



รายงานผลการศึกษา แนวทางการบริหารจัดการและ ใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงานแบบบูรณาการเพื่อแก้ไข ปัญหาด้านแรงงาน



คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูล
เพื่อการพัฒนาแรงงาน
กระทรวงแรงงาน
2561



รายงานผลการศึกษา แนวทางการบริหารจัดการและ ใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงานแบบบูรณาการเพื่อแก้ไข ปัญหาด้านแรงงาน

คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูล
เพื่อการพัฒนาแรงงาน
กระทรวงแรงงาน
2561

คำนำ

โครงการศึกษา “แนวทางการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน” นี้ เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างทีมวิจัยจากสถาบันวิจัยสังคม สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทีมงานจากทุกกรมของกระทรวงแรงงาน ภายใต้ “คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน” ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 370/2560 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2560 เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงาน และมีการใช้งานข้อมูลที่มีเอกภาพเพื่อการแลกเปลี่ยน เชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ร่วมกัน นอกจากนี้ ยังมุ่งแสวงหาแนวทางการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านแรงงานเชิงบูรณาการของแต่ละจังหวัดนำร่อง เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาของสังคมไทยในปัจจุบัน รวมถึงบริบทการพัฒนาของแต่ละพื้นที่ โดยสุดท้ายแล้วมุ่งหวังให้เกิดการยกระดับฝีมือแรงงานทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกภาคงาน แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง และมีความมั่นคงในการทำงาน และท้ายที่สุดคือ แรงงานไทยทุกคนมีงานทำ

คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

2561

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1: แนวทางการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน	1
แบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (ส่วนกลาง)	
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา	2
3. การวิเคราะห์ช่องว่างการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่มีอยู่ของกระทรวงแรงงาน	2
(ส่วนกลาง)	
4. การเชื่อมโยงข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลบนแพลตฟอร์มกลางของกระทรวงแรงงาน และการวางระบบบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information System)	6
5. ข้อเสนอแนะเชิงกลไกและการพัฒนาระบบเพื่อดำเนินงานในขั้นต่อไป	13
ส่วนที่ 2: แนวทางการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน	17
แบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (ระดับจังหวัด)	
1. จังหวัดเชียงใหม่	19
2. จังหวัดสมุทรปราการ	31
3. จังหวัดชลบุรี	41
4. จังหวัดนครศรีธรรมราช	54
5. จังหวัดสงขลา	64
6. จังหวัดนครราชสีมา	76
ส่วนที่ 3: ความเห็นต่อการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด และรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน	91
ภาคผนวก ก. คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน	99
ภาคผนวก ข. ฐานข้อมูลระดับกรมที่พร้อมให้บริการ และข้อมูลที่ต้องการจากหน่วยงานอื่น	103
ภาคผนวก ค. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ	111
“การบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านแรงงานแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561”	

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ	21
ตารางที่ 2	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด	21
ตารางที่ 3	จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดเชียงใหม่	22
ตารางที่ 4	พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงาน	23
ตารางที่ 5	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดเชียงใหม่ในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน	24
ตารางที่ 6	ระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วง 5 ปี ของจังหวัดเชียงใหม่	26
ตารางที่ 7	เปรียบเทียบประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ ระหว่างกำลังแรงงานปัจจุบัน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ระหว่างปี 2554 - 2561	33
ตารางที่ 8	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ	33
ตารางที่ 9	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด	34
ตารางที่ 10	จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ	35
ตารางที่ 11	พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ	35
ตารางที่ 12	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดสมุทรปราการในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน	36
ตารางที่ 13	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ	42
ตารางที่ 14	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด	43
ตารางที่ 15	จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดชลบุรี	44
ตารางที่ 16	พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงาน	44
ตารางที่ 17	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดชลบุรีในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน	45
ตารางที่ 18	ระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วง 5 ปี ของจังหวัดชลบุรี	48
ตารางที่ 19	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ	56

สารบัญตาราง

(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 20	จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช	57
ตารางที่ 21	พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงาน	57
ตารางที่ 22	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดนครศรีธรรมราชในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน	58
ตารางที่ 23	ระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วง 5 ปี ของจังหวัดนครศรีธรรมราช	61
ตารางที่ 24	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสงขลา จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ	66
ตารางที่ 25	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสงขลา จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด	66
ตารางที่ 26	จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดสงขลา	67
ตารางที่ 27	พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงาน	68
ตารางที่ 28	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดสงขลาในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน	68
ตารางที่ 29	ระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วง 5 ปี ของจังหวัดสงขลา	71
ตารางที่ 30	เปรียบเทียบประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา ระหว่างกำลังแรงงาน ปัจจุบัน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ระหว่างปี 2554 - 2561	77
ตารางที่ 31	จำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน และผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา	78
ตารางที่ 32	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ	79
ตารางที่ 33	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด	79
ตารางที่ 34	จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดนครราชสีมา	80
ตารางที่ 35	พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงาน	80
ตารางที่ 36	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดนครราชสีมาในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน	81

สารบัญแผนภาพ

		หน้า
แผนภาพที่ 1	แพลตฟอร์มกลางเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อติดตามและตรวจสอบสถานะของแรงงาน ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน	10
แผนภาพที่ 2	ระบบบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information System: LMIS)	12
แผนภาพที่ 3	ข้อเสนอขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านแรงงาน	13
แผนภาพที่ 4	แผนภาพที่ 4 แผนผังการบริหารจัดการการทำงานตามแนวคิด System Approach	16
แผนภาพที่ 5	แนวคำถามในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในพื้นที่นำร่อง	18
แผนภาพที่ 6	โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับ การศึกษา	19
แผนภาพที่ 7	โครงสร้างประชากรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับ การศึกษา	20
แผนภาพที่ 8	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด	22
แผนภาพที่ 9	เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดเชียงใหม่ในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ	24
แผนภาพที่ 10	เหตุผลที่ย้ายถิ่นออกจังหวัดเชียงใหม่ในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ	25
แผนภาพที่ 11	โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับ การศึกษา	31
แผนภาพที่ 12	โครงสร้างประชากรจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับ การศึกษา	32
แผนภาพที่ 13	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามกลุ่มอายุ และ สถานที่เกิด	34
แผนภาพที่ 14	โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับ การศึกษา	41
แผนภาพที่ 15	โครงสร้างประชากรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับ การศึกษา	42
แผนภาพที่ 16	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด	43
แผนภาพที่ 17	เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดชลบุรีในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ	46
แผนภาพที่ 18	เหตุผลที่ย้ายถิ่นออกจังหวัดชลบุรีในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ	47
แผนภาพที่ 19	การวางแผนกำลังคนรองรับ EEC บนฐานข้อมูลด้านแรงงาน	53
แผนภาพที่ 20	โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับ การศึกษา	54
แผนภาพที่ 21	โครงสร้างประชากรจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และ ระดับการศึกษา	55

สารบัญแผนภาพ

(ต่อ)

หน้า

แผนภาพที่ 22	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด	56
แผนภาพที่ 23	เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดนครศรีธรรมราชในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ	59
แผนภาพที่ 24	เหตุผลที่ย้ายถิ่นออกจังหวัดนครศรีธรรมราชในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ	60
แผนภาพที่ 25	การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำของคนในพื้นที่ (แรงงานย้ายถิ่นกลับและผู้ประกอบการใหม่)	63
แผนภาพที่ 26	โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา	64
แผนภาพที่ 27	โครงสร้างประชากรจังหวัดสงขลา จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา	65
แผนภาพที่ 28	ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสงขลา จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด	67
แผนภาพที่ 29	เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดสงขลาในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ	69
แผนภาพที่ 30	เหตุผลที่ย้ายถิ่นออกจังหวัดสงขลาในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ	70
แผนภาพที่ 31	โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา	76
แผนภาพที่ 32	โครงสร้างประชากรจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา	77
แผนภาพที่ 33	เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดนครราชสีมาในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ	82
แผนภาพที่ 34	เหตุผลที่ย้ายถิ่นออกจังหวัดนครราชสีมาในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ	83
แผนภาพที่ 35	รูปแบบการแลกเปลี่ยนและบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงานจังหวัดนครราชสีมา	89

ส่วนที่ 1

แนวทางการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงานแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (ส่วนกลาง)

1. หลักการและเหตุผล

ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานแบบบูรณาการ เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาแรงงานทั้งในระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น ในปี พ.ศ. 2554 กระทรวงแรงงานได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center: NLIC) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2554 เพื่อบูรณาการข้อมูลแรงงานจากทุกภาคส่วนในประเทศไทย ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยข้อมูลในศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติประกอบด้วย ข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market) ข้อมูลด้านการจ้างงาน (Employment Promotion) ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) ข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์ (Labour Benefit) กองทุนต่าง ๆ (Fund) และนโยบายที่สำคัญด้านแรงงานอื่นๆ ซึ่งการบูรณาการข้อมูลดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานและสถานประกอบการ (Job Bank & Labour Bank) ในประเทศ สามารถเรียกดูข้อมูลได้อย่างเป็นเอกภาพ น่าเชื่อถือ ทันเวลา ในการนำข้อมูลต่างๆ ไปประมวลผล วิเคราะห์คาดการณ์ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนา กำลังแรงงาน รวมถึงติดตามสถานการณ์แรงงานได้อย่างทัน่วงที

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการนำข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ไปใช้ประโยชน์ผ่านระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศแรงงานเชิงบูรณาการในระดับจังหวัด แต่ลักษณะการใช้ข้อมูลยังคงเน้นการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานระดับจังหวัด เพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงมากกว่าการบริหารจัดการเชิงรุกเพื่อนำฐานข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม ในทุกพื้นที่ ทั้งนี้ มีเพียงบางจังหวัดที่จัดทำโครงการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลแรงงานแบบบูรณาการดังกล่าว อาทิ จังหวัดชลบุรี ได้จัดตั้งโครงการศูนย์กำลังคนด้านแรงงานจังหวัดชลบุรี (Chonburi Labour Bank) โดยความสนับสนุนของผู้ว่าราชการจังหวัดร่วมกับองค์กรสุขภาวะภาคตะวันออกเฉียงเหนือตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 และขยายผลต่อโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ในปี พ.ศ. 2558 อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน ไม่ได้มีการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานแบบบูรณาการ เพื่อให้สามารถนำเสนอข้อมูลที่ทันสมัยและสมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์ในเชิงการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์ได้จริงในเชิงพื้นที่ จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และประเมินผลการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ผ่านมา ตลอดจนมีการถอดบทเรียนและขยายผลจากโครงการต้นแบบของจังหวัดต่างๆ ที่มีการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์ในเชิงรุก เพื่อพัฒนาตัวแบบ

(Model) การบริหารจัดการแรงงานให้แต่ละจังหวัดสามารถนำไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจ และดำเนินการ แก้ไขปัญหาแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน และวิเคราะห์ช่องว่างในการนำข้อมูลไปใช้
2. เพื่อศึกษาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการใช้ประโยชน์เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่จังหวัดน่าน
3. เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่จังหวัดน่าน

3. การวิเคราะห์ช่องว่างการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่มีอยู่ของกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างคณะนักวิจัยจากสถาบันวิจัยสังคม และสถาบัน เอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะทำงานจากกระทรวงแรงงาน ภายใต้ “คณะทำงานบูรณาการ ฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน” ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 370/2560 ทั้งนี้ ขั้นตอนการศึกษาเพื่อตอบ วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ทางคณะนักวิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลช่วงแรก ในระหว่างเดือนธันวาคม 2560 – มกราคม 2561 โดยได้สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ/ผู้แทน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน ด้านฐานข้อมูลแรงงานภายในกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมการจัดหางาน สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม, กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำหรับการเก็บข้อมูลในส่วนกลางมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อศึกษาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของ กระทรวงแรงงาน และวิเคราะห์ช่องว่างในการนำข้อมูลไปใช้ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

3.1 ภาพรวมของระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานของหน่วยงานส่วนกลางภายในกระทรวงแรงงาน
อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของแต่ละกรม และสำนักงาน โดยมีภารกิจสำคัญที่จะต้องส่งข้อมูลไปที่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติต่อไป แต่ละศูนย์ฯ จะเก็บรวบรวมข้อมูล ตามภารกิจหน้าที่ของกรม/สำนักงานของตนเองเป็นหลัก ซึ่งข้อมูลที่ถูกดึงไปเก็บไว้ในฐานข้อมูลของกรมนั้น แบ่งเป็น 4 ส่วนสำคัญ คือ

1) การส่งข้อมูลออนไลน์จากแรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานย่อยของตนในแต่ละพื้นที่ทั่วประเทศ เช่น สำนักงานประกันสังคมในแต่ละเขตพื้นที่มีหน้าที่ส่งข้อมูลตามแบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง แบบขึ้นทะเบียนลูกจ้างและผู้ประกันตนมายังสำนักงานประกันสังคมส่วนกลาง เป็นต้น

2) ข้อมูลจากระบบขึ้นทะเบียนออนไลน์ที่ประชาชนเข้ามากรอกข้อมูลด้วยตนเองโดยตรง เช่น ระบบ Smart Job ของกรมการจัดหางาน ที่เปิดให้ผู้หางานและนายจ้างมาลงทะเบียนเพื่อเข้ามาใช้บริการจัดงานและหาคนทำงาน เป็นต้น

3) ข้อมูลจากการวิจัยและสำรวจของหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน เช่น ข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งจัดทำต่อเนื่องทุกปี เป็นต้น

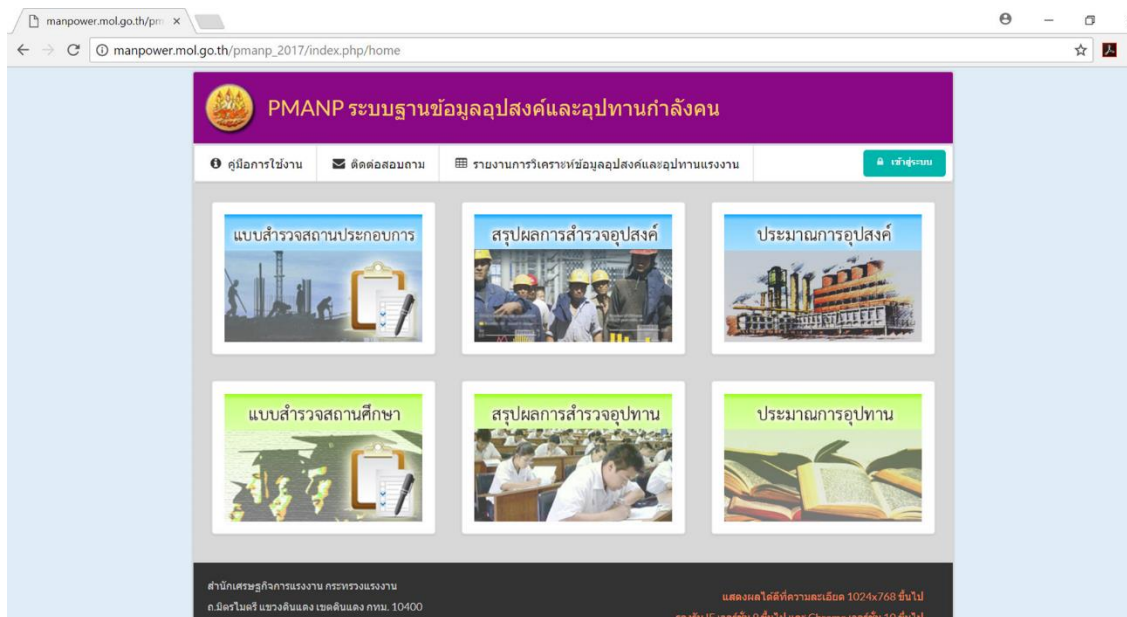
4) ข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน เช่น ข้อมูลการสำรวจจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลนักเรียน นักศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

ทั้งนี้ ภายใต้แหล่งที่มาของแต่ละชุดข้อมูล ก็จะมีจุดแข็งและข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจะได้สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในหัวข้อ “การวิเคราะห์ช่องว่างของการนำข้อมูลไปใช้”

3.2 การวิเคราะห์ช่องว่างของการนำข้อมูลไปใช้ กระทรวงแรงงานถูกคาดหวังให้เป็นแหล่งเก็บข้อมูลกำลังแรงงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ที่สุดของประเทศ และสามารถตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนของประเทศด้วยฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มี ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น พบว่า หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานมีศักยภาพสูงที่จะขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานไปสู่เป้าหมายนั้นได้ ด้วยจุดแข็ง 3 ประการสำคัญ ดังนี้

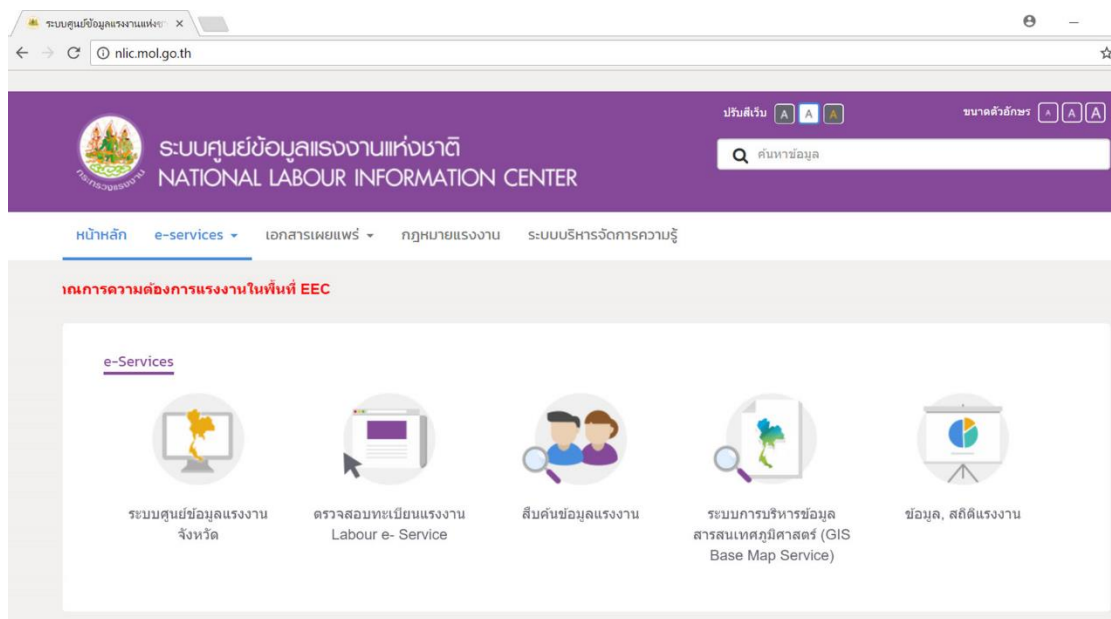
“3 จุดแข็ง” ของฐานข้อมูลส่วนกลางของกระทรวงแรงงาน

1. กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานเดียวของประเทศที่มีการสำรวจความต้องการจ้างแรงงานและการขาดแคลนแรงงานทั่วประเทศอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PMANP) ที่ดูแลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ลงลึกไปถึงระดับรายจังหวัดได้ อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอข้อมูลดังกล่าวยังมีข้อจำกัด เนื่องจากที่ผ่านมาการเก็บรวบรวมข้อมูล ยังไม่เป็นระบบและมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ รวมถึงยังประสบปัญหาเรื่องความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับกลับมาจากสถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลในท้ายที่สุด



2. กระทรวงแรงงานมีระบบฐานข้อมูลที่เป็นข้อมูลระดับปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้หรือหน่วยงานที่ใช้เป็นผู้ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และมีการอัปเดตข้อมูลด้วยระบบการลงทะเบียนแบบออนไลน์ที่เปิดให้ประชาชนเข้ามาเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเองอยู่หลายฐานข้อมูลด้วยกัน สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงข้อมูลด้านแรงงาน รวมถึงนำไปใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฐานข้อมูลผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็นเพียงหน่วยงานเดียวในประเทศไทยที่มีฐานข้อมูลแรงงานในระบบที่สมบูรณ์และอัปเดตที่สุด และในอนาคตที่จะมีการขยายฐานผู้ประกันตนตามมาตรา 40 มากขึ้น ส่งผลให้ฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม จะสามารถเป็นแหล่งอ้างอิงสถิติแรงงานนอกระบบที่ทันสมัย และมีข้อมูลครบถ้วนมากกว่าการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างตามประเด็นต่างๆ ของหน่วยงานอื่น

3. กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานแรกๆ ที่ริเริ่มจัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information: NLIC) ซึ่งสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านกำลังแรงงานที่สำคัญของประเทศ ที่มาของศูนย์แรงงานแห่งชาติคือ คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2554 อนุมัติหลักการในโครงการ NLIC เพื่อให้กระทรวงแรงงานมีศูนย์กลางบูรณาการระบบสารสนเทศด้านแรงงานสำหรับบริหารสถานการณ์แรงงานให้เท่าทันกับบริบทความเปลี่ยนแปลง ซึ่งโครงการ NLIC มีการวางแผน ติดตั้ง และพัฒนาระบบ รวมระยะเวลา 2 ปี (ช่วง พ.ศ. 2555-2556) หลังจากนั้นจึงเปิดให้บริการจนถึงปัจจุบัน โดยบริการทั้งหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งประชาชน ผู้สนใจผ่าน <http://nlic.mol.go.th> โดยบริการที่มีให้ ได้แก่ ข้อมูลวิชาการแรงงาน, สถิติแรงงาน, กราฟ, GIS Map ทั้งในภาพรวมทั่วประเทศและรายจังหวัด, สืบค้นข้อมูลแรงงาน, ข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านแรงงาน



อย่างไรก็ตาม ในแง่ของการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์เพื่อตัดสินใจเชิงนโยบายแบบเร่งด่วน กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน รวมถึงการนำข้อมูลของจากฐานข้อมูลด้านแรงงานไปใช้แก้ปัญหาในระดับพื้นที่ ยังไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากนัก ทั้งนี้ สามารถสรุปปัจจัยที่เป็น “ช่องว่าง” หลัก ได้ 3 ประการ ดังนี้

“3 ขาด” ของฐานข้อมูลส่วนกลางของกระทรวงแรงงาน

1. ขาดข้อมูล : ฐานข้อมูลที่มีอยู่ยังขาดข้อมูลสำคัญที่จะมาเติมเต็มให้กระทรวงแรงงานเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลกำลังแรงงานของประเทศทั้งหมด แม้มีการทำ MOU หรือสร้างความร่วมมือในการสำรวจกับหน่วยงานอื่นๆ แต่ก็ยังมีปัญหาเรื่องความไม่แน่นอนของการได้มาซึ่งข้อมูล เช่น ข้อมูลอุปทานแรงงานจากกระทรวงศึกษาธิการ (ที่ถูกต้องและทันสมัย) เป็นต้น นอกจากนี้ ยังขาดข้อมูลกำลังแรงงานจากหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น ข้อมูลข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างในรูปแบบต่างๆ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และกระทรวงสาธารณสุข ข้อมูลผู้ขึ้นทะเบียนในอาชีพต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น ผู้ดูแลผู้สูงอายุซึ่งมีแนวโน้มจะมีเพิ่มขึ้นในอนาคต เป็นต้น นอกจากนี้ ยังไม่มีการประมวล สังเคราะห์ และนำข้อมูลจากงานวิจัย งานสำรวจที่กำลังทำจากหน่วยงานและสถาบันการศึกษาอื่นๆ มาใช้ประโยชน์ในการกำหนดทิศทางการทำงาน และนโยบายต่อการบริหารจัดการแรงงานในอนาคต เช่น การศึกษาการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาครัฐ การศึกษาการพัฒนาาระบบ กลไก และมาตรการเตรียมความพร้อมของแรงงานนอกระบบที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป การจ้างงานต่อเนื่องในสถานประกอบการและทัศนคติของนายจ้างภาคเอกชน เป็นต้น

2. ขาดการเชื่อมโยง : การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานยังคงมีข้อติดขัดอยู่ เช่น ลักษณะของข้อมูลของบางกรมที่ส่งต่อกันไม่ได้เป็นแบบ Raw Data ทำให้ไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อได้ อีกทั้ง การใช้เลขประจำตัว 13 หลักในการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับ

แรงงานทั้งหมดภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถทำได้สมบูรณ์อย่างเต็มที่ ยังไม่มีการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลขององค์การระหว่างประเทศ เช่น ILO, World Bank, UNDP เป็นต้น (มีเฉพาะข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมที่เชื่อมโยงกับเครือข่ายข้อมูลของอาเซียนผ่านระบบ National Single Window: NSW) นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการเก็บข้อมูลซ้ำซ้อน เช่น การเก็บข้อมูลความต้องการจ้างแรงงานของกรมการจัดหางานผ่านระบบ Web Service และการสำรวจความต้องการจ้างงานของกลุ่มวิจัยและพัฒนา แม้จะเป็นข้อมูลคนละรูปแบบ แต่หากมีการเชื่อมโยงเพื่อตรวจสอบแนวโน้มของความต้องการจ้างงาน จะสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อยอดเพื่อให้เห็นภาพของความต้องการจ้างงานที่แท้จริง รวมถึงทำให้ทราบถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานไทยว่าจะเป็นไปในทิศทางใด

3. ขาดมาตรฐานเดียวกันในการเก็บข้อมูล : มาตรฐานข้อมูลส่วนกลางต่างๆ ที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนระหว่างระบบและระหว่างหน่วยงาน นิยามและการวัดข้อมูลไม่เหมือนกัน เช่น ผู้ว่างงาน เป็นต้น ช่วงเวลาการจัดเก็บข้อมูลและอัปเดตข้อมูล โปรแกรมการเขียนข้อมูลของแต่ละกรมที่แตกต่างกัน ตลอดจนรูปแบบข้อมูลที่ส่งต่อให้กับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติที่แตกต่างกันด้วย

นอกจากปัญหาช่องว่างดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังพบปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการข้อมูล ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในจัดเก็บข้อมูล และทู่เมเทให้กับงานฐานข้อมูลอย่างเต็มที่ ปัญหาการทำความเข้าใจระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรื่องการส่งต่อข้อมูลและสิทธิในการเปิดเผยข้อมูลของแรงงาน ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์แก่ผู้ใช้ข้อมูลหลัก (Users) เช่น หน่วยงานภายในกระทรวงทั้งในส่วนกลาง และในระดับจังหวัด รวมถึงภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปให้เข้ามาใช้ข้อมูลของกระทรวงแรงงาน

4. การเชื่อมโยงข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลบนแพลตฟอร์มกลางของกระทรวงแรงงาน และการวางระบบบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information System)

ตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ที่มีเป้าประสงค์ในการยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็น “แพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development)” การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวได้ กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงระบบบริหารจัดการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานภายในกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลาง และในระดับพื้นที่ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองต่อโจทย์ปัญหาด้านแรงงานพื้นฐานก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพบนฐานของระบบที่มีอยู่เดิม คือ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ หรือ NLIC

4.1 การสร้างแพลตฟอร์มเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านแรงงานของหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาสำคัญในการดำเนินงานเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านแรงงานของส่วนกลาง คือ ระบบการตรวจสอบข้อมูลผ่านเลขประจำตัวประชาชน/เลขประจำตัวเลขแรงงานข้ามชาติ และเลขทะเบียนนายจ้าง/สถานประกอบการ ยังไม่สามารถใช้ได้จริง เนื่องจากยังมีข้อมูลจากหน่วยงานบางส่วนที่ไม่เชื่อมโยงได้ หรือ ข้อมูลบุคคล/สถานประกอบการในฐานข้อมูลที่มีอยู่มีความซ้ำซ้อน ยังไม่สามารถดึงมาใช้งานได้ในระบบ ดังนั้น

การสร้างแพลตฟอร์มกลางขึ้นมาใช้หรือปรับปรุงประสิทธิภาพของการเชื่อมโยงข้อมูลของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติผ่าน Database Exchange Server ให้สามารถใช้ติดตามและตรวจสอบข้อมูลได้จริง จะทำให้สามารถติดตามและตรวจสอบสถานะของแรงงานตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานจนถึงวัยเกษียณ และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานในทุกช่วงที่อยู่ในตลาดแรงงาน หรือแม้แต่ออกจากตลาดแรงงานแล้ว สำหรับประโยชน์ต่อการบริหารจัดการข้อมูลของกระทรวงแรงงาน คือ ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลระหว่างกรม และมีมาตรฐานข้อมูลเดียวกัน การนำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร และผู้ใช้งานภายนอกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ระบบการค้นหาย่อยบนฐานของการใช้เลขบัตรประจำตัวประชาชน และเลขประจำตัว 13 หลักของแรงงานข้ามชาติที่ออกให้โดยกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ประกอบกับข้อมูลฝั่งนายจ้างหรือสถานประกอบการผ่านทางเลขทะเบียนพาณิชย์จำนวน 13 หลักที่ออกให้โดยกรมธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เป็นคีย์หลักในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ทั้งนี้ จากการประชุมคณะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่แต่ละกรมมีอยู่ และข้อมูลที่แต่ละกรมต้องการ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข.) สามารถสรุปเป็นแผนภาพเชื่อมโยงเพื่อติดตามและตรวจสอบข้อมูลผ่านแพลตฟอร์มกลางได้ตามแผนภาพที่ 1 ทั้งนี้ ข้อมูลที่จะถูกส่งเข้ามาแลกเปลี่ยนกันในแพลตฟอร์มกลางสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่แต่ละกรมต้องการใช้ร่วมกัน และเป็นข้อมูลที่มีอยู่แล้ว สามารถนำมาแลกเปลี่ยนผ่านแพลตฟอร์มกลางได้เลย ได้แก่

1) ข้อมูลทะเบียนบุคคลตามมาตรา 33, 39 และ 40 โดยใช้เลขบัตรประจำตัวประชาชน และเลขประจำตัว 13 หลักของแรงงานข้ามชาติที่ออกให้โดยกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นคีย์หลักในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล

2) ข้อมูลทะเบียนนายจ้างและสถานประกอบการ โดยใช้เลขทะเบียนพาณิชย์จำนวน 13 หลัก ที่ออกให้โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เป็นคีย์หลักในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล

ข้อมูลทั้ง 2 ชุดนี้อยู่ในฐานข้อมูลรายละเอียดของสำนักงานประกันสังคมทั้ง 2 ฐาน สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นในการติดตามและตรวจสอบข้อมูลแรงงานรายบุคคล และนายจ้าง/สถานประกอบการกับภารกิจที่แต่ละกรมดำเนินงานอยู่ นอกจากนี้ ข้อมูลส่วนเพิ่มเติมที่จะนำมาใช้ประกอบเพื่อพิจารณาติดตามตรวจสอบสถานะการทำงาน การได้รับสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของแรงงาน ที่มีอยู่แล้ว และสามารถนำมาใช้ได้เลย ได้แก่

3) ข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลผู้เข้ารับและผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (แรงงานทั่วไป, ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, แรงงานนอกระบบ) ข้อมูลผู้เข้ารับและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ข้อมูลผู้ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ หลักสูตรและรายละเอียดการฝึกอบรม

4) ข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ผลการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ ข้อมูลด้านมาตรฐานแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์ ข้อมูลการร้องเรียนของลูกจ้างและการดำเนินคดีสถานประกอบการ

5) ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน ได้แก่ ข้อมูลผู้ลงทะเบียนหางาน ผู้ต้องการฝึกอบรม และนักเรียน/นักศึกษาที่กำลังฝึกงาน ข้อมูลผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการบรรจุงาน ข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศ ข้อมูลผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและไปทำงานต่างประเทศ ข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการที่ลงทะเบียนหาคนงาน และข้อมูลแรงงานข้ามชาติ (ประเภทงานที่ทำ, พื้นที่ทำงาน)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่ต้องมีการกำหนดนิยามร่วมกัน หรือมีการจัดทำมาตรฐานข้อมูลร่วมกัน เพื่อให้การทำความเข้าใจข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น

- ข้อมูลแรงงานนอกระบบของกรมการจัดหางาน (ผู้รับงานไปทำที่บ้าน) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (แรงงานนอกระบบที่เข้ารับการอบรมทักษะอาชีพ) และสำนักงานประกันสังคม (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และมาตรา 40)

- ข้อมูลการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

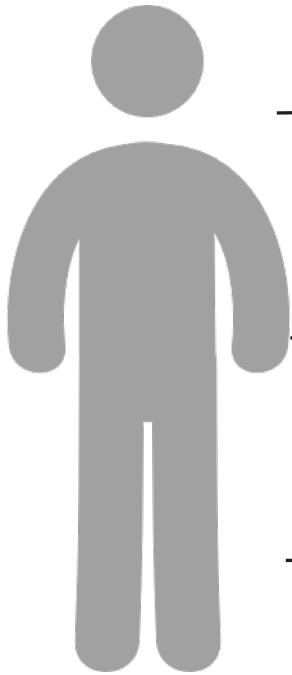
ส่วนที่ 3 ข้อมูลที่ต้องมีการจัดเก็บเพิ่มเติม หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่

1) ข้อมูลตำแหน่งงาน ค่าจ้างที่แท้จริง และการแจ้งเข้า-ออกงาน ข้อมูลดังกล่าว สามารถพัฒนาช่องทางการเติมข้อมูลในฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่ทันสมัยของแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมอยู่ หรืออีกรูปแบบหนึ่งคือ การเติมช่องทางเติมข้อมูลในแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน of สถานประกอบการ (แบบ คร.11) แต่วิธีการนี้จะได้ข้อมูลเฉพาะแรงงานในระบบเท่านั้น

2) ข้อมูลแรงงานที่มีทักษะพิเศษ เช่น ผู้ที่ผ่านการแข่งขัน และได้รับรางวัลในระดับต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดทำระบบรองรับสำหรับข้อมูลส่วนนี้แล้ว หากแต่ยังไม่มีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลอย่างจริงจัง และเป็นระบบ ซึ่งในอนาคตจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีการจัดการแข่งขันด้านทักษะฝีมือแรงงานต่างๆ หรือเป็นหน่วยงานส่งคนไปแข่งขันให้ส่งข้อมูลให้กับทางกระทรวงแรงงาน

หากสามารถจัดการกับข้อมูลทั้ง 3 ส่วนนี้ได้แล้ว ระบบการติดตามและตรวจสอบสถานะของแรงงานตลอดช่วงชีวิตการทำงานก็จะสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะของระบบ E-Verify ที่สามารถค้นหาข้อมูล และดำเนินการเพื่อส่งเสริมการทำงานและคุ้มครองแรงงานเป็นรายบุคคลได้อย่างถูกต้อง และเท่าทันกับสถานการณ์

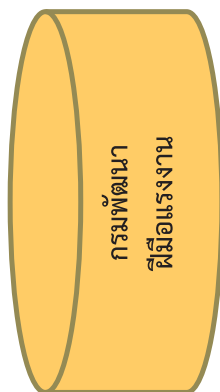
E-Verify



1. สถานะการทำงานปัจจุบัน (ตำแหน่งงาน, สถานที่ทำงาน, ค่าจ้างที่แท้จริง, สิทธิและสวัสดิการที่ได้รับ)
2. ข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ, อายุปัจจุบัน, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษาสูงสุด, ที่อยู่ปัจจุบัน)

1. ประวัติการศึกษา การฝึกงาน การฝึกอบรม (ภาครัฐและเอกชน)
2. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. การรับรองความรู้ความสามารถ

1. ประวัติการทำงาน (การเข้า-ออกงาน)
2. ประวัติการเจ็บป่วย/ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน การได้รับเงินชดเชย



ข้อมูลแรงงาน

- ข้อมูลผู้เข้ารับและผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (แรงงานทั่วไป, ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, แรงงานนอกระบบ)
- ข้อมูลผู้เข้ารับและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ข้อมูลผู้ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ
- ข้อมูลแรงงานที่มีทักษะพิเศษ (ชนะการแข่งขันต่างๆ)
- ข้อมูลการร้องเรียนของลูกจ้างและการดำเนินคดีสถานประกอบการ

ข้อมูลสถานประกอบการ

- ผลการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ
- ข้อมูลด้านมาตรฐานแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์
- ข้อมูลการร้องเรียนของลูกจ้างและการดำเนินคดีสถานประกอบการ



ข้อมูลแรงงาน

- ข้อมูลผู้ลงทะเบียนหางาน
- ข้อมูลผู้ที่ต้องการฝึกอบรม, Reskill / ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ข้อมูลผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน + การบรรจุงาน
- ข้อมูลผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศ (ตำแหน่งงาน, อาชีพ, ประเทศปลายทาง)
- ข้อมูลผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและไปทำงานต่างประเทศ (ตำแหน่งงาน, อาชีพ, ประเทศปลายทาง)
- ข้อมูลแรงงานข้ามชาติ (ประเภทงานที่ทำ, พื้นที่ทำงาน)



ข้อมูลสถานประกอบการ

- เลขทะเบียนพาณิชย์
- เลขทะเบียนประกันสังคม
- ข้อมูลสถานประกอบการ (ประเภท, เงินทุนจดทะเบียน, จำนวนลูกจ้างทั้งหมด)
- ข้อมูลนายจ้าง
- ข้อมูลของผู้ประกันตน
- ข้อมูลของผู้ประกันตนจำแนกตามมาตรา 33, 39, 40 (ตำแหน่งงาน, ค่าจ้างที่แท้จริง, การว่างงาน, การแจ้งเข้า-ออกงาน)
- ข้อมูลการส่งเงินสมทบ
- ข้อมูลการออกจากงาน (สาเหตุ, สถานประกอบการสุดท้าย)
- ข้อมูลการเจ็บป่วยและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของผู้ประกันตน



ข้อมูลผู้ประกันตน

- ข้อมูลของผู้ประกันตนจำแนกตามมาตรา 33, 39, 40 (ตำแหน่งงาน, ค่าจ้างที่แท้จริง, การว่างงาน, การแจ้งเข้า-ออกงาน)
- ข้อมูลการส่งเงินสมทบ
- ข้อมูลการออกจากงาน (สาเหตุ, สถานประกอบการสุดท้าย)
- ข้อมูลการเจ็บป่วยและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของผู้ประกันตน

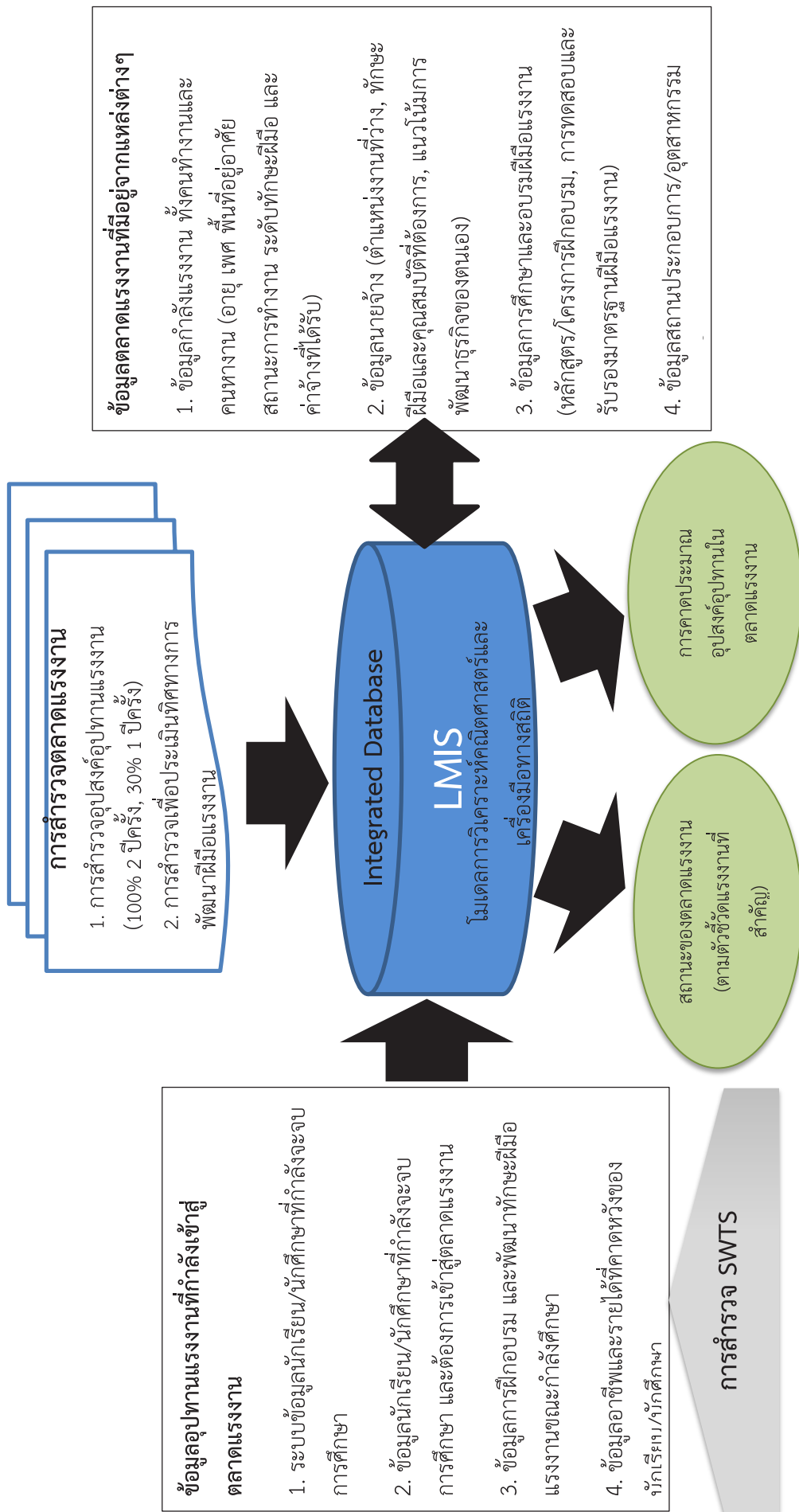


4.2 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงานส่วนกลางและระดับพื้นที่ (Labour Market Information System: LMIS) โดยจำแนกตามกลุ่มผู้ใช้งาน (Users)

ข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information: LMI) ที่ถูกต้อง ทันสมัย และได้รับการยอมรับร่วมกันของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นฐานสำคัญสำหรับการตัดสินใจเชิงนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน และการวางแผนระยะยาวด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ ทั้งนี้ ในปัจจุบันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน กระจุกกระจายอยู่ตามฐานข้อมูลของกรมต่างๆ รวมถึงฐานข้อมูลการวิเคราะห์อุปสงค์อุปทานแรงงาน (PMANP) และบางส่วนอยู่ในศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ส่งผลให้เมื่อต้องการใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ตลาดแรงงานของกระทรวงแรงงานตอบข้อมูลเพิ่มเติม ต้องจ้างทำการศึกษาวิจัยเพื่อตอบโจทย์เฉพาะหน้า อันเนื่องมาจากไม่สามารถดึงข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งไม่เชื่อถือในข้อมูลที่มีอยู่บางส่วน

ตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information) ต้องแสดงภาพของกำลังแรงงานที่มีอยู่ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนประกอบสำคัญ ได้แก่ ขนาด องค์ประกอบด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับทักษะฝีมือ ระบบการบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงานเป็นกลไกเชิงสถาบันที่ช่วยในการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการนำเสนอภาพดังกล่าว ตลอดจนมีระบบการวิเคราะห์ประมวลผล และระบบการนำเสนอข้อมูลตลาดแรงงานตามโจทย์ที่ต้องการ โดยจากฐานที่กระทรวงแรงงานมีอยู่ สามารถออกแบบระบบการบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงานได้ดังแผนภาพ ระบบบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information System) องค์ประกอบสำคัญที่เป็นข้อมูลนำเข้าจะคล้ายกับที่ทำอยู่ในระบบของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ หากแต่คัดเลือกเฉพาะบางข้อมูลขึ้นมาใช้ใส่สูตรเพื่อวิเคราะห์ในระบบบูรณาการฐานข้อมูลตรงกลาง นอกจากนี้ จำเป็นต้องมีการสำรวจข้อมูลเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้ข้อมูลในระบบ LMIS สมบูรณ์ และผลการวิเคราะห์ที่ได้น่าเชื่อถือ เช่น การสำรวจอุปสงค์อุปทานแรงงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (พัฒนาระบบการตอบข้อมูลอัตโนมัติจากสถานประกอบการ หรือเชื่อมโยงข้อมูลผ่านการรายงานจากสถานประกอบการโดยตรง) การสำรวจเพื่อประเมินทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน (การสำรวจช่องว่างทางทักษะ ทักษะที่ลูกจ้างและนายจ้างยังต้องการพัฒนา) และประการสุดท้าย คือ การสำรวจ School-to-Work Transition Survey (SWTS) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการทำความเข้าใจสถานการณ์ตลาดแรงงานที่แท้จริง โดยเฉพาะสถานะการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น เป็นการเก็บข้อมูลระยะยาว เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ช่วงออกจากระบบการศึกษาจนถึงเข้าสู่ตลาดแรงงาน การทำงานครั้งแรก และการเปลี่ยนงานจนกระทั่งอายุ 29 ปี โดยทำเป็นความร่วมมือระหว่างเจ้าภาพหลักคือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน โดยมีสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานร่วมเก็บข้อมูล การสำรวจ SWTS นี้้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ริเริ่มทำในประเทศต่างๆ ตั้งแต่ปี ค.ศ.2004 จะนำไปสู่การจ้างแรงงานที่มีผลิตภาพสูง และเป็นงานที่มีคุณค่า (Decent and Productive Employment)

แผนภาพที่ 2 ระบบบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information System: LMIS)

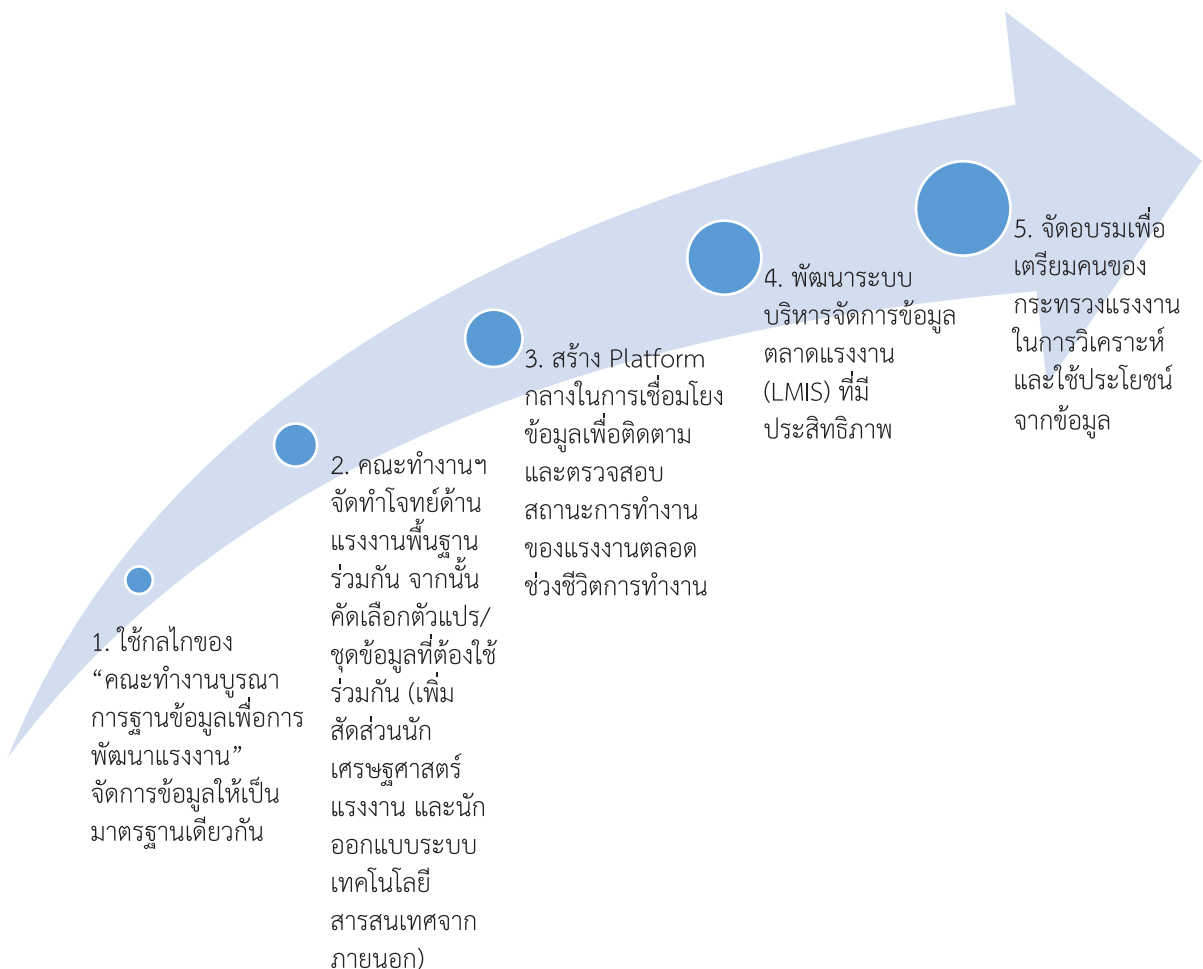


ที่มา: คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

5. ข้อเสนอแนะเชิงกลไกและการพัฒนาระบบเพื่อดำเนินงานในขั้นต่อไป

ข้อเสนอเชิงกลไกและการพัฒนาระบบเพื่อเสริมความเข้มแข็งให้กับจุดแข็ง และเติมเต็มในช่องว่างที่ยังขาดอยู่ คณะทำงานฯ ได้เสนอทางออกในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนำเข้า วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารจัดการแรงงาน ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นดังนี้

