นอกจากนี้ควรเน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานและองค์กรอื่นๆ ติดตาม ประเมินผล รวมทั้งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กลุ่มเป้าหมายพิเศษเช่น ทหารเกณฑ์ ตำรวจ พระภิกษุ สามเณร ผู้ต้องขัง ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ เป็นต้น

2) การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้ได้คุณภาพตามที่มาตรฐานกำหนด มีตัวชี้วัดที่เป็นเกณฑ์พิจารณา 3 ประการ ดังนี้ (สันโดษ เต็มแสงเลิศ, 2544, 19) 2.1) ความรู้เชิงทฤษฎีที่ใช้ในการทำงานอาชีพได้ 2.2) ทักษะเป็นความชำนาญ ความรวดเร็ว และมี

ขั้นตอนถูกต้องสามารถทำงานชิ้นที่กำหนดได้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีความประณีต คงทนสวยงาม 2.3) ทักษะหรือนิสัยในการทำงาน แสดงออกถึงจิตสำนึกที่ดีและถูกต้องในการทำงาน รวมถึงจรรยาบรรณในการทำงาน เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้และการรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร ความรับผิดชอบ ความอดทน มุ่งมั่น เป็นต้น

สำหรับการทดสอบทักษะฝีมือแรงงานได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 6 หัวข้อ ได้แก่ 1) ความปลอดภัยในการทำงาน 2) การใช้เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้อง 3) ขั้นตอนการปฏิบัติงานถูกต้อง มีลำดับขั้นตอนถูกต้อง เป็นที่ยอมรับ 4) การใช้วัสดุอย่างประหยัด 5) ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด 6) งานที่สำเร็จต้องมีคุณภาพใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์ มีความคงทน มั่นคงสวยงาม เป็นที่ยอมรับ

3) การประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนหรือสถานประกอบการยังมีปัญหาเช่นเดียวกัน โดยที่สถานประกอบการต้องการผู้มีฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพดังที่กล่าวแล้ว การเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการจัดการศึกษาที่อาจกระทำได้คือการจัดการอาชีวศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทุกประเภทและทุกระดับชั้น ทำให้กลุ่มประชากรของภาคได้มีฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

ปัญหาด้านกระบวนการ ได้แก่ ความไม่สมดุลระหว่างการผลิตและการฝึกอบรมพัฒนาแรงงานกับความต้องการของตลาดแรงงานในบางสาขาเป็นการขาดการวางแผน รวมทั้งการปฏิบัติตามแผนของภาครัฐเพื่อเตรียมคนเข้าทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการประสานการวางแผนกำลังคนในภาคเอกชนด้วย ซึ่งการวางแผนถือว่ามีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น การวางแผนกำลังคน การใช้แรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้จะสามารถช่วยพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายให้มีประสิทธิภาพ เช่น มีการเตรียมแรงงานที่มีเป้าหมายระบุชัดว่าต้องการผลสำเร็จใน แรงงานสาขาใดระยะเวลาภายในกี่ปี จำนวนเท่าไร เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศเพื่อนบ้านที่โหนดบ้าง เป็นต้น

2. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระหว่างผู้เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกับผู้ผ่านการฝึกทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ผ่านการฝึกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้เกี่ยวข้องในสถาบันและศูนย์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสถาบันและศูนย์มีความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานและคุณภาพ ส่วนผู้ผ่านการฝึกมีความเห็นว่ามีผลที่ได้รับมีมากกว่าและคุ้มค่ากับการใช้เวลาเพื่อฝึกทักษะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ เป็นการทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น และผลของความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยมาก ในขณะที่ผู้ผ่านการฝึกมีใบรับรองการทดสอบฝีมือแรงงานให้หลังการฝึกอบรมแล้ว เป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ผ่านการฝึก ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจสถานการณ์ความต้องการแรงงานและระดับฝีมือภายใต้ผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจปี 2542-2543 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2543, บทนำ) ได้สรุปว่า การปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรับผิดชอบ อดทน มีวินัย มีความเป็นผู้นำ ความคิดอ่าน ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีความรักต่ออาชีพ การงาน ให้รู้จักรักษาความปลอดภัยในการทำงาน รักษาสภาพแวดล้อมที่ดีในสภาพที่ทำงาน ช่วยทำให้ฝีมือแรงงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน จึงทำให้ผลของความแตกต่างของผู้ผ่านการฝึกกับผู้เกี่ยวข้องในสถาบันและศูนย์มีความเห็นแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกที่ตัวแปรต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ศาสนา วุฒิการศึกษา จังหวัด หลักสูตร และอาชีพในครอบครัว ซึ่งผู้วิจัยจำแนกตามตัวแปร ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบระหว่างเพศชายกับเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเพศชายมีความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าอุตสาหกรรมทุกประเภทต้องการแรงงานเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2543, 19) ศึกษาพบว่า เพศเป็นองค์ประกอบในการเลือกการจ้างงานในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมการผลิต

อุตสาหกรรมก่อสร้าง การขนส่งและการคมนาคม เป็นต้น นอกจากนี้เพศหญิงมีข้อจำกัดด้านแรงงาน ความแข็งแรง การสู้งาน และปริมาณของการใช้งานเพศชายย่อมทำได้มากกว่า

3.2 การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพการสมรส ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกที่เป็นโสดกับสมรส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ผ่านการฝึกที่เป็นโสดมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่สมรสแล้วต้องมีการหน้าที่รับผิดชอบงานบ้านและครอบครัวทำให้ความคล่องตัวในการเข้ารับการศึกษาฝึกมีน้อย ไม่มีเวลาเพียงพอในการทุ่มเทให้กับการศึกษาฝึกปฏิบัติ และแรงงานที่ต้องการจะเป็นแรงงานที่ต้องการคนโสดเป็นส่วนมาก เช่น งานบริษัท ห้างร้าน กิจการท่องเที่ยว บริการร้านอาหาร เป็นต้น

3.3 การเปรียบเทียบระหว่างศาสนาผู้ผ่านการฝึกที่นับถือศาสนาพุทธกับอิสลามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ผู้นับถือศาสนาพุทธมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่นับถือศาสนาพุทธมีข้อจำกัดทางสังคมและวัฒนธรรมน้อยกว่า เช่น การแต่งกาย การปฏิบัติศาสนกิจ และการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร อย่างไรก็ตามในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความจำเป็นต้องพัฒนากลุ่มประชากรเหล่านี้ให้มากเพราะประชากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80-90) เป็นผู้นับถือศาสนาอิสลามและบางธุรกิจต้องอาศัยบุคลากรผู้นับถือศาสนาอิสลาม เช่น การผลิตอาหาร จำหน่ายอาหาร บริการหน้าร้าน เพื่อสามารถสื่อสารกับบุคคลในท้องถิ่นได้

3.4 การเปรียบเทียบระหว่างวุฒิการศึกษา ที่สำเร็จ ได้แก่ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอนุปริญญาหรือสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ระดับมัศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประถมศึกษา และอนุปริญญา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกย่อมฝึกได้เร็วและมีทักษะพื้นฐานมากกว่า การสื่อสารทางภาษามีความรู้ความเข้าใจได้มากกว่าจึงทำให้ผู้ผ่านการฝึกที่มีประสบการณ์และมีความพร้อมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทำได้ผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2543, 20) ได้สำรวจความต้องการแรงงานใน

ช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ ปรากฏว่าทุกประเภทอุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด ประกอบกับคุณลักษณะทางนิสัยอุตสาหกรรมของผู้ผ่านการฝึกระดับมัศึกษามีมากกว่าระดับประถมศึกษา

3.5 การเปรียบเทียบระหว่างภูมิลำเนา โดยจำแนกตามห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ผ่านการฝึกจังหวัดสตูลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าจังหวัดนราธิวาส และจังหวัดยะลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดสตูลเป็นเมืองท่องเที่ยว ผู้ผ่านการฝึกมีความพยายามและความตั้งใจในการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่า จากการสัมภาษณ์และการแสดงข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่างก็เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกในจังหวัดนราธิวาสมีความกระตือรือร้นน้อยกว่า อาจเป็นเพราะผู้ผ่านการฝึกในจังหวัดสตูลมีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ค่อนข้างแตกต่างไปจากจังหวัดนราธิวาส และจังหวัดยะลา ในขณะเดียวกันผลการสำรวจสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนเมื่อเปรียบเทียบในจังหวัดชายแดน ปรากฏว่านักเรียนในจังหวัดสตูลจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าจังหวัดนราธิวาส ยะลา และปัตตานี

