

สรุปสำหรับผู้บริหาร

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

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

รูปแบบการวิจัยและ การวิเคราะห์ข้อมูล

1 เชิงคุณภาพ

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

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

เทคนิคดังกล่าวนี้มุ่งวิเคราะห์โดยอาศัยข้อมูลทุติยภูมิที่เป็น time series เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์แนวโน้ม สภาพอุปสงค์ อุปทาน และดุลยภาพของกำลังแรงงานกับตลาดแรงงาน เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความต้องการแรงงานภาคต่างๆ ระหว่าง 6 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
การขายส่ง การขายปลีก	2	2	2	2	2
โรงแรมและภัตตาคาร	4	6	4	4	5
การขนส่งที่เก็บสินค้า	6	9	9	8	9
การเป็นศูนย์กลางทางการเงิน	-	-	10	-	-
อสังหาริมทรัพย์และการให้เช่า	12	12	12	-	12
การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ	9	8	5	7	6
การศึกษา	5	4	6	6	8
งานด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์	11	10	11	10	10
กิจการด้านบริการชุมชน สังคม	8	11	8	11	11
ลูกจ้างในครัวเรือน ส่วนบุคคล	-	-	-	12	-

หมายเหตุ: จัดเรียงความต้องการ 12 อันดับแรก

จากตารางเปรียบเทียบ ความต้องการแรงงานที่แตกต่างกันของแต่ละจังหวัดดังกล่าว จะพบว่าอันดับความต้องการแรงงานด้านต่าง ๆ ระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2544- พ.ศ. 2548 มีความแตกต่างกันมากขึ้นอย่างชัดเจนตั้งแต่อันดับที่ 4 - อันดับที่ 12 เช่น ภาคการก่อสร้าง 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 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ควรได้รับการพัฒนาโดยพิจารณาจากข้อมูลเอกสารรายงานเบื้องต้นและข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงลึกเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงตามช่วงมิติเวลาร่วมกับการวิเคราะห์อุปทาน-อุปสงค์ แรงงานซึ่งได้กล่าวรายละเอียดไปแล้วนั้น สามารถจำแนกแนวทางการพัฒนาออกเป็น 2 ระดับคือ ระดับมหภาคกับระดับจุลภาค ระดับมหภาคเป็นแนวทางการพัฒนาแรงงานในภาพรวมของพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งในตอนนี้ได้กล่าวรายละเอียดไปแล้วจากรายงานการศึกษาเบื้องต้นและรายงานความก้าวหน้า 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 สุขชน 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 หนึ่งในนโยบายหลักและแรงจูงใจสูงสุด 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 จึงมิได้ตั้งอยู่บนปรัชญาของการยกระดับคุณภาพโดยทั่วไปของประชากรเป็นหลัก แต่เพื่อผลิตบุคลากรในระดับและสัดส่วนต่างๆ ให้เหมาะสมที่สุดต่อสภาวะและระดับความก้าวหน้าของประเทศและต่อความต้องการในแรงงานระดับต่างๆ ในอนาคตของประเทศเป็นสำคัญ (สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, 2538:120-126) จากการศึกษาที่ได้อ้างอิงถึงแนวนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสิงคโปร์ดังกล่าวนั้นเพื่อสะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดกรอบการพัฒนาแรงงานภายใต้กระบวนการปรับปรุงระบบการศึกษาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพความเป็นจริงของชุมชนหรือพื้นที่ย่อมจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงและแก้ไขได้อย่างยั่งยืน กลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาดังกล่าวยังสร้างโอกาสให้กับแรงงานได้ประกอบอาชีพอิสระมากขึ้นซึ่งนโยบายของรัฐบาลไทยขณะนี้ได้ดำเนินการไปแล้วในระดับหนึ่ง เช่น การกำหนดโครงการพัฒนาผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง (SME) นโยบายดังกล่าวนี้จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องจัดระบบพัฒนาที่ครบวงจรและครอบคลุมทุกประเด็น

2. การพัฒนาคนและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1) การกระจายอำนาจการบริหารการตัดสินใจเพื่อเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรตลอดถึงได้มีโอกาสนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดทำแผนที่โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาและอาชีพ

2.2) การสร้างโอกาสให้กับประชาชนในระดับล่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอาชีพด้านการเกษตรซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพในลำดับต้นๆ

2.3) การจัดระบบการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนส่วนใหญ่ของประเทศมากกว่าตอบสนองหรือสร้างโอกาสให้กับคนส่วนน้อยซึ่งมีโอกาสและสถานภาพทางเศรษฐกิจดีอยู่แล้ว

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

3. การสร้างโอกาสการจ้างงานในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมต่างๆ อย่างสมดุลย์ เป็นกลยุทธ์และกระบวนการพัฒนาทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมอย่างสมดุลย์โดยเน้น

ให้ความสำคัญกับฐานเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่เป็นสำคัญ ทั้งนี้ทั้งนั้น การพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมจะต้องไม่ส่งผลต่อการล่มสลายของภาคเกษตรหรืออาชีพดั้งเดิมของชุมชน ในขณะที่เดียวกันจะต้องพัฒนาอาชีพต่างๆ อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ อันจะนำไปสู่โอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนอย่างยั่งยืนเป็นอิสระปราศจากการครอบงำของระบบทุนนิยมมากเกินไป

กลยุทธ์และกระบวนการการพัฒนาในระยะสั้น สำหรับกลยุทธ์และกระบวนการการพัฒนาในระยะสั้นเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มุ่งผลในระยะไม่เกิน 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 ความชำนาญทางด้านวิชาการพัฒนาทักษะต่างๆ ระหว่างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการพัฒนาทางเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของแรงงาน

3) พัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้มีการรวบรวมข้อมูลด้านอุปทานและอุปสงค์แรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหลัก เพื่อที่จะเชื่อมอำนวยความสะดวกในการจัดหาอย่างกว้างขวางและทันสมัย ทั้งในและนอกอนุภาคนี้อาจให้มีการประสานเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านี้ให้เป็นระบบเดียวกัน ภายใต้การสนับสนุนเครื่องมืองบประมาณและบุคลากรที่เหมาะสม

4) พัฒนาระบบข้อมูลความต้องการใช้กำลังแรงงาน ในสาขาการผลิตภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในระบบโรงงานและนอกระบบ ให้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และปรับแนวทางการศึกษาและฝึกอบรมด้านการปริมาณและคุณภาพ โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ขยายตัวต่อไปในอนาคต ตามนโยบายกระจายความ

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

5) สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชนมุสลิมในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามให้สามารถผลิตช่างฝีมือทั้งหมดในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ทันสมัยและสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตนี้ได้ทันที

6) ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพในหมู่เยาวชนตามชนบท ที่พ้นจากการศึกษาและผู้เตรียมตัวจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

7) ปรับปรุงโครงสร้างและระบบการจัดสวัสดิการแรงงานให้เหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่แรงงานให้มากที่สุด

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

9) ส่งเสริมประเภทอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมขนาดย่อม เพื่อรองรับผลผลิตและขยายโอกาสการมีงานทำ ตลอดจนแก้ไขปัญหาสังคม เช่น ปัญหายาเสพติดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มวัยรุ่นเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

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

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