



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถใน
การแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก
จังหวัดนราธิวาส

Human Resources and Crossed Labor Development for Strengthen
Sustainable Competitiveness to border Trade Master City Model,
Sungaiko-lok District, Narathiwat

โดย รอยฮาน สะอารี และคณะ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
มกราคม พ.ศ.2562

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถใน
การแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก
จังหวัดนราธิวาส

Human Resources and Crossed Labor Development for Strengthen
Sustainable Competitiveness to border Trade Master City Model,
Sungaiko-lok District, Narathiwat

คณะผู้วิจัย	สังกัด
1. รอยฮาน สะอารี	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
2. ผศ.มณฑนา กระโหวงค์	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
3. ดร.ธมยันตี ประยูรพันธ์	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
4. วีรศักดิ์ ไชจิพันธุ์	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
5. ผศ.ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
6. ผศ.ดร.ซาฟีอี อาดำ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
7. ดร.ชุติกาญจน์ เพ็ชรแก้ว	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ชุดโครงการ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถใน
การแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส”

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ให้การสนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้สนับสนุนโครงการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานเข้าแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ครั้งนี้สำเร็จล่วงได้เป็นอย่างดีและขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำแนะนำถึงประเด็นต่างๆ ในการศึกษาและชี้แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานเข้าแดน อันจะนำมาซึ่งการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานเข้าแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ครั้งนี้คงจะประสบความสำเร็จมิได้หากปราศจากผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและพูดคุยอย่างเป็นกันเองตลอดจนผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญอื่นๆ ที่ผู้เขียนมีจากกล่าวนามทั้งหมดได้ ณ ที่นี้ขอขอบคุณแรงสนับสนุนและกำลังใจที่ได้รับจากครอบครัวตลอดจนเพื่อนๆ จนทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานเข้าแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ลงได้และหากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้เขียนขออภัยไว้ ณ ที่นี้

คณะผู้วิจัย
มกราคม 2562

บทสรุปผู้บริหาร

- ชื่อเรื่อง : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน
อย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส
- ผู้วิจัย : รอยฮาน สะอารี และคณะ
- แหล่งทุน : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1. เพื่อศึกษาสถานการณ์และศักยภาพแรงงาน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจในจังหวัดนราธิวาส 2. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานในพื้นที่การค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส และ 3. เพื่อพัฒนารูปแบบ กลไกและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี คือ 1. ศึกษาสถานการณ์และศักยภาพแรงงาน ด้วยวิธีการเชิงเอกสาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นเอกสารชั้นปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง 2. ศึกษาความต้องการแรงงานในพื้นที่การค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ด้วยวิธีการเชิงปริมาณโดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานและด้านธุรกิจการค้า จำนวน 160 คน บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 75 คน และบุคลากรในหน่วยงานเอกชน จำนวน 644 คน 3. พัฒนารูปแบบ กลไกและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ โดยการประชุมกลุ่ม (Focus Group) กลุ่มตัวอย่างคือผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านธุรกิจการค้าและแรงงาน จากหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 47 คน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสถานการณ์แรงงานไทยและแรงงานข้ามแดน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจในจังหวัดนราธิวาส พบว่าสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป หรือกลุ่มวัยทำงาน จำนวน 1,299,768 คน ซึ่งจังหวัดนราธิวาสเป็นจังหวัดที่ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาคือจังหวัดปัตตานีและจังหวัดยะลา สถานการณ์แรงงานในหน่วยงานภาครัฐด้านธุรกิจการค้าและด้านแรงงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่มีปริมาณแรงงานที่เพียงพอต่อความต้องการ และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คุณภาพแรงงานในด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านธุรกิจ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ โดยภาพรวมแล้วแรงงานมีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้ ส่วนในด้านทักษะพบว่า แรงงานโดยส่วนใหญ่สามารถสอนงานเฉพาะด้านและ ให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานได้ ส่วนในด้านคุณลักษณะภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆของ

แรงงานในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่มีคุณลักษณะด้านต่างๆ ในระดับมาก โดยผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาระดับแรงงานให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ให้ถึงขีดระดับสูงสุด คือ มีความรู้แตกฉานทั้งในแนวกว้างและลึก มีทักษะที่หลากหลาย สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และการสื่อสาร สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

สำหรับสถานการณ์ในกลุ่มสถานประกอบการธุรกิจเอกชน พบว่า รูปแบบของธุรกิจในพื้นที่โดยส่วนใหญ่เป็นลักษณะเจ้าของคนเดียวเป็นธุรกิจขนาดย่อม มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 20 คน เป็นธุรกิจให้บริการและมีระยะเวลาดำเนินการมาแล้วมากกว่า 15 ปี ใช้ทุนในการจดทะเบียนธุรกิจมากกว่า 3,000,000 บาท สถานการณ์แรงงานกลุ่มบริหารงานทั่วไปในสถานประกอบการเอกชน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีทักษะอยู่ในระดับพื้นฐาน และมากกว่าร้อยละ 90 เป็นแรงงานไทย ขณะเดียวกัน สถานการณ์แรงงานในกลุ่มแรงงานฝีมือในสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับทักษะอยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ โดยแรงงานกลุ่มนี้ ร้อยละ 80 เป็นแรงงานไทย มีเพียงสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการในลักษณะงานก่อสร้าง และโรงงานที่ใช้กำลังแรงงานในการผลิตจำนวนมากเท่านั้นที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากมีค่าแรงต่ำช่วยลดต้นทุนในการผลิต ส่วนแรงงานข้ามแดนมีการจ้างในสัดส่วนที่น้อยมาก นอกจากนี้ คุณภาพกลุ่มแรงงานฝีมือในสถานประกอบการในด้านความรู้ สำหรับแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือโดยส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน ส่วนแรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่มีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน และมีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้ เช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มบริหารงานทั่วไปในสถานประกอบการ ที่พบว่า แรงงานระดับพื้นฐานทั้งที่มีและไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความรู้ด้านต่างๆ ในระดับพื้นฐานของแต่ละด้าน และคาดหวังที่จะพัฒนาให้มีความรู้แต่ละด้านกว้างขวางและลึกยิ่งขึ้น ส่วนแรงงานในระดับชำนาญการที่มีใบรับรองวิชาชีพ พบว่ามีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน ในขณะที่กลุ่มแรงงานระดับชำนาญการที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ กลับมีความรู้ในระดับที่สูงกว่า กล่าวคือ สามารถเห็นเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้ ส่วนคุณภาพในด้านความรู้ของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ ทั้งที่มีและไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ก็คาดหวังที่จะพัฒนาระดับคุณภาพทั้งแรงงานฝีมือและแรงงานบริหารงานทั่วไปให้มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีทักษะที่มีความหลากหลาย สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

ส่วนในด้านทักษะพบว่า แรงงานไร้ฝีมือที่มีใบรับรองมีทักษะในระดับที่สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ส่วนกลุ่มที่ไม่มีใบรับรองกลับมีทักษะในระดับที่สูงกว่า คือ สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเอง ส่วนแรงงานกึ่งฝีมือที่มีใบรับรองมีทักษะในระดับที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ แต่แรงงานกลุ่มที่ไม่มีใบรับรองสามารถสอนงานเฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานได้ และสำหรับแรงงานฝีมือทั้งที่มีและไม่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีทักษะในระดับที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเอง โดยผู้ประกอบการ

ส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะยกระดับฝีมือของแรงงานทุกกลุ่มระดับให้สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ ภาพรวมทักษะด้านต่างๆ ของกลุ่มบริหารงานทั่วไป สำหรับแรงงานระดับพื้นฐานที่มีใบรับรองส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ไม่สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม ส่วนแรงงานที่ไม่มีใบรับรองส่วนใหญ่มีทักษะอยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง สำหรับแรงงานระดับชำนาญการและระดับเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่มีทักษะอยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง ส่วนแรงงานชำนาญการและระดับเชี่ยวชาญที่ไม่มีใบรับรองส่วนใหญ่มีทักษะอยู่ในระดับที่สูงกว่า คือ สามารถสอนงานเฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้ และสำหรับแรงงานระดับเชี่ยวชาญ อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการก็มีความคาดหวังจะพัฒนาระดับทักษะแรงงานทั้งหมดให้อยู่ในระดับที่สูงกว่าปัจจุบัน ในมิติสุดท้ายคือ คุณภาพด้านคุณลักษณะของแรงงานในสถานประกอบการ สำหรับแรงงานไร้ฝีมือมีคุณลักษณะด้านต่างๆ ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ส่วนแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือ มีภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการคาดหวังที่จะพัฒนาแรงงานทั้งสามกลุ่มให้มีคุณลักษณะด้านต่างๆ ให้อยู่ในระดับมากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ในมิติของสถาบันการศึกษาในพื้นที่ถือว่ามีความพร้อมในการผลิตบัณฑิตในหลากหลายสาขาวิชาและครอบคลุมทุกสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ รวมถึงได้มีการเปิดหลักสูตรใหม่ๆ ให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้มากยิ่งขึ้น ดังที่สถาบันอาชีวศึกษาหลายแห่งได้จัดให้มีหลักสูตรทวิภาคี โดยเป็นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อส่งนักเรียนไปฝึกปฏิบัติงานในระยะเวลาฝึกงานที่ยาวขึ้น นักเรียนจะได้มีโอกาสฝึกงานประมาณครึ่งหนึ่งของระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตร รวมถึงสถานประกอบการจะช่วยประเมินระดับความรู้ และทักษะของนักเรียนเพื่อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนต่อไปด้วย ซึ่งการฝึกปฏิบัติงานเป็นสนามการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับนักเรียนและนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยก็อาจพิจารณาเพิ่มระยะเวลาการฝึกงานให้แก่นักศึกษา ระดับปริญญาตรีให้ยาวนานกว่าที่กำหนดอยู่ในปัจจุบัน โดยอาจเพิ่มเป็น 6 เดือน – 12 เดือน เพื่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามาจะได้มีประสบการณ์การทำงานและมีความพร้อมเริ่มปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อเข้าทำงาน

สถานการณ์ของศูนย์ฝึกอบรม จากการศึกษาเอกสารของสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า กลุ่มอาชีพที่ได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุด คือ กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ รองลงมาคือ กลุ่มช่างเครื่องกล กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ กลุ่มช่างก่อสร้าง และกลุ่มช่างอุตสาหกรรม ตามลำดับ ผลการศึกษาในพื้นที่พบว่า การกำหนดหลักสูตรมีแนวโน้มที่จะรับผู้เข้าฝึกอบรมลดลงอย่างชัดเจนในบางหลักสูตร อาจจะเพราะสถาบันอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยการอาชีพ ในพื้นที่ต่างก็มีการเปิดอบรมฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นให้แก่ผู้ที่สนใจในหลักสูตรที่คล้ายๆ กับศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ จึงทำให้กลุ่มผู้สนใจที่มีอยู่ไม่มากนัก กระจายตัวไปยังสถาบันฝึกอาชีพที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ผลจากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) มีความเห็นว่า หน่วยงานภาคการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมอาชีพในจังหวัดชายแดนใต้

สามารถส่งเสริมและเปิดหลักสูตรในการให้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ส่งผลให้แรงงานในพื้นที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาฝีมือ

จากการศึกษาพบว่าในพื้นที่ไม่ขาดแคลนปริมาณแรงงาน แต่แรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะ มีความรู้ และมีคุณลักษณะในระดับพื้นฐาน ในขณะที่หน่วยงานและสถานประกอบการยังมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะ มีความรู้ ในระดับที่แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีทักษะหลากหลาย (Multi Skill) ที่สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ส่วนในด้านคุณลักษณะหน่วยงานและสถานประกอบการต้องการแรงงานที่คุณลักษณะในด้านต่างๆในระดับมากที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการแรงงานของภาครัฐต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนสถานประกอบการในส่วนของการแรงงานกลุ่มงานหลักโดยส่วนใหญ่ไม่ต้องการแรงงานฝีมือเพิ่มเติม สำหรับในส่วนของผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานเพิ่มเติมจะต้องการแรงงานที่มีทักษะหลากหลาย (Multiple Skill) และต้องการวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งตำแหน่งที่เป็นที่ต้องการได้แก่ ช่างยนต์ ช่างซ่อมบำรุง ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ฝ่ายผลิตสินค้า และคนขับรถส่งสินค้า สำหรับแรงงานกลุ่มงานสนับสนุนพบว่าผู้ประกอบการในพื้นที่โดยส่วนใหญ่ไม่ต้องการแรงงานเพิ่มเติม แต่มีบางส่วนที่ต้องการแรงงานเพิ่มเติมในตำแหน่ง งานฝ่ายขาย งานบัญชี และงานจัดส่งสินค้า

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก ที่ประกอบด้วย ร้านค้าปัจจุบัน และร้านค้าในอนาคต โดยมีการจัดการร้านค้าปลีกสมัยใหม่ด้วยกลยุทธ์ “ค้าปลีก Omni-channel” คือ กลยุทธ์การค้า Omni-channel เป็นกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งแบบออฟไลน์ และออนไลน์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาแรงงาน ทั้งในส่วนผู้ประกอบการ และพนักงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เพื่อรองรับโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model) มีการพัฒนาแรงงานใน 2 มิติ คือ มิติที่ 1 คือ ธุรกิจในปัจจุบัน ที่มีรูปแบบการดำเนินการธุรกิจแบบดั้งเดิม หรือออฟไลน์ เพื่อไปสู่การพัฒนาผู้ประกอบการ และบุคลากรให้สามารถดำเนินธุรกิจด้วยการค้าทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ หรือที่เรียกว่า กลยุทธ์การค้าแบบ Omni-channel และมิติที่ 2 คือ ธุรกิจแบบใหม่ด้วยการค้าแบบออนไลน์ เพื่อไปสู่การพัฒนากลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือแรงงานรุ่นใหม่เพื่อเป็นผู้ประกอบการ การค้าออนไลน์

กล่าวได้ว่า การพัฒนาแรงงานที่ศักยภาพในการเพื่อตอบรับด้วยกลยุทธ์ “ค้าปลีก Omni-channel” เพื่อตอบสนองพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป ทั้ง 2 มิติดังนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องนำแผนพัฒนา แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการ

แข่งขันอย่างยั่งยืน สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เพื่อรองรับโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model) อย่างเหมาะสมกับบริบทกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอนาคต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1) ผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทุกระดับด้วยความเสมอภาคยุติธรรม

2) ผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระยะยาว มีความชัดเจนในนโยบาย จัดสรรงบประมาณเพียงพอสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ควรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ทั้งด้านการฝึกอบรมการศึกษาต่อ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างครอบคลุม และต่อเนื่อง

2) ควรส่งเสริมให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จ และใช้ข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผล เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปในอนาคต

3) ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติหลังการเข้ารับการพัฒนากับกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เช่น ให้เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา แก่บุคลากรในหน่วยงาน รายงานผลการนำสิ่งที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามและประเมินผลการนำมาใช้

4) สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและผู้ประกอบการ (Academic-SME Linkage) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการไปสู่การปฏิบัติจริงในเชิงธุรกิจ โดยสร้างโอกาสให้นักวิจัย อาจารย์ และนักศึกษาในสถาบันการศึกษาได้ทำงานวิจัยเชิงพาณิชย์ตามความต้องการของผู้ประกอบการมากขึ้น ขณะเดียวกันสถาบันการศึกษาก็สนับสนุนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) ของสถาบันรวมถึงให้ความรู้และจัดฝึกอบรมเฉพาะด้านให้กับผู้ประกอบการ โดยภาครัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วน เพื่อให้เกิดการทำงานวิจัยและพัฒนาร่วมกันระหว่างสถาบัน การศึกษาและผู้ประกอบการ รวมทั้งกำหนดสัดส่วนงบประมาณสำหรับการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้สถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัย ได้รับจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสม สำหรับดำเนินงานวิจัยและพัฒนา เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา และพัฒนาให้ผู้ประกอบการ

5) มหาวิทยาลัยจัดโครงการอบรมหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการค้าออนไลน์ และออฟไลน์ ให้แก่

ผู้ประกอบการหรือผู้ที่สนใจ เพื่อได้เรียนรู้ถึงปัจจัยพื้นฐาน และองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญและ จำเป็นต่อการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบธุรกิจหรือขยายกิจการ

6) เสริมสร้างบทบาทของสถาบันอาชีวศึกษาในการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการในการยกระดับเทคโนโลยีและปรับปรุงกระบวนการผลิต ด้วยการให้สถาบันอาชีวศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนที่เป็นการฝึกปฏิบัติร่วมกับผู้ประกอบการในการให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการในการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีคุณภาพมาตรฐานมากขึ้น และให้มีการต่อยอดจากผลงานของนักศึกษาหรือสถาบันฯ ที่ได้รับรางวัลภายใต้โครงการต่างๆ ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีให้กับผู้ประกอบการได้จริง

สารบัญ

บทที่	หัวข้อ	หน้า
	กิตติกรรมประกาศ	ก
	บทสรุปผู้บริหาร	ข
	สารบัญ	ช
	สารบัญตาราง	ฅ
	สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1	บทนำ	1
	1.1 ความสำคัญ และที่มาของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
	1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ	5
	1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
	1.6 กรอบแนวความคิดของการวิจัยและขั้นตอนการวิจัยในภาพรวม	7
	1.7 แผนงานโครงการ	8
บทที่ 2	การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง	11
	2.1 การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศ	12
	2.2 การพัฒนาการค้าชายแดนสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	13
	2.3 โอกาสและผลกระทบในการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ	16
	2.4 เขตพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน	17
	2.4.1 ภาพรวมเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน	17
	2.4.2 การกำหนดขอบเขตพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน	21
	2.5 รูปแบบการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษในต่างประเทศ	24
	2.5.1 การบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ ประเทศมาเลเซีย	25
	2.5.2 เขตการค้าชายแดนเจียเก๊า เมืองรุยลี่	30
	2.5.3 เศรษฐกิจที่สำคัญของมณฑลฝูเจี้ยน	33
	2.6 เมืองต้นแบบการค้าชายแดน	36
	2.6.1 ศักยภาพของเมืองชายแดนของสุโขทัย-ลก	38
	2.6.2 โอกาสและอุปสรรคด้านเศรษฐกิจของพื้นที่สุโขทัย-ลก	39
	2.6.3 ความเชื่อมโยงเมืองต้นแบบในพื้นที่	39
	2.6.4 ความเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมเพื่อการท่องเที่ยวและขนส่ง	39

บทที่	หัวข้อ	หน้า
	2.6.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับและสร้างประโยชน์ให้คนในพื้นที่	40
	2.6.6 ความสำคัญของการค้าชายแดน	41
	2.7 การค้าชายแดนในประเทศไทย	42
	2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการค้าที่แข่งขันอย่างยั่งยืน	46
	2.9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการค้าชายแดนที่แข่งขันอย่างยั่งยืนของต่างประเทศ	48
	2.10 เปรียบเทียบปัจจัยส่งผลการค้าชายแดนที่แข่งขันอย่างยั่งยืนในประเทศและต่างประเทศ	51
	2.11 การค้าชายแดนจังหวัดนราธิวาส	51
	2.12 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	53
	2.12.1 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนามนุษย์วัยแรงงาน	53
	2.12.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	55
	2.12.3 กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	55
	2.12.4 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	57
	2.12.5 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	57
	2.12.6 องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	58
	2.12.7 รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	59
	2.12.8 ความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	59
	2.13 องค์การแห่งนวัตกรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	60
	2.14 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0	66
	2.15 การจัดการโซ่อุปทาน	73
	2.16 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	77
	2.17 สรุป	86
บทที่ 3	วิธีการดำเนินการวิจัย	89
	3.1 รูปแบบการวิจัย	89
	3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมาย	90
	3.2.1 วิธีการเชิงเอกสาร	90
	3.2.2 วิธีการเชิงปริมาณ	90
	3.2.3 วิธีการเชิงคุณภาพ	92
	3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ	93
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	95
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	96

บทที่	หัวข้อ	หน้า
บทที่ 4	ผลการทดลอง	98
	4.1 สถานการณ์แรงงานไทย และแรงงานข้ามแดน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดนราธิวาส	102
	4.1.1 สถานการณ์แรงงานไทย เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส	102
	4.1.2 สถานการณ์แรงงานข้ามแดน เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส	107
	4.2 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดนราธิวาส	108
	4.2.1 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนสถานประกอบการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส	108
	4.2.1.1 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนหน่วยงานหลักสถานประกอบการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส	109
	4.2.1.2 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนหน่วยงานสนับสนุนสถานประกอบการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส	114
	4.2.2 ศักยภาพแรงงานไทย หน่วยงานภาครัฐ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส	120
	4.3 คุณภาพแรงงานระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส	122
	4.3.1 คุณภาพแรงงานบัณฑิตระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ จากหน่วยงานภาคการศึกษา เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส	122
	4.3.2 คุณภาพแรงงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ จากหน่วยงานภาคสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส	125
	4.3.3 คุณภาพแรงงานบุคลากรหน่วยงานภาครัฐระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส	127

บทที่	หัวข้อ	หน้า
	4.3.4 คุณภาพแรงงานบุคลากรสถานประกอบการ หน่วยงานหลัก และ หน่วยงานสนับสนุน ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส	130
	4.3.4.1 คุณภาพแรงงานบุคลากรสถานประกอบการ หน่วยงานหลัก ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส	130
	4.3.4.2 คุณภาพแรงงานบุคลากรสถานประกอบการ หน่วยงานสนับสนุน ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส	145
	4.4 ผลการสำรวจการผลิตบัณฑิต และแผนการผลิตบัณฑิตสถาบันการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ	159
	4.4.1 กลุ่มสถาบันการศึกษา	159
	4.4.2 ศูนย์ฝึกอบรม	164
	4.5 ผลการสำรวจปริมาณความต้องการแรงงานเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส	165
	4.5.1 หน่วยงานภาครัฐ	166
	4.5.2 สถานประกอบการ	167
	4.6 ผลการคาดการณ์แนวโน้มอุปทานแรงงาน เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดนราธิวาส ระหว่างปี พ.ศ. 2561 –2565	171
	4.7 ผลการคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์ความต้องการแรงงานของเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดนราธิวาส ในปี พ.ศ. 2561 –2565	176
	4.8 ผลการศึกษาโมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส	179
	4.9 ผลการศึกษา รูปแบบ กลไก กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส	229
	4.10 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ และด้านความรู้ แรงงานที่ขาดแคลนในระดับบุคคล ภายใต้โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบ	236

บทที่	หัวข้อ	หน้า
	การค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model) และโมเดลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนในระดับบุคคล และระดับองค์กรของเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส	
	4.11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานสู่โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)	241
	4.12 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนด้านทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดชายแดนใต้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT Analysis	248
	4.13 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้โมเดลพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ด้านกิจกรรมสนับสนุน และโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)	250
	4.14 การวิเคราะห์อุปทานแรงงาน Labour Supply และความต้องการแรงงาน Labour Demand ภายใต้โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)	264
	4.15 การวิเคราะห์การเปลี่ยนสภาพของร้านค้าออฟไลน์เป็นร้านค้าออนไลน์	264
	4.16 แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เพื่รองรับโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)	266
บทที่ 5	สรุปผลการทดลองและข้อเสนอแนะ	277
	5.1 สถานการณ์แรงงาน ศักยภาพแรงงานและความต้องการแรงงานในสามจังหวัดชายแดนใต้	277
	5.2 ผลการศึกษาโมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส	284
	5.3 ข้อเสนอแนะ	292

บทที่	หัวข้อ	หน้า
รายการเอกสารอ้างอิง		
	บรรณานุกรม	294
ภาคผนวก		
	ก1 แบบสอบถามสถาบันการศึกษา (สำหรับผู้บริหารฝ่ายวิชาการ) ก2 แบบสอบถามสถาบันการศึกษา (สำหรับหลักสูตร) ก3 แบบสอบถามศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ (สำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง) ก4 แบบสอบถามศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ (สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง) ก5 แบบสอบถามภาครัฐ (สำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง) ก6 แบบสอบถามภาครัฐ (สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง) ก7 ภาพลงพื้นที่ และจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)	

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	มูลค่าการค้าชายแดนผ่านด่านศุลกากรตากใบ ด้านสุโข-ลก และด่านบูเกะตา ในปี 2557-2558	51
2.2	มูลค่าการค้าชายแดนผ่านด่านศุลกากรตากใบ ด้านสุโข-ลก และด่านบูเกะตา ในปี 2558	51
3.1	รูปแบบการวิจัย	89
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านธุรกิจการค้าและแรงงาน หน่วยงานภาครัฐด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภาคเอกชนจำแนกตามจังหวัด	91
3.3	จำนวนกลุ่มเป้าหมายในการประชุมกลุ่ม	92
4.1	จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปของประชากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	102
4.2	จำนวนและอัตราการไม่รู้หนังสือของประชากรที่มีอายุ 40-59 ปี (ปี พ.ศ. 2548 – 2553)	102
4.3	จำนวนประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงานของประชากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	103
4.4	ประเภทของผู้ที่มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	103
4.5	อันดับอาชีพของผู้มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	104
4.6	จำนวนผู้มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพการทำงานและรายจังหวัด	105
4.7	จำนวนผู้มีงานทำสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษาและรายจังหวัด	105
4.8	การว่างงานของผู้อยู่ในกำลังแรงงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	106
4.9	การพัฒนาศักยภาพแรงงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	107
4.10	ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนของสถานประกอบการเอกชน ประเภทหน่วยงานหลัก	109
4.11	ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนของสถานประกอบการเอกชน ประเภทหน่วยงานสนับสนุน	114
4.12	สถานการณ์แรงงานขององค์กรกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานภาครัฐ	120
4.13	แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบัณฑิต ด้านความรู้ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ	122
4.14	แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบัณฑิต ด้านทักษะ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ	123
4.15	แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบัณฑิต ด้านคุณลักษณะ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ	124
4.16	แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านความรู้ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ	125
4.17	แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านทักษะ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ	125

ตาราง	หน้า
4.18 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านคุณลักษณะ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ	126
4.19 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้านความรู้ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ	127
4.20 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้านทักษะ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ	128
4.21 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้านคุณลักษณะ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	129
4.22 แสดงจำนวนและร้อยละคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	131
4.23 แสดงจำนวนและร้อยละคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานกึ่งฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	132
4.24 แสดงจำนวนและร้อยละคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	134
4.25 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	135
4.26 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานกึ่งฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	137
4.27 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	139
4.28 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	142
4.29 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานกึ่งฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	143
4.30 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	144
4.31 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานระดับพื้นฐาน ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	145
4.32 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานระดับชำนาญการ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	146
4.33 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	146
4.34 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับพื้นฐาน ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	149

ตาราง	หน้า
4.35 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับชำนาญการ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ	151
4.36 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ	153
4.37 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับพื้นฐาน ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	156
4.38 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับชำนาญการ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	157
4.39 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ	158
4.40 แสดงผลผลิตบัณฑิตปัจจุบัน ในปีการศึกษา 2559 จากทุกสถาบัน	159
4.41 แผนความต้องการผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาในพื้นที่ในปี 2560-2565	161
4.42 แผนความต้องการผู้เข้าฝึกอบรมด้านอาชีพเสริมของศูนย์ฝึกอบรมในพื้นที่ในปี 2560-2565	164
4.43 จำนวนความต้องการแรงงานขององค์กรกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานภาครัฐ	165
4.44 ความต้องการแรงงานสถานประกอบการ แรงงานกลุ่มงานหลัก	168
4.45 แสดงความต้องการแรงงานธุรกิจในกลุ่มแรงงานบริหารทั่วไป	169
4.46 สาขาอาชีพที่ต้องการของตลาดแรงงานเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนครราชสีมา	171
4.47 ผลสำรวจสภาพการจ้างงานของสถานประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัด นครราชสีมา ในปี พ.ศ. 2560	173
4.48 ผลสำรวจความต้องการจ้างแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดนครราชสีมา ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565)	173
4.49 กำลังแรงงานจังหวัดนครราชสีมา ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565)	173
4.50 เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่กำลังแรงงานแต่ละจังหวัดเขต เศรษฐกิจพิเศษ	175
4.51 สรุปสมมติฐานหลักด้านการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด (GPP)	178
4.52 หน่วยงานที่เชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบ NSW แล้ว ซึ่งประกอบไปด้วย	217
4.53 สถานีขนส่งผู้โดยสาร	223
4.54 ผลการดำเนินการพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงโครงข่ายเส้นทางสายหลักให้ได้มาตรฐานของกรม ทางหลวงชนบทและกรมทางหลวง ตามแผนปฏิบัติการประจำปีของกลุ่มจังหวัดภาคใต้ ชายแดน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560	225

ตาราง		หน้า
4.55	ท่าเรือสินค้าและท่าเรือท่องเที่ยวที่ตั้งอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้	226
4.56	ปริมาณการขนส่งผู้โดยสาร ณ ท่าอากาศยานในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน	227
4.57	ปริมาณการขนส่งสินค้า ณ ท่าอากาศยานในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน	228
4.58	ผลการวิเคราะห์ทักษะแรงงานที่ขาดแคลนในระดับบุคคล (แรงงานระดับพื้นฐาน ชำนาญการ เชี่ยวชาญ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ) สู่โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)	237
4.59	ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะแรงงานที่ขาดแคลนในระดับบุคคล (แรงงานระดับพื้นฐาน ชำนาญการ เชี่ยวชาญ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ) สู่โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)	239
4.60	ผลการวิเคราะห์ด้านความรู้แรงงานที่ขาดแคลนในระดับบุคคล (แรงงานระดับพื้นฐาน ชำนาญการ เชี่ยวชาญ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ) สู่โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)	240
4.61	ผลการวิเคราะห์ความต้องการคุณลักษณะแรงงานเพื่อรองรับโมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	241
4.62	ผลจากวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้วยวิธี SWOT Analysis	246
4.63	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงความต้องการคุณภาพแรงงานระดับบุคคล และระดับองค์กร ภายใต้โมเดลพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส และโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)	250

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1	เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส 5 อำเภอ 5 ตำบล
2.1	กรอบแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน
2.2	กลไกการขับเคลื่อน เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
2.3	ความเชื่อมโยงเมืองต้นแบบในพื้นที่เมืองต้นแบบ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
2.4	โครงข่ายถนนจากทั้งสามด้านชายแดนของนราธิวาส
2.5	การเส้นทางรถไฟจากสถานีรถไฟสุไหงโก-ลก ถึงสถานีรถไฟตุ้มปัส
2.6	แสดงด้านชายแดน 3 ด้าน
2.7	องค์ประกอบของ Value Chain Analysis
4.1	แสดงปริมาณแรงงานในหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบัน
4.2	แสดงความต้องการแรงงาน
4.3	แสดงปริมาณความต้องการแรงงานเมืองต้นแบบการค้าชายแดนของแรงงานกลุ่มงานหลัก
4.4	แสดงปริมาณความต้องการแรงงานเมืองต้นแบบการค้าชายแดนของแรงงานกลุ่มงานสนับสนุน
4.5	การคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาสระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 (คน)
4.6	การคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาสระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 (กรณีสูง (Best Case))
4.7	การคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาสระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 (กรณีต่ำ (Worst Case))
4.8	อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดนราธิวาส (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2552 - 2558
4.9	ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนราธิวาส ปีพ.ศ. 2559-2565
4.10	โมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส
4.11	โมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส
4.12	ด้านศุลกากรสุไหงโก-ลก
4.13	กระบวนการส่งออกของผู้ประกอบการ
4.14	ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนพาณิชย์
4.15	ขั้นตอนการดำเนินการขอลงทะเบียนบัตรประจำตัวผู้ส่งออก-นำเข้าสินค้า
4.16	ตรวจสอบกฎระเบียบของประเทศผู้นำเข้า
4.17	ขั้นตอนการลงทะเบียนผู้ประกอบการนำเข้าและส่งออก

ภาพ		หน้า
4.18	พิธีการศุลกากรส่งออกสินค้าทางบก	186
4.19	ขั้นตอนการออกใบรับรองแหล่งกำเนิดสินค้าระบบออนไลน์ (E-C/O)	187
4.20	กระบวนการนำเข้าของผู้ประกอบการ	188
4.21	ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนพาณิชย์	189
4.22	ขั้นตอนการดำเนินการขอลงทะเบียนบัตรประจำตัวผู้ส่งออก-นำเข้าสินค้า	190
4.23	ตรวจสอบกฎระเบียบของประเทศผู้นำเข้า	191
4.24	ขั้นตอนการลงทะเบียนผู้ประกอบการนำเข้าและส่งออก	192
4.25	พิธีการศุลกากรนำเข้าสินค้าทางบก	193
4.26	Control (การควบคุม)	194
4.27	Service (การให้บริการ)	195
4.28	TCES (Thailand National Single Window)	195
4.29	สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา	196
4.30	การตรวจคนโดยสารที่เดินทางเข้า-ออก (Arrival/Departure)	197
4.31	การตรวจคนต่างด้าวที่ใช้บัตรผ่านแดน (BORDER PASS) ระหว่างราชอาณาจักรไทยกับ มาเลเซีย	198
4.32	ศูนย์แสดงสินค้าเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	199
4.33	ตลาดกลางการเกษตรเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	199
4.34	คลังสินค้า และลานกองเก็บ เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	200
4.35	ศูนย์การค้าชายแดนเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	201
4.36	สวนสุขภาพ (สันติภาพ) เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	202
4.37	ร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	203
4.38	e-Logistics บริหารการขนส่งแบบเรียลไทม์ ลดต้นทุน เพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน	205
4.39	วิธีการลงทะเบียนร้านค้าปลอดภาษีอากรด้วยระบบ GBT Application	208
4.40	ผู้ให้บริการเป็นนักท่องเที่ยวต่างชาติ และนักท่องเที่ยวคนไทย ซื้อสินค้าปลอดภาษีอากร ด้วยการตลาดแบบผสมผสานช่องทาง Offline และ Online ที่เรียกว่า Omi channel	212
4.41	ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ One Stop Service (OSS) (พื้นที่ว่างหลังด่านศุลกากรสุโขทัย-ลก)	216
4.42	National Single Window	217
4.43	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	218
4.44	การดำเนินธุรกิจตามวงจร ๓ อย่าง	221
4.45	ช่องทางการให้บริการของศูนย์ให้บริการ SMEs ครบวงจร (OSS)	222
4.46	ทางหลวงสายเอเชีย	224

ภาพ	หน้า
4.47 โมเดลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส	235
5.1 โมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส	284
5.2 โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล (ไทยแลนด์ 4.0)	286

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ครั้งที่ 1/2557 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2557 โดยมีหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เป็นประธาน มีมติเห็นชอบพื้นที่ที่มีศักยภาพเหมาะสมในการจัดตั้งเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษระยะแรกของไทย ใน 5 พื้นที่ชายแดน ได้แก่ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พื้นที่ชายแดนจังหวัดตราด พื้นที่ชายแดนจังหวัดมุกดาหาร และอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา (ด่านสะเดาและปาดังเบซาร์) โดยพื้นที่เขตเศรษฐกิจระยะแรก 5 พื้นที่จังหวัดชายแดนให้ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 สำหรับระยะที่ 2 อีก 5 พื้นที่ 7 ด่าน (รวมพื้นที่ชายแดนจังหวัดนราธิวาส) ให้เตรียมความพร้อมและเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป

คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ มีมติเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2558 เห็นชอบกำหนดพื้นที่เป้าหมายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส รวม 5 อำเภอ 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลละหาร อำเภอเมืองนราธิวาส อำเภอตากใบ อำเภอสุไหงโก-ลก อำเภอแว้ง และตำบลลิปะเจ๊ะ อำเภอตากใบ และ ตำบลลิปะเจ๊ะ อำเภอตากใบ และ ตำบลลิปะเจ๊ะ อำเภอตากใบ เนื้อที่ 146,995.625 ไร่



ภาพที่ 1.1 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส 5 อำเภอ 5 ตำบล

ในการพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัดชายแดนใต้ รัฐบาลมุ่งสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่เป็นสำคัญโดยการนำจุดแข็งของพื้นที่มาประกอบสร้างฐานการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่สำคัญของพื้นที่ให้เป็น ศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยรูปแบบ “เกษตรอุตสาหกรรม” เพื่อเป็นต้นทุนการผลิตอาหารสุขภาพและอาหารฮาลาล เนื่องจากสอดคล้องกับลักษณะทางกายภาพและศักยภาพของพื้นที่ทั้งในด้าน

ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ อนึ่ง เพื่อเป็นการเลือกลงทุนโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สุด ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันและชักจูงให้กิจกรรมอื่นๆตามมาโดยไม่จำเป็นต้องลงทุนไปในกิจกรรมทุกด้านพร้อมๆกันต้องเปรียบเทียบว่าจะลงทุนในอุตสาหกรรมหลักชนิดใดแล้วก่อให้เกิดผลเชื่อมโยงมากที่สุด

อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เป็นชายแดนที่มีการค้าชายแดนและข้ามแดนอยู่แล้ว จะมุ่งเน้นการพัฒนา การค้าชายแดนประเทศมาเลเซีย และวิสาหกิจชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงทางพลังงานทางเลือกอื่นๆเพื่อรองรับการขยายพื้นที่การพัฒนาเพื่อบรรจบกับตัวเมืองนราธิวาสในระยะกลาง และการพัฒนาตลอดแนวชายแดนของจังหวัดนราธิวาสในระยะยาวซึ่งจะทำให้การพัฒนาพื้นที่นี้คู่ขนานไปกับการพัฒนาพื้นที่ภาคเหนือและภาคตะวันออกของประเทศมาเลเซีย

อีกทั้ง ความสะดวกสบายในการเดินทางไปมาระหว่างกัน เนื่องจากระยะทางไม่ไกลนัก อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญคือการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่นั้นเป็นประชาชนชาวไทยเชื้อสายมลายู นับถือศาสนาอิสลาม มีวิถีชีวิต และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับประชาชนของประเทศมาเลเซีย ทำให้ปรับตัวง่าย และรับรู้ถึงความปลอดภัยมากกว่าที่อยู่ปัจจุบันในประเทศ เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในสามจังหวัดภาคใต้อย่างต่อเนื่อง ได้ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ปกติสุขจนเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต จึงทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น (สุริยะ สะนิวา, 2551)

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนราธิวาส ถูกกำหนดให้เป็นเมืองการค้าการลงทุนที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะสร้างมูลค่าทางการค้าให้คนในพื้นที่ได้ จังหวัดนราธิวาสมีจุดผ่านแดนเชื่อมโยงไทยกับมาเลเซีย 3 แห่ง ได้แก่ สุโขทัย-ลก ตากใบ และบูเกะตา ซึ่งรองรับการค้าชายแดนและการท่องเที่ยวระหว่างไทย - มาเลเซีย และมีสนามบินนราธิวาส ซึ่งสามารถให้บริการ ด้านการขนส่งและการเดินทางแก่นักท่องเที่ยว นักลงทุนทั้งไทยและมาเลเซียในบริเวณชายแดน เชื่อมโยงเข้าสู่เมืองหลักต่างๆ ของประเทศไทย โดยกรมโยธาธิการและผังเมืองได้วางกรอบผังพื้นที่ เฉพาะเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส โดยกำหนด บทบาทหลักให้เป็นเขตเมืองการค้าและการท่องเที่ยว ชายแดนที่มีกิจกรรมเป็นศูนย์กลางทางด้านอุตสาหกรรม แปรรูปทางการเกษตร อุตสาหกรรมฮาลาล และศูนย์โลจิสติกส์ รองรับการค้าขนส่งสินค้า สงขลา - นราธิวาส - มาเลเซีย(รัฐกลันตัน) เพื่อเป็นประตูสู่อาเซียน นราธิวาสมีวัตถุดิบที่จะสามารถสนับสนุนอุตสาหกรรมแปรรูปเกษตร เช่น ยางพารา ปาล์ม น้ำมัน และจุดเด่นด้านวัฒนธรรมที่สามารถพัฒนาสู่อุตสาหกรรมฮาลาลได้ สามารถใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อรองรับ อุตสาหกรรม ศูนย์โลจิสติกส์ พาณิชยกรรม และศูนย์ ศึกษาวิจัย เป็นต้น สุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เป็นจุดปลายทาง สุดท้ายของเส้นทางรถไฟสายใต้ กรุงเทพฯ-สุโขทัย-ลก ซึ่งมีทางรถไฟเชื่อมต่อกับทางรถไฟของมาเลเซีย(รัฐกลันตัน) เข้าสู่ประเทศมาเลเซีย ดังนั้นในอนาคต หากมีการเปิดให้บริการเดินรถไฟระหว่างสุโขทัย-ลก กับ รัฐกลันตัน จะช่วยเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจของนราธิวาส อีกช่องทางหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาปัญหาและความไม่พร้อมของพื้นที่อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาสนั้น แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ด้วยกัน คือ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านนโยบาย/หน่วยงาน 3) ด้านการค้าต่างประเทศ 4) ด้านระบบสาธารณูปโภค 5) ด้านทรัพยากร/ทรัพยากรมนุษย์ และ 6) ด้านการสื่อสาร ซึ่งคณะผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก มนุษย์ (Man) คือ ทรัพยากรที่สำคัญอันดับแรกขององค์กร และ

พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การว่างงาน ค่าแรง/ค่าตอบแทน (ต่ำ) ขาดแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาด ผู้ประกอบการมีความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและทำการค้าระหว่างประเทศน้อยมาก และด้วยสาเหตุเหล่านี้ ส่งผลให้ผู้วิจัย ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดนระหว่างประเทศ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์และศักยภาพแรงงาน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจในจังหวัดนราธิวาส
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานในพื้นที่การค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส
- 1.2.3 เพื่อพัฒนารูปแบบ กลไกและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตประชากร คือ

1.3.1.1 ประชากร (Unit of Analysis) ประกอบด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 หน่วยงานภาครัฐ

1.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

- 1.1.1 สำนักงานแรงงานจังหวัด
- 1.1.2 สำนักงานจัดหางาน
- 1.1.3 สำนักงานประกันสังคม
- 1.1.4 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 1.1.5 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
- 1.1.6 โรงพยาบาล

1.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านธุรกิจการค้า

- 1.2.1 สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
- 1.2.2 สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า
- 1.2.3 สำนักงานหอการค้าจังหวัด
- 1.2.4 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
- 1.2.5 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
- 1.2.6 ด้านศุลกากร

กลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบการธุรกิจ

กลุ่มที่ 3 สถาบันการศึกษา

3.1 มหาวิทยาลัย

3.2 วิทยาลัยชุมชน

3.3 วิทยาลัยการอาชีพ

3.4 วิทยาลัยสารพัดช่าง/วิทยาลัยเทคนิค

กลุ่มที่ 4 ศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ

4.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.3.2 ขอบเขตเนื้อหา

1.3.2.1 สถานการณ์แรงงานในสามจังหวัดชายแดนใต้

กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน แรงงานนอกระบบ การส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนา ศักยภาพแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ การประกันสังคม

1.3.2.2 สถานการณ์แรงงานปัจจุบัน และศักยภาพแรงงาน ในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานเพื่อ เสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

(ก) หน่วยงานภาครัฐ

สถานการณ์แรงงานปัจจุบันและการเตรียมความพร้อมเมืองต้นแบบศูนย์การค้าสุไหงโก-ลก
คุณภาพแรงงาน

(ข) ผู้ประกอบการธุรกิจ

ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจ จำนวนแรงงานและคุณภาพแรงงานของธุรกิจ

(ค) สถาบันการศึกษา/ศูนย์ฝึกอาชีพ

ข้อมูลสถาบันการศึกษาและศูนย์ฝึกอาชีพหน่วยงานภาครัฐ

1.3.2.3 ศึกษาความต้องการแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนในด้านต่างๆ เช่น multi-skills, มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ (ระดับ1-ระดับกึ่งฝีมือ, ระดับ2-ระดับฝีมือ, ระดับ3-ระดับเทคนิค)

1.3.2.4 พัฒนารูปแบบ กลไกและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดนเพื่อเพิ่ม ความสามารถทางการแข่งขันสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ จังหวัดนราธิวาส

กลุ่มที่ 2 หอการค้าจังหวัดนราธิวาส

กลุ่มที่ 3 อุตสาหกรรมจังหวัดนราธิวาส

กลุ่มที่ 4 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (นราธิวาส ปัตตานี ยะลา)

กลุ่มที่ 5 ด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส

กลุ่มที่ 6 ด้านศุลกากรจังหวัดนราธิวาส

กลุ่มที่ 7 สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา (นราธิวาส ปัตตานี ยะลา)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ

- 1.4.1 ข้อมูลสถานการณ์และศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจในจังหวัดนราธิวาส
- 1.4.2 ข้อมูลความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก
- 1.4.3 แผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน

1.5 คำนิยามศัพท์

สถานการณ์แรงงาน คือ โครงสร้างประชากร อัตราไม่รู้หนังสือ กำลังแรงงานและอัตรากำลัง แรงงาน การจ้างงาน การจ้างงานรายภาคเศรษฐกิจ การจ้างงานโดยจำแนกตามอาชีพ การจ้างงานตามสถานการณ์ทำงาน การจ้างงานโดยจำแนกตามการศึกษา การว่างงาน และ ค่าจ้างและผลผลิตภาพแรงงาน

ศักยภาพแรงงาน คือ แรงงานฝีมือ (Skilled Level) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Level) แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Level) ระดับเชี่ยวชาญ(Proficient) ระดับชำนาญการ (Professional) และระดับพื้นฐาน (Basic) ดังนี้

แรงงานฝีมือ (Skilled Level) คือ แรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้/ แรงงานระดับผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาต่างๆ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้

แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Level) คือ แรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิต/ปฏิบัติซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐาน

แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Level) คือ แรงงานระดับล่างซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งแนะหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น

ระดับเชี่ยวชาญ(Proficient) คือ แรงงานที่ใช้ในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้/ แรงงานระดับผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาต่างๆซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้

ระดับชำนาญการ (Professional) คือ แรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิต/ปฏิบัติในระดับพื้นฐาน/แรงงานระดับชำนาญการเฉพาะด้านในสาขาต่างๆ

ระดับพื้นฐาน(Basic) คือ แรงงานระดับล่างซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งแนะหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น/แรงงานที่มีความรู้ระดับพื้นฐานในสาขาต่างๆ

ใบรับรองรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Skill Certificate) คือแรงงานที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy Certificate) คือ แรงงานที่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ

หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ 1) หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือระดับแรงงานไร้ฝีมือ 2) หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือระดับแรงงานกึ่งฝีมือ 3) หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือระดับแรงงานฝีมือ/ผู้เชี่ยวชาญ

คุณภาพแรงงานด้านความรู้ คือ ประกอบด้วย 5 ระดับ

ระดับ 1 มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน

ระดับ 2 มีความรู้กว้างขวาง และ ลึกในแต่ละด้าน

ระดับ 3 มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้

ระดับ 4 มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม

ระดับ 5 มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

คุณภาพแรงงานด้านทักษะ คือ ประกอบด้วย 5 ระดับ

ระดับ 1 ไม่สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม

ระดับ 2 สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง

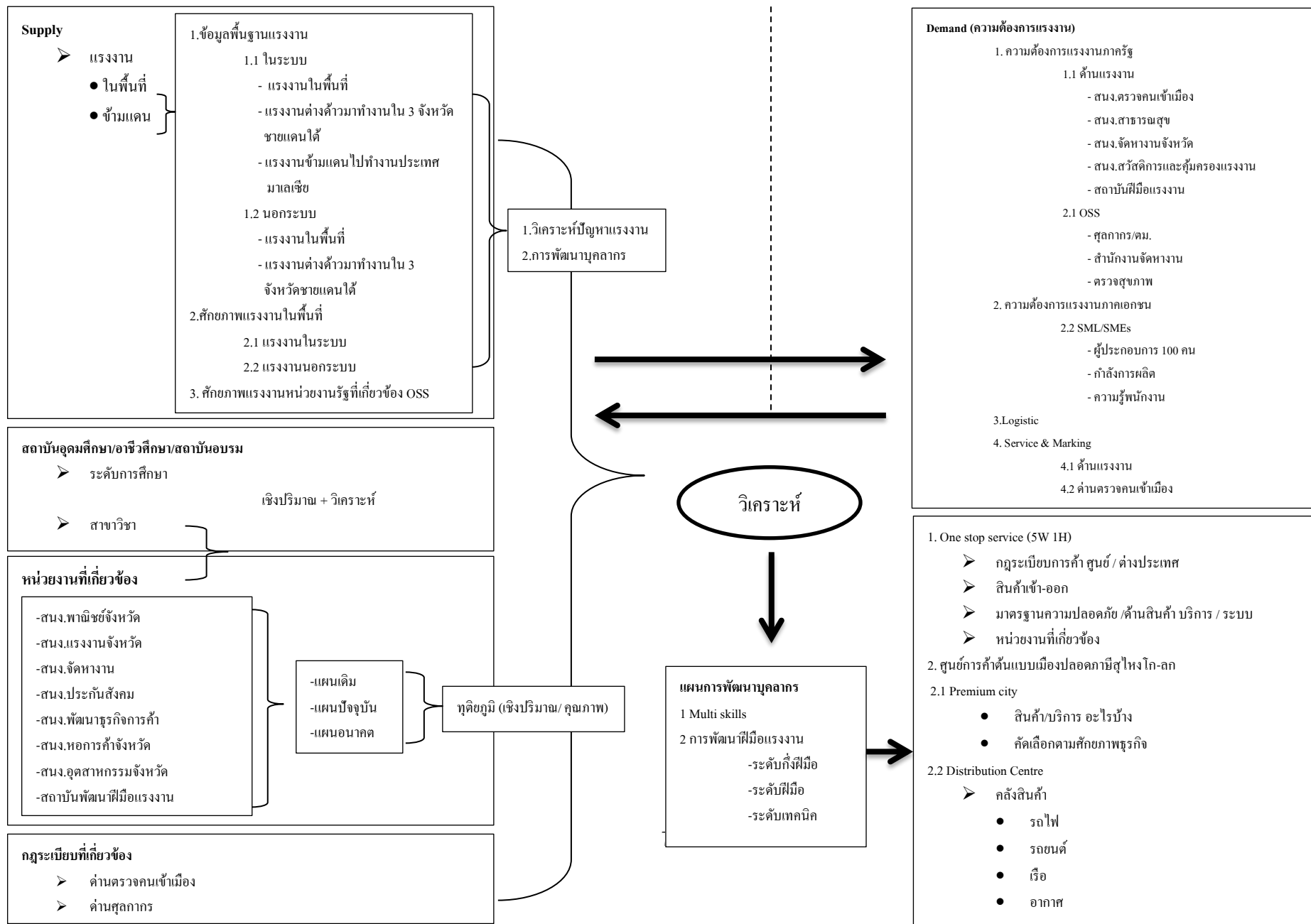
ระดับ 3 สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน

ระดับ 4 สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้

ระดับ 5 สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

ด้านคุณลักษณะแรงงาน คือ แรงงานมีความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความขยัน หมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ความใฝ่เรียนรู้ และการมีจิตสาธารณะ

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัยและขั้นตอนการวิจัยในภาพรวม



1.7 แผนงานโครงการ

1.7.1 ระยะเวลาการทำวิจัย และแผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย

กิจกรรม	6 เดือนแรก						6 เดือนที่ 2						6 เดือนที่ 3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง																		
2. สืบหาข้อมูลพื้นฐานด้านสถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานใน 3 จังหวัดชายแดนใต้																		
3. จัดการประชุมกลุ่มย่อยจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรูปแบบ กลไกและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานข้ามแดน																		
4. วิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการประชุมย่อย																		
5. ดำเนินการสร้างรูปแบบกลไกและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานข้ามแดน																		
6. พัฒนารูปแบบ กลไกและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานข้ามแดน																		
7. สรุปวิเคราะห์ นำเสนอรายงานการวิจัย																		
8. บทความวิจัย																		

1.7.2 กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวน วันที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
1. เพื่อศึกษาสถานการณ์และศักยภาพแรงงาน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจในจังหวัดนครราชสีมา	ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเข้าพบหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูลสถานการณ์และศักยภาพแรงงาน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจในจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 10 กลุ่มตัวอย่าง	เดือน 1-5 พ.ศ. 2560	150	ทีมงานวิจัย
2 ศึกษาความต้องการแรงงานในพื้นที่การค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนครราชสีมา	-สำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านสถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงาน ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีการแบ่งข้างต้น และลงพื้นที่สำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการแรงงานในพื้นที่การค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนครราชสีมา -การประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Analysis) จากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย	เดือนที่ 6-10 พ.ศ. 2560	150	ทีมงานวิจัย
3 เพื่อพัฒนารูปแบบ กลไก และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนครราชสีมา	วิเคราะห์เพื่อใช้ในการออกแบบรูปแบบกลไก และกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดน ในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนครราชสีมา จัดการประชุม 3 ครั้ง	เดือนที่ 11-15 พ.ศ. 2560- พ.ศ.2561	150	ทีมงานวิจัย
4 วิเคราะห์ผลการวิจัยเพื่อนำเสนอและบันทึกข้อมูลในรูปแบบรายงาน		เดือนที่ 16-18	120	ทีมงานวิจัย

1.7.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละช่วงเวลา

เดือนที่	กิจกรรม (activities)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (outputs)
เดือนที่ 1- 5	1.ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง 10 กลุ่ม ที่ได้กล่าวข้างต้น 2. ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 3.สำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านสถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานใน 3 จังหวัดชายแดนใต้	ทราบสถานการณ์และศักยภาพแรงงานใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ผล
เดือนที่ 6-10	1.จัดประชุมกลุ่มย่อยจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดรูปแบบกลไก และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานข้ามแดน ประชุม 3 ครั้ง 2.วิเคราะห์ข้อมูลหลังการประชุมย่อย	ได้ข้อมูลปริมาณความต้องการแรงงานในพื้นที่ จากการจัดประชุมกลุ่มย่อย ทั้ง 3 ครั้ง
เดือนที่ 11-15	1.ดำเนินการสร้างรูปแบบ กลไกและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานข้ามแดน 2.พัฒนารูปแบบ กลไกและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานข้ามแดน	1.ได้ผลและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดน 2. ได้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดน 3. ได้แผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้าม 4. ได้โมเดลเบื้องต้นแบบการค้าชายแดน
เดือนที่ 16-18	วิเคราะห์ผลการวิจัยเพื่อนำเสนอและบันทึกข้อมูลในรูปแบบรายงาน	

1.7.4 ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะตัวชี้วัดหลักๆ ดังนี้

- ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนความต้องการแรงงานในพื้นที่การค้าชายแดน จำนวนรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดน ในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

-ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ได้ข้อมูลสถานการณ์และศักยภาพแรงงาน เพื่อบริหารพื้นที่เศรษฐกิจในจังหวัดนราธิวาส ได้ข้อมูลความต้องการแรงงานในพื้นที่การค้าชายแดน ได้กรอบยุทธศาสตร์ในการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดน ในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส ได้กลไก และกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดน ในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศ
- 2.2 การพัฒนาการค้าชายแดนสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
- 2.3 โอกาสและผลกระทบในการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- 2.4 เขตเศรษฐกิจชายแดน
- 2.5 รูปแบบการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษในต่างประเทศ
- 2.6 เมืองต้นแบบการค้าชายแดน
- 2.7 การค้าชายแดนในประเทศไทย
- 2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการค้าที่แข่งขันอย่างยั่งยืน
- 2.9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการค้าชายแดนที่แข่งขันอย่างยั่งยืนของต่างประเทศ
- 2.10 เปรียบเทียบปัจจัยส่งผลการค้าชายแดนที่แข่งขันอย่างยั่งยืนในประเทศและต่างประเทศ
- 2.11 การค้าชายแดนจังหวัดนราธิวาส
- 2.12 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.12.1 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนามนุษย์วัยแรงงาน
 - 2.12.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.12.3 กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
 - 2.12.4 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.12.5 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.12.6 องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.12.7 รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.12.8 ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.13 องค์การแห่งนวัตกรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.14 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0
- 2.15 การจัดการโซ่อุปทาน
- 2.16 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.17 สรุป

2.1 การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศ

แนวความคิดการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ในประเทศไทย ซึ่งพบว่าที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาในลักษณะนี้ภายใต้รูปแบบต่างๆ กัน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรม (Industrial Estate: IE) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่เฉพาะ เขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone: EPZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองใกล้ท่าเรือหรือสนามบิน คลังสินค้าทัณฑ์บน (Bonded Warehouse: BW) หรือร้านค้าปลอดอากร (Duty Free Shop: DFS) และเขตการค้าเสรี (Free Trade Zone : FTZ) หรือเขตการค้าปลอดภาษี (Duty Free Port) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองท่า และเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Border Economic Zone : SBEZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่ตามแนวชายแดน อีกทั้งประเทศไทยมีการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ใกล้เคียงกับการพัฒนาในลักษณะของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ พื้นที่ในโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกหรืออีสต์เทิร์นซีบอร์ด (Eastern Seaboard Development Program) ซึ่งเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2525 ครอบคลุมพื้นที่การพัฒนาระยะแรก 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ที่รัฐบาลในสมัยนั้นมีนโยบายให้จัดตั้งเขตเศรษฐกิจเฉพาะขึ้นมา เพื่อเร่งรัดการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม และเทคโนโลยี โดยเป้าหมายสูงสุด คือ ต้องการให้พื้นที่นี้เป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศที่เป็นประตูเปิดเชื่อมโยงการพัฒนา (Gateway) ไปสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ พร้อมกับเชื่อมเส้นทางการค้าสู่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของโลก (เรวดี แก้วมณี, 2556) และเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนส่วนใหญ่พบว่า มีที่ตั้งอยู่บริเวณชายแดนหรือห่างจากพื้นที่ชายแดนเข้ามาไม่เกิน 100 กิโลเมตร กิจกรรมทางเศรษฐกิจภายในเขตเศรษฐกิจชายแดนส่วนใหญ่ประกอบด้วย โรงงานอุตสาหกรรม ศูนย์อำนวยการด้านศุลกากร ศูนย์บริการด้านต่างๆ ของรัฐบาล คลังสินค้าทัณฑ์บน ศูนย์กระจายสินค้า ตลาดการค้าชายแดน โรงงานบำบัดน้ำเสีย พื้นที่สีเขียว และโครงสร้างพื้นฐานด้านสังคม เช่น ที่อยู่อาศัย บริการทางการศึกษา โรงพยาบาล การขนส่งและการสื่อสาร ห้างสรรพสินค้า การท่องเที่ยว การจัดทำบรรจุภัณฑ์ บริการธนาคารและการประกันภัย เป็นต้น (เชิญ ไกรนรา, 2555)

2.1.1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษนอกจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับกิจกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ และเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจอื่นและภูมิภาคแล้ว ยังมีปัจจัยประกอบอื่นอีกเช่น

2.1.1.1 มีแผนปฏิบัติการที่บูรณาการและได้รับงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ รัฐบาลให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

2.1.1.2 กิจกรรมทางเศรษฐกิจในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษต้องสอดคล้องกับจุดแข็งและศักยภาพของพื้นที่ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่ง

2.1.1.3 กลไกการบริหารจัดการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษต้องมีความคล่องตัวในการทำงาน มีหน่วยงานกำกับดูแลและติดตามประเมินผลเพื่อแก้ไขอย่างรวดเร็ว

2.1.1.4 ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมถึงมีการปรับตัวอย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจฯ

2.1.1.5 มีการประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างใกล้ชิดเพื่อสนับสนุนและเชื่อมโยงกิจกรรมกับเขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศไทย

2.1.1.6 ไม่ขยายเพิ่มพื้นที่จัดตั้งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษเร็วเกินไป โดยควรมีการประเมินผลก่อน

2.1.1.7 มีการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดนักลงทุนเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(พจนี อรรถโรจน์ภิญโญ, 2559)

นอกจากนี้ ชัชฎาภรณ์ กรุงเกษม (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางและมาตรการเพื่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษบริเวณพื้นที่แนวชายแดนของไทยของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา พบว่า รูปแบบเขตเศรษฐกิจพิเศษที่เหมาะสมกับประเทศไทยคือ การตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อการผลิต โดยมุ่งเป้าหมายเรื่องการจัดการด้านความมั่นคงชายแดนและแรงงานต่างด้าว ในรูปแบบที่เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษขนาดเล็กไม่ใหญ่ กระจายอยู่บริเวณชายแดน โดยอาจจะมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น การขนส่งอยู่ในบริเวณเขตเศรษฐกิจพิเศษเดียวกัน ในขณะที่การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อการบริการควรจะเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มุ่งเน้นในการพัฒนาประเทศโดยรวม และเพื่อผ่อนปรนกฎระเบียบบางอย่างในประเทศเพื่อนักลงทุนต่างประเทศ มีเพียงแห่งเดียวในประเทศ และไม่จำเป็นต้องเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษบริเวณชายแดน เพราะต้องพิจารณาองค์ประกอบด้านอื่นๆ ประกอบกันด้วย

2.2 การพัฒนาการค้าชายแดนสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

มูลค่าการค้าชายแดนของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 4 ประเทศ คือ เมียนมาร์ สปป.ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย มีอัตราการเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับเปลี่ยนมาดำเนินนโยบายเศรษฐกิจและการค้าเสรีมากขึ้น รวมถึงมีพัฒนาการของกรอบความร่วมมือและความตกลงทางการค้าในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มอนุภูมิภาค จึงส่งเสริมให้มูลค่าการค้าระหว่างกันเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลถึงผู้คนที่อาศัยอยู่ในบริเวณชายแดนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและยังส่งผลต่อความใกล้ชิด และความร่วมมือระหว่างกันในด้านต่าง ๆ มากขึ้นอีกด้วย (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ, 2556) โดยประมาณ 80% ของมูลค่าการค้าระหว่างประเทศของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอยู่ในรูปการค้าชายแดน (Border trade) ทั้งนี้ แม้ว่าการค้าชายแดนจะมีสัดส่วนเพียงแค่ว่า 3-5% ของมูลค่าการค้าระหว่างประเทศทั้งหมดของไทย แต่หากพิจารณาเฉพาะมูลค่าการค้ากับประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกับไทยทั้ง 4 ประเทศแล้วพบว่า มากถึงราว 80% ของธุรกรรมทางการค้าระหว่างประเทศทั้งหมด อยู่ในรูปของ Border trade ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันซึ่งมีมูลค่าไม่สูงมากนัก เช่น สินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าเกษตรบางชนิด และสินค้าที่ได้จากธรรมชาติ เป็นต้น โดยพบว่าปัจจุบันไทยมีจุดการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 4 ประเทศ ทั้งในส่วนของจุดผ่านแดนถาวร จุดผ่านแดนชั่วคราว และจุดผ่อนปรนทางการค้า (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ, 2555)

ภาพรวมของ 31 จังหวัดชายแดนของไทย มีมูลค่า GPP รวมในปี 2555 เท่ากับ 1.83 ล้านล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 15 ของ GDP รวมของประเทศ และมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยในช่วง 5 ปี (2550-2555) เท่ากับร้อยละ 2.9 การค้าชายแดน มีมูลค่าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วง 6 ปี (2551-2556) โดยในปี 2556 มีมูลค่าสูงถึง 9.24 แสนล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2551 ร้อยละ 28.5 คิดเป็นอัตราเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 5.08 ต่อปี รวมถึงมีสัดส่วนทางการค้าระหว่างประเทศของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านมาโดยตลอด บทบาทของเมืองชายแดน ส่วนใหญ่เป็นด้านโลจิสติกส์และการค้าข้ามพรมแดนที่เชื่อมโยงกับฐานผลิตในภาคกลางของประเทศ แต่ยังไม่มีการผลิตหลักในพื้นที่ เมืองชายแดนมีจุดที่ตั้งที่ได้เปรียบในการเชื่อมโยงกับภูมิภาค จึงควรส่งเสริมการพัฒนาในลักษณะของคลัสเตอร์เชื่อมโยงกับพื้นที่ตอนในหรือจังหวัดอื่นๆ เพื่อสร้างกิจกรรมที่มีมูลค่าเพิ่ม เพื่อให้พื้นที่สามารถสร้างประโยชน์จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ โดยไม่เป็นเพียงทางผ่าน รวมถึงกระจายประโยชน์ในการพัฒนา และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ แต่ทั้งนี้ เมืองชายแดนยังพบปัญหา อาทิ การขาดการจัดระเบียบพื้นที่และการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ ปัญหาความมั่นคงตามแนวชายแดนยังไม่ชัดเจน ปัญหาด้านสังคมข้ามพรมแดน การขาดกลไกบูรณาการ การทำงานเรื่องชายแดน เป้าหมาย แนวคิด (Concept) และการพัฒนาพื้นที่ชายแดน ซึ่งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้กำหนด ทิศทางการพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงภูมิภาค สร้างเครือข่ายระบบการผลิตรวมที่สร้างสรรค์ เพื่อบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง รวมถึงตั้งเป้าหมายการขยายตัวมูลค่าการค้าชายแดนของไทยให้เท่ากับร้อยละ 15 ต่อปี จึงเห็นได้ว่าพื้นที่เมืองชายแดนมีความสำคัญในเชิงการค้า การลงทุน ดังนั้น การค้าบริเวณชายแดนจึงควรมีการพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อการลงทุน ซึ่งการพัฒนาเมืองชายแดนอย่างมีประสิทธิภาพต้องดำเนินการด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพพื้นที่ชายแดนของไทยและเพื่อนบ้านพร้อมๆ ไปด้วยการรักษาผลประโยชน์และการอยู่ดีกินดีของประชาชนในพื้นที่ (อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ, 2557)

เขตเศรษฐกิจพิเศษ (อ้างอิงในสถาบันนิติบัญญัติแห่งประเทศไทย Legislative Institutional Repository of Thailand, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2557) สามารถสรุปได้ดังนี้

ชาติรส สัมมะวัฒนา (2557: 184) กล่าวว่า ประเทศไทยตั้งอยู่บนภูมิประเทศที่เป็นเหมือนศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมี ประเทศเพื่อนบ้านโดยรอบ ได้แก่ เมียนมาร์ สปป.ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย มีแนวชายแดนระยะทางประมาณ 5,656 กิโลเมตร มีด้านการค้าชายแดนจำนวน 91 จุด เป็นจุดผ่านแดนถาวร 38 จุด จุดผ่อนปรนการค้า 53 จุด

อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ (2557: 151-152) กล่าวถึงการพัฒนา “ความเป็นเมืองชายแดน” ไปสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เป็นการเพิ่มโอกาสและพัฒนาความสามารถการแข่งขันโดยเชื่อมโยงกับฐานการผลิตหลักของประเทศและในภูมิภาคส่งเสริมทางเศรษฐกิจโดยดึงดูดนักลงทุนจากในและต่างประเทศ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศในภาพรวม มีการบริหารจัดการการใช้ประโยชน์พื้นที่และการส่งเสริมกิจกรรมในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่

ดีขึ้น มีการจ้างงานและเพิ่มรายได้ให้ชุมชน รวมถึงมีกฎระเบียบ และแนวทางการกำกับดูแลผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ได้มาตรฐานและมีการบังคับใช้ที่เข้มแข็ง มีการแก้ปัญหาข้อจำกัดเดิมในพื้นที่และการป้องกันผลกระทบเชิงลบต่าง ๆ เช่น ปัญหาขาดแคลนแรงงานไร้ทักษะ ปัญหา สิ่งแวดล้อม หรือความแออัดของด้านพรมแดนเป็นพื้นที่ลำดับความสำคัญสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายและงบประมาณ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานจากภาครัฐสามารถเสริมสร้างศักยภาพความแข็งแกร่งของหน่วยงาน ภาคเอกชน และชุมชนในพื้นที่ตั้งแต่การวางแผน บริหารจัดการและการติดตามประเมินผล (อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ, 2557)

เขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นพื้นที่พิเศษหรือบางส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการค้าสินค้าและบริการหรือการลงทุน เพื่อบริการขยายตัวทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการค้าบริเวณพรมแดนและการค้าเสรีภายใต้กรอบอาเซียน ซึ่งประโยชน์ของการเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ คือจะเป็นพื้นที่ที่มีการผ่อนปรนในเรื่องกฎระเบียบการลงทุน และมีการให้สิทธิพิเศษหลายประการแก่นักลงทุน รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ด้านภาษี เพื่อดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ยังมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ นักลงทุนหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกด้านข้อมูล การอำนวยความสะดวกในการทำธุรกรรมบริการพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น

ซึ่งศักยภาพด้านการจัดการด้านพรมแดนไทยในการพัฒนา “ความเป็นเมืองชายแดน” ไปสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ควรพิจารณาเป็น 2 ประเด็น คือ

(1) เมืองชายแดนต้องมีระบบการบริหารจัดการ ยกตัวอย่างกรณีเมืองชายแดนอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้มีการวางแผนการพัฒนาไปเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษแม่สอด มาตั้งแต่ปี 2547 แต่ความคืบหน้าก็เป็นไปอย่างล่าช้า ซึ่งตรงข้ามกับเมืองเมียวดีของพม่าที่เปรียบเสมือนเมืองคู่แฝดกับแม่สอด ที่ขณะนี้ถูกยกระดับขึ้นเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษเมียวดี เพื่อเตรียมพร้อมรับการลงทุนจากนักลงทุนต่างชาติแล้วตั้งแต่ปี 2554

(2) เมืองชายแดนต้องมีระบบกระจายความรับผิดชอบและทรัพยากรที่เพียงพอให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามกฎหมายแล้วจะทำให้องค์กรท้องถิ่นสามารถพัฒนาพื้นที่เองได้ สิ่งที่สำคัญคือ องค์กรท้องถิ่นนั้นจะต้องมีองค์ความรู้และนำองค์ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในพื้นที่ และเอื้อให้กับภาคเอกชนที่เขามีเงินทุนอยู่แล้วสามารถพัฒนาศักยภาพหรือเปลี่ยนแปลงพื้นที่เมืองได้ (อ้างอิงในสถาบันนิติบัญญัติแห่งประเทศไทย Legislative Institutional Repository of Thailand, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2557)

การบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจชายแดนมีความแตกต่างกันไปตามระบบการปกครองของแต่ละประเทศ แต่โดยทั่วไปการจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนสามารถจำแนกออกได้ 3 ระดับคือ

(1) การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดจำนวนเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่จะจัดตั้งและการดำเนินการต่างๆ ในกระบวนการจัดตั้งให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติระหว่างประเทศ

(2) ระดับการจัดการของรัฐบาลกลาง ควรเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมและมีความเป็นอิสระจากรัฐบาล ซึ่งควรเป็นหน่วยงานกึ่งรัฐบาลและควรมีองค์ประกอบขององค์กรมาจากทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ซึ่งสามารถมีอำนาจหน้าที่ในการรับใบสมัครการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน การจัดทำข้อเสนอแนะไปยังรัฐบาลและติดตามผลการดำเนินงานของเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและเผยแพร่ผลการดำเนินงานสู่สาธารณะเป็นระยะ

(3) ระดับการจัดการของเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ควรเป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของระดับการจัดการของรัฐบาลกลาง ซึ่งตามแนวปฏิบัติโดยสากลแล้วส่วนใหญ่จะให้เอกชนเป็นผู้บริหารเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนโดยผ่านกระบวนการจัดจ้างของภาครัฐ

แนวโน้มกรอบการจัดองค์กรเพื่อจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน จะมุ่งเน้นการดำเนินการให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ประกอบด้วย (1) องค์กรที่จัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนรับผิดชอบในการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเท่านั้น (2) ผู้ประกอบการภาคเอกชนก่อสร้างเป็นเจ้าของ และบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนบนพื้นฐานของการคืนทุน (3) การจัดตั้งศูนย์บริการ ณ จุดเดียว ในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพื่อการดำเนินการที่รวดเร็วของการออกใบอนุญาตและงานเอกสารต่างๆ (4) เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนให้บริการครอบคลุมธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ธุรกิจการรับบริการขนส่งสินค้าและบริการอื่นๆ (เชิญ ไกรนรา, 2555)

2.3 โอกาสและผลกระทบในการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

การพัฒนาพื้นที่เฉพาะให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษจะนำมาซึ่งการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ ทั้งการค้าการลงทุน การจ้างแรงงาน ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จจะต้องผ่านการศึกษา การวางยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งการพัฒนาจะเกิดผลดีต่อภาคเศรษฐกิจและเกิดผลกระทบในหลายมิติเช่นกัน โดยเฉพาะผลกระทบทางด้านสังคมที่จะต้องนำพิจารณาด้วย ดังนั้น ต้องมีการศึกษารูปแบบเขตเศรษฐกิจในต่างประเทศเพื่อมาปรับใช้กับประเทศไทย รวมถึงนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการในรูปแบบเขตเศรษฐกิจ ตลอดจนการสร้าง ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วนในการพัฒนาพื้นที่และการเตรียมความพร้อม ซึ่งการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษนำมาซึ่งโอกาส ดังนี้

2.3.1 ทำให้ปริมาณและมูลค่าการค้าและบริการตามแนวชายแดนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One - Stop Service) ที่สอดคล้องกับระบบ ASEAN Single Window ซึ่ง จะสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติให้เขามาลงทุนมากขึ้น

2.3.2 รายได้จากการท่องเที่ยวจะเพิ่มขึ้น และมีการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวของไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการท่องเที่ยวในภูมิภาคให้สามารถขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว

2.3.3 รายได้จากการเก็บภาษีจะเพิ่มขึ้น ทั้งภาษีศุลกากร ภาษีเงินได้ ภาษียานพาหนะรวมถึงค่าธรรมเนียมต่างๆ

2.3.4 ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีงานทำ มีธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้น มีการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านภาษา ทักษะ และองค์ความรู้อื่น ๆ เพื่อปรับตัวเองให้ทันกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ชรินทร์ หาญสืบสาย, 2556 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2557 : 152)

2.3.5 เมื่อมีโครงการใหญ่ๆ เกิดขึ้นตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา จะทำให้การพัฒนาทางด้านอื่นๆ ตามมา

2.3.6 ได้ประโยชน์จากแรงงานของประเทศเพื่อนบ้าน และแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าเมือง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2557 : 153)

2.4 เขตพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน

2.4.1 ภาพรวมเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเป็นแนวคิดการพัฒนาที่มีการริเริ่มดำเนินงานในประเทศไทยมายาวนานกว่า 10 ปี โดยเริ่มแรกของการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษบริเวณชายแดนที่มีศักยภาพของไทยเป็นการใช้ประโยชน์จากโอกาสของความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงที่ได้กำหนดแผนการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งและกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ (Economic Corridor) อย่างไรก็ตามการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในช่วงที่ผ่านมายังไม่เกิดผลที่ชัดเจนมากนัก เนื่องจากมีข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยเฉพาะในประเด็นด้านความต่อเนื่องของงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้งและการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดินสำหรับจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษซึ่งใช้เวลาค่อนข้างมากในการดำเนินงาน

ในช่วงปี 2556-2557 ประเทศไทยได้เตรียมความพร้อมเพื่อใช้ประโยชน์จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งส่งผลให้พื้นที่ชายแดนมีบทบาทสำคัญในการเป็นประตูเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศในภูมิภาค โดยต้องเร่งพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้สามารถรองรับการลงทุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจข้ามพรมแดนเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการในพื้นที่เพื่อใช้ประโยชน์จากการพัฒนาและบริหารจัดการผลกระทบอันอาจเกิดจากการพัฒนา อาทิ การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน การลักลอบนำเข้า-ส่งออกสิ่งผิดกฎหมายข้ามพรมแดนเข้าสู่พื้นที่อื่นๆ ของประเทศประกอบกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนที่มีศักยภาพให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่เพื่อรองรับการลงทุนจะช่วยลดการกระจุกตัวของการลงทุนในพื้นที่ภาค

กลางและสนับสนุนเป้าหมายของไทยในการหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จึงได้กำหนดนโยบายให้มีการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของแผนที่นำทาง (Roadmap) สนับสนุนการพัฒนาประเทศเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกระตุ้นเศรษฐกิจลดความเหลื่อมล้ำและช่วยรักษาความมั่นคงของประเทศ และได้มีคำสั่งที่ 72/2557 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2557 แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) โดยมีหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (หน.คสช.) เป็นประธานกรรมการผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมเป็นกรรมการ และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ หน.คสช. ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในทุกภาค/ช่องทางที่สำคัญซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมา

2.4.1.1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน หมายถึง บริเวณพื้นที่ที่คณะกรรมการนโยบาย เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) กำหนดให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ซึ่งรัฐจะสนับสนุนการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน สิทธิประโยชน์ด้านการส่งเสริมการลงทุน การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบไป - กลับ การให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ และการอื่นที่จำเป็น

จากการศึกษาเขตเศรษฐกิจพิเศษในต่างประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่เขตเศรษฐกิจพิเศษจัดตั้งขึ้น เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ดึงดูดการลงทุน เพิ่มการจ้างงานและการรับการค้าขาย ทศโนโลยี และเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยรวม โดยแม้ว่าจุดมุ่งเน้นของการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษในแต่ละประเทศจะมีความหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่แตกต่างกัน อาจสรุปได้ เบื้องต้นว่าองค์ประกอบหลักที่ทำให้การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในต่างประเทศประสบความสำเร็จมีดังนี้

- (1) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยรวมของการพัฒนาประเทศ
- (2) กิจกรรมทางเศรษฐกิจในเขตเศรษฐกิจพิเศษต้องสอดคล้องกับจุดแข็งและศักยภาพของพื้นที่
- (3) ที่ตั้งของเขตเศรษฐกิจพิเศษอยู่ในตำแหน่งทางยุทธศาสตร์สำคัญเชื่อมโยงกับโครงข่ายการคมนาคมขนส่งหลัก ตลาดและแหล่งวัตถุดิบ
- (4) กลไกการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษต้องมีความคล่องตัว
- (5) มาตรการและสิทธิประโยชน์ เพื่อส่งเสริมการลงทุนสามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่ง
- (6) การบังคับใช้กฎระเบียบต้องมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการอำนวยความสะดวกในการลงทุน นอกจากนี้การขับเคลื่อนและบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษในต่างประเทศใช้กลไกในส่วนกลางประสานงานกับกลไกในระดับพื้นที่เป็นหลักแต่มีการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ ในระดับที่แตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการของแต่ละประเทศ

สำหรับการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนของประเทศไทยได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคลดความเหลื่อมล้ำของการพัฒนา ยกย่องคุณภาพชีวิตของประชาชนและ

เสริมสร้างความมั่นคงบริเวณชายแดนรวมทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อใช้ประโยชน์จากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยภาครัฐให้การสนับสนุนในส่วนที่เป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกการลงทุนของภาคเอกชน



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน

ที่มา : สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559)

2.4.1.2 องค์ประกอบหลักของการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

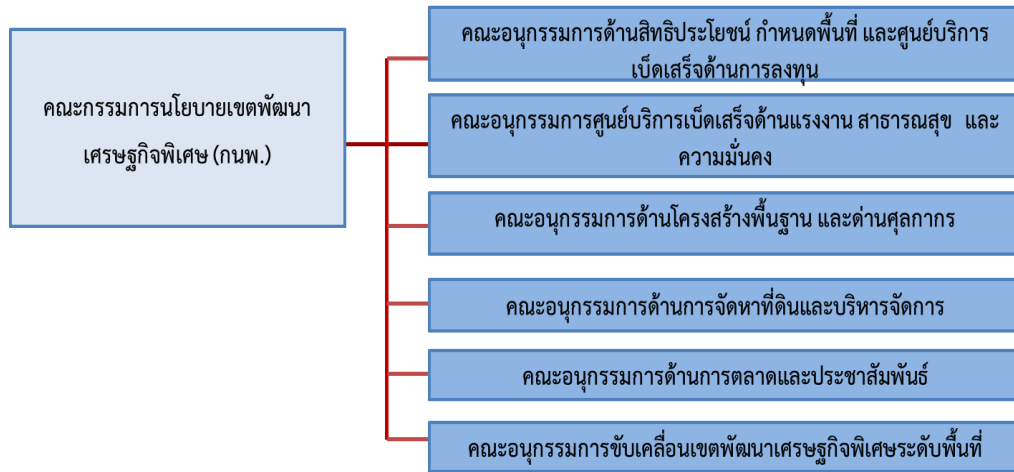
- (1) การกำหนดพื้นที่ที่เหมาะสมในการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน
- (2) การให้สิทธิประโยชน์ในการลงทุน
- (3) การจัดตั้งศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service : OSS) ด้านการลงทุน
- (4) การบริหารจัดการด้านแรงงานและการจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านแรงงาน
- (5) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและด้านศุลกากร

สาธารณสุขและความมั่นคง

นอกจากนี้ นโยบายการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ยังได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสินค้าเกษตรชายแดนโดยสร้างความเข้มแข็งของสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่สนับสนุนให้มีการรวบรวมและรับซื้อสินค้าเกษตรจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพหรือแปรรูปใช้เป็นวัตถุดิบภายในประเทศ เพื่อลดปัญหาการลักลอบนำเข้าสินค้าเกษตรและผลกระทบต่อตลาดสินค้าเกษตรในประเทศ

2.4.1.3 กลไกการขับเคลื่อน

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนขับเคลื่อนโดย กนพ. โดยมีคณะกรรมการ 6 ชุด เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในแต่ละด้านและนำนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่



ภาพที่ 2.2 กลไกการขับเคลื่อนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ที่มา : สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559)

เพื่อให้การขับเคลื่อนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเกิดผลเป็นรูปธรรมโดยเร็วบนพื้นฐานของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคงอย่างมีสมดุล ให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ของประเทศ เป็นที่ยอมรับของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและสร้างโอกาสให้ประชาชนและประเทศไทยได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากที่สุด กนพ. จึงได้วางหลักการดำเนินงานการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ดังนี้

(1) การดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมายปัจจุบันโดยมีกฎหมายหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายส่งเสริมการลงทุน กฎหมายศุลกากร กฎหมายแรงงาน กฎหมายการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กฎหมายส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม กฎหมายโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายเกิดผลเป็นรูปธรรมได้โดยเร็ว

(2) การกำหนดบทบาทภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างชัดเจน โดยภาครัฐ เป็นผู้ให้สิทธิประโยชน์จัดเตรียมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและปรับปรุง กฎระเบียบ ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนและภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและได้รับประโยชน์จากการพัฒนา

(3) การพัฒนาต้องไม่ส่งผลกระทบทางลบต่อทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สังคม และความมั่นคงของประเทศ โดยมีการรักษาพื้นที่ที่มีความอ่อนไหว ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเข้มงวด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเพื่อให้การพัฒนาเป็นที่ยอมรับและเกิดการพัฒนายั่งยืน รวมทั้งมีการบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่ชายแดน

(4) การดำเนินการพัฒนาต้องมีความยืดหยุ่น โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(5) การกำหนดพื้นที่พัฒนาตามเขตปกครอง เช่น อำเภอ หรือตำบล เพื่อให้มีจุดยึดโยงทางภูมิศาสตร์ที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานได้อย่างสอดคล้องตรงกันซึ่งทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

2.4.2 การกำหนดขอบเขตพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

การกำหนดที่ตั้งและขอบเขตพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องมีความชัดเจนในช่วงเริ่มต้นของการขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยที่ตั้งและขอบเขตของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนได้กำหนดขึ้นจากหลักเกณฑ์การกำหนดที่ตั้งและวิธีการกำหนดขอบเขตพื้นที่ของแต่ละเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

2.4.2.1 การกำหนดที่ตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

การพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของไทยในระยะแรกให้ความสำคัญกับพื้นที่ชายแดนเนื่องจากรัฐบาลมีความประสงค์ในการจัดระเบียบพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน ใช้วัตถุดิบจากประเทศเพื่อนบ้านมาผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มใช้ประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวที่มีค่าจ้างแรงงานไม่สูงมากนักและใช้ประโยชน์จากที่ตั้งบนแนวระเบียงเศรษฐกิจเพื่อเข้าถึงตลาดในประเทศเพื่อนบ้านและเพื่อเชื่อมโยงเศรษฐกิจในภูมิภาค ดังนั้น คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2557 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2557 จึงได้คัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญพื้นที่ชายแดนที่มีศักยภาพเหมาะสมในการพัฒนาเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนของประเทศ โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

(1) หลักเกณฑ์การกำหนดที่ตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

(1.1) ตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์มีความได้เปรียบโดยเป็นพื้นที่ชายแดนตามแนวระเบียงเศรษฐกิจที่ประเทศเพื่อนบ้านมีความพร้อมที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมทางเศรษฐกิจข้ามพรมแดนทั้งในด้านการคมนาคมขนส่งและการอำนวยความสะดวกการผ่านแดน

(1.2) พื้นที่มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนา ได้แก่ (1) ศักยภาพด้านเศรษฐกิจและมีฐานการผลิตและฐานการลงทุนที่โดดเด่น หรือมีโอกาสในการขยายตัวเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภูมิภาค (2) มีปัจจัยการผลิตหรือมีความสามารถในการเข้าถึงปัจจัยการผลิต (ที่ดิน วัตถุดิบ แรงงาน) และมีตลาดที่มีศักยภาพ (3) มีความพร้อมและมีปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาในระดับดี เช่น โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ เครือข่ายกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การอำนวยความสะดวกด้านการเงินและการลงทุน และความพร้อมด้านแรงงาน เป็นต้น (4) ไม่มีปัญหาภัยพิบัติรุนแรง และ (5) ไม่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

(1.3) พื้นที่มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาเป็นพิเศษหรือเร่งด่วนเพื่อใช้ประโยชน์จากการพัฒนาในภูมิภาคที่เกิดขึ้นหรือมีแผนจะเกิดขึ้นในอนาคตหรือเป็นพื้นที่ที่ไทยได้ตกลงร่วมมือกับประเทศ

เพื่อนบ้านเพื่อพัฒนาร่วมกันบนพื้นฐานของความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของแต่ละประเทศหรือการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในพื้นที่ที่จะช่วยแก้ปัญหา/ ข้อจำกัดของภูมิภาค/ประเทศได้อย่างมีนัยสำคัญ

(1.4) ประชาชนและทุกภาคส่วนในพื้นที่ให้การยอมรับและการสนับสนุน เนื่องจากเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาโดยตรงและเป็นผู้สนับสนุนให้การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนประสบความสำเร็จโดยมีการจัดทำเวทีหารือและรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่างๆ ในพื้นที่เพื่อประเมินผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบรวมทั้งเตรียมแนวทางการป้องกันและลดผลกระทบดังกล่าว

(1.5) ประเทศเพื่อนบ้านมีการพัฒนาหรือมีแผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งไทยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสการเชื่อมโยงภูมิภาคในบริบทประชาคมอาเซียน เชื่อมโยงการค้าการลงทุนกับเขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศเพื่อนบ้าน

เมื่อพิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงได้ข้อสรุปพื้นที่ชายแดนที่มีศักยภาพและเหมาะสมที่จะพัฒนาเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รวม 10 แห่ง โดยแบ่งการพัฒนา ออกเป็น 2 ระยะ เพื่อให้สามารถผลักดันการดำเนินงานให้เป็นรูปธรรมชัดเจนและสอดคล้องกับความพร้อมของพื้นที่ ดังนี้

(1) ที่ตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ระยะที่ 1 ได้แก่ พื้นที่ชายแดนในจังหวัดตาก สระแก้ว ตราด มุกดาหาร และสงขลา

(2) ที่ตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ระยะที่ 2 ได้แก่ พื้นที่ชายแดนในจังหวัดหนองคาย เชียงราย นครพนม กาญจนบุรี และนราธิวาส

(2) การกำหนดขอบเขตพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

ในการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดนเป้าหมายทั้ง 10 แห่ง จำเป็นต้องมีการกำหนดขอบเขตของพื้นที่เพื่อให้การพัฒนามีความชัดเจนสามารถกำกับดูแลและควบคุมผลกระทบที่อาจเกิดจากการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยขั้นตอนการกำหนดขอบเขตพื้นที่เริ่มจากจังหวัดดำเนินการระดมความเห็นภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เพื่อจัดทำข้อเสนอขอบเขตพื้นที่ฯ เสนอมายังส่วนกลาง ซึ่งคณะกรรมการ ด้านสิทธิประโยชน์กำหนดพื้นที่และศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านการลงทุน ภายใต้ กนพ. ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการวิเคราะห์และพิจารณาก่อนรองข้อเสนอขอบเขตพื้นที่ฯ ของจังหวัดที่ตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อเสนอต่อ กนพ. และคณะรัฐมนตรี พิจารณาก่อนออกเป็นประกาศ กนพ. เพื่อกำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

(3) ขั้นตอนการกำหนดขอบเขตพื้นที่

(3.1) จังหวัดดำเนินการระดมความเห็นภาคส่วนในพื้นที่และจัดทำข้อเสนอขอบเขตพื้นที่เพื่อพัฒนาเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และยื่นข้อเสนอขอบเขตพื้นที่ฯ ต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

(3.2) สศช. รวบรวมข้อเสนอขอบเขตพื้นที่ฯ เสนอคณะกรรมการด้านสิทธิประโยชน์ กำหนดพื้นที่และศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านการลงทุนเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมและพิจารณากำหนดขอบเขตพื้นที่ที่จะได้รับการประกาศเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

(3.3) กรมป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจังหวัด เร่งสำรวจข้อมูลขอบเขตพื้นที่ป่าไม้และพื้นที่อ่อนไหวต่างๆ รวมถึงพื้นที่ที่มีกระทบต่อความมั่นคงในแต่ละพื้นที่ ชายแดนเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้านสิทธิประโยชน์กำหนดพื้นที่และศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านการลงทุน เพื่อกันพื้นที่เหล่านั้นออก

(3.4) คณะอนุกรรมการด้านสิทธิประโยชน์ กำหนดพื้นที่ และศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านการลงทุนพิจารณา แล้วนำเสนอ กนพ. เพื่อพิจารณา และเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(3.5) กนพ. ออกประกาศ กนพ. เพื่อกำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

(4) หลักการในการพิจารณาเพื่อกำหนดขอบเขตพื้นที่

(4.1) เป็นพื้นที่แบ่งตามเขตการปกครอง คือ ตำบลและอำเภอ เพื่อจำกัดขอบเขตให้กระชับ และเกิดการประหยัดต่อขนาด (economy of scale) ในการจัดโครงสร้างพื้นฐาน

(4.2) เป็นพื้นที่ที่ไม่มีปัญหาความอ่อนไหวด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและความมั่นคง เป็นตำบลที่ติดชายแดนและใกล้เคียง มีพื้นที่ป่าน้อยที่สุดเพื่อป้องกันการบุกรุกป่าหรือการสร้างโครงสร้างพื้นฐานในเขตป่าไม้

(4.3) เป็นที่ตั้งจุดผ่านแดนถาวรที่มีปริมาณการค้าสูง 20 อันดับแรก หรืออยู่ในระเบียบเศรษฐกิจ GMS หรือ IMT-GT

(5) ขอบเขตพื้นที่ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

(5.1) กนพ. ได้ออกประกาศกำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ระยะที่ 1 และ 2 รวมพื้นที่ 90 ตำบลใน 23 อำเภอ ของ 10 จังหวัด (พื้นที่รวม 3,886,481.58 ไร่) ประกอบด้วย

(5.1.1) ขอบเขตพื้นที่ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนระยะแรก ตามประกาศ กนพ. ที่ 1/2558 ลงวันที่ 19 มกราคม 2558 จำนวน 5 พื้นที่ รวม 36 ตำบล ใน 10 อำเภอ ของ 5 จังหวัด ประกอบด้วย

ก. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก มี 14 ตำบล ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สอด อำเภอพบพระ อำเภอแม่ระมาด มีความเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เขตเศรษฐกิจพิเศษเมียวดี ประเทศเมียนมา

ข. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร มี 11 ตำบล ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอหว้านใหญ่ อำเภอดอนตาล มีความเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน แขวงสะหวันเขต และเขตเศรษฐกิจพิเศษสะหวัน-เซโน สปป.ลาว

ค. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว มี 4 ตำบล ใน 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอ อรัญประเทศ อำเภอวัฒนานคร มีความเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เขตเศรษฐกิจพิเศษปอยเปต-โอเนียง ประเทศกัมพูชา

ง. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด มี 3 ตำบล ของอำเภอคลองใหญ่ ใน จังหวัดตราด มีความเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เขตเศรษฐกิจพิเศษเกาะกง ประเทศกัมพูชา

จ. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสงขลา มี 4 ตำบล ของอำเภอสะเดา ในจังหวัด สงขลา มีความเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ ประเทศมาเลเซีย

(5.1.2) ขอบเขตพื้นที่ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนระยะที่ 2 ตามประกาศ กนพ.ที่ 2/2558 ลงวันที่ 24 เมษายน 2558 จำนวน 5 พื้นที่ รวม 54 ตำบล ใน 13 อำเภอ ของ 5 จังหวัด ประกอบด้วย

ก. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย มี 21 ตำบล ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเชียงของ อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย มีความเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เชื่อมโยงกับ ประเทศเมียนมา สปป.ลาว และจีนตอนใต้

ข. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษหนองคาย มี 13 ตำบล ใน 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหนองคาย อำเภอสระใคร มีความเชื่อมโยง เขตเศรษฐกิจพิเศษเฉพาะเวียงจันทน์-โนนทองและเขต พัฒนาไชยสถาน สปป.ลาว

ค. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนครพนม มี 13 ตำบล ใน 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม และอำเภอท่าอุเทน มีความเชื่อมโยงกับเขตเศรษฐกิจพิเศษท่าแขก และเขตเศรษฐกิจ จำเพาะภูเขียว สปป.ลาว

ง. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษกาญจนบุรี มี 2 ตำบล ในอำเภอเมือง กาญจนบุรี เชื่อมโยงกับเมืองทวาย ประเทศเมียนมา

จ. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส มี 5 ตำบล ใน 5 อำเภอ ได้แก่อำเภอ เมืองนราธิวาส อำเภอตากใบ อำเภอยี่งอ อำเภอแว้ง อำเภอสุไหงโก-ลก เชื่อมโยงกับรัฐกลันตัน ประเทศ มาเลเซีย (สำนักงานยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ สำนักคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2559)

2.5 รูปแบบการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษในต่างประเทศ

การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในต่างประเทศที่สามารถเป็นต้นแบบสู่การประยุกต์ใช้กับเขต เศรษฐกิจพิเศษประเทศไทย ที่เป็นเขตเศรษฐกิจสำคัญและมีแนวโน้มเติบโตอย่างรวดเร็ว รวมทั้งกำลังก้าว ขึ้นมาเป็นพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน ซึ่งเขตเศรษฐกิจพิเศษเหล่านี้มีรูปแบบในการพัฒนาและ มี ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตามรายละเอียดดังนี้

2.5.1 การบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ประเทศมาเลเซีย

2.5.1.1 ความเป็นมา

เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ ถือเป็นเขตเศรษฐกิจใหม่ เนื่องจากจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2549 แต่ปัจจุบันถือเป็นเขตเศรษฐกิจสำคัญและมีแนวโน้มเติบโตอย่างรวดเร็ว ตั้งอยู่ในรัฐยะโฮร์ ทางตอนใต้ฝั่งมาเลเซียตะวันตกติดกับประเทศสิงคโปร์ มีพื้นที่กว่า 2,000 ตารางกิโลเมตร (เทียบกับสิงคโปร์ที่มีพื้นที่ราว 700 ตารางกิโลเมตร โดยจัดตั้งเป็นพื้นที่แรก ในระบียงเศรษฐกิจ 5 แห่ง เน้นการพัฒนาการบริการที่ใช้แรงงานวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านโลจิสติกส์ ด้านการท่องเที่ยว และสันตินาการและด้านธุรกรรมทางการเงิน และอุตสาหกรรมที่ใช้ แรงงานมีทักษะ ได้แก่ ปิโตรเคมี และไบโอดีเซล อิเล็กทรอนิกส์ และการแปรรูปอาหารและวัตถุดิบทางการเกษตร

2.5.1.2 การวางแผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์

เกิดจากการวางนโยบายการพัฒนาคุณภาพในระดับประเทศ (National Physical Plan: NPP) โดยใน ปี พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) กฎหมายการวางผังเมืองและผังประเทศของมาเลเซีย กำหนดให้มีการวางผังเมืองรวม ปี พ.ศ. 2568 (Comprehensive Development 2025) ให้สอดคล้องกับนโยบายพัฒนามาเลเซียให้เป็นประเทศรายได้สูง (High-income Developed Nation) ภายในปี 2563 ผังกายภาพดังกล่าวได้ครอบคลุมพื้นที่อิสกันดาร์ โดยระบุถึงวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในการพัฒนา ต่อมารัฐบาลท้องถิ่นของรัฐยะโฮร์ได้แปลงแผนดังกล่าวสู่ ผังโครงสร้างของรัฐยะโฮร์และพิมพ์เขียวการพัฒนาพื้นที่อิสกันดาร์ ซึ่งนำมาสู่กรอบการวางแผนพัฒนาเฉพาะพื้นที่ (Special Area Plan: SAP) ของเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ โดยมีรายละเอียดของแผนดังนี้

(1) การแบ่งช่วงเวลาการพัฒนา (Development Phases) เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ แบ่งช่วงการพัฒนา เป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 (พ.ศ. 2550-2553) เป็นช่วงวางแผนและสร้างรากฐานการพัฒนาตลอดจนกำหนด กลุ่มเป้าหมายการลงทุนหลักช่วงที่ 2 (พ.ศ. 2554-2558) เป็นช่วงเสริมความแข็งแกร่งและสร้างการเติบโตของเขตเศรษฐกิจตลอดจนกำหนดกลุ่มเป้าหมายการลงทุนที่มีความยั่งยืนและช่วงที่ 3 (พ.ศ. 2559-2568) เป็นช่วงสร้าง ความยั่งยืนและคิดค้นนวัตกรรม

(2) วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ คือ “การเป็นมหานคร ระดับโลกอย่างยั่งยืน” (Strong Sustainable Metropolis of International Standing) และได้แปลงวิสัยทัศน์ มาสู่ยุทธศาสตร์หลัก 5 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นพื้นที่ชายแดนระดับนานาชาติ 2) การขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจ 3) การสร้างความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคม 4) โครงสร้างกลไกการขับเคลื่อน และ 5) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

(3) ประเภทกิจกรรมเศรษฐกิจ เน้นด้านการบริการที่ต้องใช้แรงงานวิชาชีพ (ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านโลจิสติกส์ ด้านการท่องเที่ยว และสันตินาการ และด้านธุรกรรมการเงิน) และอุตสาหกรรมที่อาศัยแรงงานมีทักษะ (ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และไบโอดีเซล

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร/วัตถุดิบทางการเกษตร) เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศรายได้สูง

ทั้งนี้ เขตเศรษฐกิจอิสกันดาร์แบ่งพื้นที่การพัฒนออกเป็น 5 เขต (โซน A, B, C, D, และ E) ดังนี้

(1) โซน A (Johor Bahru City Centre) มีบทบาทเป็นประตูเศรษฐกิจทางใต้ของมาเลเซีย โดยมีเป้าหมายเป็นศูนย์กลางธุรกิจและการเงิน วัฒนธรรมและการท่องเที่ยวรองรับการกระจายและเชื่อมโยงเส้นทางธุรกิจกับสิงคโปร์ ปัจจุบันมีบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่เข้ามาตั้งสำนักงานเป็นจำนวนมาก อาทิ Citigroup, HSBC, Kuwait Finance House, YKK, Lion Group, Sumitomo นอกจากนี้ยังมีแผนก่อสร้างรถไฟฟ้าเพื่อเชื่อมโยงกับส่วนอื่นๆ ในอิสกันดาร์อีกด้วย โครงการ Flagship ที่สำคัญในโซนนี้ได้แก่ (1) Danga Bay เมืองริมน้ำและศูนย์กลางธุรกิจขนาด 1.82 ตร.กม. (2) Bangunan Sultan Ibrahim CIQ Complex ศูนย์ CIQ ที่ใหญ่ที่สุดและทันสมัยที่สุดของมาเลเซียขนาด 0.23 ตร.กม. (3) Johor – Singapore Causeway เส้นทางพิเศษเชื่อมสู่สิงคโปร์ความยาว 1 กม. ซึ่งจะพัฒนาให้มีทั้งถนนรถไฟและทางเท้า รวมทั้งระบบท่อน้ำประปาสู่สิงคโปร์

(2) โซน B (Nusajaya) มีบทบาทเป็นแหล่งรวมการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีเป้าหมายเป็นศูนย์ราชการ ศูนย์การแพทย์ แหล่งท่องเที่ยวและโลจิสติกส์ฮับ ประกอบด้วย การพัฒนาที่อยู่อาศัย สถานที่ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ แหล่งสนทนาการหน่วยงานราชการ แหล่งธุรกรรมการเงิน ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพและอุตสาหกรรม Flagship ที่สำคัญในโซนนี้ได้แก่ (1) ศูนย์กลางธุรกิจและที่อยู่อาศัย Medini (2) ศูนย์รวมหน่วยราชการรัฐยะโฮร์ (Kotalskandar) (3) ศูนย์การศึกษา EduCity ซึ่งจะมีโรงเรียนนานาชาติมหาวิทยาลัยและศูนย์วิจัยต่าง ๆ (4) แหล่งท่องเที่ยวและสวนสนุก (5) พื้นที่สนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เช่น โรงถ่ายภาพยนตร์ ระดับโลก Pinewood Iskandar Studio (6) นิคมอุตสาหกรรมพื้นที่ 5.26 ตร.กม. ภายใต้การบริหารจัดการของกลุ่มบริษัท UEM Sunrise Berhad ซึ่งเป็น Government-Linked Company

(3) โซน C (Western Gate Development) มีบทบาทเป็นท่าเรือสินค้าระดับโลก มีเป้าหมายเป็นประตูการค้ารองรับทั้งสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม รวมถึงการขนส่งน้ำมัน นอกจากนี้พื้นที่นี้ยังเป็นที่ตั้งของโรงงานปิโตรเคมีและโรงไฟฟ้าสำคัญอีกหลายแห่ง (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2556 อ้างถึงใน สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 165-166) ประกอบด้วย คลังน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมปลอดภาษีและกิจกรรมโลจิสติกส์โครงการ Flagship ที่สำคัญในโซนนี้ได้แก่ (1) ท่าเรือ TanjungPelepas (PTP) ที่จะสามารถรองรับตู้สินค้าได้ 12 ล้านที.อี.ยู. (2) โรงไฟฟ้าถ่านหิน Tanjung Bin ที่จะพัฒนาให้มีกำลังการผลิตไฟฟ้าขนาด 2,100 เมกาวต์

(4) โซน D (Eastern Gete Development) มีบทบาทเป็นศูนย์กลางนิคมอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ของมาเลเซียตอนใต้ โดยอุตสาหกรรมที่สนับสนุนให้พัฒนาในพื้นที่ ได้แก่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเคมีและพลังงานไบโอดีเซลโครงการ Flagship ที่สำคัญในโซนนี้ ได้แก่ (1) TanjungLangsat Industrial Complex ในพื้นที่ 17 ตร.กม. สำหรับอุตสาหกรรมขนาดกลางและอุตสาหกรรมหนัก (2) สวนอุตสาหกรรม PasirGudang ขนาด 15 ตร.กม. สำหรับอุตสาหกรรมการผลิต และ (3) Asia Pacific Trade & Expo City (APTEC) ซึ่งจะเป็นศูนย์แสดงสินค้า ศูนย์กระจายสินค้า และศูนย์การค้าปลีก – ส่ง

(5) โซน E (Senai-Skudai Development) มีบทบาทเป็นเมืองผ่าน (Transit Town) ที่เชื่อมต่อมาเลเซียกับประเทศอื่น ๆ เนื่องจากเป็นที่ตั้งของสนามบินนานาชาติ Senai โดยมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ บริการโลจิสติกส์ เขตปลอดภาษี การท่องเที่ยวสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่มีรายได้สูง และอุตสาหกรรมการบินและอวกาศโครงการ Flagship ที่สำคัญในโซนนี้ ได้แก่ (1) Senai Aviation and Airport City และ (2) MSC Cyberport Johor (Cybercity) สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

2.5.1.3 กลไกการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์

อาศัยกลไกในลักษณะคณะกรรมการร่วมระหว่างรัฐบาลกลางรัฐบาลท้องถิ่นรวมถึงภาคเอกชนโดยได้รับมอบอำนาจให้รับผิดชอบการบูรณาการแผนแม่บทการพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวนโยบายระดับชาติและได้มาตรฐานระดับโลกภายใต้กฎหมายเฉพาะ (IRDA Act) เพื่ออำนวยความสะดวกส่งเสริมการลงทุนวางแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานพัฒนาระบบบริการเบ็ดเสร็จและจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเป็นตัวกลางประสานและอำนวยความสะดวกระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเน้นการลงทุนของภาคเอกชนเป็นหลัก เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์บริหารจัดการโดย Iskandar Regional Development Authority หรือ IRDA เป็นกลไกกำกับดูแลลักษณะพิเศษ มีนายกรัฐมนตรีมาเลเซียและผู้ว่าการรัฐยะโฮร์ เป็นประธานกรรมการร่วมและมีคณะกรรมการ (Members of IRDA Authority) รวม 10 คน ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐทั้งจากส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นของรัฐยะโฮร์ ตลอดจนผู้แทนภาคเอกชน โดยมผู้อำนวยการ สำนักงาน IRDA เป็นเลขานุการปัจจุบันสำนักงาน IRDA มีเจ้าหน้าที่รวมประมาณ 250 คน ทั้งนี้ IRDA จะบริหารงานโดยประสานควบคู่กับคณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) คณะกรรมการอนุมัติและดำเนินการ (Approval and Implementation Committee) และสภาที่ปรึกษา (Advisory Council) อันประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งแต่งตั้งโดยนายกรัฐมนตรีและ/หรือผู้ว่าการรัฐยะโฮร์ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่ของ IRDA ภายใต้กฎหมายเฉพาะเมื่อปี พ.ศ. 2550 (IRDA Act 2007) คือ การอำนวยความสะดวกส่งเสริมวางแผนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ โดยมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการแผนแม่บทการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานในมาตรฐานระดับโลก ดังนี้

(1) การวางแผนแม่บทการพัฒนาพื้นที่โดยออกแบบผังเมืองและการคมนาคมขนส่ง แผนการพัฒนาทางสังคม การวางผังเศรษฐกิจกิจกรรมทางเศรษฐกิจตลอดจนให้ข้อเสนอแนะด้านนโยบายและมาตรการต่างๆ