แผนภาพที่ 3 ข้อเสนอขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านแรงงาน



ที่มา: คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

ข้อเสนอด้านการจัดการข้อมูล และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแบบบูรณาการ

1. ใช้กลไกของ “คณะกรรมการบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน” ที่มีอยู่ดำเนินการจัดการ จัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานของหน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงแรงงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อนของการจัดเก็บข้อมูล (รวบรวมและคัดแยกแบบสำรวจทั้งหมดของทุกกรมที่กำลังดำเนินการอยู่)

สร้างความเข้าใจในนิยามของข้อมูลแรงงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานหลักภายในกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถใช้และแลกเปลี่ยนข้อมูลสำคัญระหว่างกันได้โดยสะดวก จากนั้นเริ่มจัดทำโจทย์ด้านแรงงานพื้นฐานร่วมกัน ซึ่งเป็นโจทย์ที่ตอบสนองความท้าทายในการบริหารจัดการแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากนั้นร่วมกันคัดเลือกตัวแปร/ชุดข้อมูลที่ต้องใช้ ทั้งนี้ จำเป็นต้องเพิ่มสัดส่วนนักเศรษฐศาสตร์ด้านแรงงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจากภายนอก มาร่วมวิเคราะห์และออกแบบการนำเสนอข้อมูล

2. **ปรับปรุงและเพิ่มช่องทางการเก็บข้อมูลแรงงานในแบบฟอร์มที่มีอยู่ในทุกส่วนงาน** เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลสำคัญที่ต้องการใช้เพื่อตอบโจทย์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะข้อมูลตำแหน่งงาน ค่าจ้างที่แท้จริง ซึ่งสำนักงานประกันสังคมสามารถเพิ่มช่องในการเติมข้อมูลในระบบได้ หรือหากติดเงื่อนไขทางด้านกฎหมาย ก็ควรเร่งดำเนินการปลดล็อก เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และทันสมัยจะช่วยลดงบประมาณในการจ้างทำวิจัย เนื่องจากสามารถดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลแบบบูรณาการที่มีอยู่มาใช้ในการวิเคราะห์ และกำหนดนโยบายได้เลย

3. **การสร้างแพลตฟอร์มกลางเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อติดตามและตรวจสอบสถานะของแรงงานตลอดช่วงชีวิตการทำงาน** ทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงานต้องลดกำแพงที่จะเป็นอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนข้อมูล กลุ่มข้อมูลที่สามารถใช้เป็นฐานและแลกเปลี่ยน เพื่อติดตาม ตรวจสอบสถานการณ์ทำงานของแรงงานได้ ควรเร่งดำเนินการก่อนเพื่อประโยชน์สูงสุดของแรงงาน ส่วนกลุ่มข้อมูลที่ต้องจัดการ หรือเก็บเพิ่มเติม ก็ต้องมีการอธิบายและวางแผนร่วมกันในคณะทำงาน

4. **การพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงานส่วนกลางและระดับพื้นที่ (Labour Market Information System: LMIS)** การกำหนดบทบาทของกระทรวงแรงงาน ทางด้านข้อมูลในอนาคต ควรจะมุ่งเป้าไปที่การเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ และเป็นแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือมากกว่าการพยายามเป็นกลไกในการ Matching อุปสงค์อุปทานในตลาดแรงงาน เนื่องจากภาคเอกชนสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ในทางตรงกันข้าม กระทรวงแรงงานควรเป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูลการหางาน การรับสมัครงาน และการบรรจุงาน จากทุกหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องในประเทศ และต่างประเทศ (ที่แรงงานไทยไปทำงาน) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และกำหนดนโยบายที่เหมาะสมและเท่าทันในการบริหารจัดการแรงงาน

5. **การสำรวจอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน จำเป็นต้องปรับเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสมต่อพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย** โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยมาช่วยในการรวบรวมข้อมูล เช่น โปรแกรม google document โปรแกรม mobile application หรือพัฒนาโปรแกรมสำหรับเก็บข้อมูลนี้โดยเฉพาะ โดยให้สถานประกอบการและสถาบันการศึกษาสามารถกรอกข้อมูลออนไลน์ได้เป็นต้น นอกจากนี้ ต้องมีระบบป้อนข้อมูลกลับ (feedback) โดยรายงานผลการสำรวจที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับกลุ่มต่างๆ กลับไปยังผู้ให้ข้อมูลด้วย เพื่อจูงใจให้กลุ่มเหล่านั้นให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลครั้งต่อไป เช่น กลุ่มธุรกิจ SMEs ต้องการรู้ข้อมูลทิศทางการเติบโตของกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและเล็ก โดยเฉพาะ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้จากแนวโน้มความต้องการการจ้างงาน ประเภทธุรกิจ/อุตสาหกรรมที่ต้องการจ้าง เป็นต้น

ข้อเสนอด้านการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนในการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลแบบบูรณาการ

1. การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลด้านแรงงาน และการเพิ่มความสามารถในการอ่านและวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานทุกระดับ ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ 2) สร้างโครงการย่อยภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดโจทย์ด้านแรงงาน และวิเคราะห์โจทย์ด้านแรงงานร่วมกัน ระหว่างผู้ใช้ข้อมูล ผู้ผลิตข้อมูล และผู้ออกแบบระบบจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับคนของกระทรวงแรงงานให้สามารถบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน และ/หรือบุคลากรจากภายนอกกระทรวงแรงงาน เพื่อทำงานร่วมกันในลักษณะบูรณาการ เป็น “ทีม(ขับเคลื่อน)กระทรวงแรงงาน” ทำงานเพื่อตอบโจทย์ที่ตั้งร่วมกัน และขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน ส่วนกลางและระดับพื้นที่ (Labour Market Information System: LMIS) ซึ่งในอนาคตจะช่วยลดภาระการสำรวจข้อมูลที่ซ้ำซ้อน และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลยาก เนื่องจากหากมีการนำเข้าสู่ข้อมูลได้ตามระบบที่วางไว้ก็จะสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตอบโจทย์ได้เลย ทั้งนี้ การตั้งคณะทำงานร่วมอาจแบ่งเป็น 2 คณะ ได้แก่

1) คณะทำงานร่วมส่วนกลาง ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง (ระดับกรม) ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับกอง) ตัวแทนระดับปฏิบัติการ ของทั้ง 6 หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงนักเศรษฐศาสตร์ด้านแรงงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจากภายนอก ให้มีภารกิจในการขับเคลื่อนโจทย์ใหญ่หรือโจทย์หลักของกระทรวงแรงงาน รวมถึงให้การสนับสนุนการทำงานขับเคลื่อนโจทย์สำคัญในระดับพื้นที่ (จังหวัด)

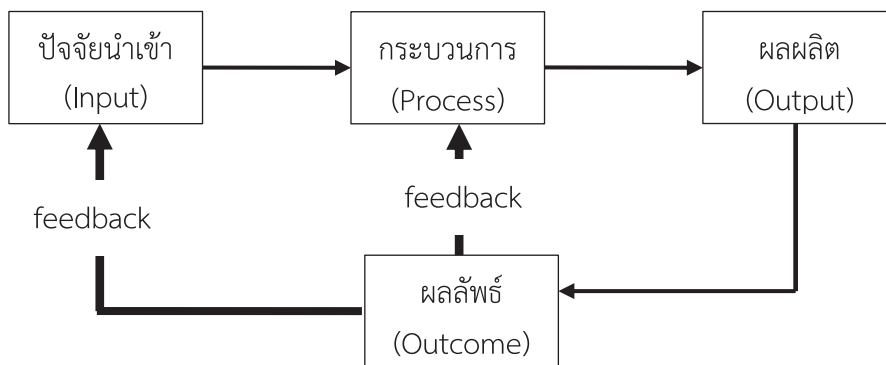
2) คณะทำงานร่วมระดับจังหวัด ประกอบด้วย บุคลากรของสำนักงานแรงงานจังหวัด ผู้แทนหรือบุคลากรจากภายนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน เช่น สภาหอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มหรือสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจในจังหวัด กลุ่มผู้แทนจากสถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนในจังหวัด และกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น มีภารกิจในการกำหนดโจทย์สำคัญในระดับพื้นที่ ขับเคลื่อนโจทย์สำคัญในระดับพื้นที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลาง รวมทั้งร่วมนำเสนอข้อมูลและโจทย์สำคัญที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระดับจังหวัดให้คณะทำงานร่วมส่วนกลางได้รับทราบ และนำไปพิจารณากำหนดเป็นโจทย์ใหญ่ต่อไป

การทำงานของคณะทำงานทั้ง 2 คณะนี้ จะทำงานควบคู่และเชื่อมโยงกันไปในลักษณะบูรณาการระหว่าง 2 คณะทำงานด้วยเช่นกัน โดยอาจกำหนดวาระการประชุมอย่างเป็นทางการ หรือกำหนดช่องทางหรือรูปแบบการสื่อสารร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ติดตามการดำเนินงาน และร่วมกันแก้ปัญหาหรือขับเคลื่อนโจทย์ที่ร่วมกันตั้งขึ้นมา

3. เน้นการบริหารจัดการการทำงานตามแนวคิด System Approach เพื่อตอบโจทย์งานที่ตั้งขึ้น ประกอบด้วย

- 1) กำหนดเป้าหมาย (Goal)
- 2) กำหนดองค์ประกอบพื้นฐานและบทบาทหน้าที่ (Element and Function) ของคณะทำงานให้สอดคล้องกับโจทย์หรือภารกิจที่กำหนดร่วมกัน
- 3) การประสานงาน (Co-ordination) ประสานความร่วมมือกันทั้งภายในคณะทำงาน และบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) ดำเนินงานและกิจกรรมอย่างเป็นระบบที่เน้นองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

แผนภาพที่ 4 แผนผังการบริหารจัดการการทำงานตามแนวคิด System Approach



เงื่อนไขสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านแรงงานแบบบูรณาการ

- 1) เปิดใจและเปิดรับความคิดเห็นทั้งในส่วนของผู้ใช้ข้อมูล ผู้ผลิตข้อมูล ผู้ออกแบบระบบและวิเคราะห์ข้อมูล
- 2) รับฟังมากขึ้น อดทนที่จะรับฟังกันมากขึ้นระหว่างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน
- 3) ใช้แนวทางการสื่อสารแบบ 2 ทาง (two ways communication) ระหว่างบุคลากรทุกระดับ พูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ สามารถใช้วิธีการประชุมหารืออย่างไม่เป็นทางการ (informal meeting) เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกันให้มากที่สุด ความเข้าใจระหว่างกันจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปโดยสะดวกราบรื่น
- 4) สร้างการมีส่วนร่วมในทุกระดับ รวมถึงสร้างการรับผิดชอบต่อผลดำเนินงานร่วมกัน ไม่มีผู้ใดรับผิดชอบหรือรับชอบแต่เพียงฝ่ายเดียว

ส่วนที่ 2

แนวทางการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงานแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (ระดับจังหวัด)

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะทำงานฯ ได้ทำการคัดเลือกจังหวัดนำร่อง 6 จังหวัด เป็นตัวแทนจาก 6 ภูมิภาค การคัดเลือกจังหวัดเพื่อใช้เป็นพื้นที่ตัวแทนการวิจัย ในเบื้องต้นคณะวิจัยได้จัดแบ่งพื้นที่ออกเป็น 6 ภาค ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาคกลางและภาคตะวันตก และเขตเศรษฐกิจพิเศษชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก (อีสเทิร์นซีบอร์ด) เพื่อให้เกิดตัวแทนระดับจังหวัดกระจายในภาคต่างๆ ของประเทศ

เกณฑ์การคัดเลือกจังหวัดที่มีศักยภาพในการนำมาใช้เป็นตัวแทนภาคเพื่อวิจัย อาศัยเกณฑ์สถิติจำนวนแรงงานไทยที่มีช่วงอายุกำลังแรงงาน คือมีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป จำนวนสูงสุดในแต่ละภาค เป็นเกณฑ์หลัก และมีเกณฑ์ประกอบในประเด็นของจำนวนแรงงานข้ามชาติ จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม และจำนวนเกษตรกร ประกอบการพิจารณา

ผลการคัดเลือกจังหวัดนำร่องเพื่อใช้ศึกษา ประกอบด้วย

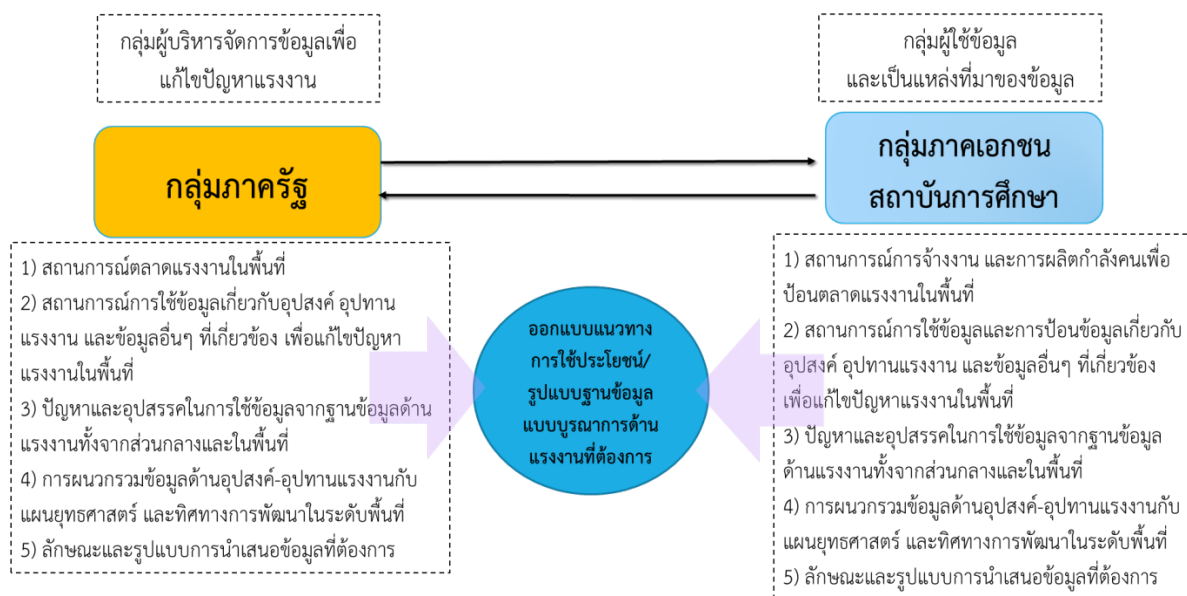
ภาคเหนือ	พื้นที่ศึกษาได้แก่	จังหวัดเชียงใหม่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	พื้นที่ศึกษาได้แก่	จังหวัดนครราชสีมา
ภาคกลางและภาคตะวันตก	พื้นที่ศึกษาได้แก่	จังหวัดสมุทรปราการ
ภาคใต้	พื้นที่ศึกษาได้แก่	จังหวัดนครศรีธรรมราช
4 จังหวัดชายแดนภาคใต้	พื้นที่ศึกษาได้แก่	จังหวัดสงขลา
อีสเทิร์นซีบอร์ด	พื้นที่ศึกษาได้แก่	จังหวัดชลบุรี

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ ใช้วิธีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมทั้งในฝ่ายของอุปสงค์ เช่น นายจ้าง หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นต้น ฝ่ายอุปทาน เช่น สถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา เป็นต้น ตัวแทนแรงงานนอกระบบ อาสาสมัครแรงงาน และหน่วยงานของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ ประเด็นสำคัญที่ใช้ในการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุมแบ่งออกเป็น 5 ส่วนสำคัญ (ดูแผนภาพที่ 5 ประกอบ) ได้แก่

1) สถานการณ์ตลาดแรงงานในพื้นที่ หรือสถานการณ์การจ้างงาน และการผลิตกำลังคนเพื่อป้อนตลาดแรงงานในพื้นที่

- 2) สถานการณ์การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่
- 3) ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งจากส่วนกลางและในพื้นที่
- 4) การผนวกรวมข้อมูลด้านอุปสงค์-อุปทานแรงงานกับแผนยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่
- 5) ลักษณะและรูปแบบการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ

แผนภาพที่ 5 แนวคำถามในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในพื้นที่นำร่อง

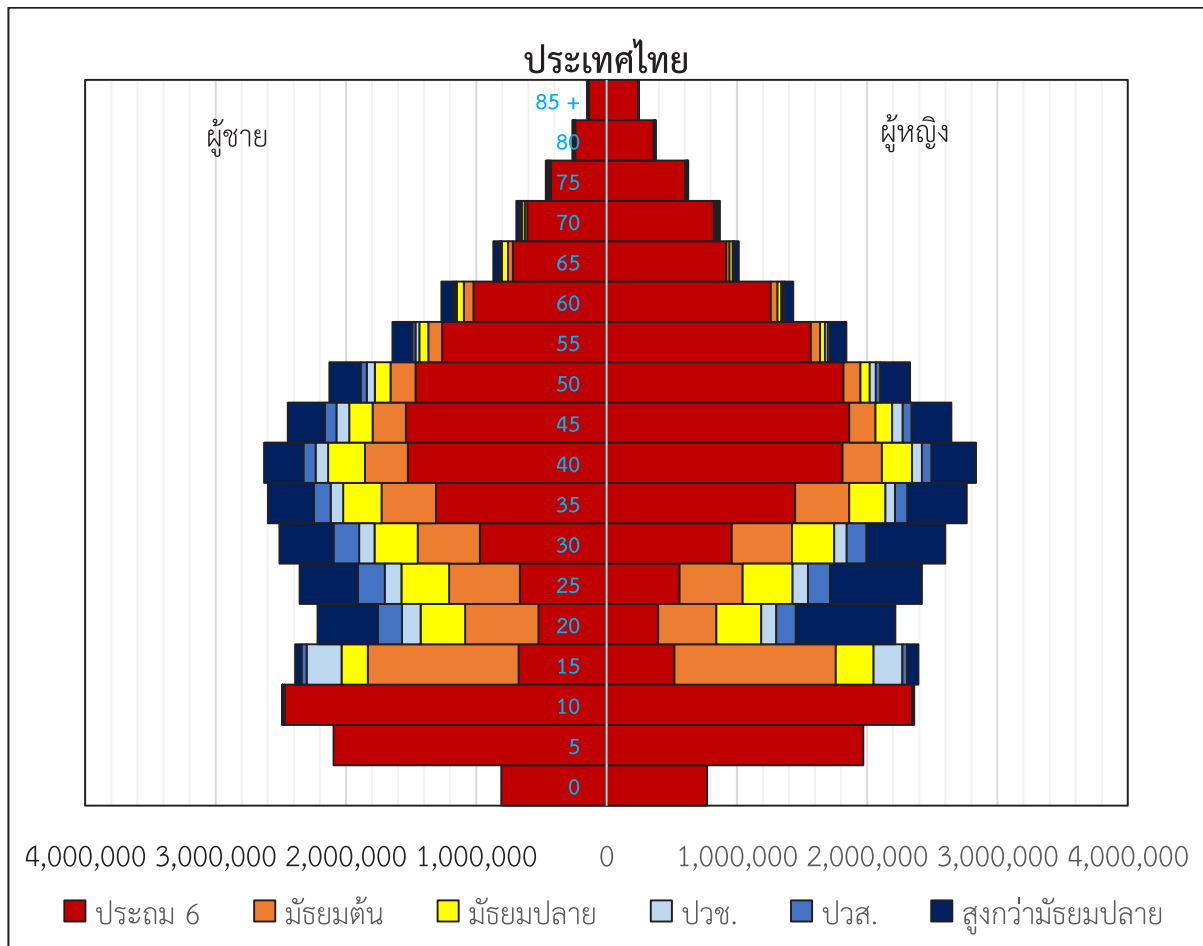


การนำเสนอผลการศึกษาในส่วนของ 2 ของระดับจังหวัดนี้ ในส่วนแรกเป็นการนำเสนอข้อมูลด้านแรงงานในรูปแบบใหม่ กล่าวคือ เป็นการนำเสนอให้เห็นถึง Human Capital Stock และ Human Capital Flow ของแต่ละพื้นที่ โดยเพิ่มมิติของระดับการศึกษาเข้าไปในการนำเสนอจำนวนประชากรวัยแรงงาน รวมถึงเพิ่มมิติด้านการย้ายถิ่นเข้า-ออกของแรงงาน เพื่อให้เห็นถึงแนวโน้มของหน้าตาของแรงงานที่ทำงานในพื้นที่ว่าเป็นใครบ้าง และการบริหารจัดการแรงงานไม่สามารถจำกัดเฉพาะข้อมูลอุปสงค์อุปทานในพื้นที่เท่านั้น หากแต่ต้องคำนึงถึงการวางแผนการบริหารจัดการแรงงานแบบกลุ่มจังหวัดในอนาคตด้วย สำหรับในส่วนที่สอง ได้นำเสนอผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านสถานการณ์แรงงาน และการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านแรงงานของหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่

1. จังหวัดเชียงใหม่

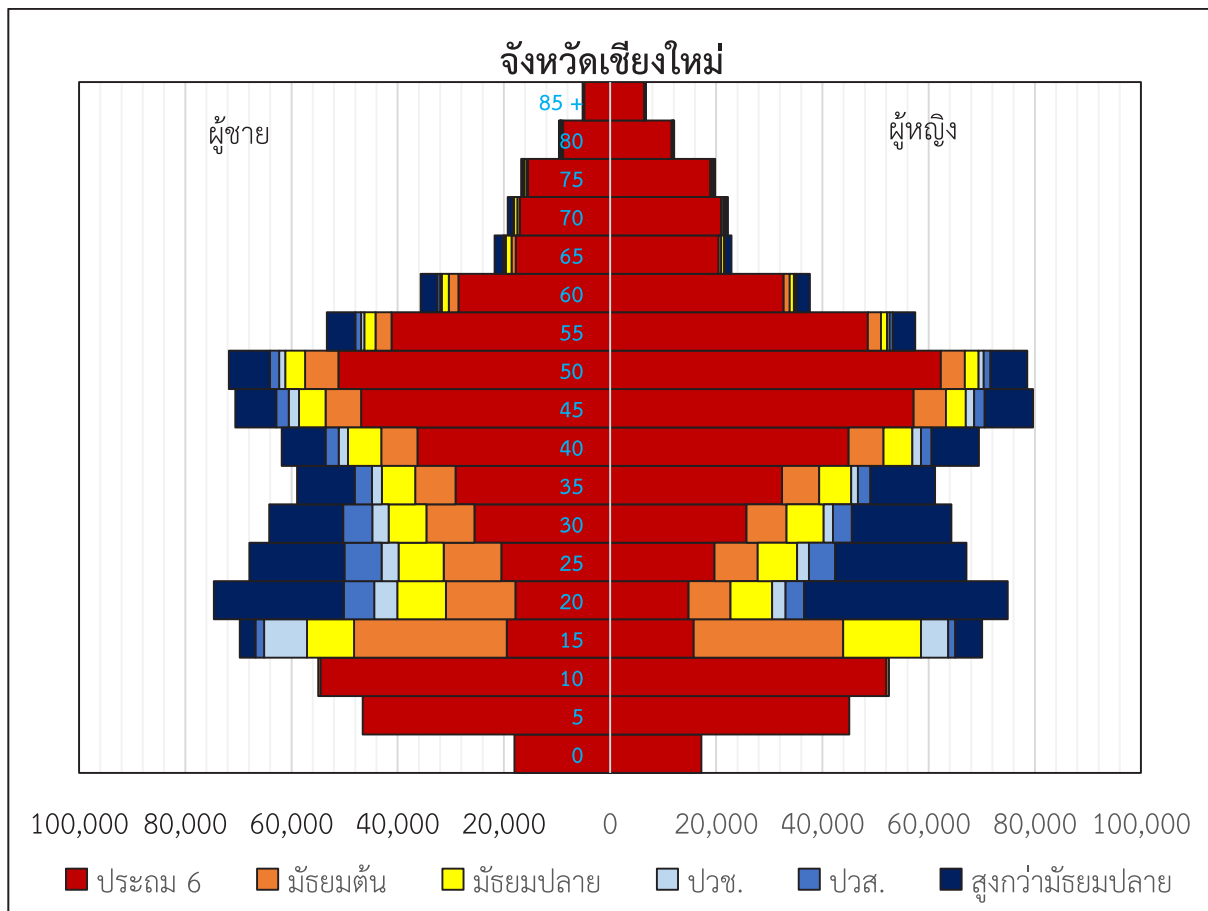
1.1 ข้อมูลเชิงประชากรด้านแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่

แผนภาพที่ 6 โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 7 โครงสร้างประชากรจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / จำนวนโดยผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ 6 และแผนภาพที่ 7 แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างอายุแบบแห้วกลาง คือ แรงงานช่วงอายุ 20-45 ปี ย้ายไปอยู่ที่อื่น ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป ในขณะที่เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มอายุ 20-29 ปี มีการสะสมของทุนมนุษย์ค่อนข้างสูง เป็นไปได้ว่าเป็นเพราะเชียงใหม่เป็นเมืองการศึกษาที่มีมหาวิทยาลัยจำนวนมาก ทำให้มีการย้ายถิ่นเข้ามาเพื่อศึกษาเล่าเรียนเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไป คือ แรงงานที่มีการศึกษาสูงจากย้ายไปทำงานที่จังหวัดอื่นหรือยังคงมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาของจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป ซึ่งผลในตารางสุดท้ายชี้ให้เห็นว่ามีแรงงานที่มีการศึกษาสูงจำนวนไม่น้อยที่ย้ายไปทำงานที่จังหวัดอื่นๆ เห็นได้ว่า แม้ในจังหวัดที่มีการพัฒนาสูง แรงงานที่มีการศึกษาสูงยังคงเคลื่อนย้ายไปมาเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 1 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ

กลุ่มอายุ	ไทย	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว	อื่นๆ
15-19	131,948	2,810	54	12	5,848
20-24	138,723	5,792	43	99	5,446
25-29	122,132	6,853	46	34	6,776
30-34	116,434	6,655	12	43	6,275
35-39	110,305	4,602	-	14	5,867
40-44	123,395	2,754	-	32	5,751
45-49	143,995	2,205	-	32	4,474
50-54	145,295	1,304	-	27	4,152
55-59	107,602	545	-	-	2,997
รวม	1,139,829	33,520	155	293	47,586

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

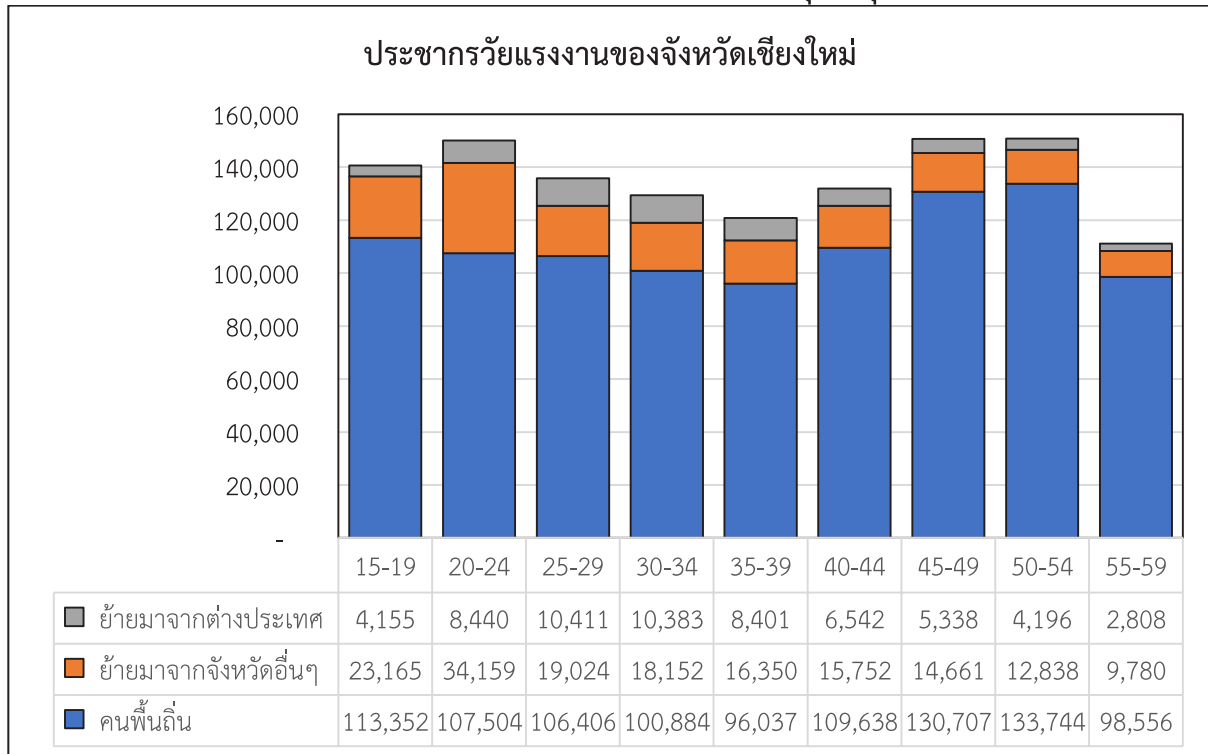
จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาจากสัญชาติ เห็นได้ชัดว่า เกือบทั้งหมดเป็นแรงงานไทย โดยมีแรงงานเมียนมา และชาติอื่นๆ จำนวนหนึ่งมีส่วนร่วมในการพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจำนวนแรงงานชาวเมียนมาอาจน้อยกว่าความเป็นจริง

ตารางที่ 2 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด

กลุ่มอายุ	คนพื้นถิ่น	ย้ายมาจากจังหวัดอื่นๆ	ย้ายมาจากต่างประเทศ
15-19	113,352	23,165	4,155
20-24	107,504	34,159	8,440
25-29	106,406	19,024	10,411
30-34	100,884	18,152	10,383
35-39	96,037	16,350	8,401
40-44	109,638	15,752	6,542
45-49	130,707	14,661	5,338
50-54	133,744	12,838	4,196
55-59	98,556	9,780	2,808
รวม	996,828	163,881	60,674

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 8 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ 8 แสดงให้เห็นได้ชัดว่า ปัจจุบันเชียงใหม่ ต้องพึ่งพาแรงงานจากจังหวัดอื่นๆ ในการพัฒนาของพื้นที่

ข้อสังเกต เชียงใหม่ไม่ใช่เมืองอุตสาหกรรม และธุรกิจบริการมีแนวโน้มเติบโตมากขึ้น อาจต้องการแรงงานที่มีการศึกษาตั้งแต่ ปวช. ม. ปลาย มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 3 จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มอายุ	ย้ายถิ่นเข้า-ในประเทศ	ย้ายถิ่นเข้า-ต่างประเทศ	จำนวนย้ายถิ่นออก
15-19	18,072	1,148	5,024
20-24	26,444	2,489	11,184
25-29	9,984	2,360	8,300
30-34	7,189	2,227	6,088
35-39	4,783	1,298	3,614
40-44	3,672	998	2,426
45-49	2,798	768	2,010
50-54	2,208	594	1,631
55-59	1,701	462	1,065
รวม	76,851	12,344	41,342

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาการเข้าออกของแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ เห็นได้ว่า เป็นจังหวัดที่รับแรงงานจากจังหวัดอื่นเข้ามาเป็นจำนวนมาก ในขณะที่แรงงานจำนวนหนึ่งย้ายออกไปยังพื้นที่อื่นๆ ด้วยเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามยังคงเป็นจังหวัดรับเข้าแรงงาน

จำนวนแรงงานย้ายถิ่นจากต่างประเทศมีจำนวนไม่น้อย ที่ย้ายเข้ามาในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4 พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงาน

อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)		พื้นที่ปลายทาง (หลังย้ายออกไป)	
	จังหวัด	จำนวน	จังหวัด	จำนวน
1	เชียงราย	13,323	กรุงเทพมหานคร	8,149
2	ลำพูน	9,209	ลำพูน	5,851
3	ลำปาง	7,376	เชียงราย	4,129
4	กรุงเทพมหานคร	6,063	พิษณุโลก	2,130
5	แม่ฮ่องสอน	4,579	ชลบุรี	2,066
6	พะเยา	3,630	ลำปาง	1,743
7	แพร่	3,547	ปทุมธานี	1,613
8	น่าน	3,306	แม่ฮ่องสอน	1,583
9	ตาก	1,783	พะเยา	1,216
10	อุตรดิตถ์	1,629	นนทบุรี	1,135
ประเทศ		จำนวน		
1	เมียนมา	9,208		
2	อเมริกา	529		
3	ญี่ปุ่น	437		
4	อังกฤษ	328		
5	เกาหลีใต้	256		

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าจังหวัดเชียงใหม่เป็นพื้นที่รองรับแรงงานจากจังหวัดรอบข้างในภาคเหนือ และมีบางส่วนมาจากกรุงเทพมหานคร ในขณะที่มีแรงงานจากประเทศเมียนมาย้ายถิ่นเข้ามาในพื้นที่จำนวนหนึ่งด้วย

เมื่อพิจารณาพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออก พบว่า ส่วนหนึ่งย้ายไปยังจังหวัดในภาคเหนือ และมีอีกส่วนย้ายมากรุงเทพฯ ปริมณฑล และชลบุรี

ตารางที่ 5 เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดเชียงใหม่ในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน

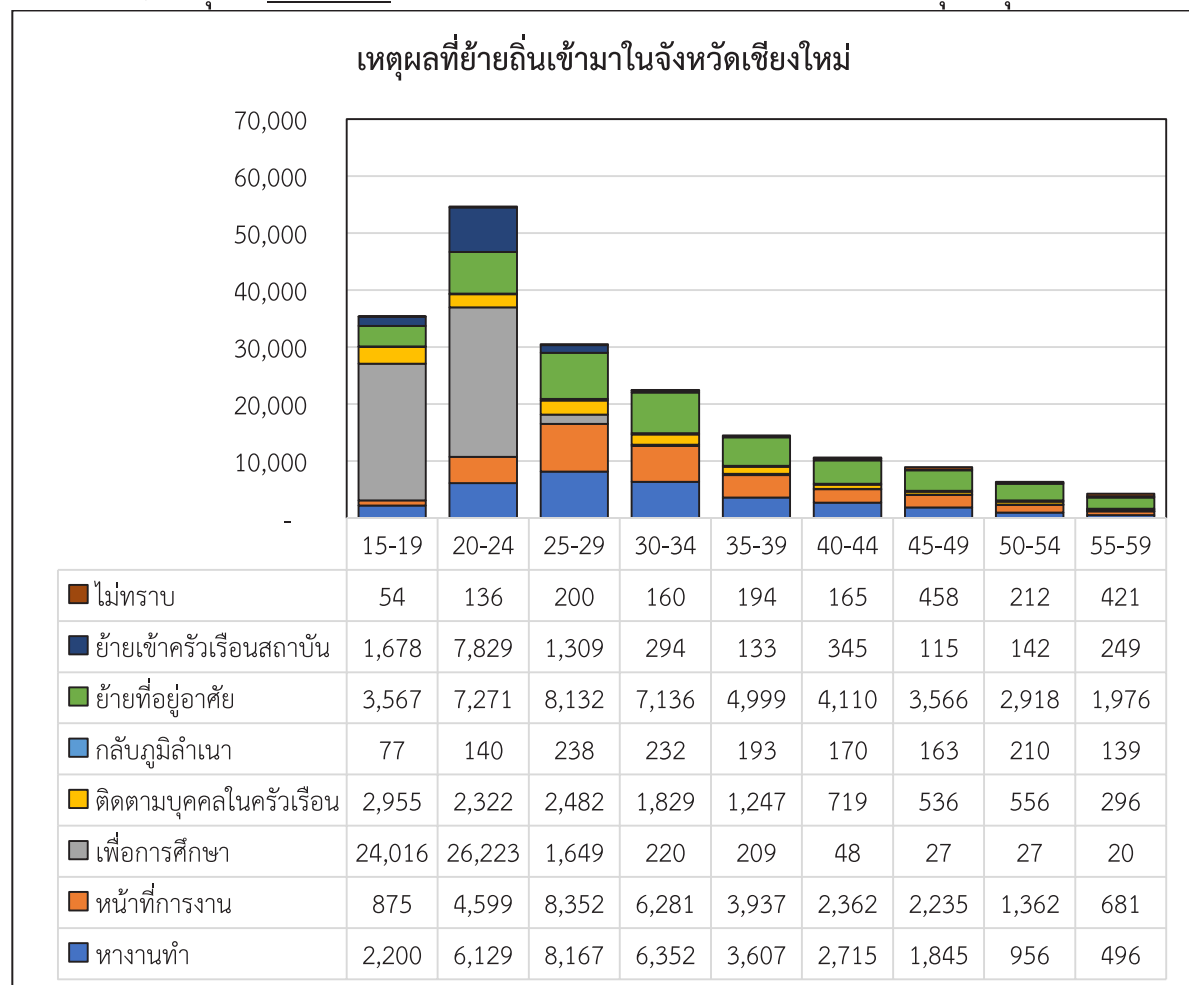
อันดับ	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า	จำนวน	เหตุผลของการย้ายถิ่นออก	จำนวน
1	เพื่อการศึกษา	52,439	หางานทำ	12,260
2	ย้ายที่อยู่อาศัย	43,675	หน้าที่การงาน	8,337
3	หางานทำ	32,467	เพื่อการศึกษา	5,323
4	หน้าที่การงาน	30,683	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	4,175
5	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	12,943	ย้ายที่อยู่อาศัย	3,796
6	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	12,093	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	3,612
7	ไม่ทราบ	6,610	ไม่ทราบ	2,650
8	อื่น ๆ	2,001	กลับภูมิลำเนา	921

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 เหตุผลในการย้ายถิ่นเข้า ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการย้ายถิ่นมามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ โดยมีวัยแรงงานจำนวนหนึ่งย้ายมาเพื่อการศึกษา และย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน

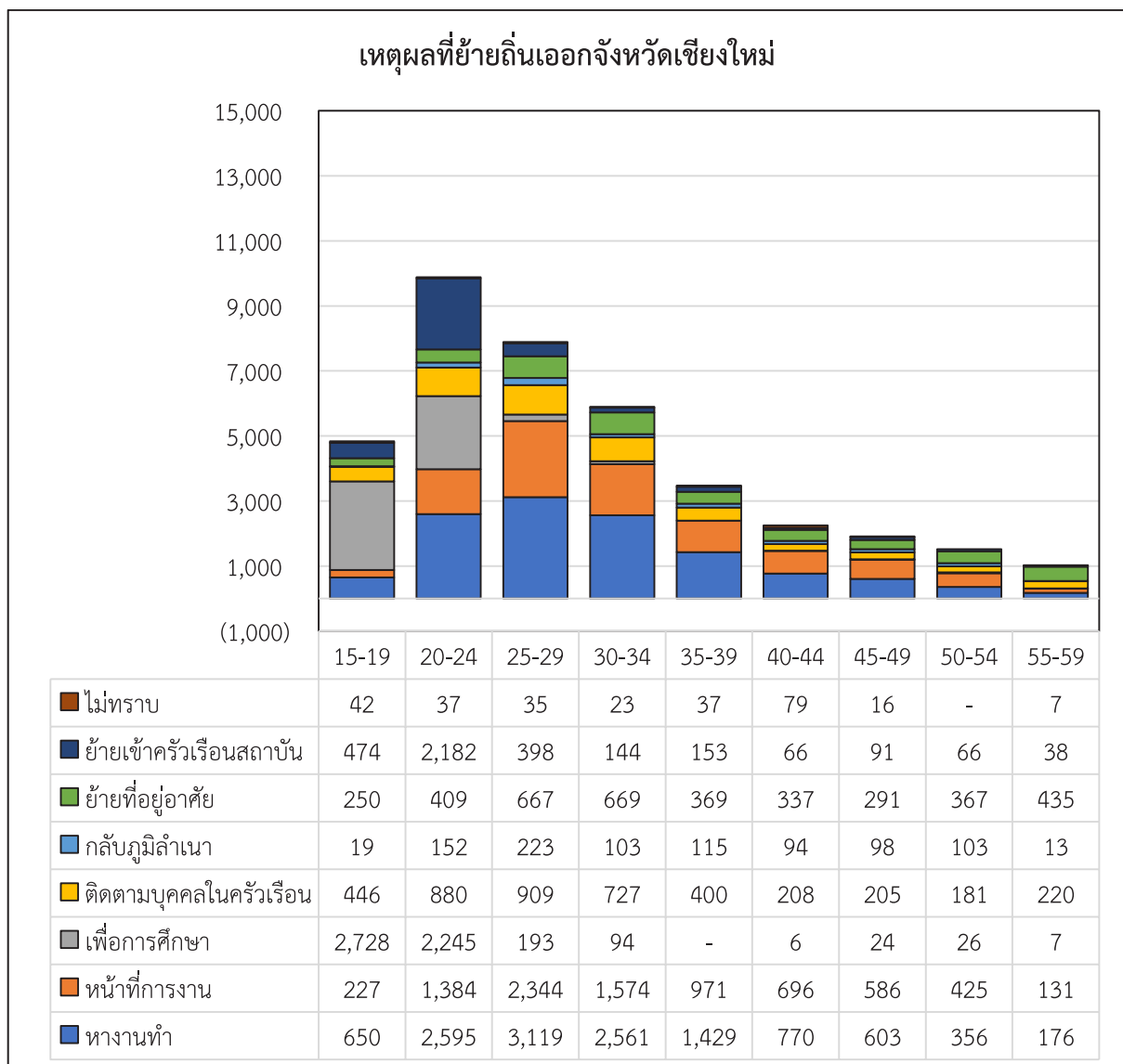
สำหรับเหตุผลของการย้ายออก เห็นได้ชัดว่า เกี่ยวข้องกับการกับการทำงาน โดยมีเพียงจำนวนเล็กน้อยที่ย้ายกลับภูมิลำเนา ส่วนการย้ายถิ่นเพื่อการศึกษา และย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน จำกัดอยู่ในกลุ่มอายุไม่เกิน 24 ปี

แผนภาพที่ 9 เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดเชียงใหม่ในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 10 เหตุผลที่ย้ายถิ่นออกจังหวัดเชียงใหม่ในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 6 ระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วง 5 ปี ของจังหวัดเชียงใหม่

	ประถม 6	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	ปวช.	ปวส.	สูงกว่ามัธยมปลาย
ผู้ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดเชียงใหม่						
15-19	3,641	3,889	1,287	1,070	310	489
20-24	6,314	2,428	2,250	1,062	1,636	8,072
25-29	7,356	2,370	2,984	1,197	3,460	11,099
30-34	6,889	1,964	2,329	905	1,762	8,596
35-39	5,462	1,544	1,611	599	934	4,580
40-44	4,880	1,133	977	397	423	2,766
45-49	4,256	877	620	369	409	2,542
50-54	3,377	710	409	196	239	1,566
55-59	2,208	236	272	88	88	1,251
รวม	44,383	15,151	12,739	5,883	9,261	40,961
ผู้ย้ายถิ่นออกจากจังหวัดเชียงใหม่						
15-19	702	746	194	112	8	53
20-24	2,316	1,097	783	376	403	1,600
25-29	1,273	981	963	489	668	3,116
30-34	1,719	776	711	247	457	1,800
35-39	1,274	501	390	128	204	932
40-44	1,044	186	389	91	81	521
45-49	799	187	199	99	83	517
50-54	849	81	92	51	48	409
55-59	656	81	26	47	11	167
รวม	10,632	4,636	3,747	1,640	1,963	9,115

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ: ไม่รวมผู้ย้ายถิ่นเพื่อการศึกษา และย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน

จากตารางที่ 6 จำนวนวัยแรงงานที่ย้ายถิ่น จำแนกตามระดับการศึกษา เห็นชัดว่า มีทั้งแรงงานที่มีการศึกษาสูง และมีการศึกษาต่ำย้ายเข้ามาในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยเฉพาะระดับ ปวช. และปวส. ที่ย้ายเข้าเชียงใหม่เป็นจำนวนมาก

เช่นเดียวกับการย้ายเข้า การย้ายออกของแรงงาน ไม่จำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาต่ำแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าวัยแรงงานในทุกกลุ่มการศึกษา มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกจังหวัดเชียงใหม่อย่างต่อเนื่อง

1.2 การทบทวนการใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับพื้นที่ของจังหวัดเชียงใหม่

คณะทำงานฯ ได้ทำการทบทวนการใช้ฐานข้อมูลและการใช้ข้อมูลแรงงานในระดับพื้นที่ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นกลุ่มเฉพาะ (focus group discussion) ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ตัวแทนจากภาคเอกชนที่เป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และตัวแทนจากภาคการศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ผลิตแรงงาน เพื่อศึกษาการใช้ข้อมูลด้านแรงงานในระดับพื้นที่ และประเด็นปัญหาหรือโจทย์สำคัญด้านแรงงานในระดับพื้นที่ ผลจากการประชุมฯ แสดงให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของการใช้ข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ รวมถึงโจทย์ด้านแรงงานในพื้นที่ ดังนี้

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัด

สถานการณ์การใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัดที่ปรากฏคือ ผู้ใช้ (users) ข้อมูลทั้งฝ่ายภาครัฐและฝ่ายภาคเอกชนไม่ได้ใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ให้เกิดประโยชน์ได้จริง โดยมีสาเหตุ ได้แก่

1) ผู้ใช้ (users) ข้อมูลทั้งฝ่ายภาครัฐและฝ่ายภาคเอกชนในพื้นที่ยังไม่รู้จักและไม่ได้เข้าไปใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานจากส่วนกลาง ฐานข้อมูลของส่วนกลาง กลายเป็นเรื่องไกลตัว ไม่สามารถหยิบมาใช้ได้อย่างทันท่วงที และไม่ตอบโจทย์ต่อปัญหาแรงงานในพื้นที่

2) ผู้ใช้ (users) ข้อมูลทั้งฝ่ายภาครัฐและฝ่ายภาคเอกชนในพื้นที่ขาดความเชื่อถือต่อข้อมูลจากฐานข้อมูล เนื่องจากไม่เชื่อมั่นว่าข้อมูลมีความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ รวมถึงข้อมูลมีมาตรฐานที่แม่นยำที่สามารถนำเสนอสถานการณ์แรงงานตามความเป็นจริง ข้อมูลด้านแรงงานที่ปรากฏบางส่วนมีความซ้ำซ้อนแต่ไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าข้อมูลใดถูกต้อง ขณะที่ข้อมูลบางส่วนไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ ข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน เป็นต้น จึงควรทบทวนกระบวนการรวบรวมข้อมูลทั้งระบบ เช่น วิธีการและช่องทางเข้าถึงแหล่งข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ช่วงเวลาของการรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล เป็นต้น

3) ข้อมูลที่ปรากฏบนฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน ยังขาดความทันสมัยเท่าทันต่อความต้องการใช้งาน (users) ของผู้ใช้ อีกทั้งรูปแบบในการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลยังมีขั้นตอนบางอย่างที่สร้างความสับสนให้ผู้ใช้งาน (users) จึงควรมีการทบทวนรูปแบบการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้ใช้ (users) มีความสะดวกในการเข้าถึง สะดวกในการค้นหาข้อมูล ข้อมูลที่นำเสนอควรเป็นข้อมูลที่มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในระดับหนึ่งแล้ว เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถนำไปได้ง่าย ลดความสับสนซับซ้อนในการใช้งาน

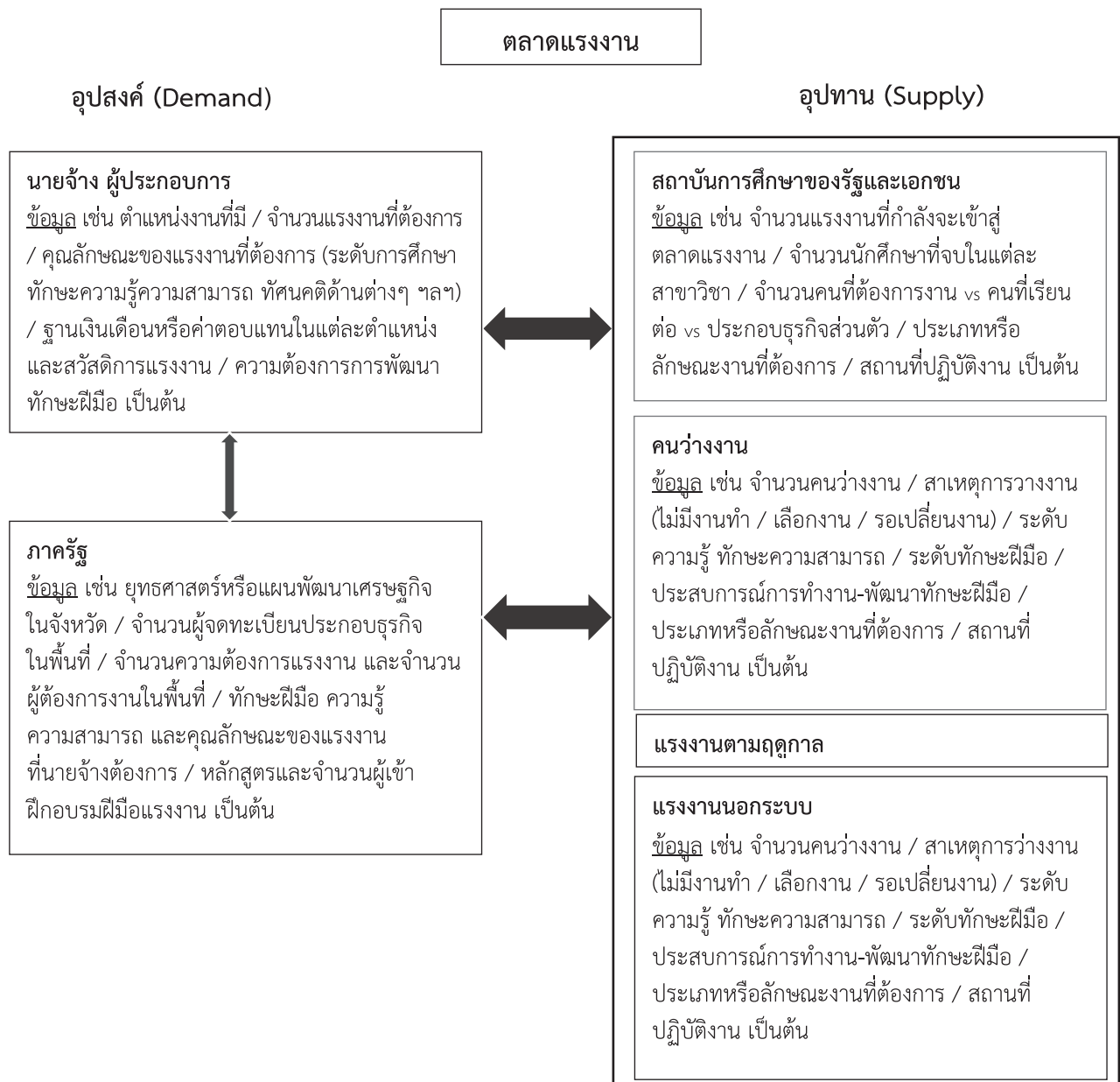
4) การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานระดับพื้นที่ ยังไม่สามารถทำได้โดยสะดวก ส่งผลให้การดำเนินงานมีความล่าช้า และสิ้นเปลืองเวลาและทรัพยากรบุคคล ในการตรวจสอบและคัดกรองข้อมูล จึงควรมี Platform กลางในการเชื่อมโยงข้อมูลบางส่วนที่แต่ละหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานต้องใช้ร่วมกัน

1.3 โจทย์ด้านแรงงานในพื้นที่ของจังหวัดเชียงใหม่

1.3.1 การส่งเสริมให้แรงงานไทยทุกคนมีงานทำ (ตลาดแรงงาน)

กระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่าง 3 หน่วยงานหลักประกอบด้วย ผู้ประกอบการ สถานศึกษา และหน่วยงานของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ และการวางแผนการผลิตบุคลากรตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ เช่น บุคลากรด้านโรงแรม การท่องเที่ยว สุขภาพ เป็นต้น

รูปแบบของข้อมูล

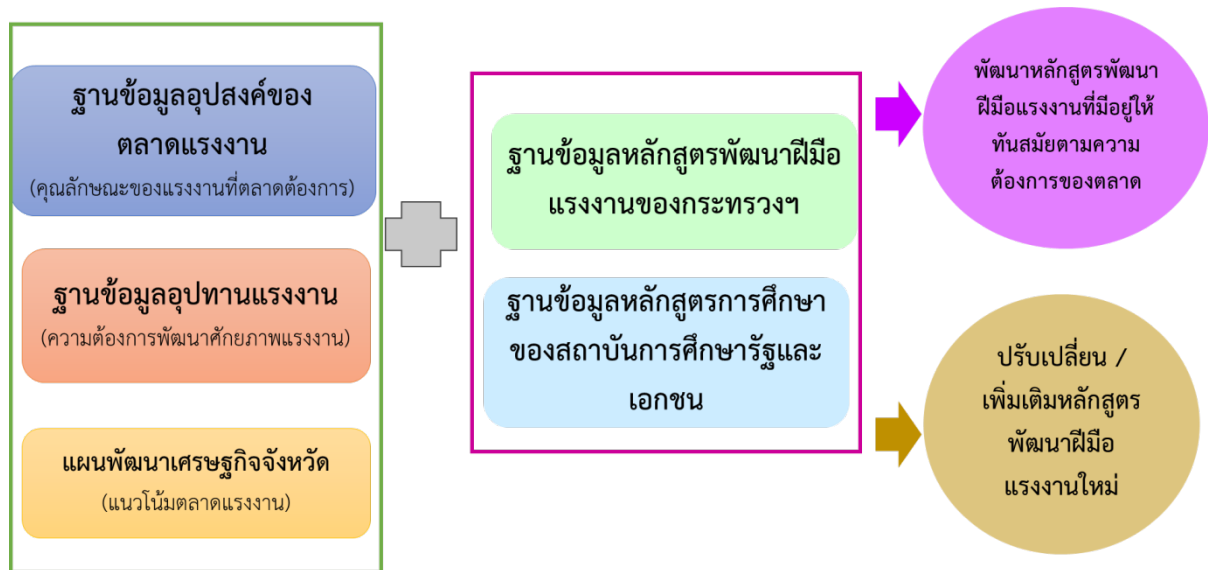


ที่มา: คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

1.3.2 การยกระดับฝีมือแรงงานทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

การวางแผนกลยุทธ์เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานให้สนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานจะต้องเชื่อมโยงข้อมูลจากฝ่ายนายจ้างจากภาคอุตสาหกรรมต่างๆ (อุปสงค์แรงงาน) ข้อมูลเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ข้อมูลจากฝ่ายลูกจ้างหรือตัวแรงงานทุกกลุ่มและข้อมูลด้านหลักสูตรและสาขาวิชาจากภาคการศึกษา (อุปทานแรงงาน) เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นคุณสมบัติของแรงงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

รูปแบบของข้อมูล

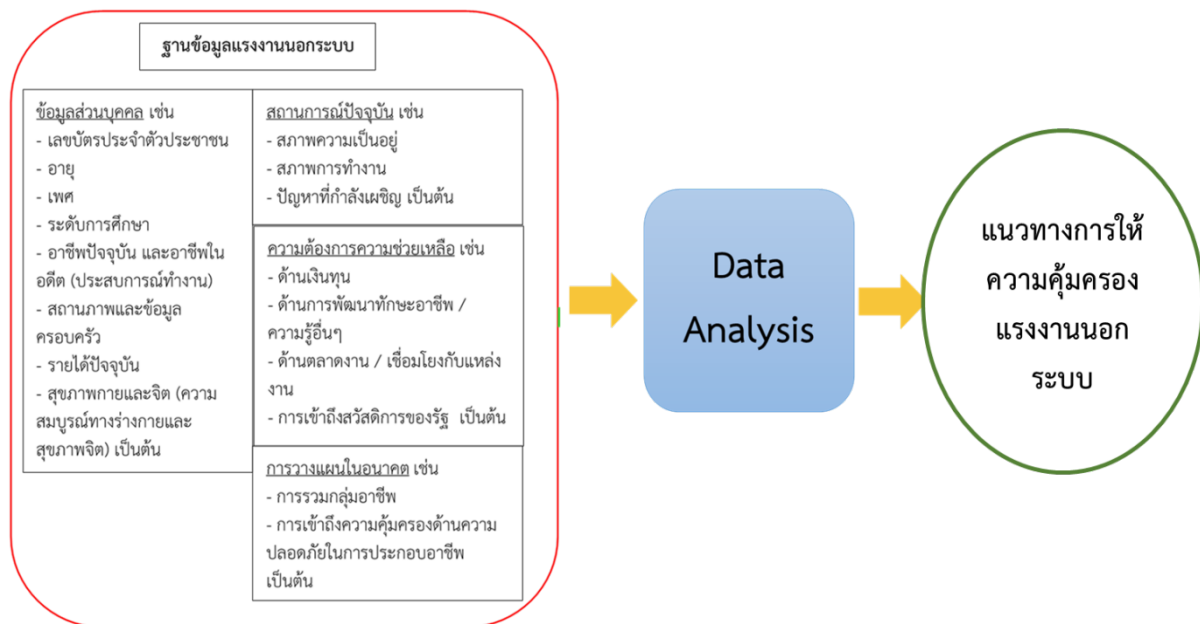


ที่มา: คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

1.3.3 การให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

การให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้ถูกต้องเหมาะสมตามความต้องการของแรงงานนอกระบบ

รูปแบบของข้อมูล

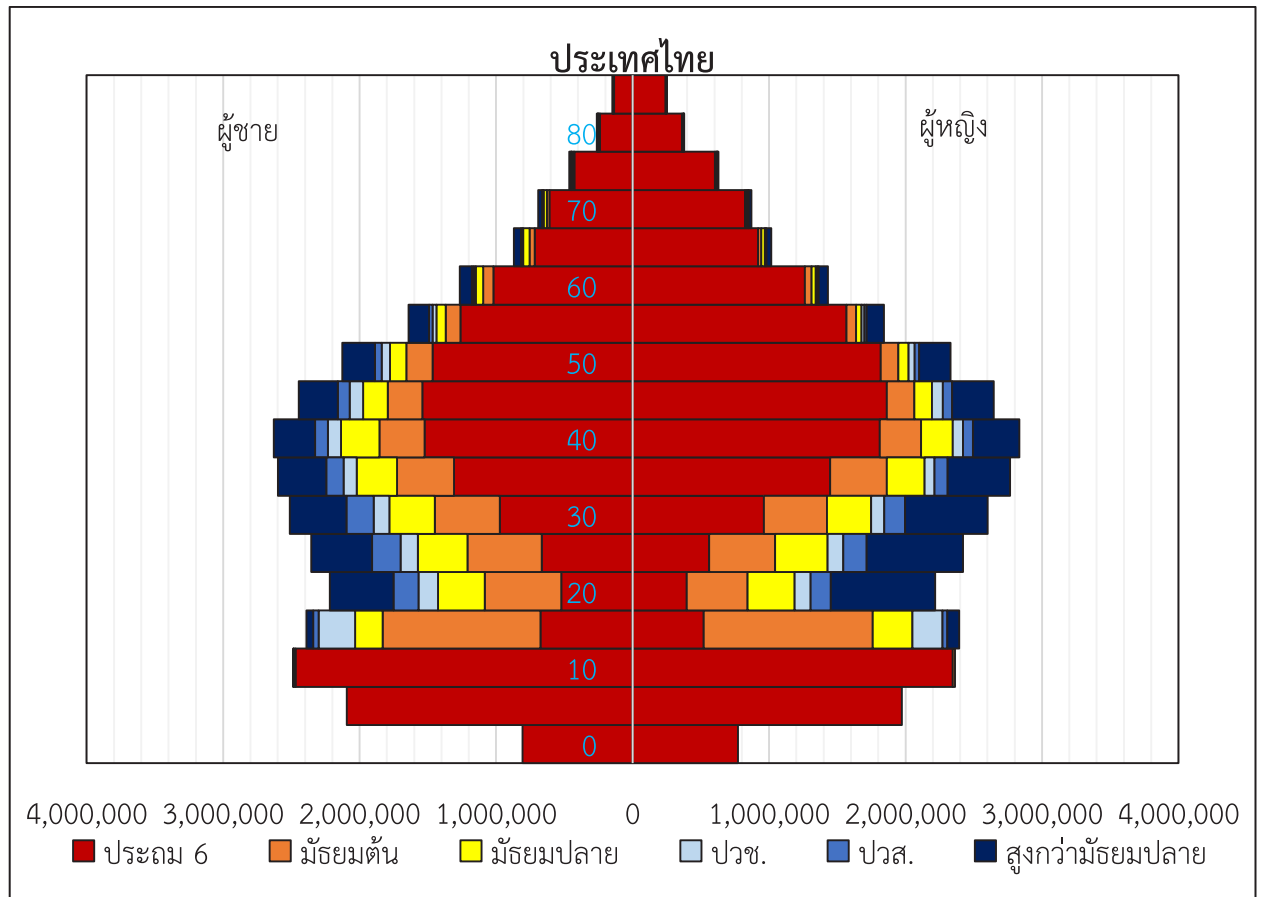


ที่มา: คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

2. จังหวัดสมุทรปราการ

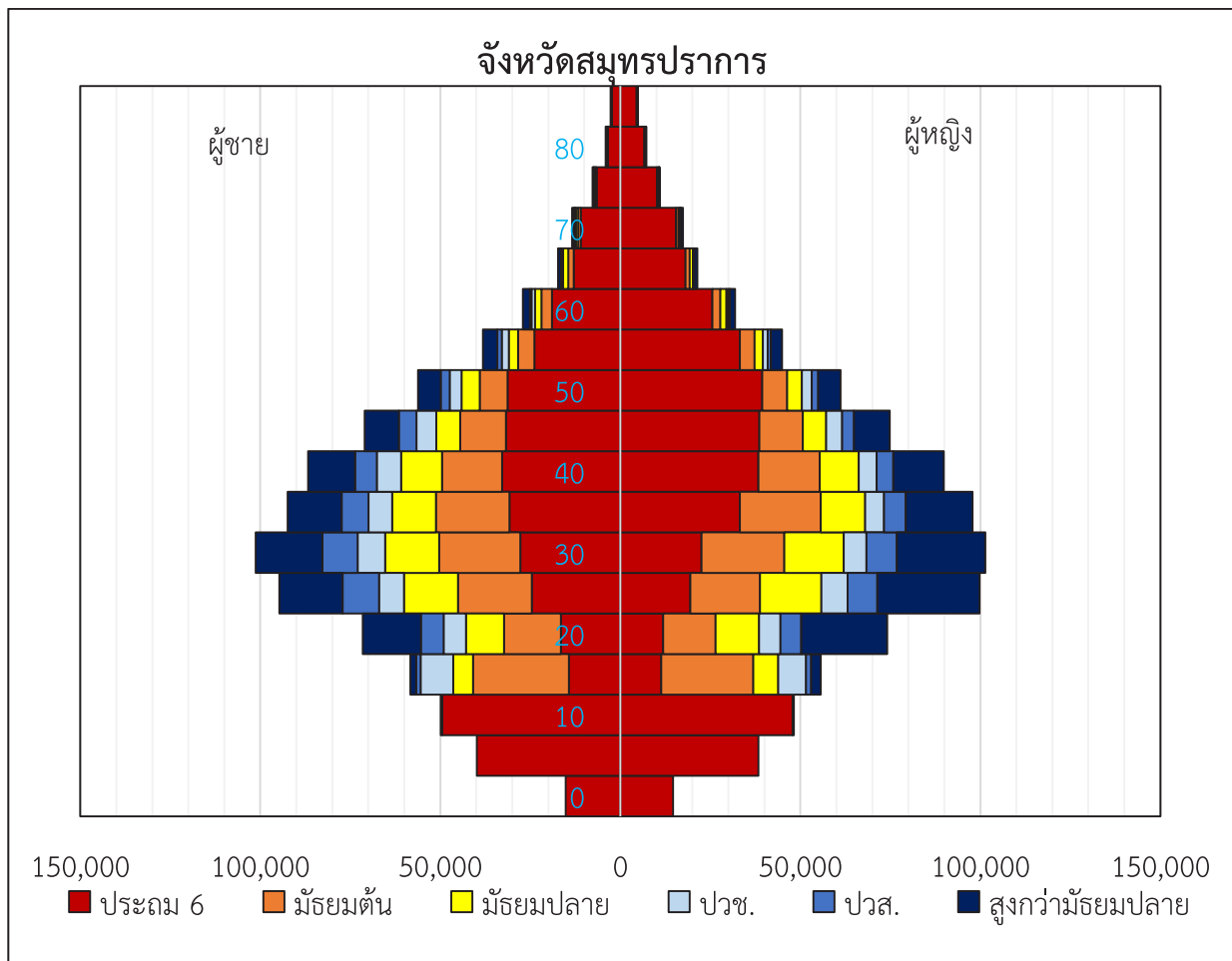
2.1 ข้อมูลเชิงประชากรด้านแรงงาน

แผนภาพที่ 11 โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 12 โครงสร้างประชากรจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ 12 พบว่า โครงสร้างประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในช่วงวัย 30 ถึง 34 ปี และมีจำนวนใกล้เคียงกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ระดับการศึกษามีการกระจายตัว ซึ่งต่างจากโครงสร้างประชากรของประเทศ

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ ระหว่างกำลังแรงงานปัจจุบัน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ระหว่างปี 2554 - 2561

ปี พ.ศ.	ประชากร อายุ 15- 59 ปี	กำลังแรงงานรวม				
		รวม	กำลังแรงงานปัจจุบัน			กำลังแรงงาน รอฤดูกาล
			รวม	ผู้มีงานทำ	ผู้ว่างงาน	
ปี 2554	1,037,947	788,138	787,690	778,553	9,138	447
ปี 2555	1,044,941	772,809	772,569	767,192	5,378	239
ปี 2556	1,053,059	772,055	770,714	760,983	9,731	1,341
ปี 2557	1,729,381	1,304,055	1,299,954	1,278,395	21,559	4,101
ปี 2558	1,766,295	1,330,911	1,329,912	1,322,312	7,601	999
ปี 2559	1,802,113	1,366,942	1,366,942	1,348,887	18,055	-
ปี 2560	1,837,649	1,332,183	1,331,297	1,319,817	11,480	886
ปี 2561	1,854,678	1,346,263	1,338,953	1,313,167	25,786	7,311

จากตารางที่ 7 พบว่า จำนวนผู้ที่อยู่ในช่วงกำลังแรงงาน ในปี 2561 มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปี 2560 เช่นเดียวกับจำนวนของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเฉพาะกำลังแรงงานในปัจจุบันของปี 2561 พบว่า จำนวนผู้มีงานทำลดลง ขณะที่จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มสูงขึ้น

ตารางที่ 8 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ

กลุ่มอายุ	ไทย	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว	อื่นๆ
15-19	111,857	2,585	1,903	840	1,801
20-24	129,205	18,169	3,665	1,091	1,616
25-29	173,509	21,171	5,986	358	2,381
30-34	188,498	12,569	3,100	1,112	2,357
35-39	181,652	7,336	2,181	504	1,349
40-44	172,001	2,805	1,517	264	1,698
45-49	143,192	1,107	738	46	1,420
50-54	115,721	1,043	665	-	544
55-59	82,604	102	96	-	550
รวม	1,298,239	66,887	19,851	4,215	13,716

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

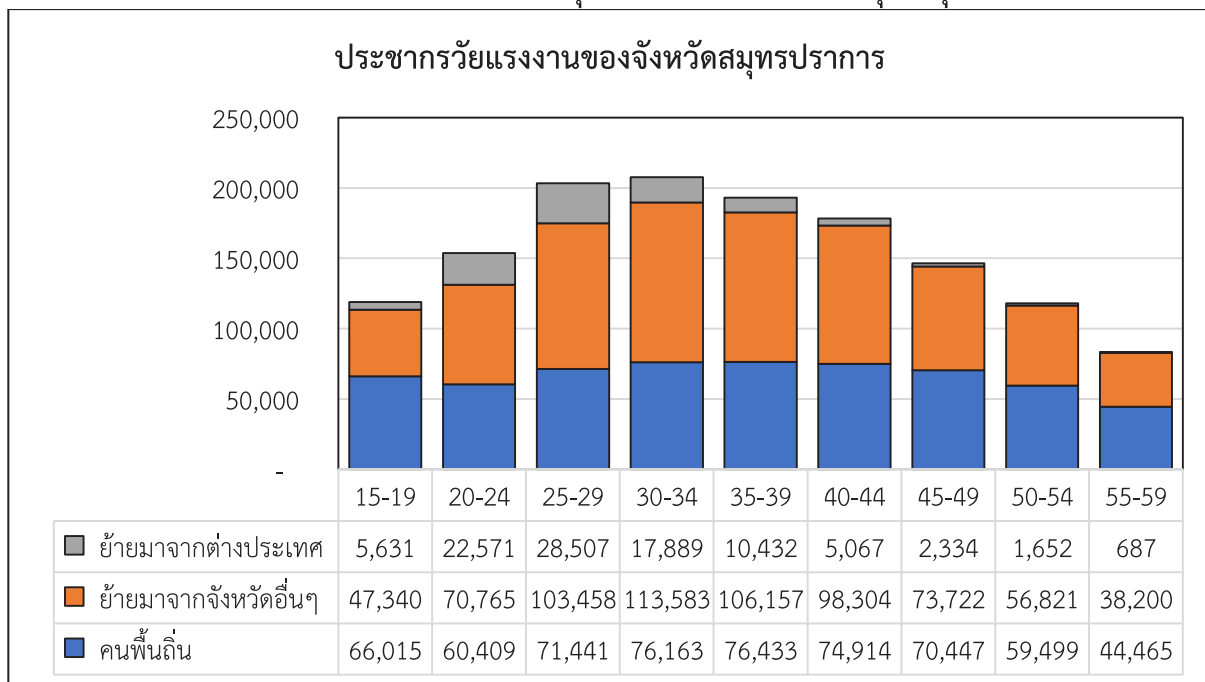
จากตารางที่ 8 พบว่า จำนวนประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการประกอบด้วยคนไทยและคนต่างชาติ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนแล้วพบว่า มีคนต่างชาติจำนวน 104,669 คน คือประมาณร้อยละ 8 เมื่อเทียบกับแรงงานไทยในพื้นที่ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้านอายุ พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-34 ปี มากที่สุด คือ มีจำนวน 188,498 คน ขณะที่แรงงานข้ามชาติมีผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-29 ปี มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มประชากรที่มีอายุในช่วง 50-59 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดทั้งในกลุ่มแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 9 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด

กลุ่มอายุ	คนพื้นถิ่น	ย้ายมาจากจังหวัดอื่นๆ	ย้ายมาจากต่างประเทศ
15-19	66,015	47,340	5,631
20-24	60,409	70,765	22,571
25-29	71,441	103,458	28,507
30-34	76,163	113,583	17,889
35-39	76,433	106,157	10,432
40-44	74,914	98,304	5,067
45-49	70,447	73,722	2,334
50-54	59,499	56,821	1,652
55-59	44,465	38,200	687
รวม	599,786	708,351	94,770

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 13 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ 13 ข้อมูลการย้ายถิ่นของแรงงานสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า สมุทรปราการ เป็นจังหวัดที่มีการจ้างงานจากแรงงานต่างพื้นที่ ทั้งจากต่างจังหวัด และต่างประเทศจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรในช่วงอายุ 25 – 39 ปี ที่มีจำนวนรวมมากกว่าหกแสนคน ซึ่งจำนวนดังกล่าวมากกว่า ครึ่งหนึ่งของจำนวนประชากรวัยทำงานทั้งหมดของจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 10 จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มอายุ	ย้ายถิ่นเข้า-ในประเทศ	ย้ายถิ่นเข้า-ต่างประเทศ	จำนวนย้ายถิ่นออก
15-19	15,522	4,391	5,625
20-24	29,866	15,190	7,558
25-29	36,644	16,746	7,643
30-34	29,814	9,889	7,426
35-39	21,954	4,881	4,992
40-44	15,309	1,989	3,872
45-49	9,762	464	2,732
50-54	5,939	291	2,178
55-59	3,669	332	1,133
รวม	168,479	54,173	43,159

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 10 พบว่า เมื่อพิจารณาการย้ายถิ่นในช่วง 5 ปี เห็นได้ชัดว่า จำนวนแรงงานย้ายเข้า สูงกว่าจำนวนแรงงานย้ายออกจำนวนมาก โดยมีจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นพื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่น ในขณะที่เดียวกันมีแรงงานจำนวนหนึ่งย้ายถิ่นออกไปยัง กทม. ปริมณฑล ชลบุรี และระยอง

ตารางที่ 11 พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ

อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)		พื้นที่ปลายทาง (หลังย้ายออกไป)	
	จังหวัด	จำนวน	จังหวัด	จำนวน
1	กรุงเทพมหานคร	41,259	กรุงเทพมหานคร	14,230
2	นครราชสีมา	6,241	ชลบุรี	6,706
3	ขอนแก่น	6,166	ปทุมธานี	3,542
4	บุรีรัมย์	5,989	ฉะเชิงเทรา	2,233
5	สุรินทร์	5,509	ระยอง	1,637
6	อุบลราชธานี	5,226	สมุทรสาคร	1,464
7	ศรีสะเกษ	5,107	นนทบุรี	1,456
8	ชัยภูมิ	4,833	นครราชสีมา	1,327
9	ร้อยเอ็ด	4,688	นครปฐม	1,053

อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)		พื้นที่ปลายทาง (หลังย้ายออกไป)	
	จังหวัด	จำนวน	จังหวัด	จำนวน
10	สกลนคร	4,649	พระนครศรีอยุธยา	599
	ประเทศ	จำนวน		
1	เมียนมา	36,741		
2	กัมพูชา	11,823		
3	ลาว	2,043		
4	จีน	1,283		
5	ฟิลิปปินส์	552		

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 11 จะเห็นได้ว่า ผู้ที่เดินทางย้ายเข้ามาในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการหาลำดับแรก โดยส่วนใหญ่เดินทางมาจากกรุงเทพฯ รองลงมาจากนครราชสีมา ขอนแก่น บุรีรัมย์ สุรินทร์ ตามลำดับ พิจารณาได้ว่า ลำดับที่สองถึงลำดับที่ห้าล้วนเป็นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการเคลื่อนย้ายประชากรสูง เมื่อพิจารณาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในจังหวัดสมุทรปราการมากที่สุด คือแรงงานที่เดินทางมาจากประเทศเมียนมา

ตารางที่ 12 เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดสมุทรปราการในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน

อันดับ	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า	จำนวน	เหตุผลของการย้ายถิ่นออก	จำนวน
1	หางานทำ	136,250	หางานทำ	11,729
2	ย้ายที่อยู่อาศัย	85,360	หน้าที่การงาน	8,989
3	หน้าที่การงาน	28,830	ย้ายที่อยู่อาศัย	7,461
4	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	19,234	เพื่อการศึกษา	4,931
5	เพื่อการศึกษา	5,077	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	4,219
6	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	1,942	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	2,289
7	ไม่ทราบ	781	กลับภูมิลำเนา	1,835
8	กลับภูมิลำเนา	210	ไม่ทราบ	1,266

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 12 พบว่า เหตุผลของการหางานทำเป็นเหตุผลสำคัญในการเดินทางย้ายถิ่นเข้า-ออก จังหวัดสมุทรปราการ เหตุผลรองลงมาของการย้ายถิ่นเข้า คือเรื่องของการย้ายที่อยู่อาศัย และเรื่องของการหางานทำ ตามลำดับ ขณะที่เหตุผลในการย้ายถิ่นออก ที่สำคัญรองลงมาจากเหตุผลของการหางานแล้ว คือเรื่องของการย้ายที่อยู่อาศัย และเรื่องของการย้ายที่อยู่อาศัย พิจารณาได้ว่าทั้งสามเหตุผลดังกล่าว ล้วนเป็นเหตุผลหลักที่ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นเข้า-ออกจังหวัดสมุทรปราการ

2.2 การทบทวนการใช้ฐานข้อมูลและการใช้ข้อมูลแรงงานในระดับพื้นที่

เมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานในศักยภาพของจังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งการพิจารณาออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร และด้านอุตสาหกรรม พบว่า

1) ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่จังหวัดสมุทรปราการมีโครงสร้างเศรษฐกิจส่วนใหญ่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม เป็นพื้นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมการผลิตถึง 4 แห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ยานยนต์ อุปกรณ์เครื่องจักร เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ที่สำคัญของประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่ามีฐานเศรษฐกิจในภาคพาณิชยกรรม การค้าขายของภาคเอกชน การขนส่ง การบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ร่วมด้วย โดยในปี 2558 จังหวัดสมุทรปราการมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Product: GPP) อยู่ในอันดับที่สี่ของประเทศ คือมีมูลค่า 685,392 ล้านบาท และมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยต่อคนของจังหวัดอยู่ที่ 339,972 บาท

2) ด้านเกษตรกรรม

ภาคการเกษตรกรรมที่มีศักยภาพของพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการแบ่งออกเป็นสองด้าน ประกอบด้วยด้านเกษตรกรรม มีพืชเศรษฐกิจคือ ข้าว ผลไม้ กระจับปี่ ข้า ตะไคร้ และด้านประมง เป็นรูปแบบการเลี้ยงสัตว์น้ำจืด กุ้ง ปลานิล ประมงชายฝั่ง แม้ในพื้นที่จะมีการทำปศุสัตว์แต่ไม่มีการเลี้ยงในเชิงพาณิชย์ฟาร์มขนาดใหญ่ สัตว์ที่มีเลี้ยงบ้าง เช่น ไก่ เป็ด ห่าน

3) ด้านอุตสาหกรรม

จากการที่จังหวัดสมุทรปราการเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมสี่แห่ง มีทั้งที่เป็นเขตอุตสาหกรรมทั่วไป (General Industrial Zone) และ เขตประกอบการเสรี (I-EA-T Free Zone) และมีโรงงานอุตสาหกรรมมากถึง 7,567 แห่ง การขยายตัวของจำนวนสถานประกอบการเกิดขึ้นสูงสุดในกลุ่มสถานประกอบการขนาดเล็ก คือมีลูกจ้าง ระหว่าง 1-4 คน จากเดิมในปี 2557 มีจำนวน 2,753 ราย เพิ่มขึ้น 3,142 ราย ขณะที่สถานประกอบการที่มีการจ้างงานมากกว่าหนึ่งพันคน มีจำนวนลดลงจากปี 2557 ที่มีจำนวน 85 แห่ง ลดลงมาที่ 82 แห่ง ในปี 2558 มีการจ้างงานโดยรวมอยู่ที่ 467,041 คน โดยส่วนมากถูกจ้างงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 173,183 คน ในปี 2558

จากข้อมูลนับได้ว่าจังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีศักยภาพในการพัฒนาในแง่มุมของการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

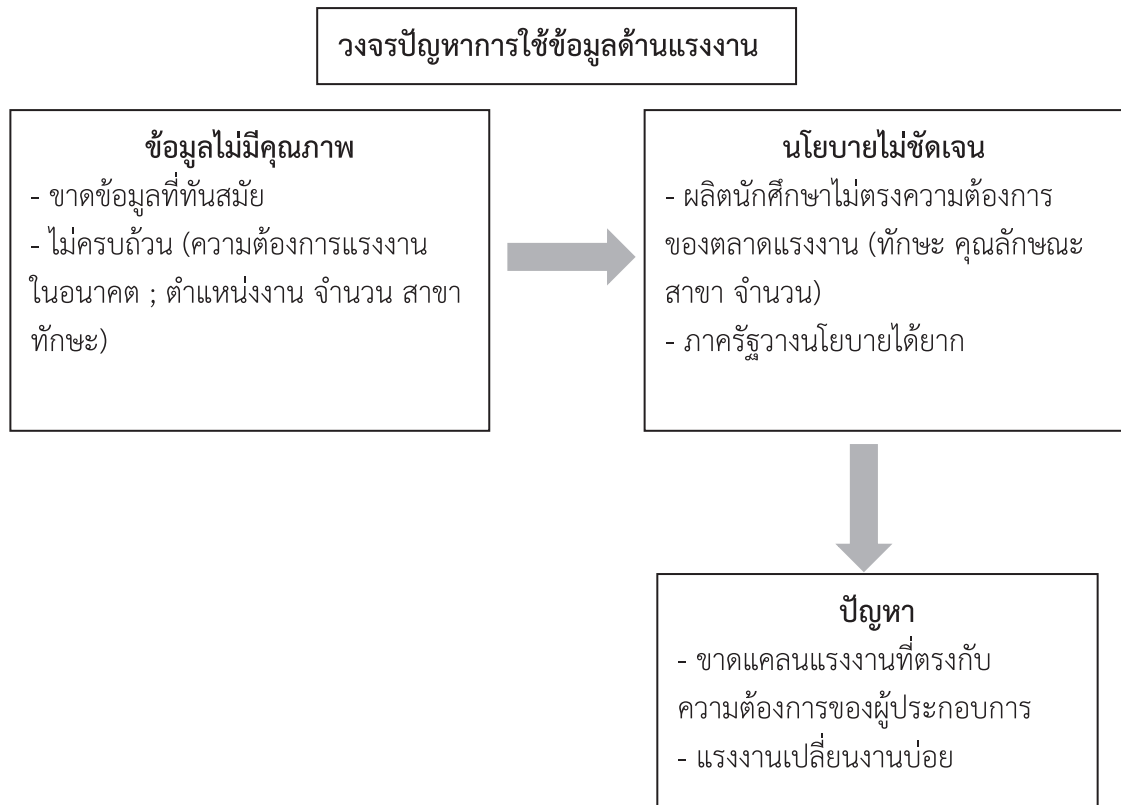
2.3 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัด

ในการพัฒนาตัวชี้วัดด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ได้ผ่านกระบวนการประชุมร่วมระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ ประกอบด้วยผู้แทนจาก หอการค้าสมุทรปราการ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ประธานสมาคม SME จังหวัดสมุทรปราการ บริษัทประชารัฐรักสามัคคีประเทศไทย จำกัด

วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยโกลบอลบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจสมุทรปราการ เกริกวิทยาลัย วิทยาลัยกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ อาสาสมัครแรงงานตำบลบางแก้ว นอกจากนี้มีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นอันประกอบด้วย แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อค้นพบ ดังนี้

สภาพปัญหาการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัด

- 1) การประสานงานเพื่อใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน ยังไม่คล่องตัว ส่วนใหญ่เป็นการส่งต่อข้อมูลตามภารกิจเดิมที่มีอยู่ อีกทั้ง ยังไม่มีการตั้งโจทย์ปัญหาด้านแรงงาน และดึงข้อมูลที่มีอยู่จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา
- 2) ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานของแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสำคัญมาก เพื่อใช้ในการประเมินสถานการณ์ความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง และแนวโน้มการปรับตัวของสถานประกอบการต่างๆ เนื่องจากเป็นพื้นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม และส่วนใหญ่เป็นโรงงานยุคเก่า มีการใช้เครื่องจักรที่มีอายุการทำงานมายาวนาน ทำให้แรงงานทำงานภายใต้ความเสี่ยง
- 3) ไม่มีการนำข้อมูลการเข้าและออกจากระบบประกันสังคมของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ รวมถึงข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลการขึ้นทะเบียน เป็นต้น มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางเพิ่มจำนวนแรงงานข้ามชาติในระบบประกันสังคม และการคงอยู่ในระบบ
- 4) ไม่พบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ครอบคลุมทุกกลุ่มที่ทำงานในพื้นที่ โดยในปัจจุบันมีข้อมูลเกษตรกร ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ขึ้นทะเบียนกับจัดหางาน เท่านั้น
- 5) ข้อมูลการว่างงานของแรงงานในพื้นที่ มีความซับซ้อน และไม่สมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดได้ เช่น สาเหตุของการว่างงานมีหลายประการ ทั้งไม่อยากทำงานเอง รองานที่เหมาะสม ระดับฝีมือไม่ตรงกับงาน และเลิกงาน
- 6) ขาดข้อมูลการจัดทะเบียนสถานประกอบการใหม่ในพื้นที่ที่อัมพเตห
- 7) ปัญหาการการจัดการข้อมูลและดำเนินงานตามพันธกิจเร่งด่วน หรือโครงการเร่งด่วนจากส่วนกลาง
- 8) ปัญหาความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากการสำรวจอุปสงค์และอุปทานแรงงาน (PMANP)

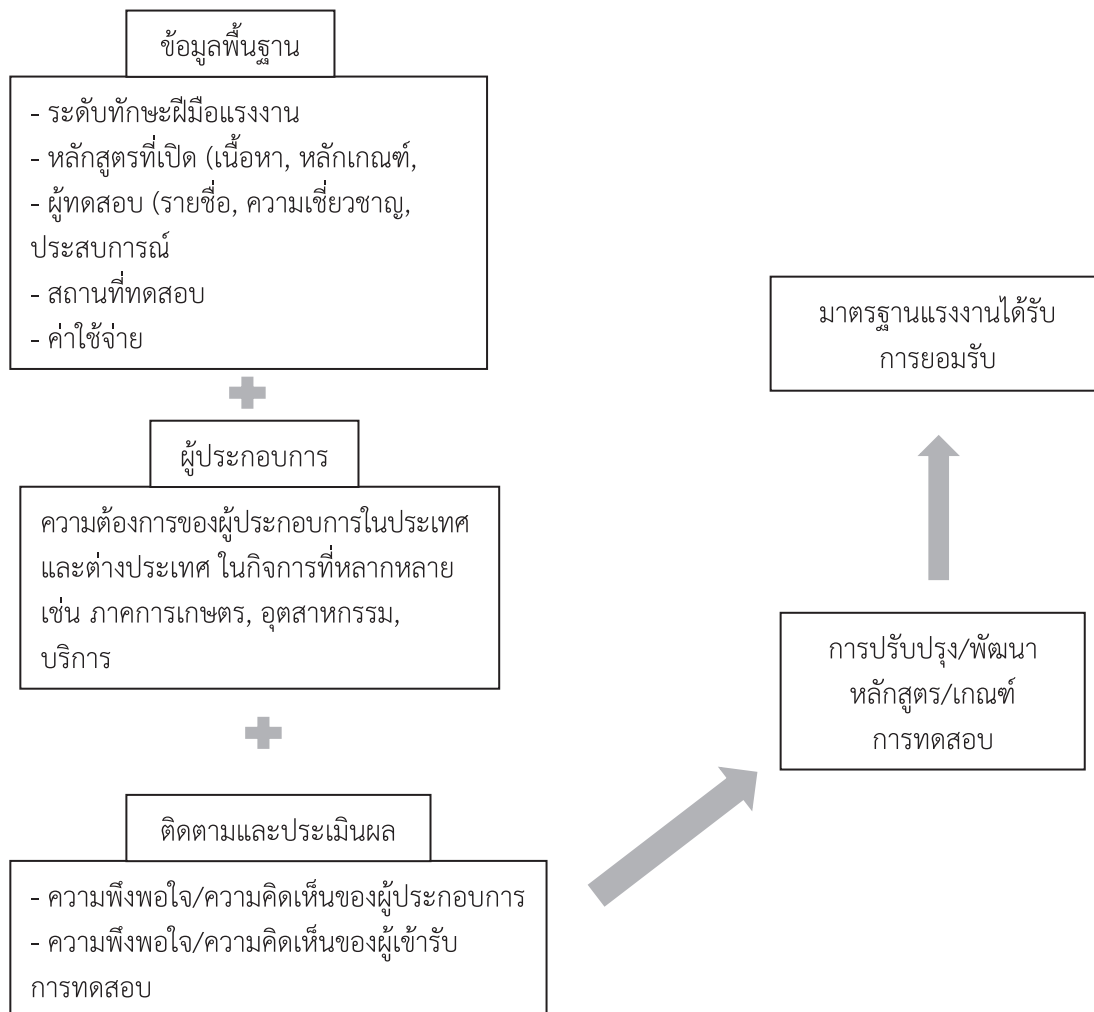


ข้อเสนอแนะการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัด

- 1) ควรมีศูนย์ข้อมูลแรงงานในระดับจังหวัด เพื่อใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานของพื้นที่ แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ และบุคลากร
- 2) ควรมีกองวิชาการที่มุ่งนำข้อมูลที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่มาจัดระเบียบ วิเคราะห์และสังเคราะห์ตามโจทย์ที่พื้นที่ต้องการ
- 3) ควรมีการจัดระบบการเก็บข้อมูล PMANP ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาจเริ่มจากการออกแบบการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบเดียวกันในทุกปี การทำงานเชิงรุกเพื่อให้ภาคเอกชนและการศึกษาเห็นประโยชน์ของการป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบ และปรับทัศนคติว่าการเข้าไปเก็บข้อมูลนั้น ไม่ใช่การตรวจสอบเพื่อจับผิดภาคเอกชน

2.4 โจทย์ด้านแรงงานในพื้นที่

2.4.1 การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการรับรองมาตรฐานแรงงานเพื่อสร้างการยอมรับ

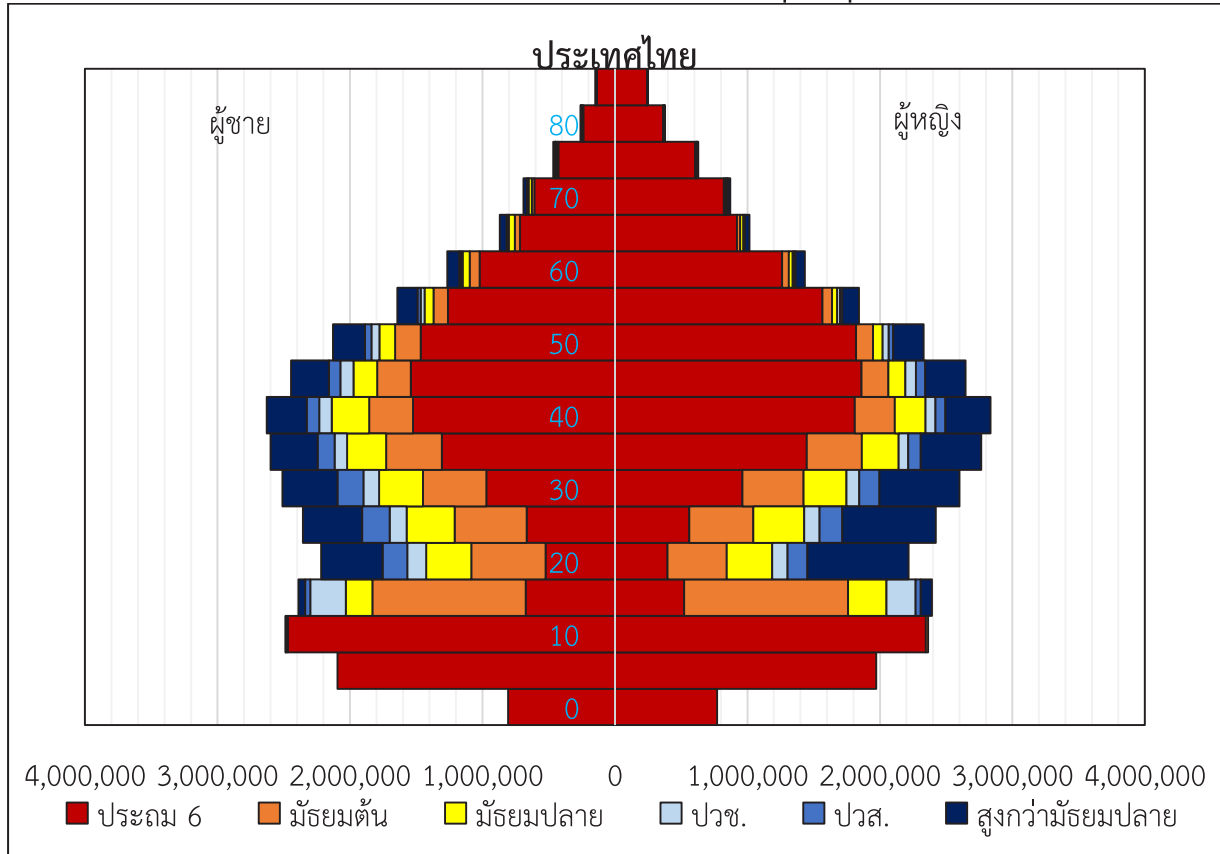


ที่มา : คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

3. จังหวัดชลบุรี

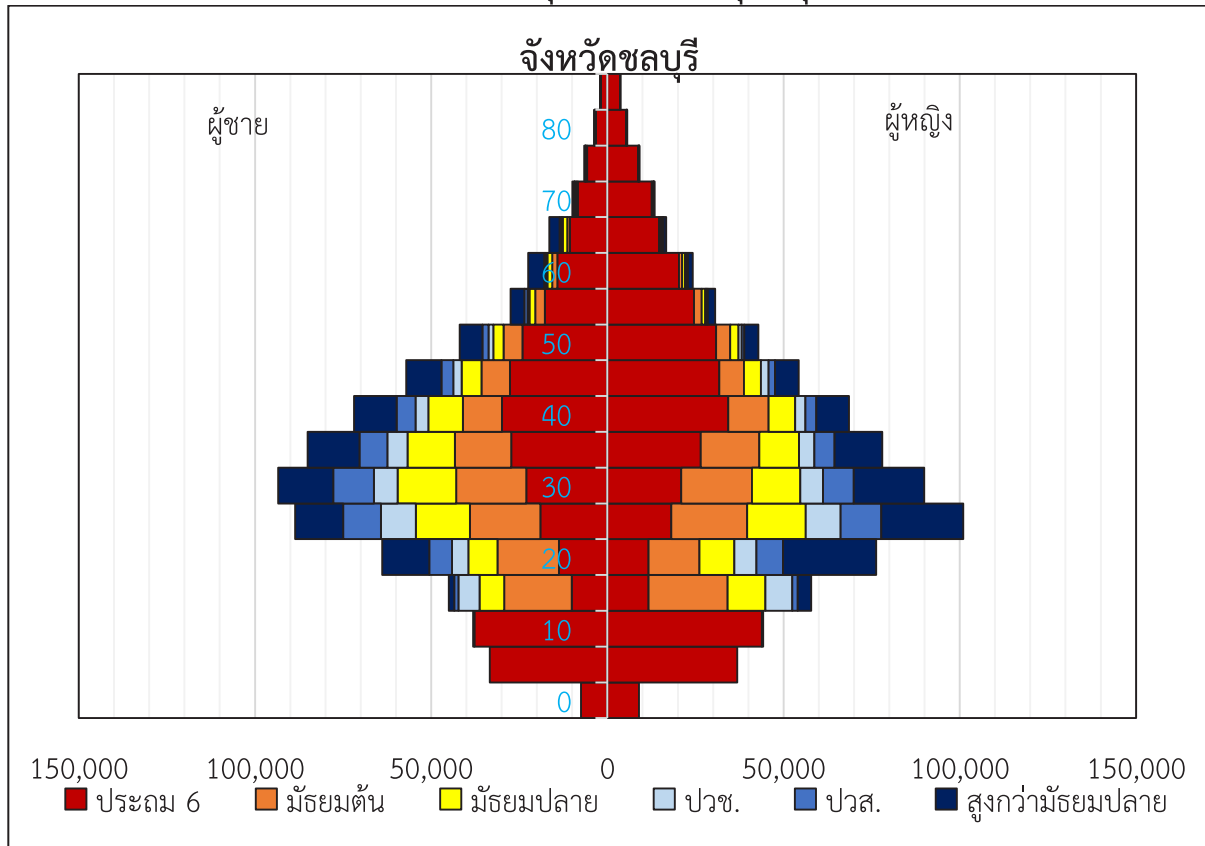
3.1 ข้อมูลเชิงประชากรด้านแรงงานของจังหวัดชลบุรี

แผนภาพที่ 14 โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 15 โครงสร้างประชากรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ 14 และ 15 ที่แสดงโครงสร้างอายุและเพศของจังหวัดชลบุรี พบว่ามีลักษณะป่องกลาง มีความสมมาตรชายขวา เห็นได้ชัดว่า มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานสูงกว่าโดยเปรียบเทียบกับโครงสร้างประชากรของประเทศไทย นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา เห็นได้ว่า ประชากรวัยแรงงานตอนต้นหรือในช่วงอายุ 25-35 ปี มีสัดส่วนประชากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไปสูงอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเปรียบเทียบกับภาพปิรามิดประชากรของประเทศไทย อันเป็นผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของประชากรจากจังหวัดอื่นๆ หรือการเคลื่อนย้ายของทุนมนุษย์ไปยังจังหวัดชลบุรี ในขณะที่ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปของจังหวัด ส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่เกินประถมศึกษา

ตารางที่ 13 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ

กลุ่มอายุ	ไทย	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว	อื่นๆ
15-19	95,769	3,023	3,945	1,835	525
20-24	127,426	5,615	6,532	3,753	1,904
25-29	178,242	7,915	5,591	3,300	2,530
30-34	174,543	5,324	4,515	1,419	4,719
35-39	156,119	3,640	1,556	1,358	6,895
40-44	134,064	1,785	1,271	384	8,044
45-49	106,549	473	442	210	8,414

กลุ่มอายุ	ไทย	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว	อื่นๆ
50-54	81,070	153	355	8	7,746
55-59	55,251	-	268	178	6,439
รวม	1,109,033	27,928	24,475	12,445	47,216

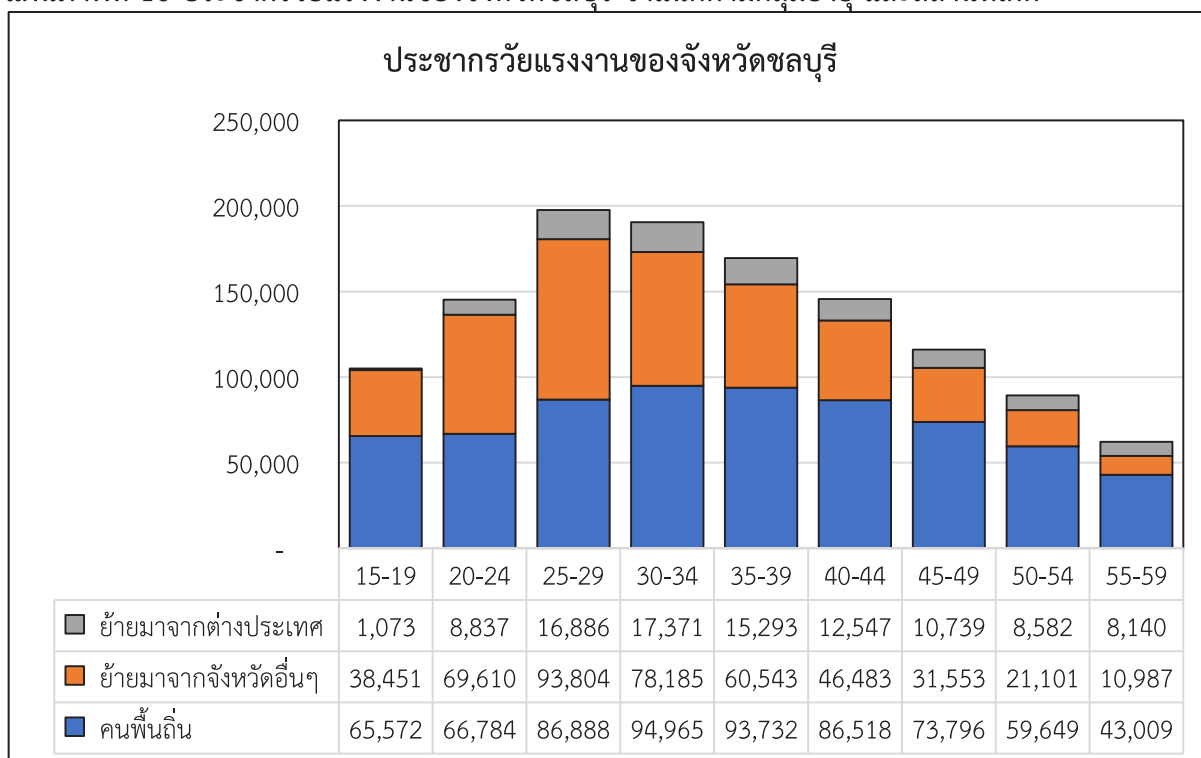
ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 14 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด

กลุ่มอายุ	คนพื้นถิ่น	ย้ายมาจากจังหวัดอื่นๆ	ย้ายมาจากต่างประเทศ
15-19	65,572	38,451	1,073
20-24	66,784	69,610	8,837
25-29	86,888	93,804	16,886
30-34	94,965	78,185	17,371
35-39	93,732	60,543	15,293
40-44	86,518	46,483	12,547
45-49	73,796	31,553	10,739
50-54	59,649	21,101	8,582
55-59	43,009	10,987	8,140
รวม	670,913	450,717	99,468

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 16 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดชลบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

ข้อมูลเชิงประจักษ์จากตารางที่ 14 และแผนภาพที่ 16 ชี้ให้เห็นอย่างชัดถึงบทบาทของการย้ายถิ่นในประเทศ และการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานเข้ามายังจังหวัดชลบุรีมีผลต่อกระบวนการพัฒนาของจังหวัดชลบุรีอย่างมาก เนื่องจากมีสัดส่วนแรงงานที่ย้ายถิ่นมาจากจังหวัดอื่นมีสัดส่วนสูงมาก ดังนั้น การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนา อาจจำเป็นต้องพิจารณาเป็นกลุ่มจังหวัด โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มจังหวัดที่เป็นพื้นที่ต้นทางที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ชลบุรี

ตารางที่ 15 จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดชลบุรี

กลุ่มอายุ	ย้ายถิ่นเข้า-ในประเทศ	ย้ายถิ่นเข้า-ต่างประเทศ	จำนวนย้ายถิ่นออก
15-19	24,751	5,652	4,875
20-24	46,722	11,568	10,262
25-29	53,183	10,705	7,802
30-34	33,326	7,367	7,074
35-39	20,925	5,801	6,198
40-44	14,338	4,044	4,483
45-49	8,262	3,908	3,146
50-54	5,247	2,223	2,072
55-59	2,787	2,365	1,413
รวม	209,541	53,633	47,325

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาการย้ายถิ่นในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ช่วยให้ภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของแรงงานภายนอกจังหวัดชลบุรี กล่าวคือ มีประชากรวัยแรงงานจำนวนมากย้ายเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของจังหวัดชลบุรี โดยเฉพาะช่วงต้นของวัยแรงงาน ในขณะเดียวกันประมาณ 4 ใน 5 เป็นประชากรจากจังหวัดอื่นๆ ย้ายเข้ามายังจังหวัดชลบุรี โดยส่วนใหญ่ย้ายถิ่นมาจากจังหวัดกรุงเทพฯ ระยอง และขอนแก่น ในขณะเดียวกันมีแรงงานข้ามจำนวนหนึ่งเข้ามามีบทบาทในกระบวนการพัฒนาของจังหวัดชลบุรี ด้วยเช่นเดียวกัน (เมียนมา กัมพูชา ลาว)

ตารางที่ 16 พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงาน

อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)		พื้นที่ปลายทาง (หลังย้ายออกไป)	
	จังหวัด	จำนวน	จังหวัด	จำนวน
1	กรุงเทพมหานคร	20,710	ระยอง	8,379
2	ระยอง	10,852	กรุงเทพมหานคร	8,349
3	ขอนแก่น	10,091	ฉะเชิงเทรา	3,800
4	นครราชสีมา	8,652	สมุทรปราการ	3,659

อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)		พื้นที่ปลายทาง (หลังย้ายออกไป)	
	จังหวัด	จำนวน	จังหวัด	จำนวน
5	บุรีรัมย์	8,001	จันทบุรี	2,524
6	อุดรธานี	7,989	ปทุมธานี	2,299
7	สุรินทร์	6,898	นครราชสีมา	1,582
8	ฉะเชิงเทรา	6,800	ตราด	1,472
9	สมุทรปราการ	6,706	นนทบุรี	942
10	อุบลราชธานี	6,305	สมุทรสาคร	896
ประเทศ		จำนวน		
1	เมียนมา	14,831		
2	กัมพูชา	13,947		
3	ลาว	6,710		
4	อังกฤษ	2,975		
5	อเมริกา	2,007		

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

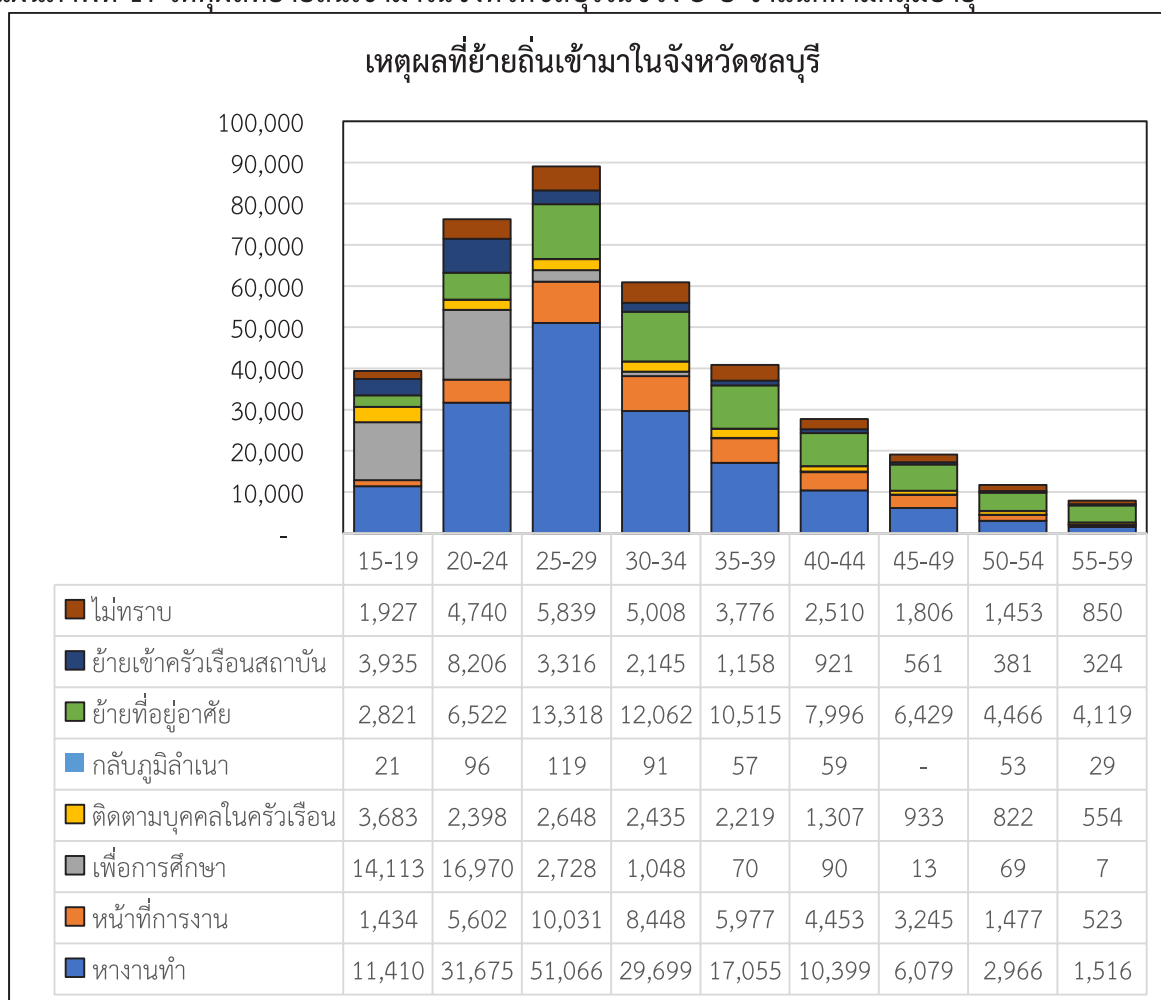
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับเหตุผลของการย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่กลุ่มที่เข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของจังหวัดชลบุรีในทุกกลุ่มอายุ และมีบางส่วนรายงานว่า ย้ายถิ่นเพื่อการศึกษา และย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน ซึ่งจำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี เห็นได้ว่าเป็นการย้ายถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาพื้นที่ของจังหวัดชลบุรี ในขณะเดียวกัน มีวัยแรงงานจำนวนหนึ่งย้ายถิ่นออกจากจังหวัดชลบุรี โดยเหตุผลหลักในการย้ายถิ่นชัดเจนว่า เป็นการย้ายไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาจังหวัดของพื้นที่ปลายทาง และเช่นเดียวกันการย้ายถิ่นออกไม่ได้จำกัดเฉพาะในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาต่ำแต่อย่างใด

ตารางที่ 17 เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดชลบุรีในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน

อันดับ	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า	จำนวน	เหตุผลของการย้ายถิ่นออก	จำนวน
1	หางานทำ	161,863	หางานทำ	12,059
2	ย้ายที่อยู่อาศัย	68,247	หน้าที่การงาน	11,848
3	หน้าที่การงาน	41,189	ย้ายที่อยู่อาศัย	6,835
4	เพื่อการศึกษา	35,107	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	5,230
5	ไม่ทราบ	27,909	เพื่อการศึกษา	5,206
6	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	20,948	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	2,146
7	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	16,999	กลับภูมิลำเนา	2,117
8	กลับภูมิลำเนา	524	ไม่ทราบ	1,596

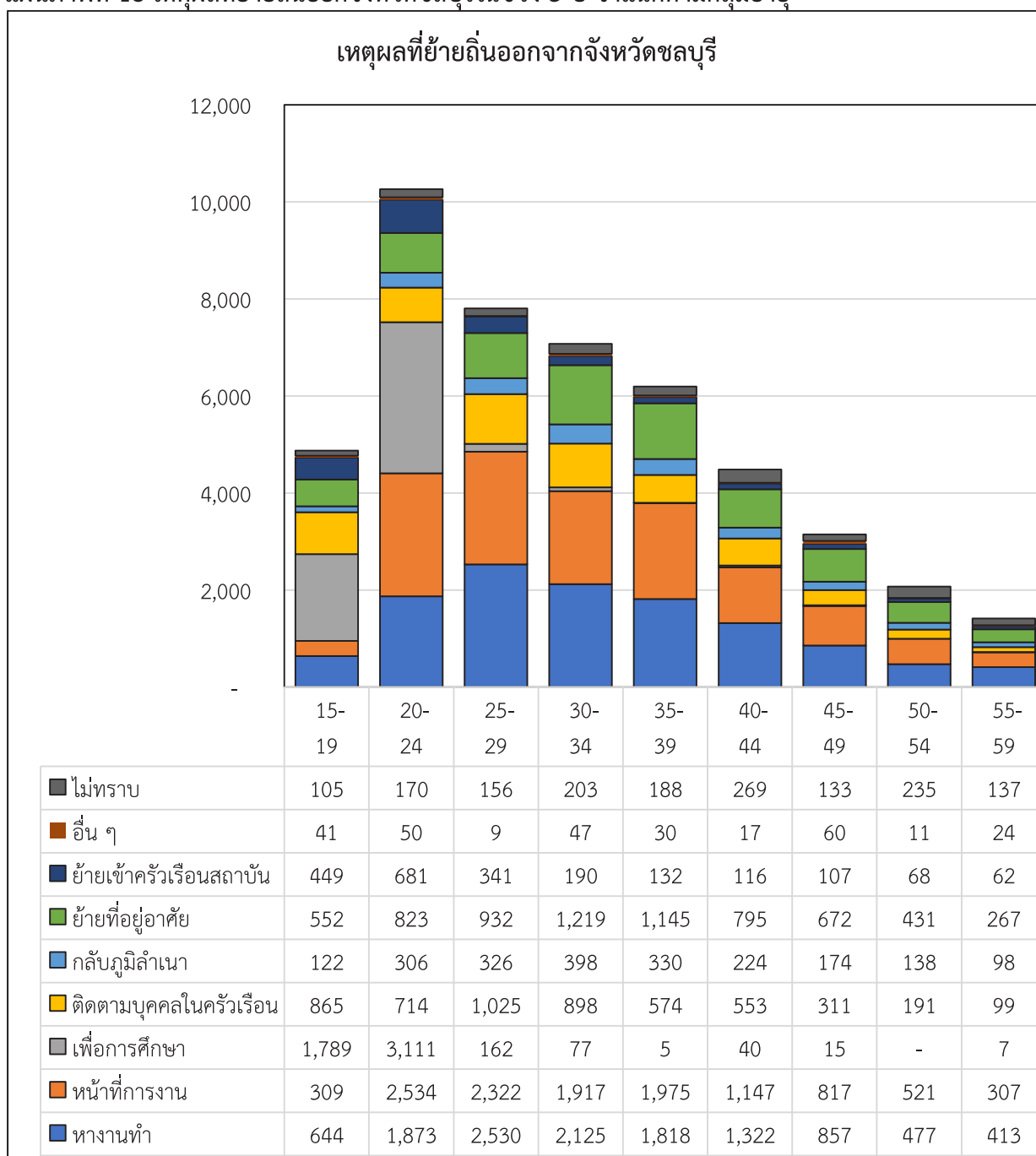
ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 17 เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดชลบุรีในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 18 เหตุผลที่ย้ายถิ่นออกจากจังหวัดชลบุรีในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 18 ระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วง 5 ปี ของจังหวัดชลบุรี

	ประถม 6	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	ปวช.	ปวส.	สูงกว่ามัธยม ปลาย
ผู้ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดชลบุรี						
15-19	6,604	8,628	2,088	2,224	377	362
20-24	9,901	14,059	8,855	4,424	4,641	6,214
25-29	13,873	16,780	15,762	10,123	9,386	12,879
30-34	13,108	11,965	9,126	3,609	5,889	10,436
35-39	12,705	7,400	4,523	1,819	3,090	6,940
40-44	12,101	3,616	2,867	900	1,175	4,406
45-49	8,674	1,846	1,315	567	715	3,406
50-54	6,240	913	694	179	312	1,746
55-59	3,691	370	396	88	166	1,081
รวม	86,897	65,577	45,626	23,933	25,751	47,470
ผู้ย้ายถิ่นออกจากจังหวัดชลบุรี						
15-19	785	1,203	346	189	16	75
20-24	1,492	1,602	783	544	610	1,157
25-29	1,042	1,453	1,684	409	686	1,994
30-34	1,646	1,243	1,101	363	697	1,695
35-39	2,114	740	825	168	711	1,403
40-44	2,104	484	594	195	155	739
45-49	1,457	442	240	160	158	567
50-54	1,146	303	117	73	54	305
55-59	879	135	74	34	43	170
รวม	12,665	7,605	5,764	2,135	3,130	8,105

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ: ไม่รวมผู้ย้ายถิ่นเพื่อการศึกษา และย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน

โดยสรุป จากข้อมูลการย้ายถิ่นในพื้นที่จังหวัดชลบุรี แรงงานมีการเคลื่อนย้ายไหลเวียนเข้าและออกจากพื้นที่ค่อนข้างสูง แม้ว่าเป็นพื้นที่ปลายทางที่รองรับกระแสแรงงานย้ายถิ่นเป็นหลักก็ตาม โดยการย้ายถิ่นไม่ได้เลือกจำเพาะประชากรกลุ่มย่อยใดเป็นพิเศษ ในขณะเดียวกันกระบวนการพัฒนาของพื้นที่จังหวัด ยังคงมีความจำเป็นต้องอาศัยแรงงานจากนอกพื้นที่ต่อไป ดังนั้น การพิจารณาวางแผนบริหารจัดการแรงงานแบบกลุ่มจังหวัด หรืออาศัยข้อมูลของพื้นที่ต้นทางสำคัญมาใช้ร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ก็จะทำให้การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และการสร้างสมดุลให้ตลาดแรงงานในพื้นที่จังหวัดชลบุรีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 การทบทวนการใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับพื้นที่ของจังหวัดชลบุรี

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านแรงงานแบบบูรณาการในพื้นที่จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน โดยในส่วนแรกเป็นการประชุมกลุ่มย่อยกับกลุ่มผู้ริเริ่มก่อตั้งธนาคารแรงงานของจังหวัดชลบุรี โดยเฉพาะภาคเอกชนที่เป็นผู้แทนจากสมาคมการจัดการงานบุคคล ภาคตะวันออก ผู้แทนจากมหาวิทยาลัยบูรพา และแรงงานจังหวัดชลบุรี ร่วมกันนำเสนอที่มา และการดำเนินงานของธนาคารแรงงานชลบุรีที่ผ่านมา ตลอดจนนำเสนอแนวโน้มความเป็นไปได้ในการนำธนาคารแรงงานกลับมาเป็นฐานข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลอุปสงค์อุปทานที่สำคัญอีกครั้งเพื่อรองรับที่จังหวัดชลบุรีเป็นหนึ่งในพื้นที่โครงการการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ Eastern Economic Corridor: EEC ส่วนที่สอง เป็นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานทั้งในฝั่งผู้บริหารจัดการข้อมูลหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และฝ่ายผู้ให้ข้อมูลอุปสงค์อุปทาน คือ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา ทั้งนี้ แม้ภาคเอกชนและภาคการศึกษาในจังหวัดชลบุรีจะมีการใช้ข้อมูลด้านแรงงานในเชิงรุกจากฐานข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งของรัฐและเอกชน แต่เมื่อสอบถามถึงการรับรู้และการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ของกระทรวงแรงงาน กลับพบว่ายังมีปัญหาอยู่ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

สภาพปัญหาการเข้าถึงและใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัดชลบุรี

1. การประชาสัมพันธ์จากกระทรวงแรงงานเพื่อให้ทราบว่ามีฐานข้อมูลใดบ้างนั้นยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ฐานข้อมูลด้านแรงงานยังไม่เป็นที่รู้จักในวงกว้าง และไม่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์
2. ข้อมูลที่แสดงบางส่วนของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ และในบางระบบของกระทรวงแรงงานยังไม่เป็นปัจจุบัน และมีข้อมูลไม่ครบถ้วน เช่น ฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับความถูกต้องของข้อมูล เช่น จำนวนสถานประกอบการที่อัปเดตและสอดคล้องกับความเป็นจริง ความต้องการแรงงานที่เป็นจริง เป็นต้น
3. ผู้ใช้ข้อมูลยังไม่ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการจากการเข้าใช้ข้อมูลจากช่องทางของรัฐ

ข้อเสนอแนะการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัดชลบุรี

1. ควรประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูลให้รู้จักเป็นวงกว้าง นอกจากนั้น ฐานข้อมูลควรมีลักษณะที่ใช้งานได้ง่าย สะดวกต่อการค้นหา และสามารถเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลายตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ดังนั้น ในขณะที่ให้บริการด้านข้อมูล ก็ควรทำระบบ feedback เพื่อทราบถึงความต้องการของผู้ใช้ รวมถึงสิ่งที่ต้องปรับปรุงในระบบฐานข้อมูลด้วย
2. ควรปรับเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูลให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลให้มากที่สุด โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเก็บข้อมูล ทำระบบจัดเก็บข้อมูลที่ง่ายต่อการนำเข้าข้อมูล มีระบบเตือนการนำเข้าข้อมูล โดยเฉพาะจากภาคเอกชน
3. ควรจัดทำมาตรฐานข้อมูลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น คำจำกัดความของตัวแปร ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลควรสอดคล้องกัน เป็นต้น
4. ควรมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ (เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง)
5. ควรจัดทำฐานข้อมูลในรูปแบบ interactive เพื่อตอบโต้ในความต้องการของผู้ใช้ในแต่ละกลุ่มที่มีความหลากหลาย เช่น นักวิชาการ นายจ้าง ลูกจ้าง (แรงงานรองาน, แรงงานรอการคุ้มครอง, แรงงานรอการพัฒนา)

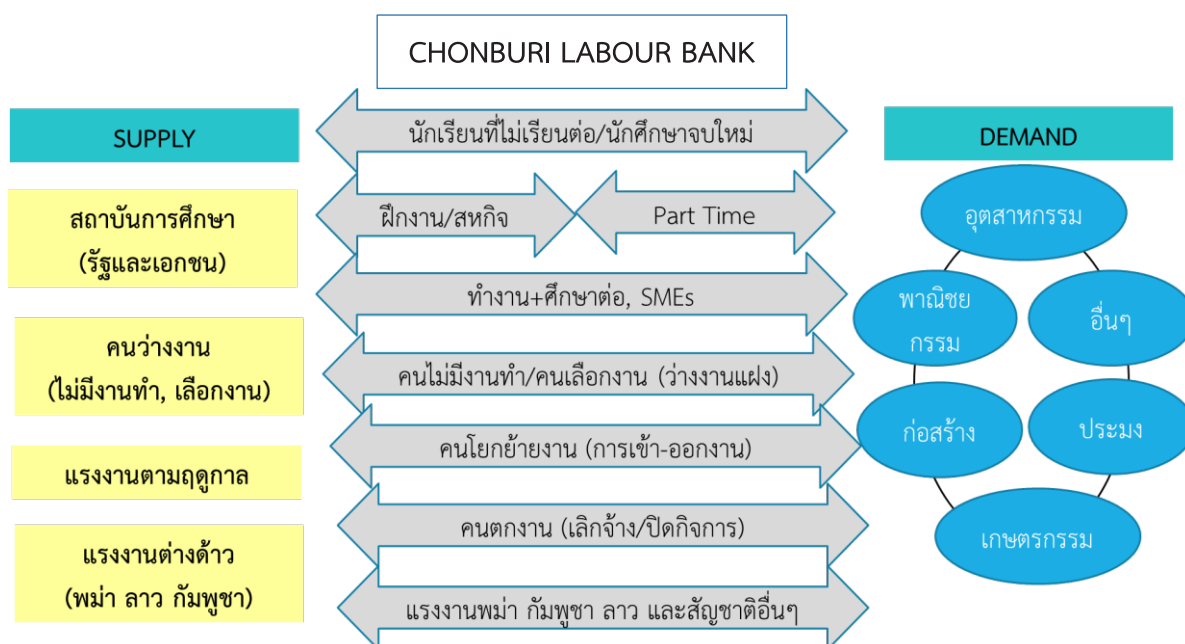
6. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจหรือเก็บข้อมูลแบบประจำและต่อเนื่องให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ เป็นต้น

3.3 โจทย์ด้านแรงงานของจังหวัดชลบุรี

3.3.1 การผลักดันศูนย์กำลังคนด้านแรงงานจังหวัดชลบุรี (Chonburi Labour Bank)

จุดกำเนิดของศูนย์กำลังคนด้านแรงงานจังหวัดชลบุรี ในช่วงที่หนึ่งเริ่มตั้งแต่ในปี 2552 ซึ่งเป็นโครงการที่ร่วมบูรณาการโดยสมาคมบริหารงานบุคคลภาคตะวันออก วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี มีการสำรวจอุปสงค์อุปทาน แต่ปัญหาสำคัญคือ ไม่ได้ข้อมูลกลับมาเท่าที่ควร และไม่มีผู้ดูแลระบบอย่างต่อเนื่อง ต่อมาในช่วงที่สองปี 2555 อาจารย์จากวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบได้เข้ามาปรับปรุงซอฟต์แวร์ และเริ่มดำเนินการศูนย์กำลังคนด้านแรงงานอีกครั้ง โดยมีการนำเข้าสู่ข้อมูลจาก 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลนักศึกษาที่กำลังจะจบ (จากวิทยาลัยเทคนิคต่างๆ และมหาวิทยาลัยบูรพา) 2) ผู้ใช้แรงงาน (สถานประกอบการที่ส่งข้อมูลมากที่สุดคือ ภาคยานยนต์) ดูแลโดยชมรมบริหารงานบุคคลจังหวัดชลบุรี ซึ่งลักษณะของการนำเข้าสู่ข้อมูลระหว่างฝั่งอุปทานและอุปสงค์เป็นดังโมเดลในรูปภาพ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานก็ต้องหยุดลงอีกครั้ง เนื่องจากติดปัญหาเรื่องผู้ดูแลระบบ ขาดงบประมาณผูกพันในการจ้างบุคลากรมาดูแลระบบอย่างต่อเนื่อง และปัญหาในการติดตามการนำเข้าสู่ข้อมูลจากสถาบันการศึกษา และภาคเอกชน

ทั้งนี้ ในช่วงปี 2561 ที่มีการเร่งดำเนินการโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC ส่งผลให้มีการผลักดันให้เกิดศูนย์กำลังคนด้านแรงงานขึ้นมาอีกครั้ง แต่ต้องการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานให้ครอบคลุมไปถึงกลุ่มจังหวัดที่อยู่ภายใต้โครงการ EEC (ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา) ซึ่งทางมหาวิทยาลัยบูรพาที่เป็นผู้ดูแล server เดิมของศูนย์กำลังคนด้านแรงงานจังหวัดชลบุรีอยู่ในขณะนี้ ยินดีที่จะเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมข้อมูลจากทุกภาคส่วน (Focal Point) อีกทั้ง มีแนวโน้มที่จะพัฒนาโปรแกรมให้สามารถติดตามตัวแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายสูงในพื้นที่และระหว่างจังหวัดได้ด้วย ดังนั้น ในขั้นต่อไปของการผลักดันให้เกิดศูนย์กำลังคนด้านแรงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากการทำงานเชิงรุกของภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาแล้ว ภาครัฐต้องมีการปรับตัว โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกันจัดตั้งให้เกิดขึ้น ซึ่งอาจเริ่มจากระบบการนำเข้าสู่ข้อมูลอุปสงค์อุปทานแบบง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกำลังคนรองรับ EEC ในช่วงแรก จากนั้นจึงร่วมมือกับภาคเอกชนพัฒนาระบบของศูนย์กำลังคนด้านแรงงาน EEC ที่สามารถจัดเก็บข้อมูลได้แบบ real time ติดตามตัวแรงงานได้ และทุกฝ่ายให้ความเชื่อถือกับข้อมูลที่ได้มา



ที่มา: คณะทำงานศูนย์วิจัยและพัฒนากำลังคน EEC, 2561

3.3.2 การวางแผนกำลังคนรองรับ EEC บนฐานข้อมูลด้านแรงงาน

การวางแผนเตรียมกำลังคน (Workforce Planning) เพื่อรองรับ EEC ซึ่งต้องวางแผนทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ กล่าวคือ นอกจากวางแผนเรื่องจำนวนกำลังคนที่จะเข้าสู่สถานประกอบการแล้ว ต้องวางแผนด้านการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ ภาคเอกชนมีการวางแผนกำลังคนของตนเอง และดำเนินการเชิงรุกเพื่อเตรียมกำลังคนด้วยรูปแบบความร่วมมือกับสถานศึกษาโดยตรง เช่น การดำเนินงานของสัทธิบโมเดล อีกทั้งไม่จำกัดเฉพาะการสร้างและเตรียมกำลังคนจากภายในพื้นที่จังหวัดชลบุรีเท่านั้น

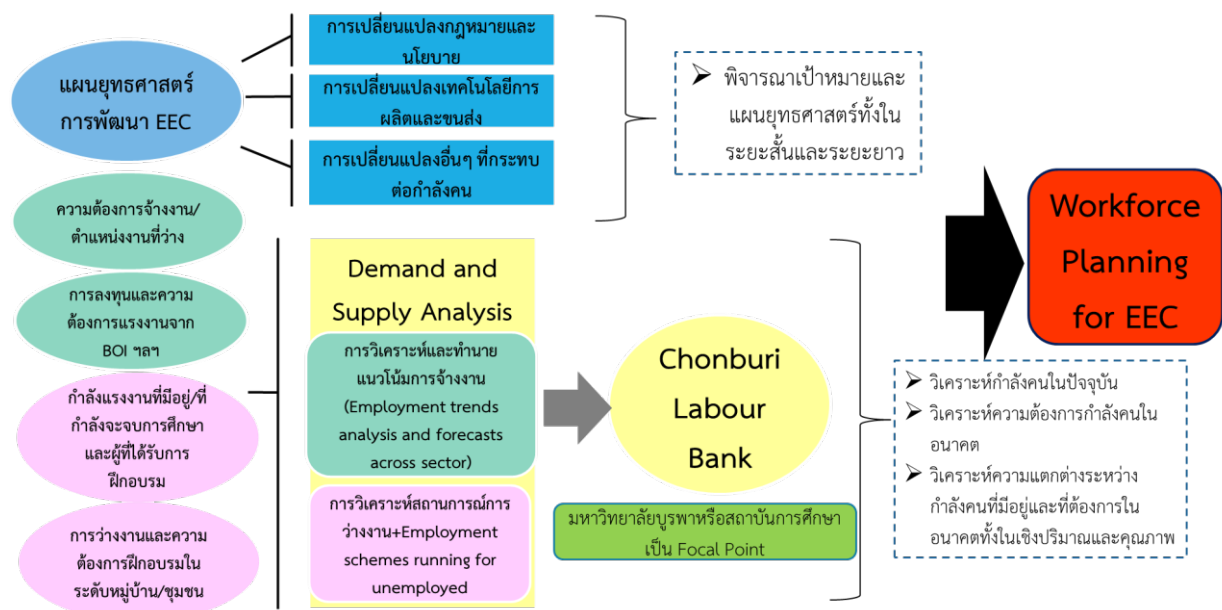
เมื่อพิจารณาร่วมกับแผนภาพที่ 15 ก็จะได้เห็นถึงสถานะของกำลังแรงงานในจังหวัดชลบุรีปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ว่ามีผู้จบการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษาปีที่ 6 น้อยลงเรื่อยๆ ซึ่งสวนทางกับความต้องการกำลังแรงงานตามรายงานการวิเคราะห์อุปสงค์อุปทานแรงงาน จังหวัดชลบุรีที่ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ดังนั้น หากทิศทางการใช้แรงงานในระดับดังกล่าวยังไม่เปลี่ยนแปลง ในการวางแผนกำลังคน จำเป็นต้องพิจารณาแหล่งกำลังแรงงานจากพื้นที่อื่นๆ นอกเหนือจากที่ทางสถานประกอบการได้ทำความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาไว้แล้ว นอกจากนี้ ปฏิเสธไม่ได้ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรีพึ่งพาแรงงานจากพื้นที่อื่นเกือบครึ่ง (ดูแผนภาพที่ 16) ดังนั้น การวางแผนผลิตกำลังคนเพื่อมาตอบสนองต่อกลุ่มอุตสาหกรรมทั่วไป กลุ่มอุตสาหกรรม S-Curve และ NEW S-Curve จำเป็นต้องมีการประมาณการจำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่จะเข้าสู่ “สัทธิบโมเดล” ว่าจะนำเข้ามาจากแหล่งอุปทานใด ทั้งจากในพื้นที่กลุ่มจังหวัด EEC

และพื้นที่จังหวัดต้นทางที่เคยส่งแรงงานเข้ามาทำงานในพื้นที่¹ (ดูจากตารางที่ 16 หรือแหล่งข้อมูล การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หรือทำการสำรวจใหม่) อย่างไรก็ตาม แม้กระทรวงแรงงานไม่ได้มีบทบาทในการผลิตกำลังคนป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยตรง แต่สามารถบริหารจัดการ กำลังแรงงานที่มีอยู่ทั้งที่อยู่ในระบบและนอกระบบ เช่น *แรงงานที่อยู่ในระบบ* ต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือ (reskill/upskill) และคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ (traits) ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงานในอนาคต *ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่อยู่นอกระบบ* และ*แรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ* ต้องสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เข้ามาสู่การทำงานในโครงการ EEC หรือเป็นกลุ่มแรงงานเชี่ยวชาญพิเศษ รวมถึงการสร้างครู/ผู้ฝึกอบรมที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ EEC ต้องการ การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา เป็นต้น

สำหรับการวางแผนกำลังคนรองรับ EEC บนฐานข้อมูลด้านแรงงานนั้น สามารถแบ่งแหล่งที่มา ของข้อมูลเพื่อการวางแผนได้ 2 ส่วน *ส่วนแรก* เป็นการพิจารณาเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่ รวมถึงทิศทางการใช้แรงงานในอนาคต *ส่วนที่สอง* เป็นการวิเคราะห์กำลังคนในปัจจุบัน ซึ่งไม่ใช่แค่เพียง เรื่องของจำนวนแรงงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนในประเด็นเชิงคุณภาพของแรงงานด้วย เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ทักษะในการทำงาน ตลอดจนอัตราการเข้า-ออกของแรงงานในแต่ละระดับ และสาขาอาชีพ การเกษียณอายุของพนักงาน การวิเคราะห์หาความต้องการกำลังคนในอนาคต ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพเช่นเดียวกัน หลังจากนั้น คือ ต้องวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบัน กับความต้องการ กำลังคนในอนาคต หากมีส่วนขาดของอัตราากำลังที่ต้องเพิ่มเติมขึ้น ก็ต้องพิจารณาข้อมูลจากการเคลื่อนย้าย แรงงาน หรือแหล่งอุปทานของพื้นที่อื่นๆ นอกเหนือจากในกลุ่มจังหวัด EEC ประกอบด้วยเพื่อแก้ไขปัญหา การขาดแคลนแรงงานตามทักษะฝีมือที่ต้องการในอนาคต

¹ ปัจจุบันมีการสร้างความร่วมมือระหว่าง 4 หน่วยงาน คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงาน คณะกรรมการนโยบายเพื่อการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (สกรศ.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน (สกท.) หรือ BOI สำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนให้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยจะนำร่อง ดำเนินการใน 12 วิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออก

แผนภาพที่ 19 การวางแผนกำลังคนรองรับ EEC บนฐานข้อมูลด้านแรงงาน

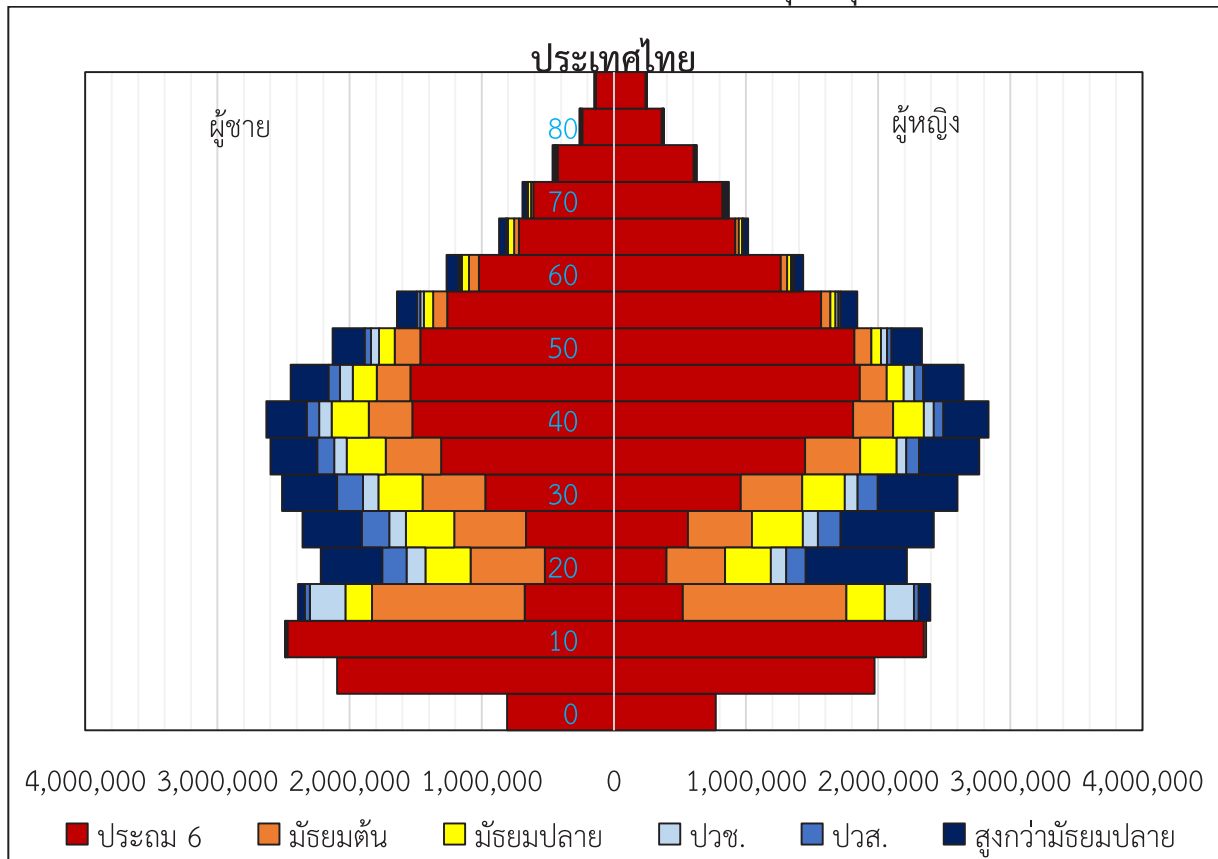


ที่มา: คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

4. จังหวัดนครศรีธรรมราช

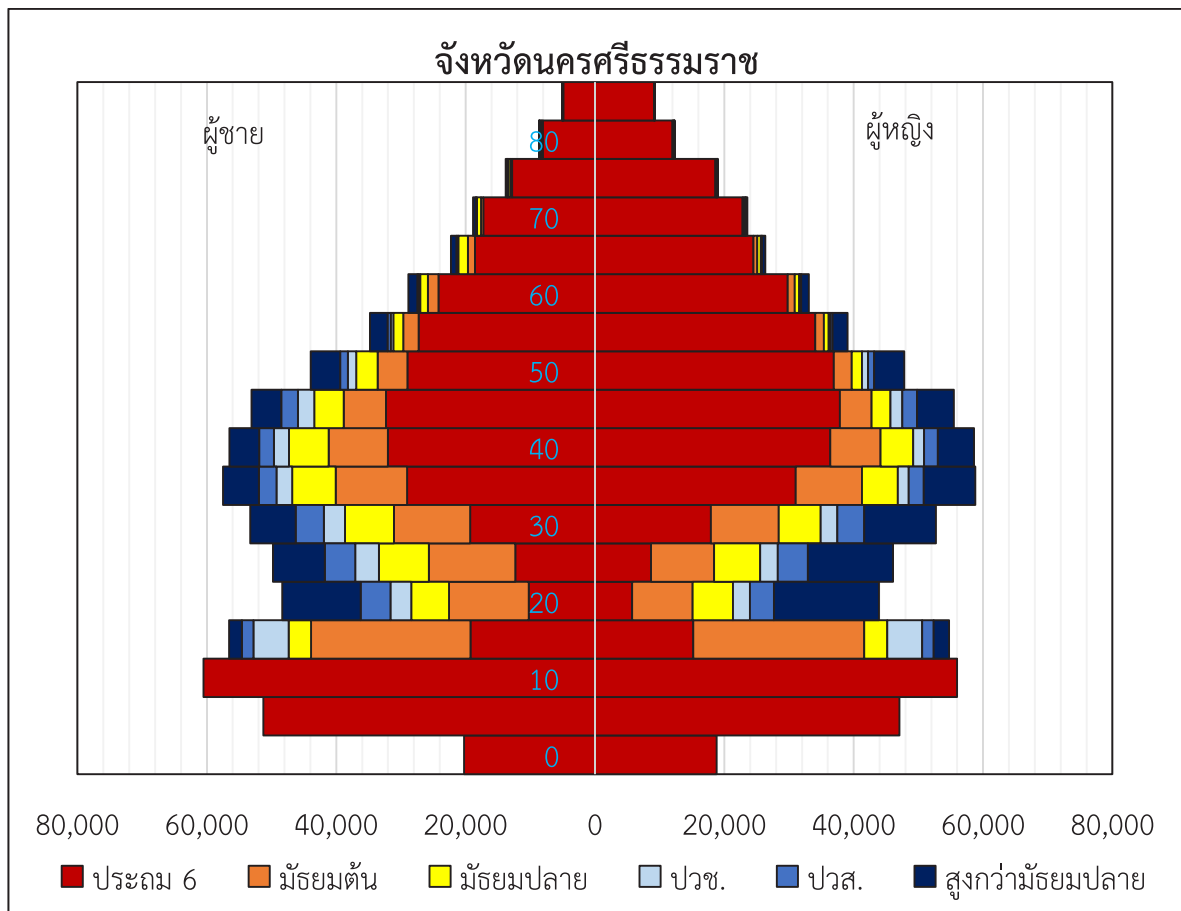
4.1 ข้อมูลเชิงประชากรด้านแรงงานของจังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนภาพที่ 20 โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

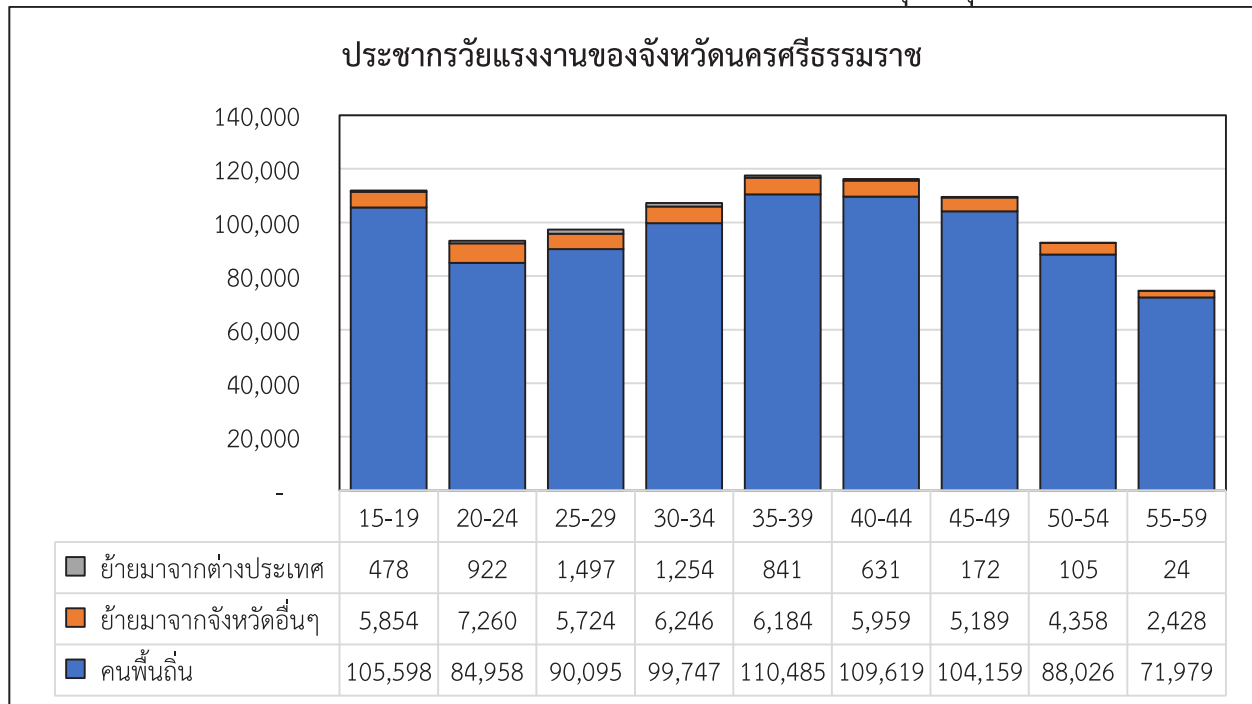
แผนภาพที่ 21 โครงสร้างประชากรจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 20 และ 21 พบว่า โครงสร้างอายุและเพศของประชากรจังหวัดนครศรีธรรมราชได้สมมาตร และไม่แตกต่างจากประเทศไทยเท่าใดนัก เพียงแต่มีประชากรบางส่วนในช่วงอายุ 20-29 ปี หายไปเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ที่พบว่า ประชากรในวัยแรงงานตอนต้นหลังจากจบการศึกษาแล้ว จะย้ายถิ่นไปทำงานในจังหวัดอื่น โดยเฉพาะ กรุงเทพฯ และภาคกลาง รวมถึงจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจในภาคใต้ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงมิติของระดับการศึกษาของประชากรด้วย จะพบว่า ประชากรของจังหวัดนครศรีธรรมราชมีแนวโน้มมีการศึกษาดีขึ้น เหมือนกับจังหวัดอื่นๆ โดยเฉพาะในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่ามัธยมปลาย

แผนภาพที่ 22 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 19 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ

กลุ่มอายุ	ไทย	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว	อื่นๆ
15-19	111,450	466	14	-	-
20-24	92,217	846	-	19	57
25-29	95,827	1,373	7	82	27
30-34	105,979	1,166	27	19	56
35-39	116,659	827	-	-	24
40-44	115,576	576	-	-	57
45-49	109,348	172	-	-	-
50-54	92,384	89	-	-	16
55-59	74,407	21	-	-	3
รวม	913,847	5,536	48	120	240

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

เมื่อพิจารณาแผนภาพที่ 22 พบว่าจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นจังหวัดพึ่งพิงแรงงานจากจังหวัดอื่นเพียงเล็กน้อย ส่วนใหญ่เป็นคนพื้นถิ่นที่ทำงานอยู่ในจังหวัด ส่วนการพึ่งพิงแรงงานข้ามชาตินั้นมีอยู่บ้าง โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานชาวเมียนมา

ตารางที่ 20 จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มอายุ	ย้ายถิ่นเข้า-ในประเทศ	ย้ายถิ่นเข้า-ต่างประเทศ	จำนวนย้ายถิ่นออก
15-19	2,547	251	8,234
20-24	5,671	542	16,895
25-29	3,563	851	9,438
30-34	3,297	549	6,517
35-39	2,726	227	4,420
40-44	1,991	233	3,385
45-49	1,154	36	2,055
50-54	975	13	1,910
55-59	502	28	1,108
รวม	22,426	2,730	53,962

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

ข้อมูลด้านการย้ายถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราช สะท้อนให้เห็นว่ามีจำนวนประชากรที่ย้ายถิ่นไม่มากนัก แต่กลุ่มที่มีการย้ายถิ่นส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยแรงงานตอนต้น และเป็นการย้ายถิ่นออกมากกว่าการย้ายถิ่นเข้า (ดูตารางที่ 20) เมื่อพิจารณาร่วมกับพื้นที่ปลายทางที่ประชากรของจังหวัดนครศรีธรรมราชย้ายไป (ดูตารางที่ 21) พบว่า 3 อันดับแรกคือ กรุงเทพมหานคร และพื้นที่ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจในภาคใต้คือ จังหวัดสงขลา และสุราษฎร์ธานี ส่วนพื้นที่ต้นทางที่มีประชากรย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดนครศรีธรรมราชก็คล้ายกับพื้นที่ปลายทาง คือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี กรุงเทพมหานคร และสงขลา ตามลำดับ

ตารางที่ 21 พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงาน

อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)		พื้นที่ปลายทาง (หลังย้ายออกไป)	
	จังหวัด	จำนวน	จังหวัด	จำนวน
1	สุราษฎร์ธานี	3,196	กรุงเทพมหานคร	14,378
2	กรุงเทพมหานคร	2,357	สงขลา	7,221
3	สงขลา	1,505	สุราษฎร์ธานี	5,840
4	กระบี่	1,277	ภูเก็ต	4,620
5	ภูเก็ต	1,129	ตรัง	1,976
6	ตรัง	1,065	ปทุมธานี	1,746
7	พัทลุง	883	นนทบุรี	1,635
8	นราธิวาส	729	กระบี่	1,561
9	ปัตตานี	459	ชุมพร	1,513
10	สตูล	425	ชลบุรี	1,283
	ประเทศ	จำนวน		
1	เมียนมา	2,508		

อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)		พื้นที่ปลายทาง (หลังย้ายออกไป)	
	จังหวัด	จำนวน	จังหวัด	จำนวน
2	บังคลาเทศ	91		

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

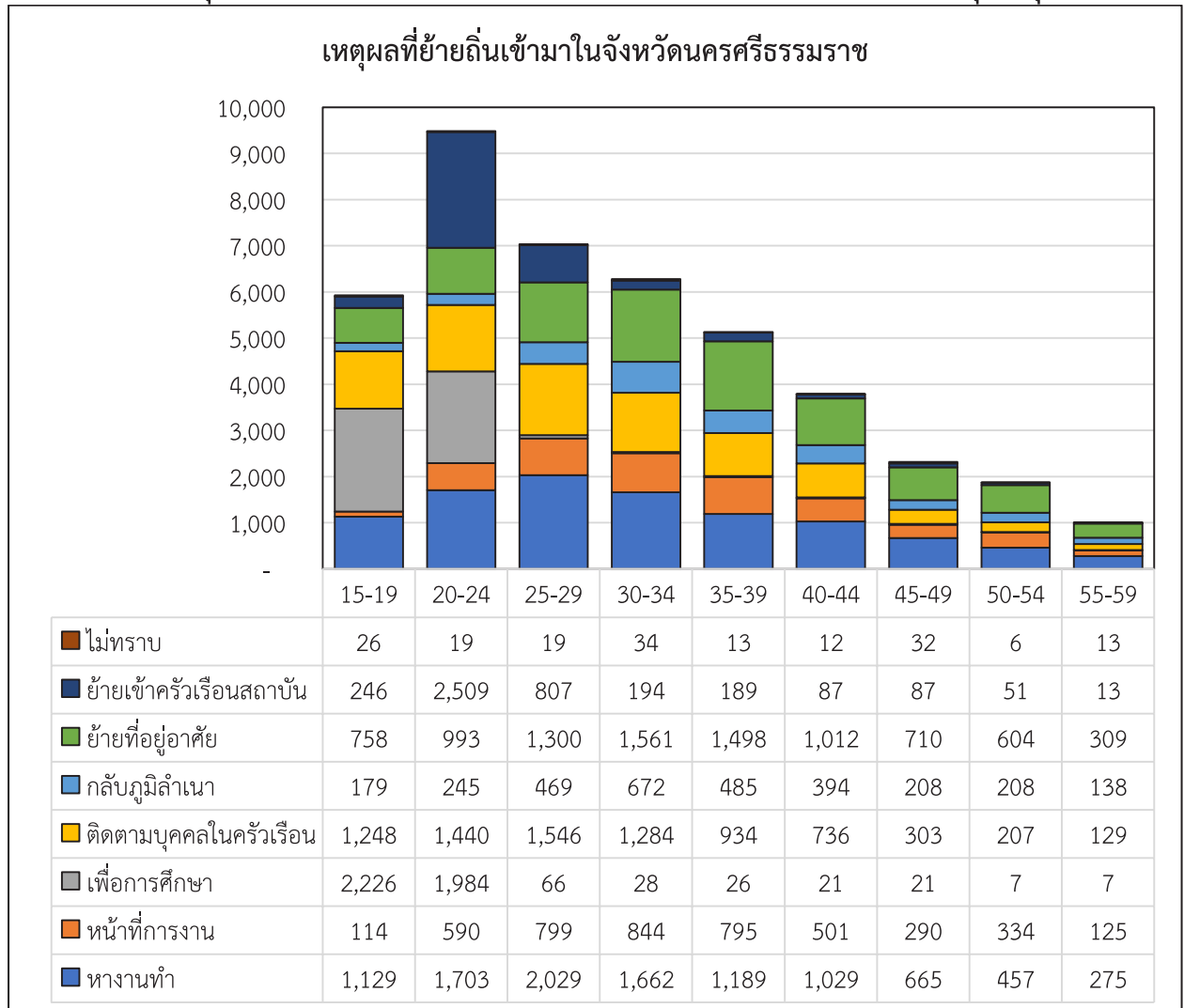
ตารางที่ 22 เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดนครศรีธรรมราชในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน

อันดับ	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า	จำนวน	เหตุผลของการย้ายถิ่นออก	จำนวน
1	หางานทำ	10,138	เพื่อการศึกษา	17,055
2	ย้ายที่อยู่อาศัย	8,745	หางานทำ	13,382
3	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	7,827	หน้าที่การงาน	8,371
4	หน้าที่การงาน	4,391	ย้ายที่อยู่อาศัย	6,122
5	เพื่อการศึกษา	4,386	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	5,528
6	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	4,183	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	1,769
7	กลับภูมิลำเนา	2,998	ไม่ทราบ	852
8	ไม่ทราบ	2,133	กลับภูมิลำเนา	618

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

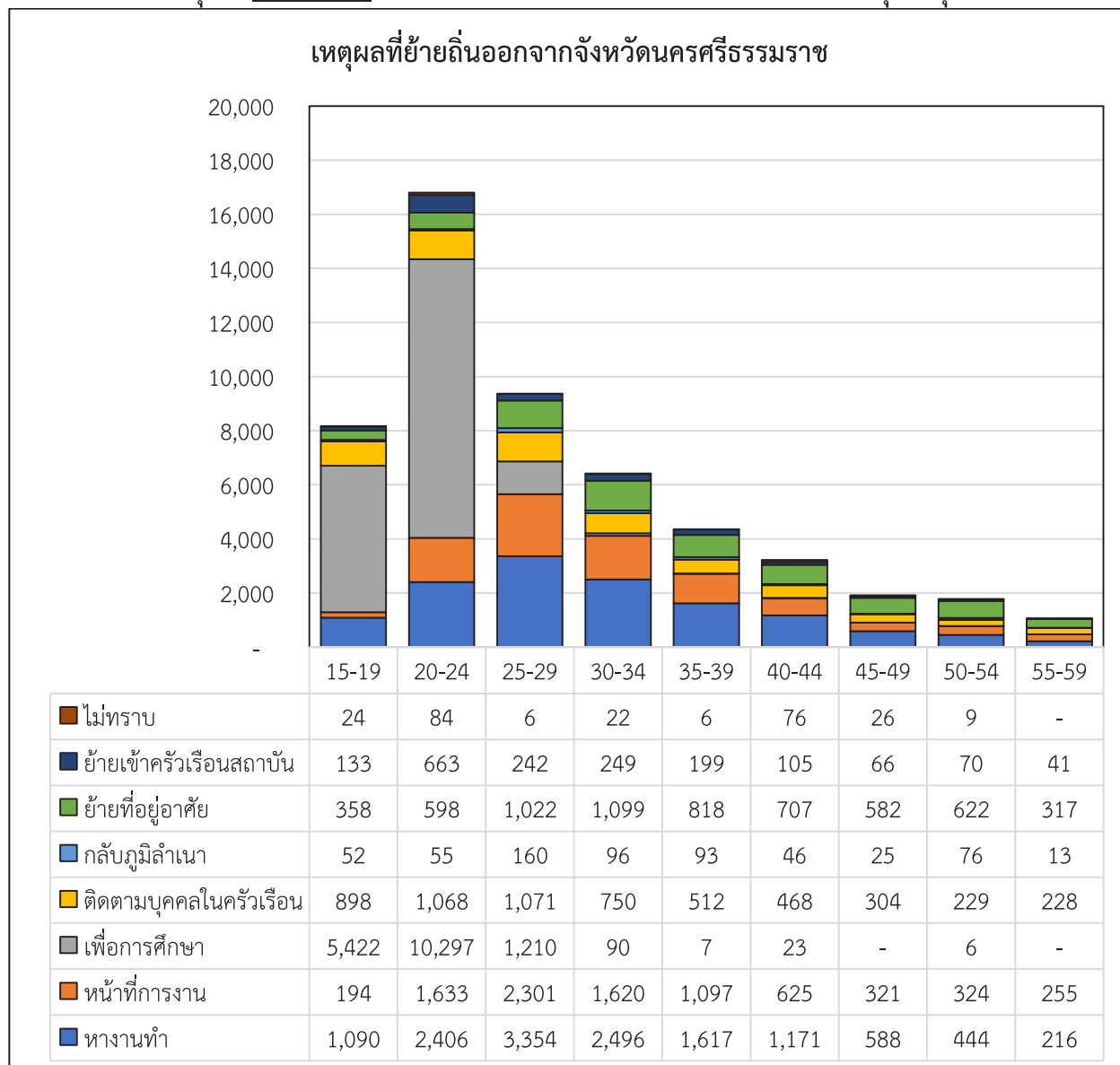
สำหรับเหตุผลของการย้ายถิ่นเข้ามามีแนวโน้มเข้ามาส่วนใหญ่เข้ามาหางานทำ กลายเป็นแรงงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และมีจำนวนเล็กน้อยที่ย้ายถิ่นเพื่อการศึกษา ซึ่งจำกัดอยู่ในช่วงอายุ 15-24 ปี ในขณะที่เดียวกันมีการย้ายถิ่นออกเพื่อการศึกษาเป็นจำนวนไม่น้อยทีเดียว (จำกัดอยู่ในช่วงอายุ 15-24 ปี) แต่อย่างไรก็ตาม การย้ายถิ่นออกยังคงเป็นการไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ปลายทาง (ดูตารางที่ 22 และแผนภาพที่ 23)

แผนภาพที่ 23 เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดนครศรีธรรมราชในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 24 เหตุผลที่ย้ายถิ่นออกจากจังหวัดนครศรีธรรมราชในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 23 ระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วง 5 ปี ของจังหวัด นครศรีธรรมราช

	ประถม 6	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	ปวช.	ปวส.	สูงกว่ามัธยม ปลาย
ผู้ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดนครศรีธรรมราช						
15-19	1,282	1,664	228	234	47	149
20-24	1,136	1,132	581	296	306	1,720
25-29	1,535	1,174	808	437	684	1,413
30-34	2,099	980	788	326	617	1,433
35-39	2,157	745	606	239	355	980
40-44	1,785	504	407	183	254	637
45-49	1,185	283	113	99	180	432
50-54	1,201	224	106	62	39	284
55-59	732	104	55	14	32	99
รวม	13,112	6,810	3,692	1,890	2,514	7,147
ผู้ย้ายถิ่นออกจากจังหวัดนครศรีธรรมราช						
15-19	941	1,200	318	117	29	49
20-24	831	1,627	905	372	594	1,572
25-29	774	1,237	953	528	982	3,477
30-34	1,242	869	807	312	640	2,252
35-39	1,460	687	543	240	243	989
40-44	1,407	503	373	144	217	596
45-49	1,008	237	139	114	126	361
50-54	1,145	189	62	48	69	288
55-59	636	78	57	14	38	242
รวม	9,444	6,627	4,157	1,889	2,938	9,826

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ: ไม่รวมผู้ย้ายถิ่นเพื่อการศึกษา และย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน

เมื่อพิจารณาระดับทุนมนุษย์ของประชากรที่ย้ายถิ่นเข้ามาในพื้นที่ พบว่าระดับการศึกษาของแรงงานที่ย้ายเข้า เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาไม่สูงมากนัก ในทางตรงกันข้าม กลุ่มที่ย้ายถิ่นออก โดยเฉพาะในวัยแรงงานตอนต้น (กลุ่มอายุ 20-34 ปี) เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมปลายเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งการวางแผนกำลังคนเพื่อจัดการกับปัญหาสมองไหล (brain drain) นี้ควรจัดความสำคัญไว้เป็นลำดับต้นๆ เพื่อดึงให้กลุ่มแรงงานที่มีทุนมนุษย์สูงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

4.2 การทบทวนการใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับพื้นที่ของจังหวัดนครศรีธรรมราช

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินสถานการณ์ปัญหาการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงาน รวมถึงประมวลข้อเสนอแนะจากในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการโดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกับผู้แทนภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช และผู้แทนจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 จังหวัด นครศรีธรรมราช สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานประกันสังคม จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมนั้นเริ่มจากการสะท้อนปัญหาของตลาดแรงงานในพื้นที่ ซึ่งพบว่า มีการไหลออกของแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง เมื่อจบการศึกษาแล้วย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่อื่น ในขณะที่ ตลาดแรงงานในพื้นที่ที่ไม่สามารถขยายตัวไปได้มากกว่น เน้นการเติบโตของอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็ก รวมถึงการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่เป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อรองรับการกลับเข้ามาของแรงงานคืนถิ่น ที่เคยย้ายไปทำงานต่างพื้นที่ และต้องการกลับมาทำงานที่บ้านเกิด ซึ่งมีทั้งกลุ่มวัยแรงงานตอนกลาง และวัยแรงงาน ตอนปลาย

สภาพปัญหาการเข้าถึงและใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัดนครศรีธรรมราช

- 1) หน่วยงานส่วนใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ยังไม่ได้เข้าไปใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่มีอยู่ ของกระทรวงแรงงาน
- 2) ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานเอง และกับภายนอก กระทรวงแรงงาน ทำให้การเรียกใช้ข้อมูลไม่สามารถทำได้สะดวก และรวดเร็ว
- 3) ข้อมูลบางส่วนขาดความทันสมัย ไม่ทันต่อสถานการณ์ เช่น การอัปเดตข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ประกาศหาคนงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัดนครศรีธรรมราช

- 1) ควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ให้มากขึ้น มีการจัดประชุมเพื่อกระตุ้น ให้เกิดการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ทั้งการนำเข้าข้อมูล และการเรียกใช้ข้อมูลทั้งจากหน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงาน
- 2) ควรมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน กับฐานข้อมูลภายนอกอย่างเป็นระบบ เช่น เชื่อมกับฐานข้อมูล V-COP หรือศูนย์เครือข่ายกำลังคนอาชีวศึกษา เป็นต้น
- 3) ควรมีการนำเสนอข้อมูลบางประเภทในลักษณะ real time เช่น ข้อมูลคนหางาน และข้อมูล นายจ้างหาคนงาน เป็นต้น

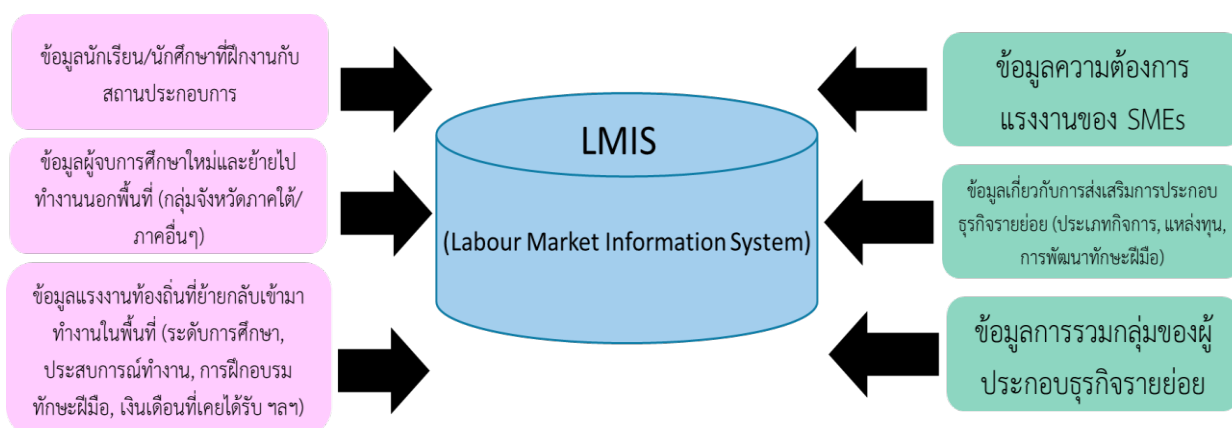
4.3 โจทย์ด้านแรงงานของจังหวัดนครศรีธรรมราช

เมื่อพิจารณาของสถานการณ์ปัญหาแรงงานในพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราชมีข้อจำกัดในการพัฒนา ไปเป็นเมืองอุตสาหกรรมหนัก หรือมีสถานประกอบการขนาดใหญ่ ดังนั้น กิจกรรมทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่ ของจังหวัดจะอยู่ในภาคเกษตรกรรมประมาณ ร้อยละ 60 การค้าการลงทุนประมาณ ร้อยละ 30 และภาคอุตสาหกรรมประมาณ ร้อยละ 10 ดังนั้น ประชากรวัยแรงงานที่จบการศึกษาในระดับสูงมาจึงไม่เข้าสู่

ตลาดแรงงานในพื้นที่ แต่กลับเคลื่อนย้ายไปสู่ตลาดแรงงานของพื้นที่อื่นที่มีงานรองรับและให้ค่าจ้างที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม มีแนวโน้มว่าจะมีแรงงานคืนถิ่นกลับมาทำงานในพื้นที่บ้านเกิดเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะนำมาซึ่งทักษะฝีมือ ประสบการณ์การทำงาน ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาในพื้นที่ หากสามารถวางแผนบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดึงศักยภาพของกลุ่มนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ การวางแผนบริหารจัดการกำลังคนดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยฐานข้อมูลที่มีข้อมูลครอบคลุมไปถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้า-ออกพื้นที่ ระดับทุนมนุษย์ (ทักษะฝีมือ ประสบการณ์การทำงาน ค่าจ้าง) ของแรงงาน ต้องมีการเก็บข้อมูลตั้งแต่กลุ่มนักเรียน/นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาว่าต้องการทำงานในพื้นที่หรือย้ายไปทำงานต่างถิ่น ด้วยเหตุผลอะไร เพื่อพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมเพื่อดึงดูดให้กลุ่มวัยแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ตลาดแรงงานในพื้นที่ (หรือหากมีการสำรวจดังกล่าวแล้ว ก็ควรดึงข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล LMIS เพื่อวิเคราะห์และวางแผนต่อไป) จากนั้น ต้องมีการตามเก็บข้อมูลหรือดึงข้อมูลจากฐานที่มีอยู่เกี่ยวกับสถานะการทำงานของแรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานที่อื่น แต่มีถิ่นกำเนิดในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งการติดตามและตรวจสอบแรงงานผ่านแพลตฟอร์มกลางของกระทรวงแรงงานสามารถทำได้ (เสนอไว้ในส่วนที่ 1) ในขณะเดียวกัน ก็ต้องเก็บข้อมูลแรงงานที่ย้ายถิ่นกลับเข้ามาในพื้นที่ เพื่อตรวจสอบว่ายัง active ในตลาดแรงงานหรือไม่ หรือหากกลายเป็นกลุ่ม inactive แล้ว ก็ควรมีโครงการส่งเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กลับคืนสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง

สำหรับข้อมูลในฝั่งของอุปทานแรงงานที่จำเป็นต้องมีเพื่อตอบโจทย์แรงงานนี้ คือ ข้อมูลความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่ม SMEs ข้อมูลการส่งเสริมการประกอบธุรกิจรายย่อย (ประเภทกิจการ, แหล่งทุน, การพัฒนาทักษะฝีมือ) และข้อมูลการรวมกลุ่มของผู้ประกอบการรายย่อย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานคืนถิ่นที่มีทุนและทักษะฝีมือ และต้องการกลับมาเป็นผู้ประกอบการรายย่อย หรือเข้าไปทำงานใน SMEs ต่างๆ โดยเฉพาะในภาคการค้าและบริการ

แผนภาพที่ 25 การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำของคนในพื้นที่ (แรงงานย้ายถิ่นกลับและผู้ประกอบการใหม่)

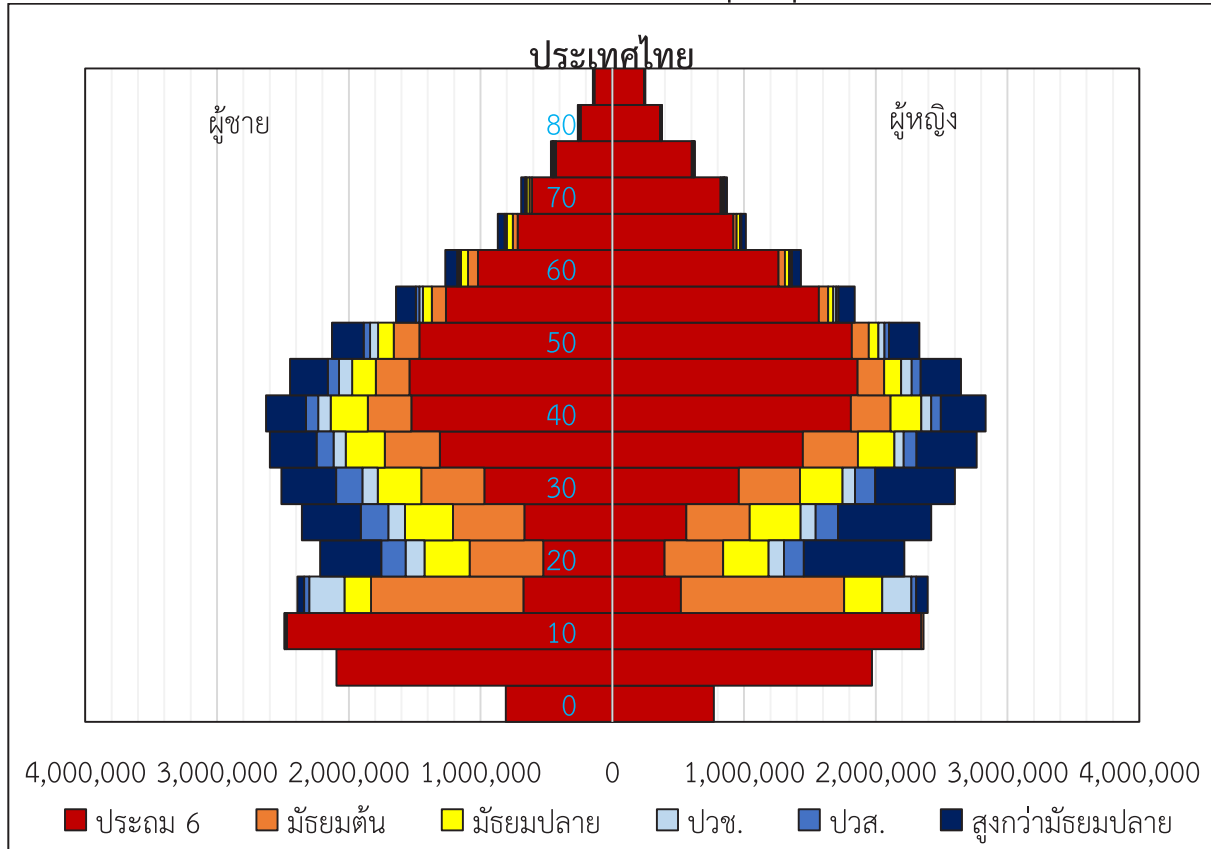


ที่มา: คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

5. จังหวัดสงขลา

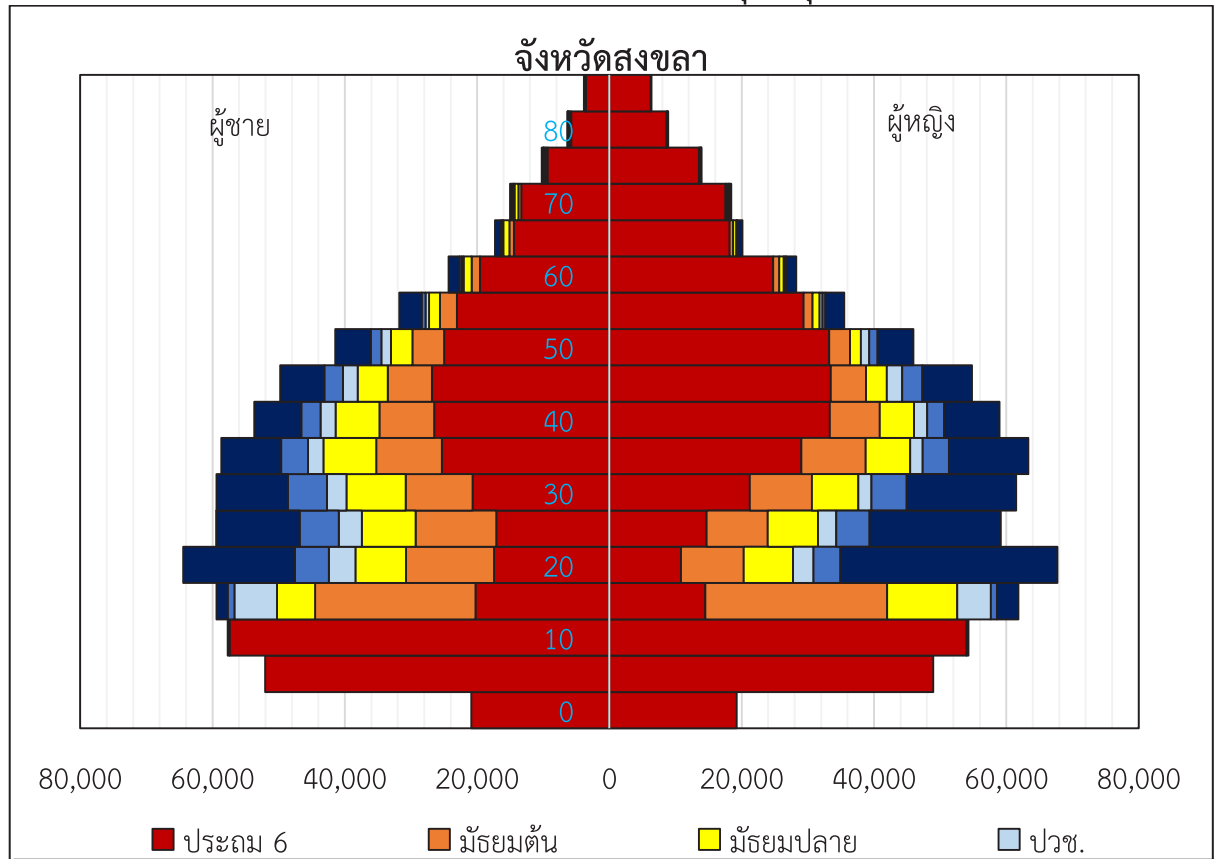
5.1 ข้อมูลเชิงประชากรด้านแรงงานจังหวัดสงขลา

แผนภาพที่ 26 โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 27 โครงสร้างประชากรจังหวัดสงขลา จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ 26 และ 27 แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างอายุและเพศของประชากรจังหวัดสงขลา มีลักษณะสมมาตร แต่ป่องตรงช่วงต้นของวัยแรงงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีการย้ายถิ่นเข้าของแรงงาน จากต่างถิ่นเป็นจำนวนมาก

ตารางที่ 24 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสงขลา จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ

กลุ่มอายุ	ไทย	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว	อื่นๆ
15-19	120,835	967	96	133	66
20-24	130,278	2,867	323	360	135
25-29	116,278	3,066	1,327	209	141
30-34	119,216	2,633	924	70	100
35-39	121,137	1,331	246	93	245
40-44	112,183	768	21	55	171
45-49	104,437	209	-	7	178
50-54	87,374	85	6	-	117
55-59	67,278	9	20	-	107
รวม	979,016	11,935	2,963	927	1,260

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

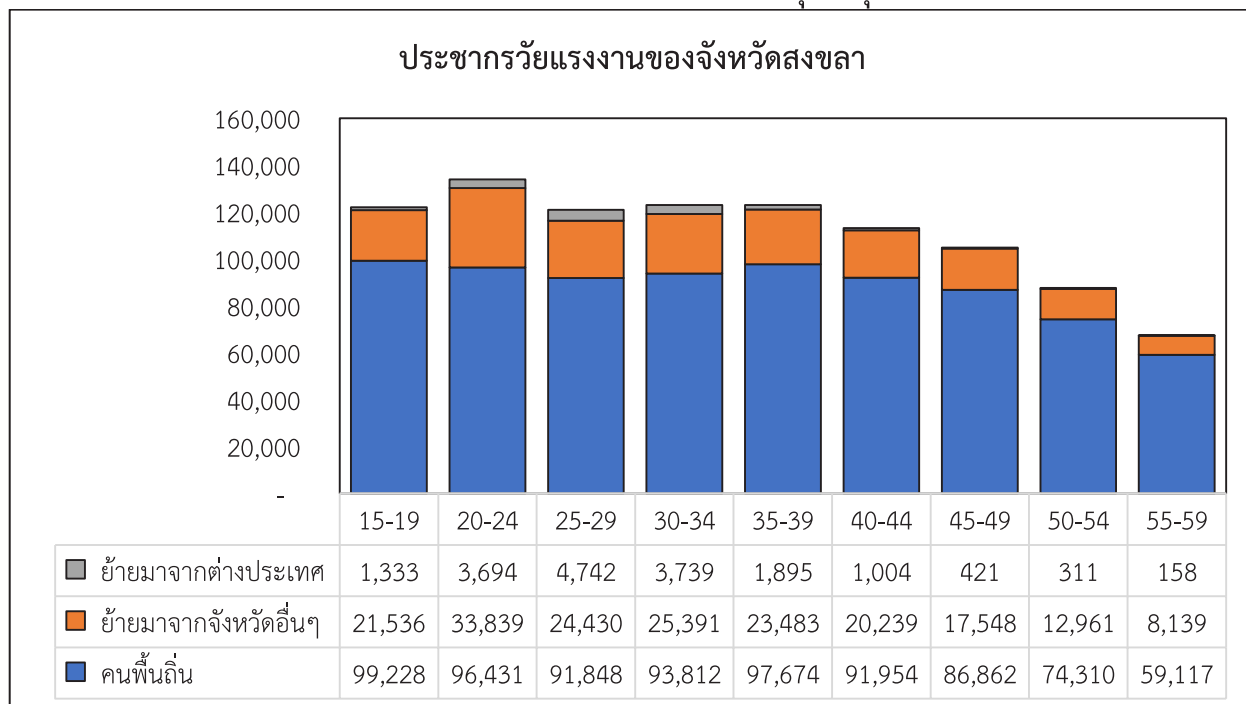
ตารางที่ 25 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสงขลา จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด

กลุ่มอายุ	คนพื้นถิ่น	ย้ายมาจากจังหวัดอื่นๆ	ย้ายมาจากต่างประเทศ
15-19	99,228	21,536	1,333
20-24	96,431	33,839	3,694
25-29	91,848	24,430	4,742
30-34	93,812	25,391	3,739
35-39	97,674	23,483	1,895
40-44	91,954	20,239	1,004
45-49	86,862	17,548	421
50-54	74,310	12,961	311
55-59	59,117	8,139	158
รวม	791,236	187,566	17,297

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 24 และ 25 แสดงให้เห็นว่า แรงงานในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เป็นแรงงานไทย แต่เห็นได้ชัดว่า มีการย้ายถิ่นมาจากจังหวัดอื่นเป็นจำนวนมาก ส่วนแรงงานจากต่างประเทศมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับ แรงงานในพื้นที่

แผนภาพที่ 28 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดสงขลา จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 26 จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดสงขลา

กลุ่มอายุ	ย้ายถิ่นเข้า-ในประเทศ	ย้ายถิ่นเข้า-ต่างประเทศ	จำนวนย้ายถิ่นออก
15-19	12,701	760	5,430
20-24	18,905	2,236	9,975
25-29	7,781	1,660	5,104
30-34	7,058	1,091	4,105
35-39	5,090	965	2,788
40-44	3,806	369	2,251
45-49	2,816	113	1,613
50-54	2,008	76	1,148
55-59	1,061	19	647
รวม	61,226	7,289	33,061

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 26 แสดงการย้ายถิ่นใน 5 ปี พบว่ามีจำนวนคนย้ายถิ่นค่อนข้างสูง โดยมีจำนวนย้ายถิ่นเข้ามามากกว่าจำนวนย้ายถิ่นออก เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียง เป็นการย้ายถิ่นเข้าเพื่อการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามมีแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่อยู่จำนวนไม่น้อย

ตารางที่ 27 พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงาน

อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)		พื้นที่ปลายทาง (หลังย้ายออกไป)	
	จังหวัด	จำนวน	จังหวัด	จำนวน
1	พัทลุง	7,709	กรุงเทพมหานคร	7,434
2	นครศรีธรรมราช	7,221	ยะลา	2,958
3	ปัตตานี	5,388	ปัตตานี	2,283
4	สตูล	4,740	พัทลุง	2,164
5	ยะลา	4,386	ภูเก็ต	2,128
6	นราธิวาส	3,919	ตรัง	1,858
7	ตรัง	3,633	สตูล	1,588
8	กรุงเทพมหานคร	3,128	นครศรีธรรมราช	1,505
9	สุราษฎร์ธานี	1,847	สุราษฎร์ธานี	1,197
10	กระบี่	1,387	ปทุมธานี	1,087
	ประเทศ	จำนวน		
1	เมียนมา	5,353		
2	กัมพูชา	954		
3	ลาว	499		

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นการย้ายถิ่นของแรงงานในช่วงเวลา 5 ปี พบว่า จังหวัดสงขลาเป็นพื้นที่รับเข้าแรงงานจากพื้นที่อื่นที่ย้ายถิ่นเข้ามา โดยแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามาส่วนใหญ่มาจากหลายจังหวัดในภาคใต้ และจากกรุงเทพมหานคร

ขณะที่แรงงานในพื้นที่จังหวัดสงขลาที่มีการย้ายออกไปยังพื้นที่อื่นๆ ด้วย โดยแรงงานที่ย้ายออกไปมีพื้นที่ปลายทางอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่นๆ ในเขตภาคใต้

ตารางที่ 28 เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดสงขลาในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน

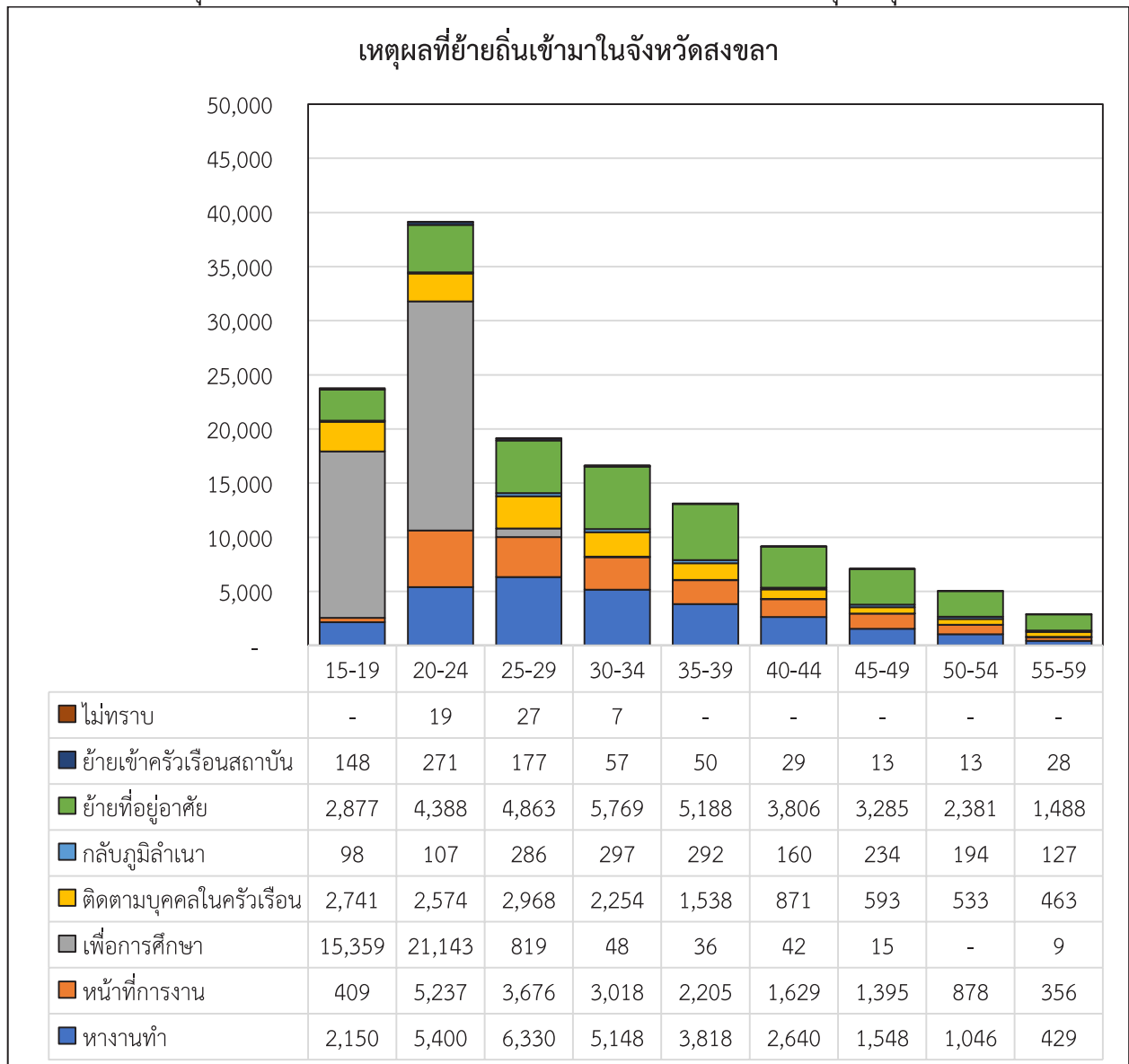
อันดับ	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า	จำนวน	เหตุผลของการย้ายถิ่นออก	จำนวน
1	เพื่อการศึกษา	37,472	เพื่อการศึกษา	9,808
2	ย้ายที่อยู่อาศัย	34,045	หางานทำ	6,529
3	หางานทำ	28,510	หน้าที่การงาน	5,626
4	หน้าที่การงาน	18,802	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	4,042
5	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	14,534	ย้ายที่อยู่อาศัย	3,284
6	กลับภูมิลำเนา	1,795	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	1,737
7	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	786	กลับภูมิลำเนา	1,205
8	ไม่ทราบ	132	ไม่ทราบ	720

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่าสาเหตุการย้ายถิ่นของแรงงานเข้ามายังพื้นที่จังหวัดสงขลา ได้แก่ การเข้ามาศึกษา (จำกัดอยู่ในช่วงอายุ 15-24 ปี) เป็นอันดับที่ 1 ส่วนอันดับ 2 และ 3 เป็นการย้ายที่อยู่อาศัย และย้ายมาหางานทำ ตามลำดับ การย้ายถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีจำนวนไม่น้อย ทำให้เป็นจังหวัดรองรับแรงงานของภาคใต้

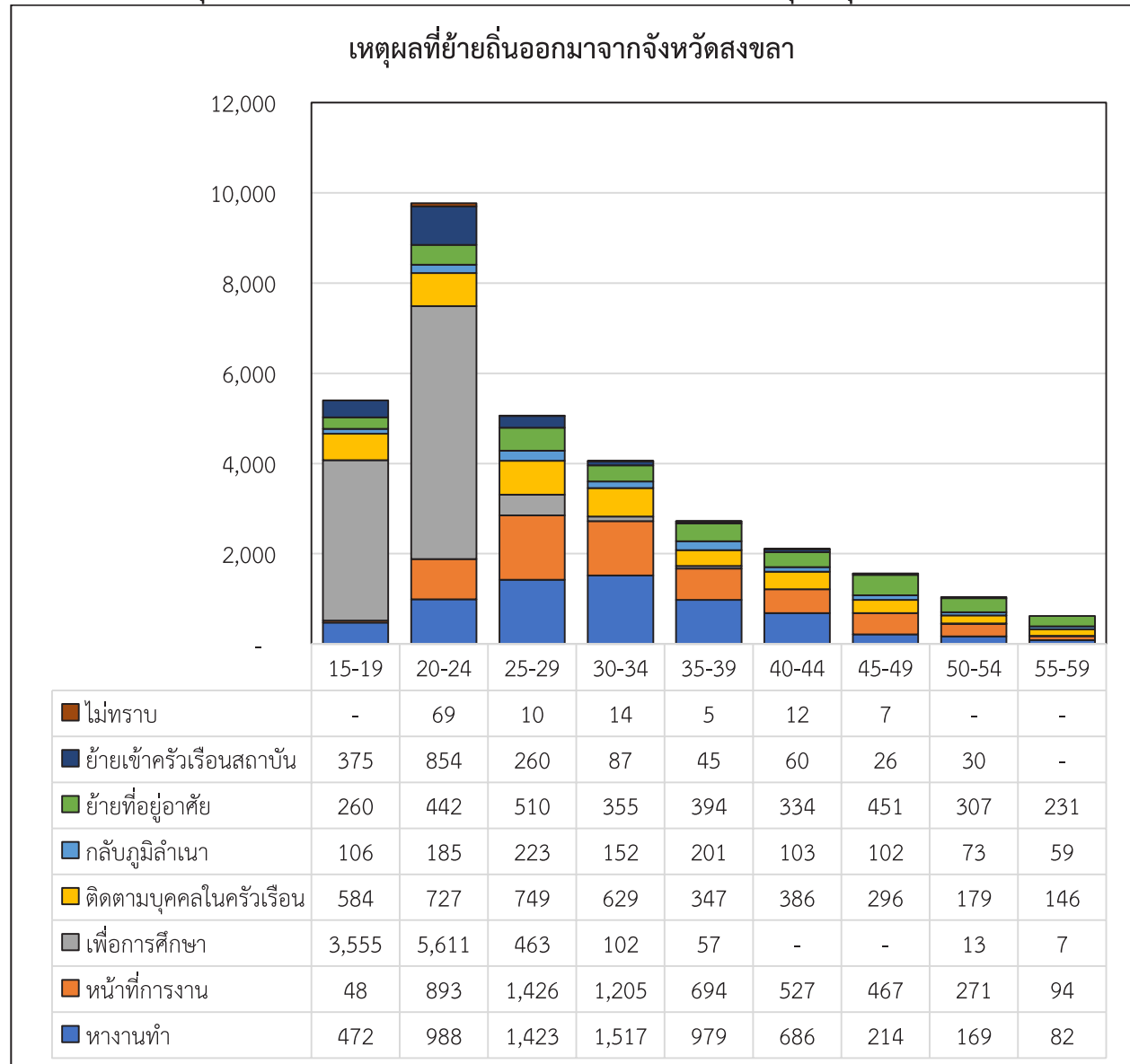
ขณะเดียวกัน เหตุผลการย้ายถิ่นของแรงงานออกไปยังนอกพื้นที่จังหวัดสงขลา ได้แก่ การออกไปศึกษาต่อ เป็นอันดับที่ 1 ส่วนอันดับ 2 และ 3 เป็นการหางานทำ และตามหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งเป็นการย้ายถิ่นไปมีส่วนในการพัฒนาพื้นที่ปลายทาง

แผนภาพที่ 29 เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดสงขลาในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 30 เหตุผลที่ย้ายถิ่นออกจังหวังสงขลาในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 29 ระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วง 5 ปี ของจังหวัดสงขลา

	ประถม 6	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	ปวช.	ปวส.	สูงกว่ามัธยมปลาย
ผู้ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดสงขลา						
15-19	2,868	3,493	580	821	92	201
20-24	5,170	3,529	2,245	1,049	1,236	3,798
25-29	3,942	3,051	2,117	1,021	1,883	5,565
30-34	4,442	2,311	2,155	588	1,812	4,765
35-39	4,604	1,654	1,513	507	1,141	3,342
40-44	4,042	1,098	895	473	575	1,886
45-49	3,205	911	555	430	514	1,433
50-54	2,874	585	357	178	172	871
55-59	1,660	331	174	60	125	508
รวม	32,807	16,963	10,591	5,127	7,550	22,369
ผู้ย้ายถิ่นออกจากจังหวัดสงขลา						
15-19	460	692	175	106	11	57
20-24	527	940	481	190	220	1,122
25-29	601	644	469	182	374	2,102
30-34	717	526	439	179	401	1,603
35-39	819	576	250	113	161	762
40-44	992	293	237	77	153	436
45-49	722	162	86	55	117	437
50-54	594	81	93	34	43	258
55-59	359	63	90	34	-	77
รวม	5,791	3,977	2,320	970	1,480	6,854

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ: ไม่รวมผู้ย้ายถิ่นเพื่อการศึกษา และย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน

จากตารางที่ 29 แสดงจำนวนประชากรวัยแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามาในพื้นที่จังหวัดสงขลา และแรงงานที่ย้ายออกไปนอกจังหวัดสงขลาในระยะเวลา 5 ปี พบว่า มีจำนวนคนย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดสงขลาสูงกว่าการย้ายถิ่นออกในทุกระดับการศึกษา (หากไม่นับรวมกรณีย้ายถิ่นเพื่อการศึกษา และย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน) ขณะเดียวกัน การย้ายเข้าและย้ายออกไม่ได้จำกัดอยู่ในกลุ่มการศึกษาใดการศึกษาหนึ่ง

5.2 การทบทวนการใช้ฐานข้อมูลและการใช้ข้อมูลแรงงานในระดับพื้นที่

คณะทำงานฯ ได้ทำการทบทวนการใช้ฐานข้อมูลและการใช้ข้อมูลแรงงานในระดับพื้นที่ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นกลุ่มเฉพาะ (focus group discussion) ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ตัวแทนจากภาคเอกชนที่เป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และตัวแทนจากภาคการศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ผลิตแรงงาน เพื่อศึกษาการใช้ข้อมูลด้านแรงงานในระดับพื้นที่ และประเด็นปัญหาหรือโจทย์สำคัญด้านแรงงานในระดับพื้นที่ ผลจากการประชุมฯ แสดงให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของการใช้ข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ รวมถึงโจทย์ด้านแรงงานในพื้นที่ ดังนี้

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัด

สถานการณ์การใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัดที่ปรากฏชัดเจนคือ ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือวางแผนดำเนินงานในระดับจังหวัดได้จริง โดยเหตุผลที่ผู้ใช้ (users) ข้อมูลทั้งฝ่ายภาครัฐและฝ่ายภาคเอกชนไม่นำข้อมูลจากฐานข้อมูลของกระทรวงฯ มาใช้ เนื่องจาก