3.6 การเปรียบเทียบระหว่างสาขาวิชาชีพต่างๆ ของผู้ผ่านการฝึก ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่สาขาวิชาไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และช่างยนต์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่างอุตสาหกรรมศิลป์และการบริการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากตลาดมีความต้องการช่างฝีมือในสาขานี้มากและผลการรับสมัครผู้เข้ารับการศึกษาฝึกจะให้ความสนใจในสาขาดังกล่าวนี้นอกจากสาขาอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2543, 29) ปรากฏว่าสถานประกอบการมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ธุรกิจบริการ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อม และช่างก่อสร้าง ส่วนสาขาที่น้อยที่สุด ได้แก่ สาขาการเกษตร

3.7 การเปรียบเทียบระหว่างอาชีพในครอบครัวที่แตกต่างกัน ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการสมัครเข้าฝึกตามสาขาที่ผู้รับการฝึกสนใจและต้องการจึงไม่เกี่ยวข้อง

กับอาชีพที่อยู่ในครอบครัวที่แตกต่างกัน จึงทำให้ไม่ปรากฏความแตกต่างกันระหว่างอาชีพ

4. การเปรียบเทียบด้านปัญหาในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามตัวแปรต่างๆ ของผู้ผ่านการฝึก ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาจำแนกตามจังหวัด และหลักสูตร ซึ่งเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานภาพโสด ภูมิลำเนาที่อยู่ในจังหวัดนครราชสีมามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าจังหวัดสตูลและยะลา ส่วนหลักสูตรปรากฏว่าช่างกลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าช่างไฟฟ้า ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวทำให้การศึกษาปัญหามีความตรงกันข้ามกับสภาพเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรต่างๆ เหล่านั้น อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบด้านตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาฝีมือแรงงานเช่นเดียวกัน

การพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับพื้นที่เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการปฏิบัติงานเพื่อให้เข้าถึงประชาชน ควรเน้นฝีมือแรงงานที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องกระจายงานพัฒนาฝีมือแรงงานไปยังองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาล หรือกลุ่มฝึกทักษะอาชีพต่างๆ และควรเพิ่มสาขาอาชีพในชนบทเน้นการพัฒนาภูมิปัญญาชาวบ้านที่ไม่ทำลายสภาพแวดล้อม ผลผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือหลายผลิตภัณฑ์ตามแนวนโยบายของรัฐบาล สามารถส่งเสริมอาชีพในครัวเรือนให้มีการผลิตและการจำหน่ายในสังคมท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายอีกเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย ผู้วิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะเป็นแนวทาง ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าสภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไปซึ่งเกี่ยวกับบุคลากร ครูฝึก วิทยากร งบประมาณสนับสนุนที่จัดสรรไว้สำหรับการฝึก จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน จึงควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 หน่วยงานภาครัฐต้องประสานงานลงไปยังท้องถิ่นและเอกชน เพื่อให้เกิดกลุ่มอาชีพเป็นองค์กรอิสระ มีการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาอาชีพของตน และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาให้ทันกับความต้องการตลาดแรงงานในเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย เช่น กลุ่มชาวสวนผลไม้ ชาวสวนยางพารา และชาวนา เป็นต้น

1.2 พัฒนาศูนย์ฝึกทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนให้สามารถเป็นครูฝึกที่มีคุณภาพให้สิ่งตอบแทนและขวัญกำลังใจเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.3 สนับสนุนให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรมแรงงานของตนเอง และผู้สนใจทั่วไปให้มากขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ประชาชนหรือองค์กรต่างๆ ของเอกชนจัดการศึกษาตามอัธยาศัยในรูปแบบต่างๆ ได้ตามความเหมาะสม

2. จากผลการวิจัยที่พบว่ากระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้การประชาสัมพันธ์เป็นหัวใจสำคัญซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำนั้น ผู้วิจัยเสนอแนะว่าการประชาสัมพันธ์ต้องกระทำให้มากขึ้น และทั่วถึง เพราะเป็นพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจกับประชาชนในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งจำเป็นต้องประสานงานกับองค์กรต่างๆ ทุกกลุ่มและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในท้องถิ่นให้มากขึ้นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการจึงต้องดำเนินการดังนี้