(2) การส่งเสริมการลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชนในอิสกันดาร์โดยเสนอมาตรการจูงใจ การลงทุนเป็นกรณีพิเศษในโครงการสำคัญ ๆ ให้รัฐบาลกลางพิจารณาอนุมัติและเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ต่อนักลงทุน

(3) การอำนวยความสะดวกและประเมินผลการพัฒนาซึ่งครอบคลุมในแต่ละภาคอุตสาหกรรม

นอกจากนี้ IRDA ยังพัฒนาระบบการให้บริการธุรกิจแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One-Stop Centre : OSC) พร้อมขับเคลื่อนงานโดยจัดตั้งศูนย์ข้อมูลอิสกันดาร์ (Iskandar Service Centre : ISC) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงานและอำนวยความสะดวกระหว่างนักลงทุนกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทั้งกระบวนการขออนุมัติใบอนุญาตต่าง ๆ และกระบวนการจ้างงานในพื้นที่

2.5.1.4 เป้าหมายการพัฒนา

กำหนดให้เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ช่วยเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของรัฐยะโฮร์ให้สูงขึ้น 4.5 เท่าและตั้งเป้าการก่อสร้างเสร็จสมบูรณ์และเริ่มดำเนินการเต็มรูปแบบภายในปี 2568 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือทางเศรษฐกิจสำคัญที่จะสนับสนุนให้มาเลเซียยกระดับขึ้นเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีรายได้สูง

สิทธิประโยชน์ในการลงทุนตามที่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐบาลกลาง (Federal State)

(1) สิทธิประโยชน์สนับสนุนการลงทุนจำเพาะในแต่ละพื้นที่เพื่อดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาพัฒนาพื้นที่ Greenfield เช่น ย่านธุรกิจ Medini ในโซน B เป็นต้น

(2) มาตรการลดภาษีเงินได้สำหรับแรงงานมีภูมิรู้ (Knowledge Workers) เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในพื้นที่

(3) การพัฒนาโครงการ Flagship เพื่อจูงใจให้เกิดการลงทุนแบบรวมกลุ่มคลัสเตอร์ของธุรกิจและอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจสำหรับแต่ละพื้นที่โดยธุรกิจอุตสาหกรรมที่รัฐบาลมาเลเซียสนับสนุนให้มีการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ ได้แก่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (การผลิตภาพยนตร์) บริการโลจิสติกส์ ธุรกิจการเงิน การท่องเที่ยว การบริการสุขภาพ (ศูนย์การแพทย์) การศึกษา (สถาบันการศึกษานานาชาติ) อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

นอกจากนี้การให้นักลงทุนและชาวต่างชาติสามารถถือครองที่ดินได้ (Freehold) ยังเป็นสิทธิพิเศษสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับผู้ลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์มาเลเซียซึ่งไม่อาจกระทำได้ในสิงคโปร์ ขณะที่แนวทางการพิจารณามาตรการสนับสนุนการลงทุนในการพิจารณาอนุมัติธุรกิจที่มีสิทธิได้รับมาตรการสนับสนุนจากภาครัฐขึ้นอยู่กับผลการพิจารณาของ IRDA ถึงประโยชน์จากการกระตุ้นเศรษฐกิจ

และสังคม (catalytic value) ของธุรกิจนั้นต่อท้องถิ่นและความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม สะอาด ผลประโยชน์ต่อประชาชนในวงกว้าง (inclusiveness) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนเป็นหลัก

2.5.1.5. ปัจจัยความสำเร็จของเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์

(1) ท่าเลที่ตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดี โดยมีพื้นที่ติดกับประเทศสิงคโปร์ซึ่งเป็น ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก จึงได้รับโอกาสในการพัฒนาอันเนื่องมาจากข้อจำกัด ทางด้านพื้นที่และค่าครองชีพที่สูงของประเทศสิงคโปร์ส่งผลให้อิสกันดาร์ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการ ขยายตัวทางเศรษฐกิจจากสิงคโปร์สู่มาเลเซีย

(2) การมีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ค่อนข้างสมบูรณ์โดยการประสานความร่วมมือ ระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งระบบน้ำ ระบบไฟฟ้า ถนน และ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้พร้อมรองรับการพัฒนาไว้ล่วงหน้าอีกทั้งยังมีแผนความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อ พัฒนาระบบรถไฟความเร็วสูงเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์กับสิงคโปร์ให้สามารถ รองรับบริการขนส่งมวลชนได้สูงสุดถึงวันละ 4 แสนคน

(3) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ของ IRDA จากการ ดำเนินการตามนโยบายอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาอนุมัติให้สิทธิประโยชน์เฉพาะแก่ธุรกิจที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเท่านั้น ดังนั้นธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์จึงไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ เป็น การป้องกันปัญหาการเก็งกำไรที่ดิน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวของการพัฒนาของ ภาคอุตสาหกรรม (Real Industrial sector) ในอนาคต

(4) ความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาพื้นที่ได้อย่างสอดคล้องและเป็นไป ในทิศทางเดียวของนโยบายระดับสูง (รัฐบาลกลาง) ระดับรัฐยะโฮร์และระดับพื้นที่ (รัฐบาลท้องถิ่น) ซึ่ง ส่งผลให้การพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นไปตามเป้าหมายในการกระตุ้นเศรษฐกิจท้องถิ่นและ ยกกระตือรือร้นการพัฒนาประเทศมาเลเซียสู่การเป็นประเทศรายได้สูง (High-income Developed Nation) โดยดำเนินการตามแผนแม่บทการพัฒนาพื้นที่อย่างเคร่งครัดรวมทั้งมีการจัดทำผังรัฐยะโฮร์และการวางผัง เฉพาะพื้นที่เขตเศรษฐกิจอิสกันดาร์ (Special Area Plan: SAP) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อให้การ กำหนดยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่มีความชัดเจนและสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ระดับประเทศภายใต้กรอบ ระยะเวลาที่กำหนด

(5) มาตรการให้สิทธิประโยชน์ในพื้นที่โซนต่าง ๆ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเพื่อกำหนดธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในวงกว้าง เช่น การศึกษาอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี ระดับสูง เป็นต้น

2.5.1.6 ปัญหาและอุปสรรคของเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์

(1) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคตต้องใช้เงินลงทุนสูง ต้องอาศัยการวิเคราะห์ประมาณการความต้องการในอนาคตที่แม่นยำและมีการพัฒนาที่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น หากขาดการลงทุนจริงจากภาคเอกชนตามคาดการณ์อาจก่อให้เกิดความเสียหายในลักษณะหนี้สาธารณะของรัฐหรือหากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอต่อความต้องการอาจกลายเป็นข้อจำกัดการขยายฐานเศรษฐกิจในอนาคตได้

(2) การจราจรในระบบการขนส่งสินค้าข้ามแดนทางบกและการผ่านแดนสำหรับผู้เดินทางไป-กลับระหว่างประเทศมาเลเซีย-สิงคโปร์ ต้องใช้เส้นทางเดียวกับรถบรรทุกสินค้าส่งผลให้เกิดปัญหาการจราจรด้วยข้อจำกัดของเส้นทางถนนจำนวนสะพานด้านศุลกากรและด่านตรวจคนเข้าเมือง ทำให้ใช้เวลาค่อนข้างนานในการผ่านแดน จึงอาจลดความน่าสนใจในการข้ามมาพักอาศัยในฝั่งมาเลเซียของผู้ที่ต้องเดินทางไปทำงานในสิงคโปร์

(3) ปัญหาด้านความปลอดภัยของมาเลเซีย เนื่องจากมาเลเซียมีระบบการตรวจคนเข้าเมืองที่ไม่เข้มงวด และยังเป็นระบบน้อยกว่าฝั่งสิงคโปร์ อีกทั้งอัตราการเกิดอาชญากรรมของมาเลเซียยังสูงกว่าสิงคโปร์หลายเท่าตัว จึงอาจไม่น่าสนใจสำหรับชาวต่างชาติ (Expatriate) หรือนักลงทุนที่ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านความปลอดภัยสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557 อ้างถึงใน สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 163-169)

2.5.2 เขตการค้าชายแดนเจียเก๊า เมืองรุ่ยลี่

เมืองเจียเก๊าเป็นดินแดนสวยงามที่ถูกริขณานามว่าเป็น "สุดหล้าฟ้าเขียว" ปัจจุบันเขตการค้าชายแดนเจริญรุ่งเรืองในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นเขตการค้าที่ตั้งอยู่ระหว่างชายแดนจีนกับพม่า เป็นประตูเชื่อมต่อมณฑลยูนนานสู่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีสื่อบทบาทที่สำคัญ คือ การค้า การแปรรูปสินค้า คลังสินค้า และการท่องเที่ยว อีกทั้งยังเป็นเมืองห้วสะพานให้กับมณฑลยูนนาน เขตการค้าเจียเก๊า ประกอบด้วย เขตปลอดภาษี (Bonded zone) เขตแปรรูปสินค้าส่งออก เขตการค้าเสรี และเขตการค้าชายแดน

เมืองเจียเก๊าตั้งอยู่ที่เขตปกครองตนเองชนชาติไทและจิงพั่ว เต๋อหง ห่างจากเมืองรุ่ยลี่ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ประมาณ 4 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 2.4 ตาราง กิโลเมตร เป็นจุดรวมเส้นทางคมนาคมระหว่างจีน - พม่า และ จีน - อินเดีย จากชายแดนเจียเก๊าที่ติดกับพม่าไปจนกระทั่งถึงศูนย์การค้าตะวันตกเฉียงเหนือในเมืองหล่าโจว(Lashio) เป็นระยะทาง 184 กิโลเมตร เมืองหล่าโจวของพม่ามีเส้นทางคมนาคมทั้งเครื่องบินและรถไฟซึ่งเชื่อมต่อเมืองใหญ่ต่างๆ ทั่วพม่า สนามบินเมืองหม่างซือในมณฑลยูนนาน สาธารณรัฐประชาชนจีนอยู่ห่างจากเขตการค้าเมืองเจียเก๊า 90 กิโลเมตร รถไฟสถานีเมืองต้าหลี่ห่างจากเมืองเจียเก๊า 400 กว่ากิโลเมตร การคมนาคมทั้งในเขตแดนและนอกเขตแดนต่างมีความพร้อมและสะดวก ตั้งแต่เดือนสิงหาคมปี 2000 เป็นต้นมา

คณะรัฐมนตรีจึงได้อนุมัติให้เขตการค้าชายแดนเจียเก้าเป็นเขตควบคุมพิเศษที่เรียกว่า "เขตแดนนอกศุลกากร" ด้วยสิทธิพิเศษดังกล่าว ได้เพิ่มพลังชีวิตและโอกาสอย่างมากให้แก่เมืองเจียเก้า ทำให้เมืองเจียเก้ากลายเป็นเขตการค้าชายแดนที่มีนโยบายพิเศษแห่งแรกและเป็นเมืองท่าทางบกที่ใหญ่ที่สุดตามแนวชายแดนที่ยาวกว่า 2 หมื่นกิโลเมตรของจีน นายก่อง เหนิงเจิ้ง ผู้อำนวยการคณะกรรมการควบคุมเขตการค้าชายแดนเจียเก้ากล่าวว่า "ในขณะที่เศรษฐกิจฟื้นฟูลงขึ้น นับวันจะมีพ่อค้าไปลงทุนที่เมืองเจียเก้าเพิ่มมากขึ้น 4 ปีที่ผ่านมา ทั้งทั้งเขตมีโครงการพัฒนา 91 โครงการ ปัจจุบัน ในเขตการค้าชายแดนเจียเก้ามีองค์กรเศรษฐกิจการค้า 1,024 ราย ค่าขายสินค้าต่างๆ กว่า 3,000 ชนิด บริษัทการค้าบางแห่งได้ขยายการลงทุนจากด้านการค้าไปสู่ ด้านคลังสินค้า การแปรรูปและการท่องเที่ยวอีกด้วย" มีพ่อค้าต่างชาติไม่น้อยไปแสวงหาโอกาสทางธุรกิจที่เมืองเจียเก้า นายโจง เหยียนฟาง พ่อค้าพม่า เชื้อสายจีนได้ลงทุน 120 ล้านบาท สร้างศูนย์แสดงสินค้านี้ระหว่างประเทศขึ้นที่นี่ เขาเห็นว่า "เจียเก้าเป็นด่านที่ใหญ่ที่สุดที่เชื่อมโยงการค้าระหว่างพม่ากับจีนในทางบก ด้วยเหตุนี้ การสร้างศูนย์แสดงสินค้านี้ระหว่างประเทศที่ เจียเก้าจึงเป็นโครงการที่มีความจำเป็นต่อการค้าระหว่างสองประเทศ และหวังว่าศูนย์แสดงสินค้าแห่งนี้จะเสนอโอกาสให้พ่อค้าทั้งสองประเทศมีการแลกเปลี่ยนกัน และกลายเป็นเวทีทางการค้าที่ดียิ่งขึ้น" เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่า เจียเก้าได้ให้เงื่อนไขพิเศษมากมายแก่พ่อค้าต่างชาติ บรรยากาศการลงทุนค่อนข้างดี เพราะฉะนั้น เวลานี้ จึงมีพ่อค้าชาวพม่าพากันไปลงทุนที่เมืองเจียเก้าอย่างคึกคัก

2.5.2.1 นโยบายพิเศษ (A) นโยบายการค้าการลงทุน

(1) คณะกรรมการบริหารเขตการค้าชายแดนเจียเก้ามีอำนาจในการอนุมัติการเข้ามาลงทุนของชาวต่างชาติ การส่งออกและนำเข้าสินค้า การร่วมมือกันทางด้านเทคโนโลยีการค้าระหว่างประเทศ และการแปรรูปสินค้าต่างๆ

(2) บริษัทที่ตั้งอยู่ ณ เขตการค้าชายแดนเจียเก้าสามารถทำการค้าทั่วไปได้ ทำการแปรรูปสินค้าได้ ทำการค้าผ่านแดนได้ (Transit Trade) การค้าแบบผ่านประเทศที่ 3 (Entrepot) และการร่วมมือกันทางด้านเทคโนโลยีการค้าระหว่างประเทศ

(3) บริษัทที่ต่างชาติเข้ามาลงทุนในเขตการค้าชายแดนเจียเก้าสามารถใช้เงินสกุลหยวนลงทุนได้

(4) ภายในเขตการค้าชายแดนเจียเก้านี้บุคคลทั่วไปสามารถร่วมลงทุนกับบริษัทต่างชาติได้

(5) นอกจากสินค้าที่รัฐบาลกำหนดว่าเป็นสินค้าต้องห้ามแล้ว สินค้าทุกชนิดสามารถจัดจำหน่ายในเขตการค้าชายแดนเจียเก้าได้ทั้งสิ้น

2.5.2.2 นโยบายภาษีและที่ดิน (B)

(1) บริษัทที่ก่อตั้งในเขตการค้าชายแดนเจียเก้านั้น นับจากวันที่เริ่มก่อสร้างโรงงานจะได้รับสิทธิในการไม่ต้องจ่ายภาษีเป็นระยะเวลา 3 ปี และจ่ายเพียงครึ่งเดียวอีก 2 ปี บริษัทที่เป็นของรัฐบาลจะต้องจ่ายภาษีตามที่รัฐบาลมณฑลยูนนานกำหนด

(2) นักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวชมและซื้อสินค้าในเขตการค้าชายแดนเจียเก๊า (ไม่เกิน 3,000 หยวน) สามารถได้รับสิทธิพิเศษของการค้าชายแดนได้

(3) ภายในเขตการค้าชายแดนเจียเก๊าไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมในการเดินเอกสารต่างๆ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานจะลดลงครึ่งหนึ่ง รายการที่กฎหมายกำหนดให้เสียค่าใช้จ่ายจะใช้เกณฑ์ที่ถูกที่สุดมาเป็นตัวชี้วัด

(4) ตามที่รัฐบาลยูนนานกำหนดแผนงาน (2000) ฉบับที่ 14 นั้น จะผลักดันโครงการพิเศษต่างๆ ให้ครอบคลุมทุกโครงการที่ต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม

2.5.2.3 นโยบายบริหารธุรกิจ (C)

(1) ไม่มีการเก็บค่าใช้จ่ายการจัดการในด้านอุตสาหกรรมและการค้าใดๆ ทั้งสิ้น

(2) ผู้ที่มีสัญชาติพม่าเข้ามาดำเนินธุรกิจส่วนตัวในเขตการค้าชายแดนเจียเก๊านั้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องขอบเขตของธุรกิจหรือวิธีการดำเนินธุรกิจจะได้รับสิทธิเท่าเทียมกับชาวจีน

(3) ลดความเข้มงวดในการจัดตั้งบริษัท นอกเหนือจากการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสาธารณะและความปลอดภัยของประชาชนที่ต้องยื่นเรื่องกับทางส่วนกลางโดยตรงแล้ว สามารถจดทะเบียนบริษัทได้ที่คณะกรรมการบริหารเขตการค้าชายแดนเจียเก๊าได้เลยทันที และภายในระยะเวลา 3 เดือน สามารถดำเนินเรื่องยื่นเอกสารอื่นๆ เพิ่มเติมได้

(4) นอกจากสินค้าที่รัฐบาลกำหนดว่าเป็นสินค้าต้องห้ามแล้ว สินค้าทุกชนิดสามารถจัดจำหน่ายในเขตการค้าชายแดนเจียเก๊าได้ทั้งสิ้น

(5) ลดความเข้มงวดในการใช้เงินลงทุน สำหรับบริษัททั่วไปนั้นนอกจากกฎหมายที่กฎหมายกำหนดเป็นพิเศษแล้ว เงินลงทุนต่ำสุดจะกำหนดอยู่ที่ 30,000 หยวน และสามารถให้ทรัพย์สินที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นส่วนหนึ่งในการลงทุนได้อีกไม่เกินร้อยละ 70

(6) ทุกบริษัทที่จดทะเบียนซื้อบริษัท ณ เมืองเจียเก๊า สามารถใช้ คำว่า “เต๋อหงโจวเจียเก๊า” ได้

2.5.2.4 นโยบายด้าน Exit - Entry Administration

(1) ใช้นโยบายการจัดการพิเศษกับเขตการค้าชายแดนเจียเก๊า จัดตั้งด่านตรวจคนเข้าเมือง ด่านตรวจสอบและกักกันโรค ณ ฝั่งด้านตะวันตกของสะพาน และทำหน้าที่ตรวจสอบผู้ผ่านแดน พาหนะขนส่ง และสินค้าอย่างถูกต้อง สินค้า พาหนะขนส่งและสัมภาระที่มาจากพม่าหรือออกจากเมืองเจียเก๊าเข้าสู่พม่า นั้นไม่ต้องเสียภาษีนำเข้าส่งออก และไม่ต้องยื่นเรื่องกับทางด่านตรวจ แต่ถ้าจำนวนสินค้าเกินกว่าที่รัฐบาลกำหนด ก็จะต้องเสียภาษีตามที่กฎหมายกำหนด

(2) เพื่อสร้างความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว หรือผู้ประกอบการที่เข้ามาในเขตการค้าชายแดนเจียเก๊า จะมีการใช้นโยบายไม่ใช้วีซ่าได้ภายใน 72 ชั่วโมง แต่ถ้าจะเข้ามาที่เมืองรุ่ยลี่จะต้องทำวีซ่า

2.5.2.5 หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายเขตการเจียเก๋

หน่วยงาน	หน้าที่หลัก
กรมพัฒนาเศรษฐกิจ	ให้คำปรึกษากับนักลงทุน จัดการเอกสารยื่นขออนุมัติการจัดตั้งบริษัท
สำนักงานโยธาธิการและผังเมือง	การออกแบบ การก่อสร้าง และการควบคุม ลงทะเบียนสิ่งปลูกสร้างปกป้องสิ่งแวดล้อม
สำนักงานพัฒนาสังคม	รับผิดชอบการพัฒนาของสังคมในเขตรับผิดชอบ
สำนักการคลัง	กำหนดงบประมาณล่วงหน้า บริหารค่าใช้จ่ายและรายได้
สำนักงานบริหารราชการแผ่นดิน	ศูนย์ประสานงานของเจ้าหน้าที่ จัดตั้งคณะกรรมการประสานงานแต่ละหน่วยงาน
สำนักงานการต่างประเทศ	รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตน และติดต่อกับต่างประเทศ
กรมการค้าและอุตสาหกรรม	ออกใบอนุญาตประกอบการ และหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ
กรมรักษาความปลอดภัย	รักษาความสงบในเขตรับผิดชอบ รวมไปถึงการคมนาคม
กรมสรรพสามิต	ให้คำปรึกษาด้านการเสียภาษี และให้คำตอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
กรมสรรพสามิตที่ดิน	จดทะเบียนภาษี เผยแพร่กฎหมายภาษี
กรมควบคุมคุณภาพ	ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานของอุปกรณ์ต่างๆ

(สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ นครคุนหมิง, 2556)

2.5.3 เศรษฐกิจที่สำคัญของมณฑลฝูเจี้ยน

เขตเศรษฐกิจที่สำคัญของมณฑลฝูเจี้ยนครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 118.04 ตารางกิโลเมตร ใน 3 โชนเศรษฐกิจที่สำคัญของมณฑลฝูเจี้ยน คือ

2.5.3.1 นครฝูโจว เมืองหลวงของมณฑลฝูเจี้ยน ซึ่งจะมีพื้นที่ใน Fujian FTZ ทั้งหมด 31.26 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย เขตพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีฝูโจว และเขตท่าเรือปลอดภาษีฝูโจว บทบาทของนครฝูโจวในการก้าวเป็น Fujian FTZ ซึ่งได้เตรียมการไว้หลายด้าน อาทิ

- (1) ผ่อนคลายกระบวนการพิธีศุลกากร
- (2) จัดให้มีบริการด้านข้อมูลสาธารณะในลักษณะ e-platform เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นที่แลกเปลี่ยนข้อมูล
- (3) ในกระบวนการตรวจสอบสินค้ายานยนต์และผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรที่นำเข้าจากไต้หวัน จะได้รับความรวดเร็วมากขึ้น

(4) จะสร้างโรงงานการผลิตและฐานวิจัยผลิตภัณฑ์สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ข้ามช่องแคบไต้หวัน

(5) สร้างสวนโลจิสติกส์ cross-border e-commerce ซึ่งจะครอบคลุมพื้นที่กว่า 2 แสนตร.ม. เพื่อเป็นท่าส่งสินค้าระหว่างฝูเจี้ยนและไต้หวัน

(6) สร้างศูนย์การค้าในงานด้านยานยนต์ข้ามช่องแคบไต้หวัน และมีแนวโน้มที่จะผลักดันการนำเข้าแบบขนานของรถยนต์ประกอบเสร็จจากต่างประเทศ

(7) เพิ่มความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมการประมงในช่องแคบไต้หวัน

(8) FTZ จะร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำบางแห่งของไต้หวันและทั่วโลก ในการเปิดมหาวิทยาลัยวิทยาเขตใหม่ๆ เพื่อเพิ่มการแลกเปลี่ยนทางการศึกษา

(9) ในด้านอุตสาหกรรมบริการทางการแพทย์จะเจริญเติบโต เนื่องจาก FTZ จะนำเอาความเชี่ยวชาญทางการแพทย์เข้ามาเพิ่มขึ้น และจะดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติให้เข้ามาลงทุนมากขึ้น

(10) ผู้ใจและเกาะห่างไกลของไต้หวัน จะจัดตั้งฐานความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวใน FTZ ในการเรียนรู้ประสบการณ์ แบ่งปันทรัพยากรท่องเที่ยว และโปรโมทการท่องเที่ยวซึ่งกันและกัน

(11) สร้าง “สวนสร้างสรรค์วัฒนธรรมข้ามช่องแคบจีน-ไต้หวัน” เพื่อดึงดูดผู้เชี่ยวชาญจากไต้หวัน

(12) “เมืองวัฒนธรรมแห่งท่าเรือ” (The Shipbuilding Culture Town) จะกลายเป็นฐานบูรณาการวัฒนธรรมข้ามช่องแคบจีน-ไต้หวัน

(13) จะมีการแลกเปลี่ยนการซื้อขายสินค้าทางน้ำ ระหว่างจีนกับประเทศสมาชิกอาเซียน และสร้างการชำระหนี้โดยใช้สกุลเงินหยวน

(14) จัดสรร งบประมาณ 1 หมื่นล้านหยวน เพื่อจัดตั้ง “กองทุนเส้นทางสายไหมทางทะเลศตวรรษที่ 21” เพื่อส่งเสริมวิสาหกิจท้องถิ่นให้ “โก อินเตอร์”

2.5.3.2 เมืองเซี่ยเหมิน มีพื้นที่ใน Fujian FTZ รวม 43.78 ตารางกิโลเมตร ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในสามที่ใหญ่ที่สุดของเขตการค้าเสรีฝูเจี้ยน ตั้งอยู่บริเวณเขตตอนเหนือของเกาะเซี่ยเหมิน ซึ่งมีทิศตะวันออก ตะวันตก และทิศเหนือติดทะเล พื้นที่ดังกล่าว จะครอบคลุมพื้นที่เขตปลอดภาษีเซี่ยงยวี่ สวนโลจิสติกส์คลังสินค้าทัณฑ์บนเซี่ยงยวี่ (รวมเนื้อที่ 19.37 ตร.กม.) และเขตพื้นที่ท่าเรือปลอดภาษีไห่ซาง (เนื้อที่ 24.41 ตร.กม.) ที่มีทิศตะวันออกและทิศใต้ติดทะเล ทำให้สะดวกในการขนส่งทางเรือ

บทบาทของเมืองเซี่ยเหมินในการก้าวเป็น Fujian FTZ อาทิ

(1) การใช้ระบบ “ผ่านด่านก่อน ตรวจสอบทีหลัง” (先入关、后报关)

(2) ลดขั้นตอนในพิธีการศุลกากร เพื่อประหยัดงบประมาณและเวลา

(3) สร้างศูนย์ Wanxiang International Business Center เป็นศูนย์รวมหน่วยงานด้านต่างๆ อาทิ ภาครัฐกิจ ภาครัฐการเงิน การค้าการลงทุน เป็นต้น ทั้งยังมีส่วนที่เป็นห้างนิทรรศการสินค้าปลอดภาษี เพื่อให้ประชาชนผู้สนใจได้เข้าชมและซื้อขายด้วย

2.5.3.3 เขตผิงถาน มีพื้นที่ใน Fujian FTZ ทั้งหมด 43 ตารางกิโลเมตร อยู่ใน Pingtan Comprehensive Pilot Zone (เขตนําร่องครบวงจรผิงถาน) ที่มุ่งเน้นการลงทุนของกลุ่มธุรกิจจากไต้หวัน ซึ่งพื้นที่ดังกล่าว จะครอบคลุมโซนท่าเรือด้านเศรษฐกิจและการค้า โซนสวนอุตสาหกรรมไฮเทค และโซนท่องเที่ยวและสันนาการ คาดว่าเขตผิงถานจะเป็น “ดาวเด่น” ของ เขตการค้าเสรีฝูเจี้ยน ในการค้าขายแลกเปลี่ยนกับไต้หวัน ผ่านช่องแคบจิน – ไต้หวัน เนื่องจากในปี 2552 เขตผิงถาน เคยเป็น “ผู้บุกเบิก” ด้านธุรกิจผ่านช่องแคบไต้หวันมาก่อนแล้ว จึงมีความพร้อมและประสบการณ์มากพอ

โดยบทบาทของ Pingtan ในการก้าวเป็น Fujian FTZ อาทิ

(1) ยกเลิก negative list เกี่ยวกับข้อห้าม/ข้อจำกัดบางอย่างในการเข้ามาลงทุนของนักลงทุนต่างชาติ

(2) เสนอนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับนักลงทุนจากไต้หวัน

(3) ส่งเสริมอุตสาหกรรมบางประเภท เช่น cross-border e-commerce และ financial leasing ให้เป็นธุรกิจสาขาใหม่ของเขตผิงถาน

(4) ทำความร่วมมือกับเขตการค้าเสรีไต้หวันให้เป็นวาระการประชุมสูงสุด เป็นต้น

สิ่งที่เป็หัวใจหลักของเขตการค้าเสรี คือ “การเปิดตลาดด้วยการจัดอุปสรรคของการเข้ามาจดทะเบียนจัดตั้งกิจการของบริษัทต่างชาติ” ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญ ดังนี้

(1) การบูรณาการการค้า กิจการภาษี และการบริหารต้นทุนรวม ตัดลดการแทรกแซงในขั้นตอนต่างๆ ของการค้าข้ามพรมแดน การเคลื่อนย้ายสินค้า ตลอดจนการเคลื่อนย้ายทุนฯ

(2) การปฏิรูปปรับแก้ คลายกฎคุมเข้มภาคการเงินหลายฉบับ อนุญาตให้ธนาคารต่างชาติสามารถจัดตั้งกิจการสาขาย่อยและถือหุ้นได้เองโดยตรง หรือสามารถร่วมทุน/ถือหุ้นร่วมใหญ่ในกิจการการเงินอื่นๆ ของจีน ทั้งในส่วนกิจการที่เป็นกิจการสนับสนุนของรัฐ และกิจการเอกชน

(3) ปรับลดระยะเวลาการดำเนินกิจการ โดยธนาคารต่างประเทศไม่ต้องผ่านขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อนของกระบวนการตรวจสอบต่างๆ ก่อนเปิดสาขาหรือตั้งเครือข่ายบนเงินแผ่นดินใหญ่

(4) สินค้าที่ผ่านเข้าออกเขตการค้าเสรีดังกล่าว หรือแค่แวะเปลี่ยนถ่ายสินค้าเพื่อไปยังที่อื่นๆ ต่อไป จะได้รับการยกเว้นภาษี ซึ่งเป็นการลดต้นทุนให้กับผู้ประกอบการต่างชาติ

(5) ปรับลดขั้นตอนพิธีการศุลกากร ในการตรวจสอบความปลอดภัยและที่มาของสินค้า เพื่อความสะดวกและประหยัดต้นทุนทางเวลา

(6) ปรับโครงสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและดึงดูดนักลงทุนจากต่างชาติให้เข้ามาลงทุนในเขตการค้าเสรีฯ (ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์ ThaiBiz.net กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2558)

2.6 เมืองต้นแบบการค้าขายแดน

การพัฒนาระบบกายภาพของเมืองต้นแบบทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ประกอบกับปัจจัยทั้งด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถสรุปแนวคิดในการพัฒนาเมืองใหม่จากแนวคิด EQO City ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผสมผสานความสมดุลทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้แก่เมือง เพื่อให้เกิดการพัฒนาพื้นที่เมืองที่มีความยืดหยุ่นสูงสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตการผสมผสานพื้นที่ทางธรรมชาติในพื้นที่เมือง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะที่ดีสำหรับคนในเมือง สร้างพื้นที่เมืองที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคน

นอกจากนั้น พนิท ภูจินดา และ ยศพล บุญสม (2559) ได้เสนอแนวคิดการสร้างสภาพแวดล้อมเมืองที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของเมืองในด้านต่างๆ อย่างเต็มประสิทธิภาพบนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเป็นการผสมผสาน 5 แนวคิดหลักในการสร้างสมดุลให้แก่เมือง ประกอบด้วย (1) แนวคิดเมืองปรับตัว (Resilient City) (2) แนวคิดเมืองนิเวศ (Eco City) (3) แนวคิดเมืองสุขภาวะ (Healthy City) (4) แนวคิดเมืองสร้างสรรค์ (Creative City) และ (5) แนวคิดเมืองฉลาด (Smart Growth City) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) แนวคิดเมืองปรับตัว (Resilient City)

แนวคิดเมืองปรับตัว (Resilient City) มีแนวทางที่จะสร้างเมืองแห่งอนาคตที่มีความยืดหยุ่นสูงสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ที่ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีพลังงานความเปลี่ยนแปลง (Dynamic) สูงตามแบบวิถีชีวิตเมืองในอนาคตมีการใช้งานที่หลากหลายตลอด 24 ชั่วโมง และเปลี่ยนแปลงตลอดทั้งปี พื้นที่เมืองในอนาคตจึงต้องได้รับการออกแบบ และวางผังให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถใช้งานได้หลายประเภท และปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว แนวคิดนี้จึงนำไปสู่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองต้นแบบการค้าขายแดนให้สามารถใช้งานได้หลากหลาย มีการประหยัดพลังงานสูง ลดปัญหาการสร้างความเสี่ยงให้สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เพื่อให้สังคมเมืองแห่งอนาคตปรับตัวได้อย่างรวดเร็วโดยไม่รบกวน และรองรับกับคุณค่าด้านสิ่งแวดล้อมเมือง เน้นที่สร้างเมืองประหยัดพลังงานและการเดินทางประเภทที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ และมีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(2) แนวคิดเมืองนิเวศ (Eco City)

แนวคิดเมืองนิเวศ (Eco City) มีลักษณะพิเศษสำคัญในพื้นที่ที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการผสมผสานระบบนิเวศเข้าไปในการออกแบบเมือง บริหารจัดการเมือง และสร้างการใช้ชีวิตของคนเมืองในแนวทางใหม่ โดยมีกุญแจสำคัญในการพัฒนาเมืองนิเวศ คือ การพัฒนาเมืองต้นแบบการค้าขายแดน โดยคำนึงถึงการสร้างความสมดุลระหว่างพื้นที่เมืองและพื้นที่สิ่งแวดล้อม สามารถลดการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ และลดรอยเท้าทางนิเวศ และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชน จาก GDP ที่เพิ่มขึ้น และระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

(3) แนวคิดเมืองสุขภาวะ (Healthy City)

แนวคิดเมืองสุขภาวะ (Healthy City) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างเมืองต้นแบบทางการค้าชายแดน ด้วยการสร้างความเป็นมิตรกับประชาชน การส่งเสริม ป้องกัน สนับสนุน และพัฒนาสุขภาพประชาชนในเมือง โดยการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมให้ประชาชนในเมืองมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางสุขภาพกายและทางสุขภาพใจ ทั้งนี้ องค์การอนามัยโลกได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเมืองสุขภาวะไว้ดังนี้

- (3.1) เมืองที่มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลย
- (3.2) เมืองที่มีระบบนิเวศที่มั่นคงในปัจจุบันและยั่งยืนต่อไปในอนาคต
- (3.3) เมืองที่มีชุมชนเข้มแข็งและมีทัศนคติที่ดีในด้านสุขภาวะ
- (3.4) ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดี
- (3.5) เมืองที่ประกอบพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงพอต่อประชาชนทุกระดับ
- (3.6) คนสามารถเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานได้อย่างสะดวก
- (3.7) มีกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจ
- (3.8) การเก็บรักษามรดกทางวัฒนธรรมเพื่อให้เมืองเกิดการเรียนรู้อดีต เข้าใจวิถีเดิม
- (3.9) มีรูปแบบการพัฒนาที่สอดคล้องกับลักษณะทางกายภาพและเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม
- (3.10) เมืองที่มีบริการทางสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ และเพียงพอ
- (3.11) เมืองที่มีประชาชนสุขภาพดี

(4) แนวคิดเมืองสร้างสรรค์ (Creative City)

แนวคิดเมืองสร้างสรรค์ (Creative City) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างหรือส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่หลากหลายซึ่งมีส่วนสำคัญที่ผลักดันระบบเศรษฐกิจและสังคมของเมืองนั้นๆ เป็นเมืองที่ประกอบไปด้วยรากฐานที่มั่นคงทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย เชื่อมโยงกันกับ อำเภอสู่โขง-ลก จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นเมืองชายแดนที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม และมีการรวมกลุ่มกันอย่างหนาแน่นของการทำงานสร้างสรรค์ และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเกิดแรงบันดาลใจและการเรียนรู้ โดยกลุ่มคนที่ต้องการผลักดันแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ได้เผยแพร่หลักการพัฒนาเมืองสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

- (4.1) พัฒนากลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์รูปแบบใหม่ทางการพัฒนาพื้นที่ของเมือง
- (4.2) สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการสร้างประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรในเมืองเพิ่มโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมให้เมืองเกิดการเรียนรู้ เกิดแรงบันดาลใจ และ เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในพื้นที่เมือง
- (4.3) สร้างชุมชนที่สามารถรับมือกับการปรับตัวเมื่อเมืองเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ และตอบรับกับวิถีชีวิตของคนในพื้นที่เมือง
- (4.4) สนับสนุนและสร้างโครงข่ายการเรียนรู้อย่างครบวงจร

(5) แนวคิดเมืองฉลาด (Smart Growth City)

แนวคิดเมืองฉลาด (Smart Growth City) เป็นแนวคิดที่เน้นการวางผังเมืองและระบบคมนาคมที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาการใช้พื้นที่เมืองอย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายการพัฒนาเมืองออกไปเรื่อยๆ ซึ่ง Environment Protection Agency องค์กรที่ผลักดันแนวคิดเกี่ยวกับเมืองฉลาด กล่าวถึงหลักการในการพัฒนาเมือง ดังนี้

- (5.1) พัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เกิดการใช้ประโยชน์ที่ดินแบบผสมผสาน
- (5.2) เน้นการใช้พื้นที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- (5.3) สร้างการพัฒนาอาคารและกิจกรรมให้หลากหลายในพื้นที่เดียวกัน
- (5.5) เน้นการพัฒนาในรูปแบบชุมชนละแวกบ้านในย่านชุมชนที่อยู่อาศัย โดยเป็นชุมชนที่มีองค์ประกอบสำหรับการใช้ชีวิตครบถ้วน และเน้นการใช้เส้นทางจักรยานและการเดินในการเข้าสู่พื้นที่ศูนย์กลางชุมชน
- (5.6) สร้างลักษณะเฉพาะให้กับพื้นที่แต่ละพื้นที่ สร้างความเป็นสถานที่ให้คนเกิดภาพจำและรับรู้ได้
- (5.7) รักษาพื้นที่ทางเกษตรกรรม พื้นที่ความงามและเอกลักษณ์ทางธรรมชาติ และแก้ไขพื้นที่ทางธรรมชาติที่มีปัญหาความเสื่อมโทรมต่างๆ
- (5.8) พัฒนาชุมชนเดิมให้เข้มแข็ง
- (5.9) มีการจัดหาตัวเลือกในการใช้ระบบขนส่งที่หลากหลายในพื้นที่
- (5.10) การพัฒนาพื้นที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและความเสมอภาคของประชาชนทุกกลุ่ม
- (5.11) กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในส่วนของผู้เกี่ยวข้องด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพื้นที่หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 ศักยภาพของเมืองชายแดนของสุโขทัย

2.6.1.1 เป็นเมืองชายแดนมีประชาชนสองฝั่งไปมาหาสู่เครือญาติและการค้าขายกันมาก มีอัตลักษณ์เชื่อมโยงกับโลกมุสลิม

2.6.1.2 มีความพร้อมของหน่วยงานราชการและมีการสร้างสถานีรถไฟ (พร้อมเป็นสถานีระหว่างประเทศ) สถานีขนส่ง (เคยมีรถบัสวิ่งสองประเทศ) โรงพยาบาล (ระดับ รพท.) สถานศึกษา (ประถม สามัญ และอาชีวศึกษา)

2.6.1.3 เอกชนเคยมีการลงทุนทางด้านโรงแรมมากกว่า 60 โรง และพื้นที่การค้าส่วนใหญ่เช่าจากการรถไฟฯ มีผู้อพยพเข้ามามากจนมีความหลากหลายของประชาชนหลายถิ่นฐาน

2.6.1.4 มีปัญหาที่ดินหน้าด่านชายส่วนใหญ่เป็นของรัฐและมีอาคารทิ้งร้างของเคหะแห่งชาติ

2.6.2 โอกาสและอุปสรรคด้านเศรษฐกิจของพื้นที่สุโข-ลก

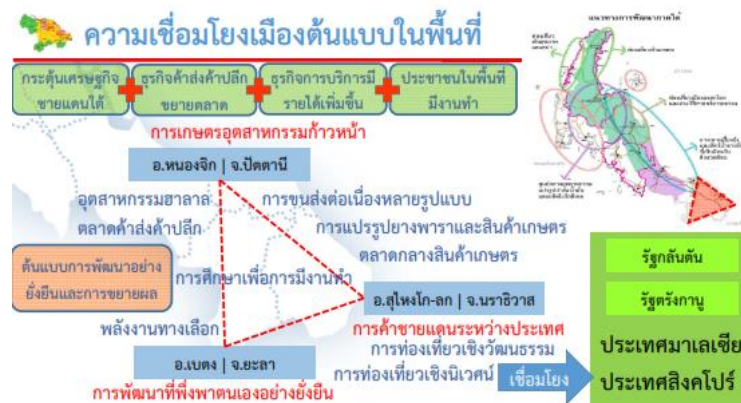
2.6.2.1 โอกาส

- (1) เมืองชายแดนมีการค้าส่งสินค้าอุปโภคบริโภคและเกษตรมานาน
- (2) ประเทศเพื่อนบ้านนิยมสินค้าและผลิตภัณฑ์ของไทย และซื้อกลับไปใช้และขาย
- (3) ประชาชนไทยไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมากและใช้ภาษาเดียวกัน
- (4) เยาวชนรุ่นใหม่ในพื้นที่มี idea ใหม่และสนใจPlatformของThailand 4.0

2.6.2.2 อุปสรรค

- (1) สถานการณ์ความไม่สงบทำให้ขาดการลงทุนใหม่มาเป็นเวลานาน
- (2) มีการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่สะสมมากขึ้น ทั้งที่สนใจการศึกษาและฝึกอบรม
- (3) พื้นที่เมืองสุโข-ลกส่วนใหญ่ของการรถไฟแห่งประเทศไทย
- (4) รถไฟระหว่างประเทศไทย-มาเลเซียที่สุโข-ลก มีรางเชื่อมต่อหยุดเดินรถมากกว่า 20 ปี

2.6.3 ความเชื่อมโยงเมืองต้นแบบในพื้นที่

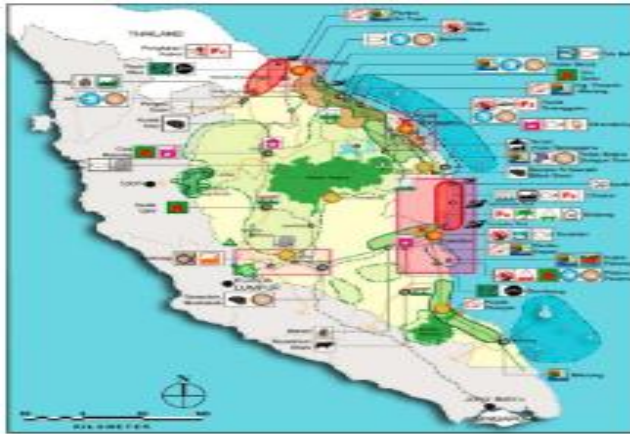


ภาพที่ 2.3 ความเชื่อมโยงเมืองต้นแบบในพื้นที่ เมืองต้นแบบ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

ที่มา : ปกรณ์ ปรีชาวุฒิเดช การประชุมเรื่อง แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้(2559)

2.6.4 ความเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมเพื่อการท่องเที่ยวและขนส่ง

2.6.4.1 โครงข่ายถนนจากทั้งสามด้านชายแดนของนราธิวาส เชื่อมไปถึงท่าเรือปีนังทางฝั่งตะวันตก และท่าเรือกวนตันทางฝั่งตะวันออก เพื่อการส่งออก รายละเอียดดังภาพ



ภาพที่ 2.4 โครงข่ายถนนจากทั้งสามด้านชายแดนของนราธิวาส

ที่มา : ปกรณ์ ปรีชาวุฒิเดช การประชุมเรื่อง แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้(2559)

2.6.4.2 การเส้นทางรถไฟเดิมจากสถานีรถไฟสุไหงโก-ลก ถึงสถานีรถไฟตุ้มปัส เมืองปาเสมัส รัฐกลันตัน และเมืองเกมัส ประเทศมาเลเซีย รายละเอียดดังภาพ



ภาพที่ 2.5 การเส้นทางรถไฟเดิมจากสถานีรถไฟสุไหงโก-ลกถึงสถานีรถไฟตุ้มปัส

ที่มา : ปกรณ์ ปรีชาวุฒิเดช การประชุมเรื่อง แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้(2559)

2.6.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับและสร้างประโยชน์ให้คนในพื้นที่

การเป็นเมืองต้นแบบการค้าชายแดนระหว่างประเทศ ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่และเมืองได้รับประโยชน์และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ ปกรณ์ ปรีชาวุฒิเดช. (2559) ได้สรุปประโยชน์ของการพัฒนาเมืองต้นแบบการค้าชายแดน ไว้ดังนี้

2.6.5.1 เกิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ในอำเภอสุไหงโก-ลก สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจต่างๆ ที่มีการลงทุนแล้วในพื้นที่ เชื่อมโยงสู่การลงทุนด้านเศรษฐกิจของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต

2.6.5.2 SMEs วิสาหกิจชุมชนและผู้ประกอบการ สินค้าเกษตรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการสู่ Value Chain Economy ตามโมเดล Thailand 4.0 และสามารถขยายตลาดส่งออกในต่างประเทศได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

2.6.5.3 ธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ ทั้งในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและจังหวัดชายแดนใต้มีการพัฒนาปรับปรุง มี Value Chain Economy ด้วยแบรนด์ไทยไปสู่ประเทศเพื่อนบ้านอาเซียน

2.6.5.4 การแก้ไขปัญหาการว่างงานให้ประชาชน โดยการฝึกฝีมือแรงงานให้กับผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว ผู้ว่างงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ โดยเครือข่ายอาชีวศึกษาและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและช่วยให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น

2.6.6 ความสำคัญของการค้าชายแดน

เนื่องจากประเทศไทยมีความได้เปรียบด้านภูมิศาสตร์ที่เชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน การค้าชายแดนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของสินค้าไทยในตลาดประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้มีต้นทุนค่าขนส่งต่ำและยังเป็นแหล่งระบายสินค้าที่ล้นตลาดของไทย ตลอดจนยังเป็นช่องทางในการหาวัตถุดิบที่มีราคาถูกเพื่อป้อนเข้าสู่โรงงานผลิตสินค้าภายในประเทศ ซึ่งเป็นการลดต้นทุนการผลิต ทำให้สินค้าดังกล่าวมีราคาที่ไม่สูงมาก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภคในประเทศของไทย อีกทั้งสามารถส่งออกสินค้าที่มีราคาต้นทุนต่ำลงเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านราคาในตลาดโลกเพิ่มขึ้น โดยประเทศไทยมีช่องทางค้าชายแดนตามแนวชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านประมาณ 89 จุด (รวมจุดผ่านแดนถาวร จุดผ่านแดนชั่วคราว และจุดผ่อนปรน) และมีแนวโน้มที่จะเปิดจุดการค้าผ่านแดนเพิ่มขึ้น ซึ่งอำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาสเป็น 1 จุด ที่เป็นพื้นที่การค้าชายแดน

นอกจากนี้ ปัจจุบันการค้าชายแดนมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เมื่อได้รับการพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาค โดยไทยตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่จะช่วยสนับสนุนให้ไทยมีบทบาทในการค้าและการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้านผ่านเส้นทางสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคหรือที่รู้จักกันดีในนามของระเบียงเศรษฐกิจอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (GMS Economic Corridors) สำหรับเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคนี้เชื่อมต่อระหว่างเมืองสำคัญในกลุ่มประเทศลุ่มแม่น้ำโขง ซึ่งประกอบด้วย 6 ประเทศคือ ไทย จีนตอนใต้ (มณฑลยูนนาน) เวียดนาม กัมพูชา ลาว และเมียนมาร์ สำหรับเส้นทางคมนาคมที่พัฒนาตามแผน GMS Economic Corridors แบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ ตามภูมิภาค ได้แก่ แนวพื้นที่เศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (North-South Economic Corridor) แนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (East-West Economic Corridor) และแนวพื้นที่เศรษฐกิจตอนใต้ (Southern Economic Corridor)

ภายหลังจากที่เส้นทางเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคเหล่านี้มีการพัฒนาแล้วเสร็จอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นจะส่งผลให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามแนวการค้าชายแดนที่มีเส้นทางเหล่านี้พาดผ่านทำให้มีปริมาณการขนส่งและกิจกรรมเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องด้านอื่นเพิ่มมากขึ้นด้วย กอปรกับจะมีการรวมตัวกันเป็น AEC อย่างเต็มรูปแบบภายในปี 2558 ยิ่งทำให้การค้าชายแดนมีความคึกคักเป็นพิเศษ (เรวดี แก้วมณี, 2556)

2.7 การค้าชายแดนในประเทศไทย

การค้าชายแดนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของสินค้าไทยในตลาดประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากประเทศไทยมีความได้เปรียบด้านภูมิศาสตร์ที่เชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้านทำให้มีต้นทุนค่าขนส่งต่อและยังเป็นแหล่งระบายสินค้าที่ล้นตลาดของไทย ตลอดจนยังเป็นช่องทางในการหาวัตถุดิบที่มีราคาถูกเพื่อป้อนเข้าสู่โรงงานผลิตสินค้าภายในประเทศ ซึ่งเป็นการลดต้นทุนการผลิตทำให้สินค้าดังกล่าวมีราคาต่ำลง อันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภคภายในประเทศของไทยและสามารถส่งออกสินค้าที่มีราคาต้นทุนต่ำลงเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านราคาในตลาดโลกเพิ่มขึ้น โดยประเทศไทยมีช่องทางค้าขายตามแนวชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านประมาณ 91 จุด (รวมจุดผ่านแดนถาวร จุดผ่านแดนชั่วคราวและจุดผ่อนปรน) และมีแนวโน้มที่จะเปิดจุดการค้าผ่านแดนเพิ่มขึ้น โดยช่องทางการค้าชายแดนที่กระจายอยู่ตามจังหวัดชายแดนต่างๆ ก็มีกิจกรรมการค้าการลงทุนแตกต่างกันไป ซึ่งปัจจุบันการค้าชายแดนมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีการพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาค โดยไทยตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่จะช่วยสนับสนุนให้ไทยมีบทบาทในการค้าและการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้านผ่านเส้นทาง สำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคหรือที่รู้จักกันดีในนามของระเบียงเศรษฐกิจอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS Economic Corridors) สำหรับเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคเชื่อมต่อระหว่างเมืองสำคัญในกลุ่มประเทศลุ่มแม่น้ำโขง ซึ่งประกอบด้วย 6 ประเทศคือ ไทย จีนตอนใต้ (มณฑลยูนนาน) เวียดนาม กัมพูชา ลาว และเมียนมา สำหรับเส้นทางคมนาคมที่พัฒนาตามแผน GMS Economic Corridors แบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ ตามภูมิภาค ได้แก่ แนวพื้นที่เศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (North-South Economic Corridor) แนวพื้นที่ เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (East-West Economic Corridor) และแนวพื้นที่เศรษฐกิจตอนใต้ (Southern Economic Corridor) ประเทศไทยสามารถทำค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกัน 4 ประเทศ ได้แก่ มาเลเซีย เมียนมา สปป.ลาว และกัมพูชา คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 80 ของการค้ารวม โดยมูลค่าการค้าชายแดนของไทยกับ ประเทศเพื่อนบ้านในช่วงปี 2558-2560 มีการเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 9.68 ต่อปีในปี 2560 การค้าชายแดนของไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน มีมูลค่าการค้ารวม 800,519.07 ล้านบาทเพิ่มขึ้นจากปี 2559 ที่มีมูลค่า 749,535.72 ล้านบาทหรือร้อยละ 6.80 โดยแบ่งเป็นการส่งออกมูลค่า 489,277.64 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.67 และการนำเข้ามูลค่า 311,241.43 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.59 ไทยได้ดุลการค้ารวมทั้งสิ้น 178,036.21 ล้านบาทการส่งออกสินค้าชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน 4 ประเทศ มีมูลค่า 489,277.64 ล้านบาท เทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนที่มีมูลค่า 446,149.65 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.67 โดยมีมูลค่าการค้าชายแดนกับมาเลเซียมีมูลค่าสูงสุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าส่วนหนึ่งเป็นเพราะมาเลเซีย เป็นประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดในบรรดาประเทศเพื่อนบ้านทั้งหมด และมีการดำเนินนโยบาย เศรษฐกิจและการค้าที่เสรีมากกว่าประเทศอื่นๆ โดยในปี 2560 มีมูลค่าการค้ารวม 237,149.65 ล้านบาท คิด เป็นสัดส่วนร้อยละ 48.49 เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านอื่นๆ รองลงมาได้แก่ สปป.ลาว มีมูลค่าการค้า รวม 150,322.27 ล้านบาท อัตราการขยายตัวเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.47 เมียนมา มีมูลค่าการค้ารวม 136,984.00 ล้านบาท อัตราการขยายตัวเฉลี่ยลดลงร้อยละ 2.75 และกัมพูชามีมูลค่าการค้ารวม 92,678.14 ล้านบาท อัตราการขยายตัวเฉลี่ยลดลงร้อยละ 3.11 ตามลำดับ โดย

ลักษณะของการค้าที่ปรากฏให้เห็นใน ตลาดการค้าชายแดนทั้ง 4 ประเทศค่อนข้างมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ การค้าชายแดนไทย-มาเลเซียซึ่งมี มูลค่าการค้าระหว่างกันสูงสุคนั้น ลักษณะการนำเข้าสินค้าจาก มาเลเซียจะมุ่งเน้นที่สินค้าอุตสาหกรรม เช่น เทปแม่เหล็ก จานแม่เหล็กสำหรับคอมพิวเตอร์ เครื่อง คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เป็นต้น ขณะที่มาเลเซียจะ นำเข้าสินค้าในกลุ่มเกษตรเพื่อนำไปผลิตเป็นสินค้า อุตสาหกรรมต่อไป เช่น ยางพาราผลิตภัณฑ์ยาง ไม้แปรรูป เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามสำหรับตลาดการค้า ชายแดนในเมียนมา สปป.ลาว และกัมพูชา ระบบการนำเข้า และส่งออกยังคงเน้นในกลุ่มสินค้าเพื่อการอุปโภค บริโภคเป็นสำคัญ โดยการติดต่อแลกเปลี่ยนสินค้าและซื้อขายสินค้าอุปโภค บริโภคในชีวิตประจำวันของคนใน ท้องถิ่น ซึ่งได้พัฒนาขึ้นเป็นการค้าระดับท้องถิ่นและการค้าระหว่างประเทศ ดังนั้น การค้าชายแดนจึงเป็น ลักษณะหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่างคนไทย กับคนในประเทศเพื่อนบ้านที่มีมาช้านาน ในลักษณะที่อำนวยความสะดวก แก่กันและกัน ทั้งในระดับท้องถิ่น คือ ประชาชนและพ่อค้าแถบชายแดน และ ระดับประเทศโดย พ่อค้าส่วนกลาง ตลอดจนผู้ผลิตสินค้า การค้าชายแดนจึงส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการค้า การท่องเที่ยวและ ส่งเสริมความเข้าใจในวัฒนธรรมระหว่างคนแต่ละท้องถิ่นอีกด้วย (ชุดิสร เรืองนาราบ,2560) ซึ่งลักษณะของ การค้าชายแดนของไทยมีทั้งในระบบและนอกระบบ (ด้านศุลกากรอรัญประเทศ, 2561) ดังนี้

1. การค้าชายแดนในระบบ คือการค้าที่มีการนำเข้า-ส่งออกโดยผ่านช่องทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย คือ มีการทำการค้าผ่านพิธีการศุลกากรโดยถูกต้องและอยู่ในความควบคุมของเจ้าหน้าที่

2. การค้าชายแดนนอกระบบ คือ การค้าที่มีการนำเข้า-ส่งออกโดยมิได้ผ่านช่องทางที่ถูกต้องตาม กฎหมาย กล่าวคือ มิได้ผ่านพิธีศุลกากร เพื่อการหลีกเลี่ยงการตรวจของเจ้าหน้าที่และหลีกเลี่ยงภาษีหรือเพื่อ หลีกเลี่ยงข้อห้ามและข้อจำกัดในการนำเข้า-ส่งออกต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้น การค้านอกระบบจึง ไม่ปรากฏในสถิติการนำเข้า-ส่งออกสินค้า สำหรับสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการค้านอกระบบ คือ การที่แต่ละ ประเทศมีอาณาเขตติดต่อกันยาวมาก แต่ยังมีจุดผ่านแดนถาวรทางการค้าค่อนข้างน้อย การมีจุดผ่านแดนถาวร เพิ่มขึ้นจะทำให้การค้านอกระบบเข้า มาอยู่ในระบบได้ ทั้งนี้ จุดผ่านแดนที่เป็นช่องทางในการนำเข้า -ส่งออก สินค้า ประกอบด้วยจุดผ่านแดนถาวร จุดผ่อนปรนการค้าและจุดผ่านแดนชั่วคราว เป็นต้น

ปัญหาอุปสรรคการค้าชายแดนของไทย (พงษ์รัตน์ดา บุตรโต, 2561)

1. ในการบริหารจัดการจุดผ่านแดนที่ผ่านมา มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไปดำเนินการหลายหน่วยงาน มีสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (สมช.) เป็นหน่วยงานหลัก โดยมีคณะอนุกรรมการพิจารณาการเปิดจุด ผ่านแดนเป็นกลไกในการพิจารณาโดยเฉพาะ แต่การพิจารณาของคณะอนุกรรมการพิจารณาการเปิดจุดผ่านแดน สมช. ที่ผ่านมานั้นเป็นการพิจารณาจากมุมของหน่วยงานราชการ ซึ่งอาจจะเกิดข้อขัดข้องบางประการ ตาม ขั้นตอนของระบบราชการ แต่ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก โดยมอง ภาพรวมของยุทธศาสตร์ในระยะยาว ซึ่งคณะอนุกรรมการพิจารณาการเปิดจุดผ่านแดน สมช. ได้เสนอแนะ นโยบายและแนวทางปฏิบัติไว้เรียบร้อยแล้ว แต่ยังไม่มีการประเมินผล รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ที่แท้จริงของจุดผ่านชายแดนแต่ละแห่ง

2. การบริหารจัดการจุดผ่านแดนที่ผ่านมานั้น มีการประกาศตั้งจุดผ่านแดนถาวรภายหลัง ซึ่งจุดผ่านแดนถาวรเหล่านั้นมีประวัติความเป็นมาทางการค้าขายและการนำเข้า – ส่งออกมาเป็นเวลานานแล้ว แต่ไม่ได้มีการเตรียมการด้านระบบสาธารณูปโภค ระบบคมนาคม และด้านงบประมาณตั้งแต่ต้น ดังนั้น เมื่อมีการประกาศเปิดเป็นจุดผ่านแดนถาวรแล้ว จึงทำให้ยังไม่ได้จัดตั้งด้านศุลกากร อาทิตามบ้านม่วงเจ็ดต้น จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านช่องผามออีแดง เขาพระวิหาร จังหวัดศรีสะเกษ เป็นต้น นอกจากนี้ยังขาดการประสานงานระหว่างหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาด้านชายแดนได้อย่างเต็มที่

3. ปัญหาการใช้พื้นที่ในการพัฒนาจุดผ่านแดน เนื่องจากพื้นที่บริเวณจุดผ่านแดนต่างๆ ส่วนใหญ่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ เขตป่าสงวนแห่งชาติ หรือเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ทำให้การพัฒนาพื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของการค้าชายแดนไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่

4. การค้าขายตามแนวชายแดนไม่มีระบบการชำระเงินที่เป็นมาตรฐานสากล ทำให้เกิดปัญหาการไม่ชำระหนี้

5. ปัญหาการขนส่งสินค้าข้ามแดน ซึ่งขณะนี้การค้าชายแดนมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่มีการเตรียมการจัดหาสถานที่สำหรับเป็นลานจอดรถในการตรวจสอบสินค้า ทำให้รถขนส่งสินค้าจอดบริเวณข้างถนนที่ไปยังชายแดน ส่งผลให้เกิดความไม่สะดวกของเส้นทางการจราจร รวมทั้งช่องทางเข้า – ออก อยู่ห่างจากที่ทำการจุดตรวจ ทำให้ไม่สะดวกต่อการควบคุม ตรวจบุคคล ยานพาหนะและสินค้า รวมทั้งสภาพด่านพรมแดนและบริเวณโดยรอบไม่มีความเป็นระเบียบ ประชาชนมีการบุกรุกก่อสร้างแผงลอยค้าขายและเพิงพักอาศัยริมถนนทางหลวง ทำให้เป็นอุปสรรคในการขนส่งสินค้าเข้า – ออก และไม่สามารถจัดระเบียบให้เป็นสากลได้

6. ปัญหาอัตราค่าลงเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานมีไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานครอบคลุมไม่ทั่วถึง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ กฎหมายว่าด้วยศุลกากร กฎหมายว่าด้วยตรวจคนเข้าเมือง และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้การประสานงานในทางปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

7. ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยที่สามารถจัดเก็บฐานข้อมูลและเชื่อมโยงฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลบุคคลและยานพาหนะ รวมทั้งขาดเครื่อง X – Ray เพื่อใช้ตรวจจับยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย

8. ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงบริเวณชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ประกอบด้วย การลักลอบหลบหนีเข้าเมือง การลักลอบค้ายาเสพติด การลักลอบค้าโค – กระบือ การลักลอบขนสินค้าหนีภาษี การโจรกรรมรถจักรยานยนต์/รถยนต์ข้ามแดน การเปิดบ่อนการพนันบริเวณชายแดน รวมทั้งปัญหาการปักปันเขตแดน

9. จังหวัดชายแดนที่มีเขตแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งประชาชนในท้องถิ่นมีการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้ากันและทางราชการยังไม่ได้ประกาศเป็นจุดผ่อนปรนทางการค้าชายแดนที่ดีหรือที่ประกาศเป็นจุดผ่อนปรนทางการค้าชายแดนแล้วก็ดี ยังมีลักษณะเป็นการค้านอกระบบ รัฐบาลควรยกระดับให้เปิดเป็นจุดผ่านแดนถาวรหรือจัดตั้งเป็นด่านศุลกากรเพื่อให้การค้าที่มีลักษณะเป็นการค้านอกระบบเข้าสู่การค้าในระบบ

มีการปฏิบัติพิธีศุลกากรในการนำเข้า – ส่งออกสินค้าจะทำให้รัฐบาลเก็บภาษีอากรทั้งศุลกากรและสรรพากร ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย

10. ความไม่เข้าใจในเรื่องกฎหมายระเบียบและนโยบายของแต่ละหน่วยงาน เช่น หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ชายแดนกับหน่วยงานศุลกากร จะเน้นนโยบายต่างกัน คือ หน่วยงานความมั่นคงจะเน้น นโยบายความมั่นคง แต่หน่วยงานศุลกากรจะเน้นนโยบายเรื่องการค้าระหว่างประเทศ การส่งเสริมการส่งออก และการจัดเก็บภาษีอากรให้ได้ตามเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรคของการค้าชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน (ด้านศุลกากรอัตราประเทศ,2561) ดังนี้

การค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านตามแนวชายแดนมีปัญหาอุปสรรค เนื่องจากมีกฎหมายระเบียบปฏิบัติ ประเพณี วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และนโยบายของแต่ละประเทศ ดังนี้

ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. รัฐบาลเข้มงวดในการนำเข้าสินค้า เนื่องจากรัฐบาลมีเป้าหมายจะลดปัญหาเงินเฟ้อ
2. ผู้นำเข้า-ส่งออกจะต้องขออนุญาตจากรัฐบาล ผู้ค้ารายย่อยต้องเสียค่าหัวคิวให้กับผู้ได้รับอนุญาต
3. ค่าเงินกีบไม่มั่นคง
4. การขาดแคลนแรงงานเพราะลาวมีประชากรน้อย
5. ตลาดภายในของลาวมีขนาดเล็ก มีอำนาจการซื้อต่ำ
6. นโยบายของรัฐบาลกับเจ้าแขวงไม่เป็นไปทางเดียวกัน
7. ค่าขนส่งและค่าบริการนำเข้าส่งออกค่อนข้างสูง
8. การค้านอกระบบส่งผลกระทบต่อตัวแทนจำหน่ายสินค้าของไทย
9. แต่ละแขวงมีอำนาจในการหารายได้ทำให้สินค้าไม่สามารถแพร่ไปแขวงอื่นต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม

ประเทศมาเลเซีย

1. การกีดกันทางการค้า
2. การขนส่งสินค้า
3. การค้านอกระบบและลักลอบขนสินค้าหนีภาษีตามแนวชายแดนไทย-มาเลเซีย
4. การพิพาททางการค้า : การค้าชายแดนบางส่วนดำเนินธุรกิจโดยไม่ผ่านระบบธนาคาร

ประเทศสหภาพเมียนมาร์

1. ปัญหาการเมือง
2. ระเบียบกฎหมายทั้ง 2 ประเทศไม่เอื้อต่อการค้าชายแดน
3. เส้นทางคมนาคมทางพม่าที่เชื่อมโยงกับชายแดนไทยชำรุดทรุดโทรม
4. ปัญหาเรียกเก็บเงินนอกระบบของข้าราชการบริเวณชายแดนยังมีอีกมาก
5. ประชาชนขาดกำลังซื้อ

6. ปัญหาการสู้รบระหว่างชนกลุ่มน้อยกับรัฐบาลพม่า
7. การขาดการสื่อสาร
8. การขาดการไว้วางใจกันของรัฐบาลพม่ากับรัฐบาลไทย
9. การบอยคอตจากสหรัฐอเมริกากับสหภาพยุโรป
10. การทำงานล่าช้าของหน่วยงาน MIC ในกระทรวงคมนาคมของพม่า
11. ไทยจะต้องยกฐานะจุดผ่อนปรนการค้าชายแดนให้เป็นจุดผ่านแดนถาวรมาขึ้น
12. ความไม่ใส่ใจภาษาพม่า
13. การเปลี่ยนเจ้าหน้าที่พม่าบ่อย ๆ

ประเทศกัมพูชา

1. ขั้นตอนและระเบียบการส่งออกของไทย มีระเบียบขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนและมีเอกสารประกอบมาก
2. ปัญหาเรื่องค่าเงินเรียลซึ่งเป็นสกุลเงินหลักที่ใช้ในกัมพูชาขาดเสถียรภาพ
3. เส้นทางขนส่งจากชายแดนไทยไปยังกรุงพนมเปญ มีกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ คุมเส้นทางอยู่
4. สินค้าที่จะนำเข้ากัมพูชาต้องผ่านการตรวจสอบจากบริษัท SGS ที่กระทรวงพาณิชย์กัมพูชาตั้งขึ้น

2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการค้าชายแดนที่แข่งขันอย่างยั่งยืน

สำหรับประเทศไทยการค้าชายแดนถือว่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย การค้าชายแดนที่สามารถแข่งขันอย่างยั่งยืนจะสามารถทำให้ระบบเศรษฐกิจไทยสามารถเจริญได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมีปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการค้าชายแดนของไทยสามารถ พัฒนาและ ขยายตัวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย สองปัจจัยสำคัญ คือ ปัจจัยภายในระบบการค้าชายแดนเช่น ความเป็นชนเชื้อชาติเดียวกัน ของชุมชนตามแนวชายแดนที่มีภาษาพูดที่สามารถสื่อสารกันเข้าใจได้ง่าย มีวัฒนธรรม ประเพณีที่เหมือนกันหรือ คล้ายคลึงกัน และ ปัจจัยภายนอกระบบการค้าชายแดน เช่น ความสะดวก โปร่งใส ประหยัด ที่เกิดจากพิธีการ ศุลกากรที่มีมาตรฐานทางการค้าควบคู่กันไปในแต่ละท้องถิ่น (ด้านศุลกากรอรัญประเทศ,2557)

ศิริพันธ์ ยงวัฒนานันท์ (2557) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้การค้าชายแดนเติบโตคือ ระบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ และกฎระเบียบทางการค้าที่อำนวยความสะดวกการค้าระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ฐิตมณีนท์ ทองสมจิตต์, ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร และ สุรมน ไทยเกษม (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การค้าชายแดนไทย-สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากคือ (1) นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐบาล (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคู่ค้า และ (3) ต้นทุนสินค้า อย่างไรก็ตาม อนพัทย์ หนองคู (2550) วิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่มีต่อการค้าตามแนวชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว พบว่า สินค้าไทยมีศักยภาพในการแข่งขันค่อนข้างมาก ซึ่งจะเห็นได้จากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของมูลค่าการส่งออกตามแนวชายแดนความสามารถในการแข่งขันของสินค้าไทยนี้เป็นผลมาจากสินค้าสามารถขนส่งได้อย่างรวดเร็ว ความนิยม

สินค้าไทยของคนกัมพูชา ประโยชน์ที่เกิดจากการที่จังหวัดสระแก้วมีตลาดการค้าชายแดนที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ซึ่งเป็นแหล่งกระจายสินค้าที่นำเข้าจากประเทศกัมพูชาไปยังภาคต่างๆ ตลอดจนนโยบายส่งเสริมกิจกรรมการค้าของทั้งสองประเทศ นอกจากนั้นความแตกต่างในด้านความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบด้านการผลิตระหว่างไทยกับกัมพูชาตลอดจนการที่ประเทศกัมพูชาได้รับสิทธิพิเศษ (GSP) จากประเทศที่พัฒนาแล้ว ยังเป็นโอกาสให้ทั้งสองประเทศเกื้อกูลผลประโยชน์ร่วมกันในการจัดตั้งฐานการผลิตแบบ Co – Production Area โดยประเทศไทยควรเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตที่ประเทศไทยมีความได้เปรียบ ได้แก่ เงินทุน ผู้ประกอบการ เทคโนโลยี เพื่อตั้งฐานการผลิตในประเทศกัมพูชาที่มีความได้เปรียบในด้านทรัพยากรธรรมชาติและค่าจ้างแรงงานที่ค่อนข้างถูก แต่อย่างไรก็ตาม การค้าชายแดนยังมีปัญหาอุปสรรคบางประการ ได้แก่ ปัญหาด้านการค้าอนุกระบบ ปัญหาด้านระเบียบพิธีการด้านศุลกากร ปัญหาการปักปันเขตแดน ปัญหาข้อจำกัดของพื้นที่จุดผ่านแดนถาวรบ้านคลองลึก อำเภออรัญประเทศ ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากความแตกต่างของระดับการพัฒนาของไทยกับกัมพูชา ซึ่งได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม และปัญหายาเสพติดตามแนวชายแดน ในขณะที่ วรินทร์ อินทรละมุล (2559) ศึกษา 1) สภาพการค้าชายแดน ปัญหาและอุปสรรคของการค้าชายแดนบริเวณจุดผ่อนปรนการค้าด่านสิงขร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศักยภาพและความพร้อมเพื่อรองรับการเจริญเติบโตการค้าชายแดน คำชายแดนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผลการวิจัยพบว่า (1) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบริเวณชายแดน ผู้ประกอบการและตัวแทนการค้าชายในพื้นที่ชายแดนส่วนใหญ่คิดว่า ปัญหาและอุปสรรคการค้าชายแดนใน 3 อันดับแรกโดยเรียงอันดับจากอันดับที่ 1 ถึงอันดับที่ 3 ดังนี้ คือ 1) ด้านการค้า 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3) ด้านมาตรการภาครัฐ ตามลำดับ (2) แนวทางในการพัฒนาการค้าชายแดนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่เหมาะสม ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการ ควรเร่งรัดให้ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และมีการสร้างเส้นทางขนส่งสินค้าเส้นทางใหม่จากแหล่งผลิตของไทยออกสู่เมียนมา ส่งเสริมให้ระบบขนส่งและการกระจายสินค้าในภูมิภาคตะนาวศรีของเมียนมา มีความสมบูรณ์มากขึ้น ในขณะที่กองแผนและงบประมาณองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ (2559) ได้กล่าวถึง ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในการส่งเสริมและพัฒนาการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวด่านสิงขร และอาเซียน ประกอบด้วย 1) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาาระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว 2) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เพื่อสร้างโอกาส และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) ยกระดับการผลิตสินค้า และบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน 4) เสริมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน องค์การในอาเซียน และ 5) ส่งเสริมการเปิดตลาดและพัฒนาความร่วมมือทางการค้าการลงทุน และการท่องเที่ยว ทั้งในและต่างประเทศ

นอกจากนี้ อาคม เติมพิทยาไพสิฐ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2557) กล่าวว่า การส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อความสำเร็จควรแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) การค้าระหว่าง

ประเทศ ทำได้โดย จัดกิจกรรม Road show/Trade Mission และงานแสดงสินค้าเพื่อส่งเสริมการตลาด เร่งการออกกฎหมายเพื่อรองรับการขนส่งข้ามแดนและผ่านแดน ลดต้นทุนโลจิสติกส์ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทยในภูมิภาค (2) การค้าระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ดำเนินการโดย พัฒนาเส้นทางการขนส่ง ด้านชายแดน ปรับปรุงกระบวนการข้ามแดน และผลักดันการดำเนินงาน National Single Window และ Single Stop Inspection เร่งการออกกฎหมายเพื่อรองรับการขนส่งข้ามพรมแดน พัฒนาแรงงานไทยเพื่อยกระดับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น ด้านโลจิสติกส์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน/สิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ เช่น ศูนย์กระจายสินค้า, พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เขตอุตสาหกรรมชายแดน และเชื่อมโยงการผลิตร่วมกัน, ร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการปักปันเขตแดนให้มีความชัดเจน (3) ตลาดท้องถิ่น/ตลาดชายแดน โดยการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศในระดับท้องถิ่น, พัฒนาลตลาดชายแดนให้ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวกในการข้ามแดนของประชาชน, สร้างกลไกป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และปัญหาสังคมและความมั่นคงต่างๆ, พัฒนาด่านและโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการค้าและการขนส่งระดับท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ กรรณธ สังกษ และกาญจนา จีรัตน์ (2553) กล่าวว่า ควรมุ่งเน้นการพัฒนาด้านกายภาพของเมืองชายแดน ผลักดันการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อแก้ปัญหาเมืองชายแดน ปรับปรุงพื้นที่พัฒนาการค้า การท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐานหลัก แก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการลงทุนการค้า และการท่องเที่ยว ทั้งนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศเป็นหลัก

2.9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการค้าชายแดนที่แข่งขันอย่างยั่งยืนของต่างประเทศ

เมืองการค้าชายแดนที่ประสบความสำเร็จในประเทศ เช่น เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ ของมาเลเซีย เป็นเขตเศรษฐกิจสำคัญและมีแนวโน้มเติบโตอย่างรวดเร็ว ตั้งอยู่ในรัฐยะโฮร์ ทางตอนใต้ฝั่งมาเลเซีย ตะวันตกติดกับประเทศสิงคโปร์ มีพื้นที่กว่า 2,000 ตารางกิโลเมตร (เทียบกับสิงคโปร์ที่มี พื้นที่ราว 700 ตารางกิโลเมตร) โดยจัดตั้งเป็นพื้นที่แรก ในระเบียบเศรษฐกิจ 5 แห่ง เน้นการพัฒนาการบริการที่ใช้แรงงานวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านโลจิสติกส์ ด้านการท่องเที่ยวและสนทนากการ และด้านธุรกรรมทางการเงิน และอุตสาหกรรมที่ใช้ แรงงานมีทักษะ ได้แก่ ปิโตรเคมีและไบโอดีเซล อิเล็กทรอนิกส์ และการแปรรูปอาหารและวัตถุดิบทางการเกษตร และปัจจัยความสำเร็จของเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ (เรวดี แก้วมณ, 2558) ดังนี้

(1) ท่าเลที่ตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดี โดยมีพื้นที่ติดกับประเทศสิงคโปร์ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก จึงได้รับโอกาสในการพัฒนาอันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านพื้นที่และค่าครองชีพที่สูงของประเทศสิงคโปร์ส่งผลให้อิสกันดาร์ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจจากสิงคโปร์สู่มาเลเซีย

(2) การมีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ค่อนข้างสมบูรณ์โดยการประสานความร่วมมือระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งระบบน้ำ ระบบไฟฟ้า ถนน และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้พร้อมรองรับการพัฒนาไว้วงหน้าอีกทั้งยังมีแผนความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาระบบรถไฟความเร็วสูงเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์กับสิงคโปร์ให้สามารถรองรับการขนส่งมวลชนได้สูงสุดถึงวันละ 4 แสนคน

(3) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ของ IRDA จากการดำเนินการตามนโยบายอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาอนุมัติให้สิทธิประโยชน์เฉพาะแก่ธุรกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเท่านั้น ดังนั้นธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์จึงไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ เป็นการป้องกันปัญหาการเก็งกำไรที่ดิน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวของการพัฒนาของภาคอุตสาหกรรม (Real Industrial sector) ในอนาคต

(4) ความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาพื้นที่ได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวของนโยบายระดับสูง (รัฐบาลกลาง) ระดับรัฐยะโฮร์และระดับพื้นที่ (รัฐบาลท้องถิ่น) ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นไปตามเป้าหมายในการกระตุ้นเศรษฐกิจท้องถิ่นและยกระดับการพัฒนาประเทศมาเลเซียสู่การเป็นประเทศรายได้สูง (High-income Developed Nation) โดยดำเนินการตามแผนแม่บทการพัฒนาพื้นที่อย่างเคร่งครัดรวมทั้งมีการจัดทำผังรัฐยะโฮร์และการวางผังเฉพาะพื้นที่เขตเศรษฐกิจอิสกันดาร์ (Special Area Plan: SAP) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อให้ง่ายต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ที่มีความชัดเจนและสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ระดับประเทศภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด

(5) มาตรการให้สิทธิประโยชน์ในพื้นที่โซนต่าง ๆ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเพื่อกำหนดธุรกิจและ อุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในวงกว้าง เช่น การศึกษาอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง เป็นต้น

ปัจจัยความสำเร็จของเขตการค้าชายแดนเจียเก๋ เมืองรู่ลี่ ประเทศจีน

เป็นเขตการค้าชายแดนที่เจริญรุ่งเรืองในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นเขตการค้าที่ตั้งอยู่ระหว่างชายแดนจีนกับพม่า เป็นประตูเชื่อมต่อมณฑลยูนนานสู่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีสี่บทบาทที่สำคัญ คือ การค้า การแปรรูปสินค้า คลังสินค้า และการท่องเที่ยว อีกทั้งยังเป็นเมืองหัวสะพานให้กับมณฑลยูนนาน เขตการค้าเจียเก๋ประกอบด้วย เขตปลอดภาษี (Bonded zone) เขตแปรรูปสินค้าส่งออก เขตการค้าเสรี และเขตการค้าชายแดน ตั้งแต่เดือนสิงหาคมปี 2000 เป็นต้นมา คณะรัฐมนตรีจีนได้อนุมัติให้เขตการค้าชายแดนเจียเก๋เป็นเขตควบคุมพิเศษที่เรียกว่า "เขตแดนนอกศุลกากร" ด้วยสิทธิพิเศษดังกล่าว ได้เพิ่มพลังชีวิตและโอกาสอย่างมากให้แก่เมืองเจียเก๋ ทำให้เมืองเจียเก๋กลายเป็นเขตการค้าชายแดนที่มีนโยบายพิเศษแห่งแรกและเป็นเมืองท่าทางบกที่ใหญ่ที่สุดตามแนวชายแดนที่ยาวกว่า 2 หมื่นกิโลเมตรของจีน มีโครงการพัฒนามากกว่า 91 โครงการ ปัจจุบัน ในเขตการค้าชายแดนเจียเก๋มีองค์กรเศรษฐกิจการค้า 1,024 ราย

ค้าขายสินค้าต่างๆ กว่า 3,000 ชนิด บริษัทการค้าบางแห่งได้ขยายการลงทุนจากด้านการค้าไปสู่ ด้าน คลังสินค้า การแปรรูปและการท่องเที่ยวอีกด้วย (ประชาชาติธุรกิจ,2556)

เขตเศรษฐกิจพิเศษ เมืองลารีโด รัฐเท็กซัสบน ทางหลวงพิเศษ (Superhighway) ระหว่าง ประเทศเม็กซิโก- สหรัฐอเมริกา-แคนาดา

“เมืองลารีโด รัฐเท็กซัส” (Laredo Texas) เป็นประตูการค้าที่สำคัญ ที่สุดของรัฐเท็กซัสและของ สหรัฐอเมริกา ด้านพรมแดนติดต่อกับประเทศเม็กซิโก ตัวเมืองลารีโดตั้งอยู่ฝั่งเหนือของแม่น้ำ Rio Grande ที่กั้นระหว่างสองประเทศ มีพื้นที่ รวม 233.12 ตารางกิโลเมตร และมี ประชากรในปี 2554 จำนวน 2.4 แสนคน จัดเป็นเมืองที่มีประชากรมากเป็นอันดับ 10 ของรัฐเม็กซิโก และอันดับที่ 80 ของเมืองลารีโด รัฐเท็กซัส และเมือง Nuevo Laredo เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ บริเวณชายแดนที่ประสบความสำเร็จและ เป็นต้นแบบในการ จัดตั้งเขตเศรษฐกิจ ทั่วโลก และเป็นเมืองสองสัญชาติ (Binational Cities) ที่มีประวัติศาสตร์ เชื่อมโยงกัน จึง ถูกกำหนดเป็น “ภาคมหานคร Laredo – Nuevo Laredo Metropolitan Area” พื้นที่รวม 1,567.14 ตารางกิโลเมตร มีประชากรรวม 6.2 แสนคน การพัฒนาภาค มหานคร (Metropolitan Area) ที่เป็น ประตู การค้าของทั้งสองประเทศจึงมี ลักษณะเป็น “เมืองแฝดสองสัญชาติ” ที่ สามารถเชื่อมโยงสู่เมืองท่าสำคัญด้าน มหาสมุทรแปซิฟิกของประเทศเม็กซิโก และ เชื่อมโยงสู่สหรัฐอเมริกาและแคนาดาด้วย “ทางหลวงพิเศษ ระหว่างประเทศ” (Superhighway) ระดับที่ต่ำโดยกำหนดให้เป็นเขตการผลิต เพื่อการส่งออกชนิดโรงงาน เดี่ยวหรือ Maquiladora ในฝั่งของชายแดนเม็กซิโกโดยรัฐบาลกลางมีมาตรการจูงใจ เรียกว่า IMMEX (La Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios deExportacion) อาทิ การงดเว้นภาษีและ การจำกัดปริมาณนำเข้า และสิทธิพิเศษแก่ผู้ประกอบการแต่ละรายได้โดยไม่มีข้อจำกัดที่ตั้งของโรงงานและมีการลงทุนในอุตสาหกรรมต่างๆ โดยมีหลักการดำเนินงานคือ การนำเข้าสินค้าและ/หรือวัตถุดิบจาก ต่างประเทศ มาเพื่อประกอบผลิตและซ่อมแซม แล้วนำส่งกลับยังประเทศที่นำสินค้าเหล่านั้นเข้ามา หรือ กระจายไปยังประเทศที่สาม และให้พื้นที่ชายแดน สหรัฐอเมริกาเป็นศูนย์บริการทางการค้าและโลจิสติกส์ บทบาทของภาคเอกชนในเมือง Nuevo Laredo มีความสำคัญในการวางแผนการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานใน พื้นที่ต่างๆ บริเวณชายแดนสหรัฐฯ และเม็กซิโกส่วนภาครัฐทำหน้าที่เพียงให้การสนับสนุนตามหลักการเสรีทาง การตลาด โดยผู้ลงทุนรายใหญ่บางรายมีระบบจัดการด้านสาธารณูปโภค (น้ำและไฟฟ้า) แยกออกจาก โครงสร้างสำหรับการอุปโภคบริโภคของประชาชนในเมือง ทำให้การสร้างเขตเศรษฐกิจพิเศษไม่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่รอบนอกเขตนิคมอุตสาหกรรมของเอกชนบางรายได้สร้างเส้นทางรถไฟส่วนตัว เพื่อ ลำเลียงสินค้ามาบริเวณชายแดน และ เชื่อมกับเส้นทางรถไฟสายหลักเพื่อลำเลียง สินค้าสู่ประเทศ สหรัฐอเมริกา และแคนาดา (สร้อยญา ตั้งยงตระกูล, 2556)

2.10 เปรียบเทียบปัจจัยส่งผลต่อการค้าชายแดนที่แข่งขันอย่างยั่งยืนในประเทศและต่างประเทศ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเมืองการค้าชายแดนทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จนั้นจะมีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งประกอบด้วยความพร้อมทางโครงสร้างพื้นฐานที่ดี ระบบโลจิสติกส์ในการขนส่งสินค้าเข้า-ออก ระบบการบริหารจัดการและการสนับสนุนจากภาครัฐที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่ ความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลท้องถิ่นและรัฐบาลกลาง มีนโยบายการบริหารที่เคร่งครัดชัดเจน มีการจัดพื้นที่โซนต่างๆให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา และรัฐบาลต้องให้สิทธิพิเศษกับผู้ประกอบการในพื้นที่การค้าชายแดน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้จะประสบความสำเร็จในการแข่งขันอย่างยั่งยืนไม่ได้หากขาดทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆในการค้าชายแดน ทรัพยากรบุคคลที่จะเข้ามาขับเคลื่อนอาจจะประกอบด้วยผู้ประกอบการการค้าชายแดน เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น ซึ่งหากผู้ประกอบการมีศักยภาพสูงสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน จากการค้าชายแดนซึ่งเป็นการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีมูลค่าไม่สูงมากนัก แต่มีอัตราการเจริญเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ก็สามารถพัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ และความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่ สามารถดึงดูดนักลงทุนจากต่างชาติมาลงทุนได้

2.11 การค้าชายแดนจังหวัดนราธิวาส

2.11.1 การค้าชายแดนชายแดนไทย-มาเลเซีย ด้านจังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 2.1 มูลค่าการค้าชายแดนผ่านด่านศุลกากรตากใบ ด่านสุโหงโกลก และด่านบูเกะตา ในปี 2557-2558

หน่วย : ล้านบาท

ปี	ด่านตากใบ	ด่านสุโหงโกลก	ด่านบูเกะตา	รวม
2557	290.80	2,704.37	100.21	3,095.38
2558	347.69	2,956.02	49.72	3,353.43

ที่มา : สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนราธิวาส ณ 31 ธันวาคม 2558

ตารางที่ 2.2 มูลค่าการค้าชายแดนผ่านด่านศุลกากรตากใบ ด่านสุโหงโกลก และด่านบูเกะตา ในปี 2558

หน่วย : ล้านบาท

ปี	ด่านตากใบ		ด่านสุโหงโกลก		ด่านบูเกะตา		รวม	
	สินค้า นำเข้า	สินค้า ส่งออก	สินค้า นำเข้า	สินค้า ส่งออก	สินค้า นำเข้า	สินค้า ส่งออก	สินค้า นำเข้า	สินค้า ส่งออก
2558	17.34	330.35	2,173.29	782.73	3.85	45.87	2,194.48	1,158.95

ที่มา : สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนราธิวาส ณ 31 ธันวาคม 2558

2.11.2 การค้าชายแดน

จังหวัดนราธิวาส มีด่านศุลกากร จำนวน 3 ด่าน ดังนี้

2.11.2.1 ด่านศุลกากรสุโหลงโก-ลก ตำบลสุโหลงโก-ลก อำเภอสุโหลงโก-ลก เป็นเขตติดต่อกับเมืองรันเตาปันยังรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย เปิดตั้งแต่ 05.00-21.00 น. ทุกวัน

2.11.2.2 ด่านศุลกากรตากใบ ตำบลเจ๊ะเห อำเภอตากใบ เป็นเขตติดต่อกับเมืองตุมปัตรัฐ กลันตัน ประเทศมาเลเซีย เปิดตั้งแต่ 06.00-18.00 น. ทุกวัน

2.11.2.3 ด่านศุลกากรบูเกะตา ตำบลบูเกะตา อำเภอแว้ง เป็นเขตติดต่อกับเมืองบูกิตบุหงา รัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย เปิดตั้งแต่ 06.00-18.00 น. ทุกวัน



ภาพที่ 2.6 แสดงด่านชายแดน 3 ด่าน

ที่มา : สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนราธิวาส (31 ธันวาคม 2558)

2.11.3 สภาพการณ์การส่งออกและการนำเข้า

การค้าชายแดนจังหวัดนราธิวาส – มาเลเซียในช่วง 9 เดือนแรกปี พ.ศ. 2558 มีมูลค่าเท่ากับ 1,658.44 ล้านบาท โดยผ่านด่านศุลกากรสุโหลงโก-ลก 1,449.42 ล้านบาท, ผ่านด่านตากใบ 176.45 ล้านบาท และผ่านด่านบูเกะตา 32.57 ล้านบาท มูลค่าการค้าชายแดนดังกล่าวเพิ่มขึ้นจากช่วงเวลาเดียวกันของปี 2557 จำนวน 131.42 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 8.60 รายละเอียดจำแนกรายด่าน ดังนี้

ด่านศุลกากรสุโหลงโก-ลก : มูลค่าการค้าส่วนใหญ่ คือ การค้าผ่านโดยมีมูลค่าในปี 2558 (มกราคม- มิถุนายน) มีมูลค่า 1,658.43 ล้านบาท เนื่องจากมีความสะดวกในการขนส่งผ่านสะพานข้ามแม่น้ำโก-ลก ประกอบกับเส้นทางการขนส่งสินค้าด่านสุโหลงโก-ลก-รันตูปันยัง สามารถกระจายสินค้าไปยังรัฐฝั่งตะวันออก เช่น ตรัง กานู ปาหัง เป็นต้น วางเป้าหมายจะใช้ด่านรันตูปันยัง – สุโหลงโก-ลก เป็นจุดผ่านของนักท่องเที่ยว สินค้าออกสำคัญ ได้แก่ ผลไม้, เศษยาง จากต้นยางและพลาสติก เป็นต้น

ด่านศุลกากรตากใบ : มีมูลค่าการค้าชายแดนรองจากด่านสุโหลงโก-ลก โดยมีมูลค่าในปี 2558 (มกราคม-มิถุนายน) 176.45 ล้านบาท เป็นเส้นทางส่งออกสินค้าไปยังพื้นที่เศรษฐกิจรัฐกลันตันเป็นหลัก แต่

เนื่องจากการขนส่งโดยแพขนานยนต์ข้ามแม่น้ำ ซึ่งไม่สะดวกและล่าช้า ประกอบกับปัจจุบันแพขนานยนต์ที่ใช้มีขนาดเล็กไม่สามารถส่งสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสินค้าส่งออกสำคัญได้แก่ บุหรี่, หินแกรนิต และแป้งมันสำปะหลัง เป็นต้น

ด้านศุลกากรบูเกะตา : ในปัจจุบันยังคงมีมูลค่าการค้าต่ำมาก มีมูลค่าการค้าชายแดน 32.57 ล้านบาท หรือเพียงร้อยละ 2 ของมูลค่าการค้าชายแดน เนื่องจากความไม่พร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานในการขนส่งทั้งฝ่ายไทยและฝ่ายมาเลเซีย อย่างไรก็ตาม การค้าบูเกะตากับบูกิตบูหงา จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในอนาคตเมื่อโครงสร้างพื้นฐานพร้อม ประกอบกับประเทศมาเลเซียจะให้ความสำคัญในการขนส่งสินค้าผ่านจุดนี้เป็นหลัก และสินค้าส่งออกสำคัญ ได้แก่ น้ำยางสด, โกสุดแช่เย็น และผ้าห่มนวม เป็นต้น (กองแผนและงบประมาณองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส, 2559)

2.12 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.12.1 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนามนุษย์วัยแรงงาน

2.12.1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง คนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นต่อใช้ในองค์การทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทนแม้จะไม่ใช้ทรัพยากรแต่ต้องถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นไม้อาจจะสามารถซึ่งหาได้ด้วยเงินได้ง่ายเพราะการที่จะซื้อใจคนอาจจะเป็นไปได้ยาก ในบางกรณีแม้บางธุรกิจอาจจะซื้อคนได้บ้างแต่ไม้อาจจะซื้อคนได้ตลอดเวลา ดังนั้นธุรกิจใดบุคลากรที่ดีมีคุณภาพย่อมเป็นหลักประกันว่าผลงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น หมายถึง ความอยู่รอดของธุรกิจและสามารถสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน

ในขณะที่ การพัฒนา (Development) จากพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 หมายถึง การทำให้เจริญเมื่อนำมารวมกับทรัพยากรมนุษย์ทำให้มีความหมายเฉพาะ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Development) ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้ดังต่อไปนี้

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2553: 4-6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลวิธีที่ทำให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในอนาคต ถ้าบุคลากรมีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้วย่อมส่งผลต่อผลงานทั้งในระดับบุคคลกลุ่มและองค์กรได้ในที่สุด

สมคิด บางโม (2553) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

Marsick and Watkins (1994) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการบูรณาการของการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์การเพื่อนำไปสู่สถานะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Harrison and Kessels (2004 อ้างถึงใน ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557: 21) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์การประกอบด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชำนาญเพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกระบวนการสร้างความรู้และจัดประสบการณ์ใหม่ๆทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและที่อื่นๆเพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์การและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรโดยผ่านการนำเอาความสามารถการปรับตัวการร่วมแรงรวมใจและกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของทุกคนที่ทำงานเพื่อองค์การ

Yorks (2005 อ้างถึงใน ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557: 21) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือความคิดรวบยอดต่อบทบาทขององค์การและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกันผลักดันและสร้างควมมีประสิทธิภาพในงานโดยมีบุคลากรและองค์การต่างก็บรรลุยุทธศาสตร์และพันธกิจไปพร้อมๆกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน และเป็นดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาโดยองค์การการเลือกวิธีการใดเป็น แนวทางในการพัฒนาขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ และกลุ่มบุคคล เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ ตลอดจน เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความผูกพันกับองค์กร และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แนวทางและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากความหมายของการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับงาน แต่ละด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กร หรือหน่วยงานกำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กร และแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณภาพยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาวและการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

2.12.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การสมัยใหม่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การฝึกอบรมและการพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งกิจกรรมจะมีความสำคัญทั้งองค์กรและตัวพนักงาน โดยสามารถสำเนกความสำคัญได้ดังนี้

(1) ความสำคัญต่อองค์การ มีความสอดคล้องกับนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การ โดยเน้นให้พนักงานในองค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดให้้องค์การ ลดความสิ้นเปลืองในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถแข่งขันและเพิ่มความน่าเชื่อถือแก่องค์การภายนอกได้

(2) ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเองตามแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ โดยที่สามารถสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยพนักงานจะต้องแสดงออกถึงการเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์ และฝึกอบรมให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมของตนเองสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งต่อไป

2.12.3 กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความแตกต่างกันตามบริบทและเป้าหมายของแต่ละองค์กรซึ่งสามารถตระหนักรายละเอียดของกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ดังต่อไปนี้

(1) การวิเคราะห์สถานการณ์หรือการกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Situation Analysis or Environmental Scanning)

การวิเคราะห์สถานการณ์หรือการกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทางธุรกิจถือเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจจะมีผลหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งองค์กรจะต้องทราบก่อนการวางแผนเพื่อการตัดสินใจในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเพิ่มตำแหน่งงาน การออกผลิตภัณฑ์ใหม่ การขยายกิจการและงบประมาณในการดำเนินงานขององค์การ เป็นต้น

(2) การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ (Forecasting Demand for Human Resources)

การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เป็นการคาดการณ์หรือคำนวณกำลังแรงงานที่องค์การต้องการซึ่งนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนวณโดยกลั่นกรองจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างเหมาะสมและมีความแม่นยำเพื่อประกอบการตัดสินใจในด้านต่างๆ

(3) การวิเคราะห์ปริมาณแรงงานของทรัพยากรมนุษย์ (Analysis of the Supply of Human Resources)

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550 อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจำนงค์, 2556: 64) การวิเคราะห์ปริมาณแรงงานของทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจถึงปริมาณแรงงานในตลาดให้ตรงกับต้องการขององค์กร โดยศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

(3.1) การเข้าออกและสาเหตุในการออกจากงาน

(3.2) ปัจจัยดึงดูดให้แรงงานอย่างเข้าร่วมงาน เช่น ชื่อเสียง ภาพพจน์ ค่าจ้างและค่าตอบแทน

(3.3) กำลังคนในตลาดมีทักษะด้านใด มีปริมาณมากน้อยเพียงใด

(3.4) สถานที่ตั้งของสำนักงานที่อาจมีผลต่อการเดินทาง

(3.5) ข้อมูลสถิติของแรงงาน

(3.6) ภาวะตลาดแรงงานเป็นของนายจ้างหรือของลูกค้า

(3.7) กฎหมายแรงงาน การคุ้มครองสิทธิของแรงงานจากภาครัฐ

(4) การพัฒนาแผนเพื่อการปฏิบัติ (Development of Plans for Action)

การพัฒนาแผนเพื่อการปฏิบัติเป็นการตรวจสอบข้อจำกัดของแผนแต่ละแผนที่ได้กำหนดขึ้น โดยทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและมีความเพียงพอต่อประมาณที่จัดสรรในแต่ละปี โดยนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการพัฒนาแผนเพื่อการปฏิบัติให้ได้จริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังแรงงานในอนาคตมีความสำคัญที่จะต้องวางแผนให้สอดคล้องกับงบประมาณค่าใช้จ่ายกับกำลังแรงงานภายในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการคาดคะเนความต้องการกำลังแรงงานในอนาคตขององค์กร สามารถทำได้หลายวิธีดังนี้

(4.1) การคาดคะเนโดยใช้วิจารณ์ฐานของผู้บริหาร มีการพิจารณาจากแนวโน้มความต้องการบุคลากรในหน่วยงานและตรวจสอบความต้องการกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น

(4.2) การคาดคะเนโดยใช้การวิเคราะห์ปริมาณงาน เป็นการตรวจสอบปริมาณงานในหน่วยงานว่าเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด จำนวนบุคลากรที่ทำงานในปัจจุบันเพียงพอต่อปริมาณที่ได้รับตามนโยบายขององค์กรหรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์จะนำมาใช้ในการวางแผนการทำงานและการกำหนดมาตรฐานของงานได้อีกด้วย

(4.3) การคาดคะเนโดยใช้โครงการหรือเป้าหมายผลงาน ในแต่ละหน่วยงานจะมีโครงการใหม่ๆหรือมีการกำหนดเป้าหมายผลงานไว้ เมื่อองค์กรต้องการผลสำเร็จอย่างรวดเร็วอาจต้องการบุคคลที่จะมาทำงานมากขึ้นหรือต้องการบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

(4.4) การคาดคะเนโดยการสอบถามหน่วยงานภายในองค์กรโดยตรง เป็นวิธีการที่หน่วยงานต้นสังกัดในองค์กรย่อมล่วงรู้ความต้องการกำลังคนของตนเองมากที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องกำลังคนของแต่ละหน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการขออัตราจ้างเพิ่ม

(4.5) การใช้เทคนิคเชิงปริมาณ (Qualitative Techniques) เป็นวิธีการหนึ่งที่มีความจำเป็นในการพิจารณากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน วิธีวิธีการนี้นิยมนำมาใช้สองวิธี คือ

(4.5.1) การวิเคราะห์อัตราส่วน (Ratio Analysis) หมายถึง การพยากรณ์บนพื้นฐานของอัตราส่วนระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกำลังคน

(4.5.2) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เป็นวิธีการที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนเนื่องจากการเป็นค่าเชิงคณิตศาสตร์

(4.6) การใช้เครื่องมือเชิงคุณภาพ (Qualitative Tools) เป็นวิธีการที่องค์กรนำมาใช้เรียกว่า “การพยากรณ์จากระดับล่างสู่ระดับบน (Bottom-up Approach)” เป็นวิธีการพยากรณ์ที่เริ่มจากหน่วยงานขององค์กรในระดับล่างสุดที่มีความต้องการกำลังคนแล้วรายงานผลไปยังส่วนงานต้นสังกัดซึ่งอยู่ในระดับบนสุดตามลำดับ ให้ดำเนินการจนเกิดผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2556)

2.12.4 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทำได้ 2 ระดับ ได้แก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคกล่าวคือ

(1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค เป็นการพิจารณาถึงทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติซึ่งได้แก่ การพัฒนากำลังคนหรือประชากรของประเทศโดยอาศัยยุทธวิธีและมาตรการ เกี่ยวกับอัตราการเกิด – การตายของประชากรการศึกษาการจ้างงานและการมีงานทำเพื่อการพัฒนา ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพนับเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความต้องการด้านการจ้างงานของประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้อุปทานกำลังคนของประเทศเท่ากับอุปสงค์กำลังคนของประเทศนั่นเอง

(2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคเป็นการพิจารณาถึงการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การต่างๆในฐานะที่เป็นลูกจ้างหรือพนักงานขององค์การนั้นๆสาระสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การก็คือการเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถให้แก่ บุคคลเพื่อที่จะ ทำงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการที่บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้รับรู้ความสามารถของตนรู้จักงานที่ต้องทำรู้จักลักษณะขององค์การและผลผลิตที่องค์การปรารถนา รวมทั้งการรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆทั้งในแนวราบและแนวดิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนี้มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีพลวัต (Dynamics) คือมีลักษณะการเคลื่อนไหวต่อการรับรู้การปรับตัวและพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเองเพื่อทำงาน ร่วมกับผู้อื่นระบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับจุลภาค (เชาว์ โรจนแสง, 2551: 1-53, 1-63)

2.12.5 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

(1) ระบุความต้องการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการปัญหานี้มีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถให้การแก้ไขได้ด้วยการศึกษาการฝึกอบรมและพัฒนา

(2) การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักจะมีมากกว่าที่จะจัดการได้ทั้งหมดจึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้สนองตอบความต้องการให้ได้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์จะเริ่มจากการลำดับความจำเป็นหรือความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดสรรทรัพยากรให้แต่ละโครงการตามลำดับจนถึงการบูรณาการโครงการต่างๆให้เป็นแผนดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(3) การคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพิจารณาเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการกำหนดหลักสูตรที่จะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้หรือมีส่วนร่วมในโครงการกำหนดวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จนถึงการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(4) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถกระทำได้ใน 2 ระดับคือ

ระดับแรก คือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละโครงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่

ระดับสอง คือ เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดว่าสนองต่อความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหรือไม่ (วิไลดา ขาวชื่นสุข, 2550 : 23)

จากกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนางานขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ และในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสนใจในการการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ในมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนร่วม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

2.12.6 องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากตัวของบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ซึ่งความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ ทำให้ต้องมีการพัฒนาเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ดังนี้

(1) องค์ประกอบทางร่างกาย หมายถึง รูปร่างหน้าตาการแสดงออกด้วยสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียงในการเจรจาและการสื่อความหมาย การแต่งกาย การรักษาความสะอาดของร่างกาย รวมไปถึงสุขภาพและสุขอนามัยของร่างกาย

(2) องค์ประกอบทางด้านจิตใจ หมายถึง สภาพของจิตที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม มีความสงบเยือกเย็น มีคุณธรรมและมีความยุติธรรม เป็นต้น

(3) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาตน เช่น ไม่แสดงอาการทางอารมณ์อย่างรุนแรงจนเกินไปฝึกการควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น

(4) องค์ประกอบทางด้านสังคม หมายถึง ท่าทีและการปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม เช่น รู้สีกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จัดพฤติกรรมเห็นแก่ตัว มีจรรยาบรรณทางสังคม ประพฤติตนตามปทัสถานสังคม เป็นต้น

(5) องค์ประกอบทางด้านทักษะและสติปัญญา หมายถึง การรอบรู้ศิลปะ และศาสตร์ ต่าง ๆ การมีความฉลาดและไหวพริบในการวิเคราะห์และตัดสินใจ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ๆ และมีความสามารถในการเรียนรู้ แนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี

2.12.7 รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีความนิยมและเหมาะสมประกอบด้วย

- (1) มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
- (2) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น
- (3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่างๆ
- (4) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่นๆ

(5) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง

- (6) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
- (7) เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
- (8) เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการหรือองค์การอื่นๆ ที่น่าสนใจ
- (9) หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
- (10) เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันศึกษา
- (11) คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน (รุ่งฤดี กิจควร, 2553)

2.12.8 ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความรู้อย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานส่งผลถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน ทั้งนี้สามารถสรุปความจำเป็นในการฝึกอบรมได้ดังนี้

(1) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อบุคคลในองค์กรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมจะสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน ส่งผลถึงการเพิ่มคุณภาพของผลผลิต การลดต้นทุนอันเกิดจากความเสียหายในการทำงานและเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร

(2) การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะพนักงานใหม่ที่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ทำงาน ตลอดจนพนักงานเก่าที่มีอยู่แล้วเกิดความมั่นใจและความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น

(3) งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ ทั้งระบบบริหาร ลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีนั้น จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้

(4) บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ องค์กรต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความตื่นตัวและลดความเฉื่อยชาของพนักงาน ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานให้เกิดความพึงพอใจ ส่งผลถึงองค์กรได้รับประโยชน์อย่างเต็มประสิทธิภาพ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2556)

2.13 องค์กรแห่งนวัตกรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2558) ได้ให้นิยามคำว่า นวัตกรรม ไว้ว่า สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม นวัตกรรมนับเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกับความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดเป็นธุรกิจ นวัตกรรมหรือธุรกิจใหม่อันจะนำไปสู่การลงทุนใหม่ที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ โดย “นวัตกรรม” สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 รูปแบบดังนี้

- (1) นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)
- (2) นวัตกรรมด้านการบริการ (Service Innovation)
- (3) นวัตกรรมด้านกระบวนการผลิต (Business Process Innovation)
- (4) รูปแบบธุรกิจใหม่ (Business Model Innovation)

จากความหมายและความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้หลายๆ ธุรกิจต่างก็แสวงหานวัตกรรมเพื่อให้ได้มา ซึ่งจุดต่าง และโอกาสที่ จะนำไปสู่ความสำเร็จใหม่ๆ ในอนาคต รวมถึงความยั่งยืนในระยะยาวขององค์กร ภายใต้ภาวะการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น โดยเมื่อวิเคราะห์การแข่งขันระหว่างผู้ประกอบการรายหลักของแต่ละตลาด ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักของการแข่งขันจะอยู่ที่คำว่า “นวัตกรรม” ทั้งการใช้นวัตกรรมเสริมมูลค่า ให้แก่สินค้าเก่า หรือการสร้างนวัตกรรมขึ้นเพื่อเป็นสินค้าใหม่

นอกจากนี้ นวัตกรรมยังเป็นตัวแปรที่สำคัญทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่จำเป็นต้องมีการผลักดันนวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน อีกทั้งปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันดีว่า “นวัตกรรม” ไม่ได้มีส่วนสำคัญเฉพาะการพัฒนาธุรกิจเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศด้วย (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2558)

อย่างไรก็ตาม การสร้างนวัตกรรมในแต่ละธุรกิจย่อมแตกต่างกันไปตามแต่สภาพการณ์และบริบท บางธุรกิจอาจเหมาะกับการสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในขณะที่บางธุรกิจอาจเหมาะกับนวัตกรรมในด้านการกระบวนการ หรือในด้านบริการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับธุรกิจของตน เหล่านี้ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเงินทุน เวลา และทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กร โดยผ่านการคิดค้นนวัตกรรม โดยเรียนรู้ และเป็นแนวทางการขับเคลื่อนของประเทศต่างๆ รวมถึง กลยุทธ์ที่องค์กรนวัตกรรมชั้นนำ ต่างเลือกใช้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายขับเคลื่อนนวัตกรรมในธุรกิจ SMEs ไทยให้มีศักยภาพ ทดเทียมคู่แข่งนานาชาติประเทศ ซึ่ง “นวัตกรรม” นี้เอง จะเป็นกุญแจหลักที่ผลักดันให้เศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันไปสู่ระดับโลกได้อย่างรวดเร็ว และยั่งยืน (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

การแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบันที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดจากการเข้าสู่ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) โดยในยุคนี้ “นวัตกรรม” และการเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ด้วยการนำทักษะ ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้สามารถลดต้นทุนการผลิต และทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในการประกอบธุรกิจ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553)

ในขณะที่ ริวภา ธรรมโชติ (2558) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรในการสร้างความยืดหยุ่นและความได้เปรียบในการ แข่งขัน ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการแก้ปัญหาขององค์กร ทั้งนี้การแก้ปัญหาและนวัตกรรมเป็น กระบวนการที่เกิดควบคู่กันและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำเร็จขององค์กรต่าง ๆ ตั้งแต่องค์กรขนาดเล็กและกลาง (SME) ไปจนถึงองค์กรระดับโลกหลายแห่งที่ก้าวขึ้นมาอย่างโดดเด่น ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) โดยองค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

(1) มีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำและการมุ่งไปสู่นวัตกรรม (Shared vision, leadership and the will to innovate) เมื่อองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้นำจะต้องสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และ กลยุทธ์ใหม่แก่พนักงานในองค์กร รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ใหม่ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

(2) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (Appropriate Organization Structure) ลักษณะ โครงสร้างที่เหมาะสมหรือสนับสนุนให้เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมนั้นจะ ไม่มีลักษณะโครงสร้างที่มีรูปแบบที่แน่นอน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กร เพราะลักษณะโครงสร้างรูปแบบต่างๆ จะมีความเหมาะสมกับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่ แตกต่างกัน

นอกจากโครงสร้างที่เหมาะสมแล้ว องค์การต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย (Network) ซึ่งทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรต่าง ๆ การมีเครือข่ายภายนอกจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้มีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น

(3) บุคลากรที่มีความสำคัญ (Key Individual) บุคลากรที่มีความสำคัญอาจจะเป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลก็ได้ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะทำให้องค์การได้รับชัยชนะหรือประสบความสำเร็จ เพราะพร้อมที่จะทุ่มเทและปรารถนาที่จะช่วยองค์การ ดังนั้น บุคลากรที่มีความสำคัญจึงถือเป็นกุญแจสำคัญในการทำงานหรือโครงการที่เกี่ยวกับนวัตกรรม เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้จะมีความสามารถในการ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในองค์การ และเป็นบุคลากรที่มีเครือข่ายมากทั้งภายในและ ภายนอกองค์การ บุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์การคือ บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีทักษะในการสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีอำนาจ อิทธิพล เครือข่ายและเป็น ผู้รวบรวมความรู้ในการนำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์การได้

(4) การฝึกอบรมและพัฒนา (Stretching Training and Development) เนื่องจากความรู้ และทักษะมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นควบคู่กับบุคลากรในองค์การ ด้วยการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทดลองทำในสิ่งใหม่นั้น บุคลากรจะต้องมีทักษะที่จำเป็นและมีความมั่นใจที่เหมาะสม องค์การจะต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การพัฒนาและฝึกอบรมทักษะบุคลากร รวมทั้งต้องพัฒนาและปลูกฝังให้บุคลากรมีนิสัยแห่งการเรียนรู้

ความสำคัญกับกลยุทธ์การพัฒนาและฝึกอบรมทักษะบุคลากร รวมทั้งต้องพัฒนาและปลูกฝังให้บุคลากรมีนิสัยแห่งการเรียนรู้

(5) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม (high involvement in innovation) การสร้างนวัตกรรมโดยทั่วไปมักจะเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค วิศวกรและนักออกแบบ แต่ในความจริงแล้ว ความคิดเชิงนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในทุกคน ถ้าหากสามารถค้นพบหรือมุ่งเน้น ไปที่ความสามารถของคนทั้งองค์การก็จะทำให้องค์การมีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น

(6) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (effective team working) นวัตกรรมเป็นการเริ่มต้นเกี่ยวกับการรวบรวมความแตกต่างของมุมมองในการแก้ปัญหา การทดลองชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นกลุ่มหรือ ทีมนั้นจะทำให้ความคิดสร้างสรรค์ที่เบ่งบานและพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างยืดหยุ่น มากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ดังนั้นในการสร้างนวัตกรรมจึงเน้นให้มีการทำงานเป็นทีมงาน ทีมข้ามสายงาน ทีมงานโครงการ และทีมแก้ปัญหาระหว่างองค์การ กลุ่มพวกนี้จะเน้นที่การสร้างและ การปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการระบุ ภาระงานอย่างชัดเจน ผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ความสมดุลระหว่างสมาชิกภายในทีม ความเข้า กันได้ระหว่างพฤติกรรมของสมาชิกทีมงาน

(7) บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (creative climate) ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากบรรยากาศการทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมให้กับ องค์การ บรรยากาศภายในองค์การที่ดีจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน สิ่งที่ต้องการควร

ทำเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์ คือ การพัฒนาระบบ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายและกระบวนการสื่อสาร ระบบการให้รางวัลและการขึ้นชมนโยบายการ ฝึกอบรม ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็น ผู้ประกอบการและมีวัฒนธรรม นวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมความคิดใหม่ๆ ของพนักงาน

(8) ปัจจัยภายนอก (external focus) ลักษณะขององค์การนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ นั้นมีความจำเป็นต้องเปิดรับและเข้าใจมุมมองภายนอก องค์การมีวิธีที่จะรับรู้และสื่อสารโดยการ พัฒนาการกำหนดทิศทางจากภายนอก ให้ความสำคัญไปที่ลูกค้าและการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี จากการศึกษาตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรม คือ การมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ ความต้องการของลูกค้าและตลาด ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างองค์การนวัตกรรม การพัฒนารูปแบบการรับรู้ความต้องการของลูกค้า การสร้างสัมพันธ์กับลูกค้าโดยการสื่อสารที่ชัดเจน อาจเป็นแนวทางในการ

(9) การขยายการสื่อสาร (extensive communication) รูปแบบการสื่อสารที่ครอบคลุม จะต้องมิติศทางในการสื่อสารที่หลากหลาย และมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการนวัตกรรม ถือเป็นความผิดพลาดจากการสื่อสารซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่าง ระหว่างหน้าที่ การปรับปรุง การสื่อสารให้ชัดเจนและมีความถี่ในการสื่อสารข้ามหน่วยงานและ ระหว่างองค์การให้มากขึ้น เป็นการรวบรวมความแตกต่างทางด้านความคิดซึ่งจะเป็นผลดีต่อผู้ รวบรวมความรู้ขององค์การ

(10) องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) การเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้ได้กลายมาเป็นปัจจัยพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรมในองค์การ นวัตกรรมสามารถถูกนำเสนอผ่านทาง วงจรของการเรียนรู้ที่รวมกระบวนการของการทดลอง ประสบการณ์ การสะท้อน และการรวมเข้า ด้วยกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลว คือ ความสามารถในการจัดการวงจรการเรียนรู้ให้อยู่ในรูปที่ชัดเจน ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้จะต้องสร้างเงื่อนไขภายใต้โอกาสในการ เรียนรู้และการแสวงหาที่เพิ่มขึ้น องค์การต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และช่องทางการ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของพนักงานในองค์การ โดยการพัฒนากลยุทธ์ด้านการเรียนรู้ ซึ่งการ สร้างและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานประจำ ทำให้พนักงานให้ความสนใจในงานประจำ และได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนด้วยวิธีการต่าง ๆ การมุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรม องค์การต้องออกแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ นวัตกรรมที่มีความแตกต่างจากองค์การแบบดั้งเดิม (traditional organization) องค์การจำเป็นต้อง พัฒนาพนักงานให้สามารถแก้ไขปัญหาย่างนอกกรอบ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เป็นวงจรที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพนักงานจะทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมของพนักงาน ต้องสร้างให้พนักงานมีความกล้าคิด กล้าทำกล้าเสี่ยงซึ่งไม่สามารถใช้การให้แรงจูงใจ หรือการกำหนดตัวชี้วัดแบบปกติได้ แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมจึงต้องมีวิธีการหรือกระบวนการที่สอดคล้องกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม บางองค์การอาจให้ ความรู้ หรือให้พนักงานเข้าโปรแกรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานใช้ความคิดในเชิงนวัตกรรมมากขึ้น หรือบางองค์การได้จัดตั้งโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนา

ความเป็นนวัตกรรมให้กับพนักงาน เช่น จัดตั้งเป็นปีแห่งนวัตกรรมหรือจัดกิจกรรมสร้างความภูมิใจให้พนักงานที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในองค์การนวัตกรรมขององค์กร เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และเป็นหนทางที่จำเป็นของการพัฒนาองค์กร นวัตกรรม สร้างพนักงานให้มีผลผลิตมากขึ้นและทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นนวัตกรรมสามารถ ปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรได้ องค์กรต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อสร้างให้เกิดนวัตกรรมองค์กร โดยใช้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management practice) เช่น กระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงาน การให้สิ่งจูงใจ และการประเมินผลและการควบคุมพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัย ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับ (พัต วุฒิรงค์ 2557; องค์กร ประจันเขตต์ 2557) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร การบูรณาการมุมมองแนวคิดทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรและแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เข้าด้วยกันสามารถอธิบายการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในบริบทที่แตกต่างจากมุมมองเดิมในปัจจุบัน และสร้างมุมมองใหม่ในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารจัดการนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กรที่ไม่ได้มองนวัตกรรมว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายวิจัยและพัฒนา หรือเป็นเรื่องของเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรจะเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนในองค์กร เป็นเรื่องของทุกหน่วยงานในองค์กร และเป็นนวัตกรรมที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา จนเกิดเป็นนวัตกรรมที่มีทิศทาง ต่อเนื่อง และยั่งยืน องค์กรที่ต้องการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สูงขึ้น องค์กรนั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภายในอย่างทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำและผู้บริหารระดับสูง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้สั้นลงและแบนราบมากขึ้น การให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานมากขึ้น การมีทรัพยากรด้านงบประมาณ เวลาและเทคโนโลยีที่เพียงพอ เพื่อพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร เพราะการเรียนรู้ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ พนักงานในองค์กรจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีค่านิยมสู่การพัฒนา นวัตกรรม การเปิดใจรับสิ่งใหม่อยู่เสมอ และสิ่งสำคัญคือ ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การคัดเลือกและเลือกสรรคนเข้าดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการมากขึ้น รวมถึงการให้รางวัลตามสถานการณ์ เช่นการให้รางวัลตามการพัฒนา นวัตกรรมทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หากองค์กรสามารถบูรณาการองค์ประกอบต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้ว องค์กรจะก้าวสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและนำไปสู่การสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ในสังคมทุกวันนี้ และในอนาคตเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างสิ่งใหม่ให้เป็นผลงานนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา องค์กรจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็นทางเสือกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นผู้ที่มิภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำแห่ง การเปลี่ยนแปลง ที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมเผชิญความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยให้การ

สนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ ที่สำคัญจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรม จนสามารถสร้างนวัตกรรมการศึกษาได้สำเร็จ จนกลายเป็นผู้ที่มีนัยนวัตกรรมได้ในที่สุด ดังนั้น หากองค์กรทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการ สร้างนวัตกรรมและครูบุคลากรทางการศึกษามีนัยนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถ สร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ คหาวุฒิ สังฆมาศ และคณะ (2560) กล่าวว่า ในปัจจุบันโลกและเทคโนโลยีมีการเติบโตและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยประสบมาก่อน ดังนั้น องค์กรจะอยู่รอดได้และมีการเจริญเติบโตนั้น ต้องมีการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างจากเดิม เพื่อหนีคู่แข่งโดยต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในขณะที่เดียวกันที่องค์กรทุกองค์การมีเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้วางเอาไว้และแสวงหาผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ สอดคล้องกับ สุรมงคล นิมจิตต์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) ซึ่งได้กล่าวว่า องค์กรต้องกาดำรงอยู่อย่างยั่งยืน สามารถปรับตัวภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ มีผลตอบแทนที่สูงเมื่อเทียบกับคู่แข่งและองค์กรอื่นๆ เป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดผลดังที่กล่าวมานั้นคือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ มีความผูกพันและมีความทุ่มเทให้กับองค์กร

ธเนศ ยุคันตวนิชชัย (2560) กล่าวว่า องค์กรในปัจจุบันต่างขับเคลื่อนด้วยมนุษย์ สร้างมนุษย์ให้เป็นจุดแข็งขององค์กร ใช้มนุษย์เป็นแรงผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นองค์กรชั้นนำที่มีชื่อเสียงและเมื่อองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่าคนเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันต่อแรงกดดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในภายใต้เศรษฐกิจยุคใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งที่ผ่านมาแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มีการพัฒนาตัวแบบจากนักคิด 2 กลุ่มประเทศสำคัญ คือ กลุ่มนักคิดในประเทศสหรัฐอเมริกา และกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักรซึ่งกลุ่มนักคิดในสหรัฐอเมริกามีตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จาก 2 สำนักคิด คือตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มฮาร์วาร์ด หรือเรียกว่ากลุ่มแนวคิดเน้นเรื่องของกำไรขาดทุนอันส่งผลถึงประสิทธิภาพและผลงานขององค์กร วิธีคิดในลักษณะนี้จะมีพื้นฐานจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบและทฤษฎีจิตวิทยาทฤษฎีดังกล่าวเป็นการพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงาน เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนภายใต้การตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุนซึ่งการเรียนรู้ของพนักงานที่ผ่านกระบวนการบริหารและพัฒนาความรู้ความสามารถจนสามารถสร้างผลประกอบการให้สูงขึ้นได้ เป็นแนวคิดที่ผู้บริหารต้องคำนึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากรในทุกด้าน นอกจากนั้นแล้วปัจจุบันองค์กรในเศรษฐกิจยุคใหม่ต่างได้นำภาระหน้าที่ของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์มากำหนดโครงสร้างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อแสดงให้เห็นถึงพันธกิจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีสาระสำคัญ ได้แก่การพัฒนาบุคคลการพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนา

องค์กรอย่างบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของบุคคล ซึ่งสอดคล้อง ปรีชา คามาดี และคณะ (2560) อธิบายว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จคือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อมและความเหมาะสมกับงาน การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหน้าที่ที่มีการออกแบบไว้แล้ว ซึ่งงานส่วนใหญ่มีลักษณะคงที่ (Static duties) จะกลายเป็นจุดอ่อนในเวทีการแข่งขัน แม้ว่าการงานแบบคงที่หรือซ้ำ ๆ กันจะก่อให้เกิดความชำนาญ (Expertise) ก็ตาม ผลเสียที่ตามมาคือบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ผิดไปจากรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ จะขาดความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ความสมบูรณ์ของข้อมูลและเป็นปัจจุบัน (Real time) จะทำให้เกิดการบริหารจัดการที่เหมาะสม โดยผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีความเข้าใจธรรมชาติของธุรกิจและสภาพแวดล้อมรอบธุรกิจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ เช่น สภาพเศรษฐกิจ อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรม รวมทั้งนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น การสร้างนวัตกรรมหลักขององค์กร ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ทำให้เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขัน เช่น การสร้างวัฒนธรรมในการสร้างสรรค์รูปแบบการให้บริการ มุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฯลฯ แนวทางดังกล่าวข้างต้นจะสำเร็จได้นั้น พนักงานในองค์กรจะต้องมีความเข้าใจและยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดที่จะปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร โดยผู้ที่บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกลยุทธ์ขององค์กร ในอดีตประธานหรือผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ และเมื่อกำหนดกลยุทธ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงจะมอบหมายให้กับผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป ปัจจุบันนี้ การกำหนดกลยุทธ์แบบเดิมคงไม่เพียงพอต่อความสามารถในการอยู่รอดได้ของธุรกิจหรือองค์กร ดังนั้นในการกำหนดกลยุทธ์ในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจึงจำเป็นต้องให้ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขององค์กรหรือบริษัท เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อรับผิดชอบแผนกลยุทธ์ตั้งแต่เริ่มต้น ในธุรกิจสมัยใหม่ ผู้บริหารองค์กรจะมีภารกิจที่สำคัญที่จะต้องปฏิบัติในทุก ๆ ปี คือ การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร และผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรด้วยเช่นกัน เพราะกลยุทธ์ขององค์กรจะส่งผลโดยตรงต่อกลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยบทบาทที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์องค์กรมีด้วยกัน 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy)

2.14 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากยุค HR 1.0 – 3.0 ในยุคแรกของงานบริหารบุคคล HR 1.0 มีลักษณะเป็น “งานธุรการ” ที่ให้ความสำคัญในการทำงาน อยู่กับการ “จ่ายเงินเดือน รับคนเข้า เอาคนออก เช็ควินโดร์ ออกใบเตือน” โดยองค์กรยังมองว่า ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ใช่ส่วนงานสำคัญเพราะไม่ทำให้เกิดรายได้ เมื่อโลกมีการแข่งขันสูงขึ้นและเริ่มมองเห็นว่าคนเป็น

ทรัพยากรของบริษัทที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนั้น นักHR 2.0 จึงต้องจากการทำงานวัน ต่อวัน ไปสู่การเป็นคู่คิดทางธุรกิจ คู่คิดเชิงกลยุทธ์ ที่มีความสามารถในการเตรียมพร้อมคนให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง ในยุคHR 3.0 คือ การทำงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคปัจจุบัน นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความเป็น Credible Activist หรือเป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือ ต้องเป็นนักส่งเสริมบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างขีดความสามารถขององค์กร และสามารถคิดค้นนวัตกรรม ออกแบบเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเองได้ ตลอดจนเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนด ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ขององค์กร และเสนอแนะแนวทางให้แก่ผู้บริหารได้ (สมบัติ กุสุมาวดี, 2559)

2.14.1 ปรากฏการณ์ที่น่าสนใจในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 นอกจากการที่ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลก ด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และ เตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กร โดย 10 แนวโน้มสำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้น (บทความวิชาการ HR 3.0 กับแรงงานยุคดิจิทัล, 2559) ได้แก่

(1) ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อีกไม่นานประเทศไทยจะเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว แน่แน่นอนว่าปรากฏการณ์นี้ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ในการสูญเสียบุคลากร โดยเฉพาะ บุคลากร ในยุค Gen BB ที่ถึงเวลาเกษียณอายุ และส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค เคล็ดลับต่าง ๆ ที่สั่งสมในตัวบุคลากรเหล่านั้นไปด้วย ดังนั้น สิ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรต้องเริ่ม เคลื่อนไหวแล้วในตอนนี้ คือการหาหนทางให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่ รวมทั้งอาจต้องทบทวนนิยามของคำว่า “เกษียณอายุ” เสียใหม่ ซึ่งอาจยืดเวลาออกไปได้ตามความเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องยึดติดกับตัวเลข “60 ปี” เท่านั้น

(2) Millennials in the Workplace จากเดิมที่ มักตั้งคำถามว่า “จะทำงานอย่างไรกับคน Gen Y ที่เข้ามาในองค์กร” แต่ในไม่ช้าคำถามนี้จะหมดไป เนื่องจากคน Gen Y หรือ Millennials จะกลายเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ ในองค์กร สิ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรรับผิดชอบต่อตัวเองให้ได้ก็คือ “จะปรับองค์กรอย่างไรให้เหมาะสมกับ คนยุคใหม่” ไม่ใช่คาดหวังให้คนรุ่นใหม่เป็นฝ่ายปรับตัว เข้าหาองค์กรเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีความเข้าใจในตัวพนักงานและมีความยืดหยุ่นสูงขึ้นด้วย เพราะการใช้วิธีการดูแลการฝึกอบรมแบบ One Size fits all อาจไม่ได้ผลกับคนรุ่นใหม่อีกต่อไป แต่ต้องมีการออกแบบให้เหมาะกับพนักงานแต่ละคนด้วย (Tailor-Made)

(3) รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 รูปแบบเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงาน ราคาถูก ไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ฉะนั้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น และหาแนวทางสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

(4) โลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเข้มข้นมากขึ้น การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเข้มข้น ทำให้เรามีโอกาสเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง (Rapid and Unpredictable change) ได้มากขึ้น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งส่วนใดของโลก เช่น การออกจากสหภาพยุโรปของประเทศไทย การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการดำเนินธุรกิจของบริษัทข้ามชาติยักษ์ใหญ่ อาจสร้างผลกระทบต่อองค์กรมากมายได้ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องรู้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในโลกและ พร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง

(5) การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกเป็นอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แม้แต่ประเทศไทยก็เตรียมพร้อมที่จะปรับตัวสู่ Thailand Digital Economy ภายในปี 2020 ดังนั้น ในอนาคต นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องมีการวางแผนแล้วว่า จะขับเคลื่อนคนให้ไปพร้อมกับโลกยุคดิจิทัลได้อย่างไร จะมีวิธีบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์ได้อย่างไร และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร

(6) ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน Mobile Technology ตัวอย่างสำคัญที่เกิดขึ้น ณ ขณะนี้ เช่น นโยบาย National e-Payment หรือพร้อมเพย์ (Promtpay) ของรัฐบาล นับจากนี้ต่อไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่น ๆ จะสามารถ ดำเนินการผ่าน Mobile Technology เช่น สมาร์ทโฟน หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ได้มากขึ้นเรื่อย ๆ นักบริหารทรัพยากร มนุษย์จึงต้องเตรียมเปลี่ยนวิธีการทำงานของตัวเอง ทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการ การฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งอีกไม่นานทั้งหมดอาจต้องกระทำผ่าน Mobile Technology เช่นเดียวกัน

(7) วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมการ เชื่อมโยงกันของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ ตลอด ทุกที่ทุกเวลา เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyperconnected และเปลี่ยนจากแนวคิด Work-Life Balance ไปสู่คำว่า “Weisure Time” ที่ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของการทำงาน จะไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป คนทำงานอาจใช้สื่อ Social ส่วนตัวในเวลาทำงานและติดต่อเรื่องงานผ่าน โปรแกรม Chat เมื่อกลับมาถึงบ้าน คำว่า Work-Life

Balance อาจหายไป ฉะนั้น นักบริหารทรัพยากร มนุษย์จึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสอง ด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

(8) สังคมของการมีส่วนร่วมในอนาคต สังคมจะต้องการ การมีส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อย ๆ แม้แต่การผลิต สินค้าใด ๆ ก็ตาม หากผู้ซื้อสามารถมีส่วนในการออกแบบ แลกเปลี่ยนความคิด สินค้านั้นจะขายดีมากยิ่งขึ้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องพร้อมที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้ พนักงาน รวมถึงลูกค้าที่ซื้อสินค้าและบริการขององค์กร สามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปัน ความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลา

(9) การเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญ อย่างมาก ในโลกยุคใหม่จะเปลี่ยนจาก The ‘e’ decade คือ ยุค e เช่น e-learning, e-book, e-commerce ไปสู่ The ‘s’ decade หรือยุคของ Social ไม่ว่าจะเป็น Social networking, Social media หรือ Social Learning สิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของพนักงานยุคใหม่คือ การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เขาสามารถเรียนรู้ได้ ด้วยตัวเอง หน้าที่ของเขาจึงต้องเปลี่ยนจาก Trainer หรือ Instructor ไปสู่ facilitator หรือเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก หาช่องทางในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

(10) องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ในอนาคตองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกจะไม่สามารถ ดำเนินธุรกิจโดยสนใจผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่มีแนวโน้มต้องปรับตัวไปสู่องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โลกยุคใหม่กำลังขับเคลื่อนจาก CSR (Corporate Social Responsibility) ไปเป็น CSV (Creating Shared Value) ที่ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ ผนวกรวมเข้าไป เป็นส่วนหนึ่งในการทำธุรกิจ ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ทุนนิยมในโลกอนาคตจะต้องปรับตัวไปสู่ “ทุนนิยมที่มี จิตสำนึก” ซึ่งนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีส่วนร่วม อย่างมากในการนำพาคนและองค์กรไปสู่จุดนั้นให้ได้

2.14.2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศในระยะ 20 ปี ตั้งแต่ปี พศ. 2560 – 2579 ในโลกใบใหม่เป็นโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ เป็นโลกที่มีการแข่งขันทางเทคโนโลยี ซึ่งทุกประเทศสามารถแข่งขันทางเทคโนโลยีได้ แต่เทคโนโลยีก็ต้องอาศัยคนเป็นผู้ออกแบบควบคุมทั้งสิ้น ดังนั้น ทุกประเทศจึงมีเป้าหมายเดียวกัน คือการสร้างคนหรือทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนที่มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถ รวมถึงการพัฒนาให้คนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีสำนึกของความเป็นคนในประเทศนั้น ๆ คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด นอกเหนือจากทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วหมดไป การพัฒนาคนจึงเป็นการลงทุนในระยะยาว ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยหลักของ แผนยุทธศาสตร์ชาติในระยะ 20 ปี โดยทุกประเทศในโลก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งผู้นำจึงจำเป็นต้องร่วมมือกันสร้างทรัพยากรมนุษย์หรือคนในประเทศให้มีความรู้ ความสามารถสูง สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ สามารถใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สื่อสาร ข้าม

พรมแดนได้ เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ใน ระยะ 20 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 – 2579 มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อสร้างความ “มั่นคง” ให้กับแรงงาน มีหลักประกันที่ดี ได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีสภาพการจ้างงาน ที่เป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม มีศักยภาพได้มาตรฐานสากล และเพื่อสร้างความ “มั่งคั่ง” ให้แรงงานมีรายได้สูง (High Income) มีผลิตภาพแรงงาน สูง ได้มาตรฐานสากล ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าวแบ่ง ออกเป็น 4 ระยะ (กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์, 2560) ได้แก่

(1) Productive Manpower (พ.ศ. 2560-2564) โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศเร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงาน ให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับความคุ้มครองทางสังคม มีความปลอดภัย ส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled) และเติมทักษะให้แก่แรงงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างราบรื่นและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาแรงงานให้มีทักษะด้าน STEM ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) ซึ่งเป็นทักษะของแรงงานยุคไทยแลนด์ 4.0 และสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร

(2) Innovation Workforce (พ.ศ. 2565-2569) โดยการพัฒนาแรงงานให้สามารถนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพ เพิ่มการพัฒนา แรงงานให้มีทักษะด้าน STEM เพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับต่อยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ พร้อมปรับปรุง กฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ ในยุคดิจิทัล และพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย และการจ้างงานข้ามแดน

(3) Brain Power (พ.ศ. 2570-2574) เพิ่มจำนวนคนที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นกำลังคนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

(4) Creative Workforce (พ.ศ.2575-2579) ดำเนินการให้บรรลวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน พร้อมเพิ่ม จำนวนกำลังคนที่มีทักษะด้าน STEM และสร้างกำลังคน ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการวิจัยและพัฒนา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปด้วย ทั้งนี้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอด ระยะ 20 ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มี ศักยภาพ รวมทั้งการมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล มีหลักประกันที่ดี มีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่

ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

2.14.3 การพัฒนาทักษะแรงงานในยุค 4.0 การพัฒนาตนเอง การพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวในยุคไทยแลนด์ 4.0 ถ้าแรงงานไม่มีการปรับตัว ไม่มีการพัฒนา ตนเองจะไม่สามารถอยู่รอดได้ในยุคนี้ ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างมากของรัฐบาลที่จะนำโมเดล 4.0 เข้ามา โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ประเทศหลุดพ้นจากกับดัก 3 กับดัก ได้แก่ กับดักรายได้ปานกลาง กับดัก ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และกับดักความไม่สมดุลด้านการพัฒนา นี่คือนโยบายของรัฐบาลที่จะทำให้ประเทศไทยมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน การเปลี่ยนแปลง ในระดับโลก ทำให้สังคมไทยต้องมีการเปลี่ยนแปลง ถ้าเราอยากพัฒนา อยากจะก้าวพ้นจากการมีรายได้ปานกลาง โดยเฉพาะทักษะความสามารถของเรายังเป็น ยุค 3.0 เราจึงต้องร่วมมือกันทั้งภาครัฐบาล อุตสาหกรรม เอกชน และสถาบันการศึกษา จับมือร่วมกัน คิดวางแผน ร่วมกัน ในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ จะวางแผนอย่างไร ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ บริษัทชั้นนำหลาย บริษัท เช่น ไมโครซอฟท์ แอปเปิ้ล วอลมาร์ท จะมีความต้องการพนักงานที่มีทักษะด้าน 3R และ 7C (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2558) ซึ่งได้แก่ Reading, Writing, Arithmetic และ 7 C คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ในเชิง วิพากษ์ (Critical Thinking) ทักษะการคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม (Creative Innovation) ทักษะความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross Culture Understanding) ทักษะการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม (Corporation and Teamwork) ทักษะในการสื่อสาร (Communication Media) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (Computing) และ ทักษะการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองในสายอาชีพ (Career & Learning Skill) นี่คือนโยบายของแรงงานที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 ที่ได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งปัญหาหลักของเราก็คือจะต้องผลิตแรงงานอย่างไรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

ทั้งนี้ รัฐบาลไทยจำเป็นต้องสร้างระบบเพื่อที่จะสามารถ "เตรียมพร้อมคนใหม่ ใส่ใจคนเดิม เติมคนหลุดหาย" โดยการพยายามที่จะต้องเชื่อมโยงโลกของการทำงานให้เข้ากับโลกของการศึกษา ให้เข้าด้วยกันให้ มากยิ่งขึ้นต่อไป

2.14.4 ทักษะสำหรับโลกในอนาคต ในโลกของการเปลี่ยนแปลง ทักษะของมนุษย์ที่จำเป็นต้องเร่งปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าของ ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI (Artificial Intelligence) มนุษย์จะอยู่ยากขึ้นเมื่อต้องทำงานร่วมกับ AI และนี่คือความท้าทายความยากของมนุษย์ในอนาคต การเรียนแบบเดิมที่เน้นแต่การท่องจำจะไม่สามารถทำงานสู้กับ ปัญญาประดิษฐ์หรือ AI ได้ ซึ่งมนุษย์จะแข่งขันกับ AI ให้ได้นั้นจะต้องมีลักษณะที่สำคัญด้วยกัน 4 ด้าน (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2560) คือต้องมีการจินตนาการ (Imagination) มีแรงดลใจ (Inspiration) มีความเข้าใจลุ่มลึก (Insight) และการมีญาณทัศน์ (Intuition) ทักษะเหล่านี้จำเป็นอย่าง

ยิ่งที่จะต้องมีซึ่งเป็นทักษะสำหรับอนาคตหรือทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยทักษะทั้ง 4 ด้านนี้จะหาไม่ได้ใน AI นอกจากนี้ยัง จำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีทักษะที่เรียกว่า ASK ได้แก่ Attitude (ทัศนคติ อุปนิสัย) Skill (ทักษะ ความอดทน) และ Knowledge (ความรู้) ซึ่งในปัจจุบันจะเน้นตัว K Knowledge คือการให้ความรู้มากขึ้น แต่จะเน้น A กับ S น้อยเกินไป เพราะฉะนั้น เราจะต้องสอนให้เด็กในอนาคตได้ฝึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ อดทน สามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย จึงจะเกิดการเรียนรู้ตลอดชีพ ตลอดชีวิตได้ ดังนั้น การเรียน การสอนจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่การเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีบทบาทมากขึ้น โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Active Learning) (วิจารณ์ พานิช, 2555) ไม่ใช่ให้ครูเป็นศูนย์กลาง เพราะการเรียนรู้จากการฟังจากการบรรยายจะสามารถเรียนรู้ได้น้อยกว่าการลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้ เราต้องเตรียมเด็กให้สามารถทำงานที่ยังไม่มีในวันนี้ โดยใช้เทคโนโลยีที่ยังไม่เกิดมาแก้ไขปัญหายังไม่รู้ ดังนั้น เด็กในยุคต่อไปในอนาคตจึงต้องเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำได้ด้วยตัวเองจากการฝึกทักษะการเรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติ จึงจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจ มีแรงดลใจในการเรียนรู้ต่อไป และนี่คือหัวใจสำคัญของการอยู่รอดในอนาคต การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและเร่งด่วนอย่างยิ่ง ซึ่งจะต้องเตรียมตัวกันตั้งแต่วันนี้เพื่อความอยู่รอดกันในอนาคต ทั้งในระดับชุมชน สังคม และระดับประเทศ

2.14.5 แนวทางการปรับตัวของแรงงานไทยยุค 4.0 เมื่อโลกเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคของเทคโนโลยี ความต้องการแรงงานรูปแบบใหม่ ๆ ในยุค 4.0 ก็ต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย พนักงานก็ต้องมีการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยพนักงานประจำจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีและเครื่องจักรมากขึ้น ดังนั้น พนักงานต้องปรับตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยยึดหลักที่ว่า มนุษย์จะมีจุดแข็ง มีศักยภาพที่เหนือกว่าเครื่องจักร นั่นก็คือมนุษย์จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มนุษย์จะมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้มากกว่า สามารถตัดสินใจได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า เครื่องจักร ในขณะเดียวกันกลุ่มของผู้ประกอบธุรกิจก็ควร ปรับตัวโดยไม่มุงเน้นแต่จะแทนที่บุคลากรด้วยเทคโนโลยี แต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรจะมีพัฒนาทักษะของ พนักงานให้ตรงกับความต้องการของงานที่ถูกเปลี่ยนไป ซึ่งในประเทศเยอรมนี (สมบัติ กุสุมาวาลี, 2559) ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – 2568 ตำแหน่งงานด้านการผลิตจะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์แทนกำลังคน จำนวนประมาณ 600,000 คน ในขณะเดียวกันก็จะมี การเพิ่มตำแหน่งงานทางด้าน IT เพิ่มขึ้น เช่น นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) นักวิจัยและพัฒนา (Research & Development) นักพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Development) ดูแลควบคุมหุ่นยนต์ (Robot Coordinate)

ในส่วนของพนักงานที่กำลังเดินทางเข้าสู่ตลาดแรงงานก็จำเป็นต้องเดินทางมาอย่างถูกทาง ซึ่งไทยแลนด์ 4.0 คือยุคทองของ 4 สาขาวิชาแห่งอนาคต หรือที่ เรียกว่า STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematic) (Dejarnette, 2012) นอกเหนือจากความรู้ ใน 4 สาขาวิชาแห่งอนาคตที่

พนักงานต้องมีแล้ว ยังจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญที่สุดที่เหนือไปกว่าองค์ความรู้ทางด้านวิชาการก็ คือ การเชื่อมโยงทั้ง 4 องค์ความรู้เข้าด้วยกัน เพื่อสามารถนำไปพัฒนาสาขาความรู้ เฉพาะทางของตนเองได้ เช่น ถ้าจบสาขาทางการเกษตรมาก็ควรจะต้องนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีมา เชื่อมโยงกับความรู้ที่มีอยู่แล้วนำมาพัฒนาให้เป็นลักษณะ เกษตรดิจิทัลให้ได้ซึ่งทักษะที่จำเป็นในอนาคตที่พนักงาน ต้องมี (TPA news, 2558) ก็คือ ทักษะความสามารถในการติดตามและมองเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นผ่าน การอ่านหนังสือ การเข้าอบรม การติดตามจากผู้รู้ อีกทั้งต้องสามารถถ่วงถ่วงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นว่าจะเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อตนเองและการประกอบอาชีพของตนเองอย่างไร และทักษะที่สำคัญ ประการที่สองก็คือความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ แทนที่เราจะไปต่อต้านต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะเข้ามา เราจะต้องรู้จักที่จะเรียนรู้ ใช้ชีวิต และ ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีมากขึ้น และที่สำคัญคือจะต้อง สามารถผนวกความรู้ ทักษะที่เรามีความชำนาญอยู่ในเรื่องงาน ให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ได้ รวมทั้งสามารถ มองเห็นสิ่งที่เทคโนโลยียังขาดหรือทำไม่ได้ และเราสามารถพัฒนาทักษะของตนเองในเรื่องดังกล่าวได้และทักษะที่สำคัญประการต่อมาก็คือทักษะเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากในอนาคต เมื่อหุ่นยนต์ คอมพิวเตอร์ สามารถทำงานพื้นฐานแทนเราได้ ยังสามารถ ทำได้เร็วกว่ามีประสิทธิภาพมากกว่า สิ่งที่จะทำให้เรา แตกต่างก็จะกลายเป็นเรื่องของความสามารถในการคิด สร้างสรรค์ ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ และ ทักษะประการสุดท้ายที่สำคัญมากที่สุด ก็คือเรื่องของ Emotional Intelligence หรือความฉลาดทางอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเข้าใจต่อผู้อื่น (Empathy) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบด้าน ความมีน้ำใจ ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่หุ่นยนต์หรือคอมพิวเตอร์ไม่สามารถ ทำได้ ดังนั้น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงก็จะทำให้ ตนเองมีค่าและแตกต่างจากหุ่นยนต์มากขึ้น ทักษะที่สำคัญ ดังกล่าวนี้อ ล้วนแล้วแต่เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และใช้ประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเทคโนโลยี และเป็นทักษะที่จะทำให้แต่ละบุคคลแตกต่างจากทั้งบุคคลอื่นและแตกต่างจากหุ่นยนต์และคอมพิวเตอร์ ถ้าหากแรงงานไทยได้เรียนรู้และปรับตัวพัฒนาตนเองให้มี ศักยภาพด้วยวิธีดังกล่าวนี้อแล้ว ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำพาตนเองให้อยู่รอดในยุค 4.0 ได้โดยไม่ต้องกังวลว่าจะต้องถูกแทนที่ด้วยระบบเทคโนโลยี

2.15 การจัดการโซ่อุปทาน

2.15.1 คำนิยามของการจัดการโซ่อุปทาน

ธนิตย์ โสรรัตน์ (2550) ได้ให้คำนิยามการจัดการโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการต่างๆระหว่างผู้จัดหาวัตถุดิบ (Supplier) ผู้ผลิต (Manufacturer) การจัดการสินค้าคงคลัง (Warehouse) การส่งมอบสินค้า (Distribution and

Transportation) ในจำนวนที่ถูกต้อง ระยะเวลาและสถานที่ที่ถูกต้องโดยต้นทุนที่ต่ำที่สุด และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ด้วย

รูธิร์ พนมยงค์ (บรรณธิการ) (2552) เป็นเครือข่ายขององค์กรประกอบที่จะเอื้ออำนวยกระบวนการธุรกิจ ซึ่งเริ่มจากกระบวนการจัดหาวัตถุดิบจากซัพพลายเออร์ กระบวนการแปรรูปจากวัตถุดิบเป็นสินค้าและการกระจายสินค้าไปสู่ผู้บริโภค โซ่อุปทานที่สมบูรณ์ต้องประกอบด้วยบริษัทผู้ประกอบการทั้งหมดที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเคลื่อนไหวสินค้า บริการ เงินทุน และข้อมูลจากซัพพลายเออร์รายแรกที่เป็นแหล่งกำเนิดของสินค้าไปสู่ผู้บริโภค

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ซัพพลายเออร์ หมายถึง การเอื้ออำนวยกระบวนการธุรกิจ ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคู่ค้าและลูกค้าตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำที่เป็นผู้บริโภคคนสุดท้าย

2.15.2 องค์ประกอบสำคัญในการจัดการโซ่อุปทาน

Glaser-Segura, Anghel & Tucci (2010) ให้ความหมายของการจัดการโซ่อุปทาน คือ เป็นการจัดการแบบบูรณาการในการจัดการของอุปสงค์และอุปทานเป็นการวางแผนและการจัดการของกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในการจัดการการจัดซื้อจัดจ้างการขนส่งทั้งหมดการจัดการโซ่อุปทานยังครอบคลุมถึงการประสานงานและความร่วมมือกับคู่ค้า เช่น ช่องทางผู้จัดจำหน่ายรายละเอียดลูกค้าและผู้ให้บริการ เป็นต้น

องค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วนที่มีความสำคัญกับการจัดการโซ่อุปทานคือ

(1) การดำเนินการ (Operations) จะเน้นทางด้านการบริหารจัดการความต้องการ (Demand Management) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการโซ่อุปทานโดยที่บริษัทผู้ผลิตและคู่ค้ามุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าบริษัทที่เป็นผู้นำด้านการจัดการโซ่อุปทานได้กระตุ้นและเน้นให้มีระบบต่างๆ ในการช่วยบริหารการจัดการเช่น ERP, MRP, TQM, JIT เพื่อเพิ่มโอกาสทางด้านธุรกิจมากขึ้น

(2) การกระจายสินค้า (Distribution) รวมถึงการจัดการด้านการขนส่ง การตอบสนองทางด้านโลจิสติกส์ การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ การบริการลูกค้า การออกแบบเครือข่าย

(3) การบูรณาการ (Integration) คือความร่วมมือทางด้านกิจกรรมการประสานงาน การแก้ปัญหา มี การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกุญแจหลักสำคัญของห่วงโซ่อุปทานในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการ

(4) การจัดซื้อ (Purchasing) รวมถึงการจัดซื้อจัดจ้างมีการสร้างพันธมิตรกับผู้ผลิต การบริหารการจัดการผู้ผลิต กลยุทธ์และวิธีการจัดหา

2.15.3 แนวคิดเกี่ยวกับโซ่คุณค่า

ธนิตย์ โสรรัตน์ (2550) ได้อธิบายความหมายโซ่อุปทาน (Supply Chain) คือโซ่อุปทานที่มีการหมุนเวียนด้านการจัดส่งสินค้าเริ่มต้นจากการผลิตสินค้าไปสู่ผู้บริโภคโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและต้นทุนที่ต่ำ โดยมุ่งเน้นการลดต้นทุนเป็นปัจจัยสำคัญ ส่วนโซ่คุณค่า (Value Chain) คือโซ่คุณค่าซึ่งจะให้ความสำคัญของลูกค้าเป็นหลัก จะมองที่ผู้บริโภคก่อนแล้วจึงค่อยมองย้อนกลับไปที่ผู้ผลิต ทั้งโซ่อุปทานและโซ่คุณค่าเป็น

สิ่งที่เสริมซึ่งกันและกันโดยการผลิตสินค้าได้อย่างถูกต้องรวดเร็วด้วยต้นทุนที่ต่ำและในขณะเดียวกันสามารถสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าโดยลูกค้าชำระเงินเมื่อซื้อสินค้าและสินค้าสามารถสร้างมูลค่าให้กับลูกค้าได้

โซ่คุณค่า (Value Chain) ตามแนวคิดของ Porter (1985) ให้คำนิยามว่า การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในการปรับกลยุทธ์ต้องหาจุดยืน (Positioning) ให้โดดเด่นในผลิตภัณฑ์สินค้า โดดเด่นได้เปรียบทั้งราคาและการสร้างความแตกต่าง (Differentiation) ซึ่งต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการและกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องตั้งแต่ผู้ผลิตการกระจายสินค้าและสู่ผู้บริโภค เพื่อการสร้างคุณค่าและสร้างความได้เปรียบของผลิตภัณฑ์สินค้าได้



ภาพที่ 2.7 องค์ประกอบของ Value Chain Analysis

ที่มา : Porter, M. E. (1985). Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance. New York : Simon and Schuster.

โดยแนวคิดของ Porter (1985) ตามภาพที่ 2.7 นี้จะช่วยให้เข้าใจถึงบทบาทในแต่ละหน่วยงานขององค์กรว่าจะมีส่วนสร้างคุณค่าและช่วยเหลือลูกค้าได้อย่างไร โดยที่ผู้บริโภคยินยอมที่จ่ายเงินเพื่อซื้อสินค้า แนวคิดของ Porter (1985) นี้ แบ่งเป็น 2 กิจกรรมได้ แก่กิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนทุกกิจกรรมมีส่วนช่วยในการเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าหรือการบริการของบริษัทเป็นการกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนของบริษัทด้วย

(1) กิจกรรมหลัก (Primary Activities) คือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ และการบริการ การขนส่งสินค้าไปยังผู้บริโภค ประกอบด้วย 5 กิจกรรม

(1.1) โลจิสติกส์ ขาเข้า (Inbound Logistics) กิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำเข้าการจัดเก็บการแจกจ่าย การขนส่งวัตถุดิบและการจัดการกับวัตถุดิบที่เหลือ

(1.2) การดำเนินการผลิต (Operations) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป การเปลี่ยนวัตถุดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป รวมถึงขั้นตอนการผลิตและการบรรจุผลิตภัณฑ์

(1.3) โลจิสติกส์ ขาออก (Outbound Logistics) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม จัดเก็บผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป การจัดจำหน่าย การขนส่งไปยังลูกค้า

(1.4) การตลาดและการขาย (Marketing and Sales) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจให้ลูกค้ามาซื้อผลิตภัณฑ์และบริการ เช่น การเลือกช่องทางการจัดจำหน่าย การโฆษณา เป็นต้น

(1.5) การให้บริการลูกค้า (Customer Service) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ รวมถึงการบริการหลังการขาย และการแนะนำการใช้ผลิตภัณฑ์ด้วย

(2) กิจกรรมสนับสนุน (Support Activities) คือกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหลักให้สามารถดำเนินการไปได้ ได้แก่

(2.1) การจัดหา (Procurement) เป็นกิจกรรมการจัดหาวัตถุดิบ จัดซื้อ การต่อรองกับผู้จัดจำหน่าย เพื่อมาใช้ในกิจกรรมหลัก

(2.2) การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี (Technology Development) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อสร้างคุณค่าในกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์

(2.3) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมถึงการสรรหา คัดเลือก ประเมินผลงาน ฝึกอบรม พัฒนาแรงงานสัมพันธ์และค่าตอบแทน

(2.4) โครงสร้างองค์กร (Firm Infrastructure) เป็นโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เช่น ระบบการเงิน การบัญชี การบริหารและการจัดการองค์กร

กิจกรรมสนับสนุนจะเป็นกิจกรรมที่ผลักดันกิจกรรมหลักให้เกิดความสำเร็จและทำให้ก่อเกิดคุณค่าได้ กิจกรรมสนับสนุนยังต้องทำหน้าที่สนับสนุนซึ่งกันและกันเองเพราะกิจกรรมหนึ่งจะเป็นองค์ประกอบในอีกกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าและความได้เปรียบในการแข่งขันในเชิงธุรกิจเป็นอย่างดี

2.15.4 โลจิสติกส์กับการค้าขายแดน

โลจิสติกส์เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและกิจกรรมต่างๆ ที่ซับซ้อนที่จะเป็นกลยุทธ์สำคัญของประเทศในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศและสร้างความเจริญเติบโตต่อระบบเศรษฐกิจและในขณะเดียวกันเป็นกลยุทธ์สำคัญของผู้ประกอบการธุรกิจทั้งระหว่างประเทศและในประเทศในการเพิ่มระบบโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ต้นทุนการจัดการและต้นทุนสินค้าที่ต่ำ นำไปสู่ผลประโยชน์จากการค้าขายแดนและโลจิสติกส์เป็นกิจกรรมที่ต้องไปด้วยกัน การค้าขายแดนจะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มีการจัดเก็บการผลิต การขนส่งสินค้า/วัตถุดิบ จากต้นทางไปถึงปลายทางหรือจากปลายทางไปยังต้นทาง ถึงแม้จะมีระบบโลจิสติกส์ แต่หากระบบไม่มีประสิทธิภาพ เช่น สินค้า/วัตถุดิบ มีการขนส่งด้วยความล่าช้าผิดพลาดหรือเสียหายระหว่างการขนส่ง จัดเก็บหรือกระจายสินค้าไม่ดี ทำให้สินค้าไปถึงปลายทางล่าช้า ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการจัดการโลจิสติกส์สูง ทำให้ระบบโลจิสติกส์ล้มเหลว การทำให้ระบบโลจิสติกส์มีประสิทธิภาพสูง ต้นทุนการ

จัดการต่ำ เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดน (สายันท์ จันทรวิภาสวงศ์, 2559) ซึ่งสอดคล้อง ศิริพันธ์ ยงวัฒนานันท์ (2557) กล่าวว่า การส่งเสริมให้การค้าชายแดนเติบโตอย่างต่อเนื่องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ระบบโลจิสติกส์ และกฎระเบียบทางการค้า การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ชายแดนของไทย เป็นการพิจารณาถึงระบบโลจิสติกส์ที่จะช่วยทำให้การขนส่งสินค้ามายังจุดผ่านแดนต่างๆ เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วโดยการพัฒนาระบบโลจิสติกส์มีหลายรูปแบบ ตั้งแต่การพัฒนาระบบคมนาคมเพื่อเชื่อมต่อเส้นทางการค้าจนถึงการพัฒนาพื้นที่ชายแดนเพื่อสนับสนุนให้เกิดการค้าการลงทุน การสร้างโอกาสสำหรับการใช้ประโยชน์สูงสุดจากเป็นประชาคมอาเซียน โดยมีแผนพัฒนาโครงข่ายการขนส่งและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มความสะดวกด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เช่น

(1) การปรับปรุงประสิทธิภาพของประตูการค้า (Gateway) ให้สามารถรองรับการเดินทางของผู้โดยสารและการขนส่งสินค้าที่คาดว่าจะเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาประสิทธิภาพประตูการค้าชายแดน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจที่มีพรมแดนติดต่อกัน ให้สามารถเชื่อมโยงเศรษฐกิจเกิดความแข็งแกร่งและมีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้น

(2) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งภายในประเทศ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุน โดยการขยายทางหลวงสายหลักระหว่างระหว่างจังหวัดบนโครงข่ายถนนอาเซียนช่วงที่เป็นคอขวดให้เป็น 4 ช่องจราจร การก่อสร้างทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง การก่อสร้างรถไฟทางคู่ การพัฒนาระบบขนส่งผู้โดยสารสาธารณะเชื่อมโยงโครงข่ายระหว่างเมืองหลักในส่วนภูมิภาคของไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

(3) การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ เช่น สถานีขนส่งสินค้า สถานีขนส่งผู้โดยสาร จุดพักรถ ให้มีความสะดวกและเป็นมาตรฐานสากล

2.16 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพงษ์ ปิยะโชติ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ท้องถิ่นกับการส่งเสริมพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษการค้าชายแดนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า หน่วยงานท้องถิ่นมีบทบาทในการวางแผนการทำงานให้ข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชี้แจงและเฝ้าระวังผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ สร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับภาครัฐ หน่วยงานส่วนภูมิภาคมีบทบาทในการรับแผนจากรัฐบาลมากำหนดเป็นแผนในระดับปฏิบัติการสร้างความเข้าใจและเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ ส่วนกลุ่มผลประโยชน์ท้องถิ่นมีบทบาทในการเป็นสื่อกลางและรับฟังข้อคิดเห็น เพื่อนำเสนอไปสู่ภาครัฐ แนวโน้มปัญหาและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษการค้าชายแดน ได้แก่ ปัญหาที่ดินที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความมั่นคง ปัญหาด้านการทำงานของหน่วยงานของรัฐในการประสานงานและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ในการส่งเสริมทางด้านเศรษฐกิจควบคู่กับการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม ปัญหาด้านนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะความต่อเนื่องของนโยบายเปิดประตูการค้าฝั่งตะวันตก และปัญหาด้านองค์ความรู้ และข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนา

เขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งสอดคล้อง วัชรินทร์ อรรถศรีวรร และยุทธนา พรธอนันต์ (2560) ได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาตลาดการค้าชายแดน ไทย- กัมพูชา กรณีศึกษาตลาดการค้าชายแดนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านสินค้าและบริการ (1) ควรมีการพัฒนาตลาดการค้าชายแดนไทย- กัมพูชา โดยการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เช่น สถานที่จอดรถ ห้องสุขา ศูนย์อาหาร ศูนย์ประชาสัมพันธ์ข้อมูล (2) ควรพัฒนาให้ตลาดเป็นศูนย์กลางการค้าชายแดนในภาคตะวันออก และเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวที่มีความประสงค์ซื้อสินค้าต่างประเทศในราคาถูก และเป็นแหล่งการค้าที่ก่อให้เกิดรายได้และเพิ่มอาชีพแก่ประชาชนในท้องถิ่น (3) สินค้าควรมีความหลากหลายและมีคุณภาพมากขึ้น และควรมีหน่วยงานเข้ามาตรวจสอบคุณภาพสินค้าและบริการด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนจากภาครัฐ คือ (1) ควรมีการปรับปรุงเรื่องระบบภาษีขั้นตอนการนำสินค้า เข้า-ออก ประเทศ หรือการผ่อนผันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้าชายแดนระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการ ให้สามารถดำเนินการค้าได้สะดวก รวดเร็ว (2) หน่วยงานภาครัฐควรเข้ามามีบทบาท/ ส่วนร่วม และประสานงานให้กับผู้ประกอบการทั้งรายใหญ่และรายย่อย ในการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ เกี่ยวกับอัตราภาษีต่างๆ ที่ต้องชำระในการทำการค้าระหว่างประเทศ (3) ควรมีการจัดประชุม สัมมนา อบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการในพื้นที่ เพื่อให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เช่น ความรู้ในด้านของอาเซียน ความรู้เกี่ยวกับการค้าชายแดน กฎหมาย ระเบียบ วิถีปฏิบัติทางศุลกากร และการค้าชายแดนที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทางภาษาด้านการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำการค้า การชำระเงิน และรวมไปถึงบุคลากรหน่วยงานภาครัฐด้านสาธารณสุข โภค อันประกอบไปด้วย (1) ควรมีการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการขยายตัวด้านการค้าระหว่างประเทศ (2) ควรมีการพัฒนาระบบโทรคมนาคมและสาธารณสุข (3) ควรมีสายย่อยของธนาคารในตลาดการค้าชายแดน สำหรับรูปแบบการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีความยั่งยืน ภาครัฐจะต้องวางแผนพัฒนาพื้นที่ที่มีความพร้อมในการรองรับการลงทุนของภาคอุตสาหกรรม โดย การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบคมนาคมที่สะดวกรวดเร็วและครอบคลุมกับการขนส่งสินค้า และขนส่งคน มีการบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีประสิทธิภาพ แบ่งเขตอุตสาหกรรม อย่างชัดเจนเพื่อให้อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและอุตสาหกรรมสนับสนุนสามารถเชื่อมโยงกันเป็นห่วงโซ่ อุปทานที่สมบูรณ์ เกิดประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ หรือ การใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย ส่งเสริมการพัฒนาสินค้าให้มีมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออกไปสู่ประเทศทั่วโลก นอกจากนั้นภาครัฐจะต้องวางแผนบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรมของนักลงทุน และแรงงานที่มาจากประเทศต่างๆ รวมทั้งการจัดการเรื่องการศึกษาและสุขภาพของประชาชนใน ท้องถิ่นเชิงรุก และสุดท้าย การเก็บเกี่ยวผลประโยชน์ของภาครัฐเพื่อการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

ในทางเดียวกัน อติเรก พันเขียว (2559) ได้ศึกษาข้อเสนอเพื่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและศึกษาปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในพื้นที่จังหวัดตาก เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เกี่ยวข้องสำคัญระดับนโยบาย รวม 5 คน (2) การสนทนากลุ่มผู้นำชุมชน รวม 20 คน และ (3) การสัมภาษณ์กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐระดับพื้นที่ รวม 55 คน

โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการศึกษา มีดังนี้ (1) ข้อเสนอให้จัดตั้งใน 2 พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่ 3 อำเภอชายแดนในจังหวัดตากหรือพื้นที่ 5,603 ไร่ ในอำเภอแม่สอด ควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ขยายเวลาเปิดปิดด่านพรมแดนและการข้ามพรมแดน ควรมีหน่วยงานบริหารเขตเศรษฐกิจโดยเฉพาะควรเป็นอุตสาหกรรมสะอาด อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากภาคเกษตรและใช้แรงงานเข้มข้น และให้สิทธิประโยชน์ทั้งทางภาษีอากรและไม่ใช่อาชีอากร และ (2) ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ได้แก่ ขอบเขตพื้นที่ไม่ชัดเจน ข้อกฎหมายไม่สอดคล้องกับแนวทางพัฒนา ขาดการให้ข้อมูลและการสร้างความเข้าใจที่เพียงพอ และการบริหารจัดการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษยังไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สิริรัฐ สุกันธา (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการการค้าชายแดนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การค้าชายแดน รูปแบบและการบริหารจัดการการค้าชายแดนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีการสำรวจเชิงพื้นที่ และการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ที่เป็นผู้ประกอบการที่ค้าขายตามแนวชายแดนและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการค้าชายแดน ผลการศึกษาพบว่าสถานการณ์การค้าชายแดนระหว่างประเทศไทยและประเทศสหภาพเมียนมามีรวมทุกด้านในระยะเวลา 4 เดือนแรกของปี 2556 (มกราคม-เมษายน) มีมูลค่าการค้ารวม 65,381.03 ล้านบาท แบ่งเป็นการนำเข้า มีมูลค่ารวม 39,234.69 ล้านบาท โดยก๊าซธรรมชาติมีมูลค่ามากที่สุด 37,414.00 ล้านบาท คิดเป็น 95.36 % ของการนำเข้าสินค้าทั้งหมด การส่งออก มีมูลค่า 26,146.34 ล้านบาท และประเทศไทยขาดดุลการค้า 13,088.35 ล้านบาท วิธีการค้าตามแนวชายแดน กระทำใน 2 รูปแบบคือการค้าในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้านการชำระเงินการค้าชายแดนในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนส่วนใหญ่ใช้วิธีการชำระเงินหลายรูปแบบ ได้แก่ การชำระเงินโดยใช้เงินสด ทั้งสกุลเงินบาทและเงินจ๊าต การชำระเงินนอกระบบหรือโปยกั๊ว ซึ่งเป็นระบบการชำระเงินที่ไม่มีการถือเงินเพียงแจ้งไปยังโปยกั๊ว (ตัวแทนที่อยู่ภายในประเทศที่ต้องการส่งสินค้าไปให้) ให้โอนเงินไปให้แทน ซึ่งนิยมทำกันเฉพาะกลุ่มพ่อค้า/ผู้ค้าในพื้นที่เท่านั้น

นอกจากนี้ มธุรดา สมัยกุล (2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนกรณีศึกษาตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชา ผลการศึกษาพบว่า (1) การค้าชายแดนไทย-กัมพูชา มีสินค้าที่มีความหลากหลาย ทั้งสินค้าใหม่และสินค้ามือสองซึ่งเป็นสินค้าที่มีคุณภาพ หลายระดับราคา ขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกค้า สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้เป็นอย่างดี พื้นที่ที่ค้าขายนั้นมีความเหมาะสม การเดินทาง การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวก ส่วนผู้ประกอบการส่วนมากเป็นชาวกัมพูชาที่เดินทางมาค้าขายในประเทศไทย โดยไปเข้าเย็นกลับ ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ การละเมิดลิขสิทธิ์สินค้าและปัญหาด้านการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคต่างๆ (2) ความพร้อมของประชาชนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (3) สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการค้าชายแดนไทย-กัมพูชาภายใต้ประชาคมอาเซียน พบว่า มีจุดแข็งด้านทำเลที่ตั้ง ความหลากหลายของสินค้า ความเข้มแข็งของผู้ประกอบการมีศักยภาพในการแข่งขันสูง ด้านจุดอ่อนนั้น พบว่า การสื่อสารภาษาต่างประเทศของผู้ประกอบการชาวไทยยังมีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพ่อค้าชาวกัมพูชา (4) แนว

ทางการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-กัมพูชา พบว่า ควรมีการเสนอโยกย้ายไปยัง รัฐบาล เพื่อ กำหนดให้บริเวณตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าการค้า และดึงดูดนักลงทุนชาวไทยเข้ามาค้าขาย ควรมีการปรับปรุงเรื่องระบบภาษี และขั้นตอนการนำสินค้าเข้า-ออก ประเทศให้มีความสะดวก รวดเร็ว ควรมีการจัดแผนผังของตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชาและก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เช่น สถานที่จอดรถ ห้องสุขา ศูนย์อาหาร เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ นักท่องเที่ยวให้มีจำนวนมากขึ้น และควรมีการจัดตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดมิตรภาพชายแดน ไทย-กัมพูชา เพื่อเป็นศูนย์อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลให้แก่นักท่องเที่ยว

วิภาดา มุกดา (2561) ศึกษาปัญหาจากการรับรู้และความคาดหวังในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของผู้ประกอบการในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ผลการศึกษา พบว่า (1) ภาพรวมของ การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังต่ออยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบของการรับรู้และ ความคาดหวังจาแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ ไม่แตกต่างกัน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และ ความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) ปัญหาและแนวทางการ พัฒนา ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ การสร้างตลาดขนาดใหญ่เพื่อขยายโอกาสด้านการค้าและการลงทุน เพิ่ม การจ้างงาน ด้านความมั่นคงของมนุษย์ มุ่งสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเชื่อมั่นต่อกลไก และกระบวนการยุติธรรม ด้านสังคม การยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้สูงขึ้น รัฐต้องจัดสวัสดิการที่ดี ให้แก่ประชาชนเป็นหลักประกันของชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อม การรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและการมี จิตสำนึกร่วมกันในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลง ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม การปลูกฝังสั่งสอนเยาวชนไทยในความหลากหลายของวัฒนธรรม ด้านการเมืองความมั่นคง ส่งเสริม ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ในการแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่

กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2557) ศึกษาวิจัยความต้องการของตลาดแรงงานและคุณสมบัติ ของบัณฑิตที่พึงประสงค์ระดับบัณฑิตศึกษาศาสาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ในเขต กรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ใน สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาสารณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์เป็นวิชาเอก, ผู้อำนวยการห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษา, ผู้อำนวยการ/หัวหน้าห้องสมุดหน่วยงานของรัฐ, ผู้อำนวยการ/หัวหน้าห้องสมุดหน่วยงาน อิสระ, ผู้อำนวยการ/หัวหน้าห้องสมุดหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ, ผู้อำนวยการ/หัวหน้าห้องสมุดหน่วยงานเอกชน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมีความต้องการคุณสมบัติของบัณฑิตที่พึงประสงค์ 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้เชิงทฤษฎี (Theoretical Knowledge) โดยคุณสมบัติที่มีความต้องการสูงสุด คือมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการห้องสมุดหรือศูนย์สารสนเทศของหน่วยงาน (2) ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (Information Technology) โดยมีความสามารถในการใช้โปรแกรม Microsoft Word และมีความรู้ความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตเช่นรับ-ส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ถ่ายโอนข้อมูลสืบค้นข้อมูลเป็น คุณสมบัติที่มีความต้องการสูงสุดในด้านนี้ (3) ด้านการทำงานร่วมกันในที่ทำงาน (Workplace Competencies) โดยคุณสมบัติที่มีความต้องการสูงสุดคือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ

ผู้อื่นได้ดี และ (4) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะในวิชาชีพ (Professional Competencies) โดยคุณสมบัติที่มีความต้องการสูงสุดคือมีจิตบริการศึกษา

มนตรี อธิรัตน์ชัย (2555) ศึกษาความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลาโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 23 ท่าน ผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการมีปัญหาเรียงตามลำดับดังนี้ (1) การขาดแคลนแรงงานสาเหตุจากแรงงานไทยไม่ชอบทำงานในโรงงาน และแรงงานผู้หญิงเมื่อมีครอบครัวต้องออกจากงานไปอยู่บ้านทำให้สถานประกอบการใช้แรงงานต่างชาติมากขึ้น (2) ค่าจ้างแรงงานต่ำ เมื่อเทียบกับค่าจ้างแรงงานอื่น เช่น รับจ้างกรีดยาง (3) ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว พบว่าแรงงานไทยหยุดงานบ่อยโดยผู้ประกอบการระบุว่าแรงงานไทยที่พักอาศัยบ้านตนเองจะมีกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอเช่น งานบวช งานแต่ง งานศพ งานกีฬาหมู่บ้าน งานสังสรรค์ อื่นๆ ซึ่งแรงงานไทยเหล่านี้จะหยุดงานโดยไม่ได้รับผิดชอบต่องานอีกทั้งแรงงานไทยเมื่อถูกลงโทษหรือตำหนิก็จะไม่พอใจหัวหน้างานและชอบย้ายงานเพื่อลองทำงานใหม่ว่ามีรายได้ดีกว่าหรือไม่ และ (4) ปัญหาด้านประสบการณ์การทำงาน

ปรีชา อุปโยคิน และคณะ (2558) ศึกษาวิจัยการศึกษาความต้องการแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานในอนุภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศลุ่มน้ำโขงนั้นมีความแตกต่างกัน สามารถแบ่งได้เป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มที่ประเทศที่สถานประกอบการและสถานศึกษาสามารถพัฒนาช่างฝีมือแรงงานพื้นฐานเองได้เป็นอย่างดีแต่ยังต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงในตำแหน่งหัวหน้างานในอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ ประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีน ในกลุ่มนี้มีค่าจ้างแรงงานสูงและพึ่งพาแรงงานจากเพื่อนบ้านกลุ่มที่สอง ได้แก่ กลุ่มความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานช่างเทคนิคระดับพื้นฐานที่ใช้ทักษะแรงงานเป็นหลักได้แก่ประเทศสหภาพเมียนมา ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศกัมพูชา โดยมีความเด่นชัดในเรื่องค่าจ้างแรงงานต่ำ ในกลุ่มที่สามประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามนั้นมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบผสมทั้งสองกลุ่มซึ่งต่างจากกฤตสุตา เขียวอุบล และคณะ (2557) ศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับดังนี้ คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานได้ ดังนี้ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความรับผิดชอบในงานในหน้าที่มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความขยันอดทนและเสียสละ การเคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานมีความรับผิดชอบในสังคม และมีการประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี การทำให้แรงงานมีความคิดช่วยเหลือกันและกันอย่างเต็มใจ การสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงานแนวทางการเรียนรู้มีช่องทางหลากหลาย คือเรียนรู้ด้วยตนเองในช่องทางจากสื่อประเภทต่างๆ เรียนรู้จากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน การนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการทำงานที่ถูกต้อง

วิชาญาณ เมธีวรฉัตร (2558) ศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 ผลการศึกษา พบว่า (1) สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 ในด้านการฝึกอบรมมีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากรเชิงวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาอบรมในด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์นั้น บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทักษะที่ดี มองโลกในแง่ดี (2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 ด้านศีล ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำงานอย่างเต็มที่ มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ฝึกกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ ในการพัฒนาด้านสมาธิมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิ ให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านปัญญานับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน (3) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล (B = Behavior) การพัฒนาเน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีลก่อให้เกิดทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ (M = Mind) การพัฒนาทรัพยากรด้านสมาธิ ยังก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงานการพัฒนาด้านปัญญา หรือ การพัฒนาด้านความรู้ (W = Wisdom) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ปัญญานำมาใช้กับความรู้ทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ จะได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ Buddhist Human Resource Development คือ BHRD = BMW

ลัดดาวัลย์ สุตสวาท และคณะ (2560) ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว และ (2) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารของภาครัฐ จำนวน 24 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สำหรับ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 358 คน จากข้อค้นพบจึงเรียกรูปแบบนี้ว่า POS Model โดยผู้วิจัยอธิบายเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว มี 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 P = Personal Development การพัฒนาบุคคล หมายถึงโดยมุ่งเน้นการบริหารพัฒนาที่เหมาะสมเกี่ยวกับบุคลากรทุกคนในองค์กรนับตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนกระทั่งถึงผู้บริหาร เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ การประเมินผลงาน และภายใต้บริบทและเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ จึงทำให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วให้มีความเหมาะสมที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 O = Organization Development การพัฒนาองค์การ หมายถึง ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ควรมีกาหนดได้จากโครงสร้างองค์กรหรือแผนภูมิขององค์กร (Organization Chart) ซึ่งจะช่วยให้อ่านถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล การจัดองค์กรที่ดีช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความถนัดหรือตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 S = Social Development การพัฒนาสังคม หมายถึง ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว มีความจำเป็นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ตลอดทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเหมาะสมต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

นวิทย์ เอ็มเอก และคณะ (2558) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันสำหรับผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน เพื่อนำไปพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันสำหรับผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการศึกษาใช้การทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์เอกสาร ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการ แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กฎระเบียบปฏิบัติของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการบริหารเชิงสถานการณ์มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันสำหรับผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ขณะเดียวกันคุณลักษณะของผู้ประกอบการ แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และกฎระเบียบปฏิบัติของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันสำหรับผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผ่านการบริหารเชิงสถานการณ์

ปิยะ ดันติเวชยานนท์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา บริษัท ซูเปอร์ริช อินเทอร์เน็ตเซ็นเนล เอ็กซ์เชนจ์ 1965 จำกัด ที่เป็นบริษัทฯ ประกอบธุรกิจแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศมากกว่า 50 ปี ผลการวิจัยพบว่า บริษัทฯ มีระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในระดับสูง และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์) ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และปัจจัยภายในด้านเทคโนโลยีและการวิจัย ทักษะบุคลากร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลปฏิเสธความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์) คือ ปัจจัยภายนอกด้านการแข่งขัน การพัฒนาองค์ความรู้ และความต้องการของ

ลูกค้า ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ ผู้นำ กลยุทธ์ และระบบงาน ปัจจัยภายนอกองค์การเป็นแรงกระตุ้นสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความรู้ใหม่ เช่น การแข่งขัน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี แนวทางในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมที่สำคัญ คือ การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์การพัฒนาที่ชัดเจน ความมุ่งมั่นทุ่มเทของ ผู้บริหาร การพัฒนาแนวทางในการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ สร้าง ความพึงใจให้กับลูกค้าและสังคมในระดับสูงกว่าคู่แข่ง ขีดความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพสินค้าและบริการสูง บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ซึ่งแตกต่างจากบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2559) ศึกษาการปรับตัวองค์กรภาครัฐไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในทศวรรษหน้า ผลการศึกษา พบว่า (1) องค์กรภาครัฐจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ใช้วัตรกรรมการบริหารจัดการภาครัฐอย่างเต็มรูปแบบ การบริหารจัดการภาครัฐกิจเอกชนและภาครัฐมีความแตกต่างกันน้อยลงจน อาจใช้การบริหารจัดการเชิงนวัตกรรมแบบเดียวกัน “องค์กรเป็นองค์กรที่มีชีวิต มีจิตวิญญาณ รับรู้ มองไกลพร้อมปรับตัว” องค์กรภาครัฐมีการบริหารที่มีความคล่องตัว เอาใจใส่กับผู้บริโภค มีการติดตามการให้บริการ การบริหารจัดการนวัตกรรมองค์กรเป็นการปลูกฝังทัศนคติวัฒนธรรม องค์กรและกระบวนการทำงาน (2) เป้าหมายขององค์กรภาครัฐ ใน 15 ปี จะมุ่งไปที่การตอบสนองต่อความต้องการ ของลูกค้า โดย การปรับตัวมุ่งไปในทิศทางดังกล่าวภาครัฐอาจจะปรับตัวได้ยากกว่า เพราะการดำเนินการต่างๆ ต้องดำเนินการภายใต้ กฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตของหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคลของภาคราชการจะต้องทำให้เกิดการขับเคลื่อน คือปรับปรุง ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (3) การบริหารองค์กรภาครัฐใน 5-15 ปีข้างหน้าองค์กรต้องปรับปรุงและวางแนวทาง ในด้านการบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายในอนาคต โดยโครงสร้างขององค์กรจะไม่ซับซ้อน กระชับ กระทัดรัด มีพลวัตรสูง มีความคล่องตัวปรับเปลี่ยนได้ง่ายและรวดเร็ว ถ้าโครงสร้างและระบบ งานไม่ตอบสนองต่อเป้าหมาย ก็ต้องปรับโครงสร้าง ระบบงานและเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหาร จัดการตลอดเวลาใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงาน มีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีจริยธรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์มุ่งสู่ลูกค้าจะใช้แนวทาง Market Orientation ทัวทั้งองค์กร องค์กรทั้งภาครัฐและภาครัฐกิจเอกชนต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการบริหาร จัดการ และกระบวนการทำงานเชิงนวัตกรรม ทำงานอย่างมีคุณภาพ มีจริยธรรมตรวจสอบได้ นอกจากนี้ การบริหารงานในอนาคต จะต้องมีการบริหารจัดการภายใต้ภาวะวิกฤติการณ์ ทำงาน อย่างมีมาตรฐานสากลสามารถเทียบเคียงระบบมาตรฐานสู่สากลได้ (4) สิ่งสำคัญที่องค์กรภาครัฐต้องปรับปรุงอันดับแรกคือ “คน” และอันดับรอง คือ “ระบบ การทำงาน” การปรับปรุง “คน” ต้องทำแผนการวางกำลังคน โดยผู้บริหารระดับสูงร่วมกับผู้ บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ กำหนดวิสัยทัศน์/ภารกิจของแต่ละฝ่าย/แผนก รองรับการจัด กำลังคน มีการลงทุนในคน กำหนดรูปแบบสมรรถนะ แต่ละตำแหน่งชัดเจนสร้างวัฒนธรรม องค์กรและค่านิยมของคนทีพร้อมทุ่มเทกับองค์กร เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและผลประโยชน์ร่วม กัน สร้างภาวะผู้นำ และมีความเคารพให้เกียรติต่อการันการปรับปรุง “ระบบการทำงาน” มีระบบบริหารจัดการเป็นสากล มีกรอบการทำงาน ชัดเจน บุคลากรในสายงานต่างๆ เป็นมืออาชีพได้รับการรับรองตามมาตรฐานวิชาชีพ มีระบบ ที่ตรวจสอบที่โปร่งใส มีจริยธรรม คุณธรรม และเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล มีการลงทุนในคน เก่ง คนดี และมีการปรับเปลี่ยนระบบและรูปแบบขององค์กร

อย่างต่อเนื่อง (5) บทบาทสำคัญของผู้บริหารสูงสุด ในการขับเคลื่อนองค์กรที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหารองค์กรนวัตกรรมในอนาคตได้ดังนี้ (5.1) ผู้บริหารในองค์กรมีวิสัยทัศน์ นโยบาย กรอบการทำงานที่ชัดเจน เอาใจใส่ต่อการ วิเคราะห์กลยุทธ์ เป็นผู้นำเชิงรุก มองหาโอกาส พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเร็วต่อการ เปลี่ยนแปลง มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมรับความเสี่ยง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย พร้อมสนับสนุนการบริหารไปสู่องค์กรนวัตกรรม ให้ ความสำคัญต่อกระบวนการคิดที่ถูกต้องในการบริหารจัดการในปัจจุบัน และพร้อมให้การสนับสนุนองค์กรพัฒนาไปสู่การแข่งขันในอนาคต พร้อมสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนา องค์กรอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนา (5.2) ผู้บริหารในองค์กรพร้อมรับฟังความคิดเห็น เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร สนับสนุน การพัฒนาความรู้ ทักษะ ของบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับการระดมคน เก่งภายในองค์กรเพื่อทำงานไปสู่เป้าหมาย รู้วิธีการบริหารและการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้าใจศิลปะการบริหารทีมงานที่มีความรู้คนเก่งให้มีประสิทธิภาพสูงสุดส่งเสริมให้บุคลากรมี ความเป็นผู้นำเข้าใจบทบาทของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และสนับสนุนการนำเทคโนโลยี มาใช้อย่างเหมาะสม ทันกาล (5.3) ผู้บริหารในองค์กรเอาใจใส่ต่อการพัฒนากระบวนการ สร้างกระบวนการทำงานที่ โปร่งใส มีส่วนร่วมและกระจายอำนาจการบริหาร สร้างกระบวนการทำงานให้ลูกค้าย่อยเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่รับฟังและเข้าถึง สื่อสารข้อมูลที่ชัดเจน เข้าใจบทบาทของตนเอง มีทักษะบริหารคนและงาน เข้าใจและสามารถบริหารจัดการ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (6) บทบาทของผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐ ที่จะก้าวไปสู่องค์กร แห่งนวัตกรรม สรุปได้ดังนี้ (6.1) ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำงานคู่กันกับผู้บริหารองค์กรและเป็นหุ้นส่วนธุรกิจ กัน สนับสนุนกัน ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นผู้บริหารอย่างมืออาชีพ เรียนรู้และ เข้าใจธุรกิจองค์กรอย่างดี การดำเนินการของผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์คำนึงถึงยุทธศาสตร์ ธุรกิจขององค์กร เน้นลูกค้าย่อยเป็นหลัก มีความคิดริเริ่มช่างคิด ช่างสังเกต ช่างแก้ปัญหา เป็นผู้บริหารกลยุทธ์เชิงรุกในเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (6.2) เป็นนักบริหารการเปลี่ยนแปลงสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี วางกระบวนการพัฒนาคนให้ยอมรับวัฒนธรรมองค์กรอย่างเข้มแข็งมี กระบวนการพัฒนาคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เตรียมการบริหารคนหลายรุ่น และพร้อมจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรม สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสม สมกับการทำงานไปสู่เป้าหมาย (6.3) ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ต้องจัดโครงสร้างของหน่วยงานทรัพยากร มนุษย์มีขนาดเล็กกะทัดรัด กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีความหลากหลาย สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นหน่วยงานพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรในองค์กรให้เทียบเท่าสากล (6.4) ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สนับสนุน และประสานให้เกิดความ สอดคล้องทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งเป็นผู้บูรณาการการรักษาให้เกิดความยั่งยืนต่อเนื่องตั้งแต่การ คัดเลือกคนเข้าสู่องค์กร การพัฒนาและรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กรและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (7) คุณลักษณะบุคลากรขององค์กรภาครัฐในอนาคต 5- 15 ปี มีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (7.1) มีภาวะผู้นำทำงานอย่างมืออาชีพเน้นการวางแผน มี

จิตสำนึก จริยธรรมในการ ทำงานไปสู่เป้าหมาย (7.2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก คิดดี รู้ดี เขียนดี และพูดดี ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบดีที่สุด หมั่นฝึกฝนความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถใช้ภาษาอย่างน้อย 3 ภาษา มีสมรรถนะทางคอมพิวเตอร์ดีเยี่ยม เชี่ยวชาญในเทคโนโลยีและนวัตกรรม (7.3) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีมมากขึ้น โดยทำหน้าที่ในฐานะผู้นำและผู้ตาม ในทีมตามความชำนาญและความเหมาะสมในงานทำผลงานได้ มาตรฐาน (7.4) มีความพร้อมทั้งทักษะหลัก และทักษะรองทำงานได้หลายอย่าง (Multi-Function) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เข้าใจและรู้ เรื่องธุรกิจของตนดีและเข้าใจผลกระทบของ โลกาภิวัฒน์ต่อธุรกิจ มีความรู้รอบด้าน ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (7.5) สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างกว้างขวางเหมาะสมกับงาน

2.17 สรุป

ประเทศไทยทำการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดกัน 4 ประเทศได้แก่ มาเลเซีย เมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และกัมพูชา เป็นสัดส่วนร้อยละ 80 ของการค้ารวม ตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา มีการเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมูลค่าการค้าชายแดนกับประเทศมาเลเซียมีมูลค่าสูงสุด เนื่องจากประเทศมาเลเซียมีขนาดเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดในบรรดาประเทศเพื่อนบ้านทั้งหมด และมีการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจและการค้าที่เสรีมากกว่าประเทศอื่นๆ การค้าชายแดนโดยส่วนใหญ่เป็นการติดต่อ แลกเปลี่ยนสินค้าและซื้อขายสินค้าอุปโภค บริโภคในชีวิตประจำวันของคนในท้องถิ่น จึงทำให้เกิดเป็น ความสัมพันธ์ในลักษณะที่อานวยประโยชน์แก่กันและกันระหว่างคนไทยกับคนในประเทศเพื่อนบ้านที่มีมาช้านาน สู่ระดับประเทศโดยพ่อค้าส่วนกลาง ผู้ผลิตสินค้า การค้าชายแดนส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการค้า การท่องเที่ยวและส่งเสริมความเข้าใจในวัฒนธรรมระหว่างคนแต่ละท้องถิ่น การบริหารจัดการการค้าชายแดน สามารถทำได้ 2 รูปแบบคือ การค้าที่เป็นทางการ และการค้าที่ไม่เป็นทางการ สินค้าที่ขายในตลาดการค้าชายแดนมีหลากหลายชนิดทั้งสินค้าใหม่และสินค้ามือสองซึ่งเป็นสินค้าที่มีคุณภาพ

สำหรับแนวทางในการพัฒนาตลาดการค้าชายแดนเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้น จะต้องมีความร่วมมือกันระหว่างชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานท้องถิ่น หน่วยงานส่วนภูมิภาค และหน่วยงานระดับประเทศ กล่าวคือ หน่วยงานท้องถิ่นควรมีบทบาทในการวางแผนการทำงาน สร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับภาครัฐ หน่วยงานส่วนภูมิภาคมีบทบาทในการรับแผนจากรัฐบาลมากำหนดเป็นแผนในระดับปฏิบัติการสร้างความเข้าใจ นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐควรมีบทบาทและมีส่วนร่วมประสานผู้ประกอบการในการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ และเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการโดยการให้ความรู้ผู้ประกอบการในพื้นที่ มีการปรับปรุงระบบภาษี ขั้นตอนการนำเข้าส่งออก ตลอดถึงพัฒนาพื้นที่ที่มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบการคมนาคม และมีการพัฒนาตลาดโดยการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่ม เช่นที่จอดรถ ศูนย์อาหาร ห้องสุขา แต่อย่างไรก็ตามปัญหาการค้าชายแดนที่พบในปัจจุบันคือ ขอบเขตพื้นที่ไม่ชัดเจน กฎหมาย นโยบาย

ไม่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของพื้นที่ และผู้ประกอบการชาวไทยมีปัญหาในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

จากการที่การแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบันมีความรุนแรง จึงทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวโดยมีการนำนวัตกรรมเข้ามาผลักดันการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งการที่องค์กรจะเป็นผู้นำทางนวัตกรรมได้นั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเข้าใจและยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกลยุทธ์ขององค์กร อย่างไรก็ตามสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้นประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกได้แก่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทักษะของบุคลากร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร สำหรับปัจจัยภายนอกด้านการแข่งขันประกอบด้วย การพัฒนาองค์ความรู้ และความต้องการของลูกค้า และปัจจัยภายในได้แก่ ผู้นำ กลยุทธ์ และระบบงาน นอกจากนี้ในทศวรรษหน้าองค์กรภาครัฐจะมีการปรับตัวเองเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ใช้ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ เป้าหมายจะมุ่งไปที่การตอบสนองความต้องการของลูกค้า โครงสร้างองค์กรจะไม่ซับซ้อน กระชับ กะทัดรัด มีพลวัตสูง มีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนง่ายและรวดเร็ว ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และสิ่งสำคัญที่องค์กรภาครัฐต้องปรับอันดับแรกคือคน หรือบุคลากร รองลงมาคือ ระบบการทำงานที่เป็นสากล ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ หรือการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย พัฒนาสินค้าให้ได้มาตรฐานสากลเพื่อส่งออกไปทั่วโลก

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งองค์กรโดยส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะที่มีความรับผิดชอบหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความขยัน อดทน เสียสละ เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีคุณธรรมจริยธรรม มีสมรรถนะในวิชาชีพ แต่อย่างไรก็ตามสถานประกอบการมีปัญหาในการจัดการแรงงานคือ ขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากแรงงานไทยไม่ชอบทำงานในโรงงาน ทำให้ต้องใช้แรงงานต่างชาติ นอกจากนี้ยังมีปัญหาความประพฤติด้านตัวคือแรงงานไทยจะหยุดงานบ่อย และแรงงานไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้นั้นจะต้องพัฒนา 3 มิติดังกล่าวคือ 1. การพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยการมุ่งเน้นการพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากรทุกคนในองค์กร กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีวิธีการในการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน แต่ละสายงาน โดย

ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ก่อนบุคลากรเข้ามาร่วมงานกับองค์กรคือ มีการจัดทำแผนในการสรรหา และการคัดเลือกคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้ได้คนเก่ง คนดีมาร่วมงานกับองค์กร เมื่อได้บุคลากรได้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้ว ก็ต้องพัฒนาการทำงานเพื่อเสริมความรู้ ทักษะต่างๆ ให้มีผลผลิตมากยิ่งขึ้น และองค์กรจะต้องดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังจากเกษียณการทำงานแล้ว 2. การพัฒนาองค์กรโดยการกำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความถนัด และ 3. การพัฒนาสังคมจำเป็นต้องพัฒนาเชิงพื้นที่ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกคล่องตัวในการดำเนินงานขององค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการศึกษา ได้แก่ 1) สถานการณ์แรงงานและศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจในจังหวัดนราธิวาส 2) ความต้องการแรงงานในพื้นที่การค้าชายแดนอำเภอ สุโงโกล จังหวัดนราธิวาส และ 3) พัฒนารูปแบบ กลไกและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโกล-ลก จังหวัดนราธิวาส มีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย
- 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ด้วยวิธีการศึกษาเชิงเอกสาร เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์พื้นฐานตลาดแรงงาน สำนักรวความต้องการแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน วิเคราะห์ข้อมูลและประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดรูปแบบ กลไก และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานข้ามแดน ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 รูปแบบการวิจัย

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่าง/ กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์/ นำเสนอผล
1. เพื่อศึกษาสถานการณ์และศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจในจังหวัดนราธิวาส	วิธีการเชิงเอกสาร (Documentary Analysis)	เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลสถานการณ์แรงงาน ข้อมูลอุปทานแรงงาน เป็นต้น	แบบวิเคราะห์ เอกสาร - ข้อมูลปฐมภูมิ - ข้อมูลทุติยภูมิ	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)/ การพรรณนาความ
2. ศึกษาความต้องการแรงงานในพื้นที่การค้าชายแดน อำเภอสุโงโกล-ลก จังหวัดนราธิวาส	วิธีการเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey)	1) หน่วยงานภาครัฐ 2) สถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) ผู้ประกอบการ	แบบสอบถาม	สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics)/การพรรณนาความประกอบตาราง

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มตัวอย่าง/ กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	การวิเคราะห์/ นำเสนอผล
3. เพื่อพัฒนารูปแบบ กลไก และกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และ แรงงานข้ามแดน เพื่อ เสริมสร้างความสามารถใน การแข่งขันสู่เมืองต้นแบบ การค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย โกลก จังหวัดนราธิวาส	วิธีการเชิงคุณภาพ โดยการประชุม กลุ่ม (Focus Group) จำนวน 3 ครั้ง	ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ	- เอกสารร่าง รูปแบบ กลไก และ กระบวนการพัฒนา - แผนกลยุทธ์	การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis)/ การพรรณนาความ

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

3.2.1 วิธีการเชิงเอกสาร

ในการศึกษาด้วยวิธีการเชิงเอกสารเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจในจังหวัดนราธิวาสนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นเอกสารชั้นปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง โดยคัดเลือกเอกสารที่มีข้อมูลด้านโครงสร้างประชากร อัตราการไม่รู้หนังสือ กำลังแรงงานและอัตรากำลังแรงงาน การจ้างงาน การจ้างงานโดยจำแนกตามการศึกษา การว่างงาน ค่าจ้าง และผลิตภาพแรงงาน

3.2.2 วิธีการเชิงปริมาณ

ในการศึกษาเชิงปริมาณ ได้กำหนดประชากรหรือหน่วยในการศึกษา (Unit of Analysis) ได้แก่ 1) หน่วยงานภาครัฐด้านธุรกิจการค้าและด้านแรงงาน 2) หน่วยงานภาครัฐด้านกลุ่มสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และ 3) หน่วยงานภาคเอกชน (SME's) ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ นราธิวาส ปัตตานี และยะลา ทั้งนี้เพราะหน่วยงานดังกล่าวนี้มีความเกี่ยวข้องกับอุปสงค์หรือความต้องการแรงงานและอุปทานหรือการผลิตแรงงานออกสู่ตลาดแรงงาน

ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือบุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานทั้งสามข้างต้น โดยจำแนกออกเป็น 1) บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานและด้านธุรกิจการค้า จำนวน 160 คน 2) บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 75 คน และบุคลากรในหน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 644 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 879 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มในส่วน of หน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานและด้านธุรกิจการค้า นั้น ได้จัดแบ่งหน่วยงานออกเป็นจังหวัดละ 11 หน่วย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างหน่วยละ 5 คน โดยสุ่มเลือกผู้บริหารระดับสูงหรือระดับกลาง จำนวน 1 คน และสุ่มเลือกบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน ส่วนของหน่วยงานภาครัฐด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามสถาบันในแต่ละจังหวัดๆ ละ 5 คน โดยสุ่มเลือกผู้บริหารระดับสูงหรือระดับกลาง จำนวน 1 คน และสุ่มเลือกบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน และในส่วน of หน่วยงานภาคเอกชนนั้น ได้กำหนดสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนราธิวาสจำนวน 50 แห่ง แบ่งออกเป็น สถานประกอบการขนาดเล็ก 30 แห่ง ขนาดกลาง

19 แห่ง และขนาดใหญ่ 1 แห่ง สำหรับจังหวัดปัตตานีและยะลา ได้กำหนดจำนวนสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 25 แห่ง แบ่งออกเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก 15 แห่ง ขนาดกลาง 19 แห่ง และขนาดใหญ่ 1 แห่ง โดยในแต่ละสถานประกอบการ ได้ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้ประกอบการที่เป็นผู้บริหารระดับสูง กลาง หรือล่างจำนวน 1 คน และพนักงานจำนวน 5 คน ดังปรากฏในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านธุรกิจการค้าและแรงงาน หน่วยงานภาครัฐด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภาคเอกชนจำแนกตามจังหวัด

หน่วยงาน	จำแนกตามจังหวัด			รวม
	นราธิวาส	ปัตตานี	ยะลา	
หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านธุรกิจการค้าและแรงงาน				
1. สำนักงานแรงงานจังหวัด	5	5	5	15
2. สำนักงานจัดหางาน	5	5	5	15
3. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	5	5	5	15
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	5	5	5	15
5. สำนักงานตุลาการจังหวัด	5	-	5	10
6. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	5	5	5	15
7. โรงพยาบาล	5	5	5	15
8. สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	5	5	5	15
9. สำนักงานหอการค้าจังหวัด	5	5	5	15
10. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด	5	5	5	15
11. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	5	5	5	15
รวม				160
หน่วยงานภาครัฐด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน				
1. มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตปัตตานี) และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา)	5	5	5	15
2. วิทยาลัยการอาชีพ	5	5	5	15
3. วิทยาลัยสารพัดช่าง/วิทยาลัยเทคนิค	5	5	5	15
4. วิทยาลัยชุมชน	5	5	5	15
5. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน	5	5	5	15
รวม				75

หน่วยงาน	จำแนกตามจังหวัด			รวม
	นราธิวาส	ปัตตานี	ยะลา	
หน่วยงานภาคเอกชน				
1. ธุรกิจขนาดเล็ก (S)	180	90	90	360
2. ธุรกิจขนาดกลาง (M)	126	54	54	234
3. ธุรกิจขนาดใหญ่ (L)	18	16	16	50
รวม				644
รวมทั้งหมด				879

3.2.3 วิธีการเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพโดยการประชุมกลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) โดยมีเกณฑ์ในการเลือก คือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์จากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านธุรกิจการค้าและแรงงาน หน่วยงานภาครัฐด้านสถาบันการศึกษา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภาคเอกชน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 35 คน ดังปรากฏในตาราง 3.3

ตารางที่ 3.3 จำนวนกลุ่มเป้าหมายในการประชุมกลุ่ม

กลุ่มเป้าหมาย	จำแนกตามจังหวัด			รวม
	นราธิวาส	ปัตตานี	ยะลา	
1. สำนักงานแรงงานจังหวัด	1	1	1	3
2. สำนักงานจัดหางาน	1	1	1	3
3. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด	1	1	1	3
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1	1	1	3
5. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	1	1	1	3
6. โรงพยาบาล	1	1	1	3
7. สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	1	1	1	3
8. สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า	1	1	1	3
9. สำนักงานหอการค้าจังหวัด	1	1	1	3
10. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด	1	1	1	3
11. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด	1	1	1	3
12. ด้านตุลาการ	1	-	1	2

กลุ่มเป้าหมาย	จำแนกตามจังหวัด			รวม
	นราธิวาส	ปัตตานี	ยะลา	
10. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	1	1	1	3
11. มหาวิทยาลัย	1	1	1	3
11. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน	1	1	1	3
12. สถานประกอบการ SME	1	1	1	3
รวม				47

3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบสอบถามและข้อคำถามในการประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งมีวิธีการในการสร้างดังนี้

3.3.1 ศึกษาข้อมูล เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แรงงานและศักยภาพแรงงาน และความต้องการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แล้วร่างข้อคำถาม

3.3.2 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ โดยดูความเที่ยงตรง (Validity) ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.3.3 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามประเภทของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) แบบสอบถาม สำหรับถามหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานและด้านธุรกิจการค้า ประกอบด้วย

4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถานการณ์แรงงานปัจจุบันและความต้องการแรงงานในอนาคตของหน่วยงานภาครัฐสู่การเตรียมความพร้อมเมืองต้นแบบศูนย์การค้าสู่ไฮโ-ลก

ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของหน่วยงาน

3.1 ข้อมูลคุณภาพแรงงาน ด้านความรู้

3.2 ข้อมูลคุณภาพแรงงาน ด้านทักษะ

3.3 ข้อมูลคุณภาพแรงงาน ด้านคุณลักษณะ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานในหน่วยงานของท่านเพื่อเสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) สำหรับผู้บริหาร และ 2) สำหรับถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามในกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องจะไม่มีข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลสถานการณ์แรงงานปัจจุบันและความต้องการแรงงานในอนาคตของหน่วยงานภาครัฐสู่การเตรียมความพร้อมเมืองต้นแบบศูนย์การค้าสู่ไฮโ-ลก

2) แบบสอบถาม สำหรับถามหน่วยงานภาครัฐ ด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถาบันการศึกษา

2.1 ข้อมูลสถาบันการศึกษา จำแนกตามหลักสูตรที่เปิดสอน จำนวน บัณฑิต แผนรับนักศึกษา และเป้าหมายผลิตบัณฑิต

ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิตด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของสถาบันการศึกษา

3.1 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิต ด้านความรู้

3.2 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิต ด้านทักษะ

3.3 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิต ด้านคุณลักษณะ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตในสถาบันการศึกษาของท่าน เพื่อเสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.1 หลักสูตรการศึกษา/โครงการฝึกอบรม

4.2 นักศึกษา/บัณฑิต

4.3 โครงการเสริมสร้างหลักสูตร/โครงการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้

4.4 อื่นๆ

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) สำหรับผู้บริหาร และ 2) สำหรับถามบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ซึ่งแบบสอบถามในกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรจะตั้งข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลสถาบันการศึกษา จำแนกตามหลักสูตรที่เปิดสอน จำนวนบัณฑิต แผนรับนักศึกษา และเป้าหมายผลิตบัณฑิต

3. แบบสอบถาม สำหรับถามผู้ประกอบการธุรกิจเอกชน ประกอบด้วย 7 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจ

ตอนที่ 3 ข้อมูลจำนวนแรงงานและคุณภาพแรงงานของธุรกิจกลุ่มแรงงานฝีมือ

3.1 จำนวนแรงงานของธุรกิจ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและ ศักยภาพแรงงาน (แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ)

3.2 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านความรู้ จำแนกตามศักยภาพแรงงาน (แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ)

3.3 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะ จำแนกตามศักยภาพแรงงาน (แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ)

3.4 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะ จำแนกตามศักยภาพแรงงาน (แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ)

ตอนที่ 4 ข้อมูลความต้องการแรงงานของธุรกิจกลุ่มแรงงานฝีมือ

4.1 ท่านต้องการแรงงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อ.สุโขทัย-ลก จ.นราธิวาส

4.2 จำนวนแรงงานที่ท่านต้องการทดแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ หรือ ต้องการจ้างเพิ่มเพื่อขยายธุรกิจ

ตอนที่ 5 ข้อมูลจำนวนแรงงานและคุณภาพแรงงานของธุรกิจกลุ่มบริหารงานทั่วไป

5.1 จำนวนแรงงานของธุรกิจ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และศักยภาพแรงงาน (ระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ และระดับเชี่ยวชาญ)

5.2 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านความรู้ จำแนกตามศักยภาพแรงงาน (ระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ และระดับเชี่ยวชาญ)

5.3 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะ จำแนกตามศักยภาพแรงงาน (ระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ และระดับเชี่ยวชาญ)

5.4 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะ จำแนกตามศักยภาพแรงงาน (ระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ และระดับเชี่ยวชาญ)

ตอนที่ 6 ข้อมูลความต้องการแรงงานของธุรกิจกลุ่มบริหารงานทั่วไป

6.1 ท่านต้องการแรงงาน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อ.สุโขทัย-ลก จ.นราธิวาส

6.2 จำนวนแรงงานที่ท่านต้องการทดแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ หรือ ต้องการจ้างเพิ่มเพื่อขยายธุรกิจ

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของแรงงานในธุรกิจของท่านเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

7.1 กลุ่มแรงงานฝีมือ

7.2 กลุ่มบริหารงานทั่วไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจ และ 2) สำหรับบุคลากรของหน่วยงานธุรกิจจะประกอบด้วย 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ข้อมูลพื้นฐาน และ 3) ทิศนะต่อการทำงาน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามรูปแบบการวิจัยดังนี้

3.4.1 ข้อมูลเชิงเอกสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงเอกสารได้ทำการเก็บจาก

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานในจังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี และจังหวัดยะลา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส จากเอกสารหรือรายงานสถานการณ์แรงงานประจำปีของทางราชการ

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานในจังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี และจังหวัดยะลา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส จากหนังสือ บทความทางวิชาการ งานวิจัย และสื่อออนไลน์

3.4.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ

เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานในจังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี และจังหวัดยะลา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอ สุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส โดยใช้แบบสอบถามที่กำหนดให้นักวิจัยผู้ช่วยเป็นผู้ดำเนินการ และใช้เวลาในการเก็บ 2 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนจนกระทั่งถึงเดือนธันวาคม 2560 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 836 จากจำนวนทั้งหมด 879 โดยคิดเป็นร้อยละ 95.11

3.4.3 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการประชุมกลุ่ม (Focus Group) จากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานและความต้องการแรงงานจำนวน 47 คน โดยจัดส่งหนังสือเชิญเข้าร่วมในการประชุม ซึ่งจัดขึ้นในจังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.5.1 ข้อมูลเชิงเอกสาร

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เรียบเรียงเป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อยตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.5.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ

หลังจากได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามกลับคืนแล้ว ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นทำการจัดระเบียบข้อมูลโดยการลงรหัสและป้อนข้อมูลลงในโปรแกรมประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้วิธีการทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (percentage) โดยแสดงในรูปตารางแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส” เสนอรายงานผลการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 สถานการณ์แรงงานไทย และแรงงานข้ามแดน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดนราธิวาส

4.1.1 สถานการณ์แรงงานไทย เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.1.1.1 โครงสร้างประชากร

4.1.1.2 อัตราไม่รู้หนังสือ

4.1.1.3 กำลังแรงงานและอัตรากำลัง แรงงาน

4.1.1.4 การจ้างงาน

1) การจ้างงานรายภาคเศรษฐกิจ

2) การจ้างงานโดยจำแนกตามอาชีพ

3) การจ้างงานตามสถานการณ์ทำงาน

4) การจ้างงานโดยจำแนกตามการศึกษา

4.1.1.9 การว่างงาน

4.1.1.10 ค่าจ้างและผลิตภาพแรงงาน

4.1.2 สถานการณ์แรงงานข้ามแดน เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.2 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดนราธิวาส

4.2.1 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนสถานประกอบการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.2.1.1 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนหน่วยงานหลัก สถานประกอบการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.2.1.2 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนหน่วยงานสนับสนุน สถานประกอบการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.2.2 ศักยภาพแรงงานไทย หน่วยงานภาครัฐ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.3 คุณภาพแรงงานระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

4.3.1 คุณภาพแรงงานบัณฑิตระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ จากหน่วยงานภาคการศึกษา เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

4.3.2 คุณภาพแรงงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ จากหน่วยงานภาคสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

4.3.3 คุณภาพแรงงานบุคลากรหน่วยงานภาครัฐระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

4.3.4 คุณภาพแรงงานบุคลากรสถานประกอบการ หน่วยงานหลัก และหน่วยงานสนับสนุน ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

4.3.4.1 คุณภาพแรงงานบุคลากรสถานประกอบการ หน่วยงานหลัก ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

- 1) คุณภาพแรงงานด้านความรู้ของแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)
- 2) คุณภาพแรงงานด้านความรู้ของแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)
- 3) คุณภาพแรงงานด้านความรู้ของแรงงานฝีมือ (Skilled Labor)
- 4) ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะของแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)
- 5) ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะของแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)
- 6) ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะของแรงงานฝีมือ (Skilled Labor)
- 7) คุณลักษณะของแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)
- 8) คุณลักษณะของแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)
- 9) คุณลักษณะของแรงงานฝีมือ (Skilled Labor)

4.3.4.2 คุณภาพแรงงานบุคลากรสถานประกอบการ หน่วยงานสนับสนุน ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

- 1) คุณภาพด้านความรู้ของแรงงานระดับพื้นฐาน (Basic)
- 2) คุณภาพแรงงานทั่วไปด้านความรู้ของระดับชำนาญการ (Professional)
- 3) คุณภาพแรงงานทั่วไปด้านความรู้ของระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)
- 4) คุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับพื้นฐาน (Basic)

5) คุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับชำนาญการ(Professional)

6) คุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ(Proficient)

7) คุณภาพด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับพื้นฐาน

8) คุณลักษณะของแรงงานระดับชำนาญการ

9) คุณลักษณะของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ

4.4 ผลการสำรวจการผลิตบัณฑิต และแผนการผลิตบัณฑิตสถาบันการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ

4.5 ผลการสำรวจปริมาณความต้องการแรงงานเบื้องต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.6 ผลการคาดการณ์แนวโน้มอุปทานแรงงาน เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดนราธิวาส ระหว่างปี พ.ศ. 2561 –2565

4.7 ผลการคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์ความต้องการแรงงานของเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดนราธิวาส ในปี พ.ศ. 2561 –2565

4.8 ผลการศึกษาโมเดลเบื้องต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.9 ผลการศึกษา รูปแบบ กลไก กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก

4.10 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ และด้านความรู้ แรงงานที่ขาดแคลนในระดับบุคคล ภายใต้โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model) และโมเดลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนในระดับบุคคล และระดับองค์กรของเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานสู่โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

4.12 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนด้านทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดชายแดนใต้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT Analysis

4.13 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้โมเดลพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ด้านกิจกรรมสนับสนุน และโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

4.14 การวิเคราะห์อุปทานแรงงาน labour Supply และความต้องการแรงงาน labour Demand ภายใต้โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

4.15 การวิเคราะห์การเปลี่ยนสภาพของร้านค้าออนไลน์เป็นร้านค้าออนไลน์

4.16 แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เพื่อรองรับโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

4.1 สถานการณ์แรงงานไทย และแรงงานข้ามแดน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดนราธิวาส

4.1.1 สถานการณ์แรงงานไทย เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.1.1.1 โครงสร้างประชากร

ตารางที่ 4.1 จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปของประชากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จังหวัด	จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป		
	ชาย	หญิง	รวมทั้งสิ้น
จังหวัดปัตตานี	265,276	196,074	461,350
จังหวัดยะลา	161,467	168,579	330,046
จังหวัดนราธิวาส	248,770	259,602	508,372
รวมทั้งสิ้น	675,513	624,255	1,299,768

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ไตรมาสที่ 2 ปี 2560 (เมษายน – มิถุนายน)

ตารางที่ 4.1 พบว่าสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป หรือกลุ่มวัยทำงาน จำนวน 1,299,768 คน โดยสัดส่วนของประชากรเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ เพศชาย มีจำนวน 675,513 คน คิดเป็นร้อยละ 51.97 ขณะที่เพศหญิงมีจำนวน 624,255 คน คิดเป็นร้อยละ 48.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัด พบว่า จังหวัดนราธิวาสมีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด รองลงมา คือ จังหวัดปัตตานี และ จังหวัดยะลา ตามลำดับ

4.1.1.2 อัตราไม่รู้หนังสือ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและอัตราการไม่รู้หนังสือของประชากรที่มีอายุ 40-59 ปี (ปี พ.ศ. 2548 – 2553)

ปี พ.ศ.	ประชากรอายุ 40-59 ปีที่ไม่รู้หนังสือ (พันคน)			อัตราการไม่รู้หนังสือหญิงต่อชาย (ร้อยละ)		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
2548	1,082.05	359.89	722.17	6.66	4.6	8.56
2553	458.53	224.48	234.05	2.4	2.44	2.37

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1. สัมภาษณ์ประชากรและเคหะ พ.ศ. 2543 และ 2553 ทัวระอาณาจักร
2. การสำรวจการเปลี่ยนแปลงของประชากร พ.ศ. 2548 - 2549

จากตารางที่ 4.2 อัตราไม่รู้หนังสือของประชากรที่มีอายุ 40-59 ปี พบว่า ประชากรที่ไม่รู้หนังสือในปี พ.ศ. 2548 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 722.17 พันคน (ร้อยละ 8.56) รองลงมาเพศชาย 359.89 พันคน (ร้อยละ 6.66) ขณะเดียวกันประชากรที่ไม่รู้หนังสือในปี พ.ศ. 2553 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234.05 พันคน (ร้อยละ 2.37) รองลงมาเพศชาย จำนวน 224.48 พันคน (ร้อยละ 2.44)

4.1.1.3 กำลังแรงงานและอัตราากำลังแรงงาน

ตารางที่ 4.3 จำนวนประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงานของประชากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สถานภาพแรงงาน	จังหวัดปัตตานี	จังหวัดยะลา	จังหวัดนราธิวาส	รวมทั้งสิ้น
ประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	461,350	330,046	508,372	1,299,768
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	297,667	233,489	335,912	867,068
1.1. ผู้มีงานทำ	292,884	231,185	319,093	843,162
1.2. ผู้ว่างงาน	4,783	2,305	16,819	23,907
1.3. ผู้ที่รอฤดูกาล	-	-	-	0
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	163,683	96,557	172,460	432,700
2.1. ทำงานบ้าน	50,178	25,495	55,647	131,320
2.2. เรียนหนังสือ	59,817	44,209	42,843	146,869
2.3. อื่น ๆ	53,688	26,853	73,970	154,511

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ไตรมาสที่ 2 ปี 2560 (เมษายน – มิถุนายน)

จากตารางที่ 4.3 พบว่าการศึกษากำลังแรงงานของประชากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 867,068 คน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 843,162 คน คิดเป็นร้อยละ 97.24 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่ผู้ว่างงาน 23,907 คน คิดเป็นร้อยละ 2.76 ของกำลังแรงงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าอัตราการมีงานทำ ซึ่งคำนวณจากสัดส่วนผู้มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงาน มีอัตราร้อยละ 97 กล่าวคือ ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีงานทำประมาณ 97 คน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัดพบว่าจังหวัดยะลา มีอัตราการมีงานทำมากที่สุดที่อัตราร้อยละ 99 รองลงมา จังหวัดปัตตานีมีอัตราการมีงานทำที่อัตราร้อยละ 98 และจังหวัดนราธิวาสมีอัตราการมีงานทำน้อยที่สุดที่อัตราร้อยละ 94 สำหรับประชากรในกลุ่มของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งมีจำนวน 432,700 คน พบว่า อื่น ๆ เรียนหนังสือ และ เป็นผู้ทำงานบ้าน โดยมีอัตราร้อยละ 17.82 16.94 และ 15.15 ตามลำดับ

4.1.1.4 การจ้างงาน

การจ้างงานจะแบ่งออกดังต่อไปนี้

1) การจ้างงานรายภาคเศรษฐกิจ

ตารางที่ 4.4 ประเภทของผู้ที่มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประเภท	จำนวนประชากรผู้มีงานทำ (คน)			รวมทั้งสิ้น
	จังหวัดปัตตานี	จังหวัดยะลา	จังหวัดนราธิวาส	
1. ภาคเกษตรกรรม	93,934	150,994	145,877	390,805
2. ภาคอุตสาหกรรม	198,950	80,191	173,216	452,357
รวมทั้งสิ้น	292,884	231,185	319,093	843,162

ที่มา สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ไตรมาสที่ 2 ปี 2560 (เมษายน – มิถุนายน)

สำหรับผู้มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 867,068 คน พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 390,805 คน (ร้อยละ 46.35) ส่วนผู้ทำงานภาคอุตสาหกรรม จำนวน 452,357 คน (ร้อยละ 53.65) สำหรับผู้ที่ทำงานภาคอุตสาหกรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่ทำงานในสาขาการขนส่ง ขยายปลีกมากที่สุด จำนวน 125,681 คน คิดเป็นร้อยละ 14.91 ของผู้มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งหมด รองลงมา คือ สาขาการบริหารราชการและป้องกันประเทศ จำนวน 63,893 คน (ร้อยละ 7.58) สาขาการผลิต จำนวน 60,008 คน (ร้อยละ 7.12) สาขากิจกรรมโรงแรมและอาหาร จำนวน 50,970 คน (ร้อยละ 6.05) และสาขาการศึกษา จำนวน 26,087 คน (ร้อยละ 3.09) ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม สาขาการศึกษาของผู้มีงานทำของจังหวัดนราธิวาสไม่ติดอันดับ 1 – 5 ของจังหวัด เนื่องจากจังหวัดนราธิวาสมีผู้ทำงานสาขาก่อสร้าง จำนวน 25,839 คน คิดเป็นร้อยละ 14.92 ของผู้มีงานทำในจังหวัดนราธิวาส ถือเป็นอันดับ 3 ของจังหวัดนราธิวาส

2) การจ้างงานโดยจำแนกตามอาชีพ

ตารางที่ 4.5 อันดับอาชีพของผู้มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

อาชีพ	จำนวนประชากรผู้มีงานทำ (คน)			รวมทั้งสิ้น
	จังหวัดปัตตานี	จังหวัดยะลา	จังหวัดนราธิวาส	
1. ด้านการเกษตรและการประมง	89,382	151,035	144,982	385,399
2. ด้านบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	60,597	40,613	67,826	169,036
3. ด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า	43,791	11,934	42,101	97,826
4. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	19,578	8,801	18,102	64,743
5. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	37,840	6,044	14,656	40,278
รวมทั้งสิ้น	251,188	218,427	287,667	757,282

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ไตรมาสที่ 2 ปี 2560 (เมษายน – มิถุนายน)

จากตารางที่ 4.5 พบว่าเมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามอาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า อาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน 385,399 คน คิดเป็นร้อยละ 44.45 ของ ผู้มีงานทำทั้งหมดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ด้านบริการและพนักงานในร้านค้า จำนวน 169,036 คน (ร้อยละ 19.50) 3) ด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า จำนวน 97,826 คน (ร้อยละ 11.28) 4) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 64,743 คน (ร้อยละ 7.47) และ 5) อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน 40,278 คน (ร้อยละ 4.65) ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบ ผู้มีงานทำตามอาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า จังหวัดปัตตานีมีผู้ประกอบอาชีพด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ มากที่สุด ในขณะที่จังหวัดยะลามีผู้ประกอบอาชีพด้านการเกษตรและการประมงมากที่สุด และจังหวัดนราธิวาสมีผู้ประกอบอาชีพด้านบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาดมากที่สุด นอกจากนั้นประกอบอาชีพ

อื่นๆ เช่น ผู้บัญญัติกฎหมายข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง และเสมียน เป็นต้น ซึ่งมีสัดส่วนไม่มากนัก กล่าวคือ อยู่ระหว่างร้อยละ 3.55 – 4.29 ของผู้มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งหมด

3) การจ้างงานตามสถานการณทำงาน

ตารางที่ 4.6 จำนวนผู้มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพการทำงานและรายจังหวัด

การทำงาน	จังหวัดปัตตานี	จังหวัดยะลา	จังหวัดนราธิวาส	รวมทั้งสิ้น
นายจ้าง	7,091	5,300	4,535	16,926
ลูกจ้างรัฐบาล	48,415	18,864	48,210	115,489
ลูกจ้างเอกชน	85,474	44,586	126,543	256,603
ทำงานส่วนตัว	111,723	92,182	97,380	301,285
ช่วยธุรกิจครัวเรือน	40,083	70,093	42,005	152,181
การรวมกลุ่ม	98	160	419	677
รวมทั้งสิ้น	292,884	231,185	319,092	843,161

ที่มา สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ไตรมาสที่ 2 ปี 2560 (เมษายน – มิถุนายน)

ด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว จำนวน 301,285 คน (ร้อยละ 35.73) รองลงมาเป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 256,603 คน (ร้อยละ 30.43) และช่วยธุรกิจครัวเรือน จำนวน 152,181 คน (ร้อยละ 18.05) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายจังหวัด พบว่า ผู้มีงานทำในจังหวัดปัตตานีส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว จำนวน 111,723 คน (ร้อยละ 38.15) รองลงมาเป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 85,474 คน (ร้อยละ 29.18) และลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 48,415 คน (ร้อยละ 16.53) ในขณะที่ ผู้มีงานทำในจังหวัดยะลาส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว จำนวน 92,182 คน (ร้อยละ 39.87) รองลงมาทำช่วยธุรกิจครัวเรือน จำนวน 70,093 คน (ร้อยละ 30.32) และลูกจ้างเอกชน จำนวน 44,586 คน (ร้อยละ 19.29) สำหรับ จังหวัดนราธิวาส พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชนจำนวน 126,543 คน (ร้อยละ 39.66) รองลงมาทำงานส่วนตัว จำนวน 97,380 คน (ร้อยละ 30.52) และลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 48,210 คน (ร้อยละ 15.11)

4) การจ้างงานโดยจำแนกตามการศึกษา

ตารางที่ 4.7 จำนวนผู้มีงานทำสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษาและรายจังหวัด

ระดับการศึกษา	จังหวัดปัตตานี	จังหวัดยะลา	จังหวัดนราธิวาส	รวมทั้งสิ้น
ไม่มีการศึกษา	18,565	10,914	32,262	61,741
ต่ำกว่าประถมศึกษา	47,636	33,465	49,433	130,534
ประถมศึกษา	38,765	64,547	108,937	212,249
มัธยมศึกษาตอนต้น	54,032	42,215	36,046	132,293

มัธยมศึกษาตอนปลาย	48,548	48,414	47,340	144,302
อุดมศึกษา	51,899	28,774	45,075	125,748
อื่นๆ	425	2,855	0	3,280
ไม่ทราบ	1,131	0	0	1,082
รวมทั้งสิ้น	261,001	231,184	319,093	811,229

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ไตรมาสที่ 2 ปี 2560 (เมษายน – มิถุนายน)

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการศึกษาถึงระดับการศึกษาของผู้มีงานทำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 212,249 คน (ร้อยละ 26.16) รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 144,302 คน (ร้อยละ 17.79) และมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 132,293 (ร้อยละ 16.31)

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายจังหวัด พบว่า ผู้มีงานทำในจังหวัดปัตตานีส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 54,032 คน (ร้อยละ 20.71) รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 51,899 คน (ร้อยละ 19.89) และ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 48,548 คน (ร้อยละ 18.60) ในขณะที่ ผู้มีงานทำในจังหวัดยะลาส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 64,547 คน (ร้อยละ 27.92) รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 48,414 คน (ร้อยละ 20.94) และมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 42,215 คน (ร้อยละ 18.26) นอกจากนี้ ผู้มีงานทำในจังหวัดนราธิวาสส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 108,937 คน (ร้อยละ 34.14) รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 49,433 คน (ร้อยละ 15.49) และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 47,340 (ร้อยละ 14.48)

4.1.1.5 การว่างงาน

ตารางที่ 4.8 การว่างงานของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การว่างงาน	จังหวัดปัตตานี	จังหวัดยะลา	จังหวัดนราธิวาส	รวมทั้งสิ้น
ชาย	1,066	1,585	11,315	13,966
หญิง	3,717	720	5,504	9,941
รวมทั้งสิ้น	4,783	2,305	16,819	23,907

ที่มา สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ไตรมาสที่ 2 ปี 2560 (เมษายน – มิถุนายน)

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การว่างงานของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 13,966 คน รองลงมา การว่างงานของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 9,941 คน

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายจังหวัด พบว่า การว่างงานของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในจังหวัดปัตตานีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 3,717 คน รองลงมาเพศชาย จำนวน 1,066 คน ในขณะที่การว่างงานของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในจังหวัดยะลาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 1,585 คน รองลงมาเพศหญิง จำนวน 720 บาท นอกจากนี้ การว่างงานของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในจังหวัดนราธิวาสส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 11,315 คน รองลงมาเพศหญิง 5,504 บาท

4.1.1.6 ค่าจ้างและผลิตภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.9 การพัฒนาศักยภาพแรงงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มอาชีพ	ฝึกเตรียมเข้าทำงาน			ฝึกยกระดับฝีมือ			ทดสอบมาตรฐาน			รวม ทั้งสิ้น
	ปัตตานี	ยะลา	นราธิวาส	ปัตตานี	ยะลา	นราธิวาส	ปัตตานี	ยะลา	นราธิวาส	
ช่างก่อสร้าง	-	-	-	62	-	-	5	-	-	67
ช่างเครื่องกล	-	-	-	74	-	-	-	-	-	74
ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์	-	-	-	-	-	63	36	42	40	181
ช่างอุตสาหกรรม	-	-	-	20	-	20	-	-	-	40
ธุรกิจและบริการ	-	-	-	40	120	40	-	-	-	200

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ไตรมาสที่ 2 ปี 2560 (เมษายน – มิถุนายน)

จากตารางที่ 4.9 พบว่าสถานบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาสดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงาน เพื่อศักยภาพฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานฝีมือทัดเทียมจังหวัดต่างๆ ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอีกด้วย จากการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงาน สามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีผู้ใช้แรงงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งสิ้น 589 คน เป็นการเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 439 คน และการฝึกเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 150 คน ทั้งนี้ ไม่พบผู้เข้าร่วมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพที่ได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุด คือ กลุ่มอาชีพ ธุรกิจและบริการ จำนวน 200 คน รองลงมา คือ กลุ่มช่างเครื่องกล จำนวน 74 คน กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 63 คน กลุ่มช่างก่อสร้าง จำนวน 62 และกลุ่มช่างอุตสาหกรรม จำนวน 40 คน ตามลำดับ ขณะที่กลุ่มอาชีพที่ได้รับการฝึกเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสูงสุด คือ กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 181 คน รองลงมา คือ กลุ่มช่างก่อสร้าง จำนวน 5 คน ทั้งนี้ ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้นจำนวน 150 คน ในจำนวนนี้ผ่านการทดสอบฯ ทั้งหมด

4.1.2 สถานการณ์แรงงานข้ามแดน เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโงโก-ลก

แรงงานมาเลเซียในพื้นที่เมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโงโก-ลก โดยทั่วไปประชาชนของประเทศไทยและประเทศมาเลเซียในบริเวณชายแดนยังคงเป็นเหมือนพี่น้องกัน อันเนื่องมาจากความใกล้ชิดทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่นับถือศาสนาเดียวกัน คือ อิสลาม ชาติพันธุ์เดียวกันและมีจารีตประเพณีที่คล้ายคลึงกัน ชาวมาเลเซียจำนวนมากแต่งงานกับชาวไทยในบริเวณพื้นที่ชายแดนต่างๆ นับตั้งแต่อำเภอสุโงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส ตำบลด่านนอก อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ไปจนถึง ตำบลวังประจัน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล

และพวกเขามีรายได้ฝั่งไทยจากการกักตุน และงานบริการสำหรับนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซีย แรงงานมาเลเซียเข้าออกชายแดนไทยทุกวันเพื่อทำงานที่กักตุน และบางครั้งก็อาจพักอาศัยอยู่นานถึง 15 วัน ทั้งนี้ แรงงานของมาเลเซียสามารถใช้ภาษามลายู (Bahasa Melayu) เพื่อให้การบริการที่ดีกว่ากับนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซีย (จริญ มะลูลิม. “เส้นทางความสัมพันธ์ทางสังคม เศรษฐกิจระหว่างไทย และมาเลเซีย แรงงานและท่องเที่ยว” ในคอลัมน์มุสลิมของมติชนสุดสัปดาห์ฉบับวันที่ 10-16 กุมภาพันธ์ 2560

จากการศึกษาพบว่า เป็นที่ประจักษ์ว่า การพึ่งพาอาศัยกันทางเศรษฐกิจระหว่างไทยและเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกัน โดยเฉพาะมาเลเซียมีระดับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา อันเนื่องมาจากความคืบหน้าของความร่วมมือในระดับภูมิภาค สำหรับมาเลเซียแล้ว การวิจัยพบว่า ชาวไทยทางภาคใต้ตอนล่างประมาณ 2 แสนคนเดินทางไปทำงานทำในมาเลเซีย (Manager Online, 2008) ใน ค.ศ. 2015 มีแรงงานไทยในมาเลเซียประมาณ 3 แสนคน โดยครึ่งหนึ่งยังคงเป็นแรงงานผิดกฎหมาย (Thailand Public Broadcasting Service, 2015)

จากการศึกษาข้างต้นอาจนำไปสู่ข้อสังเกตว่าไทยและมาเลเซียยังขาดสมดุลด้านแรงงานโดยแรงงานมาเลเซียฝั่งไทยมีจำนวนน้อยมากจนเกือบจะอยู่ในระดับศูนย์ เหตุผลก็เพราะว่าโดยรวมเศรษฐกิจมาเลเซียดีกว่าไทย และไทยยังขาดแรงจูงใจในระดับที่สามารถดึงดูดแรงงานจากมาเลเซียได้ เช่น ค่าจ้าง วัฒนธรรมการทำงาน และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร

4.2 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดน เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดนราธิวาส

4.2.1 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนสถานประกอบการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ศักยภาพแรงงานของสถานประกอบการ ประเภทหน่วยงานหลัก ประกอบด้วย แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และแรงงานฝีมือ (Skilled Labor) พบว่า ศักยภาพแรงงานในหน่วยงานหลักส่วนใหญ่อยู่ในระดับแรงงานไร้ฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมา แรงงานกึ่งฝีมือร้อยละ 25.81 และแรงงานฝีมือร้อยละ 20.69 เมื่อพิจารณาตามประเภทแรงงานไทยและแรงงานข้ามแดน พบว่า แรงงานฝีมือทั้งหมดของสถานประกอบการเป็นแรงงานไทย ร้อยละ 80.06 รองลงมา เป็นแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 17.61 และแรงงานข้ามแดนมีสัดส่วนน้อยที่สุด คือร้อยละ 2.33 ทั้งนี้มีเพียงสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการในลักษณะงานก่อสร้าง และโรงงานที่ใช้กำลังแรงงานในการผลิตจำนวนมากเท่านั้น ส่วนแรงงานข้ามแดนจะมีการจ้างอยู่ในอาชีพช่างไม้ในสัดส่วนมากที่สุด ดังตารางที่ 4.48

ศักยภาพแรงงานของสถานประกอบการ ประเภทหน่วยงานสนับสนุน ประกอบด้วย แรงงานระดับพื้นฐาน (Basic) ระดับชำนาญการ (Professional) และระดับเชี่ยวชาญ (Proficient) พบว่า ศักยภาพแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 45.09 รองลงมา ระดับชำนาญการร้อยละ 34.32 และระดับเชี่ยวชาญร้อยละ 20.59 โดยในจำนวนกลุ่มแรงงานทั้งหมดนั้น ร้อยละ 95.49 เป็นแรงงานไทย รองลงมา เป็นแรงงานข้ามแดน คิดเป็นร้อยละ 2.56 และแรงงานต่างด้าวมีสัดส่วนน้อยที่สุด คือร้อยละ 1.95 ดังตารางที่ 4.49

4.2.1.1 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนหน่วยงานหลัก สถานประกอบการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก

จังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 4.10 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนของสถานประกอบการเอกชน ประเภทหน่วยงานหลัก

ตำแหน่ง	วุฒิ	แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled)									แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled)									แรงงานฝีมือ (Skilled)								
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล		
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer
ผู้บริหาร กิจการ	ม.3											1																
	ม.6																			1								
	ปวช. ปวส.										1		1							1								
หัวหน้างานช่าง	ต่ำกว่าม.3																			2								
	ปวช.										1									2								
	ปวส. ป.ตรี										3 1									2 2								
ช่างซ่อมบำรุง	ต่ำกว่าม.3	20																										
	ม.3	20									14	1								8								
	ม.6	20									9	4								3								
	ปวช.	2	1								7									3								
	ปวส.										6	0	1							10								

ตำแหน่ง	วุฒิ	แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled)									แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled)									แรงงานฝีมือ (Skilled)								
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ		
		แรงงานต่างด้าว									แรงงานต่างด้าว									แรงงานต่างด้าว								
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer
	ป.ตรี										4									1		1						
ช่างไฟฟ้า/ คอมพิวเตอร์	ต่ำกว่าม.3										1																	
	ม.3										1																	
	ม.6																			1								
	ปวช.	1									3									9								
	ปวส.	1		1							6	0	1							7								
	ป.ตรี	2									7									6								
ช่างก่อสร้าง	ต่ำกว่าม.3	95	0					41			20									17						10		
	ม.3	30									5																	
	ม.6	5									3																	
	ปวช.																			5								
	ปวส.																			4	1							
	ป.ตรี																			2								
	ช่างเครื่องกล	ต่ำกว่าม.3	21									9																
	ม.3	20																										
	ม.6										8																	
	ปวช.										5									9								

ตำแหน่ง	วุฒิ	แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled)									แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled)									แรงงานฝีมือ (Skilled)								
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ		
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer
	ปวส.	2	8								5	10								2								
	ป.ตรี										5									4								
ช่างไม้	ต่ำกว่าม.3	37			13						11									8								
	ม.3	25			18						14	8								5								
	ม.6	10									8									3								
	ปวช.										5																	
ช่างยนต์	ต่ำกว่าม.3	4									6									2								
	ม.3	1									1									6								
	ม.6	1									4									17								
	ปวช.	6									34									13	7							
	ปวส.	1									2									13								
	ป.ตรี										9	0	9							12								
ช่างทำผม	ม.6																											
	ปวช.		1																									
	ปวส.		1									2									2							
พนักงานฝ่ายผลิต	ต่ำกว่าม.3	16	6					45	107		1	6					22			1	14							

ตำแหน่ง	วุฒิ	แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled)									แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled)									แรงงานฝีมือ (Skilled)								
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ		
		แรงงานต่างด้าว									แรงงานต่างด้าว									แรงงานต่างด้าว								
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer
	ม.3	20	6					4	1		18	5					4			3	5							
	ม.6	11	10								10	5								5	9							
	ปวช.	1	4								2	2								1	1							
	ปวส.	1	1								1										1							
	ป.ตรี	1	1								2	1								1	1							
พนักงานรักษา	ต่ำกว่าม.3	5									4									1								
ความปลอดภัย																												
	ม.3	7	0																	10								
	ม.6	8																		1								
	ปวช.										2									1								
	ปวส.										1																	
	ต่ำกว่า ม.3	5	9									1								6								
	แผนกครัว	ม.3		5																1	5							
		ม.6	1	12								2									2							
ปวช.		1									1	1								1								
ปวส.		2	5									2								2	1							

ตำแหน่ง	วุฒิ	แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled)									แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled)									แรงงานฝีมือ (Skilled)								
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตรระบุ		
		แรงงานต่างด้าว									แรงงานต่างด้าว									แรงงานต่างด้าว								
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer
	ป.ตรี										3	3								8	1	4						
นักดนตรีในพับ	ม.3	3	3																									
	ปวช.	3																										
รวม (คน)		409	73	1	31	0	0	90	108	0	265	52	12	0	0	0	26	0	0	215	50	12	0	0	0	10	0	0
		482			31			198			317			0			26			265			0			10		
รวมโดยแยกตามระดับศักยภาพแรงงาน		แรงงานไร้ฝีมือมีจำนวน 711 คน (53.50 %)									แรงงานกึ่งฝีมือมีจำนวน 343 คน (25.81 %)									แรงงานฝีมือมีจำนวน 275 คน (20.69 %)								
รวมโดยแยกตามประเภทแรงงาน		แรงงานไทยจำนวน 1,064 คน (80.06%)									แรงงานข้ามแดนจำนวน 31 คน (2.33%)									แรงงานต่างด้าวจำนวน 234 คน (17.61%)								

4.2.1.2 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดน แรงงานหน่วยงานสนับสนุน สถานประกอบการเพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุ

โขงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 4.11 ศักยภาพแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดนของสถานประกอบการเอกชน ประเภทหน่วยงานสนับสนุน

ตำแหน่ง	วุฒิ	ระดับพื้นฐาน (Basic)									ระดับชำนาญการ (Professional)									ระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)								
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล		
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer
ผู้บริหาร/ เจ้าของ กิจการ	ม.3											1																
	ม.6										2	1								1								
	ปวช.											1																
	ปวส.											1								1								
	ป.ตรี	1																		4	6	5						
ที่ปรึกษา	ป.โท																			1	1							
	ปวช.																											
	ปวส.										1	1																
ผู้จัดการ	ป.ตรี										1	1								0	2	1						
	ต่ำกว่าม.3																			1	2							
	ม.3	1									1	2									4							
	ม.6										2	1																
	ปวช.	4	4																	1		1						

ตำแหน่ง	วุฒิ	ระดับพื้นฐาน (Basic)									ระดับชำนาญการ (Professional)									ระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)								
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว		
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer
	ปวส.		1								2	2																
	ป.ตรี	3	1								11	7								10	5							
	ป.โท							1	1		1	1								3	3	4		2	2			
หัวหน้ากลุ่มงาน	ม.6										1	1								1								
	ปวช.																											
	ปวส.		1																	3	1							
	ป.ตรี	1									11	12								1	1		20	15	35			
เลขานุการฯ	ปวช.											1																
	ปวส.	1	2									3									5							
	ป.ตรี		1																		5							
พนักงานบัญชี/การเงิน	ม.6		1																									
	ปวช.	2	28									2									2							
	ปวส.		12								6	18	18							1	8	1						
	ป.ตรี	1	36								1	38	10							1	23	2						

ตำแหน่ง	วุฒิ	ระดับพื้นฐาน (Basic)									ระดับชำนาญการ (Professional)									ระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)								
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว		
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer
พนักงาน ธุรการ	ม.3										2																	
	ม.6		1								0	4																
	ปวช.																											
	ปวส.	4	20								7	6								1	5							
	ป.ตรี	1	7								1	6								2	14							
พนักงาน	ม.6		1								2																	
ทรัพยากร บุคคล	ปวช.																											
	ปวส.	3	4																									
	ป.ตรี	2	6								1	2								2	3							
พนักงาน	ม.3	2	3								4																	
บริหารงาน ทั่วไป	ม.6	13	3								3	1									1							
	ปวช.	10	8								5	2								1	1		1					
	ปวส.	2	8								2	5								2	2							
	ป.ตรี	1	3								2	12								4	7							

ตำแหน่ง	วุฒิ	ระดับพื้นฐาน (Basic)									ระดับชำนาญการ (Professional)									ระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)								
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว		
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer
พนักงาน	ต่ำกว่า ม.3										2																	
การตลาด	ม.3	2	1								3																	
	ม.6																											
	ปวช.		1								1	1								1	2							
	ปวส.	1	10								3	6								2	4							
	ป.ตรี	3	3								1	4								5	2							
พนักงานฝ่าย	ต่ำกว่าม.3	11	13								1	2																
ขาย	ม.3	19	14								3	2									1							
	ม.6	5	27								11	23								2	6							
	ปวช.	3	4								12	15								5	5							
	ปวส.	11	18								7	8								6	9							
	ป.ตรี	5	15								9	16								4	16							
พนักงานดูแล	ต่ำกว่าม.3	1	1					5			1	3					7			1								
คลังสินค้า	ม.3	10	3								13	2								1								
	ม.6	11	7								5	3								1	1							
	ปวช.	1	1								2	3																

ตำแหน่ง	วุฒิ	ระดับพื้นฐาน (Basic)									ระดับชำนาญการ (Professional)									ระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)								
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล		
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer
	ปวส. ป.ตรี	15	12								7	3																
พนักงานขับรถยนต์	ต่ำกว่าม.3	6						4			5	0																
	ม.3	7									4									3								
	ม.6	7									5																	
	ปวช.	4																										
	ปวส.	2																										
พนักงานขับรถ	ต่ำกว่าม.3	13									7									10								
ส่งสินค้า	ม.3	11									14									4								
	ม.6	10									4									2								
	ปวช.	2									3	2								2								
	ปวส.	3	1								1									2								
	ป.ตรี	2																										
พนักงานบริการ	ต่ำกว่าม.3	11	5					4	3		4	3					3	1		2								
	ม.3	11	18								3	1								2								

ตำแหน่ง	วุฒิ	ระดับพื้นฐาน (Basic)									ระดับชำนาญการ (Professional)									ระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)										
		แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว			แรงงานไทย			แรงงานข้ามแดน			โปรตระกูล แรงงานต่างด้าว				
		ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer	ช	ญ	cer		
	ม.6	21	11								29	2								8	2									
	ปวช.	1	1									1								1	1									
	ปวส.	5	10									2																		
	ป.ตรี	4	4								1	3								4	1									
แม่บ้าน	ต่ำกว่า ม.3	1	29								2	3																		
	ม.3		16									15									2									
	ม.6		5									6																		
	ปวช.											1																		
	ปวส.										1	2																		
รวม (คน)		271	381	0	0	0	0	14	4	0	234	265	28	0	0	0	10	1	0	111	157	14	20	18	37	0	0	0		
		652				0				18				0				11				268				38				0
รวมโดยแยกตามระดับศักยภาพแรงงาน		แรงงานระดับพื้นฐานจำนวน 670 คน (45.09%)									แรงงานระดับชำนาญการจำนวน 510 คน (34.32%)									แรงงานระดับเชี่ยวชาญจำนวน 306 คน (20.59%)										
รวมโดยแยกตามประเภทแรงงาน		แรงงานไทยจำนวน 1,419 คน (95.49%)									แรงงานข้ามแดนจำนวน 38 คน (2.56%)									แรงงานต่างด้าว จำนวน 29 คน (1.95%)										

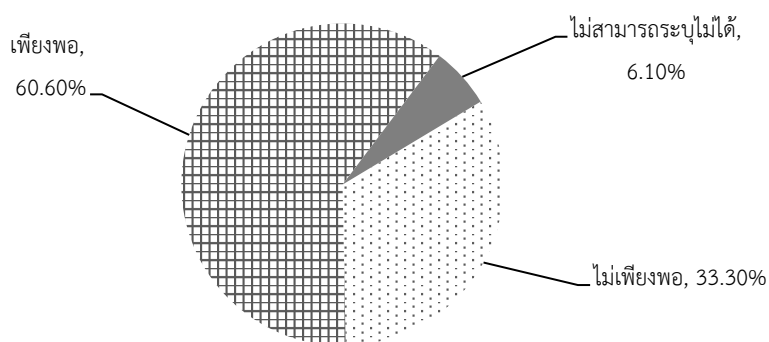
4.2.2 ศักยภาพแรงงานไทย หน่วยงานภาครัฐ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย
โก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 4.12 สถานการณ์แรงงานขององค์กรกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานภาครัฐ

ตำแหน่งงาน	ลักษณะงาน	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป. เอก
1. ผู้อำนวยการ/ ผู้บริหาร	บริหารงานในองค์กร		6	13	
2. หัวหน้างานสนับสนุน	อำนวยความสะดวกแก่หน่วยงาน		17	21	1
3. นักวิชาการปฏิบัติการ	ดูแลงานโครงการบริหารจัดการเฉพาะกลุ่ม		62	5	
4. นักวิชาการชำนาญการ	จัดทำแผนปฏิบัติการของงบประมาณด้านแรงงาน		29	12	2
5. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ดูแลระบบคอมพิวเตอร์และงานประชาสัมพันธ์		7		
6. นักวิชาการพาณิชย์	บริการทะเบียนธุรกิจและอำนวยความสะดวกการค้า		5		
7. นักวิชาการประกันสังคม	บริหารงานประกัน		25	2	
8. นักวิชาการแผน	วางแผน วิเคราะห์นโยบายองค์กร		14	2	
9. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ทำบัญชี ตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่าย ดูแลการเงินและงบประมาณ	2	28	3	
10. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	งานวัสดุและงานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่		3		
11. เจ้าหน้าที่ธุรการ	ธุรการทั่วไป	6	44	1	
12. เจ้าหน้าที่ชำนาญการ	วิเคราะห์งานในและต่างประเทศ		18	1	
13. เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	ลงข้อมูลในระบบฐานข้อมูล	2	5		
14. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	งานเอกสาร วิเคราะห์สถานการณ์ และรายงานผลการดำเนินงาน	18	171	2	
15. บุคลากรทางการแพทย์	รับผิดชอบงานในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนใต้	368	507	2	
16. นิติกรปฏิบัติการ	วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ		3		
17. นักวิชาการแนะแนวอาชีพ	แนะแนวการศึกษาให้กับนักเรียน/นักศึกษา และผู้สนใจ		2	3	
18. ลูกจ้างชั่วคราว/โครงการ	รับผิดชอบโครงการเฉพาะของหน่วยงาน	20	35		
19. พัฒนาการชุมชน	ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบทโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง		22	40	

ตำแหน่งงาน	ลักษณะงาน	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป. เอก
20. แรงงานจังหวัด	กำกับดูแลงานให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐ		3		
21. อาสาพัฒนาชุมชน	ร่วมดำเนินการกิจกรรมพัฒนาชุมชนร่วมกับ ข้าราชการพัฒนาชุมชน	5	15		
22. ตม.สายอำนวยการ	งานธุรการในสำนักงาน	8	12	6	
23. ตม.สายปฏิบัติการ	สืบสวน สอบสวน ตรวจบุคคลและพาหนะเข้า ออก	44	7		
24. ตม.สายบริการ	อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาใช้บริการ	4	3		
25. พนักงานรักษาความ ปลอดภัย	รักษาความปลอดภัยของหน่วยงาน	7			
26. พนักงานขับรถ	บริการรับ-ส่ง ในการติดต่อภารกิจขององค์กร	18	6		
27. แม่บ้านและคนสวน	ทำความสะอาดอาคารสถานที่ ดูแลความ เรียบร้อยของอาคาร	22			
รวมตามวุฒิการศึกษา (คน)		524	1,043	100	3
รวม (คน)		1,670			

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้อมูลศักยภาพแรงงานในหน่วยงานภาครัฐจะพบว่า แรงงานในองค์ภาครัฐโดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 1,043 คน คิดเป็นร้อยละ 62.45 รองลงมาที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 524 คน คิดเป็นร้อยละ 31.38 ระดับปริญญาโท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 5.99 และระดับปริญญาเอกมีสัดส่วนที่น้อยมาก คือมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.18



ภาพที่ 4.1 แสดงปริมาณแรงงานในหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม ภาพรวมของศักยภาพแรงงานของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่โดยส่วนใหญ่มีปริมาณแรงงานที่เพียงพอ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 60.60 อย่างไรก็ตามก็มีหน่วยงานอีกร้อยละ 33.30 ที่ต้องการแรงงานเพิ่ม และยังมีร้อยละ 6.10 ที่ไม่สามารถระบุความเพียงพอของแรงงานในขณะนี้ได้

4.3 คุณภาพแรงงานระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.3.1 คุณภาพแรงงานบัณฑิตระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ จากหน่วยงานภาคการศึกษา เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 4.13 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบัณฑิต ด้านความรู้ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ

ความรู้ด้านต่างๆ	สัดส่วนผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	จำนวน	3	1	5	3	-	-	1	3	1	7
	ร้อยละ	25.0	8.3	41.7	25.0	-	-	8.3	25.0	8.3	58.3
ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	จำนวน	4	2	3	3	-	-	3	3	1	5
	ร้อยละ	33.3	16.7	25.0	25.0	-	-	25.0	25.0	8.3	41.7
ความรู้ด้านธุรกิจ	จำนวน	3	2	5	1	-	-	1	3	3	4
	ร้อยละ	25.0	16.7	41.7	8.0	-	-	8.3	25.0	25.0	33.3
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	จำนวน	1	1	4	1	-	-	-	2	2	3
	ร้อยละ	8.3	8.3	33.3	8.3	-	-	-	16.7	16.7	25.0
ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	จำนวน	-	1	4	6	1	-	-	1	2	9
	ร้อยละ	-	8.3	33.3	50.0	8.3	-	-	8.3	16.7	75.0
คิดเป็น (ร้อยละ)		11.45	7.29	21.88	14.54	1.04	0	5.2	12.5	9.38	29.16
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		75.00					75.00				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		25.00					25.00				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

จาก ตารางที่ 4.13 พบว่า จากข้อมูลคุณภาพบัณฑิตด้านความรู้โดยภาพรวมของสถาบันการศึกษาในภาพรวมความรู้ด้านต่างๆที่จำเป็นของบัณฑิตในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 4 คือ มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม โดยผู้บริหารฝ่ายวิชาการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพด้านความรู้ของบัณฑิตให้ถึงระดับ 5 คือ มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

ตารางที่ 4.14 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบัณฑิต ด้านทักษะ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ

ทักษะด้านต่างๆ	สัดส่วนผู้ตอบ	ระดับปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวน	3	2	4	1	-	-	2	1	5	2
	ร้อยละ	25.0	16.7	33.3	8.3	-	-	16.7	8.3	41.7	16.7
ทักษะภาษามลายู	จำนวน	-	1	6	4	1	-	-	1	2	9
	ร้อยละ	-	8.3	50.0	33.3	8.3	-	-	8.3	16.7	75.0
ทักษะภาษาจีน	จำนวน	3	1	1	1	-	-	3	1	1	1
	ร้อยละ	25.0	8.3	8.3	8.3	-	-	25.0	8.3	8.3	8.3
ทักษะภาษาพม่า	จำนวน	3	-	-	-	-	-	2	-	-	1
	ร้อยละ	25.0	-	-	-	-	-	16.7	-	-	8.3
ทักษะภาษาเขมร	จำนวน	3	-	-	-	-	-	2	-	-	1
	ร้อยละ	25.0	-	-	-	-	-	16.7	-	-	8.3
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	จำนวน	-	1	7	4	-	-	-	1	2	9
	ร้อยละ	-	8.3	58.3	33.3	-	-	-	8.3	16.7	75.0
ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	จำนวน	1	2	3	2	-	-	1	2	1	4
	ร้อยละ	8.3	16.7	25.0	16.7	-	-	8.3	16.7	8.3	33.3
ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)	จำนวน	-	2	2	7	-	-	-	1	-	10
	ร้อยละ	-	16.7	16.7	58.3	-	-	-	8.3	-	83.3
ทักษะในการบริหารจัดการ	จำนวน	1	-	3	6	-	-	1	-	2	7
	ร้อยละ	8.3	-	25.0	50.0	-	-	8.3	-	16.7	58.3
ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	จำนวน	-	2	3	7	-	-	-	2	-	10
	ร้อยละ	-	16.7	25.0	58.3	-	-	-	16.7	-	83.3
คิดเป็น (ร้อยละ)		14.58	11.46	30.20	33.31	1.04	0.00	11.46	9.36	13.55	56.23
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		90.59					90.60				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		9.41					9.40				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้บริหารซึ่งแสดงภาพรวมคุณภาพบัณฑิตด้านทักษะพบว่า ภาพรวมทักษะด้านต่างๆ ของบัณฑิตในปัจจุบัน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 4 คือ สามารถสอนงานและสื่อสารเฉพาะด้าน และให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้ ทั้งนี้ผู้บริหารโดยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้ถึงระดับ 5 คือสามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการสื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการสื่อสารได้

ตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบัณฑิต ด้านคุณลักษณะ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ

คุณลักษณะด้าน ต่างๆ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	-	-	-	9	3	-	-	-	1	11
	ร้อยละ	-	-	-	75.0	25.0	-	-	-	8.3	91.7
ความอดทน	จำนวน	-	-	5	5	2	-	-	-	2	10
	ร้อยละ	-	-	41.7	41.7	16.7	-	-	-	16.7	83.3
ความขยัน หมั่น เพียร	จำนวน	-	-	7	4	1	-	-	-	3	9
	ร้อยละ	-	-	58.3	33.3	8.3	-	-	-	25.0	75.0
การตรงต่อเวลา	จำนวน	-	1	7	4	-	-	-	-	1	11
	ร้อยละ	-	8.3	58.3	33.3	-	-	-	-	8.3	91.7
ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	จำนวน	-	1	8	2	1	-	-	-	2	10
	ร้อยละ	-	8.3	66.7	16.7	8.3	-	-	-	16.7	83.3
ความมีระเบียบวินัย	จำนวน	-	1	6	4	1	-	-	-	1	11
	ร้อยละ	-	8.3	50.0	33.3	8.3	-	-	-	8.3	91.7
ความใฝ่เรียนรู้	จำนวน	-	1	6	4	1	-	-	-	2	10
	ร้อยละ	-	8.3	50.0	33.3	8.3	-	-	-	16.7	83.3
การมีจิตสาธารณะ	จำนวน	-	-	2	7	3	-	-	-	1	11
	ร้อยละ	-	-	16.7	58.3	25.0	-	-	-	8.3	91.7
คิดเป็น (ร้อยละ)		0	4.15	37.5	26.03	7.28	0	0	0	10.41	64.59
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		75.00					75.00				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		25.00					25.00				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

ตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะโดยภาพรวมของสถาบันการศึกษาจากผู้บริหารพบว่า ภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ที่จำเป็นของบัณฑิตในปัจจุบัน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารโดยส่วนใหญ่ยังคงมีความต้องการให้บัณฑิตสามารถพัฒนาคุณลักษณะด้านต่างๆ จนถึงระดับมากที่สุด เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของบัณฑิตเองในอนาคต

4.3.2 คุณภาพแรงงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ จากหน่วยงานภาคสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-โก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 4.16 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านความรู้ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ

ความรู้ด้านต่างๆ	สัดส่วนผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	จำนวน	10	-	3	-	-	1	7	2	2	1
	ร้อยละ	66.7	-	20	-	-	6.7	46.7	13.3	13.3	6.7
ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	จำนวน	12	-	3	-	-	-	9	2	3	1
	ร้อยละ	80	-	20	-	-	-	60	13.3	20	6.7
ความรู้ด้านธุรกิจ	จำนวน	12	1	1	1	-	-	10	3	-	2
	ร้อยละ	80	20	13.3	13.3	-	-	66.7	20	-	13.3
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	จำนวน	5	1	2	1	-	-	2	3	3	1
	ร้อยละ	33.3	6.7	13.3	6.7	-	-	13.3	20	20	6.7
ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	จำนวน	3	7	4	1	-	-	-	5	6	4
	ร้อยละ	20	46.7	26.7	6.7	-	-	-	33.3	40	26.7
คิดเป็น (ร้อยละ)		35.00	9.18	11.66	3.34	0.00	0.84	23.34	12.49	11.66	7.51
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		59.18					55.84				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		40.82					44.16				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

ตารางที่ 4.16 พบว่า ภาพรวมคุณภาพด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกอบรมอาชีพพบว่า ภาพรวมความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในปัจจุบัน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 1 คือ มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลจากศูนย์ฝึกอบรมอาชีพโดยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระดับ 2 คือ มีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน

ตารางที่ 4.17 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านทักษะ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ

ทักษะด้านต่างๆ	สัดส่วนผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวน	11	4	-	-	-	3	6	3	2	1
	ร้อยละ	73.3	26.7	-	-	-	20	40	20	13.3	6.7
ทักษะภาษามลายู	จำนวน	-	9	3	3	-	-	1	6	1	7
	ร้อยละ	-	60	20	20	-	-	6.7	40	6.7	46.7

ทักษะด้านต่างๆ	สัดส่วนผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะภาษาจีน	จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ทักษะภาษาพม่า	จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ทักษะภาษาเขมร	จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	จำนวน	6	6	2	1	-	-	5	5	-	5
	ร้อยละ	40	40	13.3	6.7	-	-	33.3	33.3	-	33.3
ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	จำนวน	3	5	1	1	-	-	3	2	2	3
	ร้อยละ	20	33.3	6.7	6.7	-	-	20	13.3	13.3	20
ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)	จำนวน	1	4	5	-	-	-	1	2	3	4
	ร้อยละ	6.7	26.7	33.3	-	-	-	6.7	13.3	20	26.7
ทักษะในการบริหารจัดการ	จำนวน	1	6	2	1	-	-	1	3	3	3
	ร้อยละ	6.7	40	13.3	6.7	-	-	6.7	20	20	20
ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	จำนวน	1	10	4	-	-	-	-	8	3	4
	ร้อยละ	6.7	66.7	26.7	-	-	-	-	53.3	20	26.7
คิดเป็น (ร้อยละ)		19.18	36.68	14.16	5.01	0.00	2.50	14.18	24.15	11.66	22.51
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		75.03					75.00				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		24.97					25.00				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

ตารางที่ 4.17 พบว่า ภาพรวมคุณภาพด้านทักษะจากศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ พบว่า ภาพรวมทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในปัจจุบัน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 2 คือ สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสารในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง และโดยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระดับ 3 คือสามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านคุณลักษณะ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ

คุณลักษณะด้านต่างๆ	สัดส่วนผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	-	-	8	6	1	-	-	-	5	10
	ร้อยละ	-	-	53.3	40	6.7	-	-	-	33.3	66.7

คุณลักษณะด้านต่างๆ	สัดส่วนผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความอดทน	จำนวน	-	4	3	7	1	-	-	1	5	9
	ร้อยละ	-	26.7	20	46.7	6.7	-	-	6.7	33.3	60
ความขยัน หมั่นเพียร	จำนวน	-	4	4	6	1	-	-	1	5	9
	ร้อยละ	-	26.7	26.7	40	6.7	-	-	6.7	33.3	60
การตรงต่อเวลา	จำนวน	1	4	7	3	-	-	-	2	5	8
	ร้อยละ	6.7	26.7	46.7	20	-	-	-	13.3	33.3	53.3
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	จำนวน	-	3	6	6	-	-	-	1	4	10
	ร้อยละ	-	20	40	40	-	-	-	6.7	26.7	66.7
ความมีระเบียบวินัย	จำนวน	-	3	7	5	-	-	-	2	5	8
	ร้อยละ	-	20	46.7	33.3	-	-	-	13.3	33.3	53.3
ความใฝ่เรียนรู้	จำนวน	-	1	7	7	-	-	-	-	6	9
	ร้อยละ	-	6.7	46.7	46.7	-	-	-	-	40	60
การมีจิตสาธารณะ	จำนวน	1	1	5	8	-	-	-	-	6	9
	ร้อยละ	6.7	6.7	33.3	53.3	-	-	-	-	40	60
คิดเป็น (ร้อยละ)		1.66	16.68	39.16	40.00	2.50	0.00	0.00	5.84	34.15	60.00
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		100.00					100.00				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		-					-				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

ตารางที่ 4.18 พบว่า คุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านคุณลักษณะ พบว่า ภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ที่จำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และโดยส่วนใหญ่ยังคงมีความต้องการจะพัฒนาคุณลักษณะด้านต่างๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3.3 คุณภาพแรงงานบุคลากรหน่วยงานภาครัฐระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 4.19 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้านความรู้ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ

ความรู้ด้านต่างๆ	สัดส่วนผู้ตอบ	ระดับปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	จำนวน	1	1	13	13	2	-	1	1	5	23
	ร้อยละ	3.0	3.0	39.4	39.4	6.1	-	3.0	3.0	15.2	69.7

ความรู้ด้านต่างๆ	สัดส่วนผู้ตอบ	ระดับปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	จำนวน	1	6	14	4	2	-	1	3	7	16
	ร้อยละ	3.0	18.2	42.4	12.1	6.1	-	3.0	9.1	21.2	48.5
ความรู้ด้านธุรกิจ	จำนวน	4	4	8	5	1	-	3	2	6	11
	ร้อยละ	12.1	12.1	24.2	15.2	3.0	-	9.1	6.1	18.2	33.3
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	จำนวน	-	-	12	4	4	-	1	-	2	27
	ร้อยละ	-	-	36.4	42.4	12.1	-	3.0	-	6.1	81.8
ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	จำนวน	1	3	10	11	3	-	-	2	3	23
	ร้อยละ	3.0	9.1	30.3	33.3	9.1	-	-	6.1	9.1	69.7
ความรู้ด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนาบุคลากร	จำนวน	-	1	1	1	1	-	-	-	2	2
	ร้อยละ	-	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-	-	6.1	6.1
คิดเป็น (ร้อยละ)		2.64	5.68	21.96	18.18	4.93	0.00	2.26	3.04	9.49	38.64
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		53.38					53.42				
ร้อยละผู้ไม่เลือกตอบ		46.62					46.58				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

ตารางที่ 4.19 พบว่า ภาพรวมความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นของแรงงานในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3 คือ มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้ นอกจากนี้ โดยส่วนใหญ่มีความต้องการให้สามารถพัฒนาจนถึงระดับ 5 คือ มีความรู้แตกฉานทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

ตารางที่ 4.20 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้านทักษะ ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ

ทักษะด้านต่างๆ	สัดส่วนผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวน	2	3	18	8	-	-	-	2	10	19
	ร้อยละ	6.1	9.1	54.5	24.2	-	-	-	6.1	30.3	57.6
ทักษะภาษามลายู	จำนวน	2	2	7	18	2	-	2	1	8	20
	ร้อยละ	6.1	6.1	21.2	54.5	6.1	-	6.1	3.0	24.2	60.6
ทักษะภาษาจีน	จำนวน	6	1	2	1	-	-	1	3	3	5
	ร้อยละ	18.2	3.0	6.1	3.0	-	-	3.0	9.1	9.1	15.2
ทักษะภาษาพม่า	จำนวน	5	6	2	-	-	-	3	3	3	6
	ร้อยละ	15.2	18.2	6.1	-	-	-	9.1	9.1	9.1	18.2
ทักษะภาษาเขมร	จำนวน	3	3	1	1	-	-	1	2	1	4
	ร้อยละ	9.1	9.1	3.0	3.0	-	-	3.0	6.1	3.0	12.1

ทักษะด้านต่างๆ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	ร้อยละ	9.1	9.1	3.0	3.0	-	-	3.0	6.1	3.0	12.1
ทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	จำนวน	-	3	15	13	1	-	-	2	6	24
	ร้อยละ	-	9.1	45.5	39.4	3.0	-	-	6.1	18.2	72.7
ทักษะด้าน คณิตศาสตร์และ การคำนวณ	จำนวน	-	3	13	8	1	-	-	2	4	19
	ร้อยละ	-	9.1	39.4	24.2	3.0	-	-	6.1	12.1	57.6
ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)	จำนวน	-	1	5	24	1	-	-	1	5	25
	ร้อยละ	-	3.0	15.2	72.7	3.0	-	-	3.0	15.2	75.8
ทักษะในการบริหาร จัดการ	จำนวน	-	2	12	14	1	-	-	-	4	25
	ร้อยละ	-	6.1	36.4	42.4	3.0	-	-	-	12.1	75.8
ทักษะความสามารถ เฉพาะในวิชาชีพ	จำนวน	-	1	10	19	1	-	-	1	3	27
	ร้อยละ	-	3.0	30.3	57.6	3.0	-	-	3.0	9.1	81.8
ทักษะอื่นๆ เช่น ทักษะทางสังคม	จำนวน	-	-	2	1	-	-	-	-	2	1
	ร้อยละ	-	-	6.1	3.0	-	-	-	-	6.1	3.0
คิดเป็น (ร้อยละ)		6.84	9.48	32.98	40.50	2.64	0.00	2.65	6.45	18.56	66.30
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		92.42					93.96				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		7.58					6.04				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

ตารางที่ 4.20 พบว่า ภาพรวมของทักษะด้านต่างๆ ของแรงงานในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 4 คือ สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้ นอกจากนี้ โดยส่วนใหญ่มีความต้องการให้แรงงานสามารถพัฒนาจนถึงระดับ 5 คือ สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการสื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการสื่อสารได้

ตารางที่ 4.21 แสดงข้อมูลคุณภาพแรงงานบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ด้านคุณลักษณะ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

คุณลักษณะด้าน ต่างๆ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	-	-	3	19	11	-	-	-	3	30
	ร้อยละ	-	-	9.1	57.6	33.3	-	-	-	9.1	90.9
ความอดทน	จำนวน	-	-	6	20	7	-	-	-	7	26
	ร้อยละ	-	-	18.2	60.6	21.2	-	-	-	21.2	78.8

คุณลักษณะด้าน ต่างๆ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ความขยัน หมั่นเพียร	จำนวน	-	-	5	21	7	-	-	-	4	29
	ร้อยละ	-	-	15.2	63.6	21.2	-	-	-	12.1	87.9
การตรงต่อเวลา	จำนวน	-	1	12	14	6	-	-	-	6	27
	ร้อยละ	-	3.0	36.4	42.4	18.2	-	-	-	18.2	81.8
ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	จำนวน	-	-	6	20	7	-	-	-	4	29
	ร้อยละ	-	-	18.2	60.6	21.2	-	-	-	12.1	87.9
ความมีระเบียบวินัย	จำนวน	-	-	9	14	10	-	-	-	5	28
	ร้อยละ	-	-	27.3	42.4	30.3	-	-	-	15.2	84.8
ความใฝ่เรียนรู้	จำนวน	-	1	9	16	7	-	-	-	7	26
	ร้อยละ	-	3.0	27.3	48.5	21.2	-	-	-	21.2	78.8
การมีจิตสาธารณะ	จำนวน	-	1	5	13	14	-	-	-	4	29
	ร้อยละ	-	3.0	15.2	39.4	42.4	-	-	-	12.1	87.9
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.00	1.13	20.86	51.89	26.13	0.00	0.00	0.00	15.15	84.85
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		100.00					100.00				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		-					-				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

ตารางที่ 4.21 พบว่า ภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงานในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และโดยส่วนใหญ่มีความต้องการให้แรงงานสามารถพัฒนาคุณลักษณะด้านต่างๆ จนถึงระดับมากที่สุด

4.3.4 คุณภาพแรงงานบุคลากรสถานประกอบการ หน่วยงานหลัก และหน่วยงานสนับสนุน ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.3.4.1 คุณภาพแรงงานบุคลากรสถานประกอบการ หน่วยงานหลัก ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

1) คุณภาพแรงงานด้านความรู้ของแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนและร้อยละคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ความรู้ของ แรงงานไร้ฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ ระดับ ความรู้	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	จำนวน	3	-	-	-	-	4	5	6	-	-	-	2	-	-	1	-	4	-	6	5
	ร้อยละ	3.0	-	-	-	-	4.0	5.0	5.9	-	-	-	2.0	-	-	1	-	4.0	-	5.9	5.0
ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	จำนวน	2	-	-	-	-	11	5	2	-	1	-	1	-	-	-	-	8	1	4	6
	ร้อยละ	2.0	-	-	-	-	10.9	5.0	2.0	-	1.0	-	1.0	-	-	-	-	7.9	1.0	4.0	5.9
ความรู้ด้านธุรกิจ	จำนวน	2	-	-	-	-	29	5	5	2	-	-	1	-	-	-	1	22	5	6	8
	ร้อยละ	2.0	-	-	-	-	28.7	5.0	5.0	2.0	-	-	1.0	-	-	-	1.0	21.8	5.9	5.0	7.9
ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	จำนวน	1	-	-	-	-	27	2	7	1	1	-	1	-	-	-	2	20	8	6	7
	ร้อยละ	1.0	-	-	-	-	26.7	5.9	6.9	1.0	1.0	-	1.0	-	-	-	2.0	19.8	7.9	5.9	6.9
ความรู้เฉพาะในสาขา วิชาชีพ	จำนวน	-	1	-	-	-	15	16	8	3	-	-	-	-	-	1	-	12	12	10	9
	ร้อยละ	-	1.0	-	-	-	14.9	15.8	7.9	3.0	-	-	-	-	-	1.0	-	11.9	11.9	9.9	8.9
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.8	0.1	0	0	0	8.52	3.67	2.77	0.6	0.2	0	0.5	0	0	0.2	0.3	6.54	2.67	3.07	3.46
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		0.90					15.76					0.70					16.04				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		99.10					84.24					99.30					83.96				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ภาพรวมความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับแรงงานไร้ฝีมือที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 1 คือ มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 2 คือ มีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน เช่นเดียวกับส่วนของแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับในปัจจุบันอยู่ในระดับ 1 เป็นส่วนใหญ่คือ มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้านและส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 2 คือ มีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน

2) คุณภาพแรงงานด้านความรู้ของแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนและร้อยละคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานกึ่งฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ความรู้ของ แรงงานกึ่งฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ ระดับ ความรู้	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	จำนวน	5	-	3	4	-	3	3	8	3	1	-	2	3	-	5	-	2	1	5	10
	ร้อยละ	5.0	-	3.0	2.0	-	3.0	3.0	7.9	3.0	1.0	-	2.0	3.0	-	5.0	-	2.0	1.0	5.0	9.9
ความรู้ด้าน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีสมัยใหม่	จำนวน	6	-	1	3	-	6	6	4	6	-	-	2	3	-	4	1	4	2	5	12
	ร้อยละ	5.9	-	1.0	3.0	-	5.9	5.9	4.0	5.9	-	-	2.0	3.0	-	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	11.9
ความรู้ด้านธุรกิจ	จำนวน	3	2	3	1	-	12	11	8	9	-	-	-	5	1	4	1	4	10	8	16
	ร้อยละ	3.0	2.0	3.0	1.0	-	11.9	10.9	7.9	8.9	-	-	-	5.0	1.0	4.0	1.0	4.0	9.9	7.9	15.8
ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	จำนวน	4	1	3	2	1	10	15	13	7	1	-	1	5	2	5	-	5	12	9	17
	ร้อยละ	4.0	1.0	3.0	2.0	1.0	9.9	14.9	12.9	6.9	1.0	-	1.0	5.0	2.0	5.0	-	5.0	11.9	8.9	16.8
	จำนวน	4	1	2	2	2	6	14	13	13	2	-	1	4	2	6	-	2	10	13	22

ความรู้ของ แรงงานกึ่งฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ ระดับ ความรู้	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้เฉพาะในสาขา วิชาชีพ	ร้อยละ	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	5.9	13.9	12.9	12.9	2.0	-	1.0	4.0	2.0	5.9	-	2.0	9.9	12.9	21.8
คิดเป็น (ร้อยละ)		2.19	0.4	1.2	1	0.3	3.66	4.86	4.56	3.76	0.4	0	0.6	2	0.5	2.39	0.2	1.70	3.470	3.97	7.62
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		5.09					17.24					5.49					16.96				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		94.91					82.76					94.51					83.04				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ภาพรวมความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับแรงงานกึ่งฝีมือที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 1 คือ มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน ส่วนกลุ่มแรงงานที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับความรู้ในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 2 คือ มีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน อย่างไรก็ตาม แรงงานทั้งสองกลุ่มโดยส่วนใหญ่ต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 5 คือ มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

3) คุณภาพแรงงานด้านความรู้ของแรงงานฝีมือ(Skilled Labor)

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนและร้อยละคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ความรู้ของ แรงงานฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ ระดับ ความรู้	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	จำนวน ร้อยละ	4 4.0	7 6.9	4 4.0	4 4.0	1 1.0	6 5.9	4 4.0	1 1.0	2 2.0	2 2.0	- -	2 2.0	8 7.9	5 5.0	6 5.9	1 1.0	3 3.0	5 5.0	1 1.0	4 4.0
ความรู้ด้าน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีสมัยใหม่	จำนวน ร้อยละ	2 2.0	8 7.9	3 3.0	2 2.0	1 1.0	7 6.9	4 4.0	3 3.0	2 2.0	1 1.0	- -	1 1.0	9 8.9	3 3.0	4 4.0	2 2.0	4 4.0	4 4.0	1 1.0	5 5.0
ความรู้ด้านธุรกิจ	จำนวน ร้อยละ	- -	9 8.9	4 4.0	5 5.0	- -	6 5.9	9 8.9	7 6.9	7 6.9	- -	- -	1 1.0	10 9.9	6 5.9	6 5.9	2 2.0	2 2.0	4 4.0	5 5.0	11 10.9
ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	จำนวน ร้อยละ	1 1.0	8 7.9	6 5.9	5 5.0	3 3.0	8 7.9	5 5.0	4 4.0	8 7.9	1 1.0	- -	2 2.0	10 9.9	5 5.0	11 10.9	- -	4 4.0	3 3.0	3 3.0	11 10.9
ความรู้เฉพาะในสาขา วิชาชีพ	จำนวน ร้อยละ	- -	10 9.9	4 4.0	3 3.0	4 4.0	3 3.0	6 5.9	16 15.8	4 4.0	3 3.0	- -	1 1.0	11 10.9	4 4.0	11 10.9	1 1.0	1 1.0	1 1.0	11 10.9	12 11.9
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.7	4.15	2.09	1.9	0.9	2.96	2.78	3.07	2.28	0.7	0	0.7	4.75	2.3	3.76	0.6	1.40	1.70	2.09	4.27
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		9.74					11.79					11.50					10.06				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		90.26					88.21					88.50					89.94				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.24 พบว่า โดยภาพรวมแรงงานฝีมือที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยส่วนใหญ่มีระดับความรู้ในปัจจุบันอยู่ในระดับ 2 คือ มีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 3 คือ มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้

ส่วนกลุ่มแรงงานที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับความรู้ในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3 คือ มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้ โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 5 คือ มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

4) ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะของแรงงานไร้ฝีมือ(Unskilled Labor)

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ทักษะของแรงงาน แรงงานไร้ฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวน	-	1	-	-	-	14	4	1	-	-	-	-	-	-	1	-	11	3	2	3
	ร้อยละ	-	1.0	-	-	-	13.9	4.0	1.0	-	-	-	-	-	-	1.0	-	10.9	3.0	2.0	3.0
ทักษะภาษามลายู	จำนวน	-	6	2	-	1	2	23	7	7	1	-	-	7	-	3	-	2	19	7	11
	ร้อยละ	-	5.9	2.0	-	1.0	2.0	22.8	6.9	6.9	1.0	-	-	6.9	-	3.0	-	2.0	18.8	6.9	10.9
ทักษะภาษาจีน	จำนวน	-	1	-	-	-	-	3	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2	1	1
	ร้อยละ	-	1.0	-	-	-	-	3.0	-	1.0	-	-	-	1.0	-	-	-	-	2.0	1.0	1.0
ทักษะภาษาพม่า	จำนวน	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
	ร้อยละ	-	1.0	-	-	-	-	1.0	-	1	-	-	-	1.0	-	-	-	-	1.0	-	1.0
ทักษะภาษาเขมร	จำนวน	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	ร้อยละ	-	1.0	-	-	-	-	-	-	1.0	-	-	-	1.0	-	-	-	-	-	-	1.0

ทักษะของแรงงาน แรงงานไร้ฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	จำนวน	-	7	1	-	-	11	6	1	1	-	-	-	6	-	-	-	8	5	1	6
	ร้อยละ	-	6.9	1.0	-	-	10.9	5.9	1.0	1.0	-	-	-	5.9	-	-	-	7.9	5.0	1.0	5.9
ทักษะด้าน คณิตศาสตร์และการ คำนวณ	จำนวน	-	8	1	-	-	6	14	2	1	-	-	-	8	-	-	-	4	11	2	7
	ร้อยละ	-	7.9	1.0	-	-	5.9	13.9	2.0	1.0	-	-	-	7.9	-	-	-	4.0	10.9	2.0	6.9
ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)	จำนวน	-	7	1	-	1	4	24	9	1	-	-	-	7	1	-	-	4	19	6	10
	ร้อยละ	-	6.9	1.0	-	1.0	4.0	23.8	8.9	1.0	-	-	-	6.9	1.0	-	-	4.0	18.8	5.9	9.9
ทักษะในการบริหาร จัดการ	จำนวน	-	9	-	-	-	6	25	2	4	-	-	2	6	-	-	-	2	25	-	12
	ร้อยละ	-	8.9	-	-	-	5.9	24.8	2.0	4.0	-	-	2.0	5.9	-	-	-	2.0	24.8	-	11.9
ทักษะความสามารถ เฉพาะในวิชาชีพ	จำนวน	-	7	2	-	-	1	19	11	4	-	-	-	7	-	1	-	1	18	8	9
	ร้อยละ	-	6.9	2.0	-	-	1.0	18.8	10.9	4.0	-	-	-	6.9	-	1.0	-	1.0	17.8	7.9	8.9
คิดเป็น (ร้อยละ)		0	4.74	0.7	0	0.2	4.36	11.8	3.27	2.09	0.1	0	0.2	4.34	0.10	0.5	0	3.18	10.21	2.67	6.04
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		5.64					21.62					5.14					22.10				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		94.36					78.38					94.86					77.90				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ภาพรวมทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับแรงงานไร้ฝีมือที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 2 คือ สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 3 คือ สามารถปฏิบัติงาน สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน

อย่างไรก็ตาม แรงงานไร้ฝีมือที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับทักษะปัจจุบันอยู่ในระดับ 2 เป็นส่วนใหญ่เช่นเดียวกัน คือ สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 3 คือ สามารถปฏิบัติงาน สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน

5) ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะของแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)

ตารางที่ 4.26 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานกึ่งฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ทักษะของแรงงาน แรงงานฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวน	1	11	-	2	2	9	4	1	-	-	-	3	11	3	4	-	6	2	1	-
	ร้อยละ	1.0	10.9	-	2.0	2.0	8.9	4.0	1.0	-	-	-	3.0	10.9	3.0	4.0	-	5.9	2.0	10.	-
ทักษะภาษามลายู	จำนวน	2	-	13	2	2	5	7	8	7	5	-	3	3	10	6	-	2	7	4	15
	ร้อยละ	2.0	-	12.9	2.0	2.0	5.0	6.9	7.8	7.9	5.0	-	3.0	3.0	9.9	5.9	-	2.0	6.9	4.0	14.9
ทักษะภาษาจีน	จำนวน	-	1	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	1	2	1	-	-	1	-	-
	ร้อยละ	-	1.0	-	-	-	-	-	4.0	-	-	-	-	1.0	2.0	1.0	-	-	1.0	-	-
ทักษะภาษาพม่า	จำนวน	-	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-
	ร้อยละ	-	2.0	-	-	-	-	1.0	1.0	-	-	-	-	3.0	-	-	-	1.0	-	-	-
ทักษะภาษาเขมร	จำนวน	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-

ทักษะของแรงงาน แรงงานฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	ร้อยละ	1.0	1.0	-	-	-	-	-	1.0	-	-	-	-	2.0	-	-	-	-	1.0	-	-
ทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	จำนวน	2	7	5	2	4	-	3	8	2	7	-	-	6	5	7	-	8	1	-	-
	ร้อยละ	2.0	6.9	5.0	2.0	4.0	-	3.0	7.9	2.0	6.9	-	-	5.9	5.0	6.9	-	7.9	1.0	-	-
ทักษะด้านคณิตศาสตร์ และการคำนวณ	จำนวน	-	4	10	2	3	1	5	7	4	3	-	-	4	10	7	-	-	2	9	7
	ร้อยละ	-	4.0	9.9	2.0	3.0	1.0	5.0	6.9	4.0	3.0	-	-	4.0	9.9	6.9	-	-	2.0	8.9	6.9
ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)	จำนวน	-	6	8	7	1	2	8	8	5	6	-	1	3	13	8	-	1	4	8	13
	ร้อยละ	-	5.9	7.9	6.9	1.0	2.0	7.9	7.9	5.0	5.9	-	1.0	3.0	12.9	7.9	-	1.0	4.0	7.9	12.9
ทักษะในการบริหาร จัดการ	จำนวน	-	3	12	1	3	-	8	15	5	3	-	1	3	14	5	-	-	4	11	12
	ร้อยละ	-	3.0	11.9	1.0	3.0	-	7.9	14.9	5.0	3.0	-	1.0	3.0	13.9	5.0	-	-	4.0	10.9	11.9
ทักษะความสามารถ เฉพาะในวิชาชีพ	จำนวน	-	7	6	3	4	-	7	12	4	5	-	-	8	6	10	-	-	1	8	15
	ร้อยละ	-	6.9	5.9	3.0	4.0	-	6.9	11.9	4.0	5.0	-	-	7.9	5.9	9.9	-	-	1.0	7.9	14.9
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.6	4.16	5.35	1.89	1.90	1.69	4.26	6.43	2.79	2.88	0	0.8	4.37	6.3	4.75	0	1.78	2.29	4.96	6.15
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		13.90					18.05					16.17					15.18				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		86.10					81.95					83.83					84.82				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ภาพรวมทักษะด้านต่างๆ ของแรงงานกึ่งฝีมือที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3 คือ สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับฝีมือแรงงานให้อยู่ในระดับ 5 คือ สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

นอกจากนี้ กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับทักษะปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 4 คือ สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้ และโดยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับฝีมือให้อยู่ในระดับ 5 คือ สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการสื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการสื่อสารได้

6) ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะของแรงงานฝีมือ (Skilled Labor)

ตารางที่ 4.27 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ทักษะของแรงงาน แรงงานฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวน	1	11	-	2	2	9	4	1	-	-	-	3	11	3	4	-	6	2	1	-
	ร้อยละ	1.0	10.9	-	2.0	2.0	8.9	4.0	1.0	-	-	-	3.0	10.9	3.0	4.0	-	5.9	2.0	10.	-
ทักษะภาษามลายู	จำนวน	2	-	13	2	2	5	7	8	7	5	-	3	3	10	6	-	2	7	4	15
	ร้อยละ	2.0	-	12.9	2.0	2.0	5.0	6.9	7.8	7.9	5.0	-	3.0	3.0	9.9	5.9	-	2.0	6.9	4.0	14.9
ทักษะภาษาจีน	จำนวน	-	1	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	1	2	1	-	-	1	-	-
	ร้อยละ	-	1.0	-	-	-	-	-	4.0	-	-	-	-	1.0	2.0	1.0	-	-	1.0	-	-
ทักษะภาษาพม่า	จำนวน	-	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-
	ร้อยละ	-	2.0	-	-	-	-	1.0	1.0	-	-	-	-	3.0	-	-	-	1.0	-	-	-
ทักษะภาษาเขมร	จำนวน	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-
	ร้อยละ	1.0	1.0	-	-	-	-	-	1.0	-	-	-	-	2.0	-	-	-	-	1.0	-	-

ทักษะของแรงงาน แรงงานฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	จำนวน	2	7	5	2	4	-	3	8	2	7	-	-	6	5	7	-	8	1	-	-
	ร้อยละ	2.0	6.9	5.0	2.0	4.0	-	3.0	7.9	2.0	6.9	-	-	5.9	5.0	6.9	-	7.9	1.0	-	-
ทักษะด้านคณิตศาสตร์ และการคำนวณ	จำนวน	-	4	10	2	3	1	5	7	4	3	-	-	4	10	7	-	-	2	9	7
	ร้อยละ	-	4.0	9.9	2.0	3.0	1.0	5.0	6.9	4.0	3.0	-	-	4.0	9.9	6.9	-	-	2.0	8.9	6.9
ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)	จำนวน	-	6	8	7	1	2	8	8	5	6	-	1	3	13	8	-	1	4	8	13
	ร้อยละ	-	5.9	7.9	6.9	1.0	2.0	7.9	7.9	5.0	5.9	-	1.0	3.0	12.9	7.9	-	1.0	4.0	7.9	12.9
ทักษะในการบริหาร จัดการ	จำนวน	-	3	12	1	3	-	8	15	5	3	-	1	3	14	5	-	-	4	11	12
	ร้อยละ	-	3.0	11.9	1.0	3.0	-	7.9	14.9	5.0	3.0	-	1.0	3.0	13.9	5.0	-	-	4.0	10.9	11.9
ทักษะความสามารถ เฉพาะในวิชาชีพ	จำนวน	-	7	6	3	4	-	7	12	4	5	-	-	8	6	10	-	-	1	8	15
	ร้อยละ	-	6.9	5.9	3.0	4.0	-	6.9	11.9	4.0	5.0	-	-	7.9	5.9	9.9	-	-	1.0	7.9	14.9
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.6	4.16	5.35	1.89	1.90	1.69	4.26	6.43	2.79	2.88	0	0.8	4.37	6.3	4.75	0	1.78	2.29	4.96	6.15
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		13.90					18.05					16.17					15.18				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		86.10					81.95					83.83					84.82				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ภาพรวมทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับแรงงานฝีมือที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับทักษะในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ระดับ 3 คือ สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน และมีความต้องการที่จะพัฒนาระดับฝีมือแรงงานให้อยู่ในระดับ 4 คือ สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้าน แต่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้

เช่นเดียวกับ กลุ่มแรงงานฝีมือที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับทักษะปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3 คือ สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน และโดยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับฝีมือให้อยู่ในระดับ 5 คือ สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการสื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการสื่อสารได้

7) คุณลักษณะของแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)

ตารางที่ 4.28 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานไร้ฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

คุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงาน	สัดส่วนคน ตอบ ระดับ ความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled)									
		ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	-	2	30	12	4	-	-	-	33	15
	ร้อยละ	-	2.0	29.7	11.9	4.0	-	-	-	32.7	14.9
ความอดทน	จำนวน	-	7	24	16	2	-	-	-	29	19
	ร้อยละ	-	6.9	23.8	15.8	2.0	-	-	-	28.7	18.8
ความขยัน หมั่นเพียร	จำนวน	-	7	21	17	4	-	-	-	24	25
	ร้อยละ	-	6.9	20.8	16.8	4.0	-	-	-	23.8	24.8
การตรงต่อเวลา	จำนวน	-	9	26	11	3	-	-	1	29	19
	ร้อยละ	-	8.9	25.7	10.9	3.0	-	-	1.0	28.7	18.8
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	จำนวน	-	6	25	16	1	-	-	-	31	17
	ร้อยละ	-	5.9	24.8	15.8	1.0	-	-	-	30.7	16.8
ความมีระเบียบวินัย	จำนวน	-	8	27	10	2	-	-	-	30	17
	ร้อยละ	-	7.9	26.7	9.9	2.0	-	-	-	29.7	16.8
ความใฝ่เรียนรู้	จำนวน	1	9	28	7	2	-	-	-	30	17
	ร้อยละ	1.0	8.9	27.7	6.9	2.0	-	-	-	29.7	16.8
การมีจิตสาธารณะ	จำนวน	-	6	26	12	5	-	-	1	29	18
	ร้อยละ	-	5.9	25.7	11.9	5.0	-	-	1.0	28.7	17.8
คิดเป็น (ร้อยละ)		0	6.66	25.61	12.49	2.88	0.0	0.0	0.25	29.09	18.19
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		47.76					47.52				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		52.24					52.48				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.28 ในด้านคุณลักษณะของแรงงานไร้ฝีมือพบว่า ภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงาน โดยส่วนใหญ่ระดับคุณลักษณะปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่มีความต้องการจะพัฒนาระดับแรงงานให้มีคุณลักษณะด้านต่างๆ ให้อยู่ในระดับมาก

8) คุณลักษณะของแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)

ตารางที่ 4.29 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานกึ่งฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ความรู้ของแรงงาน แรงงานกึ่งฝีมือ	สัดส่วน ผู้ตอบ	แรงงานกึ่งฝีมือ (Unskilled)									
		ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	-	1	23	19	13	-	-	-	13	43
	ร้อยละ	-	1.0	22.8	18.8	12.9	-	-	-	12.9	42.6
ความอดทน	จำนวน	-	1	18	31	6	-	-	-	10	46
	ร้อยละ	-	1.0	17.8	30.7	5.9	-	-	-	9.9	45.5
ความขยัน หมั่นเพียร	จำนวน	-	1	13	32	9	-	-	-	9	46
	ร้อยละ	-	1.0	12.9	31.7	8.9	-	-	-	8.9	45.5
การตรงต่อเวลา	จำนวน	-	2	25	19	10	-	-	-	9	47
	ร้อยละ	-	2.0	24.8	18.8	9.9	-	-	-	8.9	46.5
ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	จำนวน	-	2	19	22	13	-	-	-	10	46
	ร้อยละ	-	2.0	18.9	21.8	12.9	-	-	-	9.9	45.5
ความมีระเบียบวินัย	จำนวน	1	3	24	21	7	-	-	1	10	45
	ร้อยละ	1.0	3.0	23.8	20.8	6.9	-	-	1.0	9.9	44.6
ความใฝ่เรียนรู้	จำนวน	-	5	21	21	9	-	-	1	10	45
	ร้อยละ	-	5.0	20.8	20.8	8.9	-	-	1.0	9.9	44.6
การมีจิตสาธารณะ	จำนวน	1	2	20	21	12	-	-	1	9	46
	ร้อยละ	1.0	2.0	19.8	20.8	11.9	-	-	1.0	8.9	45.5
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.25	2.13	20.20	23.03	9.78	0.00	0.00	0.38	9.90	45.04
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		55.37					55.31				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		44.63					44.69				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.29 ในด้านคุณลักษณะของแรงงานกึ่งฝีมือพบว่า ภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงาน โดยส่วนใหญ่แล้วระดับคุณลักษณะปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และส่วนใหญ่มีความต้องการจะพัฒนาระดับแรงงานให้มีคุณลักษณะด้านต่างๆ จนถึงระดับมากที่สุด

9) คุณลักษณะของแรงงานฝีมือ (Skilled Labor)

ตารางที่ 4.30 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานฝีมือ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

คุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงาน	สัดส่วน ผู้ตอบ	แรงงานกึ่งฝีมือ (Unskilled)									
		ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	-	-	6	26	21	-	-	-	9	45
	ร้อยละ	-	-	5.9	25.7	20.8	-	-	-	8.9	44.6
ความอดทน	จำนวน	-	-	6	34	15	-	-	-	9	45
	ร้อยละ	-	-	5.9	33.7	14.9	-	-	-	8.9	44.6
ความขยัน หมั่นเพียร	จำนวน	-	-	9	29	16	-	-	-	10	44
	ร้อยละ	-	-	8.9	28.7	15.8	-	-	-	9.9	43.6
การตรงต่อเวลา	จำนวน	1	-	10	23	21	-	-	1	9	45
	ร้อยละ	1.0	-	9.9	22.8	20.8	-	-	1.0	8.9	44.6
ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	จำนวน	-	-	9	25	21	-	-	-	3	52
	ร้อยละ	-	-	8.9	24.8	20.8	-	-	-	3.0	51.5
ความมีระเบียบวินัย	จำนวน	1	1	7	32	15	-	-	1	9	46
	ร้อยละ	1.0	1.0	6.9	31.7	14.9	-	-	1.0	8.9	45.5
ความใฝ่เรียนรู้	จำนวน	-	4	8	29	14	-	-	2	9	45
	ร้อยละ	-	4.0	7.9	28.7	13.9	-	-	2.0	8.9	44.6
การมีจิตสาธารณะ	จำนวน	1	2	7	24	20	-	-	1	10	44
	ร้อยละ	1.0	2.0	6.9	23.8	19.8	-	-	1.0	9.9	43.6
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.38	0.88	7.65	27.49	17.71	0.00	0.00	0.63	8.41	45.33
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		54.10					54.36				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		45.90					45.64				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.30 ในด้านคุณลักษณะของแรงงานฝีมือพบว่า ภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงานฝีมือ โดยส่วนใหญ่แล้วระดับคุณลักษณะปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการการพัฒนาเพื่อยกระดับแรงงานให้มีคุณลักษณะด้านต่างๆ ในระดับมากที่สุด

4.3.4.2 คุณภาพแรงงานบุคลากรสถานประกอบการ หน่วยงานสนับสนุน ระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-โก-ลก จังหวัดนราธิวาส

1) คุณภาพด้านความรู้ของแรงงานระดับพื้นฐาน (Basic)

ตารางที่ 4.31 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานระดับพื้นฐาน ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ความรู้ของแรงงาน ระดับพื้นฐาน	สัดส่วน ผู้ตอบ ระดับ ความรู้	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	จำนวน	5	2	1	1	-	20	4	9	1	-	1	12	2	-	2	-	11	3	7	6
	ร้อยละ	5.0	2.0	1.0	1.0	-	19.8	4.0	8.9	1.0	-	1.0	11.9	2.0	-	2.0	-	10.9	3.0	6.9	5.9
ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	จำนวน	11	1	-	1	-	11	5	6	-	-	2	11	1	-	1	-	12	3	3	5
	ร้อยละ	10.9	1.0	-	1.0	-	10.9	5.0	5.9	-	-	2.0	10.9	1.0	-	1.0	-	11.9	3.0	3.0	5.0
ความรู้ด้านธุรกิจ	จำนวน	9	-	2	-	-	26	16	8	5	-	-	10	-	1	1	-	21	16	7	10
	ร้อยละ	8.9	-	2.0	-	-	25.7	15.8	7.9	5.0	-	-	9.9	-	1.0	1.0	-	20.8	15.8	6.9	9.9
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์กร	จำนวน	9	2	1	1	-	26	13	12	3	1	-	9	2	1	1	-	22	10	13	9
	ร้อยละ	8.9	2.0	1.0	1.0	-	25.7	12.9	11.9	3.0	1.0	-	8.9	2.0	1.0	1.0	-	21.8	9.9	12.9	8.9
ความรู้เฉพาะในสาขา วิชาชีพ	จำนวน	4	3	1	1	-	31	13	13	7	-	-	4	2	2	2	-	27	12	10	14
	ร้อยละ	4.0	3.0	1.0	1.0	-	30.7	12.9	12.9	6.9	-	-	4.0	2.0	2.0	2.0	-	26.7	11.9	9.9	13.9
คิดเป็น (ร้อยละ)		3.77	0.8	0.5	0.4	0	11.28	5.06	4.75	1.59	0.1	0.3	4.56	0.7	0.4	0.7	0	9.21	4.36	3.96	4.36
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		5.47					22.78					6.66					21.89				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		94.53					77.22					93.34					78.11				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.31 ในด้านความรู้พบว่า ภาพรวมความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับแรงงานระดับพื้นฐานที่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนใหญ่ในปัจจุบันอยู่ในระดับ 1 คือ มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับมาตรฐานแรงงานกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับ 2 คือ มีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน เช่นเดียวกับส่วนของแรงงานระดับพื้นฐานที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ระดับในปัจจุบันอยู่ในระดับ 1 เป็นส่วนใหญ่คือ มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน และส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 2 คือ มีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน

2) คุณภาพแรงงานทั่วไปด้านความรู้ของระดับชำนาญการ (Professional)

ตารางที่ 4.32 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานระดับชำนาญการ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ความรู้ของแรงงาน ระดับชำนาญการ	สัดส่วน ผู้ตอบ ระดับ ความรู้	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	จำนวน	-	5	1	2	-	5	6	13	8	-	-	-	4	1	6	-	3	4	5	18
	ร้อยละ	-	5.0	1.0	2.0	-	5.0	5.9	12.9	7.9	-	-	-	4.0	1.0	5.9	-	3.0	4.0	5.0	17.8
ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	จำนวน	-	3	1	2	-	4	5	12	6	-	-	1	2	2	1	-	3	4	4	16
	ร้อยละ	-	3.0	1.0	2.0	-	4.0	5.0	11.9	5.9	-	-	1.0	2.0	2.0	1.0	-	3.0	4.0	4.0	15.8
ความรู้ด้านธุรกิจ	จำนวน	-	4	3	1	1	2	17	20	13	1	-	-	4	3	4	-	2	11	12	26
	ร้อยละ	-	4.0	3.0	1.0	1.0	2.0	16.8	19.8	12.9	1.0	-	-	4.0	3.0	4.0	-	2.0	10.9	11.9	25.7
ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	จำนวน	1	4	1	2	1	6	15	16	14	1	-	1	3	3	3	-	6	11	8	26
	ร้อยละ	1.0	4.0	1.0	2.0	1.0	5.9	14.9	15.8	13.9	1.0	-	1.0	3.0	3.0	3.0	-	5.9	10.9	7.9	25.7
ความรู้เฉพาะในสาขา วิชาชีพ	จำนวน	1	4	4	1	3	5	12	16	18	5	-	1	3	5	5	-	5	10	8	32
	ร้อยละ	1.0	4.0	4.0	1.0	3.0	5.0	11.9	15.8	17.8	5.0	-	1.0	3.0	5.0	5.0	-	5.0	9.9	7.9	31.7
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.2	2	1	0.8	0.5	2.19	5.45	7.62	5.84	0.7	0	0.3	1.6	1.4	1.89	0	1.89	3.97	3.67	11.67

ความรู้ของแรงงาน ระดับชำนาญการ	สัดส่วน ผู้ตอบ ระดับ ความรู้	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		4.50					21.80					5.19					21.2				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		95.50					78.20					94.81					78.80				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.32 ในด้านความรู้พบว่า ภาพรวมความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับแรงงานระดับชำนาญการที่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนใหญ่ในปัจจุบันอยู่ในระดับ 2 คือ ความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับมาตรฐานแรงงานกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับ 5 คือ มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

ในขณะที่กลุ่มแรงงานระดับชำนาญการที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ระดับในปัจจุบันอยู่ในระดับ 3 เป็นส่วนใหญ่คือ มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้ และโดยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับคุณภาพความรู้ให้อยู่ในระดับ 5 คือ มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

3) คุณภาพแรงงานทั่วไปด้านความรู้ของระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)

ตารางที่ 4.33 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านความรู้ของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ความรู้ของแรงงาน ระดับเชี่ยวชาญ	สัดส่วน ผู้ตอบ ระดับ ความรู้	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ	จำนวน	-	1	3	6	2	1	-	1	7	3	-	-	-	4	7	1	1	-	-	10
	ร้อยละ	-	1.0	3.0	5.9	2.0	1.0	-	1.0	6.9	3.0	-	-	-	4.0	6.9	1.0	1.0	-	-	9.9
ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่	จำนวน	-	-	2	6	2	1	1	2	5	2	-	-	1	1	7	-	1	1	-	9
	ร้อยละ	-	-	2.0	5.9	2.0	1.0	1.0	2.0	5.0	2.0	-	-	1.0	1.0	6.9	-	1.0	1.0	-	8.9
ความรู้ด้านธุรกิจ	จำนวน	-	-	4	1	5	3	2	6	6	6	-	1	1	3	7	-	1	1	6	13
	ร้อยละ	-	-	4.0	1.0	5.0	3.0	2.0	5.9	5.9	5.9	-	1.0	1.0	3.0	6.9	-	1.0	1.0	5.9	12.9
ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร	จำนวน	-	-	2	5	-	-	8	4	7	5	-	-	2	1	6	-	-	4	3	15
	ร้อยละ	-	-	2.0	5.0	-	-	7.9	4.0	6.9	5.0	-	-	2.0	1.0	5.9	-	-	4.0	3.0	14.9
ความรู้เฉพาะในสาขา วิชาชีพ	จำนวน	-	1	1	3	6	-	9	6	6	5	-	-	1	3	9	-	-	4	4	16
	ร้อยละ	-	1.0	1.0	3.0	5.9	-	8.9	5.9	5.9	5.0	-	-	1.0	3.0	8.9	-	-	4.0	4.0	15.8
คิดเป็น (ร้อยละ)		0	0.2	1.2	2.08	1.49	0.5	1.98	1.88	3.06	2.09	0	0.1	0.5	1.2	3.55	0.1	0.30	1.00	1.29	6.24
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		4.97					9.51					5.35					8.93				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		95.03					90.49					94.65					91.07				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.33 โดยภาพรวมความรู้ด้านต่างๆ ของแรงงานระดับเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนใหญ่แล้วระดับความรู้ในปัจจุบันอยู่ระดับ 4 คือ มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับมาตรฐานแรงงานกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับ 5 คือ มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

เช่นเดียวกับกลุ่มแรงงานระดับเชี่ยวชาญที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ระดับความรู้ในปัจจุบันอยู่ในระดับ 4 เป็นส่วนใหญ่คือ มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม และโดยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับคุณภาพความรู้ให้อยู่ในระดับ 5 คือ มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

4) คุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับพื้นฐาน (Basic)

ตารางที่ 4.34 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับพื้นฐาน ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

คุณภาพด้านทักษะ ของแรงงาน พื้นฐาน	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวน	8	-	2	-	-	32	8	1	4	-	-	9	1	1	2	-	27	8	2	5
	ร้อยละ	7.9	-	2.0	-	-	31.7	7.9	1.0	4.0	-	-	8.9	1.0	1.0	2.0	-	26.7	7.9	2.0	5.0
ทักษะภาษามลายู	จำนวน	6	4	1	2	-	10	19	16	10	3	-	6	6	-	3	-	11	15	13	18
	ร้อยละ	5.9	4.0	1.0	2.0	-	9.9	18.8	15.8	9.9	3.0	-	5.9	5.9	-	3.0	-	10.9	14.9	12.9	17.8
ทักษะภาษาจีน	จำนวน	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	2.0	-	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	2.0	-	-	1.0
ทักษะภาษาพม่า	จำนวน	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-

คุณภาพด้านทักษะ ของแรงงาน พื้นฐาน	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	1.0	1.0	-	-	-	-	1.0	-	-	-	-	1.0	-	-	-
ทักษะภาษาเขมร	จำนวน	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	1.0	1.0	-	-	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
ทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	จำนวน	8	4	1	1	-	10	11	9	2	-	-	7	4	1	2	1	8	10	8	5
	ร้อยละ	7.9	4.0	1.0	1.0	-	9.9	10.9	8.9	2.0	-	-	6.9	4.0	1.0	2.0	1.0	7.9	9.9	7.9	5.0
ทักษะด้าน คณิตศาสตร์และการ คำนวณ	จำนวน	8	3	3	1	-	5	15	15	2	-	-	7	4	3	2	-	5	12	10	10
	ร้อยละ	7.9	3.0	3.0	1.0	-	5.0	14.9	14.9	2.0	-	-	6.9	4.0	3.0	2.0	-	5.0	11.9	9.9	9.9
ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)	จำนวน	7	5	2	-	1	4	24	14	6	3	1	7	6	1	2	-	4	20	13	13
	ร้อยละ	6.9	5.0	2.0	-	1.0	4.0	23.8	13.9	5.9	3.0	1.0	6.9	5.9	1.0	2.0	-	4.0	19.8	12.9	12.9
ทักษะในการบริหาร จัดการ	จำนวน	7	6	1	1	-	9	26	7	6	1	-	7	5	1	2	-	8	22	9	10
	ร้อยละ	6.9	5.9	1.0	1.0	-	8.9	25.7	6.9	5.9	1.0	-	6.9	5.0	1.0	2.0	-	7.9	21.8	8.9	9.9
ทักษะความสามารถ เฉพาะในวิชาชีพ	จำนวน	6	8	-	1	-	6	23	15	4	2	-	6	5	2	1	-	5	16	15	13
	ร้อยละ	5.9	7.9	-	1.0	-	5.9	22.8	14.9	4.0	2.0	-	5.9	5.0	2.0	1.0	-	5.0	15.8	14.9	12.9
คิดเป็น (ร้อยละ)		4.93	2.98	1.0	0.6	0.1	7.93	12.68	7.73	3.37	0.9	0.1	5.13	3.08	0.9	1.4	0.1	7.04	10.20	6.94	7.44
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		9.61					32.61					10.61					31.72				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		90.39					67.39					89.39					68.28				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ภาพรวมทักษะด้านต่างๆ ของแรงงานระดับพื้นฐานที่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ระดับทักษะในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 1 คือ ไม่สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม ทั้งนี้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 2 คือ สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม สำหรับแรงงานระดับพื้นฐานที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ระดับทักษะปัจจุบันอยู่ในระดับ 2 เป็นส่วนใหญ่คือ สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง และผู้ประกอบการโดยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับทักษะให้อยู่ในระดับ 3 คือ สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน

5) คุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับชำนาญการ(Professional)

ตารางที่ 4.35 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับชำนาญการ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ทักษะของแรงงาน ระดับชำนาญการ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวน	1	2	2	1	-	18	11	4	8	-	-	4	-	1	4	-	16	8	5	10
	ร้อยละ	1.0	2.0	2.0	1.0	-	17.8	10.9	4.0	7.9	-	-	4.0	-	1.0	4.0	-	15.8	7.9	5.0	9.9
ทักษะภาษามลายู	จำนวน	-	3	5	1	-	4	19	16	9	9	-	-	3	6	4	-	3	12	6	32
	ร้อยละ	-	3.0	5.0	1.0	-	4.0	18.8	15.8	8.9	8.9	-	-	3.0	5.9	4.0	-	3.0	11.9	5.9	31.7
ทักษะภาษาจีน	จำนวน	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-	2.0	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.0	1.0	1.0
ทักษะภาษาพม่า	จำนวน	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-
	ร้อยละ	-	1.0	-	-	-	-	2.0	-	-	-	-	-	1.0	1.0	-	-	1.0	-	-	-
ทักษะภาษาเขมร	จำนวน	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-

ทักษะของแรงงาน ระดับชำนาญการ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		ร้อยละ	-	-	-	-	-	2.0	-	-	-	-	-	2.0	-	-	-	-	-	-	-
ทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	จำนวน	3	2	3	1	2	3	8	10	14	4	-	3	2	3	5	1	1	4	6	26
	ร้อยละ	3.0	2.0	3.0	1.0	2.0	3.0	7.9	9.9	13.9	4.0	-	3.0	2.0	3.0	5.0	1.0	1.0	4.0	5.9	25.7
ทักษะด้านคณิตศาสตร์ และการคำนวณ	จำนวน	-	1	2	2	3	-	9	11	16	5	-	-	1	5	4	-	-	3	9	27
	ร้อยละ	-	1.0	2.0	2.0	3.0	-	8.9	10.9	15.8	5.0	-	-	1.0	5.0	4.0	-	-	3.0	8.9	26.7
ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)	จำนวน	-	3	4	1	1	1	10	21	15	6	-	1	4	5	3	-	1	5	15	30
	ร้อยละ	-	3.0	4.0	1.0	1.0	1.0	9.9	20.8	14.9	5.9	-	1.0	4.0	5.0	3.0	-	1.0	5.0	14.9	29.7
ทักษะในการบริหาร จัดการ	จำนวน	1	3	2	1	1	-	13	16	20	3	-	1	2	6	2	-	-	7	16	27
	ร้อยละ	1.0	3.0	2.0	1.0	1.0	-	12.9	15.8	19.8	3.0	-	1.0	2.0	5.9	2.0	-	-	6.9	15.8	26.7
ทักษะความสามารถ เฉพาะในวิชาชีพ	จำนวน	-	3	3	2	1	-	12	16	20	6	-	-	1	7	4	-	-	4	16	31
	ร้อยละ	-	3.0	3.0	2.0	1.0	-	11.9	15.8	19.8	5.9	-	-	1.0	6.9	4.0	-	-	4.0	15.8	30.7
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.5	1.8	2.1	0.9	0.8	2.58	8.72	9.4	10.1	3.27	0	0.9	1.6	3.4	2.6	0.1	2.18	4.37	7.32	18.21
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		6.10					34.07					8.47					32.18				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		93.90					65.93					91.53					67.82				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ภาพรวมทักษะด้านต่างๆ ของแรงงานระดับชำนาญการที่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ระดับทักษะในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3 คือ สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน ทั้งนี้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 4 คือ สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้

อย่างไรก็ตาม สำหรับแรงงานระดับชำนาญการที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ระดับทักษะปัจจุบันอยู่ในระดับ 4 เป็นส่วนใหญ่คือ สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้ และผู้ประกอบการโดยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับทักษะให้อยู่ในระดับ 5 คือ สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

6) คุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ(Proficient)

ตารางที่ 4.36 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพด้านทักษะของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

ทักษะของแรงงาน ระดับเชี่ยวชาญ	สัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวน	-	-	1	4	1	2	8	2	2	3	-	1	1	-	5	-	1	5	3	7
	ร้อยละ	-	-	1.0	4.0	1.0	2.0	7.9	2.0	2.0	3.0	-	1.0	1.0	-	5.0	-	1.0	5.0	3.0	6.9
ทักษะภาษามลายู	จำนวน	-	-	2	1	1	1	4	6	7	6	-	1	1	1	3	-	-	3	4	15
	ร้อยละ	-	-	2.0	1.0	1.0	1.0	4.0	5.9	6.9	5.9	-	1.0	1.0	1.0	3.0	-	-	3.0	4.0	14.9
ทักษะภาษาจีน	จำนวน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-	1.0	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.0	1.0
ทักษะภาษาพม่า	จำนวน	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.0	-	-
ทักษะภาษาเขมร	จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ทักษะของแรงงาน ระดับเชี่ยวชาญ	ลัดส่วน ผู้ตอบ	ระดับในปัจจุบัน										ระดับที่ต้องการ									
		มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน					ไม่มีใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	จำนวน	-	1	1	5	2	-	2	3	9	4	-	-	1	2	8	-	-	1	2	13
	ร้อยละ	-	1.0	1.0	5.0	2.0	-	2.0	3.0	8.9	4.0	-	-	1.0	2.0	7.9	-	-	1.0	2.0	12.9
ทักษะด้านคณิตศาสตร์ และการคำนวณ	จำนวน	1	-	1	3	4	-	3	4	9	4	-	-	1	4	6	-	-	2	3	13
	ร้อยละ	1.0	-	1.0	3.0	4.0	-	3.0	4.0	8.9	4.0	-	-	1.0	4.0	5.9	-	-	2.0	3.0	12.9
ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)	จำนวน	-	-	3	2	5	-	1	6	7	7	-	-	-	4	5	-	-	-	4	16
	ร้อยละ	-	-	3.0	2.0	5.0	-	1.0	5.9	6.9	6.9	-	-	-	4.0	5.0	-	-	-	4.0	15.8
ทักษะในการบริหาร จัดการ	จำนวน	-	1	1	3	3	-	3	6	7	6	-	-	1	1	8	-	-	1	5	14
	ร้อยละ	-	1.0	1.0	3.0	3.0	-	3.0	5.9	6.9	5.9	-	-	1.0	1.0	7.9	-	-	1.0	5.0	13.9
ทักษะความสามารถ เฉพาะในวิชาชีพ	จำนวน	-	2	3	4	5	-	3	4	5	8	-	-	1	1	6	-	-	1	6	13
	ร้อยละ	-	2.0	3.0	4.0	5.0	-	3.0	4.0	5.0	7.9	-	-	1.0	1.0	5.9	-	-	1.0	5.9	12.9
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.1	0.4	1.2	2.2	2.1	0.3	2.59	3.17	4.55	3.76	0	0.2	0.6	1.3	4.06	0	0.10	1.40	2.79	9.12
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		6.00					14.37					6.16					13.41				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		94.00					85.63					93.84					86.59				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00					100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ภาพรวมทักษะด้านต่างๆ ของแรงงานระดับเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ระดับทักษะในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3 คือ สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานได้ ทั้งนี้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาให้อยู่ในระดับ 5 คือ สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

เช่นเดียวกับ แรงงานระดับเชี่ยวชาญที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ระดับทักษะปัจจุบันอยู่ในระดับ 4 เป็นส่วนใหญ่คือ สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้ ทั้งนี้ผู้ประกอบการโดยส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาระดับทักษะแรงงานให้อยู่ในระดับ 5 คือ สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

7) คุณภาพด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับพื้นฐาน

ตารางที่ 4.37 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับพื้นฐาน ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

คุณลักษณะด้าน ต่างๆ ของแรงงาน	สัดส่วน คนตอบ	แรงงานระดับพื้นฐาน									
		ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
ความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	-	-	28	28	20	-	1	1	23	52
	ร้อยละ	-	-	27.7	27.7	19.8	-	1.0	1.0	22.8	51.5
ความอดทน	จำนวน	-	4	25	34	12	-	1	3	21	52
	ร้อยละ	-	4.0	24.8	33.7	11.9	-	1.0	3.0	20.8	51.5
ความขยัน หมั่นเพียร	จำนวน	-	5	25	28	18	-	1	2	21	53
	ร้อยละ	-	5.0	24.8	27.7	17.8	-	1.0	2.0	20.8	52.5
การตรงต่อเวลา	จำนวน	1	6	25	26	18	-	-	1	20	56
	ร้อยละ	1.0	5.9	24.8	25.7	17.8	-	-	1.0	19.8	55.4
ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	จำนวน	1	2	29	22	23	-	-	-	21	56
	ร้อยละ	1.0	2.0	28.7	21.8	22.8	-	-	-	20.8	55.4
ความมีระเบียบวินัย	จำนวน	1	7	30	26	13	-	-	-	25	52
	ร้อยละ	1.0	6.9	29.7	25.7	12.9	-	-	-	24.8	51.5
ความไม่เรียนรู้	จำนวน	2	11	27	18	19	-	-	1	26	50
	ร้อยละ	2.0	10.9	26.7	17.8	18.8	-	-	1.0	25.7	49.5
การมีจิตสาธารณะ	จำนวน	1	7	26	23	20	-	-	-	23	54
	ร้อยละ	1.0	6.9	25.7	22.8	19.8	-	-	-	22.8	53.5
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.75	5.20	26.61	25.36	17.70	0.00	0.38	1.00	22.29	52.60
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		75.62					76.26				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		24.38					23.74				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.37 ในด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับพื้นฐาน จะพบว่า ภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ที่จำเป็นของแรงงาน โดยส่วนใหญ่ระดับคุณลักษณะปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการจะพัฒนายกระดับแรงงานให้มีคุณลักษณะด้านต่างๆ ให้อยู่ในระดับมากที่สุด

8) คุณลักษณะของแรงงานระดับชำนาญการ

ตารางที่ 4.38 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับชำนาญการ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

คุณลักษณะด้าน ต่างๆของแรงงาน	สัดส่วน ผู้ตอบ	แรงงานระดับชำนาญการ									
		ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	-	-	26	15	30	-	-	3	7	62
	ร้อยละ	-	-	25.7	14.9	29.7	-	-	3.0	6.9	61.4
ความอดทน	จำนวน	-	1	25	24	21	-	1	1	8	62
	ร้อยละ	-	1.0	24.8	23.8	20.8	-	1.0	1.0	7.9	61.4
ความขยัน หมั่นเพียร	จำนวน	-	-	23	19	30	-	-	1	7	64
	ร้อยละ	-	-	22.8	18.8	29.7	-	-	1.0	6.9	63.4
การตรงต่อเวลา	จำนวน	-	1	24	22	25	-	-	-	11	61
	ร้อยละ	-	1.0	23.8	21.8	24.8	-	-	-	10.9	60.4
ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	จำนวน	-	-	20	25	27	-	-	-	10	62
	ร้อยละ	-	-	19.8	24.8	26.7	-	-	-	9.9	61.4
ความมีระเบียบวินัย	จำนวน	-	1	25	20	26	-	-	-	11	61
	ร้อยละ	-	1.0	24.8	19.8	25.7	-	-	-	10.9	60.4
ความใฝ่เรียนรู้	จำนวน	-	3	24	17	28	-	-	2	5	65
	ร้อยละ	-	3.0	23.8	16.8	27.7	-	-	2.0	5.0	64.4
การมีจิตสาธารณะ	จำนวน	-	3	24	19	26	-	-	2	10	60
	ร้อยละ	-	3.0	23.8	18.8	25.7	-	-	2.0	9.9	59.4
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.00	1.13	23.66	19.94	26.35	0.00	0.13	1.13	8.54	61.53
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		71.07					71.31				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		28.93					28.69				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.38 ในด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับชำนาญการ จะพบว่า ภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ที่จำเป็นของแรงงาน โดยส่วนใหญ่ระดับคุณลักษณะปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการจะพัฒนาระดับแรงงานให้มีคุณลักษณะด้านต่างๆ ให้อยู่ในระดับมากที่สุดในส่วนที่มากขึ้น

9) คุณลักษณะของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.39 คุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ ระดับปัจจุบันและระดับที่ต้องการ

คุณลักษณะด้าน ต่างๆ ของแรงงาน	สัดส่วน ผู้ตอบ	แรงงานระดับเชี่ยวชาญ									
		ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่ต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	-	-	5	11	21	-	-	-	3	33
	ร้อยละ	-	-	5.0	10.9	20.8	-	-	-	3.0	32.7
ความอดทน	จำนวน	-	1	3	13	19	-	-	1	1	33
	ร้อยละ	-	1.0	3.0	12.9	18.8	-	-	1.0	1.0	32.7
ความขยัน หมั่นเพียร	จำนวน	-	-	6	9	21	-	-	1	-	34
	ร้อยละ	-	-	5.9	8.9	20.8	-	-	1.0	-	33.7
การตรงต่อเวลา	จำนวน	-	-	6	7	22	-	-	1	1	33
	ร้อยละ	-	-	5.9	6.9	21.8	-	-	1.0	1.0	32.7
ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	จำนวน	-	-	3	9	23	-	-	1	1	33
	ร้อยละ	-	-	3.0	8.9	22.8	-	-	1.0	1.0	32.7
ความมีระเบียบวินัย	จำนวน	-	1	2	8	24	-	-	1	2	32
	ร้อยละ	-	1.0	2.0	7.9	23.8	-	-	1.0	2.0	31.7
ความใฝ่เรียนรู้	จำนวน	-	-	5	7	23	-	-	1	2	32
	ร้อยละ	-	-	5.0	6.9	22.8	-	-	1.0	2.0	31.7
การมีจิตสาธารณะ	จำนวน	-	-	6	11	19	-	-	1	1	34
	ร้อยละ	-	-	5.9	10.9	18.8	-	-	1.0	1.0	33.7
คิดเป็น (ร้อยละ)		0.00	0.25	4.46	9.28	21.30	0.00	0.00	0.88	1.38	32.70
รวมผู้ตอบ (ร้อยละ)		35.29					34.95				
ผู้ไม่เลือกตอบ (ร้อยละ)		64.71					65.05				
รวม (ร้อยละ)		100.00					100.00				

จากตารางที่ 4.39 ในด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ จะพบว่า ภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ที่จำเป็นของแรงงาน โดยส่วนใหญ่ระดับคุณลักษณะปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการจะพัฒนายกระดับแรงงานให้มีคุณลักษณะด้านต่างๆ ให้อยู่ในระดับมากที่สุดในส่วนจำนวนแรงงานที่มากขึ้น

4.4 ผลการสำรวจการผลิตบัณฑิต และแผนการผลิตบัณฑิตสถาบันการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ

4.4.1 กลุ่มสถาบันการศึกษา

การผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปีการศึกษา 2559 และมีรายละเอียดดังตาราง และแผนความต้องการผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาในพื้นที่ในปี 2560-2565 ตารางที่ 4.40 และ 4.41

ตารางที่ 4.40 แสดงผลผลิตบัณฑิตปัจจุบัน ในปีการศึกษา 2559 จากทุกสถาบัน

ที่	หลักสูตร	จำนวนบัณฑิตที่ผลิตใน ปีการศึกษา 2559		
		ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ป.ตรี
1.	ช่างยนต์/ยานยนต์/เทคนิคยานยนต์	146	124	-
2.	ช่างไฟฟ้า/ไฟฟ้ากำลัง/เครื่องกลไฟฟ้า/เทคโนโลยีไฟฟ้า/ วิศวกรรมไฟฟ้า	229	284	24
3.	ช่างอิเล็กทรอนิกส์/อิเล็กทรอนิกส์	155	186	-
4.	ก่อสร้าง/โยธา/เทคโนโลยีโยธา/วิศวกรรมโยธา	85	96	31
5.	ช่างเชื่อม/เทคนิคโลหะ/โลหะการ/เทคนิคการเชื่อม	37	82	-
6.	การบัญชี	139	225	179
7.	การโรงแรม	38	-	-
8.	คอมพิวเตอร์/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ/คอมพิวเตอร์พัฒนาเวปเพจ	185	419	89
10.	การเกษตร/วิทยาการเกษตร/เทคโนโลยีการเกษตร	50	10	91
11.	ช่างกลโรงงาน/ เครื่องกล/เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง/ เทคโนโลยีเครื่องกล	165	117	5
12.	เทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีการสื่อสาร	42	86	98
13.	เทคนิคการผลิต	-	11	-
14.	ช่างอากาศยาน	-	10	-
15.	เทคโนโลยีแพขนและสิ่งทอ	-	28	-
16.	อาหารและโภชนาการ	-	41	-
17.	ภาษาต่างประเทศธุรกิจ	-	32	-
18.	สถาปัตยกรรม	13	50	-
19.	อุตสาหกรรมยาง/เทคโนโลยียาง	10	50	11
20.	การพัฒนาชุมชน	-	133	120
21.	การปกครองท้องถิ่น	-	241	-
22.	การศึกษาปฐมวัย/ปฐมศึกษา	-	364	106

ที่	หลักสูตร	จำนวนบัณฑิตที่ผลิตใน ปีการศึกษา 2559		
		ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ป.ตรี
23	การจัดการทั่วไป	-	149	231
24	อิสลามศึกษา/กฎหมายอิสลาม/การสอนอิสลามศึกษา	-	30	145
25	เทคโนโลยีการเกษตร	-	-	50
26	ธุรกิจอาหารฮาลาล	-	-	50
27	เคมีอุตสาหกรรม	-	-	11
28	วิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ/ วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร	-	-	72
29	นวัตกรรมการออกแบบและสร้างสรรค์สื่อ	-	-	40
30	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ/การเงินและการธนาคาร/เศรษฐศาสตร์ และการจัดการในอิสลาม	-	-	87
31	แพทยศาสตร์	-	-	23
32	พยาบาล	-	-	87
33	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	-	-	91
34	ชีววิทยา/ชีวประยุกต์	-	-	113
35	ฟิสิกส์/ฟิสิกส์ประยุกต์	-	-	14
36	ภาษาตะวันออก(เกาหลี จีน ญี่ปุ่น มลายู อาหรับ)	-	-	249
37	ภาษาอังกฤษ	-	-	169
38	ภาษาไทย/ภาษาและวรรณคดี	-	-	83
39	รัฐประศาสนศาสตร์/รัฐศาสตร์	-	-	135
40	พลศึกษา	-	-	36
41	สังคมศึกษา	-	-	50
42	คณิตศาสตร์	-	-	54
43	ออกแบบศิลปกรรม	-	-	40
44	จิตวิทยาคลินิก	-	-	39
45	นิติศาสตร์	-	-	40
46	นิเทศศาสตร์	-	-	40
47	วิทยุกระจายเสียง	-	-	30
48	การตลาด	-	-	120
49	สัตวศาสตร์	-	-	36

ที่	หลักสูตร	จำนวนบัณฑิตที่ผลิตใน ปีการศึกษา 2559		
		ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ป.ตรี
50	วิทยาการธุรกิจสุขภาพ/การแพทย์แผนไทย/สาธารณสุขชุมชน	-	-	156
รวม (คน)		1,294	2,768	3,045
คิดเป็นอัตราส่วน		18.21%	38.95%	42.85%

จากตารางที่ 4.40 การผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปีการศึกษา 2559 พบว่า โดยภาพรวมสถาบันการศึกษาในพื้นที่ที่มีการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 3,045 คน คิดเป็นร้อยละ 42.85 รองลงมาคือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา จำนวน 2,768 คน คิดเป็นร้อยละ 38.95 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีการผลิตบัณฑิตน้อยที่สุด เป็นจำนวน 1,294 คน คิดเป็นร้อยละ 18.21

ตารางที่ 4.41 แผนความต้องการผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาในพื้นที่ในปี 2560-2565

	หลักสูตร	แผนการผลิตบัณฑิตปี 2560-2565						รวม
		2560	2561	2562	2563	2564	2565	
1.	ช่างยนต์/ยานยนต์/เทคนิคยานยนต์	440	465	465	465	465	465	2,765
2.	ช่างไฟฟ้า/ไฟฟ้ากำลัง/เครื่องกลไฟฟ้า/เทคโนโลยีไฟฟ้า/วิศวกรรมไฟฟ้า	820	790	790	410	410	410	3,630
3.	ช่างอิเล็กทรอนิกส์/อิเล็กทรอนิกส์	795	775	775	410	410	410	3,575
4.	ก่อสร้าง/โยธา/เทคโนโลยีโยธา/วิศวกรรมโยธา	175	180	180	190	195	195	1,115
5.	ช่างเชื่อม/เทคนิคโลหะ/โลหะการ/เทคนิคการเชื่อม	425	405	415	330	335	335	2,245
6.	บัญชี	755	800	800	495	495	495	3,840
7.	การตลาด	100	100	100	100	100	100	600
8.	การโรงแรม	80	40	40	40	40	40	280
9.	คอมพิวเตอร์/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ/คอมพิวเตอร์พัฒนาเวปเพจ/วิทยาการคอมพิวเตอร์	962	870	880	430	430	430	4,002
10.	การเกษตร/วิทยาการเกษตร/เทคโนโลยีการเกษตร	550	570	570	590	605	605	3,490

	หลักสูตร	แผนการผลิตบัณฑิตปี 2560-2565						รวม
		2560	2561	2562	2563	2564	2565	
11	ช่างกลโรงงาน/ เครื่องกล/เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง/เทคโนโลยีเครื่องกล	470	490	500	460	460	460	2,840
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีการสื่อสาร	410	450	470	440	445	445	2,660
13	เทคนิคการผลิต	20	20	20	20	20	20	120
14	เทคโนโลยีแพขนและสิ่งทอ	30	40	40	40	40	40	230
15	อาหารและโภชนาการ/วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการอาหาร	150	150	150	150	150	150	900
16	ภาษาต่างประเทศธุรกิจ	30	40	40	40	40	40	230
17	สถาปัตยกรรม	120	120	120	120	120	120	720
18	อุตสาหกรรมยาง/เทคโนโลยียาง	175	175	175	175	175	175	1,050
19	การพัฒนาชุมชน	292	280	280	280	290	290	1,712
20	การปกครองท้องถิ่น	277	210	200	200	200	210	1,297
21	การศึกษาปฐมวัย/ประถมศึกษา	534	376	346	346	356	356	2,314
22	การจัดการ/การจัดการทั่วไป	467	450	450	470	480	480	2,797
23	อิสลามศึกษา/กฎหมายอิสลาม/การสอนอิสลามศึกษา	216	216	216	216	216	216	1,296
24	ธุรกิจอาหารฮาลาล	80	80	80	80	90	90	500
25	เคมีอุตสาหกรรม	86	86	86	86	86	86	516
26	นวัตกรรมการออกแบบและสร้างสรรค์สื่อ	60	60	60	0	0	0	180
27	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ/การเงินและการธนาคาร/เศรษฐศาสตร์และการจัดการในอิสลาม	220	220	220	220	120	120	1,120
28	แพทยศาสตร์	36	36	36	36	36	36	216
29	พยาบาล	100	100	100	100	100	100	600
30	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	130	130	130	135	135	135	795
31	ชีววิทยา/ จุลชีววิทยา/ชีวประยุกต์	76	76	76	66	66	66	426
32	ฟิสิกส์/ฟิสิกส์ประยุกต์	76	76	76	81	81	81	471

	หลักสูตร	แผนการผลิตบัณฑิตปี 2560-2565						รวม
		2560	2561	2562	2563	2564	2565	
33	ภาษาตะวันออก (เกาหลี จีน ญี่ปุ่น มลายู อาหรับ)	420	410	410	365	365	290	2,260
34	ภาษาอังกฤษ	272	272	272	272	272	272	1,632
35	ภาษาไทย/ภาษาและวรรณคดี	86	86	86	86	86	86	516
36	รัฐประศาสนศาสตร์/รัฐศาสตร์	120	120	120	120	120	120	720
37	พลศึกษา	36	36	36	36	36	36	216
38	สังคมศึกษา	50	50	50	50	50	50	300
39	คณิตศาสตร์	60	60	60	60	60	60	360
40	ออกแบบศิลปกรรม	40	40	40	40	40	40	240
41	จิตวิทยาคลินิก	60	60	60	60	60	0	300
42	นิติศาสตร์	40	40	40	40	40	40	240
43	การออกแบบแฟชั่นและเครื่องแต่งกาย	25	25	25	25	0	30	130
44	วิทยุกระจายเสียง	30	30	30	30	30	30	180
45	สัตวศาสตร์	36	36	36	36	36	36	216
	วิศวกรรมอุตสาหการ	40	40	40	50	50	50	270
47	วิทยาการธุรกิจสุขภาพ/การแพทย์แผนไทย/สาธารณสุขชุมชน	116	116	116	116	116	116	696
รวม (คน)		10,588	10,297	10,307	8,607	8,552	8,457	56,808

จากตารางที่ 4.41 ความต้องการผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี 2560-2565 มีแนวโน้มที่จะลดลง โดยภาพรวมปี 2560 จะมีการผลิตบัณฑิตมากที่สุด เป็นจำนวน 10,588 คน และในปี 2565 จะมีการผลิตน้อยที่สุด คิดเป็นจำนวน 8,457 คน เมื่อพิจารณารายหลักสูตร พบว่า สาขาวิชาที่สถาบันการศึกษาในพื้นที่มีแผนการผลิตบัณฑิตมากที่สุดคือ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น คิดเป็นจำนวน 4,002 คน และสาขาที่มีแผนการผลิตบัณฑิตรองลงมาคือ สาขาการบัญชี คิดเป็นจำนวน 3,840 คน และสาขาที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า ไฟฟ้ากำลัง เครื่องกลไฟฟ้า และเทคโนโลยีไฟฟ้า คิดเป็นจำนวน 3,630 คน ตามลำดับ ในส่วนสาขาอื่นๆ ก็มีแนวโน้มความต้องการผลิตที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม มีบางสาขาวิชาที่อาจเป็นที่ต้องการแรงงานในอนาคต แต่สถาบันการศึกษายังมีแผนการผลิตบัณฑิตในจำนวนที่น้อย อาทิ เทคนิคการผลิต นวัตกรรม การออกแบบ และสร้างสรรค์สื่อ การออกแบบแฟชั่นและเครื่องแต่งกาย เป็นต้น

4.4.2 ศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ

ตารางที่ 4.42 แผนความต้องการผู้เข้าฝึกอบรมด้านอาชีพเสริมของศูนย์ฝึกอบรมในพื้นที่ในปี 2560-2565

	หลักสูตร	แผนการผลิตบัณฑิตปี 2560-2565						รวม
		2560	2561	2562	2563	2564	2565	
1.	ช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิม	40	20	50	20	40	40	210
2.	การปักผ้าคลุมด้วยมือ	50	20	40	40	40	50	240
3.	ช่างก่ออิฐฉาบปูน	100	60	40	40	40	50	330
4.	ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร	80	40	40	40	40	50	290
5.	ช่างปูนปั้นไม้เทียม	60	20	40	40	40	50	250
6.	ช่างปูนกระเบื้อง	100	100	80	80	80	90	530
7.	โครงการฝึกอบรมแรงงานรองรับระบบขนส่งฯ	40	20	40	20	40	50	210
รวม		470	280	330	280	320	380	2060

จากตารางที่ 4.42 จะพบว่าแผนการผลิตบัณฑิตปี 2560 - 2565 คาดการณ์ว่ารวมทั้งสิ้น 2060 ราย โดยสามารถจำแนกเป็นรายปีดังนี้ ปี 2561 280 ราย ปี 2562 330 ราย ปี 2563 280 ราย ปี 2564 320 ราย ปี 2565 380 ราย สำหรับแผนการผลิตบัณฑิตปี 2560 ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่มีแผนความต้องการในด้านช่างก่ออิฐฉาบปูนและช่างปูนกระเบื้องเป็นส่วนใหญ่จำนวน 100 ราย รองลงมาช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร 80 ราย ถัดมาช่างปูนปั้นไม้เทียม 60 ราย การปักผ้าคลุมด้วยมือ 50 ราย ช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิมและโครงการฝึกอบรมแรงงานรองรับระบบขนส่งด้านโลจิสติกส์และก่อสร้างมีความสนใจน้อยที่สุดจำนวน 40 รายเท่ากัน รวมทั้งสิ้น 470 ราย

แผนการผลิตบัณฑิตปี 2561 ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความต้องการช่างปูนกระเบื้องจำนวน 100 ราย รองลงมาช่างก่ออิฐฉาบปูน จำนวน 60 ราย ถัดมาช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร จำนวน 40 ราย สำหรับช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิม การปักผ้าคลุมด้วยมือ ช่างปูนปั้นไม้เทียม และโครงการฝึกอบรมแรงงานรองรับระบบขนส่งด้านโลจิสติกส์และก่อสร้างมีความสนใจน้อยที่สุดจำนวน 20 รายเท่ากัน รวมทั้งสิ้น 280 ราย

แผนการผลิตบัณฑิตปี 2562 ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความต้องการช่างปูนกระเบื้องจำนวน 80 ราย รองลงมาช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิม 50 ราย สำหรับการปักผ้าคลุมด้วยมือ ช่างก่ออิฐฉาบปูน ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างปูนปั้นไม้เทียมและโครงการฝึกอบรมแรงงานรองรับระบบขนส่งด้านโลจิสติกส์และก่อสร้างจำนวน 40 รายเท่ากัน รวมทั้งสิ้น 330 ราย

แผนการผลิตบัณฑิตปี 2563 ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความต้องการช่างปูนกระเบื้องจำนวน 80 ราย รองลงมาการปักผ้าคลุมด้วยมือ ช่างก่ออิฐฉาบปูน ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างปูนปั้นไม้เทียม จำนวน 40 รายเท่ากัน ต่อมาช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิมและโครงการฝึกอบรมแรงงานรองรับระบบขนส่งด้านโลจิสติกส์และก่อสร้างมีความสนใจน้อยที่สุดจำนวน 20 ราย รวมทั้งสิ้น 280 ราย

แผนการผลิตบัณฑิตปี 2564 ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความต้องการช่างปูนกระเบื้องจำนวน 80 ราย ช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิม การปักผ้าคลุมด้วยมือ ช่างก่ออิฐฉาบปูน ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างปูนปั้นไม้เทียมและโครงการฝึกอบรมแรงงานรองรับระบบขนส่งด้านโลจิสติกส์และก่อสร้างจำนวน 40 ราย เท่ากัน รวมทั้งสิ้น 320 บาท

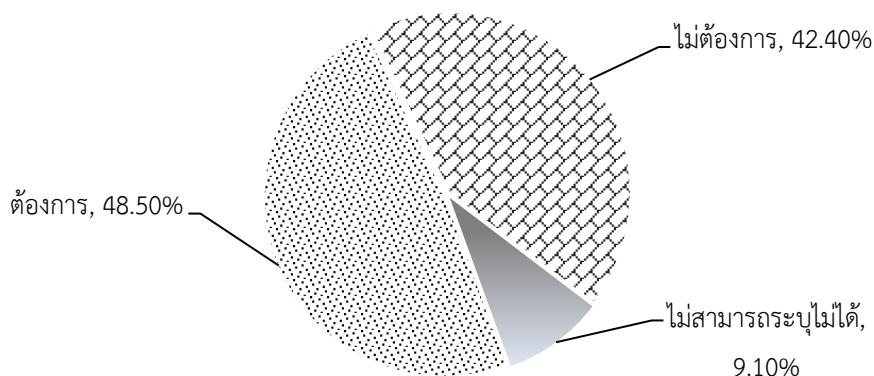
แผนการผลิตบัณฑิตปี 2565 ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความต้องการช่างปูนกระเบื้องจำนวน 90 ราย รองลงมาการปักผ้าคลุมด้วยมือ ช่างก่ออิฐฉาบปูน ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างปูนปั้นไม้เทียมและโครงการฝึกอบรมแรงงานรองรับระบบขนส่งด้านโลจิสติกส์และก่อสร้างจำนวน 50 ราย ในส่วนของช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิมมีความสนใจน้อยที่สุดจำนวน 40 ราย รวมทั้งสิ้น 380 ราย

4.5 ผลการสำรวจปริมาณความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

การศึกษานี้ได้สำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานทั้งภาครัฐและสถานประกอบการ ในพื้นที่การค้าชายแดนได้ จะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังแรงงานที่ต้องการเพื่อเสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส โดยได้แบ่งการนำเสนอเป็น ความต้องการแรงงานของภาครัฐ และความต้องการแรงงานของภาคเอกชน ดังนี้

4.5.1 หน่วยงานภาครัฐ

ผลการสำรวจภาพรวมของความต้องการแรงงาน ด้านปริมาณของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แสดงภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 แสดงความต้องการแรงงาน

จากภาพที่ 4.2 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่โดยส่วนใหญ่ยังมีความต้องการแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 48.50 และในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากมีหน่วยงานภาครัฐอีกร้อยละ 42.40 ที่ไม่ต้องการแรงงานเพิ่มเติม นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานอีกร้อยละ 9.10 ที่ไม่สามารถระบุความต้องการของแรงงานในอนาคตได้ อาจเนื่องจาก

ข้อจำกัดในด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ที่ไม่สามารถขออนุมัติการจัดสรรอัตราแรงงานเพิ่มในตำแหน่งที่ยังขาดแคลน และเมื่อพิจารณาความต้องการจากตำแหน่งงานที่ต้องการ ลักษณะงานที่ทำ และระดับวุฒิการศึกษา ดังรายละเอียดในตาราง ที่ 4.40

ตารางที่ 4.43 จำนวนความต้องการแรงงานขององค์กรกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานภาครัฐ

ตำแหน่งงาน	ลักษณะงาน	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
1. ผู้อำนวยการ/ ผู้บริหาร	บริหารงานสูงสุดในองค์กร				3
2. หัวหน้างานสนับสนุน	ควบคุมการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกแก่หน่วยงาน		1	3	3
3. นักวิชาการชำนาญการ	จัดทำแผนปฏิบัติการของงบประมาณด้านแรงงาน		5	4	2
4. นักวิชาการจัดหางาน	กำกับและดูแลการจัดหางาน		5	2	
5. เจ้าหน้าที่ดัชนี	ดูแลยุทธศาสตร์และแผนงานธุรกิจ		4		
6. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์		8		
7. นักวิชาการแผน	วางแผนยุทธศาสตร์ วิเคราะห์นโยบายในการพัฒนาองค์กร			12	10
8. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	รับผิดชอบเอกสาร และบริหารงานทั่วไป		22		
9. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ทำบัญชี ตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่าย ดูแลการเงินและงบประมาณ		4	4	
10. เจ้าหน้าที่ธุรการ	ธุรการทั่วไป	1	5		
11. เจ้าหน้าที่ชำนาญการ	งานเอกสาร วิเคราะห์สถานการณ์ และรายงานผลการดำเนินงาน		1		
12. เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	ลงข้อมูลในระบบฐานข้อมูล		4		
13. พัฒนาการชุมชน	ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง		20	5	
14. อาสาพัฒนาชุมชน	ร่วมดำเนินการกิจกรรมพัฒนาชุมชนร่วมกับข้าราชการพัฒนาชุมชน		20		
15. ตม.สายอำนวยการ	งานธุรการในสำนักงาน	3	2		
16. ตม.สายปฏิบัติการ	สืบสวน สอบสวน ตรวจบุคคลและพาหนะเข้าออก	20	5		
17. ตม.สายบริการ	อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาใช้บริการ	1	1		

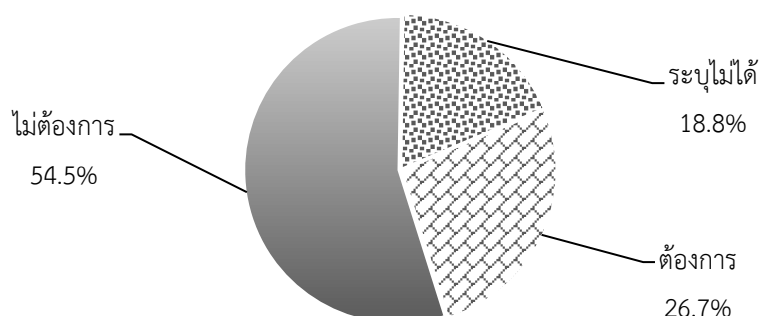
ตำแหน่งงาน	ลักษณะงาน	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
18. พนักงานขับรถยนต์	ขับรถรับ-ส่ง เพื่ออำนวยความสะดวกการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่	6	2		
19. แม่บ้าน	ทำความสะอาดอาคารสถานที่	6			
รวมตามวุฒิการศึกษา (คน)		37	109	30	18
รวม (คน)		194			

จากตารางที่ 4.43 พบว่า จำนวนความต้องการแรงงานในหน่วยงานภาครัฐโดยแบ่งตามวุฒิการศึกษา จะพบว่า แรงงานที่องค์กรภาครัฐต้องการโดยส่วนใหญ่คือ แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 56.19 รองลงมาต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.07 ระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.46 และระดับปริญญาเอกในสัดส่วนน้อยที่สุดคือมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.28

4.5.2 สถานประกอบการ

4.5.2.1 แรงงานกลุ่มงานหลัก

ภาพรวมของความต้องการแรงงานธุรกิจในกลุ่มแรงงานฝีมือ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าผู้ประกอบการเอกชนในพื้นที่โดยส่วนใหญ่ไม่ต้องการแรงงานฝีมือเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 26.7 (จำนวน 55 แห่ง) อย่างไรก็ตามก็มีสถานประกอบการร้อยละ 26.7 (จำนวน 27 แห่ง) ที่ต้องการแรงงานฝีมือเพิ่ม และมีสถานประกอบการร้อยละ 18.8 (จำนวน 19 แห่ง) ที่ไม่สามารถระบุความต้องการแรงงานได้ ภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 แสดงปริมาณความต้องการแรงงานเบื้องต้นแบบการค้าชายแดนของแรงงานกลุ่มงานหลัก

นอกจากนี้ ในส่วนของผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานเพิ่มเติม คณะผู้วิจัยได้สำรวจจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการในแต่ละตำแหน่งงาน แบ่งตามกลุ่มทักษะฝีมือ และให้ระบุว่าต้องการแรงงานที่มีหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับใด รวมถึงความหลากหลายของทักษะ (Multiple Skill) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.44

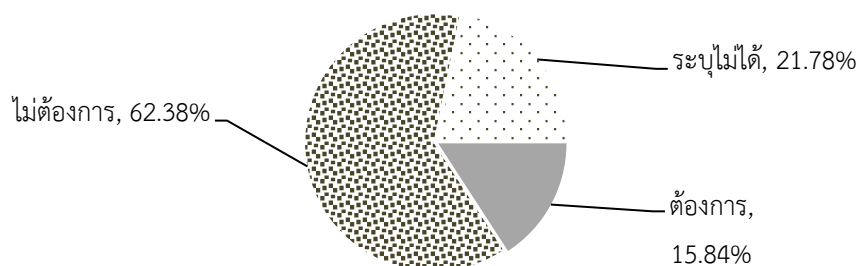
ตารางที่ 4.44 ความต้องการแรงงานสถานประกอบการ แรงงานกลุ่มงานหลัก

ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	แรงงานไทย											
		แรงงานไร้ฝีมือ				แรงงานกึ่งฝีมือ				แรงงานฝีมือ			
		ช	ญ	cer	mul	ช	ญ	cer	Mul	ช	ญ	cer	mul
คนขับรถส่งสินค้า	ต่ำกว่าม.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-
ช่างก่อสร้าง	ม.6	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	1
	ปวช.	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-
	ปวส.	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
	ม.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2
ช่างยนต์	ม.6	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-
	ปวช.	3	-	-	-	12	-	10	1	15	-	10	1
	ปวส.	2	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	1
	ม.3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ม.6	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1
	ปวช.	-	-	-	-	10	-	10	-	10	-	10	1
	ปวส.	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
ฝ่ายผลิตสินค้า	ปวช.	1	1	2	-	-	-	-	-	2	3	-	-
รวมจำนวน แรงงานที่ต้องการ		7	1	2	0	27	0	20	1	47	3	28	9
		8 คน				27 คน				50 คน			
		85 คน											

จากตารางที่ 4.44 พบว่าจำนวนความต้องการแรงงานของแรงงานงานกลุ่มงานหลัก จะพบว่าสถานประกอบการมีอัตราความต้องการแรงงานน้อยมาก ซึ่งอาจจะมีสาเหตุจากการขาดสภาพคล่องตัวของเศรษฐกิจไทยในปัจจุบัน และตำแหน่งที่ต้องการทั้งหมดก็ต้องการวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างซ่อมบำรุง ช่างก่อสร้าง และช่างไฟฟ้า ฝ่ายผลิตสินค้า และคนขับรถส่งสินค้า ซึ่งระดับทักษะที่ต้องการในสัดส่วนมากที่สุดคือ แรงงานฝีมือ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลในตารางจะสังเกตได้ว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการมีหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นไปได้ว่าผู้ประกอบการไม่มีความรู้เกี่ยวกับการความสำคัญของการมีหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งโดยทั่วไปผู้ประกอบการในพื้นที่จะประเมินระดับทักษะฝีมือแรงงานจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของแรงงาน ควบคู่กับการให้ฝึกปฏิบัติหน้างานจริง นอกจากนี้ แรงงานในกลุ่มทักษะฝีมือนี้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการเพียงแรงงานคนไทย อาจจะเพราะเพื่อความสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการ และค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า

4.5.2.2 แรงงานกลุ่มงานสนับสนุน

ภาพรวมของความต้องการแรงงานของ แรงงานกลุ่มงานสนับสนุน หรือการบริหารงานทั่วไป ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าผู้ประกอบการเอกชนในพื้นที่โดยส่วนใหญ่ไม่ต้องการแรงงานฝีมือเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 62.38 (จำนวน 63 แห่ง) อย่างไรก็ตามก็มีสถานประกอบการร้อยละ 15.84 (จำนวน 16 แห่ง) ที่ต้องการแรงงานกลุ่มนี้เพิ่ม และมีร้อยละ 21.78 (จำนวน 22 แห่ง) ที่ไม่สามารถระบุความต้องการแรงงานในขณะนี้ได้ ดังภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 แสดงปริมาณความต้องการแรงงานเบื้องต้นแบบการค้าชายแดนของแรงงานกลุ่มงานสนับสนุน

ทั้งนี้โดยส่วนของผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงาน ของแรงงานกลุ่มงานสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ต้องการแรงงานในตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 แสดงความต้องการแรงงานธุรกิจในกลุ่มแรงงานบริหารทั่วไป

ตำแหน่ง	วุฒิ	ระดับพื้นฐาน				ระดับชำนาญการ				ระดับเชี่ยวชาญ			
		แรงงานไทย				แรงงานไทย				แรงงานไทย			
		ช	ญ	cer	mul	ช	ญ	cer	mul	ช	ญ	cer	mul
ฝ่ายบัญชี	ปวส.	5	6	4	-	-	-	-	-	1	1	-	-
	ป.ตรี	1	1	-	-	-	3	-	1	2	3	-	-
ฝ่ายจัดส่งสินค้า	ปวช.	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ปวส.	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ฝ่ายขาย	ม.3	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	ม.6	-	1	1	1	6	-	-	-	2	-	-	-
	ปวช.	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
	ปวส.	7	7	8	2	2	-	-	-	-	-	-	-
	ป.ตรี	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสินค้า	ป.ตรี	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ฝ่ายบริการลูกค้า	ม.6	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตำแหน่ง	วุฒิ	ระดับพื้นฐาน				ระดับชำนาญการ				ระดับเชี่ยวชาญ							
		แรงงานไทย				แรงงานไทย				แรงงานไทย				แรงงานข้ามแดน			
		ช	ญ	cer	mul	ช	ญ	cer	mul	ช	ญ	cer	mul	ช	ญ	cer	mul
	ป.ตรี	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ฝ่ายออกแบบ	ป.ตรี	1	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
โฆษณา																	
ฝ่ายทรัพยากร	ป.ตรี	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
บุคคล																	
ฝ่ายคอมพิวเตอร์	ปวส.	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ป.ตรี	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
ฝ่ายการตลาด	ป.ตรี	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
รวมจำนวน แรงงานที่ต้องการ		39	20	16	4	16	7	0	1	9	7	0	0	3	0	0	0
		59 คน				23 คน				16 คน				3 คน			
		101 คน															

จากตารางที่ 4.45 พบว่า จำนวนความต้องการแรงงานกลุ่มงานสนับสนุน จากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่ศึกษา โดยจะพบว่า ภาคเอกชนมีความต้องการแรงงานที่มีความสามารถในระดับพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ ตำแหน่งงานที่ต้องการโดยส่วนใหญ่คือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับ ปวส. ม.6 และ ปวช. ตามลำดับ โดยตำแหน่งงานในกลุ่มบริหารงานทั่วไปที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันมากที่สุด คือ งานฝ่ายขาย งานบัญชี และงานจัดส่งสินค้า ตามลำดับ โดยระดับความสามารถที่มีสัดส่วนเป็นที่ต้องการมากที่สุดคือ แรงงานระดับพื้นฐาน รองลงมาแรงงานระดับชำนาญการ และระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งมีเพียงฝ่ายบัญชีเท่านั้นที่ต้องการแรงงานข้ามแดนในระดับเชี่ยวชาญ นอกเหนือจากนั้นผู้ประกอบการส่วนใหญ่ล้วนต้องการแรงงานคนไทย

ดังนั้น จากการสำรวจความต้องการแรงงานของกลุ่มแรงงานฝีมือและกลุ่มงานสนับสนุน สามารถสรุปสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.46 สาขาอาชีพที่ต้องการของตลาดแรงงานเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตำแหน่งที่ต้องการของตลาดแรงงานเมืองต้นแบบการค้าชายแดน		
แรงงาน กลุ่มหน่วยงานหลัก	แรงงาน กลุ่มสนับสนุน	
คนขับรถส่งสินค้า	บัญชี	จัดส่งสินค้า
ช่างก่อสร้าง	บริการลูกค้า	คอมพิวเตอร์
ช่างไฟฟ้า	การตลาด	ขาย
ช่างยนต์	การออกแบบโฆษณา	ทรัพยากรบุคคล
ช่างซ่อมบำรุง	ตรวจสอบคุณภาพสินค้า	

จากตารางที่ 4.46 จากการสำรวจความต้องการแรงงานโดยพิจารณาเป็นรายสาขาอาชีพเพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานกลุ่มหน่วยงานหลัก ได้แก่ คนขับรถส่งสินค้า ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ ช่างซ่อมบำรุง ในขณะที่แรงงานกลุ่มงานสนับสนุนที่ต้องการ ได้แก่ สาขาบัญชี จัดส่งสินค้า บริการลูกค้า คอมพิวเตอร์ การตลาด การขาย การออกแบบโฆษณา ทรัพยากรบุคคล ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสินค้า อาจกล่าวได้ว่า อัตราคนว่างงานที่มีอยู่จำนวนมากในปัจจุบันอาจเป็นแรงงานที่มีความรู้ความสามารถยังไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

4.6 ผลการคาดการณ์แนวโน้มอุปทานแรงงาน เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดนราธิวาส ระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2565

วิทย์ สรรพวิทยศิริ พิเศษพร วดวงศ์ และสิทธิพร พูลสวัสดิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดเชียงราย กาญจนบุรี หนองคาย นครพนม และนราธิวาส ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565) พบว่า ผลการคาดการณ์แนวโน้มอุปทานแรงงาน เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดนราธิวาส ระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2565 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในแง่ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัดในแต่ละพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ได้มีการบูรณาการแผนทั้งหมดทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 แผนของ คสช. แผนงานของรัฐบาล เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ (Area Base) ภายใต้นโยบายเศรษฐกิจไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) ในการบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งความต้องการจ้างแรงงาน กำลังแรงงานที่จะรองรับอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายของในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนราธิวาส มีแนวทางการพัฒนา คือ

1) ปรับปรุงและพัฒนาโครงข่ายคมนาคมระบบโลจิสติกส์ระบบป้องกันและบรรเทาอุทกภัยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

- 2) พัฒนาพื้นที่ชายแดนและส่งเสริมให้เกิดการค้าบริเวณนี้
- 3) พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงให้มีประสิทธิภาพสามารถลดปัญหามลพิษในพื้นที่อย่างยั่งยืน
- 4) พัฒนาและเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- 5) ส่งเสริมอุตสาหกรรมสนับสนุน (Supporting Industry) และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง (Linkage Industry) ให้มีความเข้มแข็ง

4.6.1 ศักยภาพเชิงพื้นที่ ข้อจำกัด และความพร้อม

พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนราธิวาสมีลักษณะภูมิประเทศที่เป็นประตูสู่อาเซียน (Gateway) มีด้านการค้าชายแดน ทั้งด้านสู่โลก ด่านตากใบ และด้านบูเกะตา ซึ่งสามารถรองรับการค้าชายแดนและการท่องเที่ยวระหว่างประเทศไทยและมาเลเซีย มีความพร้อมทางด้านการคมนาคมขนส่งทางบกทางรางและทางอากาศ รวมถึงการมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนที่ให้สิทธิประโยชน์มากกว่าที่อื่นๆ ประกอบกับในปัจจุบันนักลงทุนเริ่มสนใจลงทุนในจังหวัดนราธิวาสจึงส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดอย่างไรก็ตามอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกจังหวัดนราธิวาสได้ส่งผลต่อศักยภาพของจังหวัดนราธิวาส เช่นสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ เป็นต้น นอกจากนี้ปัญหาค่าเงินริงกิตที่อ่อนตัว ยังส่งผลต่อการค้าชายแดนบริเวณชายแดนในด้านความต้องการซื้อสินค้าไทยที่ลดลงด้วย

4.6.2 ศักยภาพด้านแรงงานและเศรษฐกิจตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย

พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนราธิวาส มีประชากรในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมีสัดส่วนร้อยละ 5.2 เมื่อเทียบกับประชากรทั้งจังหวัด ขณะที่สถานประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมีสัดส่วนร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับสถานประกอบการทั้งจังหวัด โครงสร้างแรงงานมีแนวโน้มไปในสาขาบริการ โดยเฉพาะการจ้างงานภาครัฐ ทำให้แนวโน้มผู้ประกอบการเพิ่มขึ้น ทิศนคติของแรงงานแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ โดยเฉพาะแรงงานส่วนใหญ่ต้องการทำงานในพื้นที่ แม้ว่าจะได้ผลตอบแทนที่ต่ำกว่าก็ตาม แรงงานส่วนใหญ่ในพื้นที่ทำงานต่ำกว่าระดับแรงงานไร้ทักษะยังมีจำนวนมาก และแรงงานบางส่วนไปทำงาน ภาคบริการในประเทศมาเลเซีย นอกจากนี้แรงงานสตรีมีบทบาทสำคัญ อย่างไรก็ตาม จากโครงสร้างของแรงงานโดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม (ยางพารา) และ แรงงานต่างด้าวมีสัญชาติเมียนมามากที่สุดและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่กำหนดตลาดแรงงานในจังหวัดนราธิวาส อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการรายใหญ่หลายรายได้เห็นโอกาสของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนราธิวาสมากขึ้น จึงเริ่มมีการเข้าไปลงทุนในพื้นที่ เช่น โรงงานแปรรูปยางพารา โรงงานไฟฟ้าชีวมวล โรงงานแปรรูปอาหารทะเล โรงงานแปรรูปผลไม้ เป็นต้น

ตารางที่ 4.47 ผลสำรวจสภาพการจ้างงานของสถานประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดนราธิวาส ในปี พ.ศ. 2560

	จำนวนการจ้างงาน ปัจจุบัน (คน)	จำนวนความต้องการ จ้างแรงงานเพิ่ม/สถาน ประกอบ(คน)	สัดส่วนของแรงงานต่าง ด้าว (ร้อยละ)
นราธิวาส	431	22	9.5

จากตารางที่ 4.47 จะพบว่าผลสำรวจสภาพการจ้างงานของสถานประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนราธิวาส ในปี 2560 มีจำนวน 431 คน โดยในส่วนของความต้องการจ้างแรงงานเพิ่ม มีจำนวน 22 คน และมีสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวคิดเป็นร้อยละ 9.5

ตารางที่ 4.48 ผลสำรวจความต้องการจ้างแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดนราธิวาส ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565)

	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565
นราธิวาส ไทย	313,000	316,157	319,275	322,586	325,586	328,996	332,315
ต่างด้าว	1,667	1,705	1,743	1,783	1,822	1,864	1,907

จากตารางที่ 4.48 จะพบว่าผลสำรวจความต้องการจ้างแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดนราธิวาส ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565) มีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นโดยสามารถจำแนกดังนี้ ปี 2560 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยของสถานประกอบการจังหวัดนราธิวาส จำนวน 316,157 คน และแรงงานต่างด้าว 1,705 คน

ถัดมา ปี 2561 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยของสถานประกอบการจังหวัดนราธิวาส จำนวน 319,275 คน และแรงงานต่างด้าว 1,743 คน

ปี 2562 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยของสถานประกอบการจังหวัดนราธิวาส จำนวน 322,586 คน และแรงงานต่างด้าว 1,783 คน

ปี 2563 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยของสถานประกอบการจังหวัดนราธิวาส จำนวน 325,586 คน และแรงงานต่างด้าว 1,822 คน

ปี 2564 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยของสถานประกอบการจังหวัดนราธิวาส จำนวน 328,996 คน และแรงงานต่างด้าว 1,864 คน

และปี 2565 มีความต้องการจ้างแรงงานไทยของสถานประกอบการจังหวัดนราธิวาส จำนวน 332,315 คน และแรงงานต่างด้าว 1,907 คน

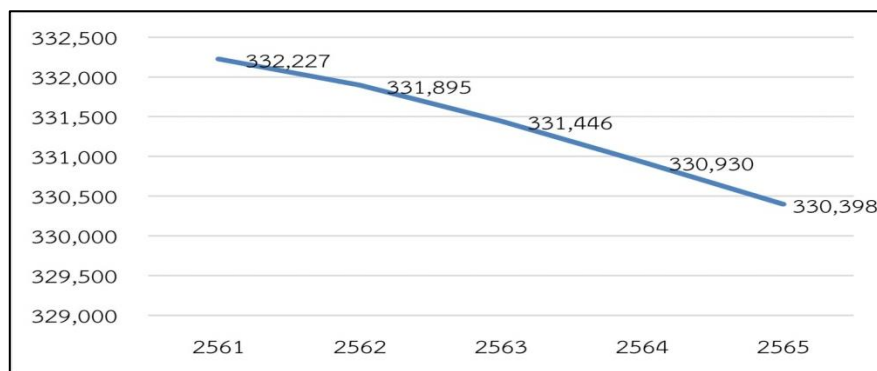
ตารางที่ 4.49 กำลังแรงงานจังหวัดนราธิวาส ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565)

	2560	2561	2562	2563	2564	2565
นราธิวาส	332,428	332,227	331,895	331,446	330,930	330,398

จากตารางที่ 4.49 จะพบว่ากำลังแรงงานจังหวัดนราธิวาส ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565) ในปี 2560 มีจำนวน 332,428 คน ปี 2561 มีจำนวน 332,227 คน ปี 2562 มีจำนวน 331,895 คน ปี 2563 มีจำนวน 331,446 คน ปี 2564 มีจำนวน 330,930 คน และปี 2565 มีจำนวน 330,398 คน

4.6.3 ผลการศึกษาอุปทานแรงงาน

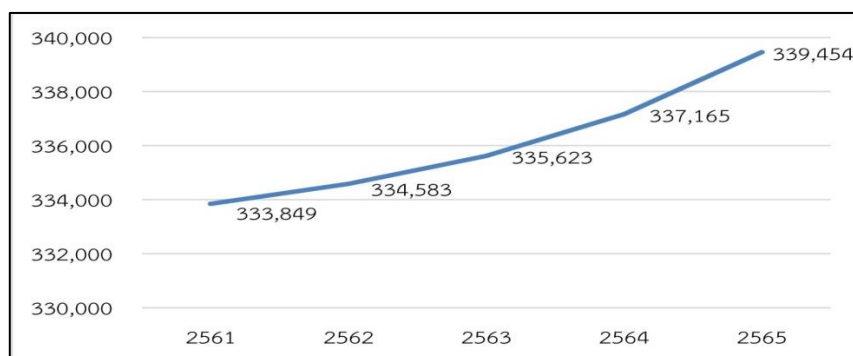
4.6.3.1 กรณีฐาน (Most Likely Case) ตัวเลขการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาสอยู่ที่ 332,227 คนในปี พ.ศ. 2561 และมีแนวโน้มลดลงในช่วงปี พ.ศ. 2561 -2565 โดยคาดว่าจะลดลงเหลือ 330,398 คนในปี พ.ศ. 2565 หรือลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.12 ต่อปี



ภาพที่ 4.5 การคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาสระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 (คน)

ที่มา มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

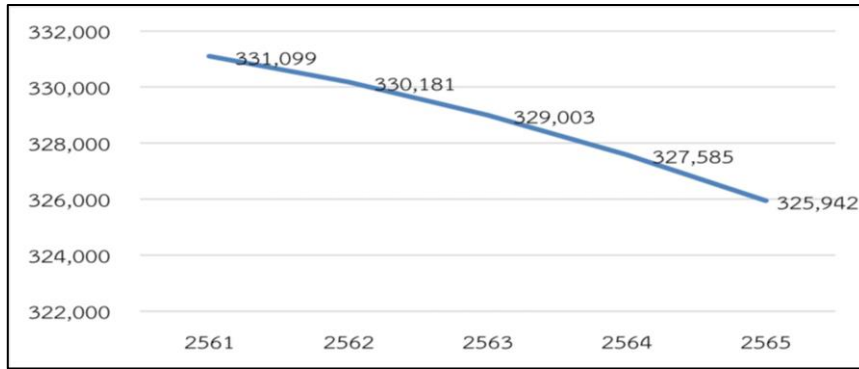
4.6.3.2 กรณีสูง (Best Case) ตัวเลขการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาสมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2561 - 2565 โดยเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.37 ต่อปี



ภาพที่ 4.6 การคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาสระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 (กรณีสูง (Best Case))

ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

4.6.3.3 กรณีต่ำ (Worst Case) ตัวเลขการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาสมีแนวโน้มลดลงในช่วงปี พ.ศ. 2561 - 2565 โดยลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.35 ต่อปี



ภาพที่ 4.7 การคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาสระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 (กรณีต่ำ (Worst Case))

ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

หากนำผลการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานในแต่ละจังหวัดเขตเศรษฐกิจพิเศษมาเปรียบเทียบกับกันจะพบว่าจังหวัดที่จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมีเพียงจังหวัดเดียวคือจังหวัดกาญจนบุรี (เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 1.85 ต่อปี) ส่วนจังหวัดอื่นๆ จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลงดังนี้ จังหวัดเชียงราย (ลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.6 ต่อปี) จังหวัดนครพนมและจังหวัดหนองคาย (ลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.49 ต่อปีเท่ากัน) และจังหวัดนราธิวาส (ลดลงเฉลี่ยร้อยละ 0.12 ต่อปี) ดังแสดงในตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบแนวโน้มการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงานแต่ละจังหวัดเขตเศรษฐกิจพิเศษ

จังหวัด	อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนประชากรผู้อยู่ในกำลังแรงงาน
กาญจนบุรี	+1.85
เชียงราย	-0.60
นครพนม	-0.49
หนองคาย	-0.49
นราธิวาส	-0.12
รวม 5 จังหวัด	+0.13

ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

4.7 ผลการคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์ความต้องการแรงงานของเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดนราธิวาส ในปี พ.ศ. 2561 –2565

วิทย์ สรรพวิทยศิริ พิเศษพร วศวงศ์ และสิทธิพร พูลสวัสดิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดเชียงราย กาญจนบุรี หนองคาย นครพนม และนราธิวาส ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565) พบว่า ผลการคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์ความต้องการแรงงานของเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดนราธิวาส ในปี พ.ศ. 2561 –2565 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.7.1 ผลกระทบมวลรวมจังหวัดนราธิวาส (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2561 –2565

GPP นับเป็นตัวแปรสมมติฐานสำคัญในการประมาณค่าอุปสงค์ความต้องการแรงงานของแต่ละจังหวัด เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจของจังหวัด ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความต้องการจ้างแรงงาน โดยแนวทางการคาดการณ์ GPP จังหวัดนั้น จะใช้วิธีการดูแนวโน้มย้อนหลังในช่วงที่เศรษฐกิจมีความเป็นปกติ เพื่อเป็นการสะท้อนความสามารถในกิจกรรมทางเศรษฐกิจของจังหวัดนราธิวาส

ทั้งนี้ การพิจารณาแนวโน้ม จะแบ่งเป็น 3 กรณี ได้แก่

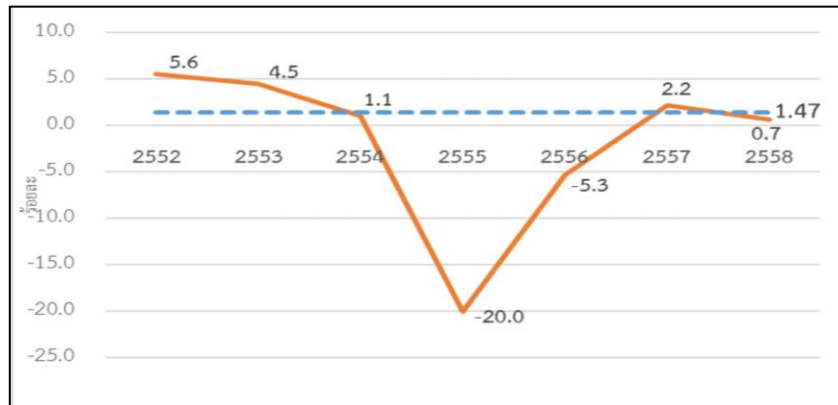
4.7.1.1 กรณีฐาน (Most Likely Case) หรือเป็นกรณีที่มีความเป็นไปได้ในการเกิดขึ้นมากที่สุด โดยมีสมมติฐานให้ภาวะเศรษฐกิจของจังหวัดมีการเติบโตตามแนวโน้มเดิม เนื่องจากในช่วงคาดการณ์ยังเป็นช่วงที่การสร้างโครงสร้างพื้นฐานยังอยู่ในระหว่างดำเนินการ ประกอบกับเม็ดเงินลงทุนจากภาคเอกชนยังไม่ชัดเจนมากนักซึ่งวิธีการจัดทำคือ การหาค่าเฉลี่ยของอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดในช่วงเวลา 7 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 - 2558 และนำค่าเฉลี่ยนั้น ไปเป็นสมมติฐานการขยายตัวของจังหวัดนราธิวาสในอนาคต ทั้งนี้ จะต้องมีการตัดช่วงเวลาบางช่วงออกจากการหาค่าเฉลี่ย เนื่องจากเป็น outlier สะท้อนความผิดปกติของภาวะเศรษฐกิจ

4.7.1.2 กรณีสูง (Best Case) มีสมมติฐานให้ภาวะเศรษฐกิจแต่ละจังหวัดเติบโตมากกว่ากรณีฐาน เนื่องจากมีเม็ดเงินลงทุนจากทั้งภาคเอกชนมากกว่าที่คาด และมีความก้าวหน้าในการสร้างโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐที่ดีกว่าที่คาดไว้ในกรณีฐาน โดยสมมติฐานที่จัดทำคือการให้จังหวัดนราธิวาสมีอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจมากกว่ากรณีฐานปีละ ร้อยละ 1

4.7.1.3 กรณีต่ำ (Worst Case) มีสมมติฐานให้ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดนราธิวาสเติบโตน้อยกว่ากรณีฐานเนื่องจากเม็ดเงินลงทุนจากเอกชนอาจมีน้อยกว่าที่คาด หรืออาจเกิดจากความล่าช้าของภาครัฐในการลงทุนสร้างโครงสร้างพื้นฐาน โดยสมมติฐานที่ใช้คือ จะให้เศรษฐกิจจังหวัดมีอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจน้อยกว่ากรณีฐานปีละ ร้อยละ 1 ทั้งนี้ วิธีการคาดการณ์ค่าแนวโน้มของแต่ละจังหวัด สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดนราธิวาส พบว่ามีความผันผวน ในระดับสูง โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2555 ที่เศรษฐกิจมีการหดตัวถึงร้อยละ 20.0 โดยเป็นผลจากการหดตัวของทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรม ซึ่งการหดตัวในระดับสูงนี้ นับว่าเป็น outlier หรือเป็นเหตุการณ์ที่ผิดปกติ

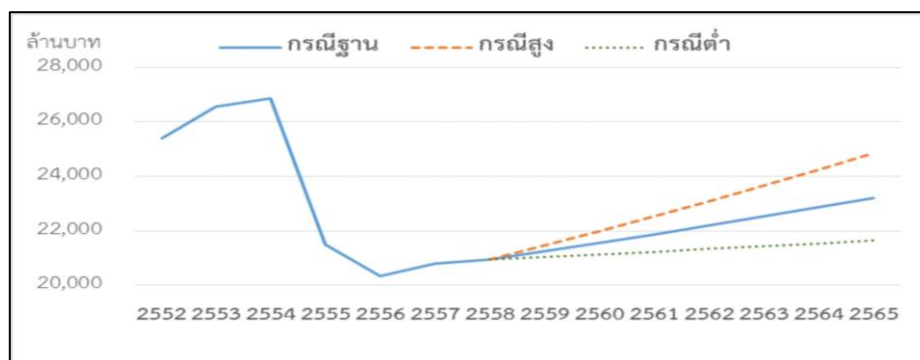
ดังนั้น ในการหาค่าเฉลี่ยอัตราการเติบโตของจังหวัดนราธิวาส จึงทำการตัดข้อมูลของปี พ.ศ. 2555 ทิ้งไป และได้ค่าเฉลี่ยของ 6 ปีที่เหลืออยู่ที่ร้อยละ 1.47 ตามภาพที่ 4.8



ภาพที่ 4.8 อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจจังหวัดนราธิวาส (GPP) ช่วงปี พ.ศ. 2552 - 2558

ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

สำหรับในกรณีฐาน จะใช้สมมติฐานให้เศรษฐกิจจังหวัดนราธิวาสมีอัตราการเติบโตเท่ากับร้อยละ 1.47 ต่อปี และหากการลงทุนภาครัฐหรือการลงทุนภาคเอกชนทำได้ดีกว่ากรณีฐาน ก็จะใช้สมมติฐานให้เศรษฐกิจนราธิวาสเติบโตที่ร้อยละ 2.47 ต่อปี อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ว่าการลงทุนอาจเกิดล่าช้าหรือเม็ดเงินจากการลงทุนมีน้อยกว่าที่คาด ซึ่งจะเป็นสมมติฐานในส่วนของกรณีต่ำ ที่ให้เศรษฐกิจจังหวัดนราธิวาสขยายตัวน้อยลงเป็นร้อยละ 0.47 ต่อปี ทั้งนี้ ผลการคาดการณ์สามารถแสดงได้ ตามภาพที่ 4.9



ภาพที่ 4.9 ผลการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนราธิวาส ปีพ.ศ. 2559-2565

ที่มา: มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

ทั้งนี้ สมมติฐานหลักด้านการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด ของปี พ.ศ. 2559 - 2565 สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 สรุปสมมติฐานหลักด้านการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด (GPP)

Real GPP (ล้านบาท)		2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	Growth รายปี (ร้อยละ)
นราธิวาส	กรณีฐาน	21,254	21,566	21,882	22,204	22,530	22,861	23,196	1.47
	กรณีสูง	21,463	21,993	22,536	23,092	23,662	24,246	24,845	2.47
	กรณีต่ำ	21,044	21,143	21,242	21,341	21,441	21,542	21,643	0.47

ที่มา: มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

4.7.2 ค่าจ้างที่แท้จริง (real wage) ช่วงปี พ.ศ. 2561 – 2565

ค่าจ้างขั้นต่ำนับเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการคาดการณ์ด้านอุปสงค์แรงงานในอนาคต โดยในการคาดการณ์ตัวแปรค่าจ้าง จะเป็นการคาดการณ์ในส่วน of ค่าจ้างที่แท้จริง กล่าวคือ ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินหารด้วยดัชนีราคาผู้บริโภค (อัตราเงินเฟ้อ) ของแต่ละจังหวัด ทั้งนี้ หากพิจารณาข้อมูลย้อนหลังในอดีต จะพบว่า การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้ง จะมี การปรับเพิ่มตามค่าครองชีพของแต่ละจังหวัดเป็นหลัก จนเมื่อการปรับครั้งสุดท้ายที่เป็นการปรับให้ทุกจังหวัดมีค่าแรงขั้นต่ำเท่ากันที่ 300 บาทต่อวัน ดังนั้น ในการคาดการณ์ในช่วงปี พ.ศ. 2561 – 2565 จึงมีสมมติฐานให้ค่าจ้างมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นตามดัชนีราคาผู้บริโภคของแต่ละจังหวัด หรืออีกนัยหนึ่งคือ ค่าจ้างที่แท้จริงไม่มีการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง ดังนั้น ในการคาดการณ์ในช่วงปีให้ทุกจังหวัดมีค่าแรงขั้นต่ำเท่ากันที่ 300 บาทต่อวัน

จากรายงานโครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ พบว่า จังหวัดนราธิวาส ใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561 – 2565) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้น ขึ้นอยู่ตัวแปรสำคัญสองปัจจัยคือ 1) อัตรา การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัด (Real GPP growth rate) และ 2) อัตราค่าจ้างที่แท้จริง (Real wage rate) โดยจังหวัดนราธิวาส มีอัตราการเติบโตที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับจังหวัดในพื้นที่เศรษฐกิจอื่น ได้แก่ จังหวัด นครพนม เชียงราย กาญจนบุรี และหนองคาย โดยอัตราค่าจ้างที่แท้จริงของจังหวัดนราธิวาส อยู่ที่ 300 บาทต่อวัน โดยค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Nominal wage rate) ปรับตัวตามการเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนเดียวกันกับค่าครองชีพหรืออัตราเงินเฟ้อของจังหวัด จากผลการร่นสมการพบว่า หากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลให้ความต้องการจ้างแรงงานของจังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.19 นั้นหมายความว่าตลาดแรงงานของจังหวัดนราธิวาส มีค่าความยืดหยุ่นน้อย (inelastic) สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม อาจจะอธิบายได้อีกอย่างหนึ่งว่า ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส เป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้นอยู่แล้ว เมื่อเศรษฐกิจขยายตัวเพิ่มขึ้น อาจจะไม่ต้องการจ้างแรงงานเพิ่ม แต่ปรับเปลี่ยนวิธีการทางานให้ค่าตอบแทนล่วงหน้า เป็นต้น ในแง่ของอัตราค่าจ้างที่แท้จริงพบว่า หากค่าจ้างที่แท้จริงของจังหวัด ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานให้ลดลงร้อยละ 0.15 ซึ่งจะเป็นว่า ค่าจ้างที่แท้จริงมีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานน้อยมากเช่นกัน โดยปัจจัยที่อาจจะมีความสัมพันธ์กันเองระหว่างอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและอัตราค่าจ้างก็เกิดขึ้น เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัดที่สูงจากการค้าขายแดนที่เพิ่มขึ้น การลงทุน

และนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นจะทำให้อัตราค่าครองชีพในจังหวัดเพิ่มขึ้นเร็วกว่าค่าจ้างที่เป็นตัวเงินซึ่งจะทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงปรับลดลงมาซึ่งความต้องการจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง

4.8 ผลการศึกษาโมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ผู้วิจัยทำการศึกษาโมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส จากการทบทวนเอกสารงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประชุมกลุ่มย่อยจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส มีองค์ประกอบของหน่วยงาน และลักษณะการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- 4.8.1 ด้านศุลกากรสุโงโก-ลก
- 4.8.2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส
- 4.8.3 ศูนย์แสดงสินค้าเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก
- 4.8.4 ตลาดกลางการเกษตรเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก
- 4.8.5 คลังสินค้า และลานกองเก็บ เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก
- 4.8.6 ศูนย์การค้าชายแดนเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก
- 4.8.7 สวนสุขภาพ (สันติภาพ) เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก
- 4.8.8 ร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก
- 4.8.9 ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ One Stop Service (OSS) (พื้นที่ว่างหลังด้านศุลกากรสุโงโก-ลก)



ภาพที่ 4.10 โมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ที่มา : ปรับปรุงจาก ผังปฏิบัติการเชิงพื้นที่ (Area Action Plan) (สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนราธิวาส กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย, 2560)

หมายเหตุ : 1 ด้านศุลกากรสุโงโก-ลก 6 ศูนย์การค้าชายแดน
2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง 7 โครงการพัฒนาสวนสุขภาพ (สันติภาพ)
จังหวัดนราธิวาส

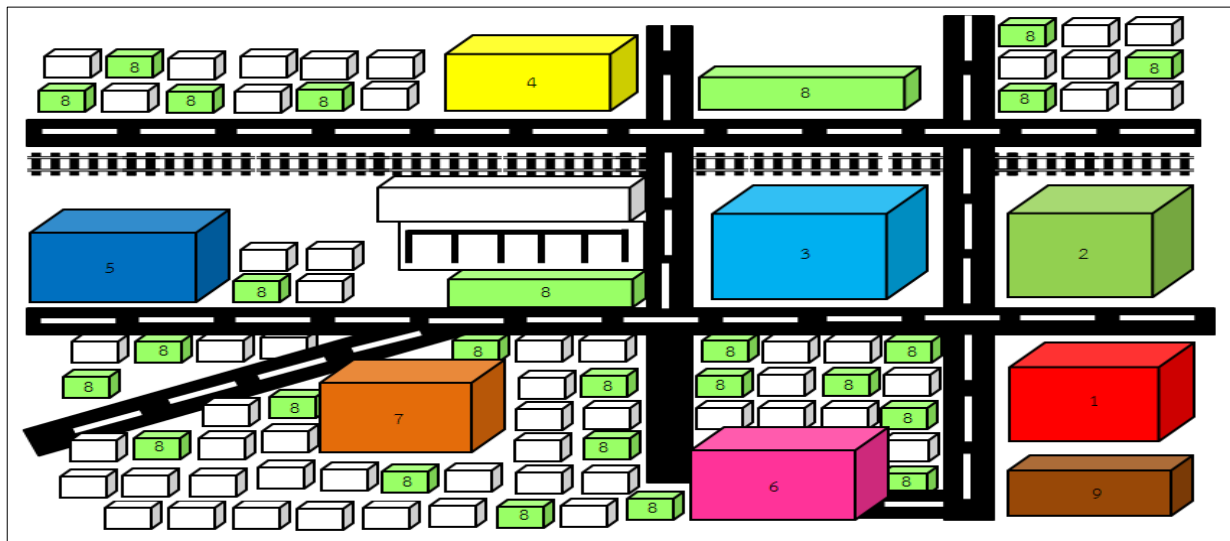
3 ศูนย์แสดงสินค้า

4 ตลาดกลางการเกษตร

5 โครงการพัฒนาล้งสินค้า
ลานกองเก็บ

8 ร้านค้าปลอดภาษี (ร้านปัจจุบัน และร้านค้า
อนาคต อำเภอเมืองสุโขทัย-ลก)

9 ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ One Stop Service และ
(OSS) (พื้นที่ว่างหลังด้านศุลกากรสุโขทัย-ลก)



ภาพที่ 4.11 โมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

4.8.1 ด้านศุลกากรสุโขทัย-ลก



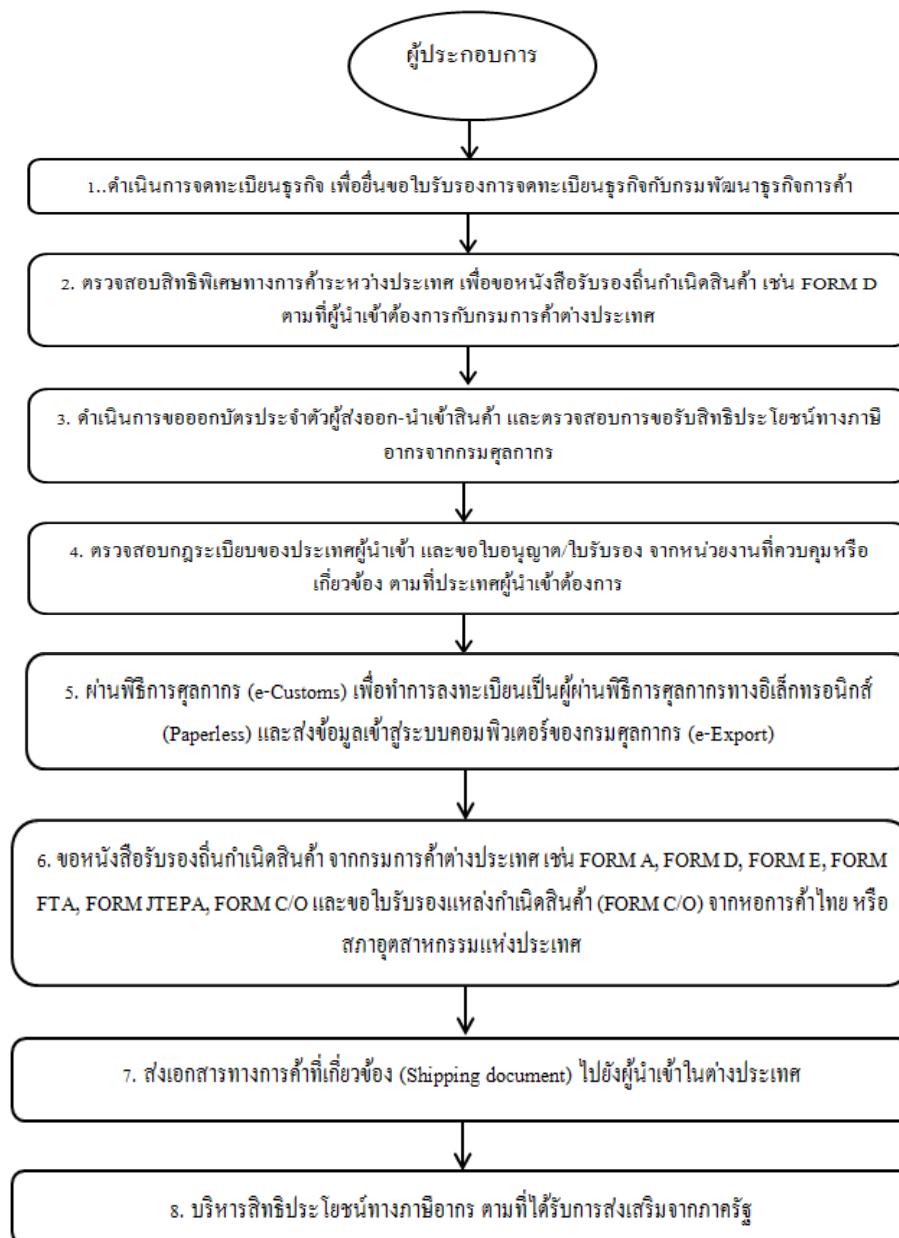
ภาพที่ 4.12 ด้านศุลกากรสุโขทัย-ลก

ด่านศุลกากรสุโขทัย-ลก เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานศุลกากรภาคที่ 4 กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ตั้งอยู่ที่ตำบลสุโขทัย-ลก อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัดนราธิวาส เป็นด่านศุลกากรที่ตั้งอยู่ตอนใต้สุดของประเทศ ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 66 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศมาเลเซีย อำเภอปาเซมัส รัฐกลันตัน มีแม่น้ำโก-ลก กั้นเขตแดนไทย-มาเลเซีย ประชาชนทั้ง 2 ฝ่าย ข้ามไปมาติดต่อค้าขายกันโดยตลอด โดยใช้ภาษามลายู เป็นภาษาท้องถิ่น

กระบวนการส่งออก-นำเข้าสินค้า ของผู้ประกอบการการค้าชายแดนโดยผ่านกระบวนการพิธีการศุลกากร การส่งออก-นำเข้าสินค้า ดังภาพ 4.13 และ 4.20

4.8.1.1 กระบวนการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการการค้าชายแดน

กระบวนการส่งออกสินค้าของผู้ประกอบการการค้าชายแดน ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

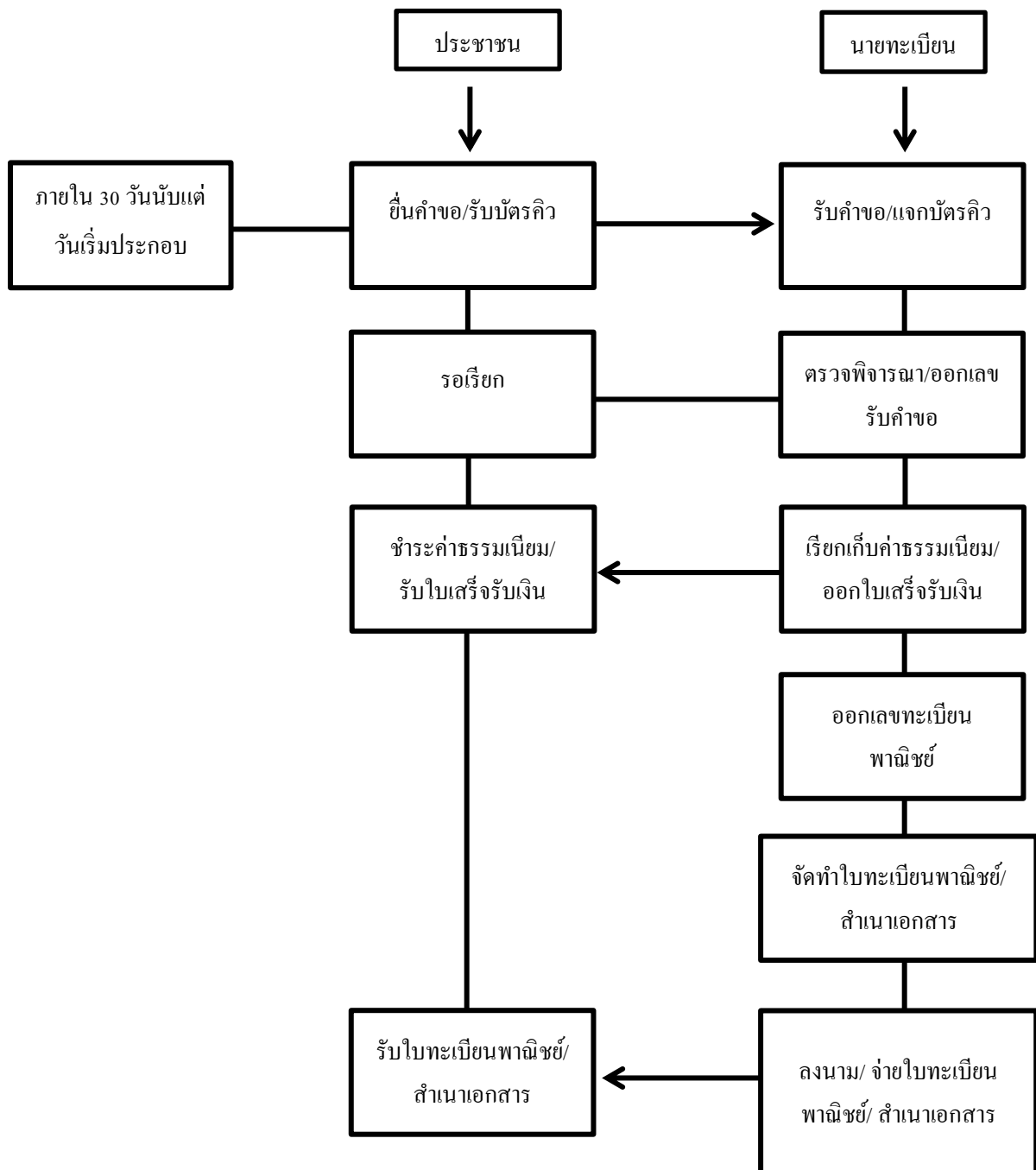


ภาพที่ 4.13 กระบวนการส่งออกของผู้ประกอบการ

จากภาพที่ 4.13 แสดงถึงกระบวนการของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจส่งออก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การจดทะเบียนธุรกิจ

ผู้ประกอบการการค้าชายแดน จะต้องดำเนินการจดทะเบียนธุรกิจ ที่ประสงค์ทำการค้าชายแดนเพื่อนำใบรับรองการจดทะเบียนธุรกิจดำเนินธุรกิจการค้าชายแดน ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า จังหวัดนราธิวาส



ภาพที่ 4.14 ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนพาณิชย์

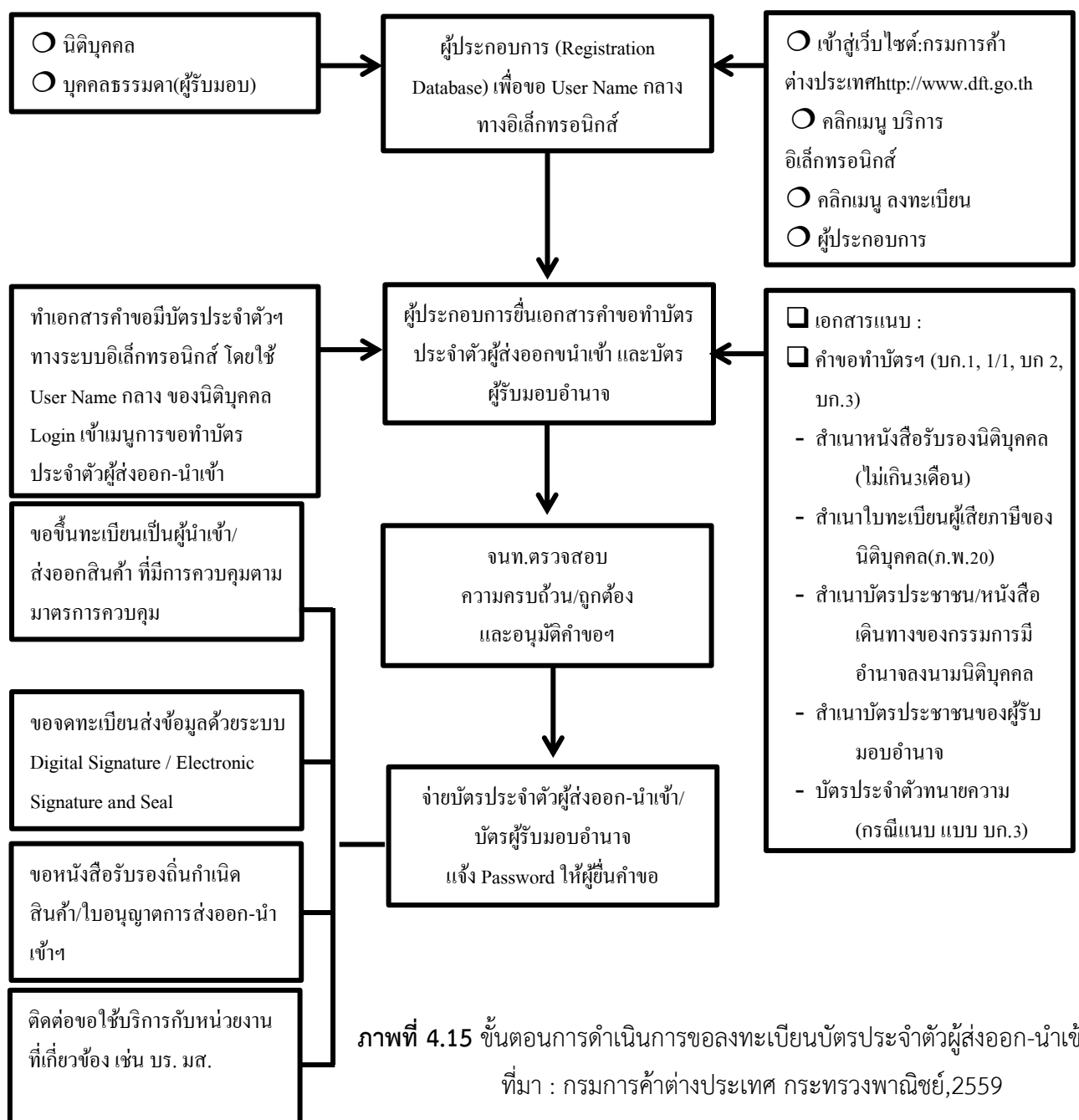
ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2561

2) ยื่นตรวจสอบสิทธิพิเศษทางการค้า

ผู้ประกอบการดำเนินการยื่นตรวจสอบสิทธิพิเศษทางการค้ากับกรมการค้าระหว่างประเทศ เพื่อยื่นขอหนังสือรับรองถิ่นกำเนิด ก่อนการดำเนินการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ เพื่อเป็นหนังสือรับรองแหล่งกำเนิดของสินค้า หากประเทศคู่ค้ามีการจดสนธิสัญญาระหว่างกัน จะสามารถลดอัตราภาษีนำเข้าได้ เช่น ภูมิภาคอาเซียน ที่มีการกำหนดอัตราภาษีนำเข้าในกลุ่มประเทศอาเซียน 0 เปอร์เซ็นต์

3) การออกบัตรประจำตัวผู้ส่งออกและนำเข้าสินค้า

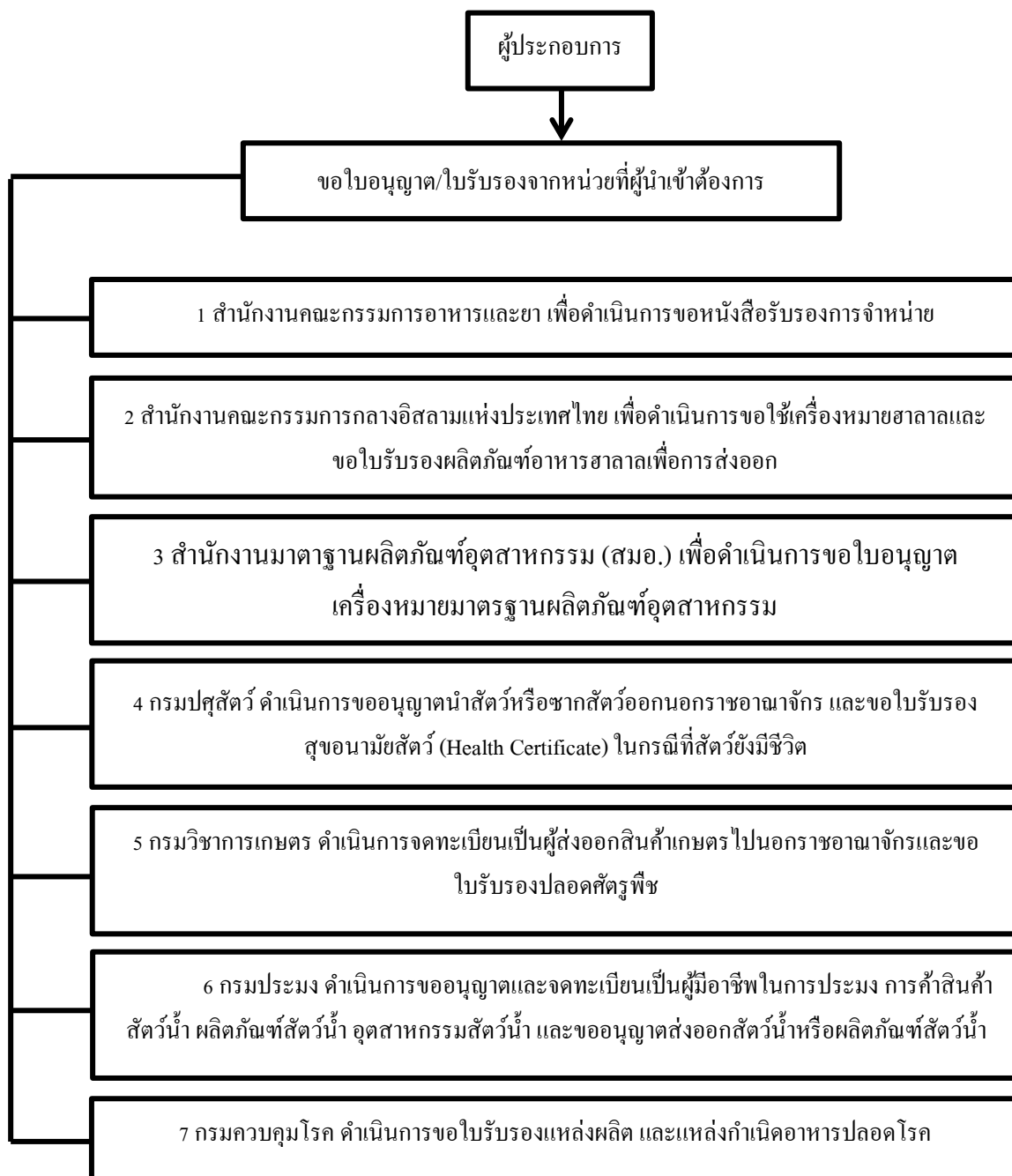
การดำเนินการขอออกบัตรประจำตัวผู้ส่งออก-นำเข้าสินค้า มีกระบวนการและขั้นตอนการลงทะเบียน สำหรับผู้ประกอบการ (Registration Database) และการยื่นทำบัตรประจำตัวผู้ส่งออกนำเข้า/บัตรผู้รับอำนาจ ดังนี้



ภาพที่ 4.15 ขั้นตอนการดำเนินการขอลงทะเบียนบัตรประจำตัวผู้ส่งออก-นำเข้าสินค้า
ที่มา : กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2559

4) ตรวจสอบกฎระเบียบของประเทศผู้นำเข้า

การตรวจสอบกฎระเบียบของประเทศผู้นำเข้า และขอใบอนุญาต/ใบรับรองจากหน่วยที่ผู้นำเข้าต้องการ โดยจะแยกไปตามหน่วยงานที่รับผิดชอบของสินค้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



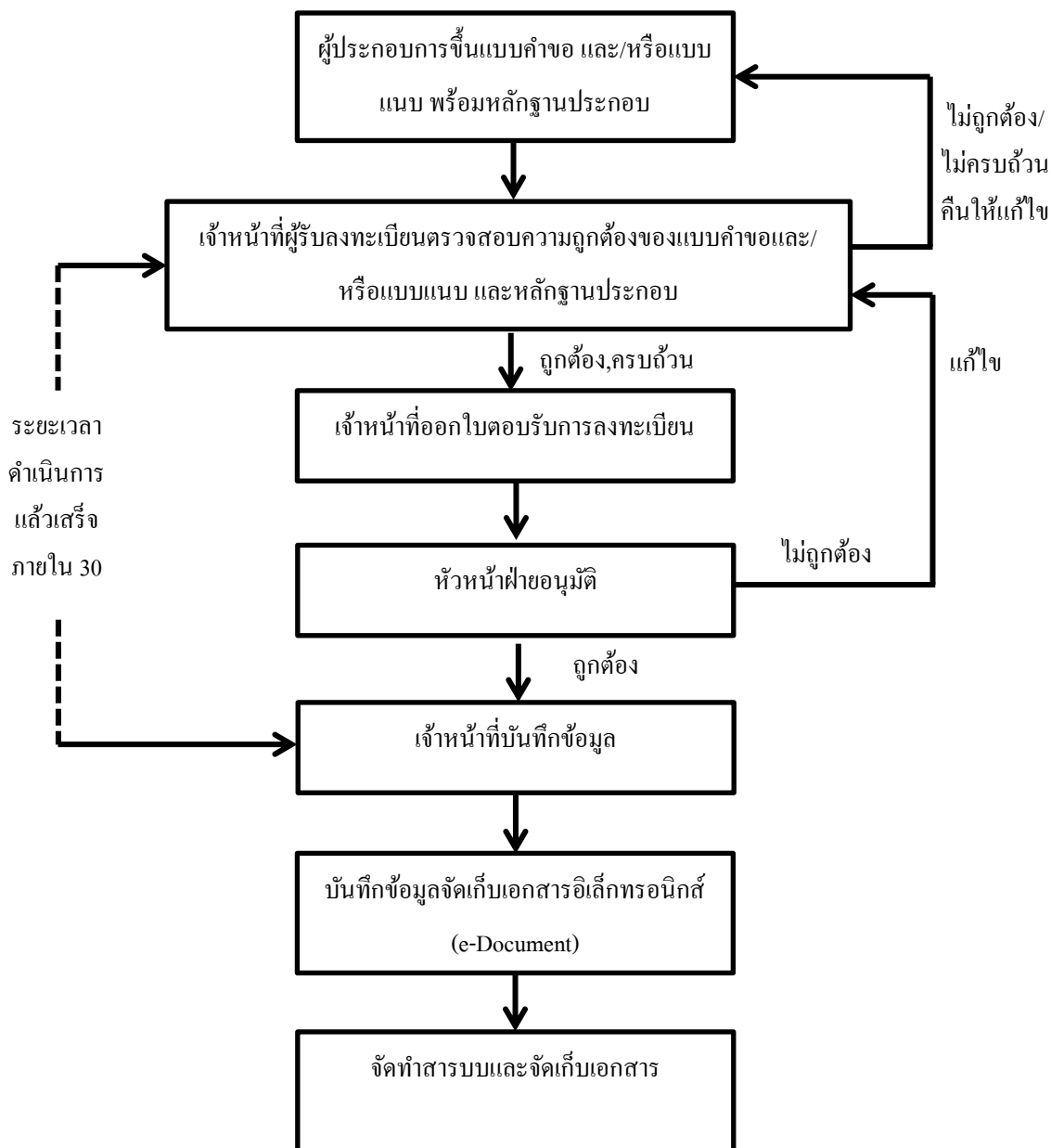
ภาพที่ 4.16 ตรวจสอบกฎระเบียบของประเทศผู้นำเข้า

ที่มา : ศูนย์บริการส่งออกแบบเบ็ดเสร็จ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2561

5) ผ่านพิธีการศุลกากร (e-Customs) เพื่อทำการลงทะเบียนเป็นผู้ผ่านพิธีการศุลกากรทางอิเล็กทรอนิกส์ (Paperless) และส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากร (e-Export) ดังนี้

5.1) ขั้นตอนการลงทะเบียนเป็นผู้ปฏิบัติพิธีการศุลกากร

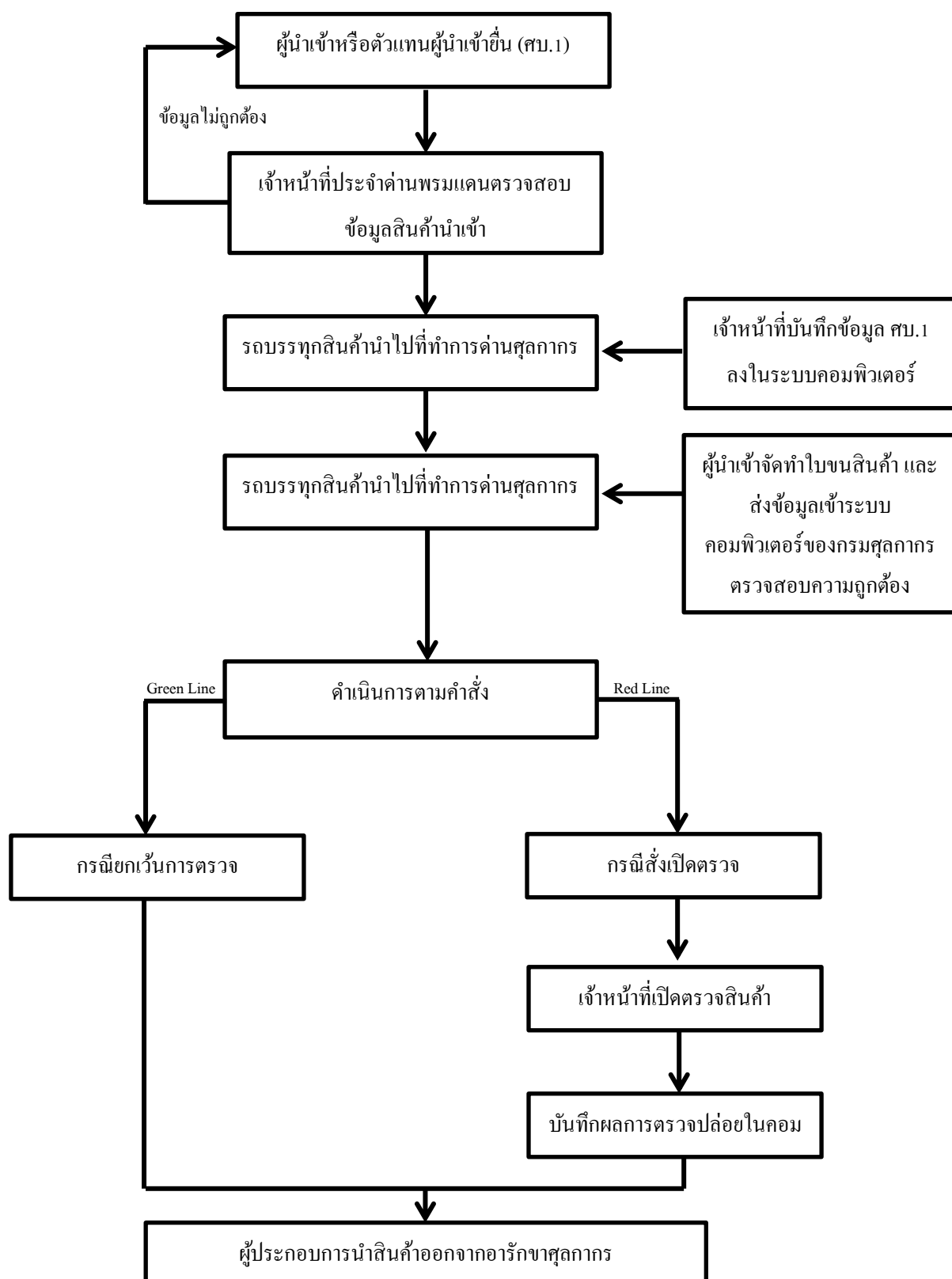
ขั้นตอนการลงทะเบียนเป็นผู้ปฏิบัติพิธีการศุลกากรหรือดำเนินการในกระบวนการทางศุลกากรตามประกาศกรมศุลกากรที่ 64/2561 มีแผนผังขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้



ภาพที่ 4.17 ขั้นตอนการลงทะเบียนผู้ประกอบการนำเข้าและส่งออก

ที่มา : กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง, 2559

5.2) พิธีการศุลกากรส่งออกสินค้าทางบก

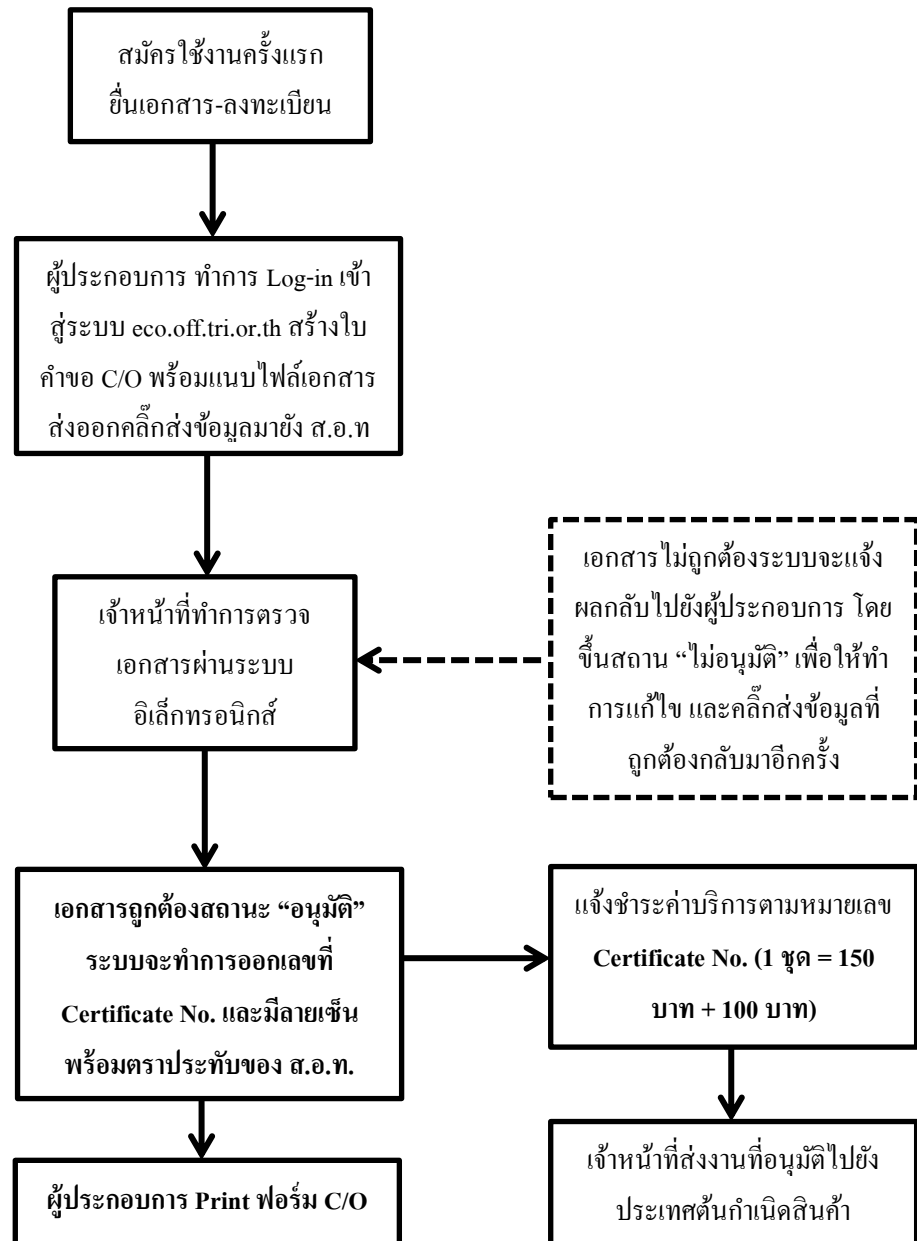


ภาพที่ 4.18 พิธีการศุลกากรส่งออกสินค้าทางบก

ที่มา : กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง, 2559

6) ขออนุญาตรับรองถิ่นกำเนิดสินค้า

ผู้ประกอบการดำเนินการขออนุญาตรับรองถิ่นกำเนิดสินค้าจากกรมการค้าต่างประเทศ เช่น FORM A, FORM D, FORM E, FORM FTA, FORM JTEPA, FORM C/O และขอใบรับรองแหล่งกำเนิดสินค้า (FORM C/O) จากหอการค้าไทย หรือสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 4.19 ขั้นตอนการออกใบรับรองแหล่งกำเนิดสินค้านระบบออนไลน์ (E-C/O)

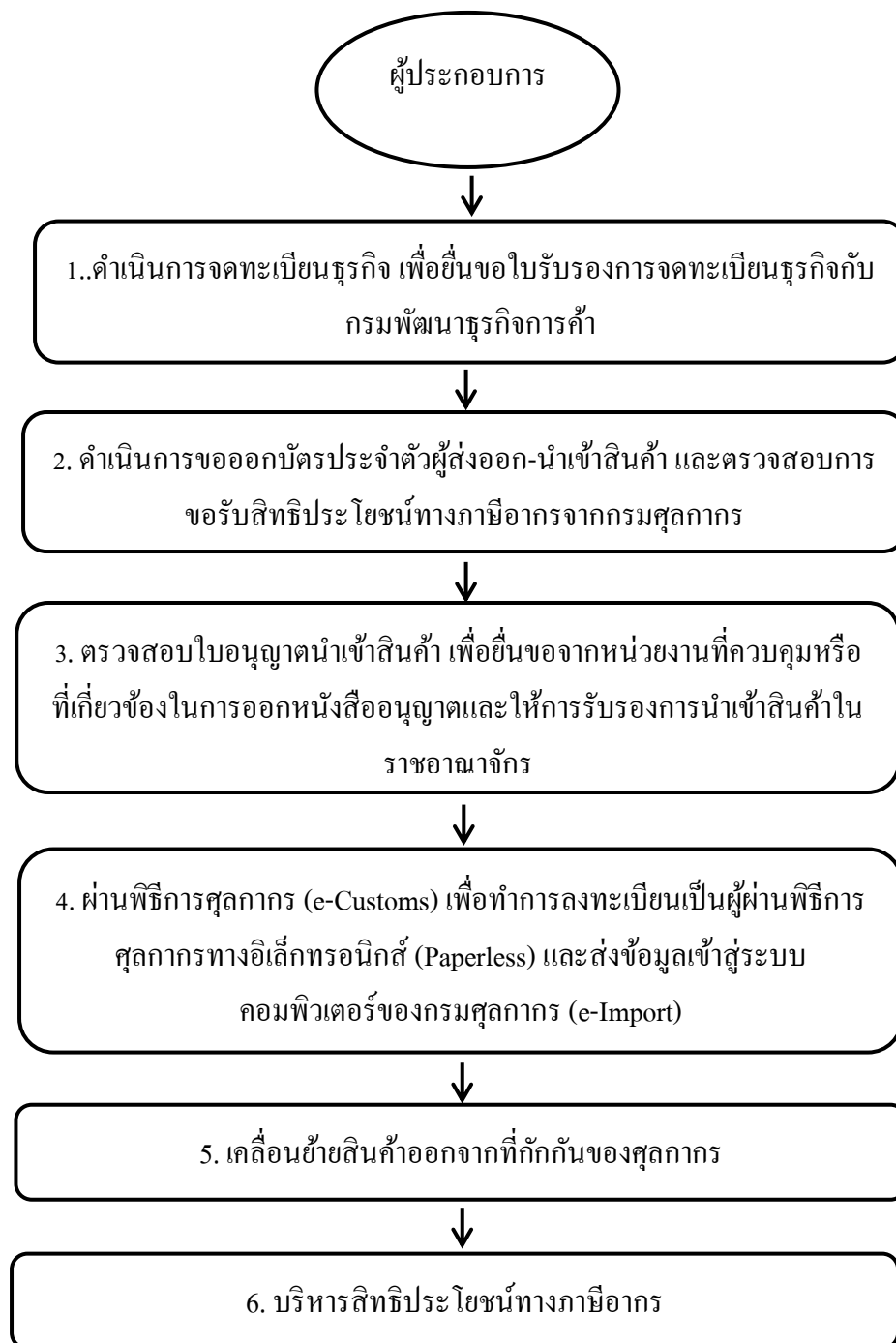
ที่มา : สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2561

7) ส่งเอกสารทางการค้าที่เกี่ยวข้อง (Shipping document) ไปยังผู้นำเข้าในต่างประเทศ

8) บริหารสิทธิประโยชน์ทางภาษี ตามที่ได้รับการส่งเสริมจากรัฐ

4.8.1.2 กระบวนการนำเข้าสินค้า ของผู้ประกอบการการค้าชายแดน

กระบวนการนำเข้าสินค้าของผู้ประกอบการการค้าชายแดน ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

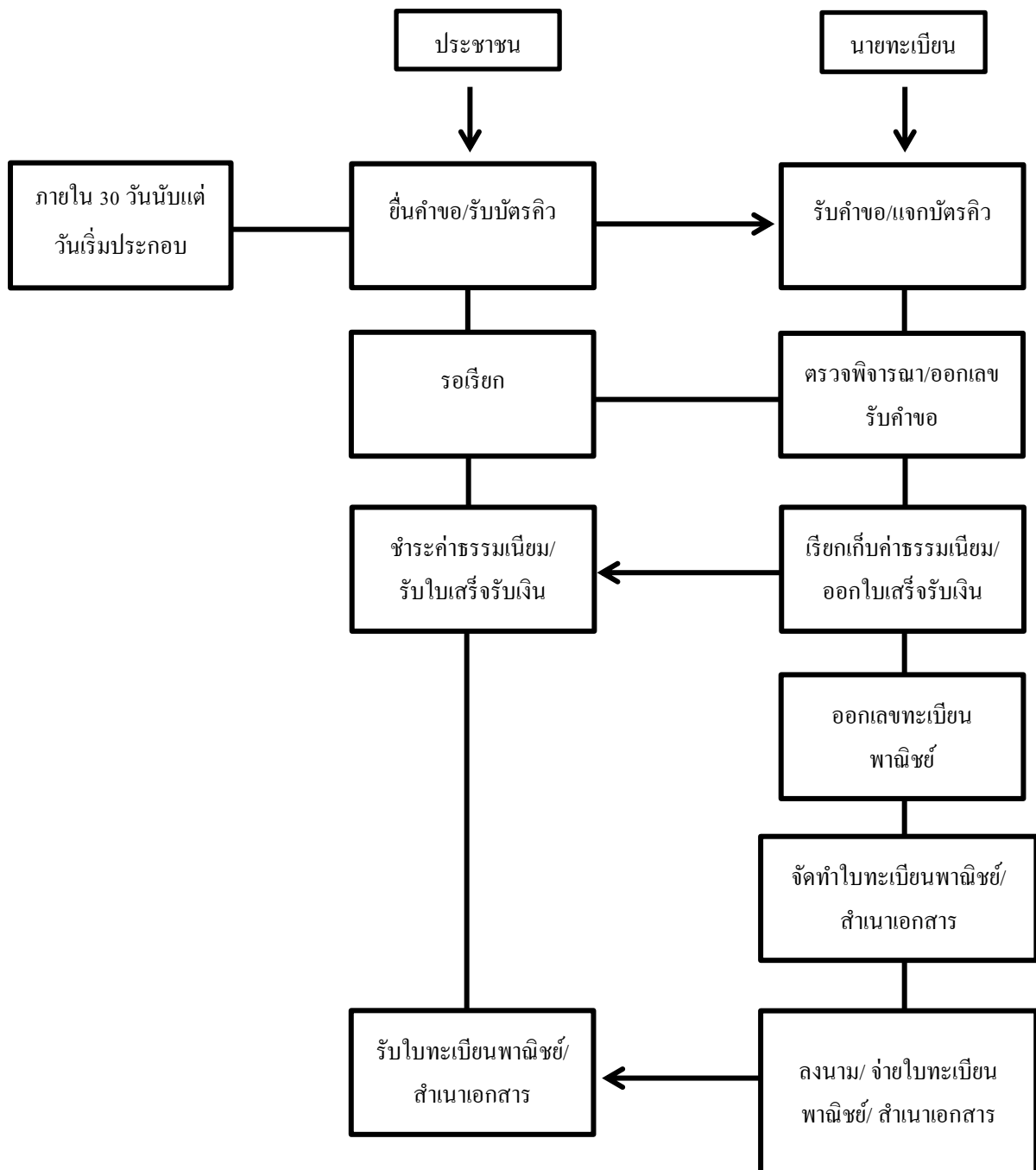


ภาพที่ 4.20 กระบวนการนำเข้าของผู้ประกอบการ

จากภาพที่ 4.20 แสดงถึงกระบวนการของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจนำเข้า โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การจดทะเบียนธุรกิจ

ผู้ประกอบการการค้าชายแดน จะต้องดำเนินการจดทะเบียนธุรกิจ ที่ประสงค์ทำการค้าชายแดนเพื่อนำใบรับรองการจดทะเบียนธุรกิจดำเนินธุรกิจการค้าชายแดน ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า จังหวัดนครราชสีมา

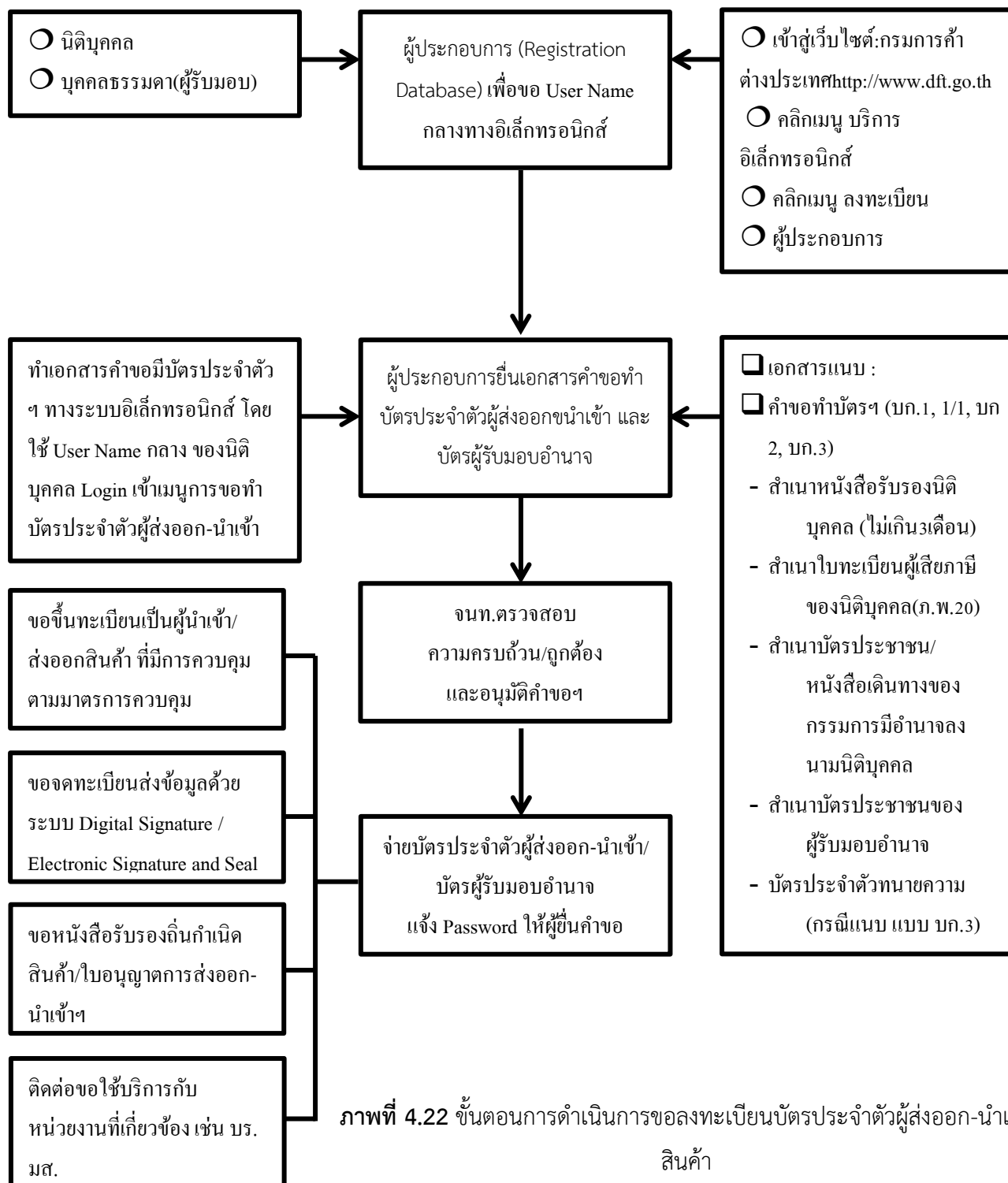


ภาพที่. 4.21 ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนพาณิชย์

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2561

2) การออกบัตรประจำตัวผู้ส่งออกและนำเข้าสินค้า

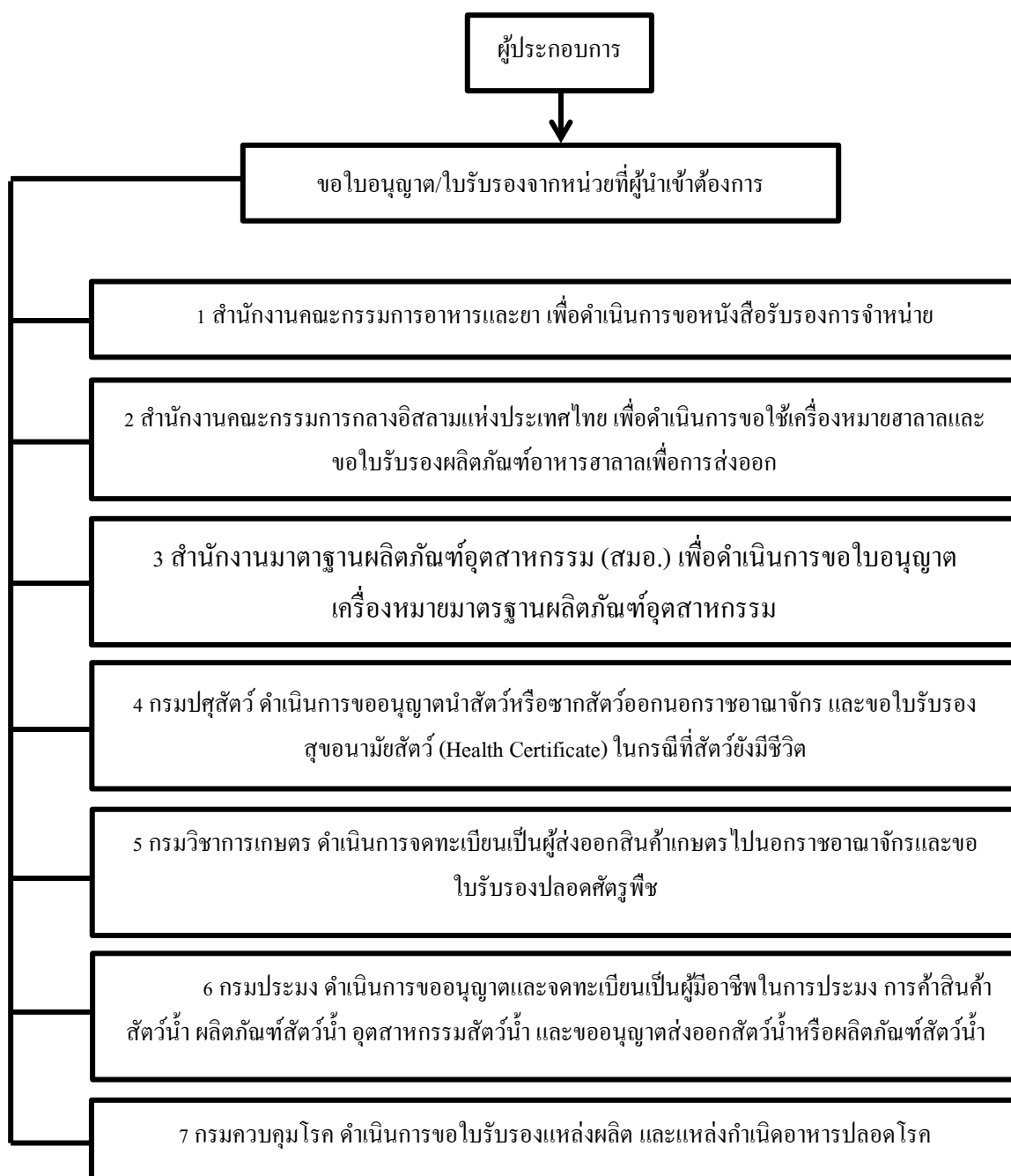
การดำเนินการขอลงทะเบียนบัตรประจำตัวผู้ส่งออก-นำเข้าสินค้า ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนการลงทะเบียน สำหรับผู้ประกอบการ (Registration Database) และการยื่นทำบัตรประจำตัวผู้ส่งออกนำเข้า/บัตรผู้รับอำนาจ ดังนี้



ที่มา : กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์,2559

3) ตรวจสอบกฎระเบียบของประเทศผู้นำเข้า

การตรวจสอบกฎระเบียบของประเทศผู้นำเข้า และขอใบอนุญาต/ใบรับรองจากหน่วยที่ผู้นำเข้าต้องการ โดยจะแยกไปตามหน่วยงานที่รับผิดชอบของสินค้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



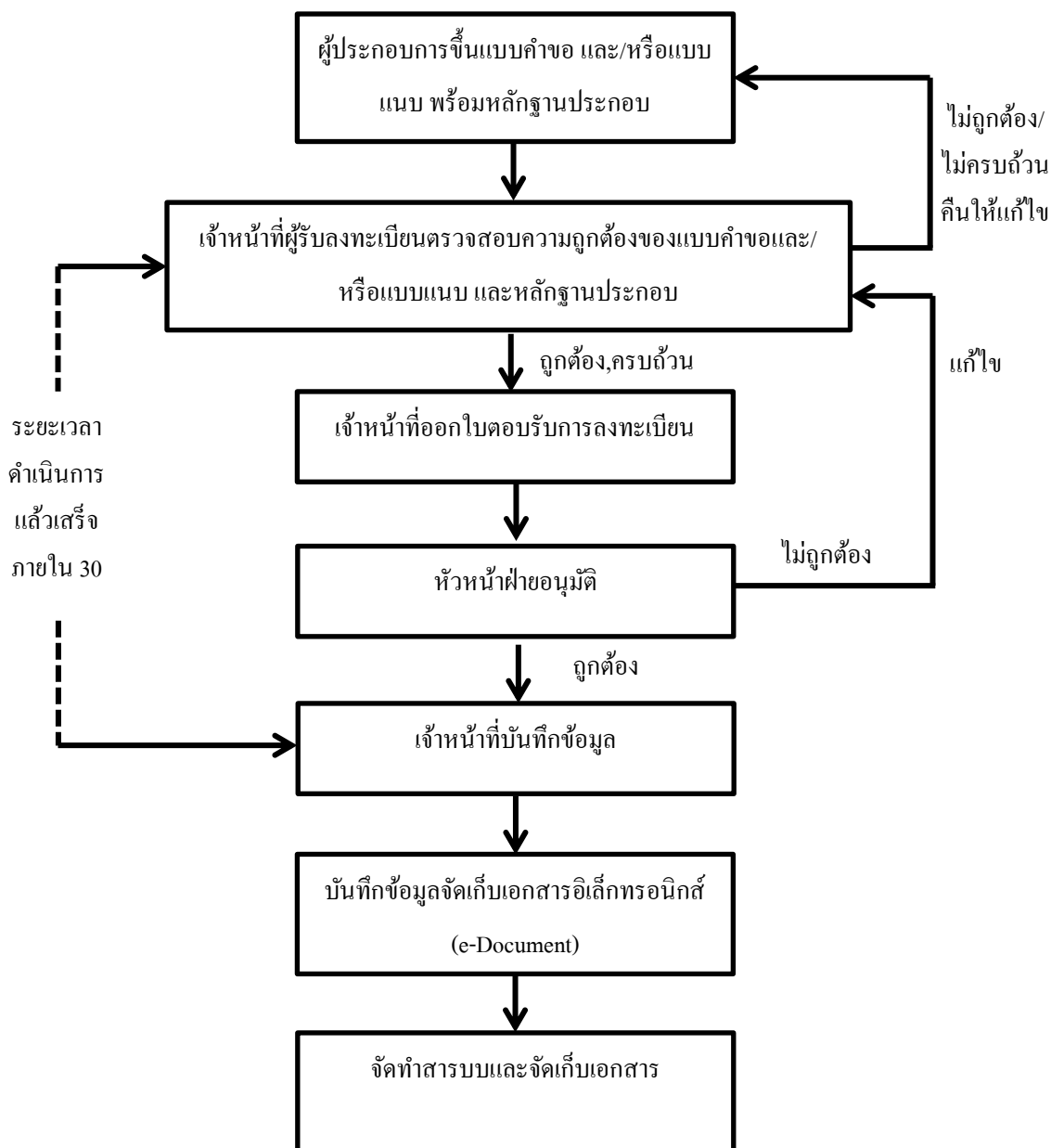
ภาพที่ 4.23 ตรวจสอบกฎระเบียบของประเทศผู้นำเข้า

ที่มา : ศูนย์บริการส่งออกแบบเบ็ดเสร็จ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2561

4) ผ่านพิธีการศุลกากร (e-Customs) เพื่อทำการลงทะเบียนเป็นผู้ผ่านพิธีการศุลกากรทางอิเล็กทรอนิกส์ (Paperless) และส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากร (e-Import) ดังนี้

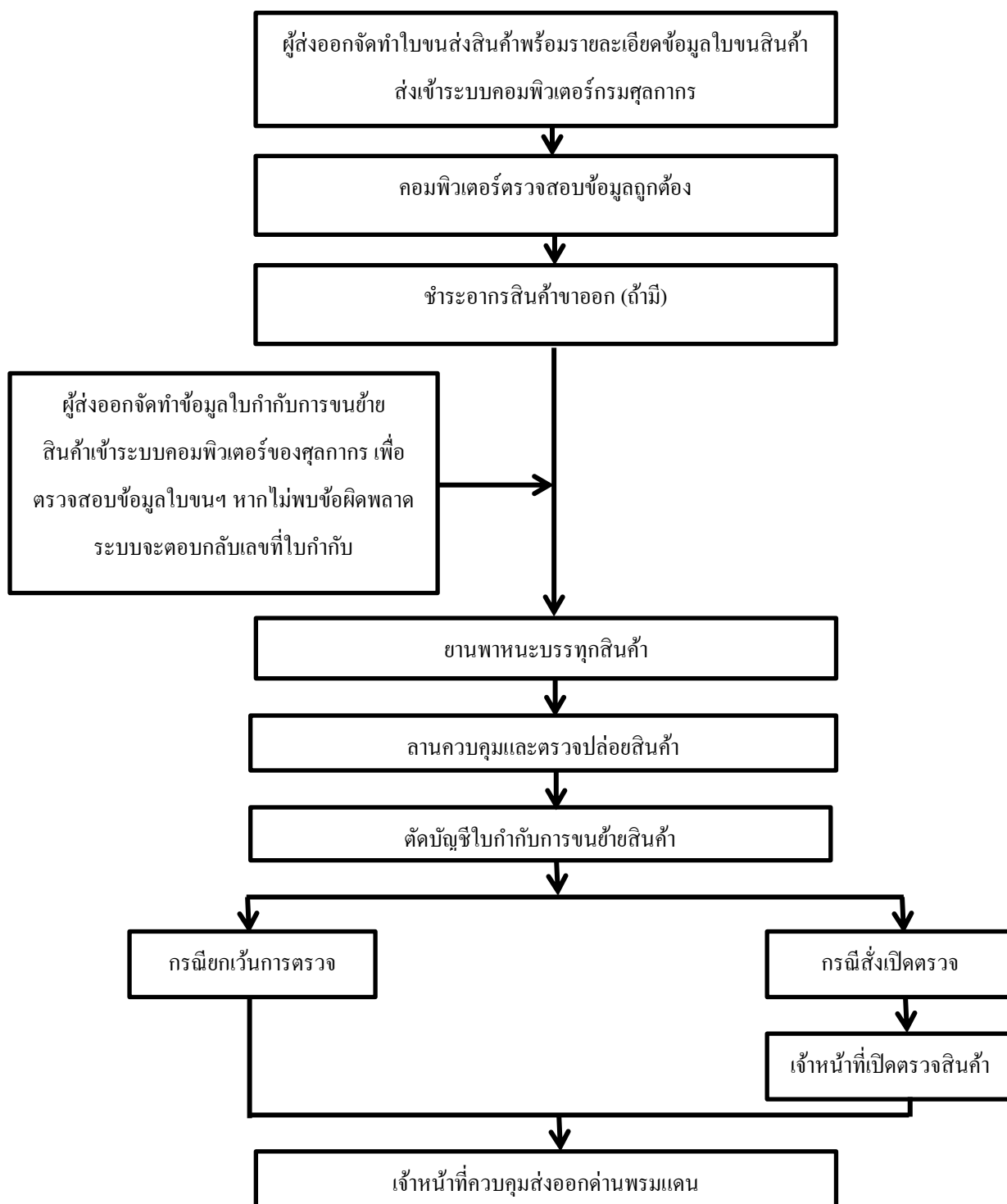
4.1) ขั้นตอนการลงทะเบียนเป็นผู้ปฏิบัติพิธีการศุลกากร

ขั้นตอนการลงทะเบียนเป็นผู้ปฏิบัติพิธีการศุลกากรหรือดำเนินการในกระบวนการทางศุลกากรตามประกาศกรมศุลกากรที่ 64/2561 มีแผนผังขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้



ภาพที่ 4.24 ขั้นตอนการลงทะเบียนผู้ประกอบการนำเข้าและส่งออก
ที่มา : กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง, 2559

4.2) พิธีการศุลกากรนำเข้าสินค้าทางบก



ภาพที่ 4.25 พิธีการศุลกากรนำเข้าสินค้าทางบก

ที่มา : กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง, 2559

5) เคลื่อนย้ายสินค้าออกจากที่กักกันของศุลกากร

6) บริหารสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร

4.8.1.3 การให้บริการนำเข้า-ส่งออกสินค้าระหว่างประเทศของด่านศุลกากร

การให้บริการนำเข้า-ส่งออกสินค้าระหว่างประเทศของด่านศุลกากร อำเภอสุโขทัย-ลก จะต้องมีการจัดตั้งศูนย์การให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) ขึ้น ศุลกากรมุกดาหาร (2561) กล่าวว่า กรมศุลกากรได้วางแผนในการดำเนินการจัดตั้ง ศูนย์ One Stop Service ที่ด่านศุลกากรนาร่องในปี 2547-2548 โดยใช้ระบบ Thailand Customs Electronic System (TCES), National Single Window (NSW) และ ASEAN Single Window (ASW)

1) **Thailand Customs electronic System (TCES)** คือ ระบบศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเกิดจากการบูรณาการระบบ และเตรียมความพร้อมรองรับ ในเรื่องดังต่อไปนี้

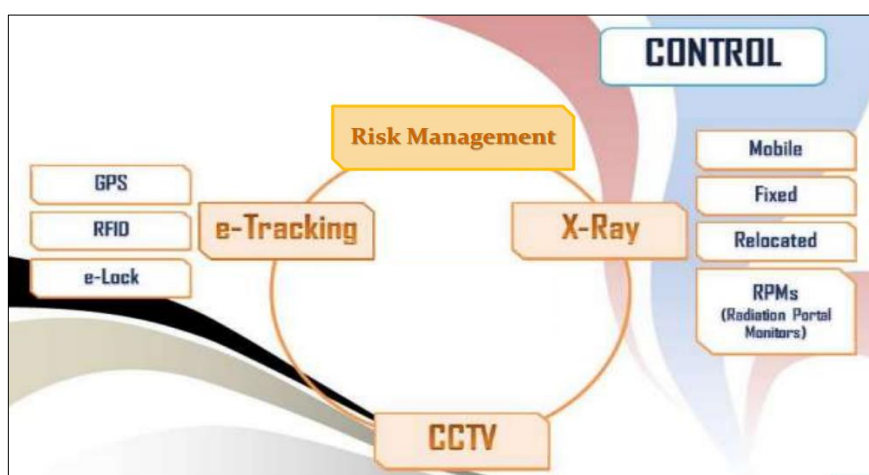
1.1) ระบบพิธีการศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์แบบไร้เอกสาร (e-Customs Paperless)

1.2) ระบบการขอใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรด้วยอิเล็กทรอนิกส์ทุกประเภท ตามโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานศุลกากร ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร (e-Tax Incentives, e-Guarantee)

1.3) การเชื่อมโยงข้อมูลใบขนฯ และข้อมูลการค้าของอาเซียน (ACDD., ATIGA FORM D) รวมถึงเชื่อมโยงข้อมูลภาครัฐ ภาคธุรกิจ ทั้งในและระหว่างประเทศ

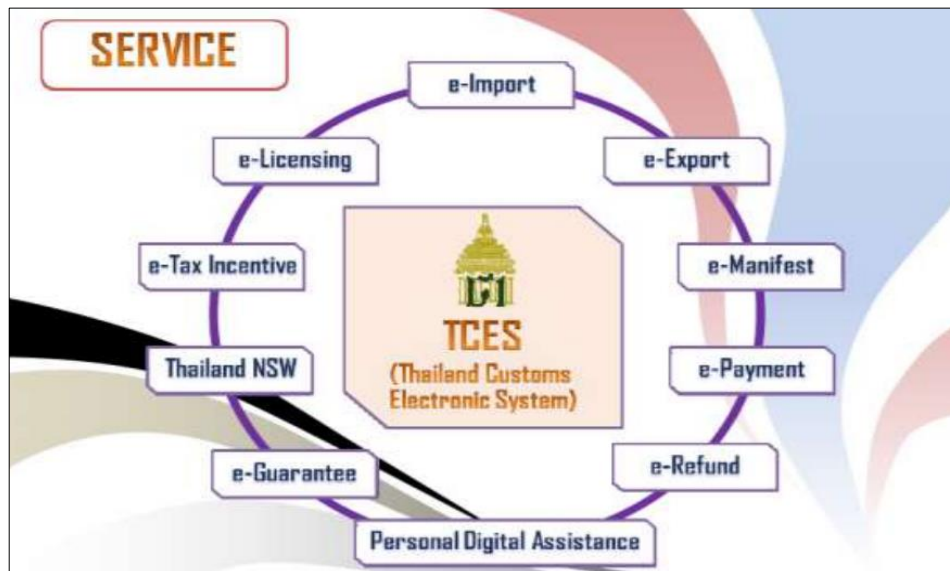
1.4) เตรียมพร้อม รองรับการเปิดเสรีการค้าของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC., AEO., NSW., NSW., ASW.) และอำนวยความสะดวกทางการค้าระหว่างประเทศอย่างครบวงจร

ซึ่งมีที่มา จากการเปลี่ยนชื่อเรียกระบบการให้บริการพิธีการศุลกากรทางอิเล็กทรอนิกส์ จาก e-Customs ไปเป็น TCES : Thai Customs Electronic System (อ่านว่า ที-เซส) เพื่อความเป็นสากล สอดคล้องกับนานาประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาระบบการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรด้วยอิเล็กทรอนิกส์ อันเป็นต้นแบบในการขยายการให้บริการไปยังกลุ่มประเทศอื่นๆ รองรับการแข่งขันในยุคข้อมูลข่าวสารและการค้าไร้พรมแดน



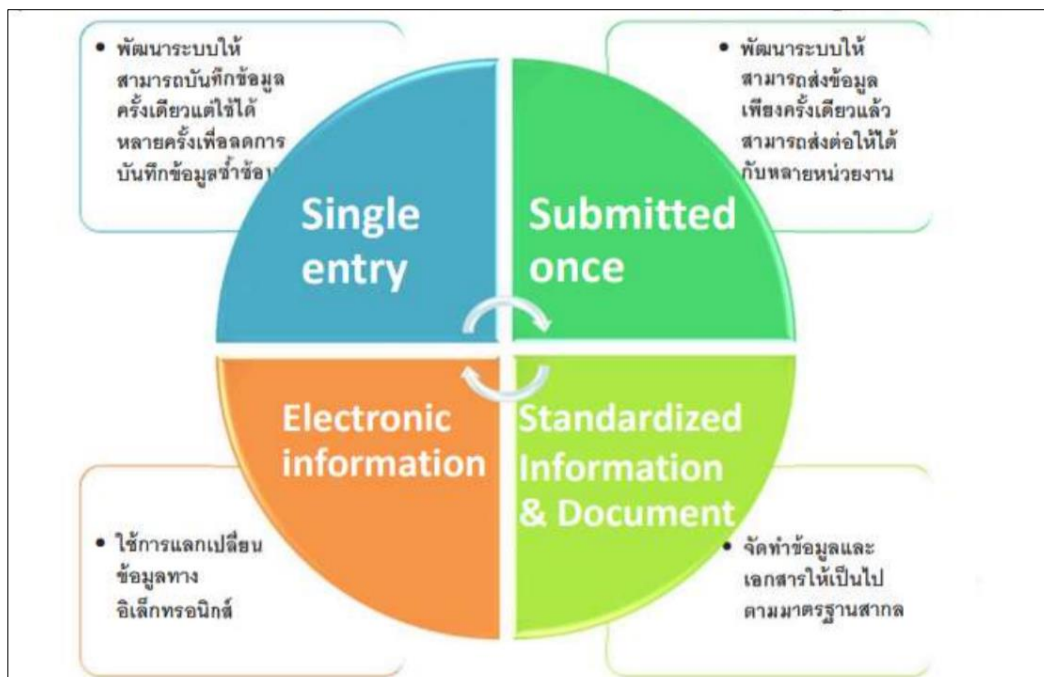
ภาพที่ 4.26 Control (การควบคุม)

ที่มา : ด่านศุลกากรมุกดาหาร, 2561



ภาพที่ 4.27 Service (การให้บริการ)

ที่มา : ด้านศุลกากรมุกดาหาร, 2561



ภาพที่ 4.28 TCES (Thailand National Single Window)

ที่มา : ด้านศุลกากรมุกดาหาร, 2561

2) National Single Windows (NSW)

การพัฒนา National Single Window ดำเนินการพัฒนาระบบเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกการนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์โดยการปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อลดขั้นตอน เวลา และเอกสาร

ที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาระบบตามหลักการของ Single Window (จะกล่าวโดยละเอียดในหัวข้อ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ)

3) ASEAN Single Window (ASW)

ความคืบหน้าการเชื่อมโยงข้อมูลระบบ ASW กับ)ประเทศสมาชิกอาเซียน จัดทำความตกลง ASEAN Single Window Pilot Project ครบทั้ง 10 ประเทศ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2554 Participant 7 ประเทศ ได้แก่ บรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม Observer 3 ประเทศ ได้แก่ กัมพูชา ลาว และเมียนมาร์ (จะกล่าวโดยละเอียดในหัวข้อ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ)

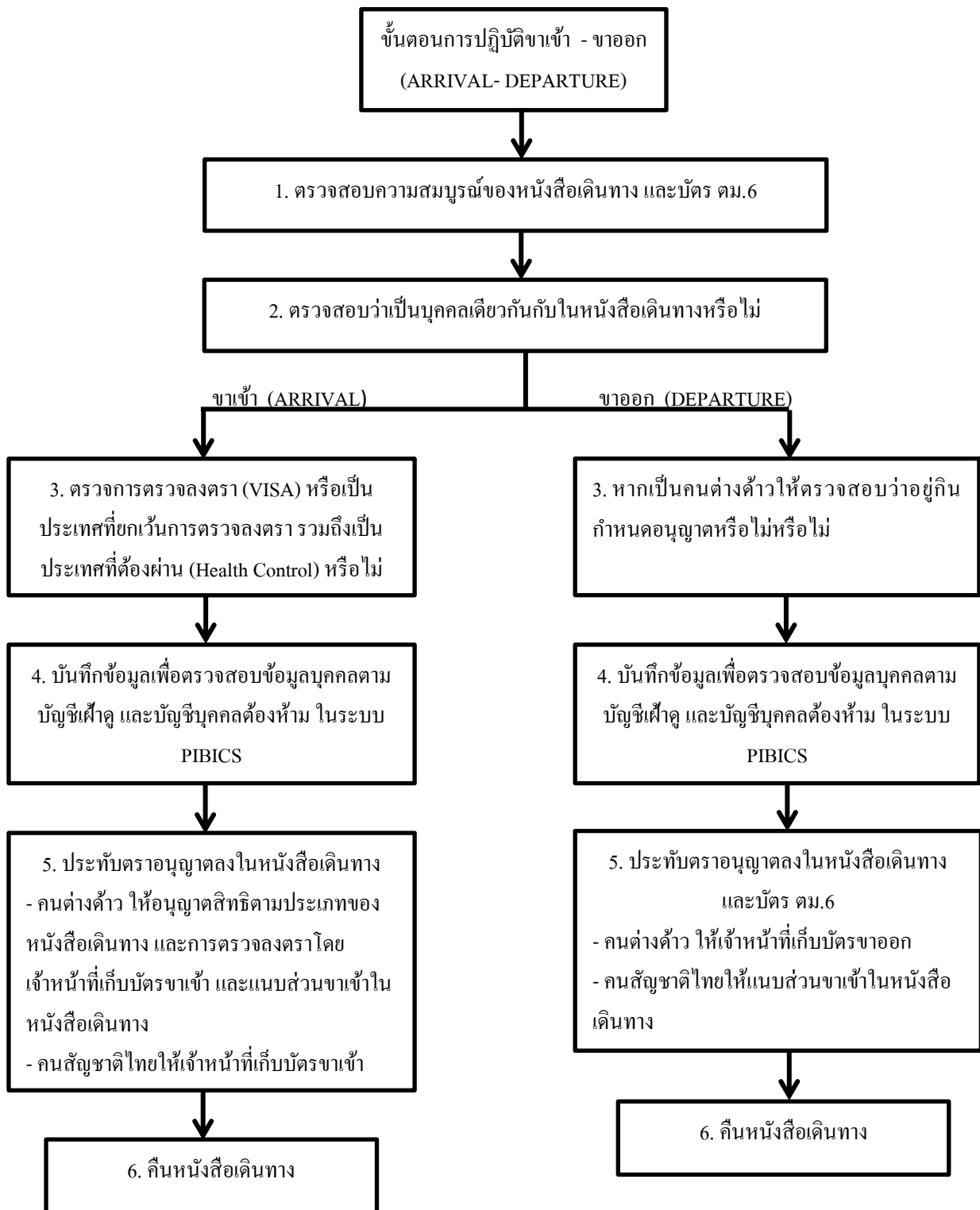
4.8.2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส



ภาพที่ 4.29 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส

ด่านตรวจคนเข้าเมือง สุไหงโก-ลก รวมกับด่านตรวจคนเข้าเมืองตากใบ และด่าน ตรวจคนเข้าเมือง บูกะตา ซึ่งประวัติดั้งเดิมเป็นด่านตรวจคน เข้าเมืองสุไหงโก-ลก ด่านตรวจคนเข้าเมืองด่านหนึ่งในจังหวัด นราธิวาส ตั้งอยู่ที่สถานีรถไฟสุไหงโก-ลก กิ่งอำเภอสุไหงโก-ลก

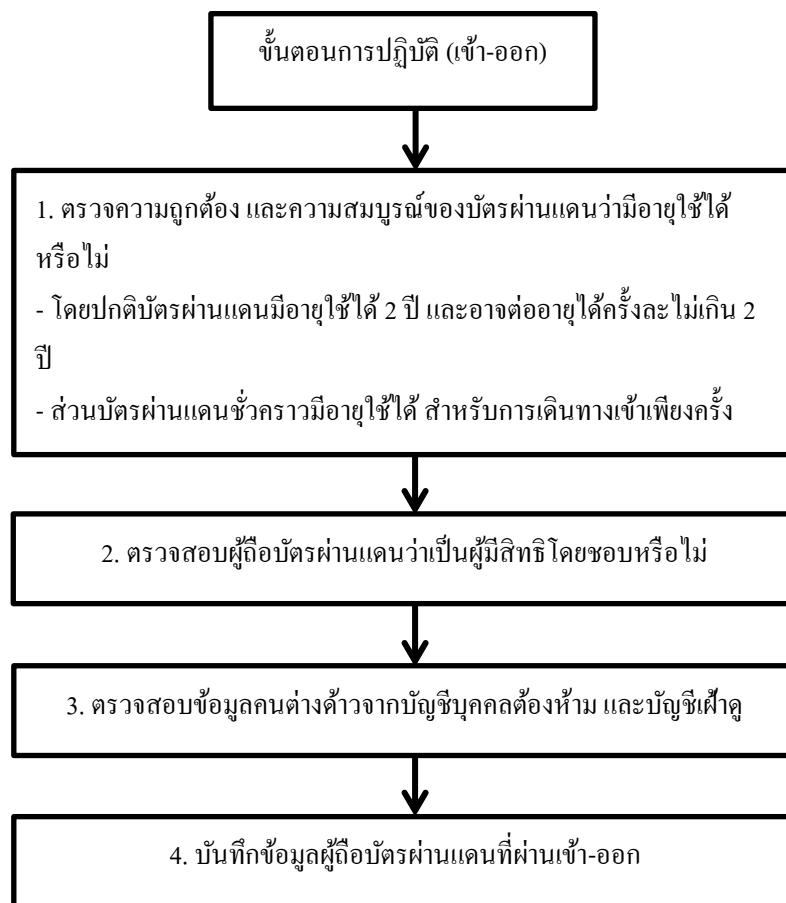
4.8.2.1 การตรวจคนโดยสารที่เดินทางเข้า-ออก (Arrival/Departure)



ภาพที่ 4.30 การตรวจคนโดยสารที่เดินทางเข้า-ออก (Arrival/Departure)

ที่มา : สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2559

4.8.2.2 การตรวจคนต่างด้าวที่ใช้บัตรผ่านแดน (BORDER PASS) ระหว่างราชอาณาจักรไทยกับมาเลเซีย



ภาพที่ 4.31 การตรวจคนต่างด้าวที่ใช้บัตรผ่านแดน (BORDER PASS) ระหว่างราชอาณาจักรไทยกับมาเลเซีย
ที่มา : สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2559

1) Automatic channel

เป็นระบบการตรวจคนเข้าเมืองผ่านเครื่องอัตโนมัติ เพื่อลดความหนาแน่น และความแออัดของผู้เดินทางเข้า-ออกราชอาณาจักรสำหรับประชาชนคนไทย และเพื่อเพิ่มความสะดวกและลดระยะเวลาในการผ่านพิธีการตรวจคนเข้าเมือง โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (Personal Identification Blacklist Immigration Control System : PIBICS) พร้อมกับระบบจัดเก็บและตรวจสอบลายนิ้วมืออัตโนมัติ (E-Finger Print) เพื่อป้องกันการลักลอบเข้า-ออกราชอาณาจักรอย่างผิดกฎหมาย

4.8.3 ศูนย์แสดงสินค้าเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก



ภาพที่ 4.32 ศูนย์แสดงสินค้าเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก

ภาพที่ 4.32 แสดงภาพของผลการศึกษาโครงสร้างเมืองต้นแบบการค้าชายแดน ที่ได้มีการกำหนดรูปแบบองค์ประกอบของศูนย์การค้า และศูนย์บริการนักท่องเที่ยว งานศูนย์การค้า (Premium Supermarket) ประกอบด้วย สินค้าคุณภาพดีเยี่ยม (Premium Product) และอาหารท้องถิ่นและเครื่องดื่ม (Traditional Food/Beverage)

4.8.4 ตลาดกลางการเกษตรเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก



ภาพที่ 4.33 ตลาดกลางการเกษตรเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก

ที่มา : ปรับปรุงจาก ผังปฏิบัติการเชิงพื้นที่ (Area Action Plan) (สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด นราธิวาส กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย, 2560)

การพัฒนาพื้นที่รอบสถานีรถไฟ สุโงโก-ลก เพื่อพัฒนาเป็นโล่งว่างบริเวณสถานีรถไฟสุโงโก-ลก และพื้นที่โดยรอบ โดยปรับสภาพเบื้องต้นให้ใช้งานเป็นสนามหญ้า สำหรับกิจกรรมด้านสุขภาพและการกีฬาภายในชุมชนตาม ความเหมาะสม เนื่องจากพื้นที่เดิมเป็นพื้นที่ไม่มีการใช้งาน รถราง รางว่างเปล่า เป็นแหล่งมั่วสุม

ขอบเขตที่ตั้งและกรรมสิทธิ์ที่ดิน

ที่ตั้งโครงการ พื้นที่โดยรอบสถานีรถไฟสุโขทัย-สุโขทัย พื้นที่ทั้งหมดอยู่ภายใต้การดูแลของการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยมีทางเทศบาลเมืองสุโขทัยเป็นผู้เช่า

แนวคิดในการออกแบบ

แนวคิดในการพัฒนาพื้นที่คือการเก็บรักษาสภาพเดิม โดยมีส่วนบริการชุมชน เช่น สวนสาธารณะ สวนหย่อม ร้านค้า โดยเน้นพื้นที่ธรรมชาติ เน้นการทำกิจกรรมของชุมชน ลดการปล่อยวางของพื้นที่ เพื่อลดการเกิดอาชกรรมหรือการเป็นแหล่งเสื่อมโทรม สามารถให้คนในชุมชนสามารถเข้าใช้งานได้สะดวก

4.8.5 คลังสินค้า และลานกองเก็บ เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-สุโขทัย



ภาพที่ 4.34 คลังสินค้า และลานกองเก็บ เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-สุโขทัย

ที่มา : ปรับปรุงจาก ผังปฏิบัติการเชิงพื้นที่ (Area Action Plan) (สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด นราธิวาส กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย, 2560)

คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ มีมติเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2558 เห็นชอบกำหนด กำหนดพื้นที่ เป้าหมายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส รวม 5 อำเภอ 5 ตำบล ได้แก่ ตำบลละหาร อำเภอยี่งอ ตำบล โคกเคียน อำเภอเมือง ตำบลสุโขทัย-สุโขทัย อำเภอสุโขทัย-สุโขทัย ,ตำบลเจ๊ะเห อำเภอตากใบ และ ตำบลโล๊ะจูด อำเภอแว้ง เนื้อที่ 146,995.625 ไร่ และการส่งเสริมนโยบายเร่งด่วนเร่งฟื้นฟูความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและ นานาประเทศ เพื่อสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในภูมิภาคร่วมกัน และเร่งดำเนินการตามข้อผูกพันในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงตลอดจนการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมขนส่งภายในและภายนอกภูมิภาค ประกอบกับนโยบาย โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาระบบรางเพื่อขนส่งมวลชน และการบริหารจัดการระบบขนส่งสินค้าและบริการ พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งทางราง โดยเชื่อมโยงโครงข่ายและการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ ที่ สะดวกและปลอดภัยทั้งในพื้นที่ชนบท พื้นที่เมือง และระหว่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการขยายฐาน การผลิตตามแนวเส้นทางรถไฟ

ขอบเขตที่ตั้ง

ที่ตั้งโครงการอยู่ทางทิศตะวันตกของเมือง มีพื้นที่ติดกับเส้นทางรถไฟสายใต้ เส้นทาง หาดใหญ่-สุโขทัย-โก-ลก และเส้นทางสายหลักทางหลวงหมายเลข 4056 (ถนนเอเชีย) โดยกรรมที่ดินพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ดินเอกชนที่มีความยินดีให้มีการเกิดโครงการเพื่อสนับสนุนด้านการขนส่ง คลังสินค้าอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้า เช่น ไม้ อาหารฮาลาล โดยมีพื้นที่เบื้องต้นประมาณ 500-1,000 ไร่ (ที่ดินเอกชน)

แนวคิดในการออกแบบ

แนวคิดในการออกแบบและวางพื้นที่ คือ การเชื่อมโยงโครงข่ายการขนส่งสินค้าระหว่างระบบรถไฟ และทางรถยนต์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการขนส่งที่ครอบคลุมทุกระบบ มีการเชื่อมโยงโครงการภายในพื้นที่ที่เป็นระบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ การออกแบบที่ใช้รูปแบบทางสถาปัตยกรรมที่มีความทันสมัย เข้ากับสภาพพื้นที่ ใช้วัสดุที่ก่อสร้างได้ง่าย และก่อสร้างได้รวดเร็ว

4.8.6 ศูนย์การค้าชายแดนเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-โก-ลก



ภาพที่ 4.35 ศูนย์การค้าชายแดนเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-โก-ลก

ที่มา : ปรับปรุงจาก ผังปฏิบัติการเชิงพื้นที่ (Area Action Plan) (สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนราธิวาส กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย, 2560)

กิจกรรมการค้าชายแดนสุโขทัย-โก-ลก ต้องการพัฒนาในด้าน การสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้ค้า และการจัด สถานที่สำหรับรองรับกิจกรรมการค้าและบริการ โครงการจัดสร้างตลาดการค้าชายแดน จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะ ช่วยขยายกิจกรรมการค้าและบริการ ให้มีความหลากหลายมากขึ้น เพิ่มมูลค่ารายได้การค้าชายแดนให้สูงขึ้น สร้างงาน สร้างรายได้ และสร้างโอกาสในการต่อยอดให้แก่ชุมชน และนำไปสู่การสร้างความร่วมมือระหว่าง ไทยกับมาเลเซีย ที่ดีต่อไปในอนาคต

ขอบเขตที่ตั้ง

โครงการพัฒนาพื้นที่การเคหะฯ 25 ไร่ โดยสภาพพื้นที่ เป็นโครงการบ้านเอื้ออาทรที่อาคารถาวร 100 เปอร์เซ็นต์ โดยแบ่งพื้นที่ออกแบบเป็น 10 ไร่

แนวคิดในการออกแบบ

ในด้านการวางผังพื้นที่ใช้รูปแบบการวางผังอาคารเรียงตามแนวยาว ขนานกับแนวกั้นภายในโครงการ เพื่อเปิดมุมมองด้านหน้าสู่สาธารณะ และสร้างความต่อเนื่องของกิจกรรม โดยจัดพื้นที่ว่างและพื้นที่สีเขียวระหว่าง กลุ่มอาคารสำหรับการนั่งพักผ่อน และใช้จัดกิจกรรมกลางแจ้งกลุ่มย่อย เพื่อสร้างบรรยากาศให้พื้นที่พื้นที่ ด้านข้างอาคารจัดเป็นพื้นที่จอดรถ พร้อมทั้งจัดถนนบริการและพร้อมวางแนวนาบบสาธารณูปโภค รอบ โครงการ ภาพรวมของโครงการ อาคารจะถูกออกแบบให้มีขนาด และความสูงที่กลมกลืนกับสภาพแวดล้อม โดยรอบพื้นที่ ในด้านรูปแบบสถาปัตยกรรม ที่มีเอกลักษณ์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับประโยชน์ใช้ สอยในแต่ละอาคารใช้รูปแบบการวางผังบริเวณ แบบอาคารในสวน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีพื้นที่ สีเขียวแทรกตาม กลุ่มอาคาร รูปแบบการให้บริการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. กลุ่มร้านอาหาร จัดในรูปแบบ Food Center เนื่องจากอาหารไทย มีรสชาติที่อร่อย เป็นที่นิยมสำหรับ นักท่องเที่ยวมาก รวมทั้งเป็นพื้นที่เพื่อพักผ่อน พบปะเพื่อนฝูง ทานอาหาร และจัดเลี้ยงสำหรับประชาชน ทั่วไปด้วย
2. กลุ่มร้านค้าให้เช่า สำหรับกิจกรรมที่ต่อเนื่อง เช่น อาหารสด ผัก ผลไม้ อาหารแห้ง ขนม ของฝาก กิจกรรม บริการ เช่น ถ่ายเอกสาร ถ่ายรูป ขายเครื่องเขียน หรือ ร้านซากาแฟ ร้านนั่งฟังเพลง หรือนวดสปา เป็นต้น

4.8.7 สวนสุขภาพ (สันติภาพ) เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก



ภาพที่ 4.36 สวนสุขภาพ (สันติภาพ) เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก

ที่มา : ปรับปรุงจาก แผนปฏิบัติการเชิงพื้นที่ (Area Action Plan) (สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด
นราธิวาส กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย, 2560)

เทศบาลเมืองสุโขทัย มีแนวโน้มที่จะขยายตัวและเติบโตเพิ่มขึ้นในอนาคต แต่ยังขาดพื้นที่รองรับด้าน
สุขภาพและกีฬา จึงจำเป็นต้องพิจารณาพื้นที่โล่งว่างที่มีศักยภาพภายในชุมชน นำมาพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์

สำหรับการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชน การเล่นกีฬาเพื่อต่อต้านยาเสพติด และเพื่อเป็นพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจของชุมชน พื้นที่โล่งว่างในชุมชนที่ถูกปรับสภาพเบื้องต้นให้ใช้งานเป็นสนามหญ้า สำหรับกิจกรรมด้านสุขภาพและการกีฬาภายในชุมชนตาม ความเหมาะสมในช่วงเวลานั้น ๆ ในเวลาต่อมาเมื่อการใช้งานไม่สะดวกปลอดภัย และขาดความหลากหลายของกิจกรรม พื้นที่ส่วนใหญ่ จึงถูกปล่อยทิ้งร้าง

ชุมชนสุเหร่าโกลกมีพื้นที่โล่งว่างลักษณะดังกล่าวที่สมควรจะพัฒนาให้เป็นสนามกีฬามาตรฐานเพื่อรองรับกิจกรรมทางด้านกีฬา และใช้พื้นที่ทำกิจกรรมทางด้านสังคมวัฒนธรรม หากปรับปรุงสภาพพื้นที่เดิม เพิ่มอุปกรณ์สนับสนุนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม จะสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

ขอบเขตที่ตั้ง

ที่ตั้งโครงการด้านการพัฒนาสนามกีฬา " สันติภาพ " ตั้งอยู่บนถนน 4062 ถนนสายเอเชีย ตั้งอยู่ใกล้ไปรษณีย์ สาขาสุเหร่าโกลก โดยมีเนื้อที่ประมาณ 17 ไร่ โดยเป็นที่ของเทศบาลเมืองสุเหร่าโกลก โดยสภาพพื้นที่เป็นที่โล่ง มีการพัฒนาพื้นที่เป็นฟุตบอลไปแล้ว ครึ่งหนึ่งของพื้นที่ โดยมีความต้องการออกแบบพื้นที่อีกครั้งที่เหลือเป็น อาคารกีฬาในร่ม

แนวคิดในการออกแบบ

การวางแผนบริเวณเพื่อให้เป็นศูนย์กลางด้านกีฬา (Sport Center) ได้จัดพื้นที่สำหรับกีฬากลางแจ้ง และนันทนาการ ให้มีความหลากหลาย รองรับกลุ่มวัยรุ่นทั้งชายและหญิง เช่น บาสเกตบอล ห้องสมุด และสวนสาธารณะ เป็นต้น แต่เนื่องจากสภาพภูมิอากาศทางภาคใต้ มีฝนตกชุก จึงมีความจำเป็นต้องจัดสร้างอาคารอเนกประสงค์ เพื่อรองรับกีฬาในร่ม เช่น วอลเลย์บอล แบดมินตัน เซปัก-ตะกร้อ หรือการเต้นออกกำลังกาย เป็นต้น นอกจากจะให้ประชาชนใช้งานประจำวันแล้ว อาคารสามารถรองรับการแข่งขันกระชับมิตรระหว่างประเทศ หรือ การจัดเลี้ยง จัดชุมนุมตามเทศกาลได้ ทั้งนี้บริเวณรอบพื้นที่ได้จัดร้านค้า ห้างน้ำ และอาคารพักขยะ ไว้เพื่อการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น

4.8.8 ร้านค้าปลอดภาษีอากรเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุเหร่าโกลก



ภาพที่ 4.37 ร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุเหร่าโกลก

ในปัจจุบัน “Mobile First” ที่สมาร์ทโฟนกลายเป็นอุปกรณ์ที่คนเราพกพาไปทุกหนแห่ง ทำให้เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา ดังนั้นศูนย์การค้า ร้านค้า ควรทำ Mobile Communication ผสมกับการนำ Big Data ที่ได้จากแหล่งต่างๆ เช่น CRM, Social Media มาวิเคราะห์ เพื่อแบ่ง Segmentation กลุ่มลูกค้าสำหรับนำเสนอโปรโมชั่น ข้อมูลข่าวสารให้ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้บริโภคแต่ละเซกเมนต์ และถ้าลงลึกไปกว่านั้นคือ ในระดับ Personalization (WP Brandbuffet ,2561) ดังนั้น รูปแบบ และการดำเนินการร้านค้าปลอดภาษีอากรเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-โกลก ประกอบด้วย ร้านค้าปัจจุบัน และร้านค้าในอนาคต อำเภอ สุโขทัย-โกลก โดยมีการจัดการร้านค้าปลีกสมัยใหม่ด้วยกลยุทธ์ “ค้าปลีก Omni-channel” ร้านค้าปลอดอากรในประเทศไทย ได้แก่ เขตปลอดอากร Mukdahan Golden Land Free Zone และร้านค้าปลอดอากรในต่างประเทศ ได้แก่ ร้านค้าปลอดอากรเมืองเจจู สาธารณรัฐประชาชนจีน (การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ, 2561) ดังต่อไปนี้

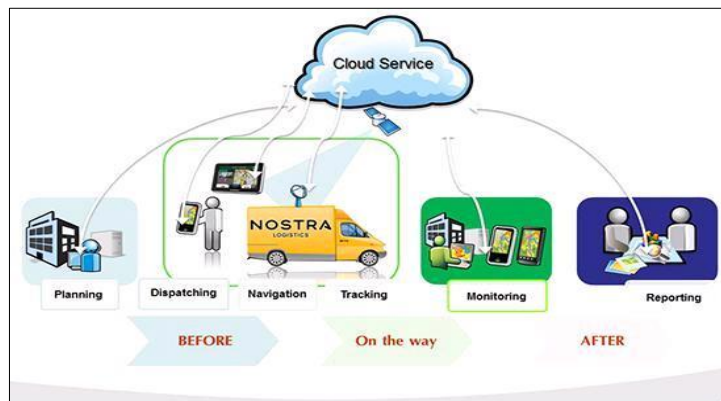
1) รูปแบบร้านค้าปลอดภาษีอากรเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-โกลก ผู้วิจัยได้ออกแบบให้มีรูปแบบ ร้านค้าปลอดภาษีอากร Omni-channel คือ ผสมผสานช่องทาง Online และ Offline เป็นหนึ่งเดียว

2) Omni-channel เป็นการซื้อขายที่มีทั้งออนไลน์ และออฟไลน์ หรือ E-Business ที่ประกอบด้วย 4 แกนรวมกัน

2.1) E-Commerce คือ การซื้อขายบนแพลตฟอร์มออนไลน์

2.2) E-Finance คือ เป็นทางเลือกให้กับลูกค้าว่าจะจ่ายที่หน้าร้าน หรือจ่ายผ่านออนไลน์ เช่น ลูกค้าจองสินค้า และหยิบใส่ไว้ในตะกร้าออนไลน์แล้ว โดยลูกค้าต้องการมารับสินค้าที่ร้าน พอมาถึงที่ร้าน เช่น QR Code ช่วยทำให้การซื้อขายสะดวกและรวดเร็วขึ้น

2.3) E-Logistic คือ ปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้ e-Logistics ในการบริหารการขนส่งแบบ Real-Time เพื่อลดต้นทุน และเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน เนื่องจากการบริหารจัดการงานขนส่งเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญสำหรับธุรกิจโลจิสติกส์หรือธุรกิจที่มีการกิจการด้านการขนส่ง เนื่องด้วยต้นทุนค่าขนส่งถือเป็นต้นทุนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนรวมของสินค้าและบริการ จึงทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เลือกเทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการเพื่อควบคุมดูแลงานขนส่งให้มีประสิทธิภาพตลอดจนลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นให้น้อยลง โดยหลักการของ โลจิสติกส์ในระบบของการขนส่ง คือไปให้ถึงที่หมายอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา (Right Position, Right Time, Right Place, Right Person, Right Cost, Right Condition, Right Value)



ภาพที่ 4.38 e-Logistics บริหารการขนส่งแบบเรียลไทม์ ลดต้นทุน เพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน

ที่มา : @Positioning, 2556

2.4) E-data หรือ Big Data คือ การจัดการ โดยกรองหรือคัดเลือกข้อมูล พร้อมวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีปริมาณมหาศาลเหล่านั้นมาทำให้มาเกิดประโยชน์ต่อไป ซึ่งปริมาณข้อมูลเหล่านี้มีจำนวนมาก แต่ไม่เคยเอามา วิเคราะห์รวมกัน หรือนำมาทำให้เป็น Digital แล้วดูความสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจ ซึ่งปริมาณ ข้อมูล Big Data นั้นมีจำนวนมากตามชื่อของ Big Data คือมีปริมาณมากกว่าหลัก Terabytes ขึ้นไป ซึ่งเมื่อมี ข้อมูลขนาดนี้ทำให้ระบบจัดการข้อมูลแบบเก่านั้นไม่สามารถรองรับได้ ทำให้ต้องมีระบบจัดการข้อมูลพวกนี้ ออกมาอีกมากมาย ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่อง Cloud Computing และอื่น ๆ อีกมากมาย โดยทั่วไปแล้ว Big Data (Marketing Oops!, 2561) ดังต่อไปนี้

Big Data กล่าวได้ว่ามีความสำคัญต่อการตลาดอย่างมาก เนื่องด้วยข้อมูลของ Big Data นั้นทำให้ ร้านค้า องค์กร หรือนักการตลาดนั้นสามารถทำการตลาดที่อาศัยข้อมูลในการขับเคลื่อนได้ ทำให้การวิเคราะห์ ข้อมูลออกมานั้น สามารถทำให้ทำนายผู้บริโภค และอัตราการขายสินค้าหรือการสร้างแบรนด์ได้ยิ่งแม่นยำ ซึ่ง จากข้อมูล Big Data นี้ทำให้องค์กรหรือนักการตลาดสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการตลาดใหม่ ๆ ได้จาก Big Data หรือสร้างศักยภาพการแข่งขันที่ได้เปรียบมากขึ้นจากการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ เช่นการหาข้อมูล insight จากเครื่องมือ Marketing หรือ Social Monitoring ต่าง ๆ จะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในทุก ๆ องค์กร และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง Big Data ทำให้นักการตลาดนั้นเข้าถึงและจัดการข้อมูล หรือบริหารจัดการ ลูกค้าหรือทำ CRM ได้อย่าง Real-time พร้อมเสนอความพึงพอใจกับลูกค้าหรือผู้บริโภคกับโปรโมชั่นหรือ ข้อเสนอที่เหมาะสมกับแต่ละคนได้ ซึ่งการทำการตลาดแบบ Omni Channel จะกลายเป็นเครื่องมือทรงพลัง จากการใช้ Big Data มากขึ้น

ตัวอย่าง องค์กรที่มีการบริหารจัดการด้วย Big Data ดังนี้

บริษัท Amazon ซึ่งเป็น E-Commerce ใหญ่ในอเมริกานั้นได้ใช้ข้อมูลของ Big Data มา วิเคราะห์เช่นสถิติของการเข้าชมเว็บในหน้าต่าง ๆ และเลือกซื้อสินค้าเพื่อแนะนำสินค้าและโปรโมชั่นใหม่ ๆ ที่ เหมาะกับแต่ละคน ซึ่งด้วยข้อมูลของ Amazon นั้นสามารถระบุ demographic ของลูกค้าแต่ละคนได้ออกมา อย่างง่ายได้ เช่น เพศ อาชีพ อายุ ที่อยู่ จวบจนกระทั่งสามารถแนะนำสินค้าที่ถูกต้องให้กับลูกค้าได้ และ จัดการลูกค้าได้เป็นอย่างดี ในขณะที่ Google นั้นก็มีการใช้ Big Data ในการจัดระบบต่าง ๆ เช่น Search และกลุ่มโฆษณาต่าง ๆ เพื่อให้บริการที่ดีและตรงกับลูกค้ามากที่สุด โดยนำข้อมูลของลูกค้ามาทำการวิเคราะห์

และนำเสนอส่วนของ Adchoice ที่ตรงใจคนที่อยากเห็นมากขึ้น และนอกจากนี้ Google นั้นยังเป็นบริษัทต้น ๆ ของโลกที่รวมผู้เชี่ยวชาญด้าน Big Data ไว้ นอกจากนี้ในส่วนของการโฆษณาการใช้ Big Data ในด้านของ Campaign ในปี 2013-2014 กับสายการบิน British Airways ที่ใช้ข้อมูล Big Data เกี่ยวกับการจัดการจราจร และ เส้นทางการบิน รวมทั้งตารางการบินของสายการบิน British Airways ที่จะผ่านเหนือป้ายโฆษณาที่กำหนดไว้ แล้วทำให้โฆษณานั้นมีการเคลื่อนไหวที่สอดคล้องกับการมาถึงของเครื่องบินที่จะบินผ่านและการจราจร ซึ่งแคมเปญนี้ได้รางวัล Cannes Lions ในปีนั้นไป

4.8.8.1 การดำเนินการร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก

1) ผู้มีสิทธิประกอบกิจการร้านค้าปลอดภาษีอากร

- 1.1) สถานที่ตั้งร้านอยู่ในอำเภอสุโขทัย-ลก หรือสถานที่หน่วยงานรัฐจัดสรรในอำเภอสุโขทัย-ลก
- 1.2) จดทะเบียนร้านค้า กับสำนักงานพาณิชย์จังหวัดนราธิวาส (Online/Offline ณ OSS)
- 1.3) จดทะเบียนพาณิชย์ electronic กับพาณิชย์จังหวัดนราธิวาส (Online/Offline ณ OSS)
- 1.4) จดทะเบียนผู้ประกอบการร้านค้าปลอดภาษีอากร กับกรมศุลกากรอำเภอสุโขทัย-ลก (Online/Offline)

2) วิธีขายสินค้าของร้านค้าปลอดภาษีอากร

- 2.1) ร้านค้าปลอดภาษีอากร
 - 2.1.1) ร้านค้าจดทะเบียน
 - 2.1.1.1) จดทะเบียนร้านค้า กับสำนักงานพาณิชย์จังหวัดนราธิวาส
 - 2.1.1.2) จดทะเบียนพาณิชย์ electronic กับพาณิชย์จังหวัดนราธิวาส
 - 2.1.1.3) จดทะเบียนผู้ประกอบการร้านค้าปลอดอากร กับกรมศุลกากรอำเภอสุโขทัย-ลก
 - 2.2) ร้านค้าลงทะเบียนร้านค้าปลอดภาษีอากร
 - 2.2.2) ขั้นตอนการลงทะเบียนร้านค้าปลอดอากร
 - 2.2.2.1) ผู้ประกอบการร้านค้าปลอดภาษีอากร Download ระบบ GBT Application ผ่านมือถือ
 - 2.2.2.2) ผู้ประกอบการร้านค้าปลอดภาษีอากร “ลงทะเบียน” ผ่านระบบออนไลน์ ผ่าน GBT Application สำหรับร้านค้าปลอดภาษีอากร
 - 2.2.2.3) ผู้ประกอบการร้านค้าปลอดภาษีอากร กรอกข้อมูลให้ครบถ้วน อาทิเช่น

ปลอดภาษี

- 1) ชื่อร้าน
- 2) ชื่อ-สกุล เจ้าของร้าน
- 3) เลขบัตรประชาชน
- 4) เลขทะเบียนพาณิชย์/ทะเบียนอิเล็กทรอนิกส์/ทะเบียนร้านค้า

- 5) ที่อยู่ร้าน
- 6) พิกัดร้าน (ละติจูด-ลองจิจูด)
- 7) อีเมล
- 8) เบอร์โทรศัพท์
- 9) อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.2.4) ผู้ประกอบการร้านค้าปลอดภาษีอากร อัฟโพลดเอกสารให้

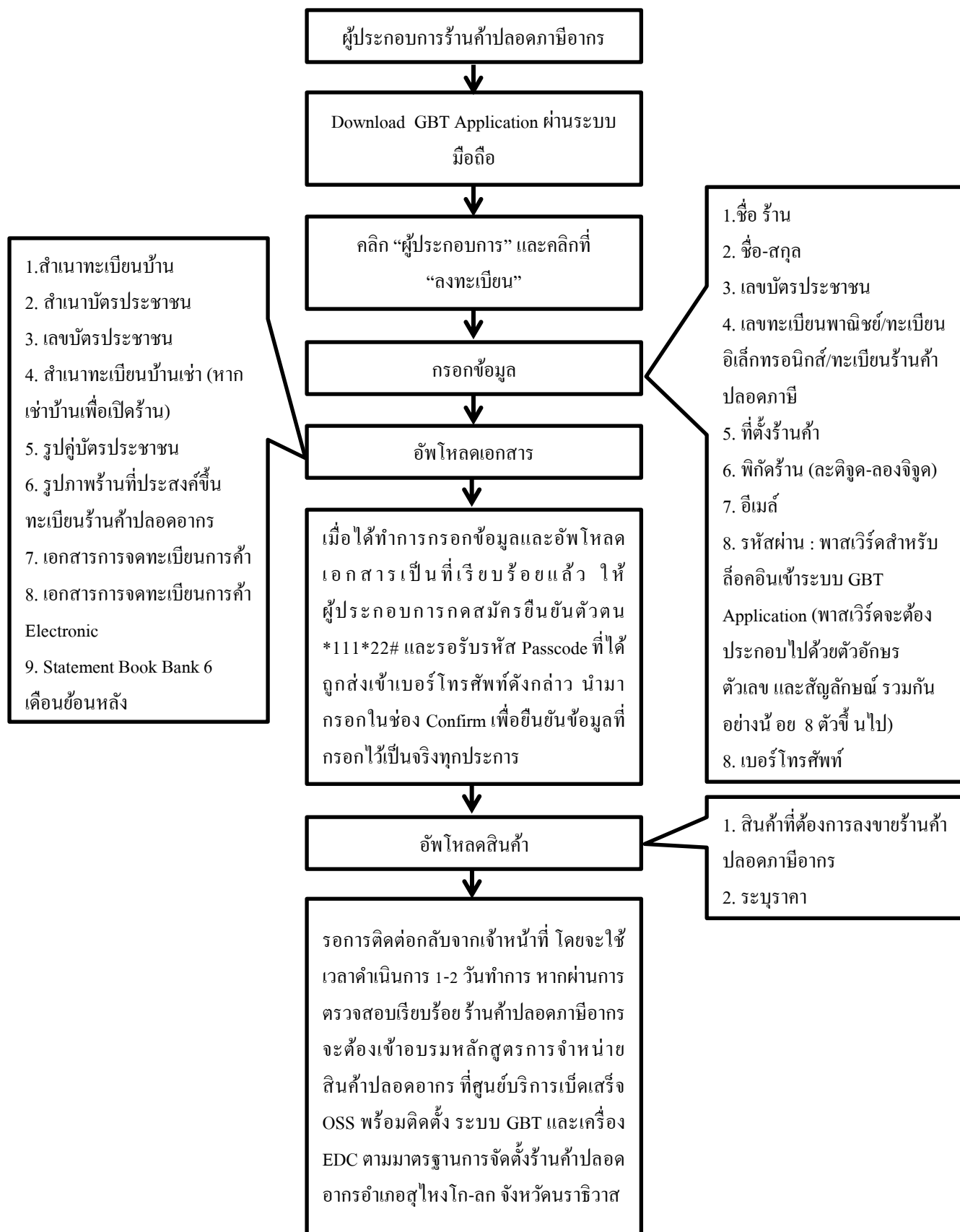
ครบถ้วน

- 1) สำเนาทะเบียนบ้าน
- 2) สำเนาบัตรประชาชน
- 3) สำเนาทะเบียนบ้านเช่า(หากเช่าบ้านเพื่อเปิดร้านฯ)
- 4) รูปคู่บัตรประชาชน
- 5) รูปภาพร้านที่ประสงค์ขึ้นทะเบียนร้านค้าปลอดอากร
- 6) เอกสารการจดทะเบียนการค้า
- 7) เอกสารการจดทะเบียนการค้า Electronic
- 8) Statement Book Bank 6 เดือนย้อนหลัง
- 9) อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.2.5) อัฟโพลดสินค้าที่ต้องการขาย

2.2.2.6) เมื่อได้ทำการกรอกข้อมูลและอัฟโพลดเอกสารเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้ผู้ประกอบการกดสมัครยืนยันตัวตน *111*22# และรอรับรหัส Passcode ที่ได้ถูกส่งเข้าเบอร์โทรศัพท์ดังกล่าว นำมากรอกในช่อง Confirm เพื่อยืนยันข้อมูลที่กรอกไว้เป็นจริงทุกประการ

2.2.2.7) รอการติดต่อกลับจากเจ้าหน้าที่ โดยจะใช้เวลาดำเนินการ 1-2 วันทำการ หากผ่านการตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ร้านค้าปลอดภาษีอากรจะต้องเข้าอบรมหลักสูตรการจำหน่ายสินค้าปลอดอากร ที่ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ OSS พร้อมติดตั้ง ระบบ GBT และเครื่อง EDC ตามมาตรฐานการจัดตั้งร้านค้าปลอดอากรอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส



ภาพที่ 4.39 วิธีการลงทะเบียนร้านค้าปลอดภาษีอากรด้วยระบบ GBT Application

4.8.8.2 การดำเนินการของผู้ใช้บริการ ร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย

1) ผู้มีสิทธิใช้บริการร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย

1.1) นักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวในเมืองเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย

1.1.1) นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่จะเดินทาง ออกไปนอกพื้นที่เมือง เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัยผ่านท่าอากาศยาน ท่าเรือ หรือ ด่านอำเภอสุโขทัย สามารถใช้บริการซื้อสินค้าที่ร้านปลอดอากรจำเพาะของเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย

1.1.2) นักท่องเที่ยวชาวไทย เป็นผู้ที่อยู่อาศัยตามลำโพงที่บ้าน และไม่ได้อาศัยอยู่ในเขตอำเภอสุโขทัย ที่ระบุในสำโพงและบัตรประชาชน ที่จะเดินทางออกไปนอกพื้นที่เมือง เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย ผ่านตะเฒ่ารอยต่อ 3 จุด ได้แก่ ของอำเภอสุโขทัยกับอำเภอวัง และรอยต่อสุโขทัยกับอำเภอตากใบ และรอยต่อสุโขทัยกับอำเภอสุโขทัยสามารถใช้บริการซื้อสินค้าที่ร้านปลอดอากรจำเพาะของเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย

2) การซื้อสินค้าปลอดภาษีอากร

2.1) ผู้ใช้บริการ Download GBT Application ผ่านระบบมือถือ

2.2) ผู้ใช้งาน นักท่องเที่ยว “ลงทะเบียน” ผ่าน ระบบ GBT Application

2.2.1) กรณีที่ผู้ให้บริการเป็นนักท่องเที่ยวต่างชาติ ดำเนินการผ่าน GBT Application ดังนี้

2.2.1.1) กรอกรหัส-สกุล, หมายเลขหนังสือเดินทาง (passport) หมายเลข VISA, อีเมล, รหัสผ่าน

2.2.1.2) อัปโหลด Passport

2.2.1.3) ยืนยัน Passcode ผ่านอีเมล

2.2.2) กรณีที่ผู้ให้บริการนักท่องเที่ยวชาวไทย ดำเนินการผ่าน GBT Application ดังนี้

2.2.2.1) กรอกรหัส-สกุล อีเมล และรหัสผ่าน

2.2.2.2) อัปโหลด บัตรประจำตัวประชาชน

2.2.2.3) อัปโหลดสำโพงที่บ้าน

2.2.2.4) ยืนยัน Passcode ผ่านหมายเลขโทรศัพท์

2.3) รอกการยืนยันคุณสมบัติผู้ที่สามารถซื้อสินค้าปลอดภาษีจากระบบ GBT Application

2.3.1) กรณีคุณสมบัติไม่ถูกต้องระบบ GBT Application จะให้ดำเนินการลงทะเบียนใหม่ตามข้อ 2.4.2.1

2.3.2) กรณีคุณสมบัติถูกต้องระบบ GBT Application ดำเนินการตามข้อ 2.1 ต่อไป

2.4) ผู้ใช้บริการ “นักท่องเที่ยวต่างชาติ และนักท่องเที่ยวคนไทย” สามารถซื้อสินค้าปลอดภาษีอากร ด้วยการตลาดแบบผสมผสานช่องทาง Offline และ Online ที่เรียกว่า Omi Channel ดังต่อไปนี้

2.4.1) ผู้ใช้บริการ “นักท่องเที่ยวต่างชาติ และนักท่องเที่ยวคนไทย” ซื้อสินค้าปลอดภาษีอากร ด้วย Omi channel แบบ Offline ปฏิบัติตามขั้นตอน ต่อไปนี้

2.4.1.1) เลือกซื้อสินค้าที่ร้านค้าปลอดภาษี

1) กรณีสินค้าไม่รวมภาษีจะมีป้ายแสดงติดกับสินค้า นอกจากสินค้านั้นจะมีไม่มีป้ายติดกับสินค้า

2.4.1.2) ผู้ประกอบการบันทึกการสั่งซื้อสินค้าผ่านระบบ GBT Application

2.4.1.3) ผู้ประกอบการสรุปยอดการสั่งซื้อพร้อมค่าบริการ

2.4.1.4) ชำระเงินด้วยเงินสด หรือผ่าน iBanking, Credit/Debit Card, QR code, E-payment (Wechat Pay, Alipay, Rabbit Line Pay)

2.4.1.5) ผู้ใช้บริการ เลือกสถานที่รับสินค้าปลอดภาษีอากร ณ จุดดังนี้

1) กรณีนักท่องเที่ยวต่างชาติ สามารถรับสินค้าปลอดภาษีจำนวน 2 จุด ได้แก่ ณ ด่านศุลกากรสุโขทัย-โก-ลก และท่าอากาศยานนราธิวาส

2) กรณีนักท่องเที่ยวคนไทย สามารถรับสินค้าปลอดภาษี จำนวน 3 จุด ได้แก่ รอยต่อเขตอำเภอ สุโขทัย-โก-ลก กับอำเภอ แฉ่ง รอยต่ออำเภอ สุโขทัย-โก-ลก กับอำเภอ ตากใบ และรอยต่ออำเภอ สุโขทัย-โก-ลก กับอำเภอสุโขทัย

2.4.1.6) ผู้ประกอบการจะให้ใบเสร็จสินค้าจากร้านค้าปลอดภาษีอากร หรือส่งใบเสร็จสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ทางข้อความ ผ่านเบอร์โทรศัพท์มือถือ (ใบเสร็จสินค้าจะมีรหัส QR code)

2.4.1.7) ผู้ใช้บริการถึงสถานที่รับสินค้าให้ยื่นใบเสร็จสินค้าจากร้านค้าปลอดภาษีอากร พร้อมยื่นหนังสือเดินทาง หรือสแกนรหัส QR code ใบเสร็จสินค้า ผ่านโทรศัพท์มือถือ

2.4.2) ผู้ใช้บริการ “นักท่องเที่ยวต่างชาติ และนักท่องเที่ยวคนไทย” ซื้อสินค้าปลอดภาษีอากร ด้วย Omi channel แบบ Online ปฏิบัติตามขั้นตอน ต่อไปนี้

2.4.2.1) เลือกซื้อสินค้าปลอดภาษีอากร

1) กรณีสินค้าไม่รวมภาษีจะมีสัญลักษณ์กำหนด นอกจากสินค้านั้นจะมีไม่มีสัญลักษณ์กำหนด

2) ระบบการจัดส่ง หรือตำแหน่งรับสินค้า

2.1) กรณีนักท่องเที่ยวต่างชาติ สามารถรับสินค้าปลอดภาษี
จำนวน 2 จุด ได้แก่ ณ ด่านศุลกากรสุโขทัย-ลก และท่าอากาศยานนราธิวาส

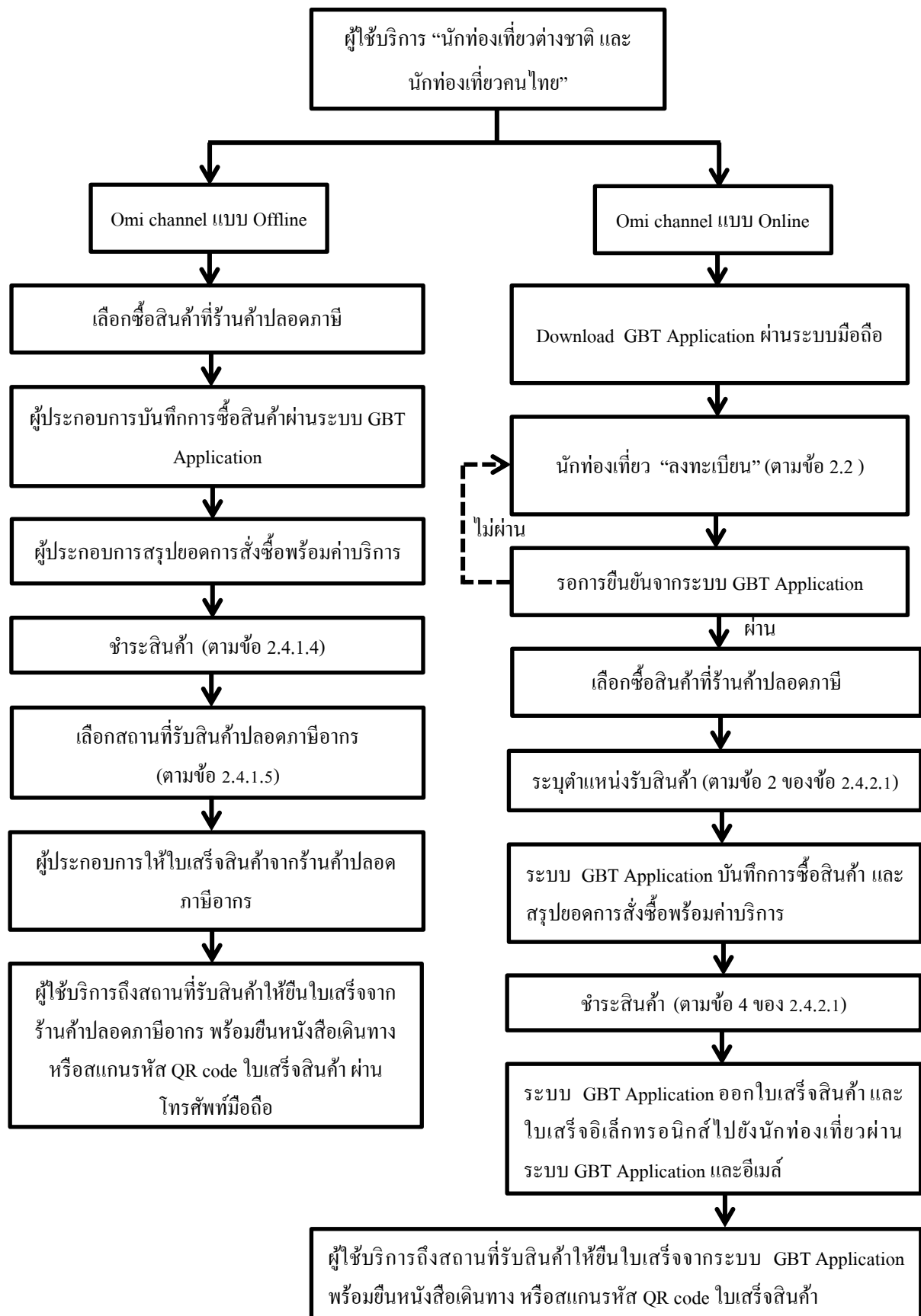
2.2) กรณีนักท่องเที่ยวคนไทย สามารถรับสินค้าปลอดภาษี
จำนวน 3 จุด ได้แก่ รอยต่อเขตอำเภอ สุโขทัย-ลก กับอำเภอ แฉะ รอยต่ออำเภอ สุโขทัย-ลก กับอำเภอ ตาก
ใบ และรอยต่ออำเภอ สุโขทัย-ลก กับอำเภอสุโขทัย

3) ระบบ GBT Application บันทึกการสั่งซื้อสินค้า และสรุปยอด
การสั่งซื้อพร้อมค่าบริการ

4) ชำระสินค้าด้วยเงินสด ชำระเงินผ่าน iBanking, Credit/Debit
Card, QR code, E-payment (Wechat Pay, Alipay, Rabbit Line Pay)

5) ระบบ GBT Application ส่งใบเสร็จสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ไปยัง
ระบบ GBT Application และอีเมล (ใบเสร็จสินค้าจะมีรหัส QR code)

6) ผู้ใช้บริการถึงสถานที่รับสินค้าให้ยื่นใบเสร็จจากระบบ GBT
Application พร้อมยื่นหนังสือเดินทาง หรือสแกนรหัส QR code ใบเสร็จสินค้า



ภาพที่ 4.40 ผู้ใช้บริการเป็นนักท่องเที่ยวต่างชาติ และนักท่องเที่ยวคนไทย ซื้อสินค้าปลอดภาษีอากร ด้วยการตลาดแบบผสมผสานช่องทาง Offline และ Online ที่เรียกว่า Omi channel

4.8.8.3 เงื่อนไขการซื้อขายสินค้าจากร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก

1) เงื่อนไขการซื้อขายสินค้าและบริการของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ

- 1.1) จำกัดวงเงินการซื้อขายสินค้าปลอดภาษีอากร 20,000 บาท/ครั้ง
- 1.2) ผู้ที่จะซื้อสุราและบุหรี่ปริมาณได้ จะต้องมิใช่เกิน 19 ปีขึ้นไป และสามารถซื้อสุราปลอดภาษีอากร จำกัดให้ต่อ 1คน 1ครั้ง 2ขวด บุหรี่ปริมาณจำกัดให้ซื้อได้ต่อ 1คน 1ครั้ง 20 ซอง

2) เงื่อนไขการซื้อขายสินค้าและบริการของนักท่องเที่ยวคนไทย

- 2.1) จำกัดวงเงินการซื้อขายสินค้าปลอดภาษีอากร 5,000บาท/3เดือน
- 2.2) ผู้ที่จะซื้อสุราและบุหรี่ปริมาณได้ จะต้องมิใช่เกิน 19ปีขึ้นไป และสามารถซื้อสุราปลอดภาษีอากร จำกัดให้ต่อ 1คน 1ครั้ง 1ขวด บุหรี่ปริมาณจำกัดให้ซื้อได้ต่อ 1คน 1ครั้ง 5 ซอง /3 เดือน

3) บทลงโทษเกี่ยวกับการใช้ร้านค้าปลอดภาษีอากรโดยวิธีมิชอบ

3.1) บุคคลต่อไปนี้ จะถูกจำกัดสิทธิในการใช้บริการร้านค้าปลอดภาษีอากรจำเพาะ เป็นระยะเวลา 1ปีนับจากวันซื้อสินค้าปลอดภาษีอากรดังกล่าว (กฎข้อบังคับพิเศษของร้านค้าปลอดภาษีอากรเกี่ยวกับนักท่องเที่ยว เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก)

- 3.1.1) ผู้ที่ซื้อสินค้าปลอดภาษีอากรในนามของผู้อื่น
- 3.1.2) ผู้ที่ให้ผู้อื่นยืมชื่อตนเอง เพื่อใช้ในการซื้อสินค้าปลอดภาษีอากร
- 3.1.3) ผู้ที่นำสินค้าที่ซื้อจากร้านค้าปลอดภาษีอากรจำเพาะ ไปจำหน่ายต่อบุคคลอื่น
- 3.1.4) ผู้ที่ซื้อสินค้าปลอดภาษีอากรจากนักท่องเที่ยว เมืองต้นแบบการค้าชายแดน

อำเภอสุโขทัย-ลก

3.2) สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องตามข้อดังกล่าวต่อไปนี้ จะถูกเรียกเก็บ ภาษีมูลค่าเพิ่ม,ภาษีบริโภคเฉพาะอย่าง,ภาษีสุราและภาษีสรรพสามิต (กฎข้อบังคับพิเศษของร้านค้าปลอดภาษีอากรเกี่ยวกับนักท่องเที่ยว เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก)

- 3.2.1) ผู้ที่ซื้อสินค้าปลอดภาษีอากรที่ร้านค้าปลอดภาษีอากรจำเพาะในนามของผู้อื่น
- 3.2.2) นักท่องเที่ยวเมืองเจนีวาที่นำสินค้าปลอดภาษีอากรที่ซื้อไปจำหน่ายต่อแก่ผู้อื่น
- 3.2.3) ผู้ที่ซื้อสินค้าปลอดภาษีอากรต่อจากนักท่องเที่ยวเมืองเจนีวาชาวต่างชาติที่อาศัย

อยู่ในต่างประเทศ

3.3) หากมีการซื้อขายสินค้าปลอดภาษีอากรเกินกว่าขอบเขตจำกัด ของวงเงินในการซื้อสินค้าปลอดภาษีอากร,จำนวนครั้ง,จำนวนขึ้น, หรือมีการจำหน่ายสินค้าปลอดภาษีอากรให้แก่บุคคลอื่นนอกเหนือจากนักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการร้านค้าปลอดภาษีอากรจำเพาะ จะต้องชำระภาษี รวมทั้งภาษีอากรของสินค้าที่จำหน่ายหรือของวงเงินที่มีการซื้อ

ขายเกิน (กฎข้อบังคับพิเศษของร้านปลอดอากรเกี่ยวกับนักท่องเที่ยว เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก)

3.4) นักท่องเที่ยวเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก ที่ใช้ชื่อของผู้อื่นซื้อสินค้าในร้านปลอดอากรจำเพาะ โดยการซื้อสินค้าปลอดอากรด้วยวิธีมิชอบ ผู้ซื้อจะต้องชำระภาษีอากรของสินค้าปลอดอากรที่ทำการซื้อนั้น (ประกาศเกี่ยวกับธุรกิจร้านค้าปลอดอากรจำเพาะ เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก)

4.8.8.4 ระบบการขอคืนภาษีของร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก

เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยวต่างชาติในการซื้อสินค้า ร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก ได้นำระบบการยกเว้นภาษีมาใช้โดยอ้างอิงจากระบบการขอคืนภาษีของร้านขายสินค้าปลอดภาษีในต่างประเทศซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) คนที่ไม่สามารถทำเรื่องขอคืนภาษีได้

- 1.1) ผู้ที่เข้าประเทศผ่านประตูอัตโนมัติที่สนามบิน และไม่มีตราประทับแสดงวันที่เข้าประเทศอยู่ในพาสปอร์ต
- 1.2) ผู้ที่พำนักอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลาเกิน 6 เดือน
- 1.3) ผู้ที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย
- 1.4) ยอดชำระค่าสินค้าไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2) สินค้าที่สามารถขอคืนภาษีได้

สำหรับบุคคลที่ไม่ถือว่าเป็นผู้ที่พำนักอาศัยอยู่ในประเทศนั้น จะถือว่าการซื้อสินค้าที่เกิดขึ้นเป็นการซื้อเพื่อใช้เอง มิใช่เพื่อธุรกิจ โดยมีข้อกำหนดว่าจะต้องมีการนำสินค้าที่ซื้อออกไปนอกประเทศซึ่งสินค้านี้ดังกล่าวได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สินค้าทั่วไป และสินค้าอุปโภคบริโภค

3) ขั้นตอนการขอภาษีคืน

ขั้นตอนการขอภาษีคืนนั้นจะแตกต่างกันไปตามแต่ละร้านค้า แต่หลักจะมีอยู่ 2 แบบ ด้วยกัน คือ

- 3.1) แสดงพาสปอร์ตตอนชำระเงิน เพื่อหักภาษีออกจากราคาทันที
- 3.2) หลังจากชำระค่าสินค้าทั้งหมดแล้ว จะต้องไปทำเรื่องขอรับเงินภาษีที่จ่ายไปคืน ณ เคาน์เตอร์สำหรับขอภาษีคืน ซึ่งเมื่อไปถึงแล้ว จะต้องมีการแสดงสินค้าที่ซื้อไปทั้งหมด ใบเสร็จ และพาสปอร์ตโดยจะต้องขอภาษีคืนภายในวันที่มีการซื้อสินค้า

4) สิ่งที่ต้องทำที่ร้านค้าเมื่อต้องการขอภาษีคืน

- 4.1) แสดงพาสปอร์ตผู้ซื้อสินค้าจะต้องทำการแสดงพาสปอร์ตของตนเอง (ต้องเป็นพาสปอร์ตตัวจริงเท่านั้น) โดยทางร้านจะทำการตรวจสอบ ชื่อ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด สถานะการพำนัก วันที่เดินทางเข้าประเทศ และรหัสพาสปอร์ต

4.2) กรอกข้อมูลสินค้าที่ซื้อทางร้านจะกรอกข้อมูลสินค้าที่ซื้อลงในใบ “บันทึกการขายสินค้าปลอดภาษีอากรขาออก” จากนั้นจะทำการติดใบดังกล่าวไว้ในพาสปอร์ตของผู้ซื้อสินค้า ซึ่งจะมีเจ้าหน้าที่มาเก็บไปในตอนที่เดินทางออกนอกประเทศญี่ปุ่น เพราะฉะนั้นห้ามดึงออกก่อนขึ้นเครื่องบินกลับบ้านเด็ดขาด

4.3) เซ็นลายมือชื่อผู้ซื้อผู้ซื้อจะต้องเซ็นลายมือชื่อกำกับเพื่อเป็นการตกลงว่าจะทำตามข้อตกลงด้านล่าง

4.3.1) จะนำสินค้าทั่วไปออกนอกประเทศ

4.3.2) จะไม่ใช้สินค้าอุปโภคบริโภคที่ซื้อมา และจะนำออกไปนอกประเทศภายใน 30 วันหลังจากซื้อสินค้า

4.3.3) หากไม่ได้นำสินค้าดังกล่าวติดตัวไปด้วยในวันที่เดินทางออกนอกประเทศ ก็ยินดีที่จะค่าปรับทั้งหมด

4.4) การชำระค่าสินค้าและการรับสินค้าในกรณีที่เป็นแบบ (A) จะทำการหักภาษี ณ ที่จ่าย และรับสินค้าเลย แต่ถ้าเป็นในกรณี (B) จะเป็นการขอคืนภาษีมูลค่าเพิ่มที่จ่ายไป ซึ่งหากมีการขอคืนสินค้าในภายหลังจนทำให้มูลค่ารวมของสินค้าทั้งหมดไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การขอภาษีคืนจะถือว่าเป็นโมฆะ และจะต้องมีการชำระภาษีทั้งหมด

5) สิ่งที่ต้องทำที่สนามบิน

5.1) แสดงใบบันทึกสินค้าปลอดภาษีอากรขาออกเจ้าหน้าที่ศุลกากรจะทำการตรวจสอบพาสปอร์ตและสินค้าที่ซื้อ มา จากนั้นจะเก็บใบบันทึกการขายสินค้าปลอดภาษีอากรขาออก ซึ่งสินค้าที่ทำการขอภาษีคืนนั้น ผู้ซื้อ จะต้องเป็นผู้นำออกนอกประเทศทั้งหมด

5.2) เดินทางออกนอกประเทศหากผ่านการตรวจของเจ้าหน้าที่ศุลกากรแล้ว จะถือว่าขั้นตอนการขอภาษีคืนทั้งหมดเสร็จสิ้นลง

4.8.8.5 โปรแกรม GBT Application มีหลักการทำงาน ดังต่อไปนี้

1) GBT Application ให้บริการระบบบริหารจัดการด้วยระบบ Omi Channel เป็น Application ที่ให้บริการ ทั้ง 2 ส่วน คือ Online (E-commerce) Off-line (walk in) และมีหลักการบริหารจัดการ อาทิเช่น

1.1) บริหารจัดการสินค้าคงคลัง

1.2) บริหารการจัดการบัญชีและการเงิน

1.3) บริหารจัดการฐานข้อมูลลูกค้า Big Data เพื่อไปสู่การบริหารความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและลูกค้า (Customer Relationship Management :CRM)

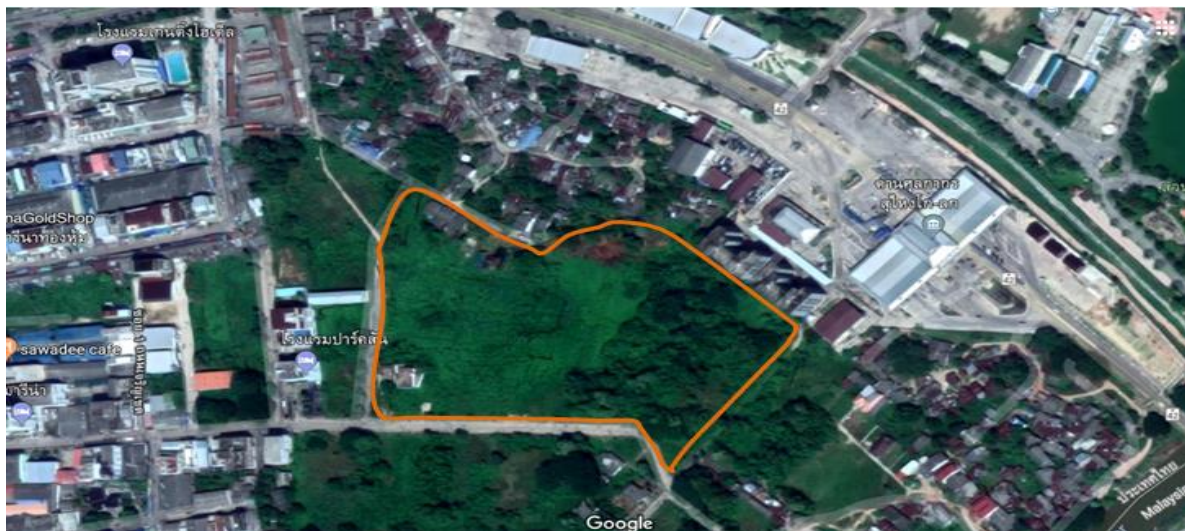
1.4) การชำระเงิน อาทิเช่น เงินสด บัตรเครดิต บัตรเดบิต จ่ายเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-payment ได้แก่ iBanking , QR code

1.5) บริหารจัดการ Logistic

1.6) Risk Management ระบบจัดการความเสี่ยงของทั้งผู้ประกอบการและนักท่องเที่ยวต่างชาติ นักท่องเที่ยวคนไทย และคนไทยทั่วไป

1.7) อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.8.9 ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ One Stop Service (OSS) (พื้นที่ว่างหลังด้านศุลกากรสุโข-ลก)



ภาพที่ 4.41 ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ One Stop Service (OSS) (พื้นที่ว่างหลังด้านศุลกากรสุโข-ลก)

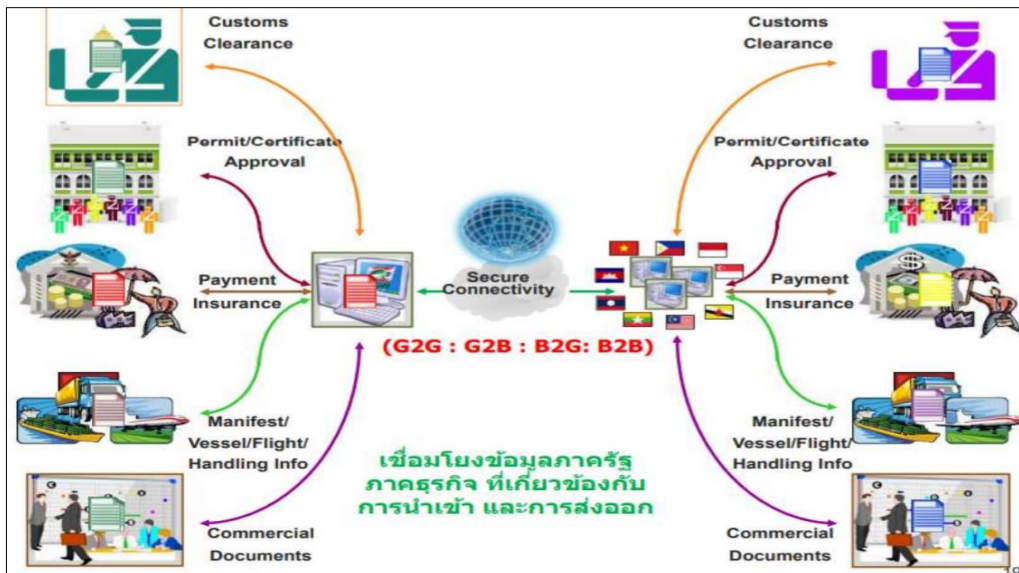
4.8.9.1 งานบริหารสำนักงานหรือศูนย์เบ็ดเสร็จภายในศูนย์การค้า ประกอบด้วย

- 1) สาขาการอำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุน (OSS ด้านการค้าและการลงทุน)
 - 1.1) บริการเบ็ดเสร็จการค้าระหว่างประเทศ โดยใช้ระบบ National Single Window
 - 1.2) บริการเบ็ดเสร็จการค้าภายในประเทศและการลงทุน (OSS เศรษฐกิจพิเศษ) อำเภอสุโข-ลก
- 2) สาขาการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคม (OSS ด้านเส้นทางคมนาคม)
- 3) สาขาการท่องเที่ยว (OSS ด้านการท่องเที่ยว)
- 4) สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดน (OSS ทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานไทย และแรงงานข้ามแดน) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) สาขาการอำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุน (OSS ด้านการค้าและการลงทุน)

1.1) บริการเบ็ดเสร็จการค้าระหว่างประเทศ โดยใช้ระบบ National Single Window และ ASEAN Single Window

การพัฒนา National Single Window ดำเนินการพัฒนาระบบเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวก การนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์โดยการปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อลดขั้นตอน เวลา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาระบบตามหลักการของ Single Window



ภาพที่ 4.42 National Single Window
ที่มา : Thailand National Single Window

1.1.1) ประโยชน์ของ National Single Window (NSW)

1.1.1.1) ประเทศไทยมีระบบ NSW พร้อมสำหรับการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศสอดคล้องตามความตกลงของประเทศสมาชิกอาเซียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสำเร็จในการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลกับกลุ่มประเทศอื่นๆ

1.1.1.2) การนำเข้าส่งออกสะดวกรวดเร็วสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายมากยิ่งขึ้น และพัฒนาไปสู่การให้บริการแบบไร้เอกสารอย่างครบวงจรทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศและระบบโลจิสติกส์

1.1.1.3) กรมศุลกากรและหน่วยงานออกใบอนุญาตและใบรับรองต่างๆ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์กันได้และสามารถพัฒนาการให้บริการแบบไร้เอกสารอย่างเต็มรูปแบบในอนาคต

1.1.1.4) หน่วยงานออกใบอนุญาตและใบรับรองต่างๆ สามารถลดการใช้เอกสารใบอนุญาตและใบรับรองต่างๆ ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารจัดการและการให้บริการผู้ประกอบการค้าแบบครบวงจร

1.1.1.5) ผู้ประกอบการค้า สามารถใช้ข้อมูลเพียงชุดเดียวในการติดต่อหลายส่วนราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ลดความซ้ำซ้อนในการจัดทำ จัดส่ง ติดตาม และจัดเก็บข้อมูล

1.1.1.6) ผู้ประกอบการค้า สามารถลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายตลอดกระบวนการนำเข้าส่งออกและโลจิสติกส์ ทำให้การนำเข้าส่งออกมีความสะดวกรวดเร็ว และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางด้านการค้าระหว่างประเทศ

1.1.2) ภาพรวมการพัฒนาระบบ NSW

ระบบ National Single Window (NSW) เป็นระบบการบริการเชื่อมโยงข้อมูลหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจ (G2G, B2G, และ B2B) สำหรับการนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์รองรับการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่าง

ประเทศสมาชิกอาเซียนและประเทศในภูมิภาคอื่นๆ โดยระบบ NSW เป็นระบบอำนวยความสะดวกและบริการแบบอัตโนมัติและกึ่งอัตโนมัติควบคู่ไปกับการปฏิรูปกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการและลดเอกสาร โดยอำนวยความสะดวกให้ผู้ให้บริการ (เช่น ผู้ประกอบการนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์) สามารถทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์แบบปลอดภัยและไร้เอกสาร เช่น การจัดเตรียมข้อมูลเพียงครั้งเดียวในการขอใบอนุญาตและใบรับรองทางอิเล็กทรอนิกส์ การปฏิบัติพิธีการศุลกากรใบขนสินค้าและชำระค่าภาษีอากรแบบอัตโนมัติ การใช้ข้อมูลร่วมกันกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลใบอนุญาตใบรับรองระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจ สามารถติดตามผลในทุกๆ ขั้นตอนของการดำเนินงานนำเข้า ส่งออกและการอนุมัติต่างๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้ (NSW e-Tracking) ทุกวันและตลอดเวลา 24 ชั่วโมง โดยมีรูปแบบของการบูรณาการการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานรัฐและภาคธุรกิจกับระบบ NSW

ตารางที่ 4.52 หน่วยงานที่เชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบ NSW แล้ว ซึ่งประกอบไปด้วย

หน่วยงานที่เชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบ NSW แล้ว ซึ่งประกอบไปด้วย	
1.กรมศุลกากร	20.สำนักคณะกรรมการอาหารและยา
2.กรมทรัพยากรธรณี	21.กรมสรรพสามิต
3.กรมป่าไม้	22.สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
4.กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่	23.กรมธุรกิจพลังงาน
5.กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	24.สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
6.สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)	25.กรมศิลปากร
7.กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช	26.สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
8.สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย (สอน.)	27.บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.)
9.การยางแห่งประเทศไทย	28.สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
10.กรมโรงงานอุตสาหกรรม	29.บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
11.การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	30.กรมประมง
12.สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	31.กรมการอุตสาหกรรมทหาร
13.สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	32.กรมวิชาการเกษตร
14.กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ	33.กรมการค้าต่างประเทศ
15.กรมการขนส่งทางบก	34.กรมการปกครอง
16.กรมควบคุมโรค	35.หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
17.กรมเจ้าท่า	36.กรมปศุสัตว์
18.การทำเรือแห่งประเทศไทย	37.สำนักงานประกันสังคม
19.กรมการค้าภายใน	

ที่มา : Thailand National Single Window

1.1.4) ASEAN single window คือระบบศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์ณจุดเดียวของอาเซียนโดยอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์ณจุดเดียว (ASEAN Single Window : ASW) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการเคลื่อนย้ายสินค้าด้วยการเชื่อมโยงระบบข้อมูลแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐและผู้ใช้ อาทิผู้ประกอบการทางการเงิน เศรษฐกิจ และผู้ให้บริการด้านขนส่งและโลจิสติกส์ประเทศสมาชิกอาเซียนได้ใช้ความพยายามอย่างมากในการพัฒนา ASW โดยการวางรากฐานเพื่อทำงานให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างระบบการทำงานและระบบข้อมูลสารสนเทศ (inter-operability และ inter-connectivity)

ปัจจุบันประเทศบรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์สิงคโปร์ และประเทศไทยได้เริ่มดำเนินงาน National Single Window (NSW) แล้ว และอยู่ระหว่างการพัฒนาในระดับที่ต่างกันสำหรับประเทศกัมพูชา ลาวพม่า และเวียดนาม ได้เริ่มวางแผนการพัฒนา NSW ในประเทศ สำหรับประเทศไทยภาครัฐหลายหน่วยงานได้ทำการเชื่อมโยงระบบข้อมูลระหว่างกัน NSW โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเร่งรัดกระบวนการตรวจสอบปล่อยสินค้าภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรมของอาเซียนได้ใช้งาน NSW ในการตรวจสอบสินค้าออกจากด่านศุลกากรเพิ่มขึ้น ส่วนในประเทศกัมพูชา พม่า และเวียดนามเริ่มมีการประยุกต์ใช้ E- Customs

อาเซียนได้ให้การรองรับ ASEAN Data Model (Work Base 1.0) ในเดือนเมษายน 2551 และอยู่ระหว่างการยกระดับเป็น ASEAN Data Model (Version 2.0) สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศขององค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในท้ายที่สุดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและผู้ดำเนินธุรกรรมทางการเงินเศรษฐกิจและด้านขนส่งโลจิสติกส์จะมีบทบาทสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายการจัดตั้ง ASW ตามที่ระบุไว้ชัดเจนในความตกลงว่าด้วยการอำนวยความสะดวกด้านศุลกากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ณ จุดเดียว Agreement to Establish and Implement the Asean Single Window และพิธีสารที่เกี่ยวข้อง

1.2) บริการเปิดเสรีการค้าภายในประเทศและการลงทุน (OSS เศรษฐกิจพิเศษ) อำเภอสู่โขง-โลก
สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SME one stop service Center



ภาพที่ 4.43 สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ๒๕๖๐

1.2.1) ศูนย์ให้บริการ SME ครบวงจร

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(สสว.) เป็นหน่วยงานภายใต้บังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีได้จัดตั้งศูนย์ให้บริการ SME ครบวงจร (SME One stop service center :OSS) โดยมีวัตถุประสงค์

1.2.1.1) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะแก่ SMEs เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ ตาม Life cycle

1.2.1.2) ให้คำปรึกษาธุรกิจเบื้องต้นข้อมูลการบริหารจัดการองค์ความรู้ธุรกิจตลอดจนอำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจของ SMEs

1.2.1.3) รวบรวมข้อมูลความต้องการของ SMEs เพื่อการพัฒนากิจการ SMEs ให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจซึ่งจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและของประเทศได้อย่างยั่งยืน

1.2.2) ขอบเขตการให้บริการ

1.2.2.1) ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ SMEs

การขึ้นทะเบียน SMEs ถือเป็นกลไกอย่างหนึ่งของภาครัฐในการเข้าถึง SMEs เพื่อให้สามารถกระจายความช่วยเหลือจากภาครัฐลงสู่ SMEs ทั้งกิจการผลิตสินค้า บริการ คำสั่ง คำปลีก และตอบสนองความต้องการของ SMEs ในแต่ละวงจรธุรกิจได้ตรงจุด

1.2.2.2) สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการขึ้นทะเบียน

- 1) ได้รับข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์
- 2) เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมสัมมนา
- 3) เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการตลาดเช่น การออกบูธการจับคู่ธุรกิจกับคู่ค้าทั้งในและต่างประเทศ

1.2.3) บริการคลินิกให้คำปรึกษา SMEs เบื้องต้น

1.2.3.1) บริการให้คำปรึกษา

- 1) เพื่อการเริ่มต้นธุรกิจ (Start Up)
- 2) ธุรกิจที่อยู่ในช่วงเติบโต/เข้มแข็ง (Strong/Regular)
- 3) ธุรกิจที่อยู่ในช่วงพลิกฟื้นกิจการ (Turn Around)

ให้ข้อมูลการบริหารจัดการ องค์ความรู้ ตลอดจนอำนวยความสะดวก และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจ โดยเน้นการให้บริการและช่วยเหลือ SMEs แบบครบวงจร

1.2.4) บริการส่งต่อภาครัฐหน่วยงานต่างๆ และส่งต่อให้กับโครงการต่างๆ ของสสว.อำนวยความสะดวกในการส่งต่อความช่วยเหลือจากภาครัฐและหน่วยงานต่างๆรวม 4 ด้านคือ

- 1) ด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- 2) ด้านการค้าการตลาดส่งออก
- 3) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

4) ด้านการพัฒนามาตรฐานสินค้าและบริการ

นอกจากนี้ยังอำนวยความสะดวกแก่ SMEs ในการเข้ารับบริการโครงการของสสว.

1.2.5) ศูนย์ข้อมูลธุรกิจ

ศูนย์ข้อมูลธุรกิจเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของทุกภาคธุรกิจ(กิจการผลิตสินค้า บริการ ค้าส่ง ค้าปลีก)โดยผลิตแพร่ผ่าน www.sme.go.th ประกอบด้วย

1) ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือของภาครัฐ

2) ข้อมูลสถานการณ์เกี่ยวกับบริการและการส่งเสริมสนับสนุนSMEs ของหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและสถาบันการเงิน

3) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการธุรกิจ อาทิ การผลิต การตลาด การเงิน กฎหมาย ฯลฯ

4) ข้อมูลเกี่ยวกับการค้าและการลงทุน

1.2.6) บริการอบรม/สัมมนา

พัฒนาองค์ความรู้และทักษะแก่ smesโดยศูนย์ ossจะเป็นผู้ประสานประชาสัมพันธ์หัวข้อที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจตามวงจรธุรกิจ 3 ช่วงซึ่งสอดคล้องกับโครงการของสสว. คือ

1) ช่วงเริ่มต้น/ก่อตั้งกิจการ (Start-Up)

2) ช่วงธุรกิจเติบโต/เข้มแข็ง (Strong/Regular)

3) ช่วงพลิกฟื้นกิจการ (Turn Around)



ภาพที่ 4.44 การดำเนินธุรกิจตามวงจร ๓ อย่าง

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม,๒๕๖๐

1.2.7) ช่องทางการให้บริการ



ภาพที่ 4.45 ช่องทางการให้บริการของศูนย์ให้บริการ SMEs ครอบคลุม (OSS)

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ๒๕๖๐

2) สาขาการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคม (OSS ด้านเส้นทางคมนาคม)

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่ง เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อลดระยะเวลาการเดินทางให้รวดเร็วและลดค่าใช้จ่ายในการขนส่งสินค้า เส้นทางคมนาคมที่จะสามารถเชื่อมโยงเส้นทางเศรษฐกิจให้ดีขึ้นได้นั้น จะต้องมีการจัดการที่มีความพร้อมเพื่อรองรับการขนส่ง และการอำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการขยายความมั่นคง สู่บริเวณโดยรอบเศรษฐกิจพิเศษ อำเภอสู่โขง-ลก ตลอดจนการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว นักลงทุน และบุคคลทั่วไปที่ผ่านด่านศุลกากรอำเภอสู่โขง-ลก สู่ประตูการค้าชายแดน อำเภอสู่โขง-ลก ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจที่มีพรมแดนติดต่อกันให้สามารถเชื่อมโยงเศรษฐกิจ เกิดความแข็งแกร่งและมีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้น โดยจะมีการเชื่อมโยงการขนส่งในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2559)

2.1) โครงสร้างพื้นฐาน

2.1.1) ด้านการคมนาคมขนส่ง

โครงสร้างพื้นฐานเพื่อการคมนาคมขนส่งของกลุ่มจังหวัดได้รับการพัฒนาให้มีความเชื่อมโยงทั้งภายในกลุ่มจังหวัด ระหว่างกลุ่มจังหวัด และสามารถเชื่อมโยงสู่ต่างประเทศได้อย่างสะดวกทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ดังนี้

2.1.1.1) การขนส่งทางบก

1) ระบบคมนาคมขนส่งทางถนน

ระบบคมนาคมขนส่งในพื้นที่อนุภาคมีถนนสายสำคัญหลายสาย มีทางหลวงแผ่นดินสายหลักและสายรองทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างจังหวัดและภายในจังหวัด ทำให้การคมนาคมขนส่งในอนุภาคมีประสิทธิภาพ สามารถเดินทางได้อย่างสะดวก โดยมีเส้นทางสำคัญดังนี้

ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4 หรือ ถนนเพชรเกษม เป็นทางหลวงสายประธานของภาคใต้ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 42 หรือที่เรียกกันว่า ถนนเพชรเกษมสายปัตตานี-นราธิวาส เป็นเส้นทางหลักที่เชื่อมจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาสเข้ากับจังหวัดสงขลา ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 43 เป็นทางหลวงเส้นใหม่ที่ตัดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกจากจังหวัดสงขลาไปยังจังหวัดปัตตานีเป็นเส้นทางหลักที่เชื่อมจังหวัดสงขลาเข้ากับจังหวัดปัตตานี และทางหลวงหมายเลข 406, 407, 408, 409, 410, 414, 416 และ 418 เป็นต้น ส่วนทางหลวงหมายเลข 4066 ซึ่งเชื่อมจากกะโรบาตะ - บ้านทอน - สนามบินนราธิวาส และเชื่อมกับอำเภอยี่งอ รือเสาะ และรามัน จังหวัดยะลา

2) สถานีขนส่งผู้โดยสาร ในพื้นที่อนุภาคทั้ง 5 จังหวัด มีสำนักงานขนส่ง 12 แห่ง โดยตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา 3 แห่ง จังหวัดสตูล 2 แห่ง จังหวัดปัตตานี 2 แห่ง จังหวัดยะลา 2 แห่ง และจังหวัดนราธิวาส 3 แห่ง และมีสถานีขนส่งผู้โดยสารที่อยู่ในความดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสิ้น 5 แห่ง ดังตาราง 4.53

ตารางที่ 4.53 สถานีขนส่งผู้โดยสาร

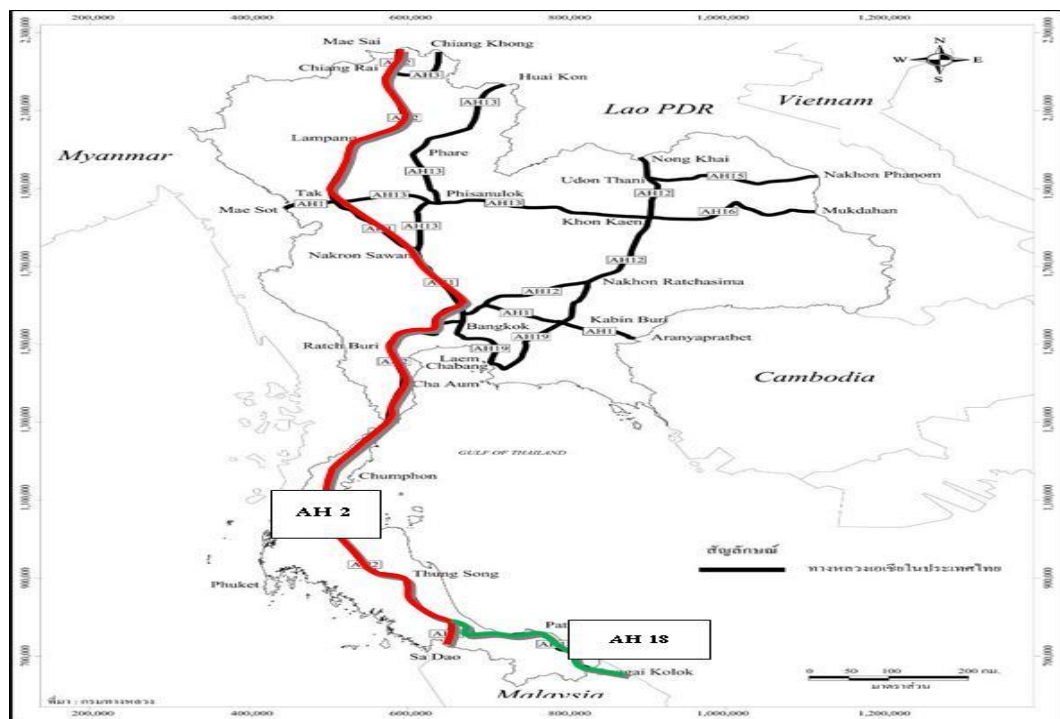
ลำดับ	จังหวัด	ชื่อสถานี	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1	สงขลา	สถานีขนส่งผู้โดยสาร อ.หาดใหญ่	เทศบาลนครหาดใหญ่	
		สถานีขนส่งผู้โดยสาร อ.เมืองสงขลา	เทศบาลนครสงขลา	
2	ปัตตานี	สถานีขนส่งผู้โดยสาร จ.ปัตตานี	องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี	
3	ยะลา	สถานีขนส่งผู้โดยสาร จ.ยะลา	เทศบาลนครยะลา	
4	นราธิวาส	สถานีขนส่งผู้โดยสาร จ.นราธิวาส	เทศบาลเมืองนราธิวาส	
		สถานีขนส่งผู้โดยสาร อ.สุไหงโกกลก	สำนักงานขนส่งจ.นราธิวาส	
5	สตูล	สถานีขนส่งผู้โดยสาร จ.สตูล	เทศบาลเมืองสตูล	

3) ปริมาณจราจรเฉลี่ยต่อวันตลอดปี (AADT) ปริมาณจราจรในอนุภาคที่สำคัญ ได้แก่บนทางหลวงหมายเลข 4 หรือถนนเพชรเกษมซึ่งเป็นทางหลวงสายประธานของภาคใต้ รองลงมาคือทางหลวงหมายเลข 42 43 และ 408 เป็นต้น โดยเฉพาะในจังหวัดสงขลาซึ่งมีถนนสายสำคัญหลายสายและมีปริมาณจราจรจำนวนมาก เส้นทางสำคัญได้แก่ ทางหลวงหมายเลข 4 มีปริมาณจราจรเฉลี่ยต่อวันตลอดปีจำนวน 178,856 คัน/วัน

โดยเฉพาะในช่วงบริเวณควนลังถึงพังงา มีปริมาณจราจรเฉลี่ยต่อวันตลอดปี 75,882 คัน/วัน ส่วนจังหวัดสตูล ทางหลวงที่มีปริมาณจราจรจำนวนมาก ได้แก่ ทางหลวงหมายเลข 416 มีปริมาณจราจรเฉลี่ยต่อวันตลอดปี 47,553 คัน/วัน จังหวัดปัตตานี มีทางหลวงสายสำคัญ คือ ทางหลวงหมายเลข 42 มีปริมาณจราจรเฉลี่ยต่อวันตลอดปี 38,963 คัน/วัน จังหวัดยะลา มีทางหลวงสายสำคัญคือทางหลวงหมายเลข 410 ปริมาณจราจรเฉลี่ยต่อวันตลอดปี 21,185 คัน/วัน และจังหวัดนราธิวาส มีทางหลวงที่มีปริมาณจราจรจำนวนมากคือ ทางหลวงหมายเลข 4056 มีปริมาณจราจรเฉลี่ยต่อวันตลอดปี 23,828 คัน/วัน โดยเฉพาะช่วงบริเวณด่านสุโหงโก-ลก นอกจากนี้ในพื้นที่ศึกษา มีทางหลวงสายเอเชียพาดผ่าน 2 สายด้วยกัน (ดังรูป) ได้แก่

AH 2 ผ่าน สะเดา (ชายแดนไทย/มาเลเซีย)-บ.คลองแงะ-บ.คอหงษ์-บ.คูหา-พัทลุง-อ.ทุ่งสง-อ.เวียงสระ-อ.ไชยา-อ.ละแม-ชุมพร-อ.ท่าแซะ-อ.บางสะพานน้อย-ประจวบคีรีขันธ์-อ.ปราณบุรี- อ.ชะอำ-เพชรบุรี-อ.ปากท่อ-นครปฐม-กรุงเทพ-อ.บางปะอิน-ตาก-อ.เถิน-ลำปาง-อ.จาว-พะเยา-เชียงราย-แม่สาย(ชายแดนไทย/พม่า) รวมระยะทาง 19,130.0กม.

AH 18 ผ่าน อ.สุโหงโกลก (ชายแดนไทย/มาเลเซีย)-อ.ตากใบ-นราธิวาส-อ.สายบุรี-อ.ปาตัด-ปัตตานี-อ.หนองจิก-อ.เทพา-อ.จะนะ-อ.หาดใหญ่ รวมระยะทาง 268.0 กม.



ภาพที่ 4.46 ทางหลวงสายเอเชีย

ด้านระบบคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ อนุภาคเป็นประตูเชื่อมโยงระหว่างประเทศไทยกับมาเลเซีย อีกทั้งยังเป็นพื้นที่คาบสมุทรระหว่างมหาสมุทรสองฝั่ง จึงมีระบบคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทางถนนมีทางหลวงสายเอเชียสองสาย ได้แก่ AH2 และ AH18 ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับประเทศ

มาเลเซียได้ทั้งด้านตะวันออกและด้านเหนือ โดยเฉพาะสาย AH2 ที่นอกจากจะเป็นเส้นทางหลักเชื่อมโยงระหว่างไทยกับมาเลเซียแล้ว ยังสามารถเชื่อมโยงไปถึงระดับอาเซียน เนื่องจากทางหลวงสาย AH2 มีความเชื่อมโยงไปจนถึงประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งเชื่อมต่อโดยเส้นทางเรือเฟอร์รี่จากประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้ด้านบนยังสามารถเชื่อมโยงออกไปถึงประเทศพม่าและไปบรรจบกับทางหลวงสาย AH3 เพื่อเชื่อมไปยังประเทศจีนได้อีกด้วย อีกทั้งยังมีการศึกษาความเหมาะสม/ออกแบบก่อสร้างและดำเนินการก่อสร้างทางพิเศษระหว่างเมืองหาดใหญ่ – สะเดา เพื่อเชื่อมโยงการค้าชายแดน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการขนส่งสินค้าของอนุภาค แต่ขีดความสามารถในการให้บริการในปัจจุบันยังคงมีจำกัด หากในอนาคตมีปริมาณการสัญจรเพิ่มขึ้นตามศักยภาพทางเศรษฐกิจ เส้น AH2 อาจไม่สามารถรองรับการสัญจรได้

ในส่วนของการนำรถเข้าออกระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย เพื่อการพาณิชย์นั้น ปัจจุบันประเทศไทยและมาเลเซียยังไม่มีความตกลงด้านการขนส่งผู้โดยสาร หรือขนส่งสินค้าระหว่างกัน ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี ยกเว้นการขนส่งสินค้าผ่านแดน ซึ่งเป็นประเภทสินค้าเน่าเสียง่ายผ่านไปยังประเทศสิงคโปร์ โดยมีโควตาสินค้าผ่านแดนได้เพียงปีละ 30,000 ตัน ทำให้การนำรถเข้า – ออกระหว่างสองประเทศเพื่อการพาณิชย์ ยังคงมีปัญหาไม่ได้รับความสะดวก ต้องใช้กฎหมายของแต่ละประเทศในการกำกับดูแลสำหรับสาย AH18 เป็นเส้นทางเชื่อมโยงแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมพลังงานที่สำคัญของไทยและมาเลเซียเข้าด้วยกัน ทั้งยังเป็นเส้นทางที่ช่วยส่งเสริมตลาดการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมของอนุภาค แต่กลับเป็นเส้นทางที่มีปัญหาด้านความปลอดภัย ทำให้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านอื่นๆ ด้วย นอกจากนี้อนุภาคยังมีทางหลวงแผ่นดินอีกหลายสายที่มีความสำคัญในการเชื่อมโยงพื้นที่ต่างๆ ในอนุภาค ไม่ว่าจะเป็นแหล่งท่องเที่ยว หรือเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจเพื่อกระจายการพัฒนา ได้แก่ ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 4 42 406 408 410 และ 416 เป็นต้น ด้านระบบคมนาคมของด่านชายแดน พบว่าปัจจุบันด่านชายแดนมีความเชื่อมโยงกับเมืองหลักในพื้นที่ แต่ยังไม่มีความเชื่อมโยงระหว่างด่านชายแดนด้วยกัน

ตารางที่ 4.54 ผลการดำเนินการพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงโครงข่ายเส้นทางสายหลักให้ได้มาตรฐานของกรมทางหลวงชนบทและกรมทางหลวง ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560

ปีงบประมาณ	ผลการดำเนินงาน ระยะทาง (ก.ม.)	หมายเหตุ
พ.ศ. 2558	4.225	
พ.ศ. 2559	8.725	
พ.ศ. 2560	8.60	
รวม	21.55	
เฉลี่ย 3 ปี	7.183	

2.1.2) ระบบคมนาคมขนส่งทางราง

ในปัจจุบันเส้นทางทางขนส่งสินค้าของการรถไฟแห่งประเทศไทย จะเป็นเส้นทางเดียวกันกับการขนส่งผู้โดยสาร โดยเส้นทางรถไฟที่ผ่านอนุภาคคือรถไฟสายใต้ เริ่มต้นจากสถานีรถไฟธนบุรีกรุงเทพมหานครผ่านจังหวัดนครปฐม, ราชบุรี, เพชรบุรี, ประจวบคีรีขันธ์, ชุมพร, สุราษฎร์ธานี, นครศรีธรรมราช, พัทลุง, สงขลา, ยะลาและไปสุดปลายทางที่สถานีรถไฟสุไหงโก-ลกจังหวัดนราธิวาสและไปบรรจบกับทางรถไฟของประเทศมาเลเซียที่สถานีรถไฟรันเตาปันจาง รวมระยะทาง 1,144.29 กิโลเมตร โดยจังหวัดสตูล เป็นจังหวัดเดียวที่ไม่มีทางรถไฟผ่าน

2.1.2.1) การขนส่งผู้โดยสารทางรถไฟ จากข้อมูลจำนวนผู้โดยสารรถไฟของทั้งอนุภาคมีจำนวนผู้ใช้รถไฟในการเดินทางค่อนข้างมาก โดยในปี พ.ศ.2552 มีผู้โดยสารประมาณ 3,700,000 คน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัดพบว่า จังหวัดสงขลามีผู้ใช้รถไฟในการเดินทางสูงที่สุด จำนวน 1,279,079 คน โดยส่วนใหญ่ใช้บริการรถไฟชั้น 3 รองลงมาคือ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดยะลา และจังหวัดปัตตานีตามลำดับ โดยทั้งสามจังหวัดมีการใช้รถไฟชั้น 3 เป็นส่วนใหญ่

2.1.2.2) การขนส่งสินค้าทางรถไฟ สำหรับการขนส่งสินค้าทางรถไฟในอนุภาคในปี พ.ศ. 2552 มีจำนวนทั้งสิ้น 83,770.14 ตัน แยกออกเป็นสินค้าเหมาคัน 82,098.26 ตัน และสินค้าหีบห่อ 1,671.89 ตัน มีมูลค่าการขนส่ง รวมทั้งสิ้น 60,989,164 บาท โดยจังหวัดสงขลา มีปริมาณการขนส่งสินค้าสูงที่สุด มีปริมาณการขนส่งสินค้ารวม 81,826.86 ตัน รองลงมาคือจังหวัดนราธิวาส มีปริมาณการขนส่งสินค้ารวม 1,462.29 ตัน

2.1.3) ระบบคมนาคมขนส่งทางน้ำ

เนื่องจากพื้นที่อนุภาคเป็นกลุ่มจังหวัดในภาคใต้ ซึ่งมีพื้นที่ติดทะเลทำให้มีการใช้การคมนาคมขนส่งทางน้ำค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นเพื่อการประกอบอาชีพคือทำการประมง การขนส่งสินค้า และการท่องเที่ยว กลุ่มจังหวัดนี้มีท่าเทียบเรือจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นท่าเรือเพื่อการประมง สำหรับท่าเรือที่ใช้เพื่อขนส่งสินค้าและการท่องเที่ยวที่สำคัญพบอยู่ในจังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล ดังตาราง

ตารางที่ 4.55 ท่าเรือสินค้าและท่าเรือท่องเที่ยวที่ตั้งอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคใต้

ลำดับ	ท่าเรือ	ประเภทท่าเรือ
	สงขลา	
1	ท่าเรื่อน้ำลึกสงขลา	สินค้า
2	คลังปิโตรเลียมสงขลา	สินค้า
3	บริษัทหะรินสุดขนส่ง จำกัด สาขา 2	สินค้า
4	บจก.ภาคใต้เชื้อเพลิง	สินค้า
5	แพขนานยนต์ข้ามฟากฝาง อ.เมืองสงขลา	ท่องเที่ยว
6	แพขนานยนต์ข้ามฟากฝาง อ.สิงหนคร	ท่องเที่ยว

ลำดับ	ท่าเรือ	ประเภทท่าเรือ
1	สตูล ท่าเรือตำมะลัง	ท่องเที่ยว
2	ท่าเรือปากบารา	ท่องเที่ยว
3	ท่าเรืออ่าวพันตะมะสะกา	ท่องเที่ยว
4	ท่าเรือตะโล๊ะวาว	ท่องเที่ยว
1	นราธิวาส ท่าเรือตากใบ	ท่องเที่ยว

ที่มา : กรมเจ้าท่า

2.1.4) ระบบคมนาคมขนส่งทางอากาศ

ในพื้นที่มีสนามบิน 2 แห่ง คือ ท่าอากาศยานนานาชาติหาดใหญ่ และท่าอากาศยานนราธิวาส โดยท่าอากาศยานนานาชาติหาดใหญ่มีการให้บริการเพื่อการโดยสารและขนส่งสินค้าและมีเที่ยวบินทุกวัน โดยมีสายการบินที่ทำการบิน เช่น การบินไทย ไทยแอร์เอเชีย โอเรียนไทย และสายการบินนกแอร์ สำหรับท่าอากาศยานนราธิวาส มีเฉพาะการขนส่งผู้โดยสารเท่านั้น ไม่มีการขนส่งสินค้าและจดหมายทางอากาศ และมีเที่ยวบินทุกวันเช่นกัน โดยมีสายการบินที่ทำการบินคือ ไทยแอร์เอเชีย ไทยสมาย และสายการบินนกแอร์

ตารางที่ 4.56 ปริมาณการขนส่งผู้โดยสาร ณ ท่าอากาศยานในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน

หน่วย : คน

ปี/ภาค	2553	2554	2555	2556	2557
รวมภาคใต้	12,144,972	14,928,831	16,763,890	20,260,164	22,396,469
ท่าอากาศยาน					
กลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	2,449,334	3,229,768	3,417,277	4,050,058	4,436,573
กลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามัน	8,084,580	9,713,472	11,113,948	13,545,706	14,694,664
กลุ่ม 5 จังหวัดชายแดน	1,611,058	1,985,591	2,232,665	2,664,400	3,265,232
ปัตตานี	0	0	0	0	0
นราธิวาส	105,152	116,478	105,182	111,891	117,951
หาดใหญ่ จ.สงขลา	1,505,906	1,869,113	2,127,483	2,552,509	3,147,281

ที่มา : การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย กรมการขนส่งทางอากาศ

จากตารางจะเห็นได้ว่า ปริมาณการขนส่งผู้โดยสาร ณ ท่าอากาศยานในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนมีปริมาณเพิ่มขึ้นจากปี 2556 จากจำนวนผู้โดยสารทั้งหมด 2,664,400 คน ผู้โดยสารเพิ่มขึ้นในปี 2557 เป็น 3,265,232 คน และอาจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต

ตารางที่ 4.57 ปริมาณการขนส่งสินค้า ณ ท่าอากาศยานในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน

หน่วย : ตัน

ปี/ภาค	2553	2554	2555	2556	2557
รวมภาคใต้	48,684.64	49,414.01	56,055.11	54,106.05	59,364.34
ท่าอากาศยาน					
กลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	2,778.96	3,362.61	3,407.39	3,867.18	5,170.45
กลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามัน	32,058.58	30,318.40	36,256.72	36,632.87	42,787.89
กลุ่ม 5 จังหวัดชายแดน	13,847.10	15,733.00	16,391.00	13,606.00	11,406.00
ปัตตานี	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
นราธิวาส	16.10	0.00	0.00	0.00	0.00
หาดใหญ่ จ.สงขลา	13,831.00	15,733.00	16,391.00	13,606.00	11,406.00

ที่มา : การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย กรมการขนส่งทางอากาศ

จากตารางจะเห็นได้ว่า ปริมาณปริมาณการขนส่งสินค้า ณ ท่าอากาศยานในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน มีปริมาณเพิ่มขึ้นจากปี 2556 จาก 54,106.05 ตัน เพิ่มขึ้นในปี 2557 เป็น 59,364.34 ตัน และอาจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต(สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย,2559)

3) สาขาการท่องเที่ยว (OSS ด้านการท่องเที่ยว)

ให้บริการข้อมูลกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์จังหวัดนราธิวาส โดยอาจจะมีการจัดทำ QR Code และแผนที่เส้นทางท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์จังหวัดนราธิวาสเพื่อไว้บริการนักท่องเที่ยว ได้สืบค้นข้อมูลในการเดินทางท่องเที่ยวและทำกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์จังหวัดนราธิวาส โดยข้อมูล QR Code ได้รวบรวมรายละเอียดกิจกรรมของแต่ละสถานที่ในเส้นทางท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์จังหวัดนราธิวาส ซึ่ง QR Code จะแยกตามแผนที่เส้นทางท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์จังหวัดนราธิวาส เพื่ออำนวยความสะดวกด้านข้อมูลให้กับนักท่องเที่ยว ซึ่งนักท่องเที่ยวสามารถแสกนที่ป้ายที่ติดตั้งไว้เพื่อรับทราบข้อมูลทั้งหมดได้ในทันที โดย QR Code และแผนที่เส้นทางท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์จังหวัดนราธิวาส แต่อย่างไรก็ตามการท่องเที่ยวของจังหวัดนราธิวาส และจังหวัดภาคใต้มีการเชื่อมโยงอาเซียน หลังสิ้นปี 2564 กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนมีโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีเส้นทางท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวภายในอนุภาคาเซียนและนานาชาติ การบริหารจัดการการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคม (Social Network) ที่นักท่องเที่ยวทั่วโลกสามารถเข้าถึงข้อมูลการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยว มีการบริการนักท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานสากล รวมทั้งสินค้าและบริการที่เป็นอัตลักษณ์ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานสากล (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย,2559)

4.9 ผลการศึกษารูปแบบ กลไก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอ สุโขทัย โกล-ลก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการ ซึ่งองค์การหรือบุคคลพยายามเพิ่มพูน ปรับปรุง ทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น (McLean, 2005) ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญมากในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมองคนเป็นทรัพยากรที่ลงทุนแล้วเกิดผลทางเศรษฐศาสตร์ (อภิรักษ์เกียรติ ธรรมวิมุตติ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560) ภายในไม่เกิน 5 ปีข้างหน้า รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” เน้นอนว่าเมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจต่างๆ ควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ และเพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวหน้าและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง (ศิวพันธ์ ศิวพิทักษ์, 2554) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเตรียมทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย โกล-ลก จังหวัดนราธิวาส สุนทร ทองกาเหน็ด (2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามลำดับปัจจัยที่มีความสำคัญเร่งด่วน และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา โดยจำแนกเป็นแต่ละปัจจัย ดังนี้

1) คน เป็นส่วนสำคัญเร่งด่วนที่จะต้องปรับปรุง เพราะคนจะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง สัมผัส และนำหรือไม่นำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ประกอบด้วย

1.1) ผู้นำ หรือ ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้ที่มองเห็นทิศทางของอนาคตองค์กรก่อนผู้อื่น หรือต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในเรื่องต่างๆ ที่จะนำองค์กรไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ซึ่งถือได้ว่าเป็นคนแรกในองค์กรที่จะต้องนำพาการ เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และเตรียมความพร้อมรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต

1.2) ผู้ปฏิบัติงาน ยังต้องจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

1.2.1) ผู้ปฏิบัติงานรุ่นเก่า ซึ่งอยู่ใน Gen BB และ Gen X บางส่วนมีความใกล้ชิดกับเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่แล้ว และมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ขนานใหญ่ขององค์กรได้ โดยองค์กรต้องให้ความรู้ความเข้าใจและสนใจ ให้เห็นความสำคัญก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลง อีกส่วนหนึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนไม่เข้าใจเทคโนโลยีเลย ต้องให้คนอื่นช่วยเวลาจำเป็นต้องใช้งาน ซึ่งมี อยู่ไม่มากและจะเกษียณในเวลาอันใกล้ ซึ่งเราต้องทำความเข้าใจหรือไม่ก็ ต้องทำใจปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องพิสูจน์

1.2.2) ผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ ซึ่งอยู่ใน Gen Y และผู้ปฏิบัติงานที่จะรับเข้ามาในอนาคต Gen Z หรือ Gen M กลุ่มนี้คลุกคลีกับเทคโนโลยีมาอยู่แล้ว มีความเข้าใจและสามารถนำหน้าในเรื่องเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ไม่จำเป็นต้องชักจูงอะไรมากก็พร้อมที่จะใช้เทคโนโลยีได้ทันที โดยองค์กรต้องเปิดโอกาสให้กลุ่มนี้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรตามแนวทางของเขาด้วย

1.2.3) ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ด้านไอที คือพนักงานทั้ง 2 กลุ่มข้างต้นแต่เป็นผู้ที่มีความรู้เชี่ยวชาญด้านไอที หรือเรียนจบมาทางไอที ที่ต้องแยกออกมาเป็นอีกกลุ่มเนื่องจากว่า ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้

จะต้องเป็นตัวจักรสำคัญที่จะต้องนำหรือสร้างเทคโนโลยีใหม่ๆมาวางรากฐานการปรับปรุงองค์การ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้แล้วองค์การจะต้องสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้ให้ยิ่งขึ้นไป มีการสนับสนุนให้เกิดการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมอย่างเร่งด่วน อาจเป็นการให้ทุนการศึกษาในสาขาวิชาที่จำเป็น หรือทำการคัดเลือกผู้ที่กำลังศึกษาในสาขาวิชาที่ต้องการและจองตัวไว้ก่อนที่จะจบการศึกษา

1.3) ผู้มีส่วนได้เสีย คือ ผู้เป็นเจ้าของ หุ้นส่วน คณะกรรมการ ผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงานร่วม ผู้รับจ้างที่ปรึกษา ทั้งหมดที่กล่าวถึงได้ว่าจะต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การซึ่งองค์การต้องการการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ ให้องค์การคงอยู่ได้ และก้าวไปข้างหน้าตามแผนงานที่วางไว้ อย่างน้อยต้องสร้างความเข้าใจการยอมรับในทิศทางขององค์การ การเป็นส่วนหนึ่งของความคิดเห็นที่จะนำมาปรับใช้ หรือเป็นผู้ใช้งานระบบใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น

ในขณะที่ การจัดการนวัตกรรม ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กรในการสร้างความยั่งยืนขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามการจัดการนวัตกรรมถือเป็นเรื่องใหม่ขององค์กรประเทศไทยที่ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญมากนัก และหลายองค์กรยังขาดความรู้เกี่ยวกับการปรับธุรกิจไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม หรือองค์กรเองอาจมุ่งให้ความสำคัญกับนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวส่วนประเด็นอื่นๆ มักถูกละเลยไป (दनัย เทียนพุม, 2551; สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558; ณัฐวัฒน์ สุขะศิริวัฒน์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี, 2557) ในขณะที่ ไม่ว่าองค์กรรัฐ หรือเอกชน กำลังขาดแคลนบุคลากรที่มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาสินค้าและบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคจึงอาจเป็นสาเหตุให้ สถานประกอบการของไทยต้องล้มเลิกกิจการเป็นจำนวนมาก (ณัฐวัฒน์ สุขะศิริวัฒน์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี, 2557) แต่อย่างไรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสามารถเกิดขึ้นได้กับพนักงาน หากพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554; ชญาธัมม์ ทรัพย์รัตน์ และ. ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556) การพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจะต้องมีกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง โดยมักจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ และบริบทของแต่ละองค์กร (พูลสวัสดิ์ เผ่าประพันธ์, 2557; วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์, 2557) การประกอบธุรกิจ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้จะอิงอยู่กับอัตลักษณ์ที่สำคัญของพื้นที่ทั้งในด้านทุนทางทรัพยากรของพื้นที่ และทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของลักษณะการประกอบธุรกิจ SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้ (อรรถพรณ จันทรอินทร์, จันทิรา ภูมา, ปรีชญา ชุมศรี, สุทธยา สมสุข, สุวภัทร อำพันสุขโข, ชาญวิทย์ จันทรอินทร์ และภาณุพร เต็มพระสิริ, 2558)

สถานประกอบการในจังหวัดชายแดนใต้เป็นธุรกิจแปรรูปสินค้าเกษตร อีกทั้งมีการผสมผสานประเพณีวิถีท้องถิ่น และที่สำคัญยังใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างอัตลักษณ์ให้กับสินค้า และบริการ (มารีนี กอรา และกุลวลี ลิ้มอุสนโน, 2560) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้จำเป็นต้องสร้างนวัตกรรมขององค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ถึงแม้ว่าหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนช่วยกันพัฒนาศักยภาพ SMEs จังหวัดชายแดนใต้ให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่วัตถุดิบในการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร (กาญจนา ปุຍอรุณ,

2560) แต่อย่างไรก็ตาม SMEs ในจังหวัดชายแดนใต้ประสบปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญจากการที่องค์กรขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และปัญหาแรงงานไร้ทักษะฝีมือ (มารีนา กอร่า และ กุลวี ลีมอสนันโน, 2560) สอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดชายแดนใต้ แสดงให้เห็นว่าแรงงานของจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดหลายด้าน โดยเฉพาะ พบว่า แรงงานในจังหวัดชายแดนใต้ ขาดศักยภาพของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ขาดความรู้เฉพาะทาง แรงงานขาดความกระตือรือร้น ไม่มีวินัย ไม่มีความอดทน ไม่มั่นใจ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสินค้าและบริการ ตลอดจนแรงงานจำเป็นต้องมีการปรับทัศนคติในการทำงาน และขาดแรงจูงใจในการ

ธมยันตี ประยูรพันธ์ (2561) กล่าวว่า จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้ SMEs จังหวัดชายแดนใต้ไม่ล้มเลิกกิจการ และสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบโมเดล รูปแบบ กลไกเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอ สุโขทัย-ลก ได้ประยุกต์ ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (Perceive Organizational Support :POS) การแลกเปลี่ยนทางสังคม(Social Exchange Theory: SET) ทดบทเรียนจากข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ไทยแลนด์ 4.0) และนอกจากนี้กลไกสำคัญที่สนับสนุนในประเด็นการศึกษา, เศรษฐกิจ, สังคม, กฎหมาย และนโยบายในการบริหารประเทศ คือ การวิจัยและพัฒนา (ฐานเศรษฐกิจ, 2560) เพื่อให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ดังนี้

มิติที่ 1 ภาครัฐ

การส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน และการดำเนินการปฏิรูปประเทศ และปรับเปลี่ยนให้ประเทศไทยสามารถมุ่งสู่ Thailand 4.0 ได้เป็นผลสำเร็จ จำเป็นต้องขับเคลื่อนผ่านกลไกภาครัฐการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายของประเทศไทยได้นั้น

รัฐบาลเป็นกลไกสำคัญในการจัดระบบเพื่อบูรณาการการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพให้คนไทยปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและกำหนดเส้นทางชีวิตสู่อนาคต (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560) สำหรับกลไกการทำงานของภาครัฐหรือระบบราชการ มีระบบสนับสนุนที่เปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม ตลอดจนมีระบบราชการแบบไร้รอยต่อ เป็นการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของภาครัฐ โดยการสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เป็นเอกภาพ บูรณาการ และประสานเชื่อมโยงบนดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาประมวลผลผ่านแผนปฏิบัติการและการจัดการข้อมูลสารสนเทศ (Engagement Model) ซึ่งจะทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจระดับยุทธศาสตร์และระดับบริหารจัดการของประเทศ (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560)

มิติที่ 2 ภาคเอกชน

2.1) ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีความสำคัญที่จะต้องเดินควบคู่ไปกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป การกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ก็ต้องให้เกิดความสอดคล้องกัน เช่น ถ้าการปฏิบัติงานไม่ต้องเข้ามาที่สำนักงาน องค์กรก็ไม่ต้องมีการลงเวลาทำงาน ไม่ต้องมีโต๊ะทำงาน ไม่ต้องมีบริการรถรับส่ง แต่จะต้องกำหนดวัดค่าการทำงานในรูปแบบอื่นแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ อาจต้องปรับให้เกิดความเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ ความรัดกุมในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลมีความสำคัญสูงต้องกำหนดและวางมาตรการให้แน่นหนาเพียงพอ

2.2) การกำกับดูแล (Regulator) เป็นอีกภารกิจหนึ่งที่สำคัญเร่งด่วนที่จะต้องก้าวหน้าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป ผู้กำกับดูแลก็ต้องมีการเรียนรู้และสร้างเครื่องมือในการตรวจสอบให้ทันกับการใช้งาน

2.3) เครื่องมือที่ใช้พัฒนา จำเป็นต้องจัดหาโดยการซื้อ หรือสร้างขึ้นเอง หากเป็นการซื้อก็ต้องมองให้รอบครอบถึงเงินทุน การใช้งาน การดูแลบำรุงรักษา หากเป็นการสร้างขึ้นเองก็ต้องหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาดำเนินการ ซึ่งจะเป็นผู้ปฏิบัติงานขององค์กรเองหรือมีการศึกษาร่วมกับองค์กรอื่นหรือสถาบันการศึกษา

2.4) ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีความสำคัญที่จะต้องเดินควบคู่ไปกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป การกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ก็ต้องให้เกิดความสอดคล้องกัน เช่น ถ้าการปฏิบัติงานไม่ต้องเข้ามาที่สำนักงาน องค์กรก็ไม่ต้องมีการลงเวลาทำงาน ไม่ต้องมีโต๊ะทำงาน ไม่ต้องมีบริการรถรับส่ง แต่จะต้องกำหนดวัดค่าการทำงานในรูปแบบอื่นแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ อาจต้องปรับให้เกิดความเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ ความรัดกุมในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลมีความสำคัญสูงต้องกำหนดและวางมาตรการให้แน่นหนาเพียงพอ

2.5) การฝึกอบรมพัฒนา เป็นภารกิจสำคัญเร่งด่วนอันดับแรกๆ ที่จะต้องหาแนวทางพัฒนาคนเพื่อให้มาพัฒนาองค์กร เพิ่มเติมความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร พร้อมสอดแทรกความรู้ด้านเทคโนโลยีให้สามารถนำมาใช้ และต่อยอดพัฒนาด้วยตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง มีการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม การให้ทุนการศึกษา นอกจากนี้แล้วก็ต้องมีสื่อหรือแนวทางพัฒนารูปแบบอื่นๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปศึกษาด้วยตนเองได้ด้วย การพัฒนาเรื่องภาษาที่จะทำให้สามารถค้นหาแหล่งความรู้จากต่างประเทศได้ด้วย

2.5.1) โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) มีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) มีความคล่องตัว หน้าที่ความรับผิดชอบมีความยืดหยุ่น

2.5.2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Corporate Learning Culture) มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคนในองค์กร

2.5.3) การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) เปิดโอกาสให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองกระจายความรับผิดชอบ

2.5.4) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) ผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ มีการติดต่อสื่อสารเทคโนโลยีต่างๆ จากทุกหน่วยงานภายในองค์กร

2.5.5) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

2.5.6) การมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ โดยรวมเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 3 ภาคการศึกษา

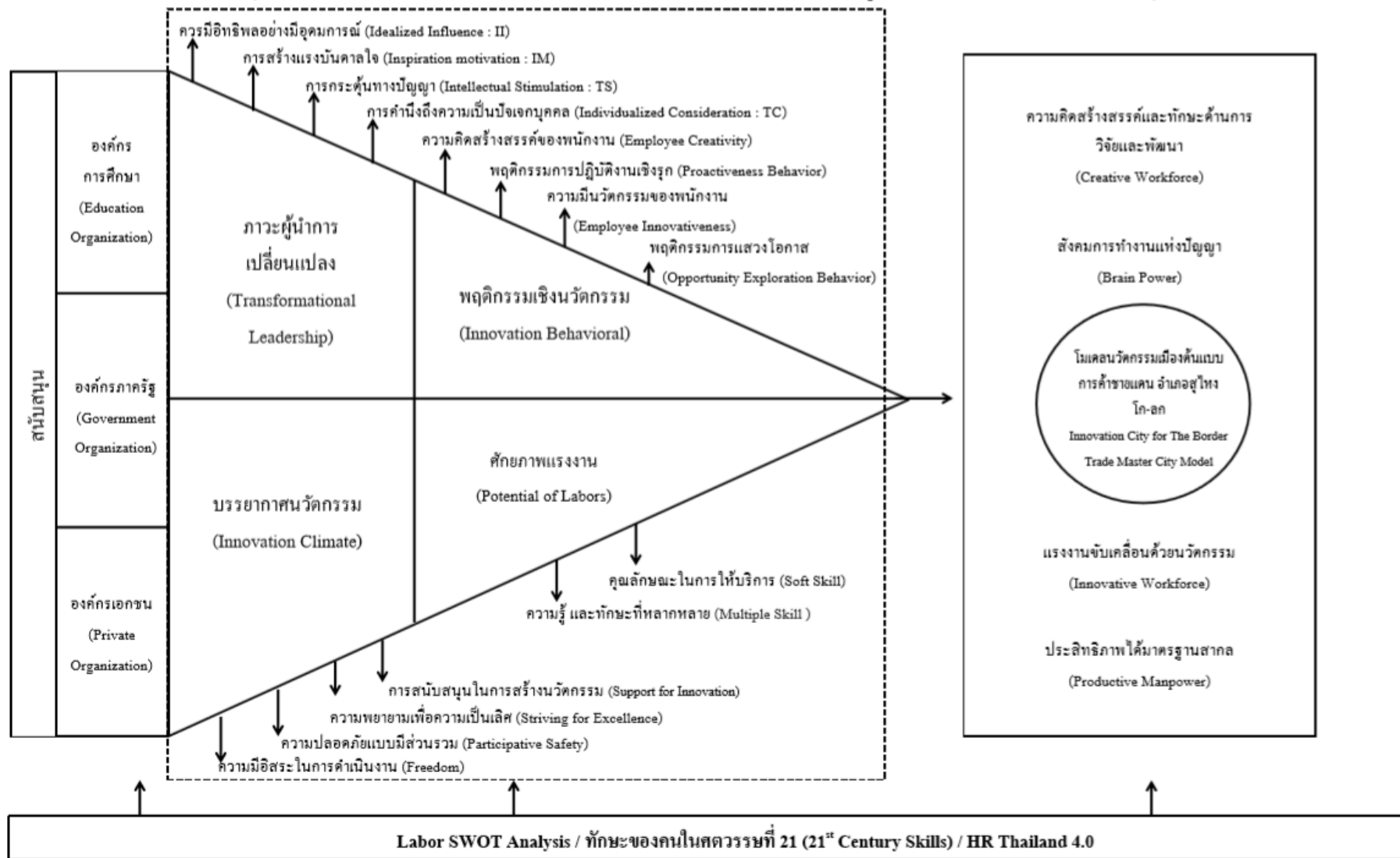
การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จะมีความสร้างสรรค์ ทำหาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเต็มไปดด้วยสิ่งทำหาย และปัญหา รวมทั้งโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้น สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะเป็นสถานศึกษาที่มีหลักสูตรแบบยึดโครงงาน เป็นฐาน (project based curriculum) เป็นหลักสูตรที่ให้นักศึกษาเกี่ยวข้องกับปัญหาในโลกที่เป็นจริงเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์ และคำถามเกี่ยวกับอนาคตเชิงวัฒนธรรม สังคม และสากล ภาพของสถานศึกษาจะเปลี่ยนจากการเป็นสิ่งก่อสร้างเป็นภาพของการเป็นศูนย์รวมประสาท (nerve centers) ที่ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน แต่จะเชื่อมโยงอาจารย์ นักศึกษาและชุมชน เข้าสู่ชุมคลังแห่งความรู้ทั่วโลกอาจารย์เองจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้นักศึกษาสามารถเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้ และนำความรู้เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติและให้เป็นประโยชน์ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ และต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการสืบค้น (create a culture of inquiry) ในศตวรรษที่ 21 การให้การศึกษาตามทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy of Learning) จะเปลี่ยนไป(Bloom, 197) เน้นทักษะการเรียนรู้ขั้นที่สูงขึ้น (higher order learning skills) โดยเฉพาะทักษะการประเมินค่า (evaluating skills) จะถูกแทนที่โดยทักษะการนำเอาความรู้ใหม่ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ (ability to use new knowledge in a creative way) ในอดีตที่ผ่านมา นักศึกษาไปมหาวิทยาลัยเพื่อใช้เวลาในการเรียนรายวิชาต่างๆ เพื่อรับเกรด และเพื่อให้จบการศึกษา แต่ในปัจจุบันจะพบปรากฏการณ์ใหม่ที่แตกต่างไป เช่น การเรียนการสอนที่ช่วยให้นักศึกษาได้เตรียมตัวเพื่อใช้ชีวิตในโลกที่เป็นจริง (life in the real world) เน้นการศึกษาตลอดชีวิต (lifelong learning) ด้วยวิธีการสอนที่มีความยืดหยุ่น (flexible in how we teach) มีการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้เรียนมีความเป็นคนเจ้าความคิดเจ้าปัญญา (resourceful) ที่ยังคงแสวงหาการเรียนรู้แม้จะจบการศึกษาออกไป ลักษณะของหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 จะเป็นหลักสูตรที่เน้นคุณลักษณะเชิงวิพากษ์ (critical attributes) เชิงสหวิทยาการ (interdisciplinary) ยึดโครงงานเป็นฐาน (project-based) และขับเคลื่อนด้วยการวิจัย (research - driven) เชื่อมโยงท้องถิ่นชุมชนเข้ากับภาค ประเทศและโลก ในบางโอกาสนักเรียนสามารถร่วมมือ (collaboration) กับโครงงานต่างๆ ได้ทั่วโลก เป็นหลักสูตรที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง พหุปัญญา เทคโนโลยีและมัลติมีเดียความรู้พื้นฐานเชิงพหุสำหรับศตวรรษที่ 21 และการประเมินผลตามสภาพจริง รวมทั้งการเรียนรู้จากการให้บริการ (service) ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ (St George's College. n.d.) (ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทุมเมฆ,2560)

สาขาวิชาที่มีความต้องการสูงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในยุค Digital Economy ความรู้ และเทคโนโลยี จะทำให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่าง ก้าวกระโดดและเพิ่มมูลค่าให้แก่ประเทศ จึงต้องมุ่งเน้นในการเพิ่ม ความรู้ หรือทุนทางปัญญาให้แก่ประชากรของประเทศเสียก่อน สาขาวิชาที่มีแนวโน้มเป็นที่ต้องการของ ทุก ประเทศภายใน 10 ปีนี้ และมีอิทธิพลสูงต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สุนทร ทองกำหนด ,2560) คือ

- 1) ด้าน Healthcare
- 2) ด้านการพัฒนา software
- 3) ด้านวิศวกรรมและการจัดการเครือข่ายดิจิทัล
- 4) ด้านวิศวกรรมและการจัดการด้านการเงิน
- 5) ด้านวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นสูงด้วย AI
- 6) ด้านวิศวกรรมชีวภาพ (Biotech)
- 7) ด้านวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม
- 8) ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์
- 9) ด้านการบริหารจัดการนวัตกรรมเฉพาะด้าน
- 10) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการออกแบบการจัดการบริการ
- 11) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และการค้าชายแดน

กล่าวโดยสรุปว่า ในสังคมทุกวันนี้ และในอนาคตเป็นสังคมแห่งการ เรียนรู้ การสร้างสิ่งใหม่ให้เป็น ผลงานนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา จึงมีความจำเป็นที่สถาบันทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น ในลักษณะกระบวนการ ขั้นตอน หรือผลิตภัณฑ์ที่จับต้องใช้ได้ ลักษณะสำคัญของนวัตกรรมนั้นต้องมาจากความตั้งใจที่ต้องการให้ เกิดขึ้นและต้องมีความใหม่และนำมาใช้ได้ ทั้งนี้ในบางครั้ง อาจจะไม่จำเป็นต้องใหม่เสมอไป แต่ต้องมี เป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร หรือให้แก่สังคมในวงกว้าง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและขีด ความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ อันจะเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพ และยั่งยืนตลอดไป ดังภาพที่ 4.47

โมเดลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ดก จังหวัดนราธิวาส



ภาพที่ 4.47 โมเดลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก
จังหวัดนราธิวาส

4.10 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ และด้านความรู้ แรงงานที่ขาดแคลนในระดับบุคคล ภายใต้โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model) และโมเดลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนในระดับบุคคล และระดับองค์กรของเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

จากการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ของทักษะแรงงานระดับปัจจุบัน เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส พบว่า ถึงแม้ไม่มีความขาดแคลนในเรื่องของปริมาณแรงงานเพื่อรองรับการเป็นเมืองต้นแบบการค้าชายแดน แต่อย่างไรก็ตามพบว่า แรงงานในปัจจุบันทั้งระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ รวมถึงแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ ยังคงมีความขาดแคลนแรงงานด้านความรู้ในระดับ (Multiple Skills) คือ แรงงานมีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ และทักษะแรงงานที่สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้ ดังตารางที่ 4.58

สำหรับด้านคุณลักษณะ แรงงานในปัจจุบันทั้งระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ รวมถึงแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ ส่วนใหญ่คุณลักษณะด้านต่างๆของแรงงานจะอยู่ในระดับปานกลาง และมาก (กำหนดระดับเป็น น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด) ยังคงมีความขาดแคลนแรงงานด้านคุณลักษณะในระดับมากที่สุด ดังแสดงรายละเอียดตารางที่ 4.59

ด้านความรู้ แรงงานในปัจจุบันทุกระดับส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน และมีความรู้กว้างขวาง และลึกในแต่ละด้าน แรงงานยังขาดความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ดังรายละเอียดตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์ทักษะแรงงานที่ขาดแคลนในระดับบุคคล (แรงงานระดับพื้นฐาน ชำนาญการ เชี่ยวชาญ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ) สู่โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

ขาดแคลนแรงงานด้านความรู้ในระดับ (Multiple Skills) และทักษะแรงงานที่สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้					
ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Professional)	ระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)	แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)	แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)	แรงงานมีฝีมือ (Skilled Labor)
1.ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2.การสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ มลายู จีน พม่า และเขมร 3.ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ 4.ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด) 5.ทักษะในการบริหารจัดการ 6.ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	1. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2. การสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ มลายู จีน พม่า และเขมร 3.ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 4.ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ 5.ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	1. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2. การสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ มลายู จีน พม่า และเขมร 3.ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ 4.ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ 5. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	1.ทักษะภาษาอังกฤษ 2.ทักษะภาษามลายู 3.ทักษะภาษาจีน 4.ทักษะภาษาพม่า 5.ทักษะภาษาเขมร 6.ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 7.ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ 8.ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด) 9.ทักษะในการบริหารจัดการ	1.ทักษะภาษาอังกฤษ 2.ทักษะภาษามลายู 3.ทักษะภาษาจีน 4.ทักษะภาษาพม่า 5.ทักษะภาษาเขมร 6.ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 7.ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ 8.ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)	1.ทักษะภาษาอังกฤษ 2.ทักษะภาษามลายู 3.ทักษะภาษาจีน 4.ทักษะภาษาพม่า 5.ทักษะภาษาเขมร 6.ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 7.ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ 8.ทักษะในการสื่อสาร (ฟัง/พูด)

7. การใช้สื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ 8.ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ 9. มีจริยธรรมในการทำงาน 10. การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ 11. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	6. การคิดวิเคราะห์ติดต่อประสานงาน และควบคุมการจัดงาน 7.ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ 8. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์		10.ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ 11. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	9.ทักษะในการบริหารจัดการ 10.ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	9.ทักษะในการบริหารจัดการ 10.ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ
---	--	--	--	--	--

ที่มา: การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 30 หน่วยงาน ในวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ณ ห้องธารทอง สวนอาหารริมน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 4.59 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะแรงงานที่ขาดแคลนในระดับบุคคล (แรงงานระดับพื้นฐาน ชำนาญการ เชี่ยวชาญ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ) สู่โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

ขาดแคลนแรงงานด้านคุณลักษณะในระดับที่ 5 คือ มากที่สุด					
ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Professional)	ระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)	แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)	แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)	แรงงานมีฝีมือ (Skilled Labor)
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต 2. ความอดทน 3. ความขยัน หมั่นเพียร 4. การตรงต่อเวลา 5. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 6. ความมีระเบียบวินัย 7. ความใฝ่เรียนรู้ 8. การมีจิตสาธารณะ	1. ความซื่อสัตย์ สุจริต 2. ความอดทน 3. ความขยัน หมั่นเพียร 4. การตรงต่อเวลา 5. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 6. ความมีระเบียบวินัย 7. ความใฝ่เรียนรู้ 8. การมีจิตสาธารณะ	1. ความซื่อสัตย์ สุจริต 2. ความอดทน 3. ความขยัน หมั่นเพียร 4. การตรงต่อเวลา 5. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 6. ความมีระเบียบวินัย 7. ความใฝ่เรียนรู้ 8. การมีจิตสาธารณะ	1. ความซื่อสัตย์ สุจริต 2. ความอดทน 3. ความขยัน หมั่นเพียร 4. การตรงต่อเวลา 5. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 6. ความมีระเบียบวินัย 7. ความใฝ่เรียนรู้ 8. การมีจิตสาธารณะ 9. ความกระตือรือร้น 10. ความมั่นใจในตัวเอง	1. ความซื่อสัตย์ สุจริต 2. ความอดทน 3. ความขยัน หมั่นเพียร 4. การตรงต่อเวลา 5. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 6. ความมีระเบียบวินัย 7. ความใฝ่เรียนรู้ 8. การมีจิตสาธารณะ 9. ความกระตือรือร้น 10. ความมั่นใจในตัวเอง	1. ความซื่อสัตย์ สุจริต 2. ความอดทน 3. ความขยัน หมั่นเพียร 4. การตรงต่อเวลา 5. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 6. ความมีระเบียบวินัย 7. ความใฝ่เรียนรู้ 8. การมีจิตสาธารณะ

ที่มา: การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 30 หน่วยงาน ในวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ณ ห้องธารทอง สวนอาหารริมน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์ด้านความรู้แรงงานที่ขาดแคลนในระดับบุคคล (แรงงานระดับพื้นฐาน ชำนาญการ เชี่ยวชาญ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ) สู่โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

ขาดแคลนแรงงานด้านความรู้ในระดับที่ 5 คือ ความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้					
ระดับพื้นฐาน (Basic)	ระดับชำนาญการ (Professional)	ระดับเชี่ยวชาญ (Proficient)	แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)	แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)	แรงงานมีฝีมือ (Skilled Labor)
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ 2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3. ความรู้ด้านธุรกิจ 4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร 5. ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ 2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3. ความรู้ด้านธุรกิจ 4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร 5. ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ 2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3. ความรู้ด้านธุรกิจ 4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร 5. ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ 2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3. ความรู้ด้านธุรกิจ 4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร 5. ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ 2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3. ความรู้ด้านธุรกิจ 4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร 5. ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ 2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3. ความรู้ด้านธุรกิจ 4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร 5. ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ

ที่มา: การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 30 หน่วยงาน ในวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ณ ห้องธารทอง สวนอาหารริมน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิและแบบสอบถาม

4.11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานสู่โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

จากการการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ของคุณภาพแรงงานระดับปัจจุบัน และระดับที่ต้องการ เพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ถึงแม้ไม่มีความขาดแคลนในเรื่องของปริมาณแรงงานเพื่อรองรับการเป็นเมืองต้นแบบการค้าชายแดน แต่อย่างไรก็ตามพบว่า แรงงานในปัจจุบันทั้งระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ รวมถึงแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ ยังคงมีความขาดแคลนแรงงานในเรื่องของคุณภาพแรงงาน โดยต้องโดยเฉพาะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็น แรงงานในปัจจุบันทั้งระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ รวมถึงแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ มีความต้องการแรงงานด้านความรู้ในระดับ (Multiple Skills) คือ แรงงานมีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ และทักษะแรงงานที่สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้ ดังตารางที่ 4.59 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์ความต้องการคุณลักษณะแรงงานเพื่อรองรับโมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย

หน่วยงาน	สถาบันการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ		ภาครัฐ	เอกชน
	ผู้สอน/บุคลากร	หลักสูตร		
ด่านศุลกากรสุโขทัย	1. สามารถนำความรู้ทาง multi-function/ tax 2. ผู้สอนหรือบุคลากรต้องมีประสบการณ์ในการทำงานในด้านการขนถ่ายสินค้า การขนส่งสินค้า การจัดการคลังสินค้า หรือการบริหารสินค้าขาเข้าและออก อย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป	1. E-customs 2. การประยุกต์ใช้ความรู้ multi-function 3. หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการค้าระหว่างประเทศ 4. กฎหมายการค้าชายแดน สาขาการระเบียบการค้าชายแดน	1. ติดต่ออธิบายลูกค้าเกี่ยวกับเรื่องนำเข้า (พูดคุยกับผู้นำเข้า) 2. มีความรู้เกี่ยวกับเอกสารการนำเข้า (เอกสารที่ใช้ในการนำเข้าสินค้า) 3. มีความรู้เกี่ยวกับพิกัดของสินค้า ที่มีผลต่อภาษีที่นำสินค้าเข้ามา 4. มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนเรื่องพิธีการศุลกากร 5. เก็บภาษีอากรจากการนำสินค้าเข้าและส่งออก 6. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางศุลกากร 7. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและการส่งออก	

หน่วยงาน	สถาบันการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ		ภาครัฐ	เอกชน
	ผู้สอน/บุคลากร	หลักสูตร		
	3. มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 4. เคยผ่านการใช้งานระบบ TCAS มาแล้วจะรับพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ		8. มีความรู้เกี่ยวกับการขนส่งสินค้าจากต่างประเทศ (ทางเรือ, สายการบิน) 9. ควบคุมและตรวจสอบสินค้านำเข้าและส่งออก 10. ดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านคลังสินค้าทัณฑ์บนและเขตปลอดอากรตามกฎหมายว่าด้วยศุลกากร 11. มีความรู้เกี่ยวกับด้านชิปปิง 12. มีความรู้เกี่ยวกับเอกสารการนำเข้าที่ตรวจปล่อยแล้ว และคำนวณภาษี ชี้แจงเรื่องภาษีได้ 13. มีความรู้ภาษาอังกฤษ มลายูหรือจีน สามารถติดต่อประสานงานหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องได้ เช่น สายเรือ ลูกค้า	
สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา	1. มีความรู้ ประสบการณ์ทางด้านตรวจคนเข้าเมือง 2. ผู้สอนหรือบุคลากรต้องจบวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้องทางด้านกฎหมายเช่น คณะนิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ 3. มียศตำแหน่งทางราชการ ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป 4. มีความประสงค์ที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับนิสิตด้วยความสัตย์จริงและพร้อมที่จะอุทิศความรู้ให้นักศึกษาตลอดไป	- E- immigration	1. สามารถวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและหน่วยงานในสังกัด 2. มีความรู้ในเรื่องกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั้วราชอาณาจักร 3. มีความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ ภาษามลายู ภาษาจีน 4. สามารถใช้โปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมืองได้ 5. มีความสามารถในการอธิบายและสื่อสารให้ประชาชนเข้าใจกฎระเบียบได้	

หน่วยงาน	สถาบันการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ		ภาครัฐ	เอกชน
	ผู้สอน/บุคลากร	หลักสูตร		
ศูนย์แสดงสินค้าเมือง ต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	1. จบทางด้านบริหารธุรกิจ การตลาด ธุรกิจระหว่าง ประเทศ ประชาสัมพันธ์ 2. มีความรู้ทางด้าน e- commerce 3. จบวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโทขึ้นไป 4. มีประสบการณ์การทำงานที่ เกี่ยวข้องกับความต้องการ 5. มีใจรัก และ พร้อมที่จะ ทำงานในกฎระเบียบของ ส่วนกลาง	1. การจัดแสดง การนำเสนอ สินค้า การจัด Booth 2. E-commerce 3. Bachelor Degree of Business Administration (International Course) 4. Digital Intelligent Innovation of International College	1. ติดต่อ ประสานงาน และควบคุมการจัดงานแสดงสินค้าได้ 2. ประสานงานกับเซลล์และหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดบูธแสดง สินค้า 3. สามารถบริหารจัดการและควบคุมความเรียบร้อยในงานแสดง สินค้า 4. ให้บริการและประสานงานกับผู้ที่มาจัดงานแสดงสินค้า 5. สามารถทำงานได้หลายรูปแบบ 6. คล่องตัวและมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง 7. มีความรู้ สามารถใช้โปรแกรม design 2D 3D ขั้นพื้นฐานได้ 8. สื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษามลายูหรือภาษาจีนได้ 9. มีความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการจัดงานแสดงสินค้า 10. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์	1. ติดต่อ ประสานงาน และควบคุมการจัดงานแสดง สินค้าได้ 2. ประสานงานกับเซลล์และหน่วยงานภายนอกเพื่อ จัดบูธแสดงสินค้า 3. สามารถบริหารจัดการและควบคุมความเรียบร้อย ในงานแสดงสินค้า 4. ให้บริการและประสานงานกับผู้ที่มาจัดงานแสดง สินค้า 5. สามารถทำงานได้หลายรูปแบบ 6. คล่องตัวและมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง 7. มีความรู้ สามารถใช้โปรแกรม design 2D 3D ขั้น สูงได้ 8. สื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษามลายูหรือภาษาจีนได้ 9. มีความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการจัดงานแสดง สินค้า 10. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์
ตลาดกลางเกษตรเมือง ต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	1. จบทางด้านอุตสาหกรรม เกษตร บริหารธุรกิจ การตลาด 2. มี ค ว า ม ร้ ท ง ด ้า น programmed electronic 3. จบวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโทขึ้นไป 4. มีประสบการณ์การทำงานที่ เกี่ยวข้องกับความต้องการ	1. Digital agricultural 2. การเจรจาต่อรองในด้านราคา ต่อผู้ผลิต ผู้ซื้อและผู้ขายได้ 3. Bachelor Degree of Business Administration (International Course) 4. Digital Intelligent Innovation of International College	1. เปรียบเทียบราคาและคุณภาพของสินค้าเกษตรได้ 2. ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการตลาดที่ตรงกับสภาวะเศรษฐกิจ ปัจจุบัน 3. จัดเก็บค่าบริการตามที่ตลาดกลางเกษตรกำหนด 4. อำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้า และ ปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น 5. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 6. ดูแล วางแผนการทำงาน และวางกลยุทธ์ต่างๆได้	1. มีความรู้ในด้านการตลาด และ การการขนส่ง 2. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 3. ดูแล วางแผนการทำงาน และวางกลยุทธ์ต่างๆได้

หน่วยงาน	สถาบันการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ		ภาครัฐ	เอกชน
	ผู้สอน/บุคลากร	หลักสูตร		
	5. มีใจรักและพร้อมที่จะทำงานในกฎระเบียบของส่วนกลาง			
คลังสินค้า และลานกองเก็บ เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย	1. จบทางด้านโลจิสติกส์ การจัดการคลังสินค้า ธุรกิจระหว่างประเทศ หรือบริหารธุรกิจ 2. มีความรู้ทางด้าน programmed electronic 3. จบวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 4. มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ 5. มีใจรักและพร้อมที่จะทำงานในกฎระเบียบของส่วนกลาง	1. Digital warehouse 2. ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำธุรกิจ หรือ ด้านคลังสินค้า 3. Transportation System 4. Bachelor Degree of Business Administration (International Course) 5. Digital Intelligent Innovation of International College	1. ควบคุม ดูแล และบริหารงานคลังสินค้าได้ 2. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 3. ตรวจสอบสต็อกสินค้า และทำใบ invoice ได้ 4. บันทึกการรับ จ่าย และเบิกจ่ายสินค้าได้ 5. ใช้โปรแกรม electronic ด้านคลังสินค้าได้ 6. ตรวจสอบสินค้าเพื่อให้ตรงตามระบบคลัง 7. มีความรู้และสามารถใช้โปรแกรมทางด้านคลังสินค้าได้	1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการ หรือบริหารธุรกิจ หรือ โลจิสติกส์ supply chain 2. มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด 3. มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย 4. สามารถทำงานเป็นกะ และทำงานล่วงเวลาได้ 5. สามารถจัดเก็บเอกสาร และข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ได้ 6. มีความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู หรือภาษาจีน 7. มีความสามารถทำงานเป็นทีม สามารถเป็นผู้นำ และผู้ตามได้ 8. สามารถขับรถโฟล์คลิฟท์ได้ 9. ตรวจสอบสต็อกสินค้า และทำใบ invoice ได้ 10. จัดเรียงวัสดุดิบและอุปกรณ์ให้เป็นหมวดหมู่ 11. บันทึกการรับ จ่าย และเบิกจ่ายสินค้าได้ 12. ใช้โปรแกรม electronic ด้านคลังสินค้าได้ 13. ตรวจสอบสินค้าเพื่อให้ตรงตามระบบคลัง 14. จัดเรียงสินค้าตามหมวดหมู่ 15. จัดสินค้าตามออเดอร์/ตามหมวดหมู่ 16. ตรวจสอบวันหมดอายุ ของสินค้าภายในคลังสินค้า 17. ติดต่อประสานงานกับทางแผนกบัญชีเพื่อทำการตรวจสอบสินค้า

หน่วยงาน	สถาบันการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ		ภาครัฐ	เอกชน
	ผู้สอน/บุคลากร	หลักสูตร		
				18. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์
ศูนย์การค้าขายแดนเมือง ต้นแบบการค้าขายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	1. จบทางการค้าขายแดน ธุรกิจระหว่างประเทศหรือ บริหารธุรกิจ 2. มีความรู้ทางด้าน e- commerce 3. จบวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโทขึ้นไป 4. มีประสบการณ์การทำงานที่ เกี่ยวข้องกับความต้องการ 5. มีใจรักและพร้อมที่จะ ทำงานในกฎระเบียบของ ส่วนกลาง	1. Digital Border Trade 2. ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำ ธุรกิจ 3. E-commerce / e-marketing 4. Bachelor Degree of Business Administration (International Course) 5. Digital Intelligent Innovation of International College	1. สำเร็จการศึกษาวชิชาชีพจนถึงปริญญาตรี สาขาธุรกิจระหว่าง ประเทศ หรือบริหารธุรกิจ หรือ การค้าขายแดน หรือ การตลาด 2. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 3. มีความรู้ด้านภาษี การเงินขั้นพื้นฐาน 4. มีความรู้ในด้านการตลาด การทำธุรกิจขายแดน 5. มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด 6. มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย 7. สามารถทำงานทำงานล่วงเวลาได้ 8. สามารถจัดเก็บเอกสาร และข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ได้ 9. มีความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู หรือภาษาจีน 10. มีความสามารถทำงานเป็นทีม สามารถเป็นผู้นำ และผู้ตามได้ 11. ติดต่อประสานงานกับภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 2. มีความสามารถในการบริหารจัดการร้านค้าอย่างมี อาชีพ 3. มีความรู้ในด้านการตลาด การทำธุรกิจขายแดน การ โปรโมทศูนย์การค้า 4. มีความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู หรือภาษาจีน 5. ติดต่อประสานงานกับภาครัฐหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องได้
สวนสุขภาพ (สันติภาพ) เมืองต้นแบบการค้า ขายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	1. จบด้านวิทยาศาสตร์การ กีฬา / วิทยาศาสตร์สุขภาพ 2. มีความรู้ทางด้าน sport training/ health training 3. จบวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโทขึ้นไป 4. มีประสบการณ์การทำงานที่ เกี่ยวข้องกับความต้องการ 5. มีใจรักและพร้อมที่จะ ทำงานในกฎระเบียบของ ส่วนกลาง	1. Sport training 2. Bachelor Degree of Business Administration (International Course) 3. Digital Intelligent Innovation of International College	1. สำเร็จการศึกษาหรือมีประสบการณ์ด้านการกีฬา วิทยาศาสตร์ การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ 2. มีความเป็น entertainer 3. ให้คำแนะนำกับท่านสมาชิกเรื่องการออกกำลังกาย และการใช้ อุปกรณ์ในการออกกำลังกายได้อย่างถูกต้อง 4. ออกแบบโปรแกรมการออกกำลังกายให้กับประชาชนผู้สนใจได้ 5. ฝึกสอนการใช้งานที่เหมาะสมของอุปกรณ์การออกกำลังกาย ตามแนวทางที่ได้รับการฝึกอบรม 6. ปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการออกกำลังกายให้กับประชาชนได้ 7. จัดทำตารางการฝึกสอนประจำวัน 8. มีความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู หรือภาษาจีน 9. มีความสามารถทำงานเป็นทีม สามารถเป็นผู้นำ และผู้ตามได้	1. รมรงค์และสนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกายมาก ขึ้น 2. ประสานงานกับภาครัฐเพื่อส่งเสริมการแข่งขันด้าน กีฬา

หน่วยงาน	สถาบันการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ		ภาครัฐ	เอกชน
	ผู้สอน/บุคลากร	หลักสูตร		
ร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้า ชายแดน อำเภอสุโขทัย- ลก	1. จบทางการค้าชายแดน การค้าชายแดน ธุรกิจระหว่าง ประเทศหรือบริหารธุรกิจ การ ภาษี 2. มีความรู้ทางด้าน tax / e- commerce 3. จบวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโทขึ้นไป 4. มีประสบการณ์การทำงานที่ เกี่ยวข้องกับความต้องการ 5. มีใจรักและพร้อมที่จะ ทำงานในกฎระเบียบของ ส่วนกลาง	1. Border Trade management 2. ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำ ธุรกิจ 3. E-commerce /e-marketing / tax 4. Bachelor Degree of Business Administration (International Course) 5. Digital Intelligent Innovation of International College	1. มีความรู้ ประสบการณ์ ในสาขาธุรกิจระหว่างประเทศ หรือ บริหารธุรกิจ หรือ การค้าชายแดน หรือ การตลาด 2. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 3. มีความรู้ด้านภาษี การเงิน 4. มีความรู้ด้านการตลาด การทำธุรกิจชายแดน 5. มีความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู หรือภาษาจีน 6. ติดต่อประสานงานกับภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 7. มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด 8. มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย	1. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 2. มีความรู้ด้านภาษี การเงินขั้นพื้นฐาน 3. มีความรู้ในด้านการตลาด การทำธุรกิจชายแดน 4. มีความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู หรือภาษาจีน 5. ติดต่อประสานงานกับภาครัฐหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องได้
ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ One Stop Service (OSS) (พื้นที่ว่างหลังด่านศุลกากร สุโขทัย-ลก)	1. มีความรู้ทางด้านธุรกิจ ระหว่าง ประเทศ หรือ บริหารธุรกิจ การค้าการลงทุน การท่องเที่ยว 2. มีความรู้และประสบการณ์ ในเรื่องเศรษฐกิจพิเศษ 3. จบวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโทขึ้นไป 4. มีประสบการณ์การทำงานที่ เกี่ยวข้องกับความต้องการ 5. มีใจรักและพร้อมที่จะ ทำงานในกฎระเบียบของ ส่วนกลาง	1. ระบบ national single window 2. Investment 3. Bachelor Degree of Business Administration (International Course) 4. Digital Intelligent Innovation of International College	1. มีความรู้ทางด้านธุรกิจระหว่างประเทศหรือบริหารธุรกิจ การค้าการลงทุน การท่องเที่ยว 2. มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องเศรษฐกิจพิเศษ 3. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 4. มีความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของการลงทุนในพื้นที่ 5. มีความรู้ในด้านการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและการ ท่องเที่ยว 6. มีความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู หรือภาษาจีน 7. สามารถติดต่อประสานงานกับภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องได้ 8. มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด มี ความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย	1. มีความรู้และความสนใจด้านการลงทุน 2. มีความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของการลงทุนใน พื้นที่เขตเศรษฐกิจ 3. มีความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู หรือภาษาจีน 4. ติดต่อประสานงานกับภาครัฐหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องได้ดี 5. พัฒนาบุคลากรและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นเครือข่าย สร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าของบ้านที่ดี รองรับการท่องเที่ยว (พัฒนาสถานที่พักและราคา ให้มีมาตรฐานสากล)

หน่วยงาน	สถาบันการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ		ภาครัฐ	เอกชน
	ผู้สอน/บุคลากร	หลักสูตร		
			9. พัฒนาบุคลากรและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่าย สร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าบ้านที่ดีรองรับการท่องเที่ยว (ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายศูนย์การท่องเที่ยวในระดับจังหวัด)	

ที่มา: การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 30 หน่วยงาน ในวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ณ ห้องธารทอง สวนอาหารริมน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4.12 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเบื้องต้นแบบการค้าชายแดนด้านทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดชายแดนใต้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT Analysis

ตารางที่ 4.62 ผลจากวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้วยวิธี SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength :S)	จุดอ่อน (Weakness :W)
S1.พนักงานในพื้นที่รักบ้านเกิด และมีวิถีชีวิตแบบพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ	W1.บุคลากรในพื้นที่ได้รับการศึกษาน้อย
S2.แรงงานในปัจจุบันมีทักษะและจิตบริการที่ดี	W2.แรงงานมีคุณวุฒิไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
S3.แรงงานในพื้นที่สามารถพูดได้ 2 ภาษา คือ ภาษาไทยและภาษามลายูถิ่น	W3.แรงงานส่วนใหญ่ขาดทักษะในด้านภาษาอังกฤษ ทำให้ไม่สามารถสื่อสารได้
S4.แรงงานมีความซื่อสัตย์ อ่อนโยน และมีความนอบน้อม	W4.แรงงานขาดความกระตือรือร้น ไม่มีวินัย ไม่มีความอดทน
S5.การสอนงานให้กับแรงงานสามารถทำได้ง่าย แรงงานพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะในด้านต่างๆ	W5.วิสาหกิจชุมชน OTOP ยังขาดความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ในการออกแบบสินค้าและผลิตภัณฑ์ใหม่
S6.วัยแรงงานในพื้นที่มีจำนวนมาก	W6.แรงงานไม่มีความมั่นใจในตัวเอง
S9.ผู้ประกอบการมีคุณภาพและมีความพร้อมที่จะลงทุน	W7.วิสาหกิจชุมชน OTOP ขาดแรงจูงใจในการผลิตสินค้า
S11.เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและสามารถติดต่องานได้อย่างรวดเร็ว และมีการทำงานที่ต่อเนื่องกัน	W8.การเปลี่ยนผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อการทำงาน
S10.แรงงานในพื้นที่เป็นแรงงานที่มีฝีมือ	W9.วิสาหกิจชุมชนจะใช้เวลาว่างจากการทำงานหลัก เพื่อผลิตสินค้าส่งผลให้สินค้ามีปริมาณน้อย
	W10.ขาดแรงงานที่มีความรู้ความสามารถด้านการขนส่ง Logistics เช่น ช่างซ่อมบำรุง และช่างสาขาอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
	W11.การจ้างงานที่สูงกว่าระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่มีจำนวนน้อย ทำให้แรงงานบางส่วนต้องไปทำงานนอกพื้นที่
	W12.แรงงานไม่ได้ทำอาชีพผู้ประกอบการเป็นอาชีพหลักแต่รวมกลุ่มกันทำงานเป็นอาชีพเสริมเท่านั้น
	W13.ผู้ประกอบการที่รวมกลุ่มกันยังมีรายได้น้อย

	W14.ขาดโอกาสในการศึกษาต่อ เนื่องจากปัญหาความยากจน 15.ผู้ประกอบการขาดการได้รับการพัฒนาด้านการเกษตรอุตสาหกรรมจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง 16. ขาดการบูรณาการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อภาครัฐส่งเสริมให้เป็นเมืองท่องเที่ยวและเมืองการค้าชายแดนแต่บุคลากรไม่สามารถปรับตัวและพัฒนาตนให้สามารถทำงานได้ 17. แรงงานขาดมุมมองใหม่ๆ ควรนำแรงงานไปศึกษาและเรียนรู้จากที่อื่นเพื่อเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
โอกาส (Opportunity :O)	อุปสรรค (Threat: T)
O1.การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการตั้งศูนย์การค้าชายแดน มีโอกาสในการจ้างงานและสร้างอาชีพได้เพิ่มมากขึ้น O2.หน่วยงานภาคการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมอาชีพสามารถส่งเสริมและเปิดหลักสูตรในการให้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต O3.นโยบายภาครัฐมีการสนับสนุนแรงงานในพื้นที่ ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และการลงทุน O4.การติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนความรู้และแนวปฏิบัติกับหน่วยงานในประเทศเพื่อนบ้านได้ O5.แรงงานมีโอกาพัฒนาฝีมือโดยมีหน่วยงานรองรับในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	T1.ปัญหาความไม่สงบและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน T2.มีการปิดกั้นการลงทุนจากนักลงทุนนอกพื้นที่ T3.ปัญหาด้านยาเสพติด T4.ค่านิยมของคนในพื้นที่ ไม่นิยมศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (สูงกว่าระดับมัธยมศึกษา) T5.กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกับศูนย์การค้าชายแดนยังไม่ชัดเจน T6.ค่าตอบแทนของแรงงานในพื้นที่อยู่ในอัตราที่ต่ำ

ที่มา: การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 30 หน่วยงาน ในวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ณ ห้องธารทอง สวนอาหารริมน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

4.13 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้โมเดลพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ด้านกิจกรรมสนับสนุน และโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

ตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงความต้องการคุณภาพแรงงานระดับบุคคล และระดับองค์กร ภายใต้โมเดลพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส และโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)						
โมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดนฯ	คุณภาพแรงงานระดับบุคคล			คุณภาพแรงงานระดับองค์กร		
	ความรู้ (Multiple Skills) และทักษะแรงงานที่สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้					
	คุณลักษณะแรงงาน		พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	ภาวะผู้นำ	บรรยากาศนวัตกรรม	
ด้านบุคลากร อำเภอสุโขทัย-ลก	ด้านความรู้	1. มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน 2. มีวินัย 3. ความซื่อสัตย์สุจริต 4. ความประหยัด 5. ความ پاکเพียร	1. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา	1. ความมีอิสระในการดำเนินงาน 2. ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม	

2. มีความรู้เกี่ยวกับการขนส่งสินค้าจากต่างประเทศ (ทางเรือ, สายการบิน) 3. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ 4. มีความรู้เกี่ยวกับพิกัดของสินค้า ที่มีผลต่อภาษีที่นำสินค้าเข้ามา 5. มีความรู้เกี่ยวกับเอกสารการนำเข้าที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว และการคำนวณภาษี 6. มีความรู้เกี่ยวกับเอกสารการนำเข้า-ส่งออกสินค้า (เอกสารที่ใช้ในการนำเข้าสินค้าและส่งออกสินค้า) ด้านทักษะ 1. การสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ มลายู และจีน 2. การคำนวณขั้นพื้นฐาน 3. การใช้เทคโนโลยี ICT 4. การแก้ปัญหา 5. การทำงานร่วมกับผู้อื่น 6. มีส่วนร่วมกับกิจกรรมชุมชน หรือสังคม	6. การนับถือตน 7. การมีน้ำใจ	3. ความมีวินัย วัฒนธรรมของพนักงาน 4. พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3. ความพยายามเพื่อเป็นเลิศ 4. การสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรม
---	--	---	--	---

	7. เคารพความหลากหลาย 8. เห็นบทบาท มีส่วนร่วมในการสร้างให้เกิดความเท่าเทียม ความยุติธรรมในสังคม 9. ศึกษา เห็นปัญหาสังคม และลงมือทำ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 10. มีขันติต่อความหลากหลาย และไม่เลือกปฏิบัติ				
สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนราธิวาส	ด้านความรู้ 1. มีความรู้ในเรื่องกฎระเบียบวิชาชีพ และสามารถอธิบายและสื่อสารให้ประชาชนเข้าใจกฎระเบียบได้ 2. มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจคนเข้าเมืองได้ 3. ความรู้ด้านกฎหมาย มีความรู้ในเรื่องกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการลงทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นอัน	1. มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน 2. มีวินัย 3. ความซื่อสัตย์สุจริต 4. ความประหยัด 5. ความพากเพียร 6. การนำถือน 7. การมีน้ำใจ	1. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2. พ ฤ ตี ภ ะ ร ม ก า ร ปฏิบัติงานเชิงรุก 3. ความมีวินัยของพนักงาน 4. พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1. ความมีอิสระในการดำเนินงาน 2. ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม 3. ความพยายามเพื่อเป็นเลิศ 4. การสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรม

	เกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั่ว ราชอาณาจักร ด้านทักษะ 1. การสื่อสารในด้านภาษาอังกฤษ ภาษามลายู ภาษาจีน 2. เคารพความหลากหลาย 3. การใช้เทคโนโลยี ICT 4. การแก้ปัญหา 5. การทำงานร่วมกับผู้อื่น 6. มีส่วนร่วมกับกิจกรรมชุมชน หรือสังคม 7. มีขันติต่อความหลากหลาย และไม่เลือกปฏิบัติ 8. เห็นบทบาท มีส่วนร่วมในการ สร้างให้เกิดความเท่าเทียม ความ ยุติธรรมในสังคม				
ศูนย์แสดงสินค้าเมือง ต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก	ด้านความรู้ 1. ความรู้ด้านธุรกิจ ได้แก่ การ วางแผน การจัดการองค์การอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ความรู้ด้านการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร ปฏิบัติงาน (Staffing) การ	1. ความมีวินัยและความรับผิดชอบ 2. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและ ผู้อื่น 3. ความกตัญญูทดแทน 4. ความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5. ความประหยัดและใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	1. ความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงาน 2. พ ร ท ศ ร ร ม ก ร ปฏิบัติงานเชิงรุก 3. ความมีนวัตกรรมของ พนักงาน 4. พฤติกรรมการแสวงหา โอกาส	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	1. ความมีอิสระในการ ดำเนินงาน 2. ความปลอดภัยแบบ มีส่วนร่วม 3. ความพยายามเพื่อ เป็นเลิศ 4. การสนับสนุนในการ สร้างนวัตกรรม

อำนวยการ (Directing) การ ประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และ การงบประมาณ (Budgeting) 2. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี สมัยใหม่ สามารถใช้โปรแกรม design 2D 3D ขั้นพื้นฐานได้ 3. มีความรู้ในเรื่องความปลอดภัย ในการจัดงานแสดงสินค้า 4. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิง สร้างสรรค์ 5. การบริหารจัดการบุคคลใน องค์กร 6. การบริหารจัดการตลาดในแบบ Omni Channel ทั้งรูปแบบ Online และ Offline 7. มีการกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริม การตลาด (Marketing Strategy) 8. มีการกำหนดกลยุทธ์ทางการ จัดการ (Business Strategy) ด้านทักษะ 1. ทักษะการสื่อสารด้าน ภาษาอังกฤษ มลายู และจีน	6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่สังคม และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 7. ความใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง	
---	---	--

	2. การคิดวิเคราะห์ติดต่อประสานงาน และควบคุมการจัดงาน 3. การใช้สื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ 4. ทักษะการบัญชีเบื้องต้น 5. มีความเป็นผู้นำ 6. การรับมือกับความเครียด 7. การบริหารเวลา 8. การทำงานเป็นทีม 9. มีจริยธรรมในการทำงาน			
ตลาดกลางการเกษตรเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-โก-ลก	ด้านความรู้ 1. ความรู้ด้านธุรกิจ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ความรู้ด้านการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) 1. ความมีวินัยและความรับผิดชอบ 2. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น 3. ความกตัญญูทดแทน 4. ความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5. ความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่สังคม และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 7. ความใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2. พฤติกรรม การปฏิบัติงานเชิงรุก 3. ความมีนวัตกรรมของพนักงาน 4. พฤติกรรมแสวงหาโอกาส	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1. ความมีอิสระในการดำเนินงาน 2. ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม 3. ความพยายามเพื่อเป็นเลิศ 4. การสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรม

- | | |
|---|--|
| <p>2. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่</p> <p>3. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์</p> <p>4. การบริหารจัดการบุคคลในองค์กร</p> <p>5. มีความรู้ด้านการตลาด และการบัญชี</p> <p>6. การบริหารจัดการตลาดในรูปแบบ Omni Channel ทั้งรูปแบบ Online และ Offline</p> <p>7. มีการกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการตลาด (Marketing Strategy)</p> <p>8. มีการกำหนดกลยุทธ์ทางการจัดการ (Business Strategy)</p> <p>ด้านทักษะ</p> <p>1. ทักษะการสื่อสาร</p> <p>2. การคิดวิเคราะห์ คำนวณ และพยากรณ์การตลาด</p> <p>3. การใช้สื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. มีจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>5. ความเป็นผู้นำ</p> | |
|---|--|

คลังสินค้าและ ลานกอง เก็บเมืองต้นแบบการค้า ชายแดน อำเภอสุโขทัยโก- ลก	ด้านความรู้ 1. มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติตามกฎ อย่างเคร่งครัด 2. มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย 3. มีความสามารถทำงานเป็นทีม สามารถเป็นผู้นำ และผู้ตามได้ 4. มีความรู้ทางการบัญชีเพื่อทำ การตรวจสอบสินค้า 5. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิง สร้างสรรค์ 6. มีความรู้ด้านธุรกิจ ได้แก่ การ วางแผน การจัดการองค์การอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ความรู้ด้านการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร ปฏิบัติงาน (Staffing) การ อำนาจการ (Directing) การ ประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และ การงบประมาณ (Budgeting) 7. มีการกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริม การตลาด (Marketing Strategy)	1. ความมีวินัยและความรับผิดชอบ 2. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและ ผู้อื่น 3. ความกตัญญูทักท้วง 4. ความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5. ความประหยัดและใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า 6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่สังคม และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 7. ความใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. ความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงาน 2. พ ฤ ทิ ก ร ร ม ก า ร ปฏิบัติงานเชิงรุก 3. ความมีนวัตกรรมของ พนักงาน 4. พฤติกรรมการแสวงหา โอกาส	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	1. ความมีอิสระในการ ดำเนินงาน 2. ความปลอดภัยแบบ มีส่วนร่วม 3. ความพยายามเพื่อ เป็นเลิศ 4. การสนับสนุนในการ สร้างนวัตกรรม
---	---	---	--	---	---

	8. มีการกำหนดกลยุทธ์ทางการจัดการ (Business Strategy) 9. มีความรู้ในการบริหารจัดการโลจิสติกส์ 10. มีความรู้เกี่ยวกับการค้าระหว่างประเทศ ด้านทักษะ 1. ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษามลายู หรือภาษาจีน 2. การใช้สื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีความเป็นผู้นำ 4. มีจริยธรรมในการทำงาน 5. การบริหารเวลา 6. การรับมือกับความเครียด	
ศูนย์การค้าชายแดนเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัยโก-ลก	ด้านความรู้ 1. มีความรู้ในด้านการตลาด การทำธุรกิจชายแดน 2. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3. มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด 4. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์	1. ความมีวินัยและความรับผิดชอบ 2. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น 3. ความกตัญญูทศเวที 4. ความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5. ความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
	1. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2. พ ร ท ศ ร ร ม ก า ร ปฏิบัติงานเชิงรุก 3. ความมีนวัตกรรมของพนักงาน 4. พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 1. ความมีอิสระในการดำเนินงาน 2. ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม 3. ความพยายามเพื่อเป็นเลิศ 4. การสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรม

5. มีความสามารถในการบริหารจัดการร้านค้าอย่างมืออาชีพ 6. ความรู้ด้านธุรกิจ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ความรู้ด้านการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร ปฏิบัติงาน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) 7. การบริหารจัดการตลาดในแบบ Omni Channel ทั้งรูปแบบ Online และ Offline 8. มีการกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการตลาด (Marketing Strategy) 9. มีการกำหนดกลยุทธ์ทางการจัดการ (Business Strategy) ด้านทักษะ 1. ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ มลายู และจีน	6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่สังคม และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 7. ความใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง	
--	--	--

	2. กาคติวิเคราะห์ ด้านภาษี การเงินขั้นพื้นฐาน 3. ทักษะการบัญชีเบื้องต้น 4. การใช้สื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ 5. มีความเป็นผู้นำ 6. การทำงานเป็นทีม 7. การบริหารเวลา 8. การรับมือกับความเครียด 9. มีจริยธรรมในการทำงาน	
สวรสสุขภาพ (สันติภาพ) เมืองต้นแบบการค้า ชายแดน อำเภอสุโขทัย ลก	ด้านความรู้ 1. มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การ กีฬา 2. มีความรู้ด้านกายภาพบำบัด 3. ให้คำแนะนำกับท่านสมาชิก เรื่องการออกกำลังกาย และการใช้ อุปกรณ์ในการออกกำลังกายได้ อย่างถูกต้อง 4. ออกแบบโปรแกรมการออก กำลังกายให้กับประชาชนผู้สนใจ ได้ 5. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี สมัยใหม่	1. ความมีวินัยและความรับผิดชอบ 2. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและ ผู้อื่น 3. ความกตัญญูต่เวที 4. ความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5. ความประหยัดและใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า 6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่สังคม และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 7. ความใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง
	1. ความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงาน 2. พ ฤ ตี ก ร ร ม ก า ร ปฏิบัติงานเชิงรุก 3. ความมีวินัยของ พนักงาน 4. พฤติกรรมการแสวงหา โอกาส	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล 1. ความมีอิสระในการ ดำเนินงาน 2. ความปลอดภัยแบบ มีส่วนร่วม 3. ความพยายามเพื่อ เป็นเลิศ 4. การสนับสนุนในการ สร้างนวัตกรรม

	ด้านทักษะ 1. ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ มลายู และจีน 2. การใช้สื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Facebook, YouTube 3. มีความเป็นผู้นำและทำงานเป็นทีมได้ 4. มีจริยธรรมในการทำงาน					
ร้านค้าปลอดภาษีอากร เมืองต้นแบบการค้า ชายแดน อำเภอสุโขทัย ลก	ด้านความรู้ 1. มีความรู้ ประสบการณ์ ในสาขาธุรกิจระหว่างประเทศ หรือบริหารธุรกิจ หรือ การค้าชายแดน หรือ การตลาด 2. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 3. มีความรู้ด้านภาษี การเงิน 4. มีความรู้ในด้านการตลาด การทำธุรกิจชายแดน 5. มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติตามกฎ อย่างเคร่งครัด ด้านทักษะ 1. ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ มลายู และจีน	1. ความมีวินัยและความรับผิดชอบ 2. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น 3. ความกตัญญูทดแทน 4. ความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5. ความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่สังคม และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 7. ความใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง	1. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2. พ ฤ ตี ก ร ร ม ก า ร ปฏิบัติงานเชิงรุก 3. ความมีวินัยของพนักงาน 4. พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1. ความมีอิสระในการดำเนินงาน 2. ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม 3. ความพยายามเพื่อเป็นเลิศ 4. การสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรม	

	2. การใช้สื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ				
	3. มีความเป็นผู้นำ				
	4. มีจริยธรรมในการทำงาน				
	5. การรับมือกับความเครียด				
ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ One Stop Service (OSS)	ด้านความรู้ 1. มีความรู้ทางด้านธุรกิจระหว่างประเทศหรือบริหารธุรกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว 2. มีความรู้ด้านนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ 3. มีความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของการลงทุนในพื้นที่ 4. มีความรู้ในด้านการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและการท่องเที่ยว 5. มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ 6. มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติตามกฎ อย่างเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย ด้านทักษะ 1. สามารถสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ มลายู และจีน	1. มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน 2. มีวินัย 3. ความซื่อสัตย์สุจริต 4. ความประหยัด 5. ความ پاکเพียร 6. การนำถือนตน 7. การมีน้ำใจ	1. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2. พ ฤ ตี ก ร ร ม ก า ร ปฏิบัติงานเชิงรุก 3. ความมีนวัตกรรมของพนักงาน 4. พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1. ความมีอิสระในการดำเนินงาน 2. ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม 3. ความพยายามเพื่อเป็นเลิศ 4. การสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรม

- | | |
|--|--|
| 2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. การใช้เทคโนโลยี ICT
4. การแก้ปัญหา
5. มีส่วนร่วมกับกิจกรรมชุมชน
หรือสังคม
6. เคารพความหลากหลาย
7. มีขันติต่อความหลากหลาย
และไม่เลือกปฏิบัติ
8. เห็นบทบาท มีส่วนร่วมในการ
สร้างให้เกิดความเท่าเทียม ความ
ยุติธรรมในสังคม | |
|--|--|

4.14 การวิเคราะห์อุปทานแรงงาน labour Supply และความต้องการแรงงาน labour Demand ภายใต้โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

การวิเคราะห์อุปทานแรงงาน labour Supply และความต้องการแรงงาน labour Demand ภายใต้โมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model) โดยเฉพาะการดำเนินการร้านค้าปลอดภาษีอากรเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก พบว่า ทิศนคติของแรงงานแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ แรงงานส่วนใหญ่ต้องการทำงานในพื้นที่ แม้จะได้ผลตอบแทนที่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนใหญ่ในพื้นที่ทำงานต่ำกว่าระดับแรงงานไร้ทักษะยังมีจำนวนมาก ในขณะที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่มีความต้องการปริมาณแรงงานเพิ่ม แต่ต้องการแรงงานที่มีทักษะ สามารถใช้สื่อออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบสูง และตั้งใจทำงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ประกอบการบางส่วนที่มีความต้องการแรงงานเพื่อรองรับเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก กล่าวคือในส่วนของแรงงานกลุ่มหน่วยงานหลักต้องการตำแหน่งคนขับรถส่งสินค้า ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ และช่างซ่อมบำรุง สำหรับแรงงานกลุ่มสนับสนุน ต้องการตำแหน่ง บัญชี บริการลูกค้า การตลาด การออกแบบโฆษณา ตรวจสอบคุณภาพสินค้า คอมพิวเตอร์ พนักงานขาย และทรัพยากรบุคคล

4.15 การวิเคราะห์การเปลี่ยนสภาพของร้านค้าออฟไลน์เป็นร้านค้าออนไลน์

ปัจจุบันเทคโนโลยีได้ถูกพัฒนาสู่ยุคดิจิทัล ทำให้ผู้ประกอบการดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบกับพฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะการเข้ามาของเทคโนโลยียุคใหม่อย่าง Internet of Things (IoT) ที่เชื่อมโยงอุปกรณ์ต่างๆ เข้ากับโครงข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภคใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกสบายมากขึ้น ทั้งในการพูดคุย การแชร์ข้อมูล และการซื้อของออนไลน์ที่กำลังเป็นที่นิยมของผู้บริโภคยุคปัจจุบัน จึงเกิดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบใหม่ๆ เช่น marketing online strategic ที่สามารถเข้าถึงผู้บริโภคได้มากขึ้น การตลาดออนไลน์ (Online Marketing) ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เพราะนอกจากจะมีต้นทุน และค่าใช้จ่ายที่ประหยัดกว่าการค้าแบบออฟไลน์เนื่องจากการค้าออนไลน์ไม่จำเป็นต้องมีสำนักงานหรือหน้าร้าน ไม่ต้องมีพนักงานขาย ไม่ต้องมีพนักงานส่งของ เพียงมีอินเทอร์เน็ตก็สามารถเปิดร้านออนไลน์ได้ นอกจากนี้ยังสามารถครอบคลุมถึงทุกพื้นที่ในระยะเวลาอันสั้น สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจนและทั่วโลก และยังสามารถระบุกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจงมุ่งเฉพาะพื้นที่ เฉพาะเพศ วัย อายุ หรือทั้งหมดก็ได้ ที่สำคัญใช้งบประมาณน้อยมากแต่ได้ผลตอบแทนที่ดี และสามารถทำธุรกิจได้ทุกที่ทุกเวลา ในขณะเดียวกันการค้าออนไลน์ก็สามารถตอบโจทย์พฤติกรรมของผู้บริโภคยุคใหม่ได้คือ การซื้อของออนไลน์สามารถเลือกได้หลากหลายโดยไม่ต้องไปเดินหาเพียงเข้าเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก IG หรืออื่นๆ ก็สามารถเข้าถึงสินค้าได้ทุกประเภท ถึงแม้จะเป็นสินค้าที่หาซื้อได้ยาก เพียงใช้ search engine ก็ปรากฏทุกอย่างขึ้นมา ไม่ต้องเจอปัญหาที่จอดรถหรือการจราจรติดขัดบนถนน อยู่ที่ไหน เวลาไหนก็

สามารถสั่งซื้อได้และมีการบริการส่งสินค้าถึงที่ ที่สำคัญสามารถเปรียบเทียบราคาได้เพียงแค่คลิกหน้าเพจขึ้น
หลายๆหน้าก็สามารถเปรียบเทียบราคาได้ จะเห็นได้ว่าการซื้อของออนไลน์สามารถตอบสนองสภาพสังคม
ปัจจุบันที่เร่งรีบ และพฤติกรรมผู้บริโภคที่เป็นกลุ่มวัยทำงานหรือคนกลุ่ม generation y ได้เป็นอย่างดี ส่งผล
ให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดหากกลยุทธ์เพื่อทำธุรกิจให้อยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของ
สังคม และในปัจจุบันคน generation z มีความคิดในการประกอบธุรกิจมากขึ้น ส่งผลให้เห็นว่า อัตราการ
เจริญเติบโตของธุรกิจออนไลน์มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถนำไปสู่การพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก ที่
ประกอบด้วย ร้านค้าปัจจุบัน และร้านค้าในอนาคต อำเภอสุโขทัย-ลก โดยมีการจัดการร้านค้าปลีกสมัยใหม่
ด้วยกลยุทธ์ “ค้าปลีก Omni-channel” ใน 2 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 คือ ธุรกิจในปัจจุบัน หมายถึง ธุรกิจ
แบบดั้งเดิมด้วยการค้าแบบออฟไลน์เพียงอย่างเดียว และมิติที่ 2 คือ ธุรกิจในอนาคต หมายถึงธุรกิจแบบใหม่
ด้วยการค้าแบบออนไลน์

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก ที่ประกอบด้วย
ร้านค้าปัจจุบัน และร้านค้าในอนาคต อำเภอสุโขทัย-ลก โดยมีการจัดการร้านค้าปลีกสมัยใหม่ด้วยกลยุทธ์
“ค้าปลีก Omni-channel” หมายความว่า มิติที่ 1 คือ ธุรกิจในปัจจุบัน ที่มีรูปแบบการดำเนินการธุรกิจแบบ
ดั้งเดิม หรือ ออฟไลน์ แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงสู่ความทันสมัย ประกอบกับ
พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งกลยุทธ์ทางการตลาดในการเข้าถึงพฤติกรรมผู้บริโภคมี
พลังต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ กลยุทธ์การค้า Omni-channel ที่สามารถตอบสนองความ
ต้องการของผู้บริโภคทั้งแบบออฟไลน์ และออนไลน์ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาแรงงาน ทั้งใน
ส่วนผู้ประกอบการ และพนักงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคในอนาคต และการ
เปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตาม มิติที่ 2 คือ ธุรกิจแบบใหม่ด้วยการค้าแบบออนไลน์
เนื่องจากไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าในอนาคตจะมีรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย ทั้งนี้เนื่องจาก คนรุ่น
ใหม่มีความต้องการที่จะประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยเฉพาะการดำเนินธุรกิจแบบการค้าออนไลน์ ดังนั้น
จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาคนรุ่นใหม่สู่รูปแบบการค้าแห่งอนาคต ในรูปแบบการค้า
ออนไลน์

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่าง
ยั่งยืน สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เพื่อรองรับโมเดลนครนวัตกรรมเมือง
ต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)
มีการพัฒนาแรงงานใน 2 มิติ คือ มิติที่ 1 คือ ธุรกิจในปัจจุบัน ที่มีรูปแบบการดำเนินการธุรกิจแบบดั้งเดิม
หรือออฟไลน์ เพื่อไปสู่การพัฒนาผู้ประกอบการ และพนักงานให้สามารถดำเนินธุรกิจด้วยการค้าทั้งแบบ
ออนไลน์และออฟไลน์ หรือที่เรียกว่า กลยุทธ์การค้าแบบ Omni-channel และมิติที่ 2 คือ ธุรกิจแบบใหม่ด้วย
การค้าแบบออนไลน์ เพื่อไปสู่การพัฒนากลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือแรงงานรุ่นใหม่เพื่อเป็นผู้ประกอบการ การค้า
ออนไลน์

กล่าวได้ว่า การพัฒนาแรงงานที่ศักยภาพในการเพื่อตอบรับด้วยกลยุทธ์ “ค้าปลีก Omni-channel” เพื่อตอบสนองพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป ทั้ง 2 มิติดังนี้ มีความจำเป็นที่จะต้องนำแผนพัฒนา แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เพื่อรองรับโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model) อย่างเหมาะสมกับบริบทกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอนาคต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังรายละเอียดใน ข้อ 4.16 รายละเอียดต่อไปนี้

4.16 แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เพื่อรองรับโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model)

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรบุคคลมีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนของเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

พันธกิจ

เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการให้พร้อมทั้งเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. สังคมการทำงานแห่งปัญญา (Brain Power)
2. ความคิดสร้างสรรค์และทักษะด้านการ วิจัย และพัฒนา (Creative Workforce)
3. แรงงานขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovative Workforce)
4. ประสิทธิภาพการทำงานได้มาตรฐานสากล (Productive Manpower)

มิติที่1 คือ ธุรกิจในปัจจุบัน ที่มีรูปแบบการดำเนินการธุรกิจแบบดั้งเดิม หรือออฟไลน์ เพื่อไปสู่การพัฒนาผู้ประกอบการ และพนักงานให้สามารถดำเนินธุรกิจด้วยการค้าทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ หรือที่เรียกว่ากลยุทธ์การค้าแบบ Omni-channel รายละเอียดดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สังคมการทำงานแห่งปัญญา (Brain Power)

กลยุทธ์ 1.1 เสริมสร้างภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่สากล(Transformational leadership)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่สากล(Transformational leadership)

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 1

ผู้นำให้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)

มาตรการในการขับเคลื่อน

เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพผู้นำอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. โครงการอบรมผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำเป็นที่ยอมรับ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงาน นอกจากนี้ผู้นำจะต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงาน และผู้นำที่ต้องมีความทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีความมั่นคงทางด้านจิตใจ และอารมณ์ในความเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2. โครงการพัฒนาโมเดลต้นแบบผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) โดยผู้นำสามารถสร้างบรรทัดฐานเชิงพฤติกรรมให้เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามจริยธรรมอย่างเข้มแข็ง และหนักแน่น โดยตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กร นอกจากนี้ผู้นำที่มีพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับพนักงาน สร้างประโยชน์ให้เกิดแก่พนักงาน และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งผู้นำยังสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 2

มีแรงบันดาลใจของผู้นำ (Inspiration motivation)

มาตรการในการขับเคลื่อน

เสริมสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. โครงการพัฒนาผู้นำให้สามารถเป็นโค้ชให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงาน เนื่องจากผู้นำสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปด้วยความราบรื่น และตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ถึงแม้จะพบกับปัญหา หรืออุปสรรคในการดำเนินงานก็ตาม

2. โครงการเสริมสร้างแรงบันดาลใจในของผู้นำอย่างมีอาชีพ เพื่อให้ผู้นำมองการไกลถึงโอกาส และความไปได้ใหม่ๆ รวมทั้งผู้นำสามารถกระตุ้นพนักงาน และมุ่งความสนใจในการค้นหาวิธีการเพื่อทำงานสำเร็จ เพื่อนำเป็นการสร้างความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานจะสามารถนำสู่บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ นำสามารถสื่อสารเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยโน้มน้าว และชักนำให้ทุกคนช่วยกันปฏิบัติงาน โดยปราศจากการบังคับ เพื่อให้เกิดการตื่นตัวในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 3

เพื่อสร้างแรงกระตุ้นทางปัญญาของผู้ นำ (Intellectual stimulation)

มาตรการในการขับเคลื่อน

ผู้ นำสามารถหาวิธีการที่จะดึงศักยภาพ หรือความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงาน
2. โครงการอบรม และพัฒนาผู้ นำเพื่อสร้างแรงกระตุ้นทางปัญญาของผู้ นำ โดยการผู้ นำจะสามารถ เปิดกว้างต่อการรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่จะนำมาใช้คิด และใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
3. กิจกรรมส่งเสริมผู้ นำในการกระตุ้น จูงใจ และสนับสนุนให้พนักงานคิดค้นหาแนวทางใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงาน โดยการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ และผู้ นำควรส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองในด้าน การสร้างทักษะทางความคิดในลักษณะเชิงสร้างสรรค์ให้มากขึ้น เช่น การสร้างแบบจำลองทางความคิด (Conceptual model) หรือแผนผังทางความคิด (Mind map) ในการ อธิบาย และสร้างความเข้าใจขององค์ประกอบที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 4

เพื่อเสริมสร้างผู้ นำให้ตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม (Individualized Consideration)

มาตรการในการขับเคลื่อน

ผู้ นำควรส่งเสริมความตั้งใจ และความสามารถโดยการขยายขอบข่ายหน้าที่พร้อมทั้งให้สิทธิทางอำนาจ ในการตัดสินใจ (Empowerment) ที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับที่ไม่มีผลกระทบต่อองค์กร ทั้งนี้การมอบอำนาจ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ นำใช้สร้างผู้ใต้บังคับบัญชาให้กลายเป็นบุคคลที่มีค่า และถือเป็นสินทรัพย์อันมีค่าสูงสุดของ องค์กรที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความเจริญอย่างยั่งยืน

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. ผู้ นำมีการกำหนดนโยบายในการมอบอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) โดยให้สิทธิทาง อำนาจในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้จะทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ถึงการ พัฒนาตนเอง และเป็นการช่วยให้เข้าใจในกระบวนการทำงานที่หลากหลาย

กลยุทธ์ 1.2 องค์กรมีบรรยากาศการเป็นองค์กรนวัตกรรม (Innovation climate)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้สร้างบรรยากาศการเป็นองค์กรนวัตกรรม

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 1

เพื่อพัฒนา และส่งเสริมให้บุคคลมีอิสระในการทำงาน (Freedom)

มาตรการในการขับเคลื่อน

พัฒนา และส่งเสริมให้บุคคลมีอิสระในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน และการเปิดกว้างทาง ความคิดองค์การนวัตกรรมจะต้องสนับสนุนให้มีการสื่อสารในทุกระดับ และส่งเสริมกิจกรรมที่มีการพบปะหรือปฏิสัมพันธ์กันของพนักงาน เช่น การสร้างห้องไว้สำหรับให้พนักงาน และทีมงาน
2. โครงการจัดหาพื้นที่ในการพบปะ ประชุมงาน และทำกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งเป็นห้องไว้สำหรับการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ของพนักงานและทีมงาน

3. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน และการเปิดกว้างทางความคิด

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 2

สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม (Participative safety)

มาตรการในการขับเคลื่อน

พนักงานรับรู้ได้ถึงบรรยากาศซึ่งไม่เป็นภัยคุกคามในการปฏิบัติงาน เป็นเสมือนมิติของบรรยากาศของการสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งสำคัญว่าพนักงานควรมีความรู้สึกที่ปลอดภัยเชิงจิตวิทยา พนักงานไม่ควรได้รับคำตำหนิ หรือถูกลงโทษในกรณีที่พนักงานมีความคิดใหม่ๆ หรือกระทำในสิ่งที่ผิดไปบ้างจากสิ่งที่เคยปฏิบัติ

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. ผู้นำมีการสร้างนโยบายที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากการกระทำในสิ่งที่แปลกใหม่ วิธีการใหม่จากที่เคยปฏิบัติอยู่เป็นประจำ
2. ผู้นำมีการสร้างนโยบายที่จะไม่ตำหนิพนักงานถึงแม้ความคิดใหม่ที่เสนอจะไม่นำไปสู่ความสำเร็จ
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ผู้นำควรให้เกียรติ ไว้วางใจ และให้การยอมรับซึ่งกันและกันในตัวของบุคลากร

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 3

สนับสนุนให้บุคลากรมีความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (Striving for Excellence)

มาตรการในการขับเคลื่อน

สร้างระบบควบคุมสำหรับการประเมินผล การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน แนวทางเชิงวิเคราะห์ในการประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำระหว่างทีมงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ความตระหนักที่มีต่อการเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม คือต้องให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆ การประเมินนั้นจะต้องไม่ตีตราพนักงานจากผลการปฏิบัติงานในอดีต และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้ประเมิน และควรเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับคาดหวังในอนาคตทั้งการเลื่อนตำแหน่งและโอกาสต่างๆ สำหรับคนที่เก่งและมีศักยภาพสูงนั้นจะมีการพัฒนาอาชีพให้เห็นถึงเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน ในการประเมินจะต้องนำวิธีการประเมินโดยใช้ผู้ประเมินหลายคนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น วิธีการประเมิน แบบ 360 องศา โดยมีหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใช้บริการ และพนักงานประเมินตัวเอง

2. จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 4

สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (Support for innovation)

มาตรการในการขับเคลื่อน

การสนับสนุนที่มีต่อความพยายามที่จะแนะนำความคิดใหม่ๆ และวิธีการต่างๆที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนามาใช้ในการทำงาน

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. พนักงานได้รับการฝึกทักษะเพื่อก่อให้เกิดความชำนาญการอย่างต่อเนื่อง
2. พนักงานผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ
3. ได้รับสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
4. บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการทำงานเชื่อมโยงกันเป็นทีมงาน
5. สามารถนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมารวมเข้าด้วยกันเพื่อกำหนดเป้าหมายและกระตุ้นให้แต่ละฝ่ายเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สอดคล้องกับฝ่ายอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านการวิจัยและพัฒนา (Creative Workforce)

กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะการวิจัยของพนักงาน (Employee Development Skill and Creative Workforce)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 1

บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee creativity)

มาตรการในการขับเคลื่อน

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการปฏิบัติงาน

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. สนับสนุนให้พนักงานมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
2. สนับสนุนให้พนักงานมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร
3. สนับสนุนพนักงานความคิดริเริ่มใหม่สร้างสรรค์ของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและถูกนำไปปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 2

มีการพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมของบุคลากร (Employee Innovativeness)

มาตรการในการขับเคลื่อน

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมของบุคลากรความมีนวัตกรรมของพนักงาน

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. จัดทำนโยบายส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ที่แตกต่างจากผลิตภัณฑ์/บริการเดิมทำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
2. สนับสนุนให้พนักงานมีการวิจัย การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาหน้าที่รับผิดชอบมีความโดดเด่น เน้นการสร้างความแตกต่าง และความมีประสิทธิภาพ
3. มีการจัดสรรงบประมาณในการวิจัย การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาอย่างเพียงพอ

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 3

บุคลากรให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก (Reactiveness Behavior)

มาตรการในการขับเคลื่อน

เสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการหาโอกาสที่นำไปสู่การพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้

2. ส่งเสริมให้พนักงานเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาและอุปสรรค และที่จะอาจก่อให้เกิดในอนาคต

3. สร้างจิตสำนึก และสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันระหว่างองค์กร และพนักงานมีเป้าหมายสำคัญในการทำงานสร้างความเจริญในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 4

บุคลากรที่มีพฤติกรรมการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration)

มาตรการในการขับเคลื่อน

1. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมต่างๆ เช่น การมองหาวิธีการเพื่อปรับปรุงสินค้าบริการ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน หรือพยายามคิดพินิจพิจารณากระบวนการทำงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยอาศัยวิธีการทางเลือกต่างๆ

2. องค์กรส่งเสริมโดยการให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่สามารถพัฒนาสินค้า และบริการตลอดจนกระบวนการทำงานที่ดีขึ้นแม้ว่าจะเกิดภัยคุกคามต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมลูกค้าที่เปลี่ยนไป

ยุทธศาสตร์ที่ 3 แรงงานขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovative Workforce)

กลยุทธ์ 3.1 แรงงานได้รับการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovative Workforce)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานด้วยแรงขับเคลื่อนจากนวัตกรรม

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 1

แรงงานการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลในการทำงานได้ (Digital literacy workforce)

มาตรการในการขับเคลื่อน

ส่งเสริมและพัฒนากำลังแรงงานการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลในการทำงานได้

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. บุคลากรมีความรู้ด้านการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลในการทำงานในด้านการวิเคราะห์สืบค้นข้อมูล และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ตลอดถึงพัฒนาการบริหารจัดการข้อมูล

2. แรงงานมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานได้มาตรฐานสากล (Productive Manpower)

กลยุทธ์ 4.1 บุคลากรมีความรู้ และทักษะที่หลากหลายภายในตัวเอง (Multi-skills)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled)

2. เพื่อเติมทักษะให้แก่แรงงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 1

บุคลากรมีความสามารถทำงานได้หลายรูปแบบ และมีความสามารถทำงานได้ภายใต้ลักษณะงานหลายรูปแบบหลายสาขา (Multi-disciplinary)

มาตรการในการขับเคลื่อน

พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถทำงานได้หลายรูปแบบ และมีความสามารถทำงานได้ภายใต้ลักษณะงานหลายรูปแบบหลายสาขา

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. สนับสนุนบุคลากรสามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ หลายสาขา

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 2

บุคลากรมีความสามารถด้านการสื่อสาร การติดต่อประสานงานกับ
ผู้ร่วมงานในสังคมพหุวัฒนธรรมหลากหลายประเภทหลากหลายวัฒนธรรม (Multi-cultural coordinated)

มาตรการในการขับเคลื่อน

พัฒนาบุคลากรมีความสามารถด้านการสื่อสาร การติดต่อประสานงานกับ
ผู้ร่วมงานในสังคมพหุวัฒนธรรมหลากหลายประเภทหลากหลายวัฒนธรรม

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. บุคลากรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารประสานงานกับผู้ร่วมงานในสังคมพหุวัฒนธรรม

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 3

พนักงานสามารถในการปรับตัว และตระหนักรู้ทางสังคมของบุคลากร (Adaptability and social awareness)

มาตรการในการขับเคลื่อน

พัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว และตระหนักรู้ทางสังคมของบุคลากร (Adaptability and social awareness)

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้าสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้สังคมพหุวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 4

บุคลากรให้มีทักษะในการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ (Foreign languages communication)

มาตรการในการขับเคลื่อน

พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. โครงการฝึกอบรมบุคลากรมีทักษะการสื่อสาร ภาษามลายู ภาษาจีน ภาษาอังกฤษ ภาษาพม่า ภาษาเขมร

มิติที่ 2 คือ ธุรกิจแบบใหม่ด้วยการค้าแบบออนไลน์ เพื่อไปสู่การพัฒนากลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือแรงงานรุ่นใหม่เพื่อเป็นผู้ประกอบการ การค้าออนไลน์ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญให้การดำเนินธุรกิจ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสร้างความท้าทายให้กับผู้ประกอบการไม่น้อย Digital Transformation จึงเป็นคำที่ถูกกล่าวถึงอยู่บ่อยครั้ง เราในฐานะผู้ประกอบการ SME ควรปรับตัวอย่างไรในยุค 4.0 ดังนั้นกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้ประกอบการการค้าออนไลน์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สังคมการทำงานแห่งปัญญา (Brain Power)

กลยุทธ์ 1.1 เสริมสร้างผู้ประกอบการการค้าออนไลน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่สากล (Transformational leadership)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างผู้ประกอบการการค้าออนไลน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่สากล

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 1

ผู้ประกอบการการค้าออนไลน์ให้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)

มาตรการในการขับเคลื่อน

สร้างและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการการค้าออนไลน์อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. โครงการสร้างผู้เสริมสร้างผู้ประกอบการการค้าออนไลน์อย่างมืออาชีพ จะทำให้ผู้ประกอบการรู้เท่าทันถึงเทรนด์การบริโภคและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้บริโภคเป้าหมายจุดนี้มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการวางแผนกลยุทธ์ ทั้งในเรื่องของการสต็อกสินค้า การทำการตลาดและโฆษณา เพื่อรักษฐานลูกค้าเดิมและการขยายฐานลูกค้าใหม่ให้เข้ามาใช้บริการอย่างสม่ำเสมอหรือเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้ประกอบการควรทำความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคเสียก่อน ว่ากลุ่มลูกค้าเป้าหมายคือใคร ลูกค้ามีความต้องการแบบไหน และอะไรสามารถตอบโจทย์ความต้องการนั้นได้ เนื่องจากมีความแตกต่างกันไปตามสินค้าและบริการ

2. เสริมสร้างความรู้ให้กับผู้ประกอบการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการธุรกิจ เพื่อยกระดับ ทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญให้ผู้ประกอบการ และบุคลากรในสถานประกอบการ เช่น การบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบ การจัดทำระบบบัญชี การบริหารการเงิน การนำรูปแบบธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ (Best Practices) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 2

สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Support for innovation)

มาตรการในการขับเคลื่อน

การสนับสนุนที่มีต่อความพยายามที่จะแนะนำความคิดใหม่ๆ และวิธีการต่างๆที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนามาใช้ในการทำงาน

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. สามารถนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมารวมเข้าด้วยกันเพื่อกำหนดเป้าหมายและกระตุ้นให้แต่ละฝ่ายเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สอดคล้องกับฝ่ายอื่น ๆ
2. โครงการยกระดับการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อให้ผู้ประกอบการ และพนักงานสามารถลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มผลผลิต เช่น การจัดตั้งกระบวนการผลิตเพื่อลดเวลาดำเนินการ การปรับปรุงระบบการจัดหาวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนเครื่องจักร การปรับปรุงประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ และการปรับปรุงการผลิต ให้ได้มาตรฐาน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 แรงงานขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovative Workforce)

กลยุทธ์ 3.1 แรงงานได้รับการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovative Workforce)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานด้วยแรงขับเคลื่อนจากนวัตกรรม

เป้าหมาย/เป้าประสงค์ 1

แรงงานการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลในการทำงานได้ (Digital literacy workforce)

มาตรการในการขับเคลื่อน

ส่งเสริมและพัฒนากำลังแรงงานการใช้เครื่องมือทางดิจิทัลในการทำงานได้

กิจกรรม/โครงการในการสนับสนุนมาตรการ

1. เสริมสร้างขีดความสามารถการใช้ ICT ของ ผู้ประกอบการ และพัฒนาบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้ ICT โดยสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการใช้ ICT โดยเฉพาะสนับสนุนให้มีการพัฒนาให้ความรู้และทักษะแก่บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ ICT ในกระบวนการทำงานในเรื่องต่างๆ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารจัดการภายในองค์กร

แต่อย่างไรก็ตาม แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เพื่อรองรับโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าชายแดนอำเภอสุโขทัย-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรการศึกษา ควรที่จะต้องระบบสนับสนุนทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดเก็บข้อมูลระบบคอมพิวเตอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถบูรณาการข้อมูลใช้งานร่วมกันได้ และนอกจากนี้ควรนำเครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆ เข้ามาจัดการความรู้ เพิ่มพูนความรู้ และผู้นำควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน มีการวางระบบ

และสร้างฐานข้อมูลแบบออนไลน์ มีการส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ พัฒนางค์การให้เป็นองค์การแบบอัตโนมัติ (Office Automation) เช่น มีการใช้เทคโนโลยีระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสาร ในการปฏิบัติงานทั่วทั้งงานประจำวัน ระบบ LAN (Local Area Network) ระบบ Computer Network ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail) เพื่อการทำงานทั่วทั้งองค์การ ระบบ e-office ในการบริหารงานเอกสาร และมีการนำเทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมขององค์การอื่น ๆ อาทิ การประชุมทางไกลด้วยภาพและเสียง (Video Conference) ในการประชุมหรือสัมมนาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมแบบสื่อผสมผสาน (Computer-based Multimedia)

5.1 สถานการณ์แรงงาน ศักยภาพแรงงานและความต้องการแรงงานในสามจังหวัดชายแดนใต้

สถานการณ์แรงงานและศักยภาพแรงงานในสามจังหวัดชายแดนใต้ จากการศึกษาเอกสาร พบว่า แรงงานในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีจำนวนมากโดยอยู่ในช่วงอายุ 15 ปีขึ้นไป หรือกลุ่มวัยทำงาน ซึ่งมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง และพิจารณาในรายจังหวัด พบว่า จังหวัดนราธิวาสมีประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาคือจังหวัดปัตตานี และจังหวัดยะลา ทั้งนี้ อัตราการมีงานทำในจังหวัดนราธิวาสมีจำนวนน้อยกว่าจังหวัดปัตตานีและจังหวัดยะลา ซึ่งอยู่ระหว่างการศึกษาศึกษาและทำงานบ้าน โดยสอดคล้องกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) มีความเห็นว่าจุดอ่อนของแรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและขาดโอกาสในการศึกษาต่อและไม่นิยมศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมต้องกำหนดการพัฒนาแรงงานได้อย่างเหมาะสม และแรงงานต่างด้าวในสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า แรงงานต่างด้าวจังหวัดปัตตานีมีมากที่สุด คือ สัญชาติเมียนมา สัญชาติกัมพูชาและสัญชาติลาว ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 13) ในขณะที่แรงงานต่างด้าวในจังหวัดยะลา ประเภทชั่วคราวมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นประเภทส่งเสริมการลงทุนและกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนราธิวาส ที่ได้รับอนุญาตทำงาน ได้แก่ กลุ่มผ่อนผันตามมติ ครม. (เมียนมา ลาว กัมพูชา) กลุ่มผ่านการพิสูจน์สัญชาติ กลุ่มประเภทชั่วคราว กลุ่มที่อยู่ในความดูแลของมหาดไทย และกลุ่มนำเข้า MOU อีกทั้ง ยังพบอีกว่ามีแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้เดินทางไปทำงานในภูมิภาคอาเซียนและภูมิภาคตะวันออกกลาง โดยจังหวัดยะลามีมากที่สุด (สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลาและจังหวัดนราธิวาส, 2560)

จากการศึกษาสถานการณ์แรงงานในหน่วยงานภาครัฐด้านธุรกิจการค้าและด้านแรงงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่มีปริมาณแรงงานที่เพียงพอต่อความต้องการ และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คุณภาพแรงงานในด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านธุรกิจ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ โดยภาพรวมแล้วแรงงานมีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติงาน ในภาพรวมระดับองค์กรได้ ส่วนในด้านทักษะพบว่า แรงงานโดยส่วนใหญ่สามารถสอนงานเฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้ ส่วนในด้านคุณลักษณะภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงานในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่มีคุณลักษณะด้านต่างๆ ในระดับมาก โดยผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาระดับแรงงานให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ให้ถึงขีดระดับสูงสุดคือ มีความรู้แตกฉานทั้งในแนวกว้างและลึก มีทักษะที่หลากหลาย สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการสื่อสาร สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถให้คำปรึกษา ถ่ายทอด

ความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เสนอแนะให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับปรุงระบบการทำงาน และพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศให้อยู่ในระดับที่สามารถสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานได้ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของแรงงานในองค์ภาครัฐให้มีความกระตือรือร้น และทำงานเชิงรุกให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งในด้านคุณลักษณะของแรงงานสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (กฤตสุตา เขียวอุบล; ทศนีย์ ปัทมสนธิ์; ธนัช กนกเทศ, 2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า สถานประกอบการต้องการคุณลักษณะของแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความขยันอดทนและเสียสละ ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะของแรงงาน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 พบว่า ได้กำหนดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามลักษณะ 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์

ต่อมา สถานการณ์ในกลุ่มสถานประกอบการธุรกิจเอกชน พบว่า รูปแบบของธุรกิจในพื้นที่โดยส่วนใหญ่เป็นลักษณะที่มีเจ้าของกิจการคนเดียว ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดย่อมหรือที่เรียกว่า ธุรกิจ SMEs โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 20 คน ซึ่งก็สอดคล้องกับขนาดของธุรกิจในพื้นที่ ที่พบว่าส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดย่อมจึงไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก นอกจากนี้ ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจให้บริการและมีระยะเวลาดำเนินการมาแล้วมากกว่า 15 ปี และโดยส่วนใหญ่ใช้ทุนในการจดทะเบียนธุรกิจมากกว่า 3,000,000 บาท สถานการณ์แรงงานกลุ่มบริหารงานทั่วไปในสถานประกอบการเอกชน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีทักษะอยู่ในระดับพื้นฐาน และมากกว่าร้อยละ 90 เป็นแรงงานไทย ขณะเดียวกัน สถานการณ์แรงงานในกลุ่มแรงงานฝีมือในสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับทักษะอยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ โดยในจำนวนแรงงานกลุ่มนี้ ร้อยละ 80 เป็นแรงงานไทย มีเพียงสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการในลักษณะงานก่อสร้างและโรงงานที่ใช้กำลังแรงงานในการผลิตจำนวนมากเท่านั้นที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากมีค่าแรงต่ำช่วยลดต้นทุนในการผลิต ส่วนแรงงานข้ามแดนมีการจ้างในสัดส่วนที่น้อยมากเนื่องจากโดยปกติแล้วแรงงานต่างชาติจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศที่ค่าจ้างสูงกว่า เพื่อโอกาสการทำงานที่ดีกว่า แต่สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของไทยยังมีอัตราค่าจ้างที่ไม่สามารถดึงดูดแรงงานทักษะฝีมือดีจากประเทศอื่นๆ เข้ามาได้ อีกทั้งระบบและนโยบายในการให้ใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างชาติของไทยยังมีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคหลายประการ การดึงดูดแรงงานต่างชาติที่มีทักษะฝีมือสูงเข้ามาช่วยพัฒนาระบบเศรษฐกิจในพื้นที่จึงเป็นเรื่องที่ยาก รวมถึงปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่ยืดเยื้อมาอย่างยาวนาน ส่งผลให้ความเชื่อมั่นในการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติลดน้อยลงไปด้วย

นอกจากนี้ คุณภาพกลุ่มแรงงานฝีมือในสถานประกอบการในด้านความรู้ สำหรับแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือโดยส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน ส่วนแรงงานฝีมือโดยส่วนใหญ่มีความรู้กว้างขวาง

และลึกในแต่ละด้าน และมีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้ เช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มบริหารงานทั่วไปในสถานประกอบการ ที่พบว่าแรงงานระดับพื้นฐานทั้งที่มีและไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความรู้ด้านต่างๆ ในระดับพื้นฐานของแต่ละด้าน และคาดหวังที่จะพัฒนาให้มีความรู้แต่ละด้านกว้างขวางและลึกยิ่งขึ้น ส่วนแรงงานในระดับชำนาญการที่มีใบรับรองวิชาชีพ พบว่ามีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน ในขณะที่กลุ่มแรงงานระดับชำนาญการที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ กลับมีความรู้ในระดับที่สูงกว่า กล่าวคือ สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้ ส่วนคุณภาพในด้านความรู้ของแรงงานระดับเชี่ยวชาญ ทั้งที่มีและไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ก็คาดหวังที่จะพัฒนาระดับคุณภาพทั้งแรงงานฝีมือและแรงงานบริหารงานทั่วไปให้มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีทักษะที่มีความหลากหลาย สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ปรีชา อุปโยคิน; พลวัฒน์ ประพัฒน์ทอง; ภัทรา ชลดำรงกุล; พิมทรัพย์ พิมพิสุทธิ์, 2558) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง พบว่า กลุ่มประเทศที่สถานประกอบการและสถานศึกษาสามารถพัฒนาช่างฝีมือแรงงานพื้นฐานเองได้เป็นอย่างดี แต่ยังต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงในตำแหน่งหัวหน้างานในอุตสาหกรรมบริการ

ส่วนในด้านทักษะพบว่า แรงงานไร้มือที่มีใบรับรองมีทักษะในระดับที่สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ส่วนกลุ่มที่ไม่มีใบรับรองกลับมีทักษะในระดับที่สูงกว่า คือ สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเอง ส่วนแรงงานกึ่งฝีมือที่มีใบรับรองมีทักษะในระดับที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ แต่แรงงานกลุ่มที่ไม่มีใบรับรองสามารถสอนงานเฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้ และสำหรับแรงงานฝีมือทั้งที่มีและไม่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีทักษะในระดับที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเอง โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะยกระดับฝีมือของแรงงานทุกกลุ่มระดับให้สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้

นอกจากนี้ ภาพรวมทักษะด้านต่างๆ ของกลุ่มบริหารงานทั่วไป สำหรับแรงงานระดับพื้นฐานที่มีใบรับรองส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ไม่สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม ส่วนแรงงานที่ไม่มีใบรับรองส่วนใหญ่มีทักษะอยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง สำหรับแรงงานระดับชำนาญการและระดับเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่มีทักษะอยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง ส่วนแรงงานชำนาญการและระดับเชี่ยวชาญที่ไม่มีใบรับรองส่วนใหญ่มีทักษะอยู่ในระดับที่สูงกว่า คือ สามารถสอนงานเฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้ และสำหรับแรงงานระดับเชี่ยวชาญ อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการก็มีความคาดหวังจะพัฒนาระดับทักษะแรงงานทั้งหมดให้อยู่ในระดับที่สูงกว่าปัจจุบัน

ในมิติสุดท้ายคือ คุณภาพด้านคุณลักษณะของแรงงานในสถานประกอบการ สำหรับแรงงานไร้ฝีมือมีคุณลักษณะด้านต่างๆ ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ส่วนแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือ มีภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก โดยผู้ประกอบการคาดหวังที่จะพัฒนาแรงงานทั้งสามกลุ่มให้มีคุณลักษณะด้านต่างๆ ให้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 พบว่าต้องการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น นอกจากนี้ สำหรับแรงงานกลุ่มบริหารงานทั่วไป แรงงานระดับพื้นฐานมีภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ ในระดับปานกลาง ส่วนแรงงานระดับชำนาญการและเชี่ยวชาญมีภาพรวมคุณลักษณะด้านต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ประกอบการก็คาดหวังที่จะพัฒนาคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงานทั้งหมดให้อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ ผลการประเมินระดับทักษะของแรงงานที่มีทักษะในสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถเฉพาะด้านทางวิชาชีพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ พบว่า แรงงานโดยส่วนใหญ่ประเมินตนเองว่ามีทักษะเหล่านั้น อยู่ในระดับปานกลาง-มาก ยกเว้นทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่ถูกส่วนใหญ่ประเมินว่าตนมีความรู้ในระดับที่น้อยมาก

อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาคุณภาพแรงงานในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ของแรงงานทั้งในสถานประกอบการธุรกิจ มีข้อสังเกตประการหนึ่งว่า แรงงานที่ไม่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานมีระดับคุณภาพในแต่ละด้านไม่แตกต่างจากกลุ่มแรงงานที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือ อาจกล่าวได้ว่า ใบรับรองฝีมือแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถบ่งชี้หรือรับรองถึงความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ สมรรถนะในการทำงาน และคุณสมบัติของแรงงานได้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลความต้องการแรงงานจากผู้ประกอบการ ที่พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจเรื่องใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุว่าต้องการแรงงานที่มีใบรับรองมาตรฐานฝีมือ

ในอีกมิติหนึ่งแม้ว่าค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่แรงงานในพื้นที่ได้รับจากสถานประกอบการยังถือว่าอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ และแรงงานทักษะโดยส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการ แต่กระนั้นแรงงานโดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับค่าจ้างและการทำงานในปัจจุบัน อาจเนื่องด้วยประชาชนมีความเข้าใจถึงสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ขาดการคล่องตัว และประชาชนมีอัตราการว่างงานที่สูง การได้รับค่าตอบแทนน้อยจึงดีกว่าการไม่มีงาน อีกทั้งค่าครองชีพของประชาชนในพื้นที่ไม่สูงมากนัก หากใช้จ่ายอย่างประหยัดและประกอบอาชีพเสริมก็เพียงพอที่จะจุนเจือครอบครัวได้

อย่างไรก็ตาม ในมิติของสถาบันการศึกษาในพื้นที่ถือว่ามีความพร้อมในการผลิตบัณฑิตในหลากหลายสาขาวิชาและครอบคลุมทุกสาขาอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ รวมถึงได้มีการเปิดหลักสูตรใหม่ๆ ให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้มากยิ่งขึ้น ดังที่สถาบันอาชีวศึกษาหลายแห่งได้จัดให้มีหลักสูตรทวิภาคี โดยเป็นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อส่งนักเรียนไปฝึกปฏิบัติงานในระยะเวลาฝึกงานที่ยาวขึ้น นักเรียนจะได้มีโอกาสฝึกงานประมาณครึ่งหนึ่งของระยะเวลาเรียน

ตลอดหลักสูตร รวมถึงสถานประกอบการจะช่วยประเมินระดับความรู้ และทักษะของนักเรียนเพื่อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนต่อไปด้วย ซึ่งการฝึกปฏิบัติงานเป็นสนามการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับนักเรียนและนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยก็อาจพิจารณาเพิ่มระยะเวลาการฝึกงานให้แก่ศึกษาระดับปริญญาตรีให้ยาวนานกว่าที่กำหนดอยู่ในปัจจุบัน โดยอาจเพิ่มเป็น 6 เดือน – 12 เดือน เพื่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามาจะได้มีประสบการณ์การทำงานและมีความพร้อมเริ่มปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อเข้าทำงาน

ดังนั้น สิ่งที่เป็นความท้าทายของสถาบันการศึกษาคือ การยกระดับคุณภาพของบัณฑิตทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเพื่อรองรับการเติบโตและการแข่งขันทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ถึงกระนั้น แม้อัตราการผลิตบัณฑิตของสถาบันการศึกษาในพื้นที่จะสอดคล้องกับความต้องการแรงงานฝีมือในด้านปริมาณ แต่ก็ยังไม่สอดคล้องในด้านคุณภาพของแรงงาน จึงยังมีช่องว่างของคุณภาพแรงงานในด้านความเชี่ยวชาญและทักษะทางด้านวิชาชีพ ที่สถาบันการศึกษายังไม่สามารถผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของสถานประกอบการ อาจเนื่องด้วยฐานคิดอันเป็นเป้าหมายเดิมของสถาบันการศึกษาไทยมักจะเน้นการสร้างทักษะความรู้พื้นฐานให้แก่ผู้เรียน เพื่อผู้เรียนจะได้นำความรู้พื้นฐานนั้นไปเรียนรู้เพิ่มเติมและต่อยอดในการประกอบอาชีพในสายงานที่สำเร็จการศึกษาหรืออาจจะประกอบอาชีพในสายงานอื่นๆ ที่สนใจก็ได้ ดังนั้น ความสามารถในด้านทักษะวิชาชีพโดยตรงของบัณฑิตที่เพิ่งจบมา ส่วนมากจึงยังอยู่ในระดับพื้นฐาน ต้องเข้าสู่กระบวนการพัฒนาระดับฝีมือจึงจะมีคุณภาพในระดับที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสถานประกอบการ จึงเป็นความท้าทายของสถาบันการศึกษาที่ต้องสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และออกแบบหลักสูตรร่วมกัน ตลอดจนสร้างความร่วมมือในการยกระดับพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตให้มีศักยภาพตามมาตรฐานสากล จึงจะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้

นอกจากนี้ ในส่วนของศูนย์ฝึกอบบรมอาชีพ พบว่า คุณภาพด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในปัจจุบัน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน โดยศูนย์มีคาดหวังที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระดับที่มีความรู้กว้างขวางและลึกในแต่ละด้าน ส่วนในด้านทักษะผู้เข้าฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานและสื่อสารในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง และมีความคาดหวังที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติงาน สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเอง และสุดท้ายคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านคุณลักษณะ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและยังคงคาดหวังจะพัฒนาคุณลักษณะด้านต่างๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระดับมากที่สุด

สถานการณ์ของศูนย์ฝึกอบบรม จากการศึกษาเอกสารของสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า กลุ่มอาชีพที่ได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุด คือ กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ รองลงมาคือ กลุ่มช่างเครื่องกล กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ กลุ่มช่างก่อสร้าง และกลุ่มช่างอุตสาหกรรม ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาเก็บข้อมูลในพื้นที่ พบว่า การกำหนดหลักสูตรมีแนวโน้มที่จะรับผู้เข้าฝึกอบรมลดลงอย่างชัดเจนในบางหลักสูตร อาจจะเพราะสถาบันอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยการอาชีพ ในพื้นที่ต่างก็มีการเปิด

อบรมฝึกอบรมวิชาชีพพระยาสั่งให้แก่ผู้ที่สนใจในหลักสูตรที่คล้ายๆ กับศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ จึงทำให้กลุ่มผู้สนใจที่มีอยู่ไม่มากนัก กระจายตัวไปยังสถาบันฝึกอาชีพที่แตกต่างกัน เมื่อจำนวนผู้สนใจน้อยทำให้บางหลักสูตรเปิดสอนไม่ได้ ซึ่งหากสถาบันที่เปิดอบรมในพื้นที่มีการตกลงหลักสูตรที่จะเปิดร่วมกัน โดยแบ่งตามระดับทักษะและให้มีการกระจายตัวของเปิดหลักสูตรที่ไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน ก็จะลดต้นทุนในการบริหารจัดการฝึกอาชีพได้มากขึ้น อีกทั้งหากเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพก็จะเพิ่มกลุ่มผู้สนใจในวงกว้าง เกิดการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานได้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลจากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) มีความเห็นว่า หน่วยงานภาคการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมอาชีพในจังหวัดชายแดนใต้ สามารถส่งเสริมและเปิดหลักสูตรในการให้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ส่งผลให้แรงงานในพื้นที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาฝีมือ

กล่าวได้ว่า ในกลุ่มแรงงานฝีมือจำเป็นต้องมีการยกระดับทักษะของแรงงานทั้งระบบ จากผลการศึกษานี้จะสังเกตได้ว่าจำนวนของแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) มีสัดส่วนมากที่สุดในขณะนี้ การพัฒนายกระดับฝีมือแรงงานจึงเป็นวาระที่สำคัญ โดยผู้ประกอบการต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการผลักดันและส่งเสริมให้แรงงานได้เข้าฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือ ผู้ประกอบการเองก็จะได้รับประโยชน์จากการยกระดับฝีมือแรงงานดังกล่าว และยังจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานให้มีรายได้ที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษายังมีข้อสังเกตที่ชัดเจนประการหนึ่ง คือ สัดส่วนของแรงงานในพื้นที่ที่มีหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในทุกระดับมีอยู่ในสัดส่วนที่น้อยมาก กล่าวได้ว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการมีหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน อาจจะเพราะเอกสารเหล่านั้นไม่สามารถการันตีถึงคุณภาพฝีมือแรงงาน และโดยทั่วไปแล้วผู้ประกอบการจะประเมินระดับทักษะฝีมือแรงงานจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาควบคู่กับการให้ฝึกปฏิบัติหน้างานจริงเป็นหลัก

นอกจากนี้ ในส่วนแรงงานกลุ่มบริหารงานทั่วไปคาดว่าจะมีแนวโน้มการจ้างงานที่น้อยลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออัตราการว่างงานของแรงงานในกลุ่มนี้เพิ่มขึ้น เนื่องจากกำลังในการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีของสถาบันการศึกษามีสูงมาก ขณะที่ความต้องการจ้างแรงงานกลุ่มนี้ยังมีการขยายตัวไม่สูงมากนัก จึงกลายเป็นความไม่สอดคล้องของกำลังผลิต และความต้องการของตลาด จึงจำเป็นต้องมากระตุ้นในส่วนของนักศึกษาในระบบสถาบันการศึกษาให้มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เตรียมพร้อมและฝึกฝนความสามารถเฉพาะทางในวิชาชีพ มีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้และเท่าทันการพัฒนาของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเอามาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้

อย่างไรก็ดี ทักษะสำคัญที่แรงงานทั้งสองกลุ่มจำเป็นต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนเหมือนกันคือ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ จากผลการศึกษาจะสังเกตได้ว่า แรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศมีอยู่ในสัดส่วนที่น้อยมาก ซึ่งผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีความเห็นว่าแรงงานในพื้นที่สามารถพูดได้ 2 ภาษา คือ ภาษาไทยและภาษามลายูถิ่น ฉะนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะด้านภาษาของแรงงานธุรกิจ ให้อยู่ในระดับที่สามารถสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (วรวรรณ ศรียา

ภัย; วรรณิการ์ รักษา; และคณินิจ ศีลรักษ์, 2553) ได้ศึกษาความต้องการคุณลักษณะบัณฑิตทางภาษาและการสื่อสารของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการภาครัฐและเอกชนต้องการบัณฑิตที่สามารถใช้ภาษาสื่อสารได้ดีตั้งแต่ 2 ภาษาขึ้นไป โดยต้องการภาษาไทยและภาษาอังกฤษมากที่สุด และสามารถใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน ระดับมากที่สุด และสามารถปฏิบัติงานพิเศษที่ใช้ทักษะ ภาษา บุรณาการกับศาสตร์อื่นได้

นอกจากนี้ ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนายกระดับทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่ เนื่องจากในอนาคตมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนกำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือยิ่งขึ้น จากผลการศึกษาพบว่า มากกว่าครึ่งของกลุ่มแรงงานทักษะที่มีอยู่ในระบบปัจจุบันมีความคิดจะเกษียณตัวเองจากงานก่อนอายุ 60 ปี ซึ่งหากไม่มีการวางแผนหรือมาตรการในระดับนโยบายเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหานี้ ก็อาจจะเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือไปพร้อมกับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับผู้ประกอบการภาคเอกชนที่จำเป็นต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ ให้สามารถมีศักยภาพที่จะเป็นตัวแทนตัวแทน และเข้ามารับไม้ต่อในตำแหน่งงานที่สำคัญเพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในอนาคต

จากสถานการณ์และศักยภาพแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ปัจจุบัน ทำให้เห็นถึงความท้าทายในการผลิตและยกระดับฝีมือแรงงานผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลในการเตรียมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานในพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคต เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่การเป็นเมืองต้นแบบการค้าชายแดนได้

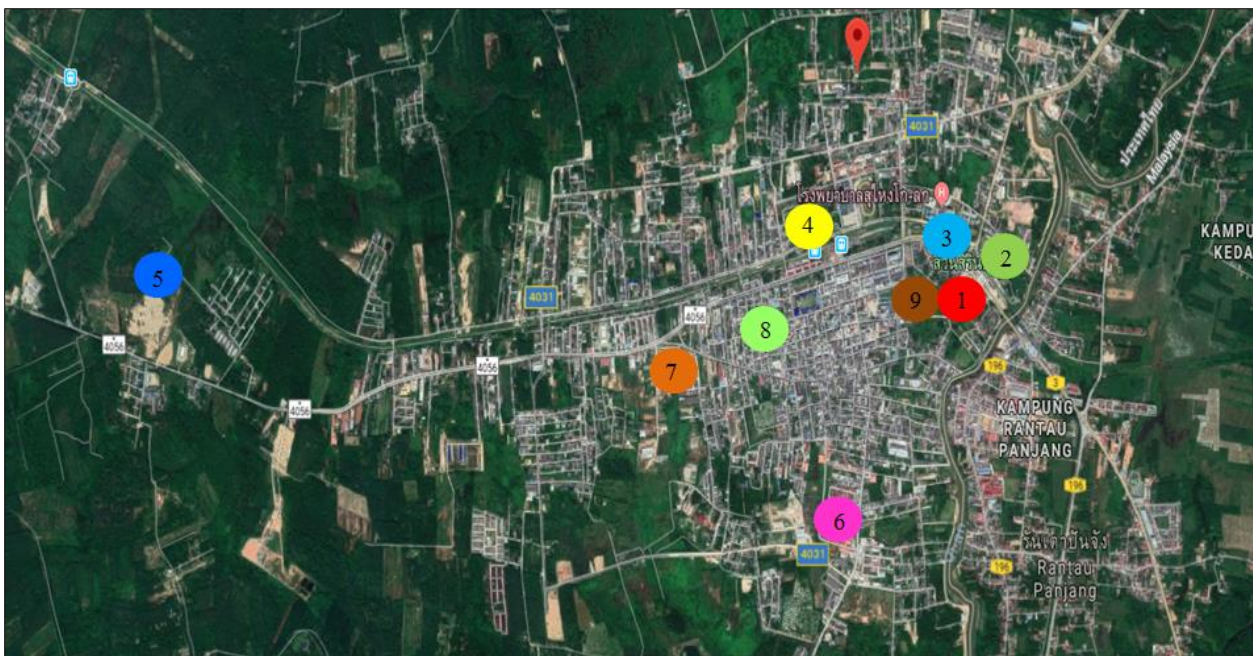
จากผลการศึกษาศักยภาพแรงงานของสามจังหวัดชายแดนใต้ในปัจจุบัน เพื่อรองรับการเป็นเมืองต้นแบบทางด้านการค้าชายแดนสู่ไฮโกล-ลก จากผลการศึกษาพบว่า แรงงานหน่วยงานหลักของสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 711 คน (คิดเป็นร้อยละ 59.50%) รองลงมา แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 343 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.81%) และแรงงานฝีมือ จำนวน 275 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.69%) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภทแรงงาน พบว่า แรงงานไทย จำนวน 1,064 คน (คิดเป็นร้อยละ 80.06%) รองลงมาแรงงานต่างด้าว จำนวน 234 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.61%) และแรงงานข้ามแดน จำนวน 31 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.33%) ขณะเดียวกันแรงงานหน่วยงานสนับสนุนของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับพื้นฐาน จำนวน 670 คน (คิดเป็นร้อยละ 45.09%) รองลงมาแรงงานระดับชำนาญการ จำนวน 510 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.32%) และแรงงานระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 306 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.59%) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภทแรงงาน พบว่า แรงงานไทย จำนวน 1,419 คน (คิดเป็นร้อยละ 95.49%) รองลงมา แรงงานข้ามแดน จำนวน 38 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.56%) และแรงงานต่างด้าว จำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.95%)

ข้อมูลศักยภาพแรงงานในหน่วยงานภาครัฐจะพบว่า แรงงานในองค์กรภาครัฐโดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 1,043 คน คิดเป็นร้อยละ 62.45 รองลงมา มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 524 คน คิดเป็นร้อยละ 31.38 ระดับปริญญาโท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 5.99 และระดับปริญญาเอกมีสัดส่วนที่น้อยมาก คือมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.18

จากผลการศึกษาพบว่าในพื้นที่ไม่ขาดแคลนปริมาณแรงงาน แต่แรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะ มีความรู้ และมีคุณลักษณะในระดับพื้นฐาน ในขณะที่หน่วยงานและสถานประกอบการยังมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะ มีความรู้ ในระดับที่แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi Skill ที่สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ส่วนในด้านคุณลักษณะหน่วยงานและสถานประกอบการต้องการแรงงานที่คุณลักษณะในด้านต่างๆในระดับมากที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการแรงงานของภาครัฐต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนสถานประกอบการในส่วนของการแรงงานกลุ่มงานหลักโดยส่วนใหญ่ไม่ต้องการแรงงานฝีมือเพิ่มเติม สำหรับในส่วนของผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานเพิ่มเติมจะต้องการแรงงานที่มีทักษะหลากหลาย (Multiple Skill) และต้องการวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งตำแหน่งที่เป็นที่ต้องการได้แก่ ช่างยนต์ ช่างซ่อมบำรุง ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ฝ่ายผลิตสินค้า และคนขับรถส่งสินค้า สำหรับแรงงานกลุ่มงานสนับสนุนพบว่าผู้ประกอบการในพื้นที่โดยส่วนใหญ่ไม่ต้องการแรงงานเพิ่มเติม แต่มีบางส่วนที่ต้องการแรงงานเพิ่มเติมในตำแหน่ง งานฝ่ายขาย งานบัญชี และงานจัดส่งสินค้า

5.2 ผลการศึกษาโมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส



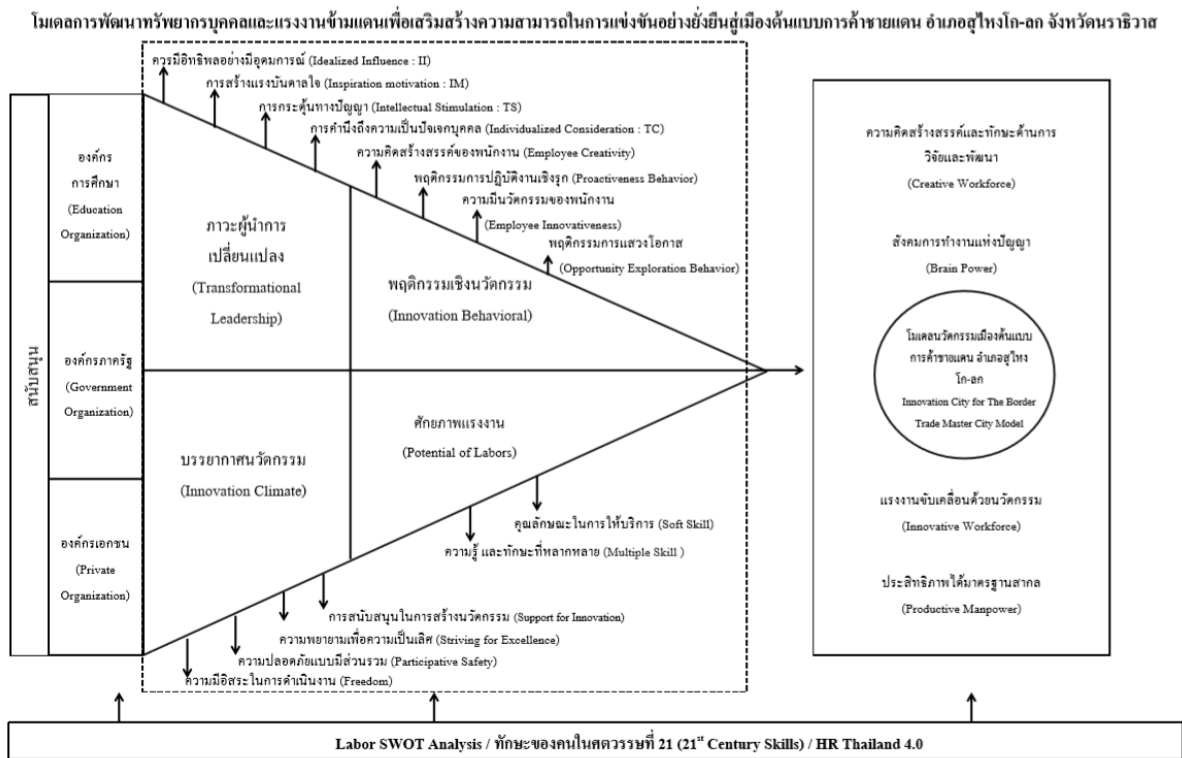
ภาพที่ 5.1 โมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ที่มา : ปรับปรุงจาก ผังปฏิบัติการเชิงพื้นที่ (Area Action Plan) (สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนราธิวาส กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย, 2560)

หมายเหตุ : 1 ด้านศูนย์กลางสุโขทัย-ลก
2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
จังหวัดนราธิวาส
3 ศูนย์แสดงสินค้า
4 ตลาดกลางการเกษตร
5 โครงการพัฒนาล้งสินค้า
ลานกองเก็บ

6 ศูนย์การค้าชายแดน
7 โครงการพัฒนาสวนสุขภาพ (สันติภาพ)
8 ร้านค้าปลอดภาษี (ร้านปัจจุบัน และร้านค้า
อนาคต อำเภอเมืองสุโขทัย-ลก)
9 ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ One Stop Service และ
(OSS) (พื้นที่ว่างหลังด้านศูนย์กลางสุโขทัย-ลก)

ผู้วิจัยทำการศึกษาโมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส จากการ
ทบทวนเอกสารงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประชุมกลุ่มย่อยจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และ
ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โมเดลเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส มีองค์ประกอบ
ของหน่วยงาน และลักษณะการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พนิต ภูจินดา และ ยศพล บุญสม, 2559 การ
พัฒนาระบบกายภาพของเมืองต้นแบบทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ประกอบกับปัจจัยทั้งด้านกายภาพเศรษฐกิจ
สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถสรุปแนวคิดในการพัฒนาเมืองใหม่จากแนวคิด EQO City ซึ่ง
เป็นแนวคิดที่ผสมผสานความสมดุลทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม ให้แก่เมืองเพื่อให้เกิดการพัฒนา
พื้นที่เมืองที่มีความยืดหยุ่นสูงสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การผสมผสานพื้นที่
ทางธรรมชาติในพื้นที่เมือง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะที่ดีสำหรับคนในเมือง สร้าง
พื้นที่เมืองที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคน นอกจากนั้นยังรวมถึงการสร้าง
สภาพแวดล้อมเมืองที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของเมืองในด้านต่างๆ อย่างเต็มประสิทธิภาพบนพื้นฐานของ
การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเป็นการผสมผสาน 5 แนวคิดหลักในการสร้างสมดุล
ให้แก่เมือง ได้แก่ แนวคิดเมืองปรับตัว (resilient city) แนวคิดเมืองนิเวศ (eco city) แนวคิดเมืองสุขภาวะ
(healthy city) แนวคิดเมืองสร้างสรรค์ (creative city) และ แนวคิดเมืองฉลาด (smart growth city)



ภาพที่ 5.2 โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล (ไทยแลนด์ 4.0)

ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบโมเดล รูปแบบ กลไกเมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอ สุโขทัย-โก-ลก ได้ประยุกต์ ซึ่งสอดคล้องกับ วิชา ธรรมโชติ (2558) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์การในการสร้างความยืดหยุ่นและความสำเร็จในการ แข่งขัน ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการแก้ปัญหาขององค์การ ทั้งนี้การแก้ปัญหาและนวัตกรรมเป็น กระบวนการที่เกิดควบคู่กันและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำเร็จขององค์การต่าง ๆ ตั้งแต่องค์กรขนาดเล็กและกลาง (SME) ไปจนถึงองค์กรระดับโลกหลายแห่งที่ก้าวขึ้นมาอย่างโดดเด่นในปัจจุบันต้องผ่านประสบการณ์การแข่งขันเพื่อให้สามารถก้าวนำคู่แข่งท่ามกลางสภาวะการ แข่งขันที่รุนแรงขึ้น โลกที่ไร้พรมแดนได้กระตุ้นให้ผู้แข่งขันทุกรายหาแนวทางคิดค้นวิธีการที่จะเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งหนึ่งในความสามารถที่ว่ามี ก็คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) โดยองค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1. มีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำและการมุ่งไปสู่นวัตกรรม (Shared vision, leadership and the will to innovate) เมื่อองค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้นำจะต้องสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และ กลยุทธ์ใหม่แก่พนักงานในองค์การ รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ใหม่ขององค์การ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงขององค์การต้องมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์การ 2. โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม (appropriate organization structure) ลักษณะ โครงสร้างที่เหมาะสมหรือสนับสนุนให้เป็นองค์การที่

ประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมนั้นจะ ไม่มีลักษณะโครงสร้างที่มีรูปแบบที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กร เพราะลักษณะโครงสร้างรูปแบบต่าง ๆ จะมีความเหมาะสมกับแนวทางการสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่ แตกต่างกันไป นอกจากโครงสร้างที่เหมาะสมแล้ว องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย (network) ซึ่งทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรต่าง ๆ การมีเครือข่ายภายนอกจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้มีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น 3. บุคลากรที่มีความสำคัญ (key individual) บุคลากรที่มีความสำคัญอาจจะเป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลก็ได้ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะทำให้องค์กรได้รับชัยชนะหรือประสบความสำเร็จ เพราะพร้อมที่จะทุ่มเทและปรารถนาที่จะช่วยองค์กร ดังนั้น บุคลากรที่มีความสำคัญจึงถือเป็นกุญแจสำคัญในการทำงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้จะมีความสามารถในการ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในองค์กร และเป็นบุคลากรที่มีเครือข่ายมากทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร บุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรคือ บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีทักษะในการสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีอำนาจ อิทธิพล เครือข่ายและเป็น ผู้รวบรวมความรู้ในการนำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรได้ 4. การฝึกอบรมและพัฒนา (stretching training and development) เนื่องจากความรู้ และทักษะมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นควบคู่กับบุคลากรในองค์กร ด้วยการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ นั้น บุคลากรจะต้องมีทักษะที่จำเป็นและมีความมั่นใจที่เหมาะสม องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับกล ยุทธ์การพัฒนาและฝึกอบรมทักษะบุคลากร รวมทั้งต้องพัฒนาและปลูกฝังให้บุคลากรมีนิสัยแห่งการเรียนรู้ 5. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม (high involvement in innovation) การสร้างนวัตกรรม โดยทั่วไปมักจะเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค วิศวกรและนักออกแบบ แต่ในความจริงแล้วความคิดเชิงนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในทุกคน ถ้าหากสามารถค้นพบหรือมุ่งเน้น ไปที่ความสามารถของคนทั้งองค์กรก็จะทำให้องค์การมีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น 6. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (effective team working) นวัตกรรมเป็นการเริ่มต้นเกี่ยวกับ การรวบรวมความแตกต่างของมุมมองในการแก้ปัญหา การทดลองชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมนั้นจะทำให้ความคิดสร้างสรรค์ที่เบ่งบานและพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างยืดหยุ่น มากกว่าการทำงานเพียงคน ๆ เดียว ดังนั้นในการสร้างนวัตกรรมจึงเน้นให้มีการทำงานเป็นทีมงาน ทีมข้ามสายงาน ทีมงานโครงการ และทีมแก้ปัญหาระหว่างองค์กร กลุ่มพวกนี้จะเน้นที่การสร้างและ การปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการระบุ ภาระงานอย่างชัดเจน ผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ความสมดุลระหว่างสมาชิกภายในทีม ความเข้า กันได้ระหว่างพฤติกรรมของสมาชิกทีมงาน 7. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (creative climate) ความคิดสร้างสรรค์เกิดจาก บรรยากาศการทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมให้กับ องค์กรบรรยากาศภายในองค์กรที่ดีจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน สิ่งที่องค์กรควรทำเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์ คือ การพัฒนาระบบ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบายและกระบวนการสื่อสาร ระบบการให้รางวัลและการขึ้นชมนโยบายการ ฝึกอบรม ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่

เหมาะสม การสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็น ผู้ประกอบการและมีวัฒนธรรม นวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมความคิดใหม่ๆ ของพนักงาน 8. ปัจจัยภายนอก (external focus) ลักษณะขององค์การนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ นั้นมีความจำเป็นต้องเปิดรับและเข้าใจมุมมองภายนอก องค์การมีวิธีที่จะรับรู้และสื่อสารโดยการพัฒนาการกำหนดทิศทางจากภายนอก ให้ความสำคัญไปที่ลูกค้าและการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี จากการศึกษาตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรม คือ การมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ ความต้องการของลูกค้าและตลาด ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างองค์การนวัตกรรม การพัฒนารูปแบบการรับรู้ความต้องการของลูกค้า การสร้างสัมพันธ์กับลูกค้าโดยการสื่อสารที่ชัดเจน อาจเป็นแนวทางในการ 9. การขยายการสื่อสาร (extensive communication) รูปแบบการสื่อสารที่ครอบคลุม จะต้องมิติศทางในการสื่อสารที่หลากหลาย และมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในกระบวนการนวัตกรรม ถือเป็นความผิดพลาดจากการสื่อสารซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่าง ระหว่างหน้าที่ การปรับปรุง การสื่อสารให้ชัดเจนและมีความถี่ในการสื่อสารข้ามหน่วยงานและ ระหว่างองค์การให้มากขึ้น เป็นการรวบรวมความแตกต่างทางด้านความคิดซึ่งจะเป็นผลดีต่อผู้ รวบรวมความรู้ขององค์การ 10. องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) การเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้ได้ กลายมาเป็นปัจจัยพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรมในองค์การ นวัตกรรมสามารถถูกนำเสนอผ่านทาง วงจรของการเรียนรู้ที่รวมกระบวนการของการทดลอง ประสบการณ์ การสะท้อน และการรวมเข้า ด้วยกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลว คือ ความสามารถในการจัดการวงจรการเรียนรู้ให้อยู่ในรูปที่ชัดเจน ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้จะต้องสร้างเงื่อนไขภายใต้โอกาสในการ เรียนรู้และการแสวงหาที่เพิ่มขึ้น องค์การต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และช่องทางการ แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของพนักงานในองค์การ โดยการพัฒนากลยุทธ์ด้านการเรียนรู้ ซึ่งการ สร้างและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานประจำ ทำให้พนักงานให้ความสนใจในงานประจำ และได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนด้วยวิธีการต่าง ๆ การมุ่งสู่องค์การแห่งนวัตกรรม องค์การต้องออกแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ นวัตกรรมที่มีความแตกต่างจากองค์การแบบดั้งเดิม (traditional organization) องค์การจำเป็นต้อง พัฒนาพนักงานให้สามารถแก้ไขปัญหาอย่างนอกกรอบ พัฒนาการกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพนักงานจะทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมของพนักงาน ต้องสร้างให้พนักงานมีความกล้าคิด กล้าทำกล้าเสี่ยงซึ่งไม่สามารถใช้การให้แรงจูงใจ หรือ การกำหนดตัวชี้วัดแบบปกติได้ แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมจึงต้องมีวิธีการหรือกระบวนการที่สอดคล้องกับความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม บางองค์การอาจให้ ความรู้ หรือให้พนักงานเข้าโปรแกรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานใช้ ความคิดในเชิงนวัตกรรมมากขึ้น หรือบางองค์การได้จัดตั้งโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ความเป็นนวัตกรรมให้กับพนักงาน เช่น จัดตั้งเป็นปีแห่งนวัตกรรมหรือจัดกิจกรรมสร้างความภูมิใจให้ พนักงานที่มีการสร้างสรรค่นวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในองค์การนวัตกรรมขององค์การ เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และเป็น

หนทางที่จำ เป็นของการพัฒนาองค์การ นวัตกรรม สร้างพนักงานให้มีผลผลิตมากขึ้นและทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นนวัตกรรมสามารถ ปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การได้ องค์การต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อสร้างให้ เกิดนวัตกรรมองค์การ โดยใช้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management practice) เช่น กระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงาน การให้สิ่งจูงใจ และการประเมินผลและการควบคุมพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัย ดังกล่าว มีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สอดคล้องกับ พยัต วุฒิรงค์ (2557) การพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ การบูรณาการมุมมองแนวคิดทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์การและแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เข้าด้วยกันสามารถอธิบายการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในบริบทที่แตกต่างจากมุมมองเดิมในปัจจุบันและสร้างมุมมองใหม่ในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารจัดการนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การที่ไม่ได้มองนวัตกรรมว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายวิจัยและพัฒนา หรือเป็นเรื่องของเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การจะเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนในองค์การ เป็นเรื่องของทุกหน่วยงานในองค์การ และเป็นนวัตกรรมที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา จนเกิดเป็นนวัตกรรมที่มีทิศทาง ต่อเนื่อง และยั่งยืน องค์การที่ต้องการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สูงขึ้น องค์การนั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภายในอย่างทั่วทั้งองค์การตั้งแต่การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำและผู้บริหารระดับสูง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้สั้นลงและแบนราบมากขึ้น การให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานมากขึ้น การมีทรัพยากรด้านงบประมาณ เวลาและเทคโนโลยีที่เพียงพอ เพื่อพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ เพราะการเรียนรู้ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ พนักงานในองค์การจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีค่านิยมสู่การพัฒนา นวัตกรรม การเปิดใจรับสิ่งใหม่อยู่เสมอ และสิ่งสำคัญคือ ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การต้องเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การคัดเลือกและเลือกสรรคนเข้าดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการมากขึ้น รวมถึงการให้รางวัลตามสถานการณ์ เช่นการให้รางวัลตามการพัฒนา นวัตกรรมทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หากองค์การสามารถบูรณาการองค์ประกอบต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้ว องค์การจะก้าวสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและนำไปสู่การสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ศพาวุฒิ สังขมาศ, เกรียงไกร โพธิมณี, และ ปริญญา เอี่ยมสำลี (2561) กล่าวว่า ในปัจจุบันโลกและเทคโนโลยีมีการเติบโตและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยประสบมาก่อน ดังนั้น องค์การจะอยู่รอดได้และมีการเจริญเติบโตนั้น ต้องมีการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างจากเดิมเพื่อหนีคู่แข่งโดยต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม James M. Higgins (1995) เสนอว่า องค์กรทั้งหลายในโลกนี้ควรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ผู้บริหารต้องมี วิสัยทัศน์ สามารถกำหนด

พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนแน่นอน และถ่ายทอดให้ทุกคนใน องค์กรเข้าใจได้ มีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม มี ความเข้าใจแนวโน้มของความต้องการของตลาด และ ลูกค้า และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า กลุ่มต่างๆ 2. ด้านโครงสร้าง (Structure) มีโครงสร้าง องค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงาน และเปิด โอกาสให้ลูกค้า และซัพพลายเออร์ได้เข้าร่วมในทีมงาน คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เป็น ศูนย์กลางการวิจัย และคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ 3. ระบบ (Systems) ควรมีระบบการคัดสรรบุคลากร โดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควร ต้อง เลือกผู้ที่มีความรู้ความ สามารถตรงตามสายงาน มีความคิดสร้างสรรค์และ ทักษะที่ดีต่อการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรม กล่าวคือ ถ้าแสดงความคิดเห็นที่ดีและเป็นประโยชน์ควรมี ระบบการพัฒนาศักยภาพความรู้ จินตนาการ และ ความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร โดย การจัดอบรมให้ความรู้ และฝึกทักษะ การใช้ความคิด สร้างสรรค์แก่บุคลากรทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็น ทางกร ควรมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ชัดเจน 4. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ผู้บริหาร ต้องมีวิสัยทัศน์สามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากร ได้ อีกทั้งต้องอดทน และยอมรับกับความผิดพลาดหรือ ล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น จากการสร้างนวัตกรรม 5. บุคลากร (Staff) บุคลากรขององค์กรแห่ง นวัตกรรมต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าบุคลากรใน องค์กรรูปแบบ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการ คิดค้นนวัตกรรม 6. ค่านิยมร่วม (Shared Values) องค์กรต้อง พยายามสร้างวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมให้เกิดขึ้นใน องค์กร เช่น การให้ ความสำคัญ ยอมรับหรือเคารพ บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งเสริม ความคิดใหม่ และกล้า เสี่ยง มีการสื่อสารแบบเปิดเผย และมีการแบ่งปันข้อมูล

นอกจากนี้ สมบัติ กุสุมาวลี (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับตัวตามไปด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบท ใหม่ได้อย่างเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพที่มั่นคงและยั่งยืนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ได้รับความสนใจอย่าง ต่อเนื่อง ควบคู่กับการตื่นตัว ของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การออกแบบลักษณะ งานและการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ โดยมีหลักคิดเพื่อการเพิ่มกำลัง การผลิต (Productivity) ของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดและสังคม ซึ่งอาจเป็นทางออก ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รัฐบาลจึง ได้มี นโยบายปฏิรูปประเทศไทยสู่ “Thailand 4.0” มุ่งให้ ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้น การพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้าง ความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงผ่าน กลไกประชารัฐ มีความมุ่งมั่นจะนำพาประชาชนสู่ การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ เพื่อให้ สามารถรับมือกับ โอกาสความเสี่ยงและภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไปใน ศตวรรษที่ 21 และมีเป้าหมาย ปรับเปลี่ยนให้ประเทศไทย ก้าวสู่ประเทศในโลกที่หนึ่ง ซึ่งประเทศไทยจะต้องเผชิญกับ การปรับเปลี่ยนทั้ง โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม รวมทั้งจะมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน การ ประกอบอาชีพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

กล่าวได้ว่า การทำงานในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ เทคโนโลยีที่กำลังเข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลก็มีส่วนสำคัญในการทำงานอย่างมาก การสร้างกลไกให้ทรัพยากร มนุษย์ทุกระดับในประเทศได้รับการพัฒนา ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ คุณธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงาน ให้ เป็นผู้ที่ทรงความรู้ มีทักษะ มีคุณภาพ มีคุณธรรมเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาประเทศ ย่อมจะเป็นการสร้าง มูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้ประเทศชาติ มีสมรรถนะขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ผู้ประกอบการต้องปรับตัวให้ทัน กระแสโลก ด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ซึ่งจำเป็น อย่างยิ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝันไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือ ที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้องค์กรของตนอยู่รอดอย่างมั่นคง และยั่งยืนตลอดไป (จิตติมา อัครดิพิพงศ์, 2561)

นอกจากนี้ ในขณะที่ธุรกิจกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ถูกเทคโนโลยีเข้ามาสร้างความเปลี่ยนแปลง หรือ Disruption ทำให้รูปแบบการดำเนินธุรกิจแบบเดิมๆ หรือการค้าขายผ่านช่องทางหน้าร้านหรือออฟไลน์ (Offline) เพียงอย่างเดียว กำลังจะโดนแย่งชิงบทบาทและหลายรายเริ่มประสบปัญหาในเรื่องของยอดขายและจำนวนลูกค้าที่ลดลง สิ่งหนึ่งที่พอจะสะท้อนให้เห็นได้ถึงการเปลี่ยนแปลงในตลาด ก็คือ พฤติกรรมของผู้บริโภค โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนไปตามสภาพสังคมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ อาทิ การชอบพูดคุยสื่อสารกันตลอดเวลา มีความสามารถในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและข้อมูลต่างๆ ในโลกออนไลน์ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา ในทางกลับกันก็มีความอดทนน้อยลง ไม่ชอบรออะไรมากๆ หรือ ยอมจ่ายมากขึ้นเพื่อแลกความสะดวกสบาย และเปิดกว้างต้อนรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอโดยเฉพาะเทคโนโลยี หรือทางเลือกใหม่ๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแรงงานข้ามแดนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สู่เมืองต้นแบบการค้าขายแดน อำเภอสู่โขงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส เพื่อรองรับโมเดลนวัตกรรมเมืองต้นแบบการค้าขายแดนอำเภอสู่โขงโก-ลก (Innovation City for The Border Trade Master City Model) มีการพัฒนาแรงงานใน 2 มิติ คือ มิติที่ 1 คือ ธุรกิจในปัจจุบัน ที่มีรูปแบบการดำเนินการธุรกิจแบบดั้งเดิม หรือออฟไลน์ เพื่อไปสู่การพัฒนาผู้ประกอบการ และพนักงานให้สามารถดำเนินธุรกิจด้วยการค้าทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ หรือที่เรียกว่า กลยุทธ์การค้าแบบ Omni-channel และมิติที่ 2 คือ ธุรกิจแบบใหม่ด้วยการค้าแบบออนไลน์ เพื่อไปสู่การพัฒนากลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือแรงงานรุ่นใหม่เพื่อเป็นผู้ประกอบการ การค้าออนไลน์ นอกจากนี้สถาบันการศึกษา หน่วยงานรัฐ และหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องควรสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานวิจัยและพัฒนาให้ตอบโจทย์ผู้ประกอบการ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเกิดประสิทธิผลสูงสุด เมื่อมีความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคการศึกษาในพื้นที่ เพราะสถาบันการศึกษาเป็นแหล่งความรู้ที่ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้ยังมีศักยภาพทั้งด้านบุคลากรและด้านเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ในการวิจัยต่อยอด

หรือ พัฒนาสินค้าและบริการของผู้ประกอบการ จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานวิจัย และพัฒนาให้ตอบโจทย์ผู้ประกอบการโดยมีแนวทางการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1) ผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทุกระดับด้วยความเสมอภาคยุติธรรม

2) ผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นระยะยาว มีความชัดเจนในนโยบาย จัดสรรงบประมาณเพียงพอสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ควรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ทั้งด้านการฝึกอบรมการศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเองอย่างครอบคลุม และต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

3) ควรส่งเสริมให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จ และใช้ข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผล เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปในอนาคต

4) ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติหลังการเข้ารับการพัฒนากับกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เช่น ให้เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา แก่บุคลากรในหน่วยงาน รายงานผลการนำสิ่งที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามและประเมินผลการนำมาใช้

5) สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและผู้ประกอบการ (Academic-SME Linkage) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการไปสู่การปฏิบัติจริงในเชิงธุรกิจ โดยสร้างโอกาสให้นักวิจัย อาจารย์ และนักศึกษาในสถาบันการศึกษาได้ทำงานวิจัยเชิงพาณิชย์ตามความต้องการของผู้ประกอบการมากขึ้น ขณะเดียวกันสถาบันการศึกษาก็สนับสนุนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและสิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) ของสถาบันรวมถึงให้ความรู้และจัดฝึกอบรมเฉพาะด้านให้กับผู้ประกอบการ โดยภาครัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วน เพื่อให้เกิดการทำงานวิจัยและพัฒนาร่วมกันระหว่างสถาบัน การศึกษาและผู้ประกอบการ รวมทั้งกำหนดสัดส่วนงบประมาณสำหรับการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้สถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัย ได้รับจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสม สำหรับดำเนินงานวิจัยและพัฒนา เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา และพัฒนาให้ผู้ประกอบการ

- มหาวิทยาลัยจัดโครงการหลักสูตรอบรมระยะสั้นการค้าออนไลน์ และออฟไลน์ ให้แก่ผู้ประกอบการ หรือผู้ที่สนใจ เพื่อได้เรียนรู้ถึงปัจจัยพื้นฐาน และองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญและ จำเป็นต่อการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบธุรกิจหรือขยายกิจการ

- เสริมสร้างบทบาทของสถาบันอาชีวศึกษาในการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการในการยกระดับเทคโนโลยีและปรับปรุงกระบวนการผลิต ด้วยการให้สถาบันอาชีวศึกษาจัดให้มีการเรียนการสอนที่เป็นการฝึกปฏิบัติร่วมกับผู้ประกอบการในการให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการในการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีคุณภาพมาตรฐานมากขึ้น และให้มีการต่อยอดจากผลงานของนักศึกษาหรือสถาบันฯ ที่ได้รับรางวัลภายใต้โครงการต่างๆ ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีให้กับผู้ประกอบการได้จริง เป็นต้น

รายการเอกสารอ้างอิง

กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2559). ขั้นตอนการดำเนินการขอลงทะเบียนบัตรประจำตัวผู้ส่งออก-นำเข้าสินค้า. การลงทะเบียน (Registration Database) ผู้ประกอบการประเภทนิติบุคคล, 1-21.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2561). ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนพาณิชย์. การจดทะเบียนกิจการ, 1-4.

กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง (2559). ขั้นตอนการลงทะเบียนเป็นผู้ปฏิบัติพิธีการศุลกากรหรือดำเนินการในกระบวนการทางศุลกากร ตามประกาศกรมศุลกากรที่ 64/256. วันที่ค้นข้อมูล 20 สิงหาคม 2561, จากการลงทะเบียนเป็นผู้ประกอบการนำเข้า/ส่งออก กรมศุลกากร เว็บไซต์ : http://www.customs.go.th/cont_strc_simple.php?ini_menu=menu_business_160421_01_160421_01&ini_content=business_160426_01_160915_01_160915_01&lang=th&root_left_menu=menu_business_160421_01_160421_01&left_menu=menu_business_160421_01_160421_01_160915_01

กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง (2559). พิธีการศุลกากรนำเข้าทางบก. วันที่ค้นข้อมูล 20 สิงหาคม 2561, จาก กรมศุลกากร เว็บไซต์ http://www.customs.go.th/cont_strc_simple.php?xleft_menu=menu_business_160421_02_160421_01_160914_01&ini_menu=menu_business_160421_02&ini_content=business_160426_02_160426_01&root_left_menu=menu_business_160421_02_160421_01&lang=th&left_menu=menu_business_160421_02_160421_01

กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง (2559). พิธีการศุลกากรส่งออกสินค้าทางบก. วันที่ค้นข้อมูล 20 สิงหาคม 2561, จาก กรมศุลกากร เว็บไซต์ : http://www.customs.go.th/cont_strc_simple.php?xleft_menu=menu_business_160421_02_160421_02_160914_01&ini_menu=menu_business_160421_02&ini_content=business_160426_02_160914_02_160914_01&root_left_menu=menu_business_160421_02_160421_02&lang=th&left_menu=menu_business_160421_02_160421_02

กรวรรณ สังขกร และกาญจนา จีรัตน์. 2553. การพัฒนาเมืองชายแดนเพื่อรองรับผลกระทบจากการท่องเที่ยวและการค้าลุ่มแม่น้ำโขง. ลือคอินดีไซน์เวิร์ค:เชียงใหม่. สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่.

กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. 2557. **ความต้องการของตลาดแรงงานและคุณสมบัติของบัณฑิตที่พึงประสงค์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์. 2560. **ปริยธน์ พรหม สาขา ณ สกลนคร**. บทความวิชาการ HR 3.0 กับ แรงงานยุคดิจิทัล. 2559. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน. จาก http://ms.aru.ac.th2/file/Binder/20/12_20_1/pdf. สืบค้นวันที่ 16 ธันวาคม 2561

กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส. 2559. **แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.2560-2562)**. จาก <http://www.narathiwatpao.go.th/home/images/downloads/pdf/PanPatnaTontin/PanPatnaSampee60-62/Size1.pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2560.

กองแผนและงบประมาณองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. 2559. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ประจวบคีรีขันธ์ : สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย.

กฤตสุตา เขียวอุบล, ทศนีย์ ปัทมสนธิ์ และธนัช กนกเทศ. 2557. **แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก**. จาก <http://gs.nsrui.ac.th/gnru/index-pro.php?page=template-5>. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2560.

คชาวุฒิ สังขมาศ, เกรียงไกร โพธิ์มณี และปริยากร เอี่ยมสำลี. 2560. **นวัตกรรมสร้างสรรค์ทางธุรกิจเพื่อการส่งออกกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0**. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 15 (2) ; 124-132.

จิตติมา อัครธิตีพงศ์. 2561. **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 : Human Resource Development in the Era of Thailand 4.0**, วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 (มีนาคม – สิงหาคม 2561)

จารุเนตร เกื้อภักดี. 2559. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฉัฐมณีน ทอสมจิตต์, ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร, สุรมน ไทยเกษม. 2560. **บุพปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การค้าชายแดนไทย – สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University, 9 (3), 31-44.

ชัยภูมรณ์ กรุงเกษม. 2557. **ส่งเสริมการลงทุน**. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. วารสารส่งเสริมการลงทุน ปีที่ 25 ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน 2557. จาก <https://www.boei.go.th/upload/>

content/BOI_November57_30162.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2560.

ชุดิภาณญณ์ ศรีวิบูลย์. 2557. **หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ดร.เพชรสำนักพิมพ์. บริษัทเอ.เดียมมอจ จำกัด.
กรุงเทพฯ : 120 น.

ชุดิสรร เรืองนาราบ. 2560. **การค้าชายแดนของไทยโอกาสและการปรับตัว Border Trade Thailand's Opportunity and Adaptation**. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ สาขาเศรษฐศาสตร์.
ประจำปี 2560.

ชาตีสรร สัมมวัฒนา. (2557). **ศักยภาพการค้าชายแดนไทยกับเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนระยะแรก (5 เขต
นำร่อง)**. สารสังเขปประเด็นการปฏิรูปประเทศไทยด้านเศรษฐกิจ. สำนักวิชาการและสำนักกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. พิมพ์ครั้งที่ 1,
กรุงเทพฯ. 582 น. จาก <http://www.parliament.go.th/library> : [library2.parliament.go.th/giventake/
content_nrcinf/nrc2557-issue6-abst01.pdf](http://library2.parliament.go.th/giventake/content_nrcinf/nrc2557-issue6-abst01.pdf). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2561.

เชิญ ไกรนรา. 2555. **การศึกษาการพัฒนาและการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในต่างประเทศ**.
สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง. จาก [https://www.researchgate.net/profile/
Choen_Krainara2/publication/259450775_Karsuksakarphathnalaekarbriharcadkarkhetsersthkicph
iseschaydaennitangprathes_A_Study_on_Development_and_Management_Practices_
of_Special_Border_Economic_Zones_in_Foreign_Countries/links/02e7e52ba9855b762
9000000/karsuksakarphathnalaekarbriharcadkarkhetsersthkicphiseschaydaennitangpra
thes-A-Study-on-Development-and-Management-Practices-of-Special-Border-Economic-
Zones-in-Foreign-Countries.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Choen_Krainara2/publication/259450775_Karsuksakarphathnalaekarbriharcadkarkhetsersthkicphiseschaydaennitangprathes_A_Study_on_Development_and_Management_Practices_of_Special_Border_Economic_Zones_in_Foreign_Countries/links/02e7e52ba9855b7629000000/karsuksakarphathnalaekarbriharcadkarkhetsersthkicphiseschaydaennitangprathes-A-Study-on-Development-and-Management-Practices-of-Special-Border-Economic-Zones-in-Foreign-Countries.pdf). สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2560.

เชาว์ โรจนแสง. 2551. **ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
หน่วยที่ 1 หน้า 1-50,1-53,1-63. นนทบุรี : โรงพิมพ์.

ด่านศุลกากรมุกดาหาร (2561). **Thailand Customs Electronics Systems : ศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์**. วันที่
ค้นข้อมูล 25 สิงหาคม 2561, จากด่านศุลกากรจังหวัดมุกดาหาร เว็บไซต์ : [https://www.v-
servelogistics.com/media/file/2012/06/VSL_TCES_Present_Rev_9_20x.pdf](https://www.v-servelogistics.com/media/file/2012/06/VSL_TCES_Present_Rev_9_20x.pdf)

ด่านศุลกากรอรัญประเทศ. 2557. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการค้าชายแดน**. จาก [http://www.arancustoms.org/
index.php?lay=show&ac=article&id=570872](http://www.arancustoms.org/index.php?lay=show&ac=article&id=570872). สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2561.

ด่านศุลกากรอรัญประเทศ. 2561. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการค้าชายแดน**. จาก [http://www.arancustoms.org/
index.php?lay=show&ac=article&id=570872%20](http://www.arancustoms.org/index.php?lay=show&ac=article&id=570872%20). สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2561.

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. 2553. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. (นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช). หน้า 6,7,8,15,17-26 และ 48-66.

- ธนิต โสรัตน์. 2550. การประยุกต์ใช้การจัดการโซ่อุปทานโลจิสติกส์. กรุงเทพฯ. วีซีพี โลจิสติกส์
- ธนศ ยุคันทวนิชชัย. 2560. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 8 (1) ; 48-67.
- นวิทย์ เอ็มเอก อิศริฐ รินไธสง และ อนุวัต สงสม. 2558. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันสำหรับผู้ประกอบการการค้าชายแดนไทย-มาเลเซียเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. 7 (2) ; 23-39.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. 2559. องค์การแห่งนวัตกรรม: การปรับตัวขององค์การภาครัฐในทศวรรษหน้า. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. 71-93.
- ปกรณ ปรีชาวุฒิเดช. 2559. การประชุมเรื่อง แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้. จาก <http://www.jpp.moi.go.th/files/26%2007%202559%204>. Pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560.
- ปิยะ ตันติเวทยานนท์. 2560. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ซุปเปอร์ริช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เอ็กซ์เชนจ์ 1965 จำกัด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. (2) ; 102-111.
- ปรีชา คามาดี, จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2560. การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อนวัตกรรมองค์การ และความสามารถในการจัดการความรู้. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 11 (2) ; 216-225.
- ปรีชา อุปโยคิน, พลวัฒน์ ประพัฒน์ทอง, ภัทรา ชลดำรงกุล และพิมพ์ทรัพย์ พิมพ์สุทธิ. 2558. การศึกษาความต้องการแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานในอนุภาคกลุ่มแม่น้ำโขง. จาก <http://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/252135>. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2560.
- พงษ์รัตน์ดา บุตรโต. 2561. กลุ่มความร่วมมือ 5 กองความร่วมมือการค้าและการลงทุน กรมการค้าต่างประเทศ มิถุนายน 2561. จาก <http://www.dft.go.th/Portals/pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2561.
- พจณี อรรถโรจน์ภิญโญ. 2559. ยุทธศาสตร์เขตเศรษฐกิจพิเศษ. ปาฐกถาพิเศษงานสัมมนาเขตเศรษฐกิจพิเศษหนองคาย : ศูนย์การค้าระหว่างประเทศ. จาก <http://www.nationtv.tv/economy-seminar/resources/archive/8/pojanee.pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2560.
- พนิต ภูจินดา และ ยศพล บุญสม. 2559. แนวคิดการพัฒนาเมืองต้นแบบ. เจ-ดี : วารสารวิชาการ การออกแบบสภาพแวดล้อม ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2559). หน้า 30-32.
- พยัต วุฒิรงค์. 2557. กรอบแนวคิดการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การ: การบูรณาการแนวคิดทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. (1) ; 21-48.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. 2558. การพัฒนาทักษะทรัพยากร บุคคลสำหรับศตวรรษที่ 21. จาก <https://www.youtube.com/watch?v=h11Z3eoXRu0>. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2561.

- มธุรดา สมัยกุล. 2557. **แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดน กรณีศึกษาตลาดมิตรภาพชายแดน ไทย-กัมพูชา**. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 25 (1) ; 22-30.
- มนตรี อธิรัตนชัย. 2555. **ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัด สงขลา**. วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. 1 (2) ; 1-8.
- รุ่งฤดี กิจควร. 2553. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา**. จาก http://joomla.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/rungredee.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2561.
- รุจิร พนมยงค์. (บรรณาธิการ). 2552. **เคล็ด (ไม่) ลับจับทางโลจิสติกส์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน ลัดดาวัลย์ สุตสาท พรนภา เดียสุธิกุล และ บุญเลิศ ไพรินทร์. 2560. **ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ใน เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว**. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์. (1) ; 15-27.
- รวีภา ธรรมโชติ. 2558. **นวัตกรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์**, วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน 3(1), 71-84.
- เรวดี แก้วมณี. 2556. **แนวโน้มการค้าชายแดนสดใส...โอกาสของภาคอุตสาหกรรมภายใต้ยุคค่าเงินบาทผันผวน**. จาก www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/article/trendbordertrade-june2556.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560.
- เรวดี แก้วมณี. 2556. **ส่องความคืบหน้ากฎหมายเดินเครื่อง “เขตเศรษฐกิจพิเศษ”**. สำนักนโยบาย อุตสาหกรรมมหภาค (สม.). จาก <http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/article/specialeconomiczone-18032556.pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2560.
- เรวดี แก้วมณี. 2558. **Iskandar Special Economic Zone มาเลเซีย... กระจกสะท้อนการพัฒนาสู่เขต เศรษฐกิจพิเศษชั้นนำแห่งอาเซียน**. <http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/article/iskandar.pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2561.
- วิจารณ์ พานิช. 2555. **การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. จาก <https://www.youtube.com/watch?v=tE32HERIE4>. สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2561.
- วิษญุภา เมธีวรฉัตร. 2558. **รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง 2**. จาก http://www.mcu.ac.th/site/thesiscontent_desc.php?ct=1&t_id=2070. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2560.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2556. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. สำนักพิมพ์ โพธิ์เพชร บริษัท ก้าวใหม่ จำกัด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : 266 น.
- วัชรินทร์ อรรถศรีวร และ ยุทธนา พรคอนันต์. 2560. จาก <https://www.rbru.ac.th/news/attach/2017-08-15-42506.pdf>. สืบค้นวันที่ 22 กรกฎาคม 2561.
- วิภาดา มุกดา. 2561. **ปัญหาจากการรับรู้และความคาดหวังในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนของผู้ประกอบการในเขตเศรษฐกิจพิเศษ**. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 12 (1) ; 199-216.

- วรวรรณ ศรียาภัย, กรรณิการ์ รักษา และคณินิจ ศีลรักษ์. 2553. **ความต้องการคุณลักษณะบัณฑิตทางภาษาและการสื่อสารของสถานประกอบการ**. จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/ejChophayom/article/viewFile/8438/7194>. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2560.
- วรินทร์ อินทรละมูล. 2559. **การพัฒนาการค้าชายแดนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บริเวณจุดผ่อนปรนการค้าด่านสิงขร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษ "2 : บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน" 17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา**.
- วิไลดา ขาวชื่นสุข. 2550. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานข้าราชการพลเรือน**. สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์. 2558. **เจาะลึก เขตการค้าเสรีฝูเจี้ยน (Fujian Free Trade Zone)**. ThaiBiz.net กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. จาก http://www.thaibiz.net/th/event-calendar/detail.php?ID=18835&sphrase_id=5267183. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2561.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์. 2556. **การค้าชายแดน โอกาสที่ไม่ควรมองข้ามกับศักยภาพ SMEs ไทย. SMEs Zone**. จาก http://thaifranchisedownload.com/dl/group73_6110_20130723110922.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2561.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ (EIC Economic Intelligence Center) ธนาคารไทยพาณิชย์. 2555. **การค้าชายแดน... โอกาสใกล้ตัวที่ไม่ควรมองข้าม**. จาก <https://www.scbeic.com/th/detail/product/576>. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2561.
- ศิริพันธ์ ยงวัฒนานันท์. 2557. **แผนพัฒนาโลจิสติกส์ชายแดนและกฎระเบียบการค้าต่างๆ. วารสารส่งเสริมการลงทุน**. 25 (11) ; 12-19
- ศูนย์บริการส่งออกแบบเบ็ดเสร็จ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2561). **ตรวจสอบกฎระเบียบของประเทศผู้นำเข้า. วันที่ค้นข้อมูล 18 สิงหาคม 2561, จากศูนย์บริการส่งออกแบบเบ็ดเสร็จ เว็บไซต์ : http://onestopservice.ditp.go.th/page_export.php**
- สุรพงษ์ ปิยะโชติ . 2554. **บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ท้องถิ่นกับการส่งเสริมพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษการค้าชายแดนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. 2553. **“องค์กรแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่, Executive Journal นักบริหาร**, 30 (2), 60-69.
- สถาบันนิติบัญญัติแห่งประเทศไทย. 2557. **เขตเศรษฐกิจพิเศษ**. คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ. สถาบันนิติบัญญัติแห่งประเทศไทย (Legislative Institutional Repository of Thailand).

จาก http://www.wiangphangkham.go.th/images/column_1431354069/145.pdf. สืบค้น
เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2560.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2561). ขั้นตอนการออกไปรับรองแหล่งกำเนิดสินค้าระบบออนไลน์ (E-C/O). วันที่ค้นข้อมูล 20 สิงหาคม 2561, จาก เอกสารการค้าระหว่างประเทศ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เว็บไซต์ : <https://www.fti.or.th/2016/thai/ftico.aspx>

สมคิด บางโม. 2553. **องค์การและการจัดการ: Organization and management**. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมบัติ กุสุมาวลี. 2559. **HR Society Magazine. ฉบับเดือนสิงหาคม. บทความกองบรรณาธิการ.**

http://www.jobdst.com/index.php?option=com_content&view=article&id=456:hr-4-0trends-and-move-thailand-4- Business Smart ตอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 .

สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2561, จาก <https://www.youtube.com/watch?v=5HyeXSYfkrk>
สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. 2560 . คิวยกกำลังสอง: ทักษะสำหรับโลกอนาคต. จาก <https://www.youtube.com/watch?v=qWTpnLOYcrY>. สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2560.

สร้อยญา ตั้งยงตระกูล . 2556. **เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน: พัฒนาเศรษฐกิจไทย ควบคู่ไปกับเพื่อนบ้าน.**
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (กรกฎาคม-กันยายน, 2556).
จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=4860. สืบค้นเมื่อวันที่
14 ธันวาคม 2561.

สุรมงคล นิมจิตต์ และ ชีระวัฒน์ จันทิก. 2559. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กร
ศักยภาพสูง. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 9 (2) ; 1-13.**

สิริรัฐ สุกันธา. 2559. **การบริหารจัดการการค้าชายแดนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. วารสาร
ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. 8 (1) ; 221-244.**

สายันท์ จันทน์วิลาสวงศ์. 2559. **กลยุทธ์ Logistics รุก-รับ AEC และการค้าชายแดน.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เซลเลนซ์
บิเนส คอร์ปอเรชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล.

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2558. **นวัตกรรม: ก้าวใหม่ SMEs สู่อุตสาหกรรม.**
เอกสารวิชาการ. http://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2558/sep2558-2.pdf.
สืบค้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2561.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2559). **การตรวจคนต่างด้าวที่ใช้บัตรผ่านแดน (BORDER PASS) ระหว่าง**

ราชอาณาจักรไทยกับมาเลเซีย. วันที่ค้นข้อมูล 25 สิงหาคม 2561, จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

เว็บไซต์ : <http://www.phuketimmigration.go.th/homepage/manual-imm-work/3-2.pdf>

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2559). การตรวจคนโดยสารที่เดินทางเข้า-ออก (Arrival/Departure). วันที่ค้น

ข้อมูล 25 สิงหาคม 2561, จากสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เว็บไซต์ : [http://bkk-airport.immigration.](http://bkk-airport.immigration.go.th/fileupload/514583025.99203.pdf)

[go.th/fileupload/514583025.99203.pdf](http://bkk-airport.immigration.go.th/fileupload/514583025.99203.pdf)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2557. **สาระสังเขปประเด็นการปฏิรูปประเทศไทยด้านเศรษฐกิจ.**

สำนักวิชาการและสำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สำนักการพิมพ์ สำนักงาน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ. 582 น. จาก [http://www.parliament.go.th/](http://www.parliament.go.th/library:library2.parliament.go.th/giventake/content_nrcinf/nrc2557-issue6-abst01.pdf)

[library:library2.parliament.go.th/giventake/content_nrcinf/nrc2557-issue6-abst01.pdf](http://www.parliament.go.th/library:library2.parliament.go.th/giventake/content_nrcinf/nrc2557-issue6-abst01.pdf).

สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2561.

สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ นครคุนหมิง. (2556). **เขตการค้าชายแดนเจียเก๋ เมืองรุ่ยลี่.**

จาก ditp.go.th/contents_attach/74681/74681.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2561.

สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

2559. **เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน.** สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 1, นนทบุรี. 95 น.

บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด. จาก [https://data.opendevlopmmentmekong.net/dataset/](https://data.opendevlopmmentmekong.net/dataset/9b5bd23c-963d-42bf-b553-cfbea97a3771/resource/ede372ea-b639-4f1d-901e-bea30bdd4db3/download/4border-special-economic-zones-development.pdf)

[9b5bd23c-963d-42bf-b553-cfbea97a3771/resource/ede372ea-b639-4f1d-901e-](https://data.opendevlopmmentmekong.net/dataset/9b5bd23c-963d-42bf-b553-cfbea97a3771/resource/ede372ea-b639-4f1d-901e-bea30bdd4db3/download/4border-special-economic-zones-development.pdf)

[bea30bdd4db3/download/4border-special-economic-zones-development.pdf](https://data.opendevlopmmentmekong.net/dataset/9b5bd23c-963d-42bf-b553-cfbea97a3771/resource/ede372ea-b639-4f1d-901e-bea30bdd4db3/download/4border-special-economic-zones-development.pdf). สืบค้น

เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2560.

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนราธิวาส. 2558. **รายงานและสถิติการค้าชายแดน.** จาก

<http://www.aecthaibiz.com/SitePages/factsheet.aspx?cid=4>. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม

2560.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. 2558. **รายงานประจำปี 2558 (Annual Report 2015).** กรุงเทพฯ :

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

องค์กร ประจันเขตต์. 2557. **องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา.**

วารสารพยาบาลทหารบก. 15 (1) ; 44-51.

อดิเรก พันเขียว. 2559. **ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ในพื้นที่จังหวัดตาก.** *วารสาร*

ด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง. 5 (1) ; 89-125.

อนพัทธ์ หนองคู. 2550. **ยุทธศาสตร์การค้าชายแดนไทย – กัมพูชา : กรณีศึกษา จังหวัดสระแก้ว**

วิทยานิพนธ์. สาขาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาการเศรษฐกิจ)สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- อนิวัช แก้วจำนงค์. 2556. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สำนักพิมพ์ บริษัทนำศิลป์โฆษณา จำกัด. พิมพ์ครั้งที่ 3, สงขลา : 218 น.
- อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ. 2557. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดนเพื่อเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน**. เอกสารโครงการประชุมสัมมนาพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดน กรณีบริหารจัดการเมืองใหม่ ชื่องานอำเภอสว่าง. จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=2747. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2560.
- อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ. 2557. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดน เพื่อเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน**. http://www.nesdb.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=2747. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2561.
- Chanid Service. (2556). **เมืองเจียแก้วจากเมืองนอกชายแดนไปสู่เขตการค้าชายแดน**. สืบค้น 16 ธันวาคม 2561, จาก http://www.chanidservice.com/index.php?option=com_content&view=article&id=922:2013-09-29-14-26-46&catid=16:2012-06-22-06-28-03&Itemid=22.
- Glaser-Segura, D., Anghel, L., & Tucci, J. 2010. **Supply Chain Management and the Romanian Transition**. *Management & Marketing*, 5 (2), 3-18.
- Manager Online. (2008). **เปิดใจ ทำไมคนรุ่นใหม่เลือกไปทำงานที่ “มาเลเซีย”**. วันที่ค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2561, จากผู้จัดการออนไลน์ เว็บไซต์ : <https://mgronline.com/qol/detail/9590000076635>
- Marsick, V., & Watkins, K. 1994. **The learning organization: An integrative vision for HRD**. จาก <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.3920050406>. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2561.
- Porter, M. E. 1985. **Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance**. New York : Simon and Schuster .
- Thailand National Single Window (2561). **รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานระบบ NSW ถึง พฤษภาคม 2561**. โดยส่วนแผนงานและมาตรฐาน สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกรมศุลกากร
- Thailand Public Broadcasting Services. (2558). **มาเลเซีย : อนาคตแรงงานไทยในมาเลเซียหลังเข้าสู่ AEC**. วันที่ค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2561, จากองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย เว็บไซต์ : <http://news.thaipbs.or.th/content/7035>
- TPA news : 2558. **กรุงเทพธุรกิจออนไลน์**. จาก www.JobDB.com. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2561

ก1 แบบสอบถามสถาบันการศึกษา (สำหรับผู้บริหารฝ่ายวิชาการ)

แบบสอบถามสถาบันการศึกษา (สำหรับผู้บริหารฝ่ายวิชาการ)

เรื่อง สถานการณ์แรงงาน ศักยภาพแรงงาน และความต้องการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อเสริมสร้าง
ความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบงานวิจัย โครงการ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เพื่อ
เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส
”Human Resources and Crossed Labor Development for Strengthen Sustainable Competitiveness
to border Trade Master City Model, Sungaiko-lok District, Narathiwat ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจาก
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ปีงบประมาณ 2560 คณะผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านด้วยการตอบ
คำถามในแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล ณ ที่ใดๆ
ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ตรงตามความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ
แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถาบันการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิตด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของสถาบันการศึกษา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตในสถาบันการศึกษาของท่านเพื่อ
เสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2.อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 - 40 ปี

☐ 41- 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี | ☐ ปริญญาโท |
| ☐ สูงกว่าปริญญาโท | ☐ อื่นๆ(ระบุ)..... | |

4. หน่วยงานที่ทำงานอยู่

- | | |
|---|---|
| ☐ มหาวิทยาลัย | ☐ วิทยาลัยชุมชน |
| ☐ วิทยาลัยการอาชีพ | ☐ วิทยาลัยสารพัดช่าง |
| ☐ อื่นๆ(ระบุ)..... | |

5. ท่านเกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษา

- | |
|---|
| ☐ รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ |
| ☐ ผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ |
| ☐ อื่นๆ(ระบุ)..... |

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถาบันการศึกษา

2.1 ข้อมูลสถาบันการศึกษา จำแนกตามหลักสูตรที่เปิดสอน จำนวนบัณฑิต แผนรับนักศึกษา และเป้าหมายผลิตบัณฑิต เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมือง ต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

[illegible]

หมายเหตุ: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ สำหรับหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา

ที่	ชื่อหลักสูตร	หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา						ผลิตบัณฑิต	แผนรับนักศึกษา (คน)						เป้าหมายผลิตบัณฑิต (คน)					
		ปีการศึกษา						ปีการศึกษา	ปีการศึกษา						ปีการศึกษา					
		2560	2561	2562	2563	2564	2565	2559(คน)	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2560	2561	2562	2563	2564	2565

หมายเหตุ: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ สำหรับหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิตด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของสถาบันการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับบัณฑิต

3.1 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิต ด้านความรู้ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่		
☐ ความรู้ด้านธุรกิจ		
☐ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร		
☐ ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพบัณฑิตมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าบัณฑิตของท่านมีความรู้ในระดับนั้นๆ ด้วย)

- 1 คะแนน มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน
- 2 คะแนน มีความรู้กว้างขวาง และ ลึกในแต่ละด้าน
- 3 คะแนน มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้
- 4 คะแนน มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม
- 5 คะแนน มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

3.2 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิตด้านทักษะ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ทักษะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (ฟัง,พูด,อ่าน,เขียน)		
☐ ภาษาอังกฤษ		
☐ ภาษามลายู		
☐ ภาษาจีน		
☐ ภาษาพม่า		
☐ ภาษาเขมร		
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....		
☐ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์		
☐ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ		
☐ ทักษะในการสื่อสาร (การฟัง/การพูด)		
☐ ทักษะในการบริหารจัดการ		
☐ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดกรอกกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าบัณฑิตของท่านมีทักษะในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน ไม่สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม

2 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง

3 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน

4 คะแนน สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้

5 คะแนน สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

3.3 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะ (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามหมายเหตุข้างล่าง)

คุณลักษณะด้านต่างๆ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่คาดหวัง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.ความซื่อสัตย์ สุจริต										
2.ความอดทน										
3.ความขยัน หมั่นเพียร										
4.การตรงต่อเวลา										
5.ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่										
6.ความมีระเบียบวินัย										
7.ความใฝ่เรียนรู้										
8.การมีจิตสาธารณะ										

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพบัณฑิตมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตัวเลขที่ท่านคิดว่าบัณฑิตของท่านมีคุณลักษณะในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน น้อยที่สุด 2 คะแนน น้อย 3 คะแนน ปานกลาง 4 คะแนน มาก 5 คะแนน มากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตในสถาบันการศึกษาของท่านเพื่อ
เสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส อาทิ เช่น ความรู้
ด้านการค้าชายแดน กฎหมายและกฎระเบียบการค้าชายแดน, ความรู้ด้านการพัฒนาระดับมาตรฐานสินค้า,
ความรู้ด้านมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้า บริการ และระบบความปลอดภัย, ความรู้ด้านการกระจายสินค้า
และโลจิสติกส์, ความรู้ด้านการตลาดและบริการ และความรู้ด้านอื่นๆ

4.1 หลักสูตรการศึกษา/ โครงการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

4.2 นักศึกษา/บัณฑิต

.....

.....

.....

.....

4.3 โครงการเสริมสร้างหลักสูตร/โครงการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

4.4 อื่นๆ(ระบุ)

.....

.....

.....

.....

ก2 แบบสอบถามสถาบันการศึกษา (สำหรับหลักสูตร)

แบบสอบถามสถาบันการศึกษา (สำหรับหลักสูตร)

เรื่อง สถานการณ์แรงงาน ศักยภาพแรงงาน และความต้องการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบงานวิจัย โครงการ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส ” Human Resources and Crossed Labor Development for Strengthen Sustainable Competitiveness to border Trade Master City Model, Sungaiko-lok District, Narathiwat ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ปีงบประมาณ 2560 คณะผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านด้วยการตอบคำถามในแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล ณ ที่ใดๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ตรงตามความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิตด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตในสถาบันการศึกษาของท่านเพื่อเสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2.อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 - 40 ปี

☐ 41- 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท

☐ อื่นๆ(ระบุ).....

4. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่

☐ มหาวิทยาลัย

☐ วิทยาลัยชุมชน

☐ วิทยาลัยการอาชีพ

☐ วิทยาลัยสารพัดช่าง

☐ อื่นๆ(ระบุ).....

5. ท่านเกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษา

☐ คณบดี

☐ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

☐ ประธานหลักสูตร

☐ กรรมการหลักสูตร

☐ อาจารย์ประจำหลักสูตร

☐ อื่นๆ(ระบุ).....

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิตด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของสถาบันการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับบัณฑิต

2.1 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิต ด้านความรู้ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่		
☐ ความรู้ด้านธุรกิจ		
☐ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร		
☐ ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพบัณฑิตมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าบัณฑิตของท่านมีความรู้ในระดับนั้นๆ ด้วย)

- 1 คะแนน มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน
- 2 คะแนน มีความรู้กว้างขวาง และ ลึกในแต่ละด้าน
- 3 คะแนน มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้
- 4 คะแนน มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม
- 5 คะแนน มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

2.2 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิตด้านทักษะ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ทักษะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (ฟัง,พูด,อ่าน,เขียน)		
☐ ภาษาอังกฤษ		
☐ ภาษามลายู		
☐ ภาษาจีน		
☐ ภาษาพม่า		
☐ ภาษาเขมร		
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....		
☐ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์		
☐ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ		
☐ ทักษะในการสื่อสาร (การฟัง/การพูด)		
☐ ทักษะในการบริหารจัดการ		
☐ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดกรอกกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าบัณฑิตของท่านมีทักษะในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน ไม่สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม

2 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง

- 3 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน
- 4 คะแนน สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้
- 5 คะแนน สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

2.3 ข้อมูลคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะ (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามหมายเหตุข้างล่าง)

คุณลักษณะด้านต่างๆ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่คาดหวัง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.ความซื่อสัตย์ สุจริต										
2.ความอดทน										
3.ความขยัน หมั่นเพียร										
4.การตรงต่อเวลา										
5.ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่										
6.ความมีระเบียบวินัย										
7.ความใฝ่เรียนรู้										
8.การมีจิตสาธารณะ										

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพบัณฑิตมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตัวเลขที่ท่านคิดว่าบัณฑิตของท่านมีคุณลักษณะในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน น้อยที่สุด 2 คะแนน น้อย 3 คะแนน ปานกลาง 4 คะแนน มาก 5 คะแนน มากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตในสถาบันการศึกษาของท่านเพื่อเสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ตาก จังหวัดนราธิวาส อาทิ เช่น ความรู้ด้านการค้าชายแดน กฎหมายและกฎระเบียบการค้าชายแดน, ความรู้ด้านการพัฒนาระดับมาตรฐานสินค้า, ความรู้ด้านมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้า บริการ และระบบความปลอดภัย, ความรู้ด้านการกระจายสินค้าและโลจิสติกส์, ความรู้ด้านการตลาดและบริการ และความรู้ด้านอื่นๆ

3.1 หลักสูตรการศึกษา/ โครงการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

3.2 นักศึกษา/ บัณฑิต

.....

.....

.....

3.3 โครงการเสริมสร้างหลักสูตร/โครงการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

3.4 อื่นๆ(ระบุ)

.....

.....

.....

.....

ก3 แบบสอบถามศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ (สำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง)

แบบสอบถามศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ (สำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง)

เรื่อง สถานการณ์แรงงาน ศักยภาพแรงงาน และความต้องการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อเสริมสร้าง
ความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบงานวิจัย โครงการ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เพื่อ
เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส
” Human Resources and Crossed Labor Development for Strengthen Sustainable Competitiveness
to border Trade Master City Model, Sungaiko-lok District, Narathiwat ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ปีงบประมาณ 2560 คณะผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านด้วยการตอบคำถามใน
แบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล ณ ที่ใดๆ ทั้งสิ้น กรุณา
ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ตรงตามความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ แบบสอบถามนี้แบ่ง
ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ

ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพผู้เข้าฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ โดยภาพรวมของศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของผู้ฝึกอบรบอาชีพในหน่วยงานของท่านเพื่อ
เสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2.อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 - 40 ปี

☐ 41- 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท

☐ อื่นๆ(ระบุ).....

4. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่

☐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

☐ อื่นๆ(ระบุ).....

5. ท่านเกี่ยวข้องกับศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ

☐ ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

☐ รองผู้อำนวยการ

☐ หัวหน้าส่วนราชการ

☐ อื่นๆ(ระบุ).....

ตอนที่ 2 ข้อมูลศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ

2.1 ข้อมูลศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ จำแนกตามหลักสูตรฝึกอบรบอาชีพ แผนรับผู้เข้าฝึกอบรบอาชีพ และเป้าหมายของผู้ผ่านการฝึกอบรบอาชีพ และศักยภาพแรงงาน (แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส

ที่	ชื่อหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพ	หลักสูตรฝึกอบรมอาชีพ						แผนผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ (คน)						เป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพ (คน)																	
														Unskilled แรงงานไร้ฝีมือ						Semi-skilled แรงงานกึ่งฝีมือ						Skilled แรงงานฝีมือ					
		ปี						ปี						ปี						ปี						ปี					
		60	61	62	63	64	65	60	61	62	63	64	65	60	61	62	63	64	65	60	61	62	63	64	65	60	61	62	63	64	65
	ด้านฝึกอาชีพเสริม																														
1	ช่างตัดเย็บเครื่องแต่งกายมุสลิม																														
2	การปักผ้าคลุมหมด้วยมือ																														
3	ช่างก่ออิฐฉาบปูน																														
4	ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร																														
5	ช่างปูนปั้นไม้เทียม																														
6	ช่างปูกระเบื้อง																														
7	โครงการ ฝึกอบรมแรงงานรองรับระบบขนส่ง ด้านโลจิสติกส์และก่อสร้าง																														
8	อื่นๆ(ระบุ).....																														
9	อื่นๆ(ระบุ).....																														
10	อื่นๆ(ระบุ).....																														
11	อื่นๆ(ระบุ).....																														
12	อื่นๆ(ระบุ).....																														
13	อื่นๆ(ระบุ).....																														
14	อื่นๆ (ระบุ).....																														

หมายเหตุ: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรบอาชีพ

ที่	ชื่อหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพ	หลักสูตรฝึกอบรมอาชีพ						แผนผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ (คน)						เป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพ (คน)																	
														Unskilled แรงงานไร้ฝีมือ						Semi-skilled แรงงานกึ่งฝีมือ						Skilled แรงงานฝีมือ					
		ปี						ปี						ปี						ปี						ปี					
		60	61	62	63	64	65	60	61	62	63	64	65	60	61	62	63	64	65	60	61	62	63	64	65	60	61	62	63	64	65
	ด้านฝึกยกระดับฝีมือ																														
1	สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร																														
2	อบรมเพิ่มขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่ แรงงานไทย																														
3	สาขาพูดภาษาอังกฤษคำต่อคำเพื่อการทำงาน																														
4	สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย																														
5	สาขาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี																														
6	อื่นๆ (ระบุ).....																														
7	อื่นๆ (ระบุ).....																														
8	อื่นๆ (ระบุ).....																														
9	อื่นๆ (ระบุ).....																														
10	อื่นๆ (ระบุ).....																														
11	อื่นๆ (ระบุ).....																														
12	อื่นๆ (ระบุ).....																														
13	อื่นๆ (ระบุ).....																														
14	อื่นๆ (ระบุ).....																														
15	อื่นๆ (ระบุ).....																														
16	อื่นๆ (ระบุ).....																														

หมายเหตุ: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ

ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพผู้เข้าฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ

3.1 ข้อมูลคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ด้านความรู้ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่		
☐ ความรู้ด้านธุรกิจ		
☐ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร		
☐ ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ มีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าผู้ฝึกอบรมอาชีพของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน

2 คะแนน มีความรู้กว้างขวาง และ ลึกในแต่ละด้าน

3 คะแนน มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้

4 คะแนน มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม

5 คะแนน มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

3.2 ข้อมูลคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ด้านทักษะ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ทักษะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (ฟัง,พูด,อ่าน,เขียน)		
☐ ภาษาอังกฤษ		
☐ ภาษามลายู		
☐ ภาษาจีน		
☐ ภาษาพม่า		
☐ ภาษาเขมร		
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....		
☐ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์		
☐ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ		
☐ ทักษะในการสื่อสาร (การฟัง/การพูด)		
☐ ทักษะในการบริหารจัดการ		
☐ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดทำกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าผู้ฝึกอบรมอาชีพของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน ไม่สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม

2 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง

3 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน

4 คะแนน สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้

5 คะแนน สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

3.3 ข้อมูลคุณภาพผู้รับการฝึกอบรมอาชีพ ด้านคุณลักษณะ (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามหมายเหตุข้างล่าง)

คุณลักษณะด้านต่างๆ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่คาดหวัง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.ความซื่อสัตย์ สุจริต										
2.ความอดทน										
3.ความขยัน หมั่นเพียร										
4.การตรงต่อเวลา										
5.ความรับผิดชอบต่อหน้าที่										
6.ความมีระเบียบวินัย										
7.ความใฝ่เรียนรู้										
8.การมีจิตสาธารณะ										

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพผู้รับการฝึกอบรมอาชีพมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ท่านคิดว่าผู้ฝึกอบรมอาชีพของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน น้อยที่สุด 2 คะแนน น้อย 3 คะแนน ปานกลาง 4 คะแนน มาก 5 คะแนน มากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพในหน่วยงานของท่านเพื่อเสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส อาทิ เช่น ความรู้ด้านการค้าชายแดน กฎหมายและกฎระเบียบการค้าชายแดน, ความรู้ด้านการพัฒนาระดับมาตรฐานสินค้า, ความรู้ด้านมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้า บริการ และระบบความปลอดภัย, ความรู้ด้านการกระจายสินค้า และโลจิสติกส์, ความรู้ด้านการตลาดและบริการ และความรู้ด้านอื่นๆ

4.1 หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ

.....

.....

.....

.....

4.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

4.3 โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม /โครงการฝึกยกระดับฝีมือ

.....

.....

.....

.....

4.4 อื่นๆ(ระบุ)

.....

.....

.....

.....

ก4 แบบสอบถามศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ (สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง)

แบบสอบถามศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ (สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง)

เรื่อง สถานการณ์แรงงาน ศักยภาพแรงงาน และความต้องการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบงานวิจัย โครงการ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส ” Human Resources and Crossed Labor Development for Strengthen Sustainable Competitiveness to border Trade Master City Model, Sungaiko-lok District, Narathiwat ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ปีงบประมาณ 2560 คณะผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านด้วยการตอบคำถามในแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล ณ ที่ใดๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ตรงตามความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพผู้เข้าฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของศูนย์ฝึกอบรบอาชีพ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของผู้ฝึกอบรบอาชีพในหน่วยงานของท่าน เพื่อเสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2.อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 - 40 ปี

☐ 41- 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท

☐ อื่นๆ(ระบุ).....

4. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่

☐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

☐ อื่นๆ(ระบุ).....

5. ท่านเกี่ยวข้องกับศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ

☐ หัวหน้า, กลุ่ม/แผนก/ฝ่าย

☐ อื่นๆ(ระบุ).....

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพผู้เข้าฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ

2.1 ข้อมูลคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ด้านความรู้ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่		
☐ ความรู้ด้านธุรกิจ		
☐ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร		
☐ ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ มีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าผู้ฝึกอบรมอาชีพของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน

2 คะแนน มีความรู้กว้างขวาง และ ลึกในแต่ละด้าน

3 คะแนน มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้

4 คะแนน มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม

5 คะแนน มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

2.2 ข้อมูลคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ด้านทักษะ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ทักษะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (ฟัง,พูด,อ่าน,เขียน)		
☐ ภาษาอังกฤษ		
☐ ภาษามลายู		
☐ ภาษาจีน		
☐ ภาษาพม่า		
☐ ภาษาเขมร		
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....		
☐ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์		
☐ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ		
☐ ทักษะในการสื่อสาร (การฟัง/การพูด)		
☐ ทักษะในการบริหารจัดการ		
☐ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดทำกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าผู้ฝึกอบรมอาชีพของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน ไม่สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม

2 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง

3 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน

4 คะแนน สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้

5 คะแนน สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

2.3 ข้อมูลคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ด้านคุณลักษณะ (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามหมายเหตุข้างล่าง)

คุณลักษณะด้านต่างๆ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่คาดหวัง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.ความซื่อสัตย์ สุจริต										
2.ความอดทน										
3.ความขยัน หมั่นเพียร										
4.การตรงต่อเวลา										
5.ความรับผิดชอบต่อหน้าที่										
6.ความมีระเบียบวินัย										
7.ความใฝ่เรียนรู้										
8.การมีจิตสาธารณะ										

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ท่านคิดว่าผู้ฝึกอบรมอาชีพของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน น้อยที่สุด 2 คะแนน น้อย 3 คะแนน ปานกลาง 4 คะแนน มาก 5 คะแนน มากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของผู้เข้าฝึกอบรมอาชีพในหน่วยงานของท่านเพื่อเสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส อาทิ เช่น ความรู้ด้านการค้าชายแดน กฎหมายและกฎระเบียบการค้าชายแดน, ความรู้ด้านการพัฒนาระดับมาตรฐานสินค้า, ความรู้ด้านมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้า บริการ และระบบความปลอดภัย, ความรู้ด้านการกระจายสินค้า และโลจิสติกส์, ความรู้ด้านการตลาดและบริการ และความรู้ด้านอื่นๆ

3.1 หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม /โครงการฝึกยกระดับฝีมือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 อื่นๆ(ระบุ)

.....

.....

.....

.....

ก5 แบบสอบถามภาครัฐ (สำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง)

แบบสอบถามภาครัฐ (สำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง)

เรื่อง สถานการณ์แรงงาน ศักยภาพแรงงาน และความต้องการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบงานวิจัย โครงการ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส ” Human Resources and Crossed Labor Development for Strengthen Sustainable Competitiveness to border Trade Master City Model, Sungaiko-lok District, Narathiwat ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ปีงบประมาณ 2560 คณะผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านด้วยการตอบคำถามในแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล ณ ที่ใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ตรงตามความรู้สึกรู้สึก และความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน และความต้องการแรงงานในอนาคตของหน่วยงานภาครัฐสู่การเตรียมความพร้อมเมืองต้นแบบศูนย์การค้าสุไหงโก-ลก

ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของหน่วยงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานในหน่วยงานของท่านเพื่อเสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2.อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 - 40 ปี

☐ 41- 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท

☐ อื่นๆ.....

4.หน่วยงานที่ท่านทำงาน

☐ สำนักงานแรงงานจังหวัด

☐ สำนักงานจัดหางาน

☐ สำนักงานประกันสังคม

☐ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- | | |
|--|--|
| ☐ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง | ☐ โรงพยาบาล |
| ☐ สำนักงานพาณิชย์จังหวัด | ☐ สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า |
| ☐ สำนักงานหอการค้าจังหวัด | ☐ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด |
| ☐ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด | ☐ ด้านศุลกากร |

5. ท่านเกี่ยวข้องกับหน่วยงานในฐานะด้านศุลกากร

- | | |
|--|---|
| ☐ หัวหน้าส่วนราชการ | ☐ ผู้อำนวยการ |
| ☐ รองผู้อำนวยการ | ☐ หัวหน้ากลุ่มงาน |
| ☐ ผู้รับผิดชอบงาน/พนักงานปฏิบัติการ | ☐ อื่นๆ(ระบุ)..... |

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน และความต้องการแรงงานในอนาคตของหน่วยงานภาครัฐสู่การเตรียมความพร้อมเบื้องต้นแบบศูนย์การค้าสุโขทัย-ลก

[illegible]

ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของหน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับแรงงาน

3.1 ข้อมูลคุณภาพแรงงาน ด้านความรู้ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่		
☐ ความรู้ด้านธุรกิจ		
☐ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร		
☐ ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพแรงงานมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าแรงงานของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน

2 คะแนน มีความรู้กว้างขวาง และ ลึกในแต่ละด้าน

3 คะแนน มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้

4 คะแนน มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม

5 คะแนน มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

3.2 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ทักษะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (ฟัง, พูด, อ่าน, เขียน)		
☐ ภาษาอังกฤษ		
☐ ภาษามลายู		
☐ ภาษาจีน		
☐ ภาษาพม่า		
☐ ภาษาเขมร		
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....		
☐ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์		
☐ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ		
☐ ทักษะในการสื่อสาร (การฟัง/การพูด)		
☐ ทักษะในการบริหารจัดการ		
☐ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพแรงงานมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าแรงงานของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

- 1 คะแนน ไม่สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม
- 2 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง
- 3 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน

4 คะแนน สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้

5 คะแนน สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

3.3 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะ (กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ตามหมายเหตุข้างล่าง)

คุณลักษณะด้านต่างๆ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่คาดหวัง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.ความซื่อสัตย์ สุจริต										
2.ความอดทน										
3.ความขยัน หมั่นเพียร										
4.การตรงต่อเวลา										
5.ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่										
6.ความมีระเบียบวินัย										
7.ความใฝ่เรียนรู้										
8.การมีจิตสาธารณะ										

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพแรงงานมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ท่านคิดว่าแรงงานของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน น้อยที่สุด 2 คะแนน น้อย 3 คะแนน ปานกลาง 4 คะแนน มาก 5 คะแนน มากที่สุด

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ก6 แบบสอบถามภาครัฐ (สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง)

แบบสอบถามภาครัฐ (สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง)

เรื่อง สถานการณ์แรงงาน ศักยภาพแรงงาน และความต้องการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบงานวิจัย โครงการ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแรงงานข้ามแดน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส ” Human Resources and Crossed Labor Development for Strengthen Sustainable Competitiveness to border Trade Master City Model, Sungaiko-lok District, Narathiwat ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ปีงบประมาณ 2560 คณะผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านด้วยการตอบคำถามในแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล ณ ที่ใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ตรงตามความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของหน่วยงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานในหน่วยงานของท่านเพื่อเสริมสร้างความสามารถสู่เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2.อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 - 40 ปี

☐ 41- 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท

☐ อื่นๆ.....

4.หน่วยงานที่ท่านทำงาน

☐ สำนักงานแรงงานจังหวัด

☐ สำนักงานจัดหางาน

☐ สำนักงานประกันสังคม

☐ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

☐ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

☐ โรงพยาบาล

- ☐ สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
- ☐ สำนักงานหอการค้าจังหวัด
- ☐ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

- ☐ สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า
- ☐ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
- ☐ ด้านบุคลากร

5. ท่านเกี่ยวข้องกับหน่วยงานในฐานะ

- ☐ หัวหน้าส่วนราชการ
- ☐ รองผู้อำนวยการ
- ☐ ผู้รับผิดชอบงาน/พนักงานปฏิบัติการ

- ☐ ผู้อำนวยการ
- ☐ หัวหน้ากลุ่มงาน
- ☐ อื่นๆ(ระบุ).....

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยภาพรวมของหน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับแรงงาน

2.1 ข้อมูลคุณภาพแรงงาน ด้านความรู้ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่		
☐ ความรู้ด้านธุรกิจ		
☐ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร		
☐ ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		
☐ ความรู้ด้านอื่นๆ (ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพแรงงานมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าแรงงานของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน

2 คะแนน มีความรู้กว้างขวาง และ ลึกในแต่ละด้าน

3 คะแนน มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้

4 คะแนน มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม

5 คะแนน มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก มีความหลากหลาย Multi-skill ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

2.2 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านทักษะ (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ทักษะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับคะแนนในปัจจุบัน	ระดับคะแนนที่คาดหวัง
☐ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (ฟัง, พูด, อ่าน, เขียน)		
☐ ภาษาอังกฤษ		
☐ ภาษามลายู		
☐ ภาษาจีน		
☐ ภาษาพม่า		
☐ ภาษาเขมร		
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....		
☐ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์		
☐ ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ		
☐ ทักษะในการสื่อสาร (การฟัง/การพูด)		
☐ ทักษะในการบริหารจัดการ		
☐ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		
☐ ทักษะด้านอื่นๆ(ระบุ).....		

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพแรงงานมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดกรอกตัวเลขที่ท่านคิดว่าแรงงานของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

- 1 คะแนน ไม่สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม
- 2 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง
- 3 คะแนน สามารถปฏิบัติงาน/สื่อสาร และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน

4 คะแนน สามารถสอนงาน/สื่อสาร เฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้

5 คะแนน สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสาร รวมไปถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/สื่อสารได้

2.3 ข้อมูลคุณภาพแรงงานด้านคุณลักษณะ (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามหมายเหตุข้างล่าง)

คุณลักษณะด้านต่างๆ	ระดับในปัจจุบัน					ระดับที่คาดหวัง				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.ความซื่อสัตย์ สุจริต										
2.ความอดทน										
3.ความขยัน หมั่นเพียร										
4.การตรงต่อเวลา										
5.ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่										
6.ความมีระเบียบวินัย										
7.ความใฝ่เรียนรู้										
8.การมีจิตสาธารณะ										

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าคุณภาพแรงงานมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ท่านคิดว่าแรงงานของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆด้วย)

1 คะแนน น้อยที่สุด

2 คะแนน น้อย

3 คะแนน ปานกลาง

4 คะแนน มาก

5 คะแนน มากที่สุด

[illegible]

ก7 ภาพลงพื้นที่ และการจัดสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)

สอบถามข้อมูล ณ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

ผู้ให้ข้อมูล พล.ร.ต.สมเกียรติ ผลประยูร (รองเลขาธิการ ศอ.บต.) และ คุณปกรณ์ ปรีชาวุฒิตเดช (รองประธานหอการค้า จังหวัดนราธิวาส)





สอบถามข้อมูล ณ ด้านสุโข-ลก



ผู้ให้ข้อมูล คุณชาวลิต จิระชนากุล (หัวหน้าฝ่ายบริหารสินค้า 1)

สอบถามข้อมูล ณ หอการค้าจังหวัดนราธิวาส



ผู้ให้ข้อมูล คุณกิตติ หวังธรรมมั่ง (ประธานหอการค้าจังหวัดนราธิวาส)

สอบถามข้อมูล ณ เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก



ผู้ให้ข้อมูล คุณนพพล ถ้ำเจริญ (ปลัดเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก)

สอบถามข้อมูล ณ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนราธิวาส



ผู้ให้ข้อมูล คุณรุสลัน โต๊ะแปเราะ (นักผังเมืองชำนาญการ)

ศึกษาดูงาน ณ ด่านมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
ระหว่างวันที่ 16-19 กรกฎาคม 2561



ศึกษาดูงาน ณ ตรวจคนเข้าเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
ระหว่างวันที่ 16-19 กรกฎาคม 2561



สนทนากลุ่มย่อย (FOCUS GROUP) ครั้งที่ 1
ในวันจันทร์ ที่ 4 ธันวาคม 2560
ณ ห้องธารทอง สวนอาหารริมน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส



สนทนากลุ่มย่อย (FOCUS GROUP) ครั้งที่ 1
ในวันจันทร์ ที่ 4 ธันวาคม 2560
ณ ห้องธารทอง สวนอาหารริมน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส



สนทนากลุ่มย่อย (FOCUS GROUP) ครั้งที่ 1
ในวันจันทร์ ที่ 4 ธันวาคม 2560
ณ ห้องธารทอง สวนอาหารริมน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส



สนทนากลุ่มย่อย (FOCUS GROUP) ครั้งที่ 2

ในวันพุธ ที่ 12 กันยายน 2561

ณ ห้องไดมอนด์ โรงแรมแกรนด์การ์เด็น อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส



สนทนากลุ่มย่อย (FOCUS GROUP) ครั้งที่ 2

ในวันพุธ ที่ 12 กันยายน 2561

ณ ห้องไดมอนด์ โรงแรมแกรนด์การ์เด็น อำเภอสู่โข-ลก จังหวัดนราธิวาส



สนทนากลุ่มย่อย (FOCUS GROUP) ครั้งที่ 2

ในวันพุธ ที่ 12 กันยายน 2561

ณ ห้องไดมอนด์ โรงแรมแกรนด์การ์เด็น อำเภอสู่โขงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส



สนทนากลุ่มย่อย (FOCUS GROUP) ครั้งที่ 3
ในวันพุธ ที่ 17 ตุลาคม 2561
ณ ห้องศิริรัตน์ ชั้น 3 โรงแรมคริสตการุณใหญ่ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สนทนากลุ่มย่อย (FOCUS GROUP) ครั้งที่ 3
ในวันพุธ ที่ 17 ตุลาคม 2561
ณ ห้องศิริรัตน์ ชั้น 3 โรงแรมคริสตัลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา



สนทนากลุ่มย่อย (FOCUS GROUP) ครั้งที่ 3

ในวันพุธ ที่ 17 ตุลาคม 2561

ณ ห้องศิริรัตน์ ชั้น 3 โรงแรมคริสตัลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