- 1) ผู้ใช้ (users) ข้อมูลทั้งฝ่ายภาครัฐและฝ่ายภาคเอกชนขาดความเชื่อถือต่อข้อมูลจากฐานข้อมูลของกระทรวงฯ เนื่องจากขาดความเชื่อมั่นว่าข้อมูลมีความถูกต้องและมีมาตรฐานที่สามารถนำเสนอสถานการณ์แรงงานตามความเป็นจริง

- 2) ข้อมูลด้านแรงงานที่ปรากฏบางส่วนมีความซ้ำซ้อนแต่ไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าข้อมูลใดถูกต้อง ขณะที่ข้อมูลบางส่วนไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ เป็นต้น จึงควรทบทวนกระบวนการรวบรวมข้อมูลทั้งระบบ เช่น วิธีการและช่องทางเข้าถึงแหล่งข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ช่วงเวลาของการรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล เป็นต้น

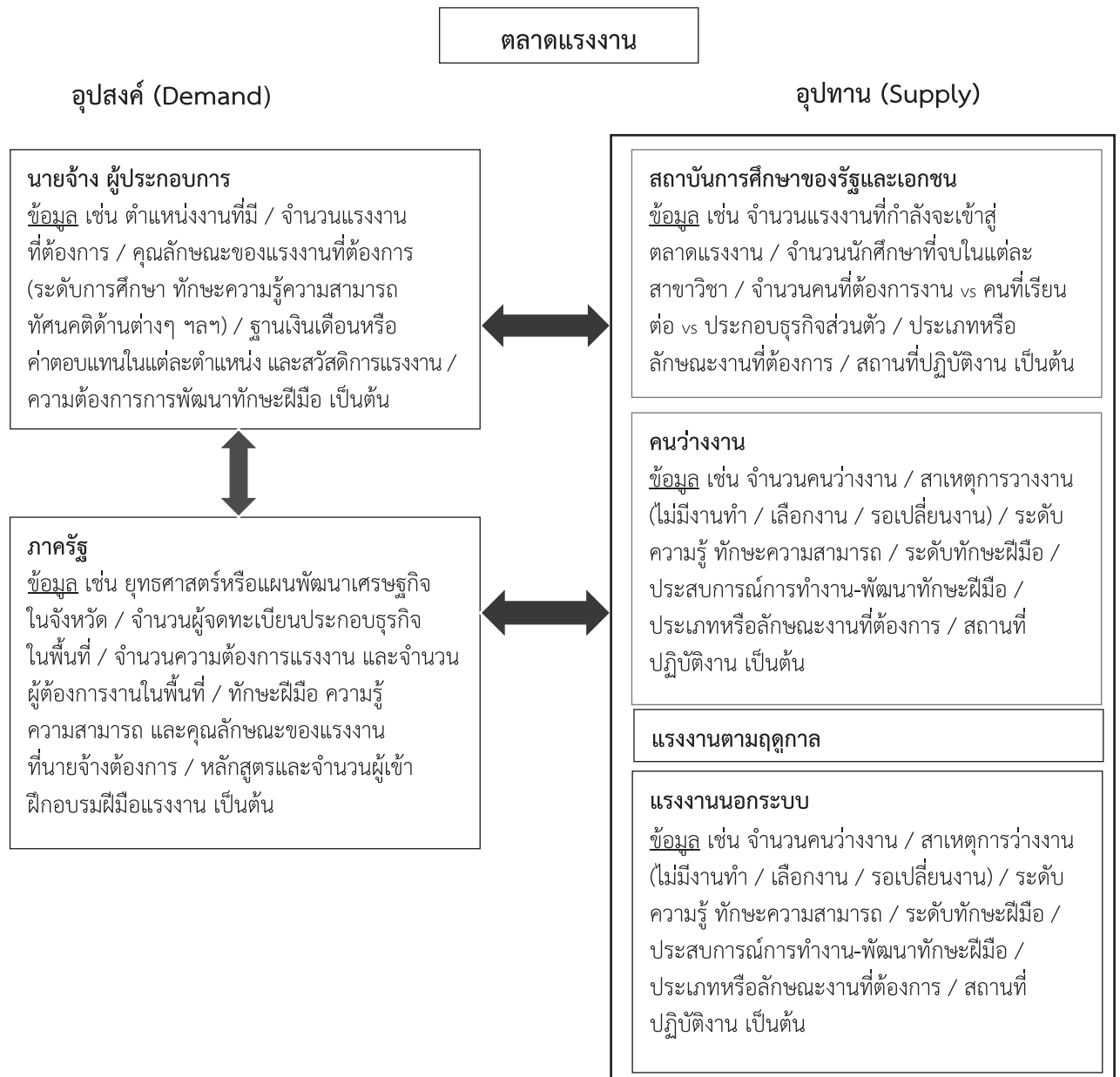
- 3) ข้อมูลที่ปรากฏบนฐานข้อมูลของกระทรวงฯ ยังขาดความทันสมัยเท่าทันต่อความต้องการใช้งาน (users) ของผู้ใช้ อีกทั้งรูปแบบในการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลยังมีขั้นตอนบางอย่างที่สร้างความสับสนให้ผู้ใช้งาน (users) จึงควรมีการทบทวนรูปแบบการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้ใช้ (users) มีความสะดวกในการเข้าถึง สะดวกในการค้นหาข้อมูล ข้อมูลที่นำเสนอควรเป็นข้อมูลที่มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในระดับหนึ่งแล้ว เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถนำไปได้ง่าย ลดความสับสนซับซ้อนในการใช้งาน

5.3 โจทย์ด้านแรงงานในพื้นที่

5.3.1 การพัฒนาฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงานในพื้นที่เพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทยมีงานทำ

แนวทางการดำเนินการคือ การเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานจาก 3 หน่วยงานหลัก ประกอบด้วย ผู้ประกอบการ สถานศึกษา และหน่วยงานของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ และการวางแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่

รูปแบบของข้อมูล

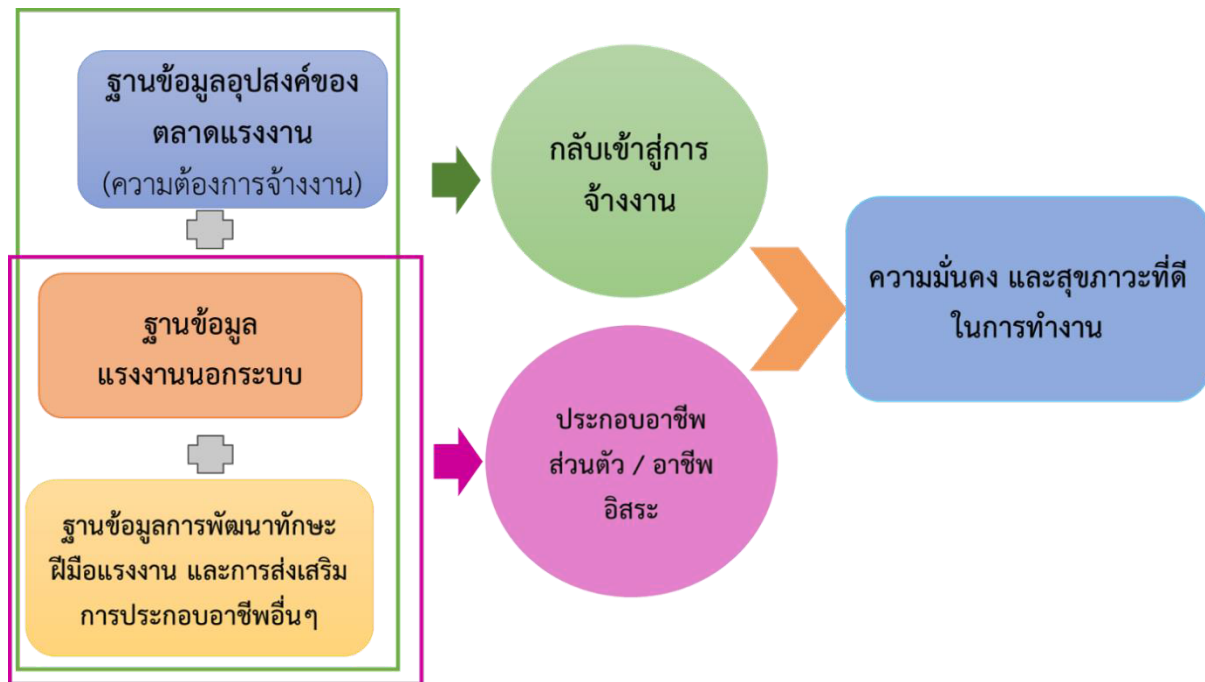


ที่มา: คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

5.3.2 การพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบเพื่อส่งเสริมการทำงาน

แนวทางดำเนินการคือ การนำข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ทำการสำรวจและรวบรวมแล้วมาทบทวน ความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เชื่อมโยงกับข้อมูลด้านอื่นๆ เช่น ความต้องการการจ้างงาน คุณลักษณะและทักษะฝีมือที่ตลาดแรงงานต้องการ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมแรงงานนอกระบบให้สามารถมีงานทำและประกอบอาชีพที่เหมาะสมมีความมั่นคง

รูปแบบของข้อมูล



ที่มา: คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

องค์ประกอบของข้อมูลที่ควรจัดเก็บในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

- แรงงานนอกระบบ ได้แก่
 - ข้อมูลส่วนบุคคล และครอบครัว เช่น เลขบัตรประจำตัวประชาชน อายุ เพศ ระดับการศึกษา ทักษะ ความสามารถ ระดับทักษะฝีมือ อาชีพปัจจุบันและอาชีพในอดีต (ประสบการณ์ทำงาน) สถานภาพและข้อมูล ครอบครัว ค่าจ้าง-รายได้ สุขภาพกายและจิต (ความสมบูรณ์ทางร่างกายและสุขภาพจิต) เป็นต้น
 - สถานการณ์ปัจจุบัน เช่น สภาพความเป็นอยู่ ลักษณะและสภาพการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ข้อมูล สุขภาพและความปลอดภัย ปัญหาที่กำลังเผชิญ เป็นต้น
 - ความต้องการความช่วยเหลือ เช่น ด้านเงินทุนในการประกอบอาชีพ การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ ในอนาคต (ทักษะอาชีพ และความรู้อื่นๆ) การเข้าถึงตลาดแรงงานหรือการเข้าถึงแหล่งงาน (การหางานทำ) การคุ้มครองแรงงานและการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ ประเพณีหรือลักษณะงานที่ต้องการ การรวมกลุ่มอาชีพ เป็นต้น
- ความต้องการจ้างงานในตลาดแรงงาน เป็นข้อมูลที่ได้มาจากฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงาน ในส่วนของอุปสงค์แรงงาน (labour demand) ได้แก่ จำนวนตำแหน่งงานว่าง ประเภทสถานประกอบการ

ประเภทของงาน ลักษณะงาน (job description) ค่าจ้าง สวัสดิการแรงงาน ตำแหน่งงาน คุณสมบัติ และคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ ความคาดหวังต่อแรงงาน ความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงาน เป็นต้น

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมการประกอบอาชีพอื่นๆ ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาของสถาบันการศึกษาต่างๆ ความรู้และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ ประเภทของงานในตลาดแรงงาน รายได้ โดยเปรียบเทียบก่อน-หลังพัฒนาทักษะของแรงงาน ตำแหน่งงานโดยเปรียบเทียบก่อน-หลังพัฒนาทักษะของแรงงาน เป็นต้น

- ความมั่นคง สุขภาวะที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ (กาย-ใจ) ด้านความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

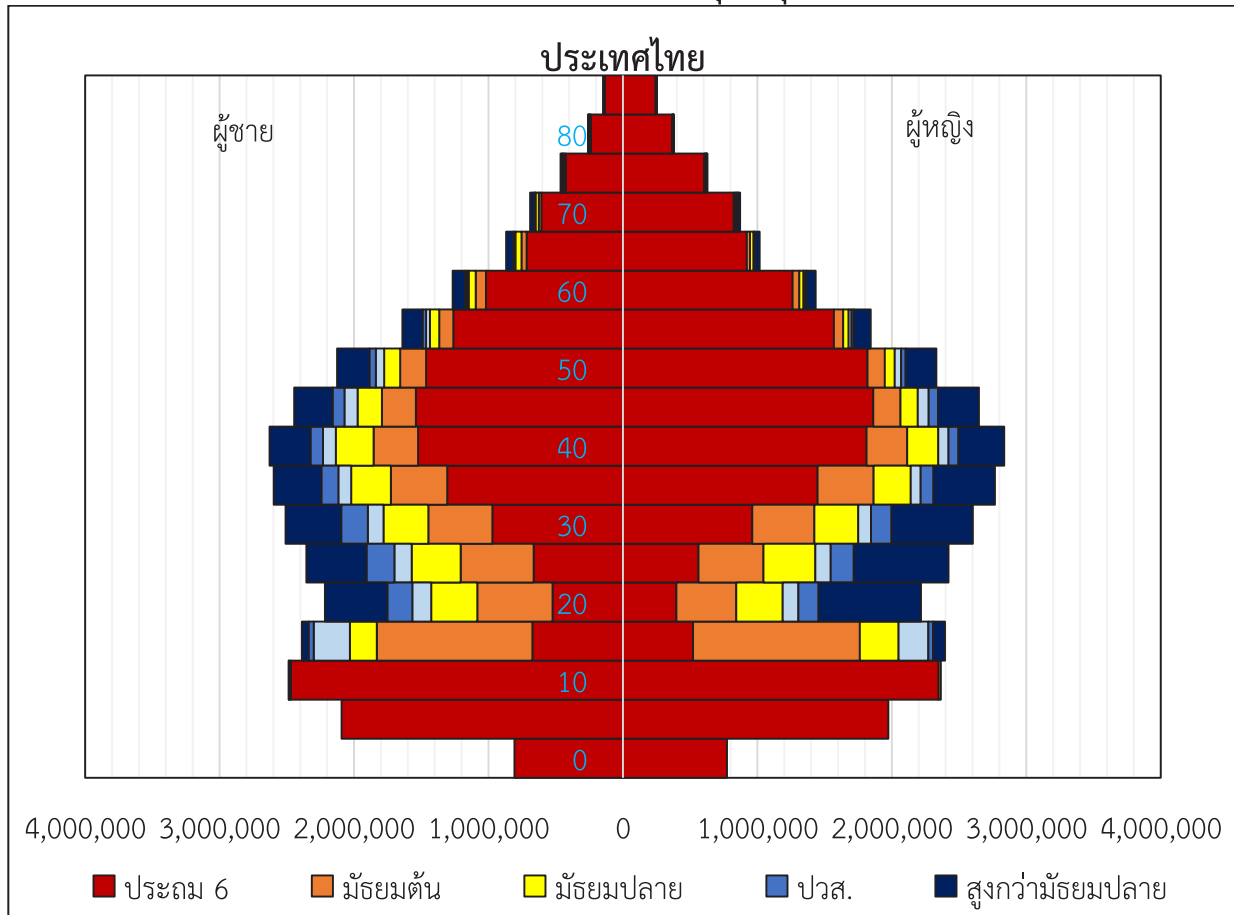
- การกลับเข้าสู่การจ้างงานของแรงงานนอกระบบ ได้แก่ จำนวนผู้ได้รับการจ้างงาน สถานที่ทำงาน ประเภทของงาน รายได้ ตำแหน่งงาน แผนการทำงานในอนาคต ความคาดหวังต่องานในอนาคต ความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะ เป็นต้น

- การประกอบอาชีพส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ จำนวนผู้ประกอบอาชีพส่วนตัวหรืออาชีพอิสระ ประเภทอาชีพ สถานที่ประกอบอาชีพ ลักษณะของงาน รายได้ สภาพการประกอบอาชีพ แผนการประกอบอาชีพในอนาคต ความคาดหวังต่ออาชีพในอนาคต ความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะ เป็นต้น

6. จังหวัดนครราชสีมา

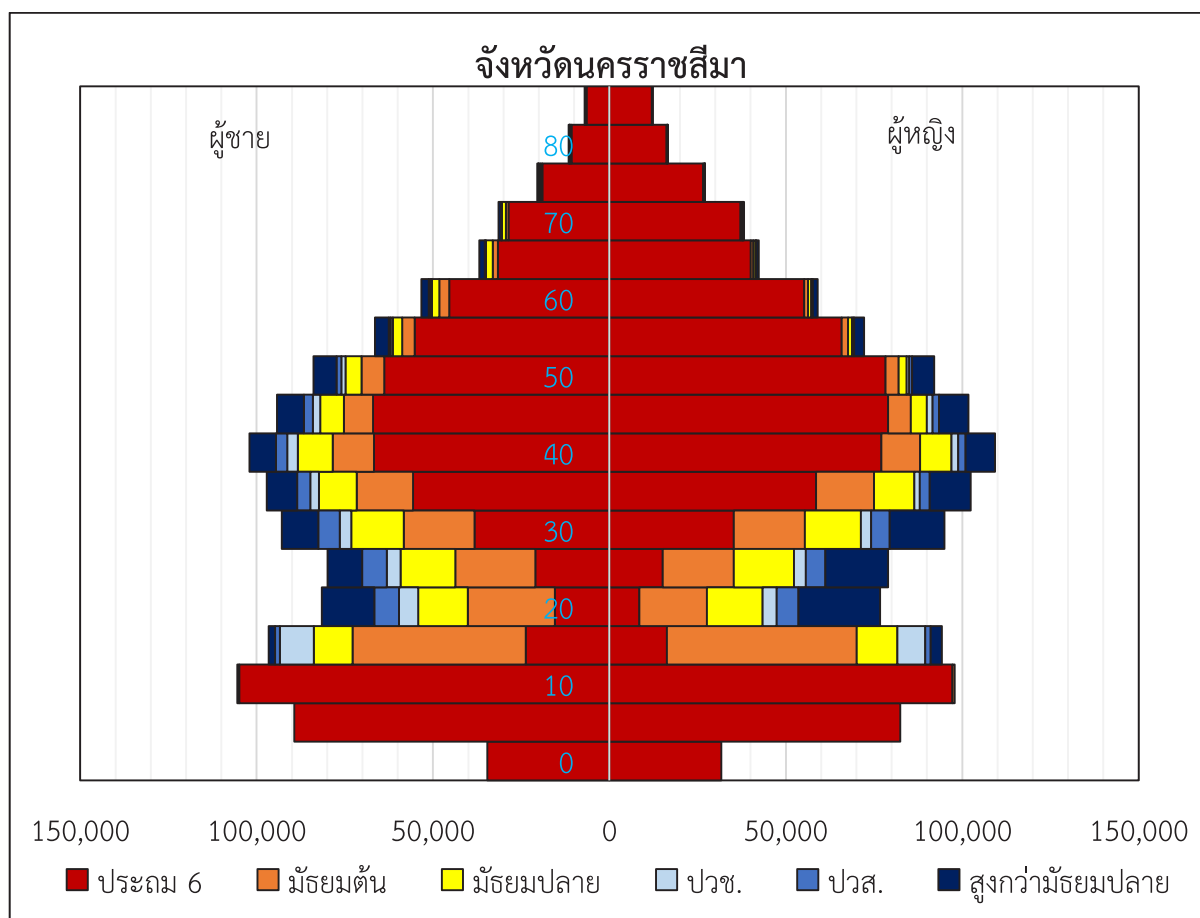
6.1 ข้อมูลประชากรด้านแรงงาน

แผนภาพที่ 31 โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 32 โครงสร้างประชากรจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ 31 และ 32 พบว่า โครงสร้างประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในช่วงวัย 41 ถึง 45 ปี และเป็นเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ ระดับการศึกษามากกว่าครึ่งหนึ่งจบการศึกษาระดับประถมศึกษา เช่นเดียวกับโครงสร้างประชากรของประเทศ

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา ระหว่างกำลังแรงงานปัจจุบัน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ระหว่างปี 2554 - 2561

ปี	ประชากรอายุ 15-59 ปี	กำลังแรงงานรวม				
		รวม	กำลังแรงงานปัจจุบัน			กำลังแรงงาน รอฤดูกาล
			รวม	ผู้มีงานทำ	ผู้ว่างงาน	
ปี 2554	2,221,532	1,578,967	1,578,967	1,568,700	10,266	
ปี 2555	2,226,720	1,617,705	1,617,705	1,603,168	14,537	
ปี 2556	2,178,228	1,618,442	1,618,442	1,599,586	18,856	
ปี 2557	2,017,213	1,436,349	1,434,597	1,405,156	29,441	1,753
ปี 2558	2,025,910	1,397,696	1,394,966	1,366,252	28,715	2,729

	ประชากรอายุ 15-59 ปี	กำลังแรงงานรวม				
		รวม	กำลังแรงงานปัจจุบัน			กำลังแรงงาน รอฤดูกาล
			รวม	ผู้มีงานทำ	ผู้ว่างงาน	
ปี 2559	2,033,816	1,348,183	1,348,183	1,332,622	15,561	
ปี 2560	2,041,594	1,385,879	1,385,879	1,361,389	24,489	
ปี 2561	2,044,122	1,293,967	1,261,602	1,236,358	25,243	32,365

ตารางที่ 31 จำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน และผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา

	ประชากรอายุ 15-59 ปี	ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน			
		รวม	ทำงานบ้าน	เรียนหนังสือ	อื่นๆ
ปี 2554	2,221,532	642,565	164,644	184,031	293,890
ปี 2555	2,226,720	609,015	111,499	181,216	316,301
ปี 2556	2,178,228	559,786	114,091	160,731	284,964
ปี 2557	2,017,213	580,864	139,423	148,814	292,627
ปี 2558	2,025,910	628,214	143,046	162,833	322,336
ปี 2559	2,033,816	685,633	148,910	177,871	358,852
ปี 2560	2,041,594	655,715	124,602	169,469	361,645
ปี 2561	2,044,122	750,155	188,581	184,542	377,032

จากข้อมูล พบว่า จำนวนกำลังแรงงาน เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน คิดเป็นสัดส่วนมากกว่า 2.5 เท่า ในปี 2554 และลดลงเหลือ 1.7 เท่า ในปี 2561 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดในกลุ่มของกำลังแรงงาน พบว่า ในปี 2561 จำนวนของผู้มีงานทำมีสูงกว่าจำนวนผู้ว่างงานกว่า 49 เท่า

ตารางที่ 32 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามกลุ่มอายุ และสัญชาติ

กลุ่มอายุ	ไทย	เมียนมา	กัมพูชา	ลาว	อื่นๆ
15-19	190,793	320	43	156	60
20-24	157,998	1,836	185	570	175
25-29	158,209	1,765	269	754	142
30-34	186,205	1,634	151	1,023	194
35-39	198,953	1,009	47	649	435
40-44	211,261	438	166	677	114
45-49	196,083	321	68	351	271
50-54	175,979	258	54	212	232
55-59	138,647	115	38	82	133
รวม	1,614,128	7,696	1,021	4,474	1,756

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 32 พบว่า เกือบทั้งหมดเป็นแรงงานไทย ไม่ได้พึ่งพาแรงงานข้ามชาติมากนัก โดยมีแรงงานจากจังหวัดอื่นๆ ย้ายถิ่นเข้ามาจังหวัดนครราชสีมาจำนวนหนึ่ง แต่ไม่มากนัก ซึ่งเป็นโครงสร้างที่คล้ายกับเชียงใหม่ ต่างจากจังหวัดชลบุรีที่ต้องพึ่งพิงแรงงานจากภายนอกจังหวัดเป็นจำนวนมาก

ตารางที่ 33 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามกลุ่มอายุ และสถานที่เกิด

กลุ่มอายุ	คนพื้นถิ่น	ย้ายมาจากจังหวัดอื่นๆ	ย้ายมาจากต่างประเทศ
15-19	170,792	20,154	426
20-24	137,973	20,331	2,460
25-29	137,876	20,562	2,701
30-34	161,517	25,185	2,506
35-39	173,786	25,580	1,727
40-44	186,260	25,064	1,331
45-49	172,628	23,627	839
50-54	155,490	20,659	586
55-59	123,112	15,572	332
รวม	1,419,434	196,734	12,908

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 33 พบว่า ในปี 2553 ประชากรวัยแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวน 212,655 คน เป็นคนในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.6) รองลงมาคือแรงงานที่ย้ายมาจากจังหวัดอื่น (ร้อยละ 11.8) และมีแรงงานที่ย้ายมาจากต่างประเทศจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.6)

ตารางที่ 34 จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้า-ออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงานจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มอายุ	ย้ายถิ่นเข้า-ในประเทศ	ย้ายถิ่นเข้า-ต่างประเทศ	จำนวนย้ายถิ่นออก
15-19	12,481	234	10,192
20-24	16,742	1,878	18,196
25-29	12,560	1,613	14,567
30-34	12,978	1,152	13,198
35-39	9,494	464	10,149
40-44	7,054	241	7,690
45-49	5,720	176	4,245
50-54	4,313	104	2,960
55-59	2,777	58	2,069
รวม	84,119	5,920	83,266

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากข้อมูลพบว่า จังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนแรงงานย้ายถิ่นเข้า และจำนวนแรงงานย้ายถิ่นออก ไม่ต่างกันมากนัก พื้นที่ต้นทางเป็นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกรุงเทพฯ โดยมีแรงงานเมียนมา จำนวนหนึ่ง ขณะที่พื้นที่ปลายทางกรุงเทพฯ และปริมณฑล ชลบุรี ระยอง และมีแรงงานบางส่วนที่ย้ายถิ่น ไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 35 พื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นเข้า และพื้นที่ปลายทางของการย้ายถิ่นออกในช่วงเวลา 5 ปี ของประชากรวัยแรงงาน

อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)		พื้นที่ปลายทาง (หลังย้ายออกไป)	
	จังหวัด	จำนวน	จังหวัด	จำนวน
1	กรุงเทพมหานคร	10,235	กรุงเทพมหานคร	17,361
2	บุรีรัมย์	6,831	ชลบุรี	8,652
3	ชัยภูมิ	5,428	สมุทรปราการ	6,241
4	ขอนแก่น	3,113	ปทุมธานี	5,841
5	สุรินทร์	2,692	ระยอง	4,175
6	อุบลราชธานี	2,048	ขอนแก่น	3,460
7	สระบุรี	1,927	ชัยภูมิ	3,302
8	ศรีสะเกษ	1,849	บุรีรัมย์	3,208
9	ร้อยเอ็ด	1,735	สระบุรี	2,184
10	อุดรธานี	1,598	นนทบุรี	2,163
	ประเทศ	จำนวน		
1	เมียนมา	4,080		
2	ลาว	640		
3	กัมพูชา	379		

อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)		พื้นที่ปลายทาง (หลังย้ายออกไป)	
	จังหวัด	จำนวน	จังหวัด	จำนวน
4	อังกฤษ	118		
5	อินเดีย	99		

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากข้อมูล พบว่า ผู้ที่เดินทางย้ายเข้ามาในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาหาลำดับแรก โดยส่วนใหญ่เดินทางมาจากกรุงเทพฯ รองลงมาจากบุรีรัมย์ ชัยภูมิ ขอนแก่น ตามลำดับ พิจารณาได้ว่า ลำดับที่สองถึงลำดับที่ห้าล้วนเป็นจังหวัดใกล้เคียงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ พบว่าแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในจังหวัดนครราชสีมา คือ แรงงานที่เดินทางมาจากประเทศเมียนมาเป็นส่วนใหญ่

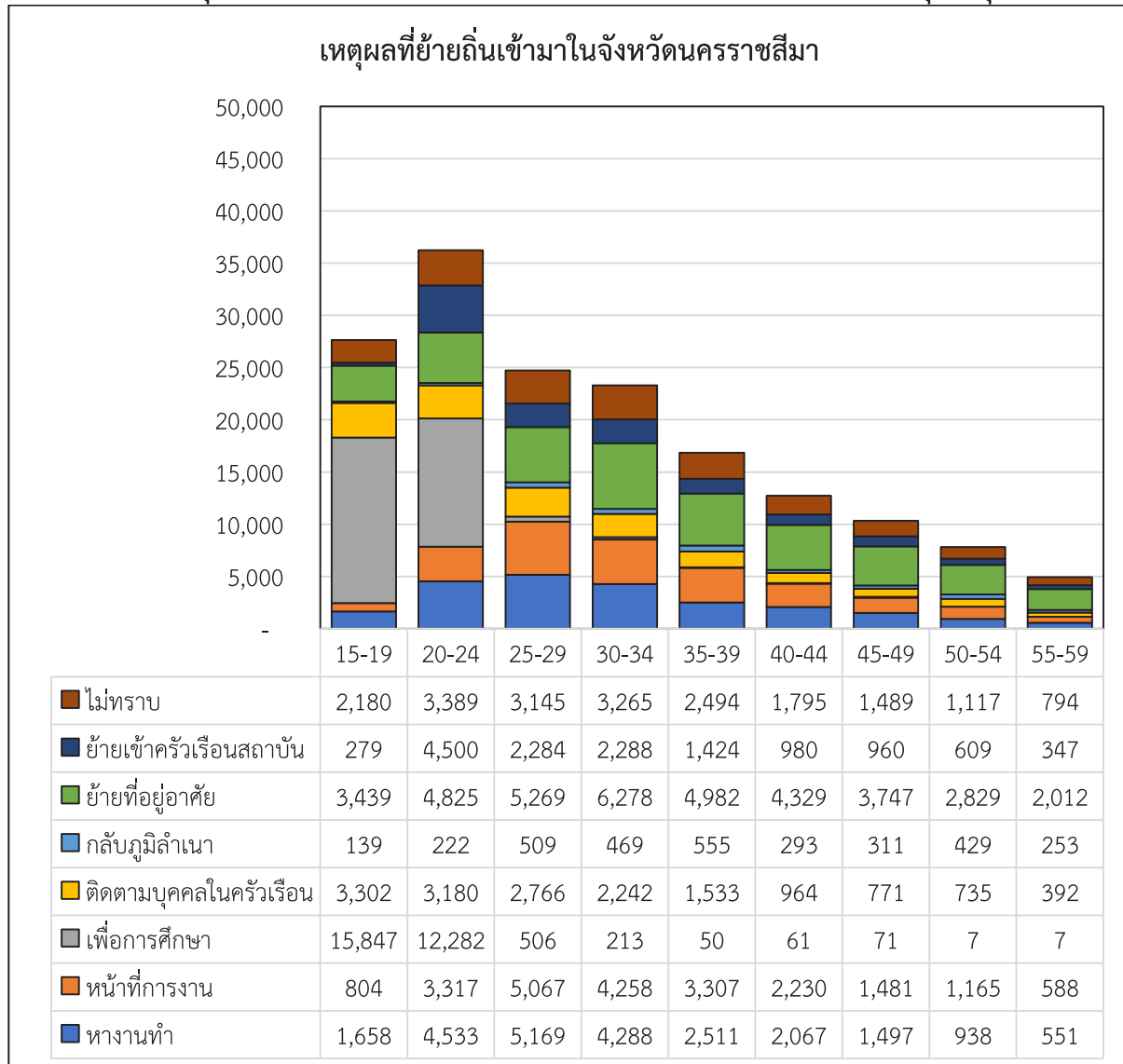
ตารางที่ 36 เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า-ออกจากจังหวัดนครราชสีมาในช่วงเวลา 5 ปีของประชากรวัยแรงงาน

อันดับ	เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้า		เหตุผลของการย้ายถิ่นออก	
	เหตุผล	จำนวน	เหตุผล	จำนวน
1	ย้ายที่อยู่อาศัย	37,710	หางานทำ	34,971
2	เพื่อการศึกษา	29,042	หน้าที่การงาน	13,326
3	หางานทำ	23,211	เพื่อการศึกษา	10,127
4	หน้าที่การงาน	22,217	ย้ายที่อยู่อาศัย	9,039
5	ไม่ทราบ	19,666	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	8,497
6	ติดตามบุคคลในครัวเรือน	15,887	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	3,556
7	ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	13,672	ไม่ทราบ	2,022
8	กลับภูมิลำเนา	3,180	กลับภูมิลำเนา	1,406

ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

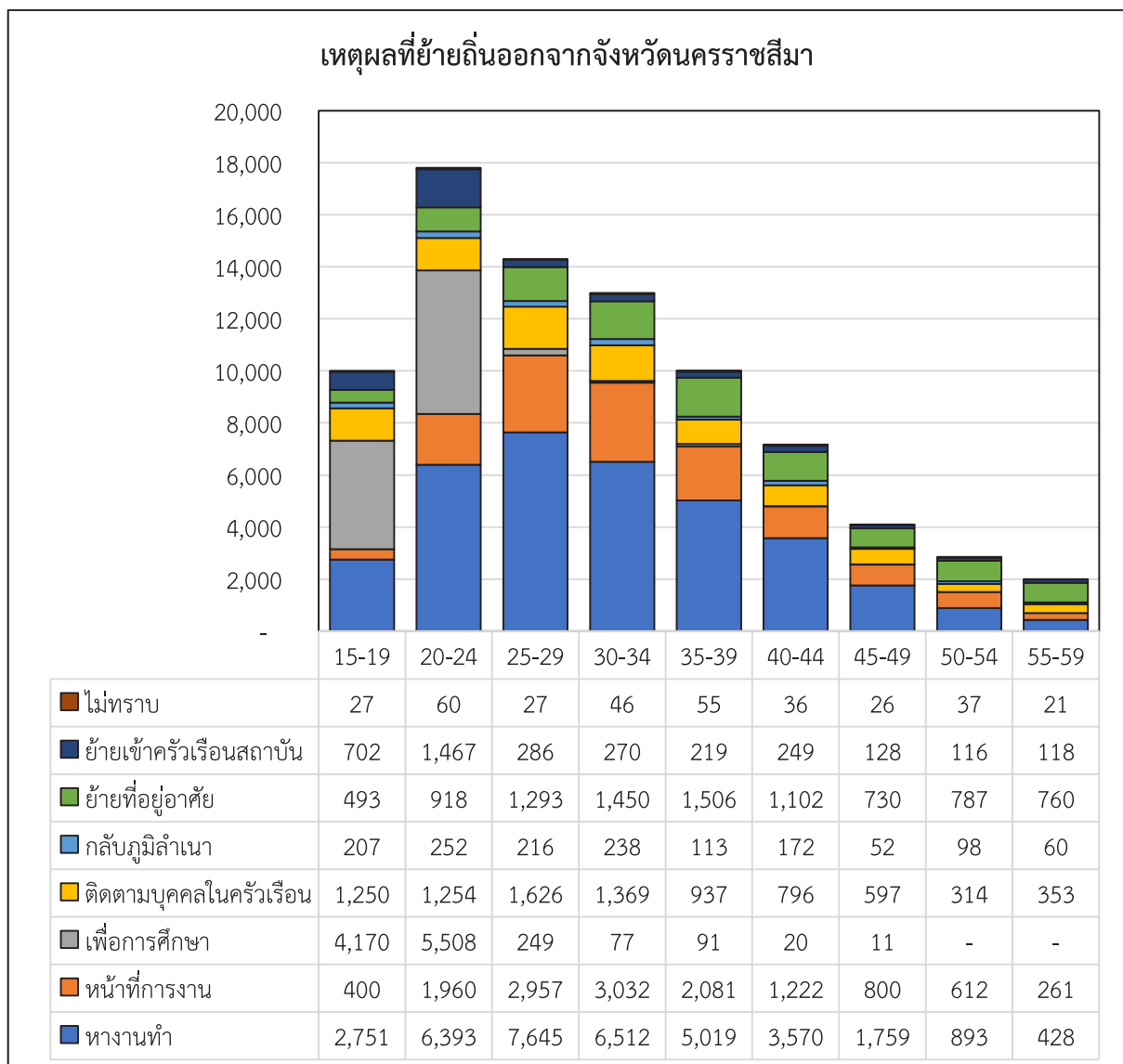
จากข้อมูล พบว่า เหตุผลของการย้ายถิ่นเข้าสู่จังหวัดนครราชสีมาที่สำคัญ คือ เรื่องของการย้ายที่อยู่อาศัย รองลงมาคือเหตุผลเรื่องการศึกษา และเหตุผลเรื่องการทำงาน พิจารณาได้ว่าเหตุผลของการย้ายถิ่นเข้าเรื่องของการทำงาน หางานทำ ไม่ใช่เหตุผลที่เกิดขึ้นมากที่สุด ขณะที่เหตุผลของการย้ายถิ่นออกจากจังหวัดนครราชสีมา คือ เรื่องของการหางาน รองลงมาคือเหตุผลเรื่องหน้าที่การงาน และเหตุผลเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ดังนั้น สามารถพิจารณาได้ว่า คนในพื้นที่ที่มีความต้องการที่จะทำงานนอกภูมิลำเนาจำนวนมาก

แผนภาพที่ 33 เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดนครราชสีมาในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 34 เหตุผลที่ย้ายถิ่นออกจากจังหวัดนครราชสีมาในช่วง 5 ปี จำแนกตามกลุ่มอายุ



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553 / คำนวณโดยผู้วิจัย

จากข้อมูล พบว่า การย้ายถิ่นเข้าส่วนใหญ่เป็นการเข้ามาหางานทำ หรือย้ายเพราะหน้าที่การงาน จึงมีแนวโน้มเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และมีบางส่วนเป็นการย้ายถิ่นเพื่อการศึกษา และการย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน (จำกัดอยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปี) โดยแรงงานที่ย้ายเข้ามาเป็นแรงงานที่มีการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น และมีบางส่วนมีการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษา

6.2 การทบทวนการใช้ฐานข้อมูลและการใช้ข้อมูลแรงงานในระดับพื้นที่

เมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานในศักยภาพของจังหวัดนครราชสีมา โดยแบ่งการพิจารณาออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร ด้านอุตสาหกรรม และด้านการท่องเที่ยว พบว่า

1) ด้านเศรษฐกิจ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 – 2558 จังหวัดนครราชสีมามีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Product: GPP) เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2558 มีมูลค่า GDP อยู่ที่ประมาณ 264,964 ล้านบาท โดยมีรายได้จากภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก (84,515 ล้านบาท) รองลงมาคือจากภาคเกษตร (40,256 ล้านบาท) ดังนั้นศักยภาพด้านเศรษฐกิจจึงเน้นให้ความสำคัญที่การเกษตรเพื่ออุตสาหกรรม อีกทั้งภาคการขนส่งการค้าปลีกได้มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน และในอนาคตก็จะเข้ามามีบทบาทเพิ่มสูงขึ้น

2) ด้านเกษตร

ภาคการเกษตรเป็นแหล่งรองรับกำลังแรงงานของจังหวัดนครราชสีมาที่สำคัญ แม้รายได้จะลดลงจากปีที่ผ่านมาประมาณสองพันล้านบาทก็ตาม ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากจำนวนผลผลิตที่น้อยลง มีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญคือ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อยโรงงาน ข้าวโพด เป็นต้น มีพื้นที่ทำการเกษตรโดยรวมประมาณแปดล้านไร่

3) ด้านอุตสาหกรรม

ภาคอุตสาหกรรมนับว่าเป็นด้านที่มีศักยภาพสูงคิดเป็นร้อยละ 31.89 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด โดยมีโรงงานมากกว่าสองพันหกร้อยแห่ง รองรับแรงงานกว่าหนึ่งแสนสี่หมื่นคน โดยอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของจังหวัดอยู่ในอุตสาหกรรมเกษตร (มีโรงงาน 399 แห่ง มีการจ้างงาน 7,712 คน) รองลงมาคืออุตสาหกรรมขนส่ง (มีโรงงาน 292 แห่ง มีการจ้างงาน 7,337 คน)

จุดเด่นที่ส่งเสริมให้ด้านอุตสาหกรรมของจังหวัดนครราชสีมามีศักยภาพ คือ ความรวดเร็วในการจัดส่งปัจจัยการผลิตมีคุณภาพ มีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ ตลอดจนเรื่องของราคาที่เหมาะสม

4) ด้านการท่องเที่ยว

ในด้านการท่องเที่ยวแม้จะสร้างรายได้ให้กับจังหวัดไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ คือสร้างรายได้ประมาณหนึ่งพันเจ็ดร้อยล้านบาท แต่อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 ถึง ปี พ.ศ. 2559 รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับ โดยส่วนใหญ่เกิดจากการท่องเที่ยวภายในประเทศของคนไทย

อย่างไรก็ตาม แม้จังหวัดนครราชสีมาจะเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพดังรายละเอียดที่กล่าวข้างต้น แต่จากการประชุมร่วมระหว่างหน่วยงานภาครัฐกิจและสถาบันการศึกษา พบว่าในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาพบปัญหาในด้านแรงงาน ดังนี้

1) ปัญหาแรงงานข้ามชาติ

อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่พบว่ามีแรงงานแฝงที่เป็นแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต และกำลังกลายเป็นภาระกับระบบสาธารณสุขในพื้นที่

2) ปัญหาแรงงานไม่ได้รับการคุ้มครอง

แรงงานก่อสร้างไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากเป็นแรงงานนอกระบบ ที่ไม่มีนายจ้างแสดงตัวชัดเจน

3) ภาวะการจ้างงาน

มีการจ้างแรงงานต่ำกว่าคุณวุฒิการศึกษา (Underemployment) โดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีแต่มาทำงานในตำแหน่งที่ผู้ประกอบการประกาศรับสมัครระดับ ปวช.-ปวส. เช่น พนักงานขายของในห้างสรรพสินค้า ยกเว้นแรงงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม พิจารณาจากคุณวุฒิแรงงานก่อนที่จะรับเข้าทำงาน (ใช้วุฒิการศึกษา)

มีคนในวัยทำงานบางส่วนไม่มีงานทำ ส่วนหนึ่งเกิดจากการขึ้นค่าจ้าง ผู้ประกอบการต้องการลดต้นทุนในส่วนนี้จึงไม่รับสมัครพนักงานใหม่ และเมื่อมีพนักงานลาออกหรือเกษียณก็จะใช้วิธีกระจายงานให้พนักงานช่วยกันทำ ผู้ประกอบการบางส่วนหันมาพัฒนาระบบการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีทดแทนกำลังคน

4) ปัญหาแรงงานไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคม

แรงงานจำนวนมากไม่เข้าระบบประกันสังคม เพราะมองว่าผลประโยชน์ที่ได้รับไม่คุ้มค่า (ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง) ไม่ดึงดูดให้เข้าร่วม เช่น แรงงานมองว่าการจ่ายเงินสทบประกันสังคมทุกเดือน เป็นภาระ และบางคนก็แต่ไม่เคยเจ็บป่วยก็เหมือนสูญเงินเปล่า บางคนป่วยเมื่อไปรักษา คุณภาพการรักษา ยา การดูแลก็ไม่ต่างจากการใช้สวัสดิการรัฐประเภทอื่นๆ เช่น บัตรทอง

5) ปัญหาคุณภาพแรงงาน

- แรงงานขาดจิตสำนึก ไม่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ / ขาดทักษะฝีมือ (ในส่วนนี้สามารถนำแนวคิดในเรื่อง Good Labour Practice ของ ILO มาปรับใช้)

- ผู้ประกอบการมีมุมมองต่อแรงงานไทยว่ามีลักษณะขี้เกียจ ไม่ค่อยทำงาน ขาดความรับผิดชอบ ฝีมือไม่ดี ในขณะที่มีมุมมองต่อแรงงานข้ามชาตินั้นมีความขยัน รับผิดชอบ มีความอดทน ดังนั้น หากนายจ้างดูแลแรงงานข้ามชาติจะทำงานให้ได้ดี ลดปัญหาการหนีออกจากงาน

6.3 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัด

ในการพัฒนาตัวชี้วัดด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ได้ผ่านกระบวนการประชุมร่วมระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ ประกอบด้วยผู้แทนจากภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ได้แก่ ชมรมบริหารบุคคล จังหวัดนครราชสีมา วิทยาลัยนครราชสีมา สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย จังหวัดนครราชสีมา แกนนำอาสาสมัครแรงงานตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอเมืองนครราชสีมา แกนนำอาสาสมัครแรงงานตำบลพะเนา อำเภอเมืองนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา วิทยาลัยนครราชสีมา และผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมา ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต 3 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

สภาพปัญหาการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัด

1) ในการให้บริการแก่แรงงาน และการแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่ ยังขาดการเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อตอบโจทยในการให้บริการแก่กลุ่มแรงงานเฉพาะ เช่น การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่ ยังไม่มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่ให้ภาพทั้งความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับฝีมือต่างๆ และประเภทงานต่างๆ ข้อมูลด้านเงินสะสม/เงินบำนาญจากประกันสังคมเพื่อพิจารณาสถานะความมั่นคงทางการเงินของผู้สูงอายุ เป็นต้น

2) การใช้เนียมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การเก็บข้อมูล การนำเสนอสถิติที่แตกต่างกัน เช่น นิยามของแรงงานนอกระบบ การว่างงาน

3) ไม่มีฐานข้อมูลที่สะท้อนสภาพปัญหาที่แท้จริงในตลาดแรงงานได้อย่างชัดเจน เช่น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง (เชิงลึก) ปัญหาคนล้นงานในระดับปริญญาตรี ปัญหาการว่างงานแอบแฝง อัตราการเลิกงานของคนไทยในพื้นที่ เป็นต้น

4) ยังขาดการจัดเก็บข้อมูล “แรงงานอีสานคืนถิ่น” อย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถดึงศักยภาพของแรงงานเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และไม่สามารถออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมรองรับหรือการเตรียมตลาดแรงงานรองรับสำหรับแรงงานคืนถิ่นกลุ่มนี้ให้ทำงานในท้องถิ่นได้

5) การสำรวจข้อมูลอุปสงค์อุปทานในพื้นที่ ยังมีข้อกังวลเรื่องความน่าเชื่อถือของข้อมูล และการนำไปใช้ได้จริง

6) การพิจารณาจัดทำฐานข้อมูลของภาครัฐ ควรต้องมีความหลากหลาย ทั้งในเรื่องของความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล ประเภทและรายละเอียดของข้อมูล เป็นต้น เนื่องจากประเภทและขนาดของกิจการของผู้ประกอบการ ต่างมีความต้องการ มีลักษณะของปัญหาและความสามารถที่แตกต่างกัน อีกทั้ง โดยส่วนใหญ่ยังไม่เคยเข้าฐานข้อมูลของรัฐ เนื่องจากไม่ทราบว่ามี และบางกลุ่มทราบว่ามีแต่ก็ไม่เคยเข้าไปใช้

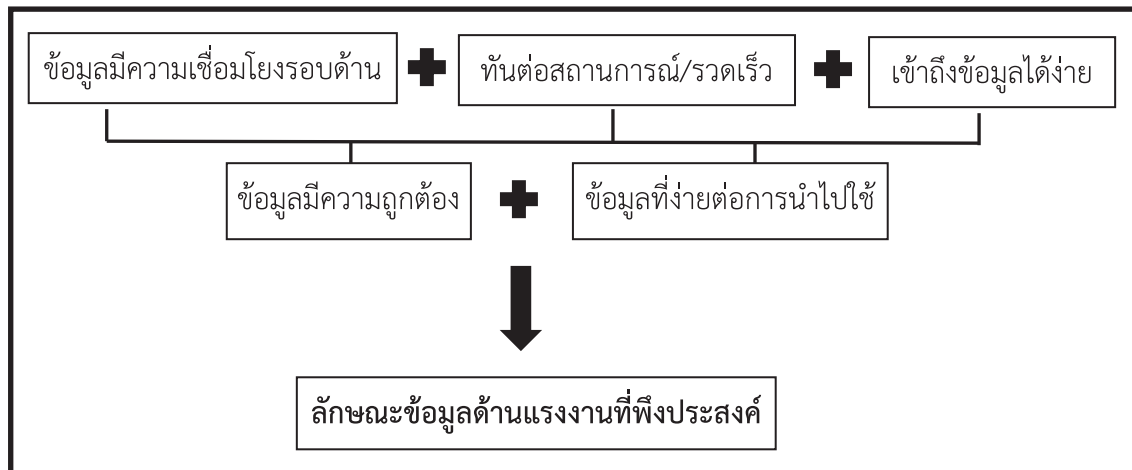
ข้อเสนอแนะการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับจังหวัด

1) ควรออกแบบระบบฐานข้อมูลที่มีจุดเชื่อมโยงกลางให้สามารถดึงข้อมูลที่ต้องการไปใช้ตอบโจทยปัญหาในพื้นที่ได้อย่างทันสถานการณ์ ไม่แยกส่วน และข้อมูลต้องได้รับการอัปเดต

2) ควรมีฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน และการพัฒนาของระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ (อุตสาหกรรม เกษตรกรรม ค้าปลีกค้าส่ง บริการ ฯลฯ) ที่อัปเดตแบบ real time และสามารถคาดการณ์สถานการณ์ตลาดแรงงานของพื้นที่ในอนาคตได้ เช่น ภายในระยะ 5 ปี อุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่จะนำเครื่องจักรมาใช้

แทนกำลังคนมากกว่าร้อยละ 50 ดังนั้น ต้องพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้สามารถใช้และควบคุมเทคโนโลยีเหล่านั้นได้ รวมถึงเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานที่จะถูกปลดออกจากการงานเมื่อเครื่องจักรเข้ามาแทนที่ เป็นต้น

3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนทุกกลุ่มในพื้นที่ ทั้งธุรกิจขนาดใหญ่ไปจนถึงระดับ SMEs เพื่อดำเนินการ matching แรงงานในตลาดแรงงานเชิงรุก เช่น การจัดตลาดนัดแรงงานร่วมกันโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการ matching แรงงานให้สามารถได้งานทำมากที่สุด ใช้โอกาสนี้ในการจัดเก็บข้อมูลคนหางาน และงานที่กำลังหาคนมาทำให้มากที่สุด มากกว่าแค่การประชาสัมพันธ์งาน และการเขียนใบสมัครงานทิ้งไว้



ข้อเสนอเชิงพัฒนาไกและระบบ

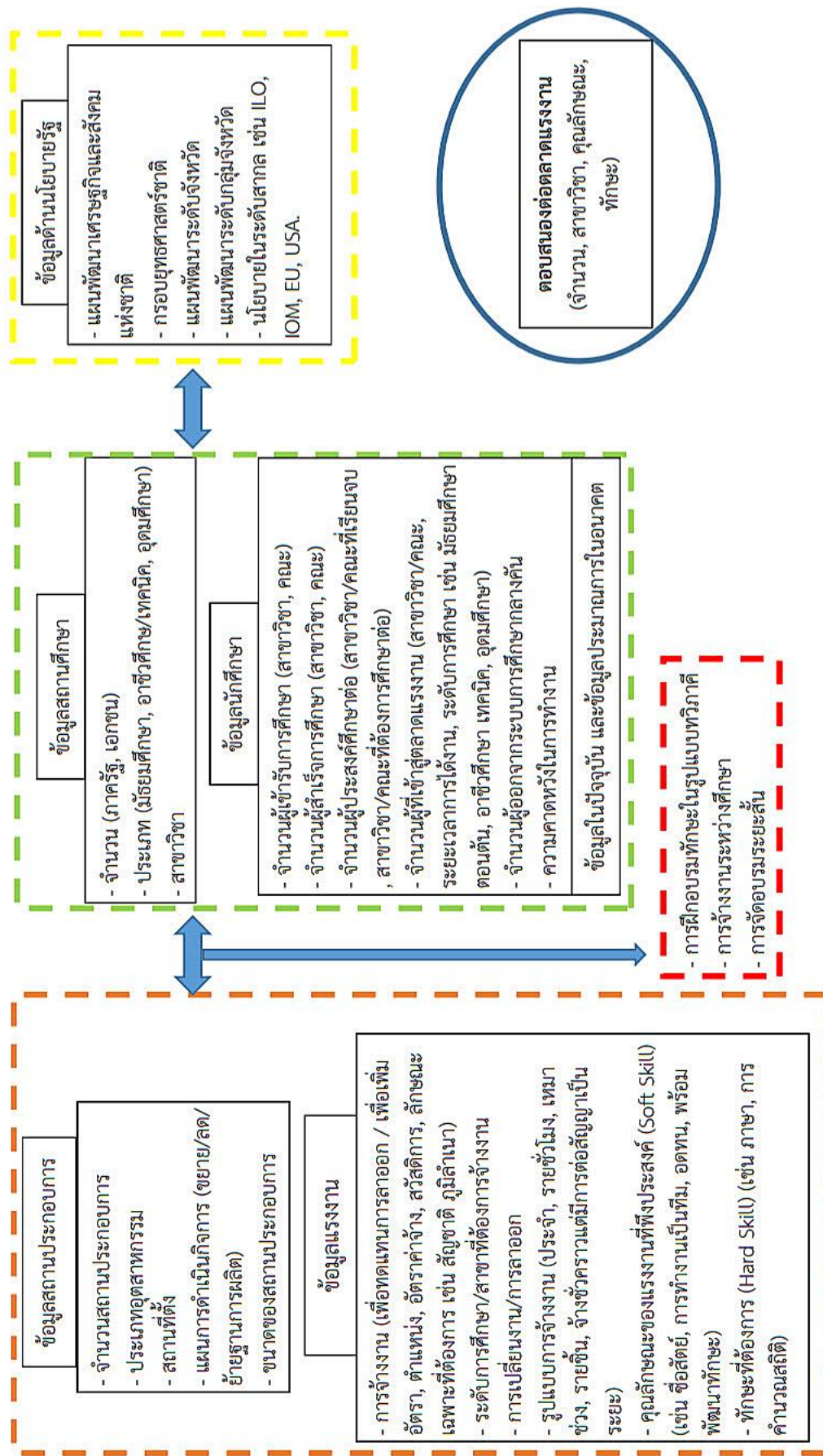
- 1) เจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้มาขอรับบริการควรมีความเข้าใจ แม่นยำและชัดเจนในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งที่ผ่านมาพบว่า การให้ข้อมูลไม่ตรงกัน เช่น เรื่องการขोज้างแรงงานข้ามชาติ ทำให้เสียเวลา (ความบกพร่องของบุคลากร)
- 2) ทำความร่วมมือกับภาคเอกชนในการเก็บข้อมูล เช่น การเข้าถึงข้อมูลต้องผ่านกลุ่ม เช่น สมาพันธ์ SMEs ชมรม HR เพื่อลดความกังวล ความไม่เชื่อใจของผู้ประกอบการ โดยรัฐควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล
- 3) ภาครัฐควรปรับการทำงานให้เป็นการทำงานในเชิงรุก เข้าถึงสถานประกอบการ มีการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐและเอกชนข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็น ทั้งถึง ครอบครัวผู้ประกอบการทุกกลุ่ม
- 4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตร / ปรับเปลี่ยนบทบาทของตัวเอง / ทำงานในเชิงรุก / ปรับตัวให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อทันต่อเหตุการณ์
- 5) การประชาสัมพันธ์เป็นเรื่องที่มีความจำเป็น และสำคัญมาก ทั้งในเรื่องของฐานข้อมูลของรัฐ บทบาทหน้าที่ และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ภาคธุรกิจ หรือบุคคลทั่วไป จึงควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

6.4 โจทย์ด้านแรงงานในพื้นที่

รูปแบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

รูปแบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานดังกล่าว จึงเป็นข้อเสนอเชิงพัฒนากลไกและระบบการเตรียมคน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะฝีมือ มีทัศนคติที่เหมาะสมต่องาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานในสายอาชีวศึกษา เทคนิค ที่ความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่มีความต้องการในระดับสูง การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาคธุรกิจเอกชน (Demand) ภาคการศึกษา (Supply) ตลอดจนนโยบายที่เกิดขึ้นทั้งในระดับประเทศ และนานาชาติ ล้วนมีความสำคัญต่อการวางทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม และลดการทำงานงานต่ำกว่าระดับ (Underemployed) โดยเฉพาะในด้านรายได้ และวุฒิการศึกษา (ดูแผนภาพที่ 35)

แผนภาพที่ 35 รูปแบบการแลกเปลี่ยนและบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงานจังหวัดนครราชสีมา



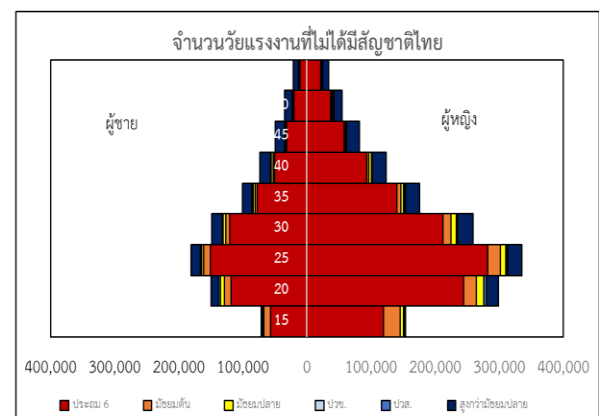
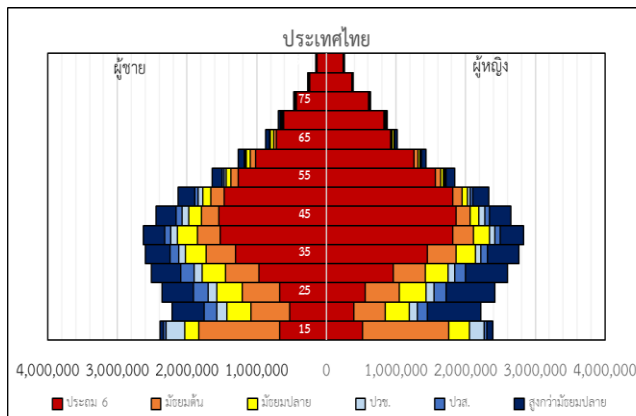
ที่มา: คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2561

ส่วนที่ 3

ความเห็นต่อการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด และรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

3.1 ความสำคัญของรายงาน

ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานสมัยที่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นหนึ่งเหตุผลสำคัญที่ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงาน และรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานทั้งในระดับภาพรวมของประเทศและระดับพื้นที่จังหวัด โดยการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ ด้านการศึกษาของแรงงานไทย และการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน ในอนาคต กล่าวคือ การศึกษาของประชากรไม่เพียงแต่กำหนดรายได้ หรือสถานะทางสังคมของประชากร แต่ยังคงมีส่วนสำคัญในการกำหนดทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม และวิถีชีวิต รวมไปถึงความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพอีกด้วย ภาพปิรามิดประชากรด้านล่าง ได้แสดงให้เห็นว่า ประชากรไทยรุ่นใหม่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว (พื้นที่สีแดง แคบสอบลอย่างเห็นได้ชัด) ต่างจากประชากรไทยรุ่นหลังอายุ 40 ปีที่ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และต่ำกว่า ในขณะที่เดียวกันแรงงานข้ามชาติในช่วงวัยแรงงานช่วงต้นมีจำนวนไม่น้อยที่เข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศไทย





แม้ว่าในอนาคต กระทรวงแรงงานจะมุ่งเน้นการจัดการแรงงานด้วยหมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมให้ทุกคนมีงานทำ (Job Matching) แต่ต้องยอมรับความจริงว่า ยังมีประชากรอีกจำนวนมากที่อาจตกหล่น/ไม่สามารถเข้าสู่ระบบที่วางไว้ได้ ย่อมทำให้ความคุ้มครอง (coverage) ของวัยแรงงานไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ (ประชากรจำนวนมากอาจตกหล่นไม่ได้รับความช่วยเหลือหรือได้รับความคุ้มครองจากรัฐ) ในขณะเดียวกัน ระบบการจัดการแรงงานยังคงจำเป็นที่จะต้องมีความเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานอีกด้วย

รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด และรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน มีความสำคัญในฐานะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายแรงงานของแต่ละพื้นที่ เนื่องจากในแต่ละจังหวัดมีสภาพปัญหา และการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานที่แตกต่างกัน โดยรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด มีจุดเด่นสำคัญที่มีข้อมูลทั้งอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในแต่ละจังหวัด อีกทั้งยังเป็นรายงานที่สามารถเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่และระหว่างเวลาได้อีกด้วย

3.2 ข้อสังเกตจากการอ่านรายงาน

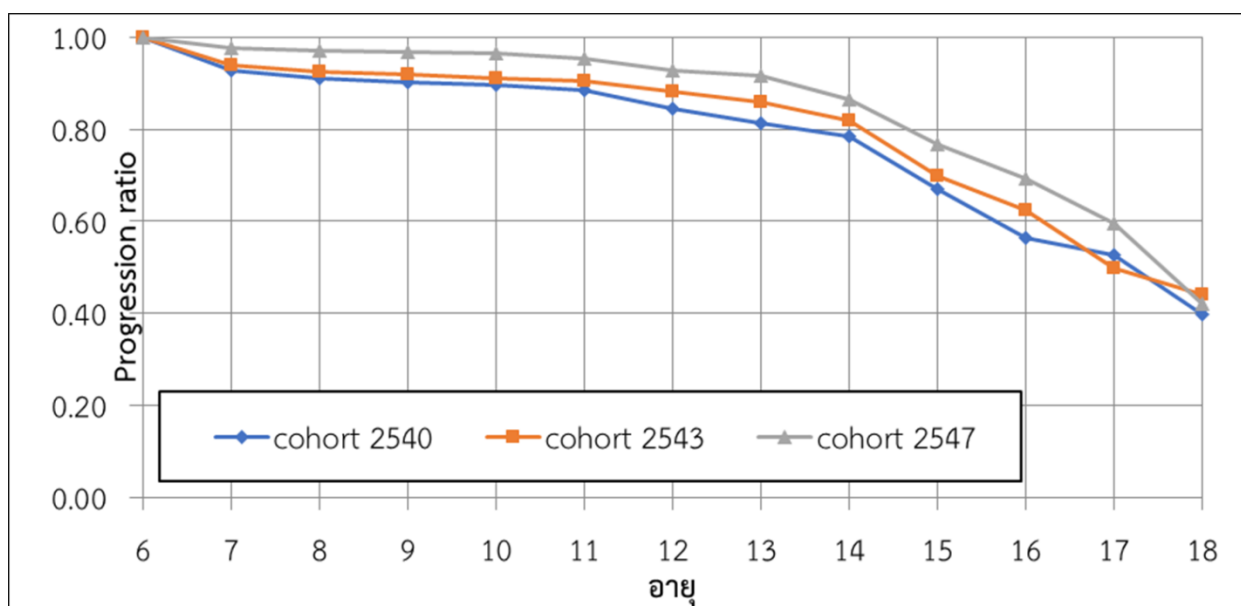
3.2.1 ความครบถ้วนของเนื้อหา

เนื้อหาในรายงาน สามารถจำแนกตามลักษณะของข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนหลักๆ ได้แก่ 1) ข้อมูลภาวะการมีงานทำ โดยใช้ฐานข้อมูลจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่เป็นการสุ่มอย่างเป็นระบบ มีค่าถ่วงน้ำหนักให้เป็นตัวแทนของพื้นที่ ซึ่งเป็นภาพของประชากรวัยแรงงานส่วนใหญ่ของจังหวัด ในขณะเดียวกันยังมี 2) ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานส่วนเพิ่มของแรงงานด้วยเช่นกัน



“ข้อมูลอุปสงค์แรงงานส่วนเพิ่ม” เป็นข้อมูลความต้องการแรงงานของนายจ้างที่ได้มาจากการสำรวจ (ข้อมูลปฐมภูมิ) ของกระทรวงแรงงาน ก่อนปี พ.ศ. 2561 ที่จะมีการสำรวจร้อยละ 100 เป็นการสุ่มอย่างง่าย และมีขนาดตัวอย่างไม่มากนัก ย่อมมีปัญหาเกี่ยวกับความเป็นตัวแทนของพื้นที่ และผลจากการสำรวจอาจมีความเบี่ยงไปจากความเป็นจริงก็เป็นได้ ในปัจจุบันได้มีความพยายามที่จะเก็บข้อมูลความต้องการแรงงานให้ครบทุกสถานประกอบการ ทำให้ภาพอุปสงค์แรงงานส่วนเพิ่มของนายจ้างมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น (ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีการศึกษาไม่สูงมากนัก) อย่างไรก็ตามเสียงสะท้อนจากจังหวัด พบว่า การเก็บข้อมูลอุปสงค์แรงงานส่วนเพิ่มจากนายจ้างไม่มากนัก

“ข้อมูลอุปทานแรงงานส่วนเพิ่ม” หรือข้อมูลของแรงงานที่จะเข้ามาเติมเต็มส่วนที่นายจ้างต้องการเพิ่ม ในรายงานกล่าวถึงเพียงจำนวนนักเรียน หรือนักศึกษาที่จบในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลอุปทานแรงงานส่วนเพิ่มที่ให้ภาพเกินกว่าความเป็นจริง กล่าวคือ เพราะหากเมื่อพิจารณาติดตามนักเรียนที่เข้าเรียนประถมศึกษาปีที่ 1 (อายุ 6 ปี) ไปจนถึงอายุ 18 ปี เห็นได้ว่า ในแต่ละปีจะมีประชากรวัยเด็กเพียงจำนวนหนึ่งออกจากการศึกษาในระบบ และอาจเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในขณะที่ กว่าร้อยละ 90 ยังคงอยู่ในระบบการศึกษาจนจบระดับประถมศึกษา (อายุ 12 ปี) และอีกประมาณร้อยละ 65-70 ยังคงอยู่ในระบบการศึกษาจนจบระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 (อายุ 16 ปี) หมายความว่า ประชากรส่วนใหญ่มีแนวโน้มเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น (ส่วนใหญ่จัดอยู่นอกกำลังแรงงาน) และมีเพียงร้อยละ 40 ที่อาจเข้าสู่ตลาดแรงงานที่จะใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์อัตราการมีงานทำ หรืออัตราการว่างงานของวัยแรงงานจบใหม่ในแต่ละระดับชั้น



ในขณะเดียวกัน ในรายงานไม่ได้กล่าวถึงข้อมูลของอุปทานแรงงานส่วนเพิ่มในส่วนอื่นๆ ได้แก่ ข้อมูลการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในพื้นที่ (รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ) หรือข้อมูลของคนว่างงานที่พร้อมจะเข้ามาทำงานในระบบ หรือข้อมูลของแรงงานนอกระบบที่ต้องการเปลี่ยนงานเข้ามาเป็นแรงงานในระบบ ซึ่งเป็นกลุ่มยากที่จะเข้าถึง และมีแนวโน้มไม่ได้นับรวมอยู่ในระบบจัดการแรงงานด้วยหมายเลขประจำตัวประชาชน (Job Matching) อีกด้วย

โดยสรุป เนื้อหาในรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด มีประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม 3 ประการ คือ

- 1) ความถูกต้องของเนื้อหาหรือนิยาม อันส่งผลต่อการคำนวณและนำเสนอข้อมูลเชิงสถิติ เช่น อัตราการมีงานทำ เป็นต้น
- 2) ความครบถ้วนรอบด้านของข้อมูลในการตัดสินใจเชิงนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานในระดับพื้นที่ และ
- 3) ความถูกต้อง และครอบคลุมของผลการสำรวจในการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานในพื้นที่

3.2.2 องค์ประกอบของรายงาน และการวิเคราะห์ข้อมูล

รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด ควรปรับโครงสร้างการนำเสนอเนื้อหา และรายละเอียดของเนื้อหาในรายงาน โดยเริ่มต้นจาก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของจังหวัด โดยเนื้อหาควรแสดงให้เห็นคุณลักษณะของประชากรในพื้นที่ กับสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพึ่งพิงแรงงานจากจังหวัดอื่น เช่น โครงสร้างอายุและเพศของประชากร การสะสมทุนมนุษย์ด้านการศึกษา (Human capital stock) หรือการย้ายถิ่นแรงงานเข้า-ออกพื้นที่ เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานจำเป็นในการทำความเข้าใจบริบทของตลาดแรงงานในพื้นที่ หากแต่ยังไม่มีข้อมูลเหล่านี้นักในรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด

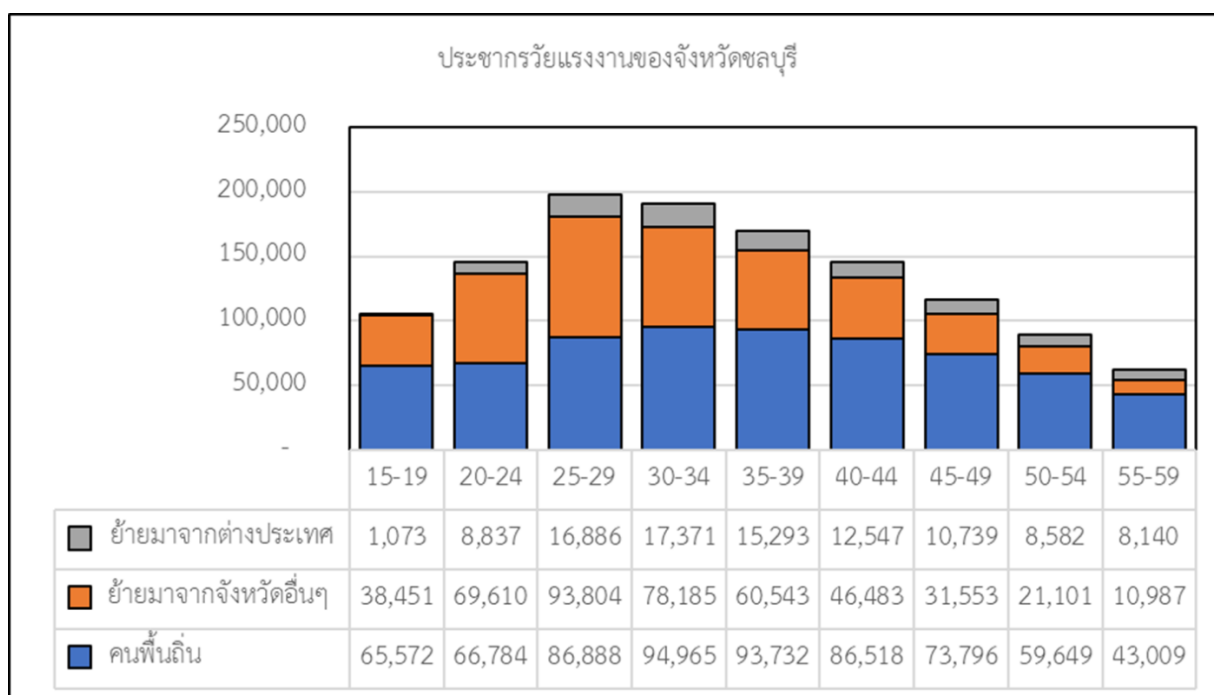
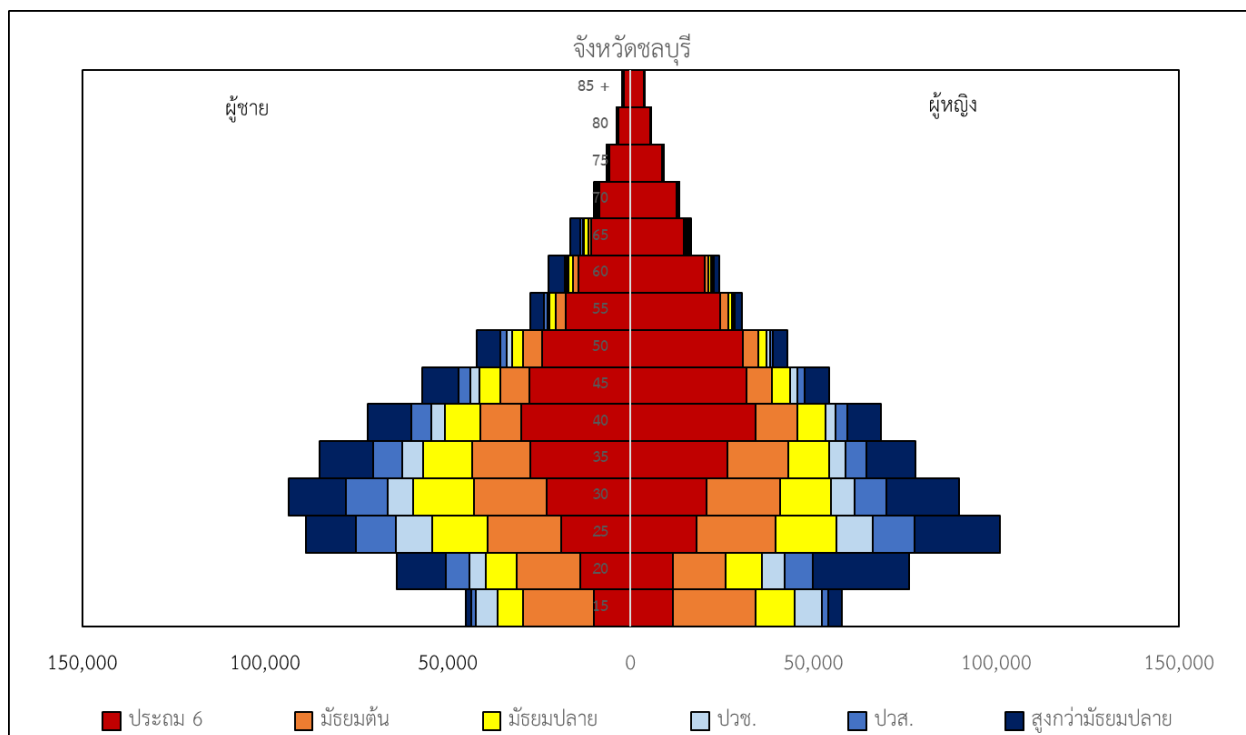
ส่วนที่ 2 สถานการณ์ของตลาดแรงงาน เป็นส่วนเนื้อหาที่มีความสำคัญมากในรายงานที่ผ่านมา โดยอาจเพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับภาพการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในพื้นที่ในช่วงเวลาที่ผ่านมา และอาจชี้ให้เห็น

แนวโน้มของโครงสร้างตลาดแรงงาน รวมทั้งทิศทางการพัฒนาของจังหวัด โดยต้องไม่ลืมที่จะให้ภาพของแรงงานนอกระบบด้วยเช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 3 อุปสงค์แรงงานส่วนเพิ่ม เป็นส่วนที่แสดงให้เห็นถึงมุมมองจากฝ่ายนายจ้างที่ต้องบริหารจัดการแรงงาน ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มจากนายจ้าง โดยเนื้อหาอย่างน้อยควรครอบคลุมประเด็นการรับจ้างงานใหม่และการลาออกจากงาน ตำแหน่งงานที่ว่างและคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ

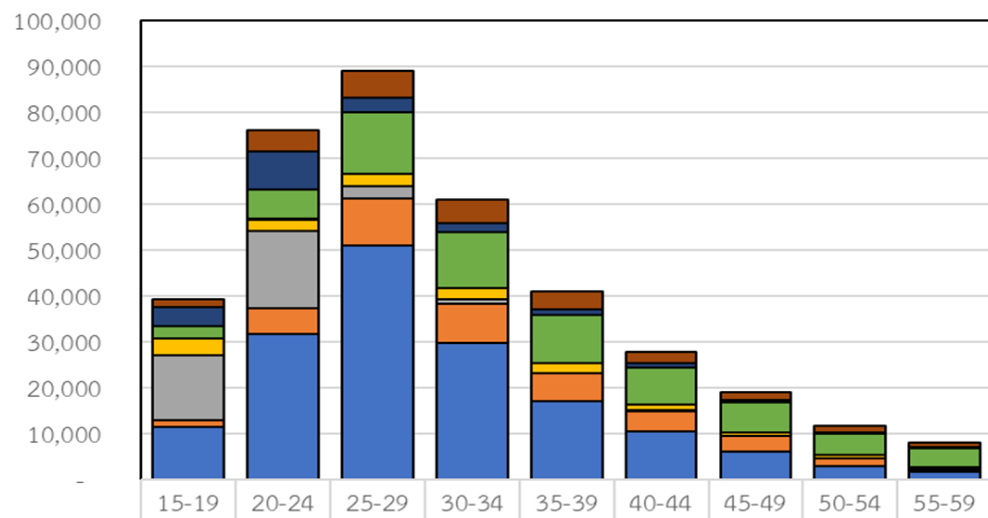
ส่วนที่ 4 อุปทานของแรงงานส่วนเพิ่ม เป็นส่วนที่แสดงให้เห็นถึงกลุ่มคนที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานในระบบ ซึ่งอาจจะต้องเป็นการจัดการกำลังคนแบบกลุ่มจังหวัด หรือข้ามภูมิภาค โดยเนื้อหาควรครอบคลุมข้อมูลคนว่างงาน รวมทั้งคนที่อยู่นอกกำลังแรงงานที่พร้อมจะเข้ามาทำงาน ข้อมูลนักเรียนนักศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (มีจำนวนไม่มาก เพราะส่วนใหญ่เรียนต่อ) ข้อมูลคนที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในพื้นที่ (รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ) และข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ต้องการเข้ามาทำงานในระบบ เห็นได้ว่า ข้อมูลเหล่านี้เป็นส่วนที่ภาครัฐยังไม่มีข้อมูลมากพอในการตัดสินใจเชิงนโยบายในระดับพื้นที่ อันเป็นความจำเป็นหนึ่งที่รัฐควรมีฐานข้อมูลแรงงานแบบบูรณาการระดับชาติในการบริหารจัดการแรงงานต่อไป

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ควรปรับการนำเสนอจากการมุ่งเน้นให้รายละเอียดของข้อมูล (ที่ต้องอาศัยความพยายามในการอ่านอย่างมาก) ไปเป็นการมุ่งเน้นชี้ประเด็นที่ควรให้ความสนใจ ให้ผู้อ่านหรือผู้ที่นำข้อมูลไปใช้สามารถตามความคิดได้โดยง่าย ดังตัวอย่างด้านล่างของจังหวัดชลบุรี ในภาพแรก เป็นการแสดงถึงการสะสมทุนมนุษย์ด้านการศึกษาที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และในภาพต่อมา เป็นภาพที่แสดงให้เห็นว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานในจังหวัดชลบุรีเป็นแรงงานที่เคลื่อนย้ายมาจากจังหวัดอื่น ดังนั้น การบริหารจัดการแรงงานจึงเป็นประเด็นข้ามพื้นที่หรือข้ามจังหวัดสำหรับภาพที่ 3 และ 4 แสดงให้เห็นธรรมชาติของแรงงานที่มีการย้ายถิ่นข้ามไปมาระหว่างจังหวัด เพื่อตอบสนองกับโอกาสทางเศรษฐกิจในพื้นที่ปลายทาง โดยมีประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวนมากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดชลบุรี การบริหารจัดการแรงงานข้ามภูมิภาคอาจเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา นอกเหนือไปจากความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและนายจ้างในการจัดหาและผลิตคนตามความต้องการ



อันดับ	พื้นที่ต้นทาง (ก่อนย้ายเข้ามา)			
		จำนวน	จังหวัด	จำนวน
1	กรุงเทพมหานคร	20,710	ระยอง	8,379
2	ระยอง	10,852	กรุงเทพมหานคร	8,349
3	ขอนแก่น	10,091	ฉะเชิงเทรา	3,800
4	นครราชสีมา	8,652	สมุทรปราการ	3,659
5	บุรีรัมย์	8,001	จันทบุรี	2,524
6	อุดรธานี	7,989	ปทุมธานี	2,299
7	สุรินทร์	6,898	นครราชสีมา	1,582
8	ฉะเชิงเทรา	6,800	ตราด	1,472
9	สมุทรปราการ	6,706	นนทบุรี	942
10	อุบลราชธานี	6,305	สมุทรสาคร	896
	ประเทศ	จำนวน		
1	พม่า	14,831		
2	กัมพูชา	13,947		
3	ลาว	6,710		
4	อังกฤษ	2,975		
5	อเมริกา	2,007		

เหตุผลที่ย้ายถิ่นเข้ามาในจังหวัดชลบุรี



	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
ไม่ทราบ	1,927	4,740	5,839	5,008	3,776	2,510	1,806	1,453	850
ย้ายเข้าครัวเรือนสถาบัน	3,935	8,206	3,316	2,145	1,158	921	561	381	324
ย้ายที่อยู่อาศัย	2,821	6,522	13,318	12,062	10,515	7,996	6,429	4,466	4,119
กลับภูมิลำเนา	21	96	119	91	57	59	-	53	29
ติดตามบุคคลในครัวเรือน	3,683	2,398	2,648	2,435	2,219	1,307	933	822	554
เพื่อการศึกษา	14,113	16,970	2,728	1,048	70	90	13	69	7
หน้าที่การงาน	1,434	5,602	10,031	8,448	5,977	4,453	3,245	1,477	523
หางานทำ	11,410	31,675	51,066	29,699	17,055	10,399	6,079	2,966	1,516

ภาคผนวก ก

คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

คณะกรรมการบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน

ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 370/2560 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2560 เรื่องการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงาน และมีการใช้งานข้อมูลที่มีเอกภาพเพื่อการแลกเปลี่ยน เชื่อมโยง และใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 จึงแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| 1. อธิบดีกรมการจัดหางาน | ที่ปรึกษา |
| 2. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ที่ปรึกษา |
| 3. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | ที่ปรึกษา |
| 4. เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม | ที่ปรึกษา |
| 5. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | ที่ปรึกษา |
| 6. ที่ปรึกษาวិชาการแรงงาน | ประธานคณะกรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | รองประธานคณะกรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
กรมการจัดหางาน | คณะกรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | คณะกรรมการ |
| 10. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | คณะกรรมการ |
| 11. ผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
สำนักงานประกันสังคม | คณะกรรมการ |
| 12. นางสาวณัฐชนิชา ตั้งวีรัตน์กร
สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | คณะกรรมการ |

- | | | |
|-----|--|-----------------------------|
| 13. | นางสาวมนทกานต์ นิยมามี
สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | คณะทำงาน |
| 14. | นางสาววรรณา จิตรผ่อง
ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | คณะทำงาน |
| 15. | ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงานและเลขานุการ |
| 16. | ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 17. | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ภาคผนวก ข

ฐานข้อมูลระดับกรมที่พร้อมให้บริการ
และข้อมูลที่ต้องการจากหน่วยงานอื่น

ฐานข้อมูลระดับกรมที่พร้อมให้บริการ และข้อมูลที่ต้องการจากหน่วยงานอื่น

หน่วยงาน	ข้อมูลที่พร้อมให้บริการ	ข้อมูลที่ต้องการจากหน่วยงานอื่น
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	<u>1. ข้อมูลประชาชนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้บริการ (บริการหลัก)</u> 1.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 1.2 ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 1.3 ผู้ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ 1.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ส่งเสริมสถานประกอบการฝึกอบรม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545) <u>2. ข้อมูลประชาชนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้บริการ (บริการสนับสนุน)</u> 2.1 วิทยากรฝึกอบรม 2.2 ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2.3 ผู้ประเมิน <u>3. ข้อมูลสถานประกอบการ</u> <u>ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้บริการ</u> 3.1 การรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึก 3.2 การขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3.3 การขอเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ 3.4 การขอเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3.5 การขอเป็นสถานทดสอบฝีมือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ 3.6 การขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน	<u>1. สำนักงานประกันสังคม</u> <u>ข้อมูลสถานประกอบการ</u> 1.1 เลขทะเบียนนิติบุคคล/นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ไม่ได้จดทะเบียนพาณิชย์ 1.2 เลขทะเบียนประกันสังคม 1.3 ลำดับที่สาขา 1.4 คำนำหน้าชื่อสถานประกอบการ 1.5 ชื่อสถานประกอบการ (ภาษาไทยและอังกฤษ) 1.6 ชื่อ-นามสกุลนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ (ภาษาไทยและอังกฤษ) 1.7 ที่อยู่สถานประกอบการ โทรศัพท์ โทรสาร E-mail Address 1.8 ประเภทอุตสาหกรรม 1.9 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ 1.10 ขนาดของสถานประกอบการ 1.11 สถานะการดำเนินกิจการ 1.12 จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการ ณ สิ้นรายเดือน (ทุกสาขา) <u>ข้อมูลลูกจ้าง/ผู้ประกันตน</u> 1.13 เลขบัตรประจำตัวประชาชน 1.14 คำนำหน้าชื่อ 1.15 ชื่อ-นามสกุล 1.16 เพศ 1.17 ตำแหน่งของลูกจ้าง 1.18 ข้อมูลรายได้หรือค่าจ้าง <u>2. กรมการจัดหางาน</u> 2.1 ประชาชนที่ต้องการฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2.2 ประชาชนที่ผ่านการฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว

หน่วยงาน	ข้อมูลที่พร้อมให้บริการ	ข้อมูลที่ต้องการจากหน่วยงานอื่น
		ได้งานทำในประเทศไทย อาชีพที่ทำ และจังหวัดที่ทำงานอยู่ 2.3 ประชาชนที่ผ่านการอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว ได้งานทำในต่างประเทศ อาชีพที่ทำ ตำแหน่งงาน และประเทศที่ทำงานอยู่ 2.4 ข้อมูลนักเรียน/นักศึกษา ที่ฝึกงานภาคฤดูร้อน หรือช่วงปิดภาคเรียน สาขาวิชาที่เรียน และสถานที่ฝึกงาน 2.5 ข้อมูลผู้ว่างงานที่ประสงค์ ฝึกอบรมทักษะ (Reskill) ทักษะที่ต้องการ ตำแหน่งงานที่ต้องการ ทำงานหลังจากฝึกอบรมทักษะแล้ว <u>3. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</u> 3.1 การสำรวจข้อมูลความต้องการ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือด้านใด และยังขาดทักษะด้านใด) 3.2 การสำรวจข้อมูลความต้องการ ฝึกอาชีพเสริม <u>4. กระทรวงศึกษาธิการ</u> – ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา <u>5. กรมการปกครอง</u> กระทรวงมหาดไทย - ทะเบียนประวัติราษฎร <u>6. กระทรวงพาณิชย์</u> - เลขทะเบียนนิติบุคคล
กรมการจัดหางาน	<u>1. ข้อมูลที่กรมจัดหางานมีให้บริการ</u> 1.1 ข้อมูลผู้มาลงทะเบียนหางาน 1.2 ข้อมูลนายจ้างที่ลงทะเบียนหาคนงาน 1.3 ข้อมูลการบรรจุงาน 1.4 ข้อมูลแรงงานต่างด้าว (ข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว ข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่มีการบันทึกเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก)	<u>1. สำนักงานประกันสังคม</u> 1.1 ข้อมูลของผู้ประกันตน ได้แก่ เลขประจำตัวประชาชน ชื่อ-นามสกุล 1.2 ข้อมูลการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนที่กำลังทำงานอยู่ในระบบตามมาตรา 33

หน่วยงาน	ข้อมูลที่พร้อมให้บริการ	ข้อมูลที่ต้องการจากหน่วยงานอื่น
	<u>2. ข้อมูลที่กรมการจัดหางานทำ MOU ร่วมกับหน่วยงานอื่น</u> 2.1 ข้อมูลทะเบียนราษฎรคนไทย และแรงงานต่างด้าวรายบุคคล (กระทรวงมหาดไทยให้ USERNAME และ PASSWORD เพื่อเข้าใช้งานในระบบ เป็นการตรวจสอบข้อมูลรายบุคคล) 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ จากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เพื่อตรวจสอบทะเบียนพาณิชย์	1.3 ข้อมูลการออกจากงาน และกลับเข้าทำงาน (วันเดือนปี) 1.4 ข้อมูลผู้ประกันตนที่ออกจากงาน และไม่มาขึ้นทะเบียนประกันการว่างงานกับกรมการจัดหางาน 1.5 ข้อมูลสาเหตุการออกจากงาน เช่น ถูกเลิกจ้าง/ลาออก และเหตุผลของการถูกเลิกจ้าง ข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการสุดท้ายที่ทำงาน 1.6 ข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ องค์กร สมาคม ลูกจ้าง/นายจ้าง ได้แก่ ทะเบียนพาณิชย์ (เลขนิติบุคคล) ชื่อ - นามสกุลนายจ้าง ชื่อสถานประกอบการ เบอร์โทรศัพท์ 1.7 ข้อมูลแรงงานนอกระบบ ที่จ่ายเงินสมทบตามมาตรา 39 และมาตรา 40 <u>2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</u> 2.1 หลักสูตรการฝึกอบรม พร้อมรายละเอียดการฝึก (วัน เวลา สถานที่ และรายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรม) 2.2 ข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรม 2.3 ข้อมูลผู้สูงอายุที่ผ่านการฝึกอบรม 2.4 ข้อมูลแรงงานนอกระบบ ที่เข้ารับการฝึกอบรม 2.5 ข้อมูลแรงงานที่มีทักษะพิเศษ โดยเป็นผู้ได้รับรางวัลจากการแข่งขันฝีมือแรงงานระดับชาติ และระดับนานาชาติ และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับต่างๆ ในแต่ละสาขาอาชีพ

หน่วยงาน	ข้อมูลที่พร้อมให้บริการ	ข้อมูลที่ต้องการจากหน่วยงานอื่น
		<u>3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</u> 3.1 ผลการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ 3.2 ผลการพิจารณาสาเหตุการออกจากงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (กรณีนายจ้างและผู้ประกันตนมีความเห็นไม่ตรงกัน) 3.3 ข้อมูลสถานประกอบการ จำแนกรายจังหวัด ตามอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ (เป็นรายละเอียด) 3.4 ข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการที่ส่งงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้าน 3.5 ข้อมูลแรงงานนอกระบบ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	<u>1. ข้อมูลที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีให้บริการ</u> 1.1 ข้อมูลตรวจแรงงานในสถานประกอบการ 1.2 ข้อมูลการดำเนินคดีของสถานประกอบการ 1.3 ข้อมูลมาตรฐานแรงงาน 1.4 ข้อมูลความปลอดภัยในการทำงาน 1.5 ข้อมูลสวัสดิการแรงงาน 1.6 ข้อมูลแรงงานสัมพันธ์ <u>2. ข้อมูลที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก</u> 2.1 ข้อมูลทะเบียนราษฎร์ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ จากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ 2.3 ข้อมูลทะเบียนเรือ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม 2.4 ข้อมูลการตรวจเรือ ส่งให้กับศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย กองทัพเรือ	<u>1. สำนักงานประกันสังคม</u> - ข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ <u>2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</u> 2.1 ผู้เข้ารับการอบรมฝีมือแรงงาน 2.2 ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน <u>3. กรมการจัดหางาน</u> 3.1 ข้อมูลแรงงานต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

หน่วยงาน	ข้อมูลที่พร้อมให้บริการ	ข้อมูลที่ต้องการจากหน่วยงานอื่น
สำนักงานประกันสังคม	<u>1. ข้อมูลที่สำนักงานประกันสังคมมีให้บริการ</u> 1.1 ข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ (ชื่อ ที่อยู่ รหัสสถานประกอบการ รหัสมาตรฐานอุตสาหกรรม (TSIC) 1.2 ข้อมูลผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบ ตามมาตรา 33, 39 และ 40 1.3 ข้อมูลการนำส่งเงินสมทบ 1.4 ข้อมูลผู้พิการที่ทำงานและส่งเงินสมทบ 1.5 ผู้ที่อายุเกิน 60 ปี ที่ยังอยู่ในระบบประกันสังคม 1.6 ข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนอยู่ในระบบประกันสังคม <u>2. ข้อมูลที่สำนักงานประกันสังคมมีความร่วมมือในการส่งข้อมูลกับหน่วยงานอื่น</u> - ข้อมูลการเจ็บป่วยของผู้ประกันตนในโรงพยาบาลต่างๆ ที่เป็นคู่สัญญาของสำนักงานประกันสังคม (สถิติการเจ็บป่วยและค่าใช้จ่ายต่อปีต่อคน)	

ภาคผนวก ค

สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

“การบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านแรงงานแบบบูรณาการเพื่อแก้ไข
ปัญหาด้านแรงงานในระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561”

สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จังหวัดเชียงใหม่

1. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: หน่วยงานภาครัฐ จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม ประกอบด้วย แรงงานจังหวัดเชียงใหม่ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาราชการแทนประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนจากจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ ผู้แทนจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานประจำภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับจังหวัด

สภาพปัญหาการใช้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ
1. การขาดการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานระดับพื้นที่ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานเก็บและใช้ข้อมูลตามพันธกิจของตนเป็นหลัก เมื่อจำเป็นต้องมีการตรวจสอบข้อมูล หรือคัดกรองข้อมูลแรงงานเพื่อนำไปประกอบการดำเนินโครงการตามนโยบายและการสั่งการต่างๆ ไม่สามารถทำได้ทันที ต้องขอข้อมูลข้ามหน่วยงาน หรือเข้าไปตรวจสอบในระบบของหน่วยงานอื่นผ่าน username และ password ส่งผลให้ให้การดำเนินงานล่าช้า และสิ้นเปลืองเวลาและทรัพยากรบุคคลในการตรวจสอบและคัดกรองข้อมูล	- ควรมี Platform กลางในการเชื่อมโยงข้อมูลบางส่วนที่แต่ละหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานต้องใช้ร่วมกัน เช่น ทะเบียนนายจ้าง ทะเบียนผู้ประกันตน (การบรรจุงาน/update สถานะการทำงานของลูกจ้าง) ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน ผู้ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงาน เป็นต้น - ท่านแรงงานจังหวัดเสนอโมเดลการบูรณาการข้อมูลแบบเอกกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มผู้รับบริการเป็นฐาน (Customer-based information system) เช่น ในการดูแล “ผู้ถูกเลิกจ้าง” ต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อให้สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา การคุ้มครองสิทธิที่ควรได้ และให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายแบบครบวงจร เป็นต้น
2. ความไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันของข้อมูล เช่น การเหลื่อมเวลาในการเก็บข้อมูล (เช่น ปีงบประมาณ/ปีปฏิทิน) นิยามของกลุ่มเป้าหมาย (เช่น ผู้พิการ/ผู้ทุพพลภาพที่ได้รับการชดเชยจากกองทุนฯ ผู้มีรายได้น้อย/คนจน) ทำให้การรายงานสถานการณ์แรงงานของจังหวัดมีตัวเลขแรงงานบางกลุ่มที่ไม่สอดคล้องกันอยู่ รวมถึง	

สภาพปัญหาการใช้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ
ไม่สามารถผนวกรวมข้อมูลเป็นฐานเดียวกัน เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานได้	
3. หน่วยงานในระดับพื้นที่ ยังไม่รู้จักและไม่ได้เข้าไปใช้ข้อมูลของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) และระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (PMANP) เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่อย่างเต็มที่ ฐานข้อมูลของส่วนกลางกลายเป็นเรื่องไกลตัว ไม่สามารถหยิบมาใช้ได้อย่างทันท่วงที และไม่ตอบโจทยต์ต่อปัญหาแรงงานในพื้นที่ เช่น ในพื้นที่มุ่งเน้นส่งเสริมงานภาคบริการและการท่องเที่ยว แต่ PMANP เป็นการเก็บข้อมูลภาพรวมที่อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงกับ sector ที่ในพื้นที่ต้องการ ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้วางแผนในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น	โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติฯ นี้ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทุกหน่วยงานในระดับพื้นที่ได้รับรู้ถึงฐานข้อมูลและระบบการจัดการข้อมูลที่มีอยู่ในส่วนกลางมากขึ้น นับจากนี้ ต้องเพิ่มระดับความเข้มข้นในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้าไปใช้งานฐานข้อมูล NLIC และ PMANP ไปพร้อมๆ กับการพัฒนาฐานข้อมูลให้สามารถใช้ได้ง่าย (user-friendly) และตอบโจทยต์ความต้องการของหน่วยงานในพื้นที่
4. การขาดข้อมูลที่ทันสมัยจากภาคเอกชน และภาคการศึกษา เพื่อนำมาวางแผนด้านอุปทานของตลาดแรงงาน หรือวางแผนการผลิตกำลังแรงงานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในตลาดแรงงาน เช่น สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพต้องการทราบข้อมูลจำนวนสถานประกอบการด้านการบริการสุขภาพ ทั้งที่จัดและไม่จดทะเบียน กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ รวมถึงข้อมูลความต้องการกำลังคนด้านบริการสุขภาพจากภาคเอกชน เป็นต้น	ต้องมีการพัฒนาแหล่งข้อมูลจากภาคเอกชนที่เป็นระบบ มีช่วงเวลาในการนำเข้าข้อมูลที่แน่นอน โดยจำเป็นต้องทำความร่วมมือหรือสร้างข้อตกลงร่วมกับภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสภาอุตสาหกรรมและหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำเข้าข้อมูลอย่างเป็นระบบ และกำหนดเวลาในการรับข้อมูลที่แน่นอน ทั้งนี้ ข้อมูลที่นำเข้าจากภายนอกนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของฐานข้อมูลด้านแรงงานแบบบูรณาการในระดับพื้นที่
5. การวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนในพื้นที่ ยังทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากข้อมูลฝั่งอุปทานไม่สมบูรณ์ และกำลังแรงงานที่เข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ นั้นมาจากหลากหลายพื้นที่ ทั้งภายในภูมิภาค และนอกภูมิภาค รวมถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทดแทนแรงงานไทยในงานเกษตรกรรม และงานระดับล่าง แม้ PMANP จะมุ่งนำไปใช้เพื่อตอบโจทยต์การวางแผนกำลังคนในภาพรวมของประเทศ แต่การลงทุนเก็บข้อมูลแล้ว ควรจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย	ควรมีการพิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดทำโครงการสำรวจอุปสงค์อุปทานกำลังคนตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เพื่อให้หน่วยงานในพื้นที่สามารถร่วมออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลที่เป็นตัวแทนในระดับจังหวัด รวมถึงสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนพัฒนากำลังคนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการสำรวจในระดับพื้นที่นี้ ต้องวางแผนอย่างรัดกุมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ตอบโจทยต์แรงงานแบบเร่งด่วน รวมถึงใช้ในการวางแผนในระยะยาวได้