2.1 จัดการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาถิ่นเพื่อให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 สร้างระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำแผนประสานการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร สมาคม ชมรม และกลุ่มต่างๆ ที่อยู่ในท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาล เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและสร้างรายได้ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอีกทางหนึ่งด้วย

2.3 เผยแพร่ผลงานและร่วมมือกับสถานประกอบการจัดการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากผลงานของผู้รับการศึกษา และจำเป็นต้องประสานงานกับฝ่ายจัดหางานจังหวัดเพื่อส่งต่อเข้าทำงานในตลาดแรงงาน

3. จากผลการวิจัยด้านผลผลิตที่ต้องพัฒนาฝีมือ

แรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย
ผู้ผ่านการฝึก ต้องพัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสารออกไป
ทำงานกับประเทศเพื่อนบ้านในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้
ต้องส่งเสริมและจัดหลักสูตรด้านภาษาโดยเฉพาะภาษา
อังกฤษ ภาษามลายู ภาษาจีน ภาษาไทย นอกจากนี้การ
พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัตินิสัยพื้นฐาน
ของบุคคลแล้วยังต้องพัฒนาไปพร้อมๆ กับการฝึกทักษะ
ฝีมือแรงงานด้วย

4. จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่าด้านปัญหาในการ
พัฒนาฝีมือแรงงานค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาด้าน
กระบวนการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การรับสมัคร
การสำรวจความต้องการ การเตรียมคนเข้าทำงาน การยก
ระดับฝีมือแรงงาน การจัดให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน
ระดับภาค การจัดทำตำราเอกสารสาขาวิชาต่างๆ ให้
ผู้รับการฝึก การสร้างขวัญและเสริมแรงแก่ครูฝึก การ
แนะแนวอาชีพ และการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่าน
การฝึกอย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังกล่าวเป็นการตอบ
สนองการพัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้
ควรส่งเสริมให้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานไปยัง
ท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวนโยบาย
หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล

ดังนั้นการเตรียมคนเข้าทำงานโดยการฝึกอบรม
ของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในห้าจังหวัด
ชายแดนภาคใต้เพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสาม
ฝ่ายควรดำเนินการตามเกณฑ์กำหนดหลักสูตรการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ประการ ได้แก่ 1) เป็นสาขา
อาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ 2) สอดคล้องกับความรู้
พื้นฐานของผู้รับการฝึก 3) สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง
ทางเทคโนโลยี และ 4) สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ หลักสูตรควรกำหนดไว้อย่างหลากหลาย
สอดคล้องกับกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มแรงงานใหม่ ได้แก่
เยาวชนที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
อายุระหว่าง 15-25 ปี และผู้ที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อ

เข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ส่วนกลุ่ม
แรงงานในสถานประกอบการควรเป็นหลักสูตรการฝึกยก
ระดับฝีมือ และหลักสูตรพิเศษอื่นๆ ที่ไม่ใช่ช่าง
อุตสาหกรรม เช่น หลักสูตรการตลาด เลขานุการ พนักงาน
ต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2538). **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**.
กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม.
- _____. (2538). **พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ**
พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ : ไลดาวัลย์พรินต์ติ้ง.
- _____. (2543). **รายงานผลการสำรวจสถานการณ์**
ความต้องการแรงงานและยกระดับฝีมือภายใต้
ผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ปี 2542-
2543. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม.
- คณะกรรมการประสานการพัฒนาความร่วมมือทาง
เศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน. (สพบ.).
(2540). **โครงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย**.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนล่าง สงขลา.
(2540). **รวมผลการปฏิบัติงาน 5 จังหวัด : การ**
แก้ไขปัญหาความยากจนด้านการพัฒนาฝีมือ
แรงงานตามโครงการ ขจัดความยากจน
จังหวัดชายแดนภาคใต้. สงขลา : สถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงาน
- สันโดษ เต็มแสงเลิศ. (2544). **การพัฒนามาตรฐานฝีมือ**
แรงงาน. มติชน, 24 เมษายน, 19.