สภาพปัญหาการใช้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ
6. หน่วยงานในพื้นที่ ยังไม่มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลงานวิจัยที่ทางกระทรวงจัดทำขึ้น ไม่สามารถนำผลการศึกษาแนวโน้มตลาดแรงงานต่างๆ มาใช้ในการวางแผนในระดับพื้นที่ได้	ฝ่ายวิจัยต้องพิจารณาแนวทางการย่อยข้อมูลจากงานวิจัยและจัดทำสื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่ได้
7. การขาดข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบเนื่องจากตลาดแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีความยืดหยุ่นสูงและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กำลังแรงงานรุ่นใหม่เริ่มหลังไหลเข้าสู่ตลาดแรงงานนอกระบบนี้ เช่น กรณีแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและทดสอบฝีมือแรงงานก็หันไปประกอบอาชีพอิสระ เป็นผู้ประกอบการรายย่อย ไม่ได้เข้าสู่สถานประกอบการ ทำให้ยากแก่การติดตามเพื่อตรวจสอบเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมของทางกระทรวงแรงงานแล้ว เป็นต้น	แรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำหน้าที่เป็นเสมือนฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแรงงานในตลาดแรงงานนอกระบบ โดยส่งเสริมให้มีการจดทะเบียนตามรายวิชาชีพ หรือแสวงหาแนวทางในการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะในภาคบริการและการท่องเที่ยว เพื่อให้สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนการคุ้มครองสิทธิและจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ตลอดจนได้ทราบถึงสถานะของกำลังแรงงานในตลาดแรงงานนอกระบบ ณ ปัจจุบัน รวมถึงคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของปริมาณทิศทางการเปลี่ยนงาน และสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

2. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: ภาคเอกชนและภาคการศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม ประกอบด้วย ตัวแทนจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด (รองประธานหอการค้า) สภาธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัด สมาคมโรงแรมภาคเหนือเชียงใหม่ ศึกษาธิการจังหวัด อาชีวศึกษาจังหวัด มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และอาสาสมัครแรงงาน

ทั้งนี้ ภาคการผลิตแบ่งออกเป็น 2 ภาค คือ ภาคบริการและอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงใหม่ และรวมถึงจังหวัดลำพูน

สถานการณ์แรงงาน : ความต้องการจ้างงาน การผลิตกำลังแรงงาน

Demand : ภาคธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
- สถานการณ์ความต้องการจ้างงาน 1) การขาดแคลนแรงงาน: ในภาคบริการขาดแคลน <u>แรงงานระดับล่าง</u> (เช่น งานทำความสะอาด งานบริการ เป็นต้น) ในภาคการอุตสาหกรรมขาดแคลน <u>แรงงานในระดับกึ่งฝีมือ-ฝีมือ</u> 2) การเข้า-ออกงานของแรงงาน <u>แรงงานทั้งในภาคบริการและอุตสาหกรรมมีพฤติกรรมเปลี่ยนงานบ่อย</u>	- สถานการณ์ด้านกำลังแรงงาน 1) แรงงานไม่ได้ทำงานในสาขาหรือได้รับมอบหมายงานจากนายจ้างไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่เรียนจบมา 2) ตัวแรงงานต้องการความมั่นคงจากการทำงาน เช่น มีสวัสดิการที่ดี ได้ค่าตอบแทนสูง

Demand : ภาคธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
3) <u>แรงงานขาดทักษะและคุณสมบัติ (ทัศนคติ)</u> ที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ ขาดคุณสมบัติด้านความอดทน ต่องาน มีทัศนคติเลือกงานลักษณะงานที่สบาย มีความต้องการค่าตอบแทนสูง เป็นต้น 4) ในภาคบริการการท่องเที่ยว และภาคการก่อสร้าง ซึ่งใช้แรงงานต่างด้าว ประสบปัญหา ค่าใช้จ่ายในการดูแลแรงงานต่างด้าว เช่น ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงาน เป็นต้น 5) แรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานมีความรู้ความสามารถที่ยังไม่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจในปัจจุบัน - ความต้องการแรงงาน 1) ภาคบริการต้องการแรงงานระดับล่าง-กึ่งทักษะ 2) ภาคอุตสาหกรรมต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ-ฝีมือ โดยเฉพาะแรงงานสายวิชาชีพ หรือระดับ อาชีวะ (ปวช.-ปวส.) - แนวทางการปรับตัว / การแก้ปัญหา 1) ลดจำนวนแรงงานประจำ โดยปรับมาจ้างกลุ่มแรงงานที่ดูแลเฉพาะ เช่น การลดพนักงานเสริฟ ลดพนักงานทำความสะอาด 2) เพิ่มค่าจ้างแก่แรงงานที่ยังอยู่ แต่เพิ่มภาระหน้าที่ทดแทนกลุ่มที่ออก 3) นำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน และการ self service ในกระบวนการต่างๆ เช่น การซื้อตั๋ว online 4) รับแรงงานที่มีทักษะความสามารถต่ำกว่าที่ ต้องการจริง แล้วค่อยๆ ฝึกและพัฒนาทักษะความสามารถจากการปฏิบัติงาน 5) จูงใจแรงงานให้ทำงานอยู่กับองค์กร โดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เพื่อรักษาแรงงานให้อยู่ในองค์กร 6) ใช้ outsource ในงานบางตำแหน่ง	3) กลุ่มบุคคลบนพื้นที่สูงที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัยขยายโอกาส) แต่ไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ เพราะบางส่วนไม่มีบัตร (ไม่ใช่แรงงานต่างด้าว แต่เป็นกลุ่มไร้รัฐและไร้สัญชาติ) ต้องกลับไปทำงานที่บ้าน แรงงานกลุ่มนี้ก็มี ความอดทนต่องาน ไม่ค่อยเลือกงาน จึงเป็นกำลังแรงงาน ที่ควรให้ความสนใจนำเข้ามาสู่ตลาดแรงงานได้ 4) กำลังแรงงานรุ่นใหม่มีลักษณะนิสัยที่ขาดความอดทน และการมีทางเลือกอื่นที่ได้ก่ต้องการมากกว่า เช่น การขายสินค้า online - การผลิตกำลังแรงงาน 1) สถานศึกษาพยายามปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน แต่ยังไม่ทราบความต้องการของตลาดแรงงานที่เป็นปัจจุบันจริงๆ

- การใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลแรงงานของกระทรวงแรงงาน พบว่า ทั้งฝ่ายภาคธุรกิจเอกชนและภาคการศึกษาไม่เคยนำข้อมูลแรงงานของกระทรวงแรงงานที่มีอยู่ ไปใช้ในการประกอบการวางแผนธุรกิจ และภาคการศึกษาเลย เพราะไม่ทราบว่ากระทรวงแรงงานมีฐานข้อมูลนี้อยู่
- ข้อเสนอแนะต่อการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลของรัฐ
 - 1) ควรมีการย่อยข้อมูลเกี่ยวกับด้านแรงงาน โดยเสนอเป็นเรื่องใหญ่ๆ และส่งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สมาคม และทางสมาคมจะเผยแพร่ต่ออย่างสมาชิก เป็นต้น ภาคเอกชนมีความต้องการข้อมูลแบบวิเคราะห์เป็นประเด็นชัดเจน เช่น ข้อมูลที่บ่งชี้การเคลื่อนย้ายแรงงานว่ามีแรงงานจากต้นทางใดย้ายไปยังปลายทางแห่งใดบ้าง เป็นต้น เพื่อสามารถนำไปใช้ตอบโจทย์ของภารกิจได้ เช่น การวางแผนการลงทุน การวางแผนในธุรกิจขนส่ง เป็นต้น
 - 2) ควรมีช่องทางที่เปิดให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาคเอกชน ภาคการศึกษา และภาครัฐได้ง่าย และสะดวกต่อการเข้าถึงและใช้งาน โดยหากเปิดช่องทางให้ภาคเอกชนและภาคการศึกษา (demand and supply) สามารถนำเข้าข้อมูลและนำออกข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและสะดวก ก็จะช่วยทำให้ข้อมูลมีความทันสมัยมากขึ้น และสามารถนำไปวางแผนรับมือกับสถานการณ์แรงงานได้ตรงกับสถานการณ์จริง เช่น ภาคเอกชนต้องการตำแหน่งไหน เพื่อสถานศึกษาจะได้เตรียมเด็กที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบ



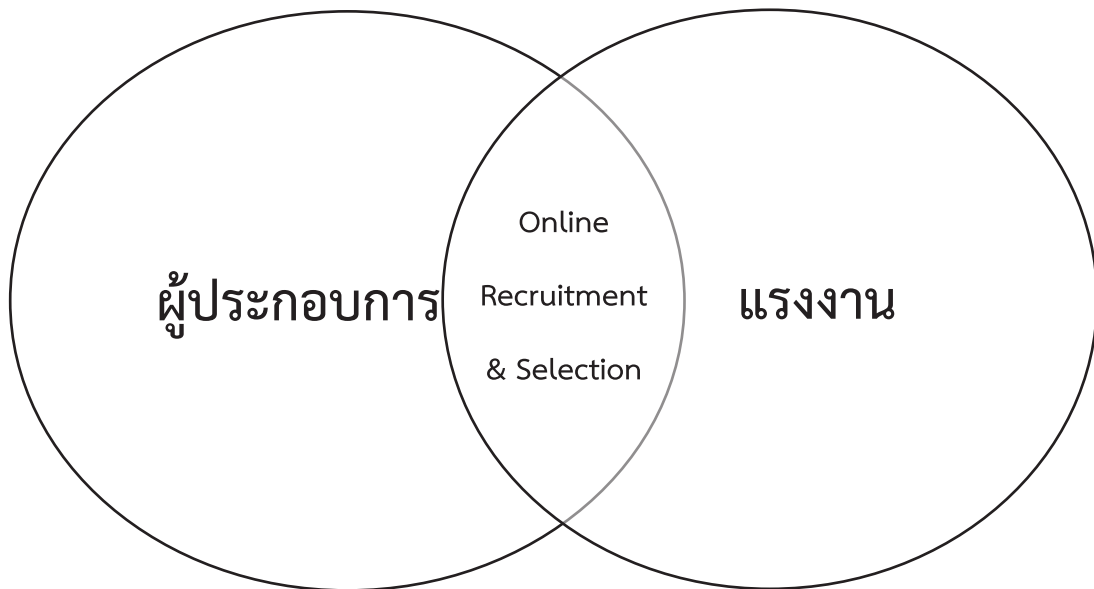
3) ลักษณะของตัวแปรที่เก็บเป็นข้อมูลควรมีขอบเขตที่กว้าง-ลึก ละเอียดย และทันสมัย (เก็บทุกรายละเอียดเกี่ยวกับตลาดแรงงานทั้งฝั่ง demand และ supply) เพื่อสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อตอบโจทย์ด้านแรงงานได้ถูกต้อง อาทิ

- ตัวแปรส่วน demand เช่น ตำแหน่งงานที่มี จำนวนแรงงานที่ต้องการ ลักษณะของแรงงานที่ต้องการ (ระดับการศึกษา / ทักษะ ความรู้ความสามารถ / ทักษะด้านต่างๆ ฯลฯ) ฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความต้องการการพัฒนาทักษะฝีมือ เป็นต้น

- ตัวแปรส่วน supply เช่น ความต้องการงาน ลักษณะงานที่ต้องการ คุณลักษณะส่วนบุคคลของแรงงาน โอกาสในการได้งาน (เมื่อเปรียบเทียบกับกำลังแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน) เป็นต้น

4) ควรมีการประชาสัมพันธ์ในวงกว้าง

5) ควรมีระบบในการ matching แรงงานกับนายจ้าง โดยผ่านระบบ online ที่รวดเร็วและทันสมัย



- **ข้อจำกัด** : การได้มาข้อมูลไม่ครบถ้วน เนื่องจากการขาดความร่วมมือจากทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายแรงงาน
- **ข้อมูลเพิ่มเติม** ข้อมูลกำลังแรงงานที่จบการศึกษาในสายอาชีวศึกษา มีการจัดทำเป็นฐานข้อมูลโดยศูนย์เครือข่ายกำลังคนอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่บรรจุข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงานที่จบการศึกษาสายอาชีวะ เป็นช่องทางหนึ่งที่ผู้ประกอบการและแรงงานสามารถเข้ามาใช้ในการค้นหาแรงงานและตำแหน่งงานที่ต้องการได้ ผ่านเว็บไซต์ <http://www.v-cop.go.th/v-cop/>

3. แนวทางการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านแรงงานแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับจังหวัด

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop for Focus Group Discussion) การบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านแรงงานแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในระดับจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการโดยมีการวางผลลัพธ์ที่ต้องการ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) แนวทางการส่งเสริมให้แรงงานไทยทุกคนมีงานทำ 2) แนวทางการยกระดับฝีมือแรงงานทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 3) แนวทางในการให้ความคุ้มครอง และสร้างความมั่นคงให้กับแรงงานนอกระบบ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลผลิตที่ต้องการ (Output)	ข้อมูลที่ต้องการ	กระบวนการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Outcome)
แนวทางการส่งเสริมให้แรงงานไทยทุกคนมีงานทำ	ความต้องการจ้างแรงงานในปัจจุบันและแผนการจ้างงานในอนาคตของผู้ประกอบการ (จำนวน, ตำแหน่งงาน, คุณสมบัติหรือทักษะเฉพาะ เช่น ภาษาจีน)	- เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานหลักประกอบด้วยผู้ประกอบการ สถานศึกษา และหน่วยงานของกระทรวงแรงงานในพื้นที่ - วางแผนการผลิตบุคลากรด้านแรงงาน เช่น บุคลากรด้านโรงแรม การท่องเที่ยว สุขภาพ ร่วมกันของ 3 หน่วยงานหลัก	แรงงานไทยทุกคนมีงานทำ
แนวทางการยกระดับฝีมือแรงงานทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	- แผนการดำเนินธุรกิจ ปรับโครงสร้างด้านตำแหน่งงานของภาคเอกชน - ยุทธศาสตร์ของจังหวัด	- ปรับทัศนคติเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของแรงงาน - เลื่อนตำแหน่ง, ปรับขึ้นเงินเดือน, เพิ่มอำนาจการตัดสินใจ, ให้ความมั่นใจในความมั่นคงในอาชีพ, ให้เป็นส่วนส่วนธุรกิจในลักษณะของเจ้าของสาขา - การเตรียมแรงงานในประเภทธุรกิจที่มีโอกาสในการเติบโตในอนาคต เช่น งานบริการ โรงแรม กลุ่มผู้ดูแลผู้สูงอายุ - ประสานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการ สุขภาพ เพื่อส่งบุคลากรเข้าอบรม - การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการทำงานจริง เช่น ทักษะด้านภาษา ทัศนคติที่ดีต่องาน	ยกระดับฝีมือแรงงานทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
แนวทางในการให้ความคุ้มครองและสร้างความมั่นคงให้กับแรงงานนอกระบบ	- จำนวนแรงงานนอกระบบที่แท้จริง - การจัดกลุ่มประเภทงานตามระดับความจำเป็นในการเข้าไปดูแล	สิ่งจำเป็นเร่งด่วน การประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูลของรัฐ website ที่เกี่ยวข้อง กับแรงงาน เช่น ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) http://nlic.mol.go.th ,	แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมและมีความมั่นคง

ผลผลิตที่ต้องการ (Output)	ข้อมูลที่ต้องการ	กระบวนการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Outcome)
	ข้อสังเกต: - การ คัด ค ร อ ง แรงงานนอกระบบ ปัจจุบัน ดู จ า ก ฐาน ขั อ มู ล ข อ ง ประกันสังคม เพื่อให้ ผู้ประกันตนได้รับการ คั ม ค ร อ ง ต า ม ที่ กฎหมายกำหนด - แรงงานนอกระบบ พิจารณาจากผู้เข้าสู่ มาตรา 40 แต่มี ข้อจำกัดที่ไม่ใช่ทุกคน จะ เข้า สู่ ร ะ บ บ ประกันสังคม (ใน พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนประมาณ 50,000 คน) - การ คั ม ค ร อ ง แรงงานนอกระบบ ใน บาง ครั ้ง การ คุ้มครองเป็นการเพิ่ม ปัญหาต่อตัวแรงงาน	ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และ อุปทานกำลังคน http://manpower.mol.go.th เพิ่มมากขึ้น	

สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จังหวัดสมุทรปราการ

1. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: หน่วยงานภาครัฐ จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มประกอบด้วย แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับจังหวัด

สภาพปัญหาการใช้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ
1. การประสานงานเพื่อใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน ยังไม่คล่องตัว ส่วนใหญ่เป็นการส่งต่อข้อมูลตามภารกิจเดิมที่มีอยู่ อีกทั้ง ยังไม่มีการตั้งโจทย์ปัญหาด้านแรงงาน และดึงข้อมูลที่มีอยู่จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา 2. ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานของแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสำคัญมาก เพื่อใช้ในการประเมินสถานการณ์ความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง และแนวโน้มการปรับตัวของสถานประกอบการต่างๆ เนื่องจากเป็นพื้นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม และส่วนใหญ่เป็นโรงงานยุคเก่า มีการใช้เครื่องจักรที่มีอายุการทำงานมายาวนาน ทำให้แรงงานทำงานภายใต้ความเสี่ยง 3. ยังไม่มีการนำข้อมูลการเข้าและออกจากระบบประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ รวมถึงข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลการขึ้นทะเบียน เป็นต้น มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวในระบบประกันสังคม และการคงอยู่ในระบบ 4. ยังไม่มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ครอบคลุมทุกกลุ่มที่ทำงานในพื้นที่ (ปัจจุบันมีเฉพาะข้อมูลเกษตรกรผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ขึ้นทะเบียนกับจัดหางาน)	1. ควรมีศูนย์ข้อมูลแรงงานในระดับจังหวัด เพื่อใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานของพื้นที่ แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ และบุคลากร 2. ควรมีกองวิชาการที่มุ่งนำข้อมูลที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่มาจัดระเบียบ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ตามโจทย์ที่พื้นที่ต้องการ 3. ควรมีการจัดระบบการเก็บข้อมูล PMANP ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาจเริ่มจากการออกแบบการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบเดียวกันในทุกปี การทำงานเชิงรุกเพื่อให้ภาคเอกชนและการศึกษาเห็นประโยชน์ของการป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบ และปรับทัศนคติว่าการเข้าไปเก็บข้อมูลนั้น ไม่ใช่การตรวจสอบเพื่อจับผิดภาคเอกชน

สภาพปัญหาการใช้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ
5. ข้อมูลการทำงานของแรงงานในพื้นที่ มีความซับซ้อน และไม่สมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดได้ เช่น สาเหตุของการว่างงานมีหลายประการ ทั้งไม่ยอมทำงานเอง รื่องานที่เหมาะสมระดับฝีมือไม่ตรงกับงาน และเลือกงาน 6. ยังขาดข้อมูลการจดทะเบียนสถานประกอบการใหม่ในพื้นที่ที่อื้อพเทศ 7. ปัญหาการการจัดการข้อมูลและดำเนินงานตามพันธกิจเร่งด่วน หรือโครงการเร่งด่วนจากส่วนกลาง 8. ปัญหาความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากการสำรวจอุปสงค์และอุปทานแรงงาน (PMANP)	

2. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: ภาคเอกชนและภาคการศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

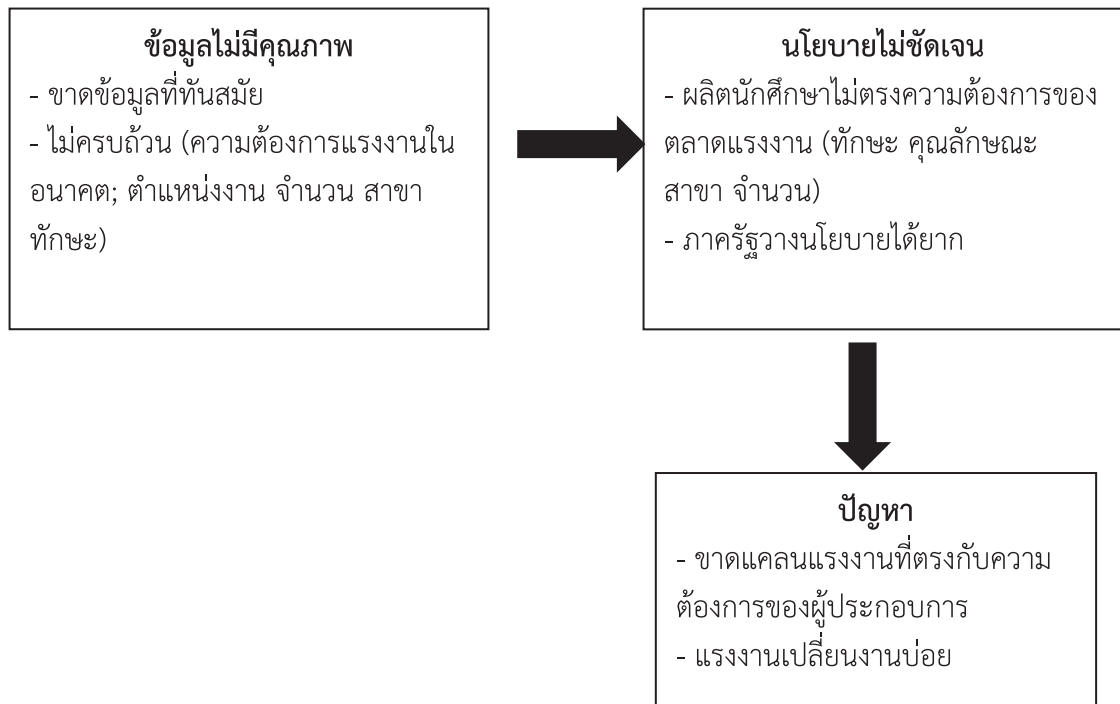
ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วยผู้แทนจาก หอการค้าจังหวัดสมุทรปราการ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ประธานสมาพันธ์ SME จังหวัดสมุทรปราการ บริษัทประชารัฐรักสามัคคีประเทศไทย จำกัด วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยโกลบอลบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจสมุทรปราการ เกริกวิทยาลัย วิทยาลัยกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ อาสาสมัครแรงงานตำบลบางแก้ว

สถานการณ์แรงงาน : ความต้องการจ้างงาน การผลิตกำลังคน

Demand : ภาคธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
สถานการณ์แรงงาน 1. ในภาพรวมของผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดแรงงานเฉพาะด้าน แรงงานฝีมือ แรงงานทักษะ เช่น ช่างฝีมือที่มีความรู้ด้าน IT (ใช้เทคโนโลยีในการผลิต) กิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 2. ในกลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลาง ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในฝ่ายผลิต ขณะที่ตำแหน่งงานที่อาศัยทักษะแรงงานก็จะเปลี่ยนงานบ่อย อยู่ไม่ทน ย้ายไปบริษัทที่มีขนาดใหญ่	1. จำนวนผู้เข้ารับการศึกษาในระดับปวช.-ปวส. น้อยลง ส่วนหนึ่งเกิดจากทัศนคติที่ให้ความสำคัญกับการเรียนในระดับปริญญาตรีมากกว่า 2. กลุ่มนักศึกษาที่เรียนจบระดับปวช. โดยส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 จะเรียนต่อระดับ ปวส. หรือเข้าเรียนระดับมหาวิทยาลัย แรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดจึงลดลง และเมื่อกลุ่มที่เรียนต่อ ปวส. และมหาวิทยาลัย จบการศึกษาแล้วก็จะเลือกเข้าทำงานในบริษัทขนาดใหญ่มากกว่าโรงงานการผลิต

Demand : ภาครัฐกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
3. สถานการณ์แรงงานนอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น แต่การรวมกลุ่มมีน้อย เข้าไม่ถึงสวัสดิการรัฐ เนื่องจากไม่รู้สิทธิ เช่น การเข้าประกันสังคม ม.40 และไม่มีข้อมูลแหล่งงานสำหรับกลุ่มอาชีพรับงานไปทำที่บ้าน 4. แรงงานต้องการค่าแรงสูง แต่ระดับฝีมือไม่ดีตามค่าตัว	
การใช้ข้อมูลของภาครัฐ 1. ไม่เคยใช้ข้อมูลจากรัฐ เพราะไม่เคยรู้ว่ามีส่วนข้อมูล 2. ไม่รู้ว่าแรงงานไทยอยู่ที่ไหน ทำอะไรอยู่ ข้อมูลแรงงานขาดหาย 3. ขาดข้อมูลความต้องการแรงงาน ข้อมูลแหล่งแรงงาน 4. ข้อมูลแรงงานที่แสดงกับข้อมูลจริงๆ ไม่ตรงกัน อาทิเช่น จำนวนแรงงานในพื้นที่ ซึ่งความเป็นจริงมีกลุ่มแรงงานแฝงที่มีการเคลื่อนย้ายสูง	1. ขาดข้อมูลจากสถานประกอบการที่สามารถนำมาพัฒนาหลักสูตร ส่งผลให้การเปิดสาขาการเรียนไม่ชัดเจน
แนวทางการปรับตัวและข้อจำกัด 1. ผู้ประกอบการต้องฝึกแรงงานเอง แต่ไม่สามารถทำได้เต็มที่เพราะผู้ประกอบการก็ไม่มีความสามารถในการสอนแรงงานเอง 2. ทำความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในการรับนักศึกษามาฝึกงาน ให้ทุนการศึกษา สำหรับเด็กที่เห็นว่ามีศักยภาพ เพื่อจูงตัวไว้เมื่อจบการศึกษาจะได้เข้ามาทำงาน	1. มีความพยายามที่จะจัดหลักสูตรที่มีความเฉพาะและพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหมาะสมต่อพื้นที่อุตสาหกรรม เช่น ไทยโกลบอลบริหารธุรกิจเปิดสาขาเดินเรือสากล ในระดับวุฒิปวส. มีจำนวนนักศึกษาประมาณ 100 คน ซึ่งจำนวนนักศึกษาคงที่ตลอด 2 ปี ที่ทำการเปิดหลักสูตร 2. สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและบริษัท โดยการทำ MOU เช่น มหาวิทยาลัยเกริกร่วมมือกับบริษัท S&P โดยหาเด็กจากต่างจังหวัดมาเรียนกับวิทยาลัย ระหว่างเรียนก็ฝึกงานกับบริษัท S&P ไปด้วย นอกจากนี้บริษัทไมเนอร์และบริษัทอื่น ร่วมมือกับสถานศึกษาในพื้นที่หาเด็กตามชายแดน ต่างจังหวัดของไทย (ขยายโอกาส) มีการเทียบโอน นศ. ประมาณ 2 พันกว่าคน- หลักสูตรทำตามความต้องการของบริษัทไมเนอร์ / หาเด็ก ม.6 จากโรงเรียนในต่างจังหวัด โดยบริษัทจะเข้าไปหาด้วยและให้ทุนการเรียน

Demand : ภาครธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
3. การลดต้นทุนการผลิต การนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงาน โดยที่ภาครัฐไม่ได้ให้ความช่วยเหลือใดๆ	3. การเข้าไปทำความร่วมมือกับสถานศึกษามีข้อจำกัด คือ หลักสูตรอาชีวะเป็นหลักสูตรที่กำหนดจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การเปลี่ยนแปลงต้องได้รับความเห็นชอบ แต่อาจสามารถเปิดหลักสูตรระยะสั้นได้ ขณะที่ผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็กไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงต้องใช้งบประมาณ
ข้อเสนอแนะ - เตรียมคน 1. ต้องการให้สร้างแรงงานประเภทช่าง ที่มีทักษะฝีมือ มีทัศนคติที่เหมาะสมต่องาน เช่น ความต้องการค่าแรงต้องเหมาะสมกับระดับฝีมือ 2. ต้องเพิ่ม soft skill ให้กับแรงงานที่กำลังจะออกสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะ เรื่องความรับผิดชอบ ความอดทนและสู้งาน 3. ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ: หาแกนนำในแต่ละกลุ่มอาชีพ จัดเก็บข้อมูลเป็นรายกลุ่มอาชีพ สนับสนุนให้จับกลุ่มอาชีพ เจ้าหน้าที่ลงไปให้ข้อมูลในแต่ละกลุ่มอาชีพ	1. การกระตุ้นให้เด็กหันมาสนใจศึกษาในสายวิชาอาชีพ 2. ควรทำช่องทางเผยแพร่รายการที่ทำให้วัยรุ่นสนใจ เช่น รายการแข่งขันทักษะฝีมือ 3. สร้างคุณวุฒิมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับเชื่อถือจากทั้งตัวแรงงานและสถานประกอบการ ซึ่งในปัจจุบันผู้ประกอบการให้ความเชื่อถือสถาบันไทย-เยอรมัน มากกว่า
- เตรียมข้อมูล 1. การเก็บข้อมูลต้องมีรายละเอียดให้ลึก เช่น ชนชาติ การเคลื่อนย้ายของแรงงาน 2. ข้อมูลควรทำให้เห็นทั้งในภาพรวม และข้อมูลระดับย่อยลงลึกลงไป เช่น ข้อมูลกำลังแรงงานในภาพรวมของจังหวัด ข้อมูลคุณสมบัติแรงงานที่มีคุณลักษณะแรงงาน สาขาที่แรงงานมีความชำนาญ การผ่านการฝึกอบรม การเคลื่อนย้ายแรงงาน สาขางานที่ขาดแคลน ลักษณะงานที่ต้องการแรงงาน (JD) ตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงาน	1. กระทรวงแรงงานอาจจะจัดทดสอบฝีมือแรงงานก่อนที่เด็กจะได้วุฒิจากสถานศึกษา โดยให้ตรงกับสาขาที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ



สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จังหวัดชลบุรี

สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา จังหวัดชลบุรี

ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม ประกอบด้วย แรงงานจังหวัดชลบุรี สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี ประกันสังคมจังหวัดชลบุรี จัดหางานจังหวัดชลบุรี ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชลบุรี หอการค้าจังหวัดชลบุรี สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี นายจ้าง และเจ้าของสถานประกอบการ สถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพปัญหาตลาดแรงงาน

- ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างในภาคอุตสาหกรรม ทำให้มีการอพยพเข้ามาทำงานของแรงงานย้ายถิ่น และแรงงานต่างด้าว
- ในภาคการศึกษา ไม่สามารถผลิตกำลังแรงงานให้เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมได้ ขาดการเชื่อมต่อข้อมูลด้านกำลังแรงงานและความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรม
- ไม่สามารถสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน เนื่องจากไม่รู้ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง ทักษะแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานจริง เช่น ในอุตสาหกรรมการบิน เป็นต้น
- ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง และกึ่งฝีมือในภาคอุตสาหกรรม อาจทวีความรุนแรงในอนาคต เนื่องจากนักเรียน/นักศึกษาส่วนใหญ่ในพื้นที่นิยมเลือกเรียนต่อในสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ
- ข้อจำกัดของสถาบันการศึกษาต่อการผลิตแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทางหรือขาด soft skill เช่น ขาดความกระตือรือร้นต่อการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มหลักสูตรเฉพาะทางที่จะรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน ขาดบุคลากรผู้สอนที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นต้น

2. ปัญหาการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูล และข้อเสนอแนะ

ปัญหาการเข้าถึงและ การใช้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ	โจทย์/ความต้องการ
1. การประชาสัมพันธ์ให้ทราบว่า มีฐานข้อมูลใดบ้างนั้นยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ฐานข้อมูลของภาครัฐ ยังไม่เป็นที่รู้จักในวงกว้าง 2. ข้อมูลที่แสดงในระบบต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน ยังไม่เป็น ปัจจุบัน และข้อมูลไม่ครบถ้วน เช่น ฐานข้อมูลผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับ ความถูกต้องของข้อมูล เช่น จำนวนสถานประกอบการ ที่เป็นจริง ความต้องการแรงงาน ที่เป็นจริง เป็นต้น 3. การใช้แหล่งข้อมูลยังมีข้อจำกัด ทั้งในด้านความไม่สอดคล้องของ แหล่งข้อมูล ความน่าเชื่อถือ ของแหล่งข้อมูล ความหลากหลาย ของแหล่งข้อมูล (ซึ่งมีความสำคัญ ต่อการตรวจสอบข้อมูล) 4. ผู้ใช้ข้อมูลมักไม่ได้ผลลัพธ์ที่ ต้องการจากการเข้าใช้ข้อมูลจาก ช่องทางของรัฐ	1. ควรประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูล ให้รู้จักเป็นวงกว้าง นอกจากนั้น ฐานข้อมูลควรมีลักษณะที่ใช้งาน ได้ง่าย สะดวกต่อการค้นหา และสามารถเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย 2. ควรปรับเปลี่ยนวิธีการเก็บ ข้อมูลให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล ให้มากที่สุด ควรนำเทคโนโลยีมา ช่วยในการเก็บข้อมูล ควรทำระบบ จัดเก็บข้อมูลที่ง่ายต่อการนำเข้า ข้อมูล 3. ควรจัดทำมาตรฐานข้อมูลให้ เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น คำจำกัดความของตัวแปร ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ควรสอดคล้องกัน เป็นต้น 4. ควรมีการตรวจสอบข้อมูล ย้อนกลับ (เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง) 5. ควรจัดทำฐานข้อมูลในรูปแบบ interactive เพื่อตอบโจทย์ใน ความต้องการของผู้ใช้ในแต่ละกลุ่ม ที่มีความหลากหลาย เช่น นักวิชาการ นายจ้าง ลูกจ้าง (แรงงานรองาน, แรงงานรอการ คຸ້ມครอง, แรงงานรอการพัฒนา) 6. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง ให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงาน สูงอายุ แรงงานคนพิการ เป็นต้น 7. ควรบูรณาการข้อมูลให้ได้ ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ	1. การจัดทำฐานข้อมูล อุปสงค์ต่อ แรงงานโดยแบ่งตามตำแหน่ง / คุณลักษณะแรงงาน/ ทักษะของ แรงงาน multi skill + language skill และ ทักษะเฉพาะด้าน / ทักษะคติของแรงงาน/ กลุ่ม แรงงานอื่นๆ เช่น แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ 2. กระทรวงแรงงาน และแรงงาน จังหวัดในแต่ละพื้นที่ต้องเป็นแหล่ง รวมข้อมูลด้านแรงงาน จากทุกแหล่ง 3. การคาดการณ์ความต้องการใช้ งานกำลังแรงงานในระยะกลาง- ยาวที่เป็นจริง / โกล้เคียงความจริง ที่สุด เพื่อเตรียมผลิตแรงงานที่ พร้อมป้อนสู่ตลาดแรงงาน ในอนาคต 4. ควรมีการวิเคราะห์และนำเสนอ โครงสร้างค่าจ้างที่เป็นจริงทั้งใน ระดับพื้นที่ และระดับประเทศ โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจอุปสงค์ อุปทาน (PMANP) 5. การจัดทำฐานข้อมูลความ ต้องการแรงงานของกลุ่ม SMEs 6. การจัดทำฐานข้อมูลด้าน กำลังคนที่จบสาขาต่างๆ / ประสบการณ์การฝึกอบรม / คุณลักษณะที่ผูกติดกับตัวแรงงาน 7. การจัดทำข้อมูลความต้องการ แรงงาน (อุปสงค์) จำแนกตาม ประเภทกิจการ ในทุกระยะ เช่น เร่งด่วน ระยะกลาง ระยะยาว

ปัญหาการเข้าถึงและ การใช้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ	โจทย์/ความต้องการ
	ด้วยแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เช่น การบูรณาการแหล่งข้อมูลให้รอบ ด้าน การใช้ผู้เชี่ยวชาญสำหรับ วิเคราะห์ข้อมูลอย่างบูรณาการ การปลดล็อกข้อจำกัดด้านระเบียบ ที่ไม่เอื้อให้เกิดการบูรณาการข้อมูล เป็นต้น	

สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จังหวัดนครศรีธรรมราช

1. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: หน่วยงานภาครัฐ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม ประกอบด้วยแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช และผู้แทนจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. สภาพปัญหาการใช้ข้อมูล

- 1.1. ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- 1.2 ข้อมูลขาดความทันสมัย
- 1.3 หน่วยงานโดยส่วนใหญ่ไม่มีการใช้ฐานข้อมูลของกระทรวง

2. ข้อเสนอแนะการจัดการข้อมูลในระดับจังหวัด

- 2.1 การนำเสนอข้อมูลควรมีลักษณะ real time
- 2.2 การเข้าถึงข้อมูลทำได้ง่าย เนื่องจากกลุ่มผู้ใช้ข้อมูลมีความหลากหลาย บางกลุ่มไม่ถนัดใช้เทคโนโลยี
- 2.3 มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับทะเบียนราษฎร์ ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เพื่อลดขั้นตอนการสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เช่น ที่อยู่ ชื่อ นามสกุล อายุ เพศ

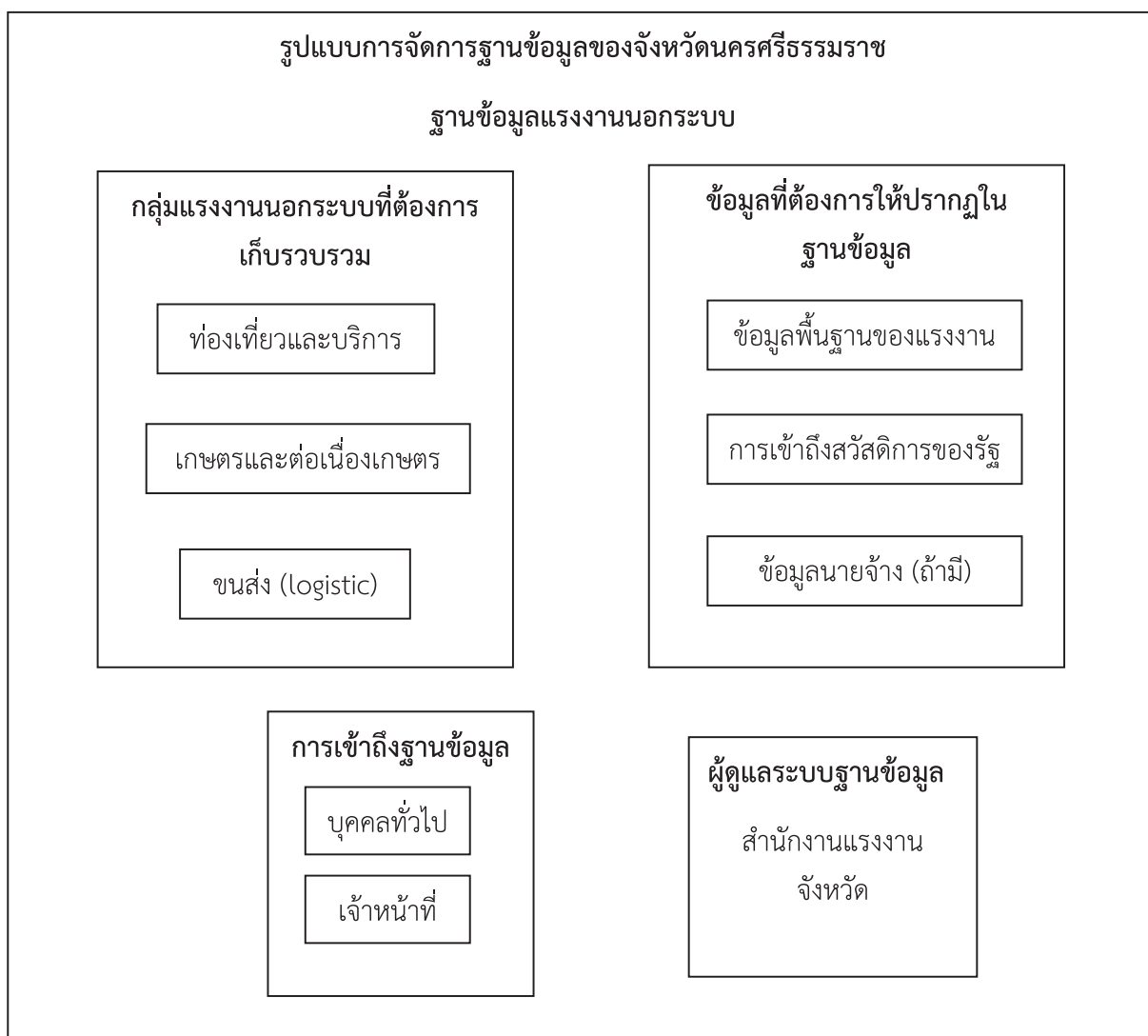
2. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: ภาคเอกชนและภาคการศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานการณ์ด้านแรงงานและสภาพปัญหาการเข้าถึงและใช้ข้อมูลในพื้นที่

Demand : ภาคธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
สภาพตลาดแรงงาน 1. แรงงานมีความอดทนต่องานต่ำ ไม่มี ประสบการณ์ทำงาน แต่อยากได้งานสบาย ทำงานน้อย เรือกร้องเรือค่าจ้างและสวัสดิการ และค่าตอบแทนมาก ในขณะที่ แรงงานที่มีฝีมือ	สภาพตลาดแรงงาน - ปัญหาการวางแผนกำลังคนที่ไม่ชัดเจน เนื่องจาก ขาดข้อมูลทิศทางการต้องการแรงงานจาก ภาคเอกชนที่ชัดเจน และเชื่อถือได้

Demand : ภาคธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
มีคุณภาพจะย้ายออกไปทำงานที่กรุงเทพฯ หรือเมืองใหญ่อื่นๆ ในภาคใต้ เช่น สงขลา เป็นต้น 2. จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นตัวเลือกอันดับท้ายๆ ของแรงงาน คนเก่งจะเลือกไปทำงานที่อื่นที่ได้ค่าจ้างสูงกว่า ส่วนที่เหลือจะเป็นกลุ่มที่เลือกอยู่บ้าน บางส่วนเป็นแรงงานที่เคยย้ายถิ่นไปทำงานกรุงเทพฯ หรือเมืองอื่น และกลับมาอยู่บ้าน แต่เมื่อมีประสบการณ์ทำงาน ก็ย่อมต้องการค่าจ้างสูง ให้เท่ากับที่เคยได้รับ ทำให้หางานยาก และตัดสินใจย้ายถิ่นกลับไปทำงานเมืองใหญ่เหมือนเดิม หรือประกอบอาชีพอิสระแทน - สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลาง และเล็ก ต้องการแรงงานระดับทักษะไม่สูง เน้นฝ่ายผลิต แต่แรงงานในพื้นที่มักไปเรียนต่อสามัญ หรือเรียนจบสูงกว่านั้น ทำให้คุณวุฒิไม่ตรงกับที่ตลาดแรงงานต้องการ - หอการค้าในพื้นที่เริ่มประสานกับสถานศึกษาเพื่อประกาศรับเด็กเข้ามาฝึกงานในสถานประกอบการเอกชนที่เป็นเครือข่ายของหอการค้า เพื่อให้เด็กนักเรียนมีประสบการณ์และความสามารถในการทำงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานจริง - กลุ่มบริษัท SMEs (เช่น เกษตรแปรรูป ต่อเนื่องเกษตร) ขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากมีการเปลี่ยนงานสูง และค่านิยมของแรงงานไทยส่วนใหญ่เลือกทำงานในหน่วยงานราชการเป็นหลัก การใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูล - เกือบทั้งหมดไม่ทราบว่าฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงานที่สามารถเข้าไปใช้ได้ อยู่ เช่น NLIC PMANP SMART JOB - บางส่วนทราบว่าฐานข้อมูลเหล่านี้มีอยู่ แต่ไม่เคยเข้าไปใช้ หรือเคยเข้าใช้แล้วระบบไม่เป็นมิตรต่อผู้ใช้ เช่น อ่านผลยาก ข้อมูลไม่อัปเดต ข้อมูลไม่ตรงตามความต้องการ เป็นต้น ข้อเสนอแนะ - การเพิ่มทักษะผู้ประกอบการใหม่ start up	- ผู้บริหารระดับสูงยังไม่เคยมาประสานกับฝั่ง demand จริงๆ ในการผลิตแรงงานที่เหมาะสมตามความต้องการของตลาดแรงงาน - แผนพัฒนาจังหวัดยังไม่มี ความชัดเจนในแนวทางเพื่อให้สถานศึกษาและสถานประกอบการปึกธงในการผลิตแรงงานและทำธุรกิจ - ปัญหาคุณภาพของแรงงานในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการขาด soft skill เนื่องจากนักเรียน/นักศึกษาที่จบออกไปยังขาดคุณลักษณะที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น ขยัน อดทน สู้งาน - นักศึกษานิยมเรียนต่อเพื่อปรับวุฒิ แต่ไม่ได้จะเอาความรู้ไปทำงานจริง - ควรมีเวทีให้สถานประกอบการและสถาบันการศึกษามาร่วมเพื่อหารือวางแผนการผลิตกำลังคน - ทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะครูมีค่อนข้างจำกัด ในสถานศึกษาขาดแคลนครูหลายสาขา โดยเฉพาะครูข้าราชการ มีแต่ครูอัตราจ้าง ประกอบกับขาดงบประมาณสนับสนุน การใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูล - ส่วนใหญ่เคยเห็นระบบหรือฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงานที่มีอยู่ แต่ไม่เคยเข้าไปใช้ข้อมูล เพราะภาระงานไม่เกี่ยวข้องหรือต้องนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ หรือข้อมูลไม่ตรงตามความต้องการที่จะนำไปใช้ - ข้อมูลของจังหวัดมีปัญหาเรื่องข้อมูลไม่ตรง ทั้งฝั่ง demand และ supply ทั้งนี้ ฝ่ายกำหนดนโยบายและผู้มีอำนาจตัดสินใจ เช่น สภาพัฒน์ ควรมีคำสั่งหรือแผนกำหนดให้ฝ่ายการศึกษาผลิตคนตามแผนที่วางไว้ สนองตอบต่อแผนพัฒนาฯ ข้อเสนอแนะ - ประสานงานหารือกับฝั่ง demand และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันพัฒนาหลักสูตรพัฒนาแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน - ประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูลฝั่ง supply ของอาชีวและมหาวิทยาลัยราชภัฏต่างๆ

Demand : ภาคธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
- ประชาสัมพันธ์ฐานข้อมูลที่มีอยู่ และพัฒนาระบบให้เป็นมิตรกับผู้ใช้ มีข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ทันสมัย ตอบโจทย์ผู้ใช้ - ควรจัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานกลาง โดยเฉพาะข้อมูลเฉพาะจังหวัดมีความจำเป็นต่อการวางแผนผลิตกำลังคนและแผนธุรกิจของแต่ละพื้นที่ - ต้องการตัวกลางที่จะมาเก็บข้อมูล ภาคเอกชน พร้อมให้ข้อมูล แต่ต้องมีตัวกลางมาหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล / ผู้ประกอบการสามารถกรอกข้อมูลได้เอง โดยเฉพาะข้อมูลผ่านเว็บหรือแอปพลิเคชันต่างๆ แต่ข้อจำกัดคือ ผู้ประกอบการไม่ค่อยให้ข้อมูลจริง ต้องการง่าย สะดวก เร็ว ไม่ต้องการเสียเวลา - ต้องวางแผนการเก็บข้อมูลแรงงานที่เชื่อมโยงกัน และไม่ซ้ำซ้อน	- มีการทำข้อมูลตลาดแรงงานทุกปี - ต้องจัดทำข้อมูลเรื่องคุณลักษณะของเด็กที่จะจบจากอาชีวศึกษาที่ตลาดแรงงานต้องการ - ต้องการให้ V-cop เป็นหนึ่งในฐานข้อมูล ที่ส่วนกลางนำไปใช้และเผยแพร่ แต่ข้อจำกัดคือ การตอบกลับข้อมูลของบัณฑิต ตอบกลับข้อมูลน้อยมาก ขาดระบบติดตามหรือบังคับให้บัณฑิตตอบข้อมูล



สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จังหวัดสงขลา (ตัวแทน 3 จังหวัดชายแดนใต้: นราธิวาส ปัตตานี ยะลา)

1. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: หน่วยงานภาครัฐ จังหวัดสงขลา

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับจังหวัด

ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม ประกอบด้วยตัวแทนจาก สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 จังหวัดสงขลา ศูนย์บริหารข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เขต 9 ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ภาค 5 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสงขลาและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (แรงงาน)

สภาพปัญหาการใช้ข้อมูล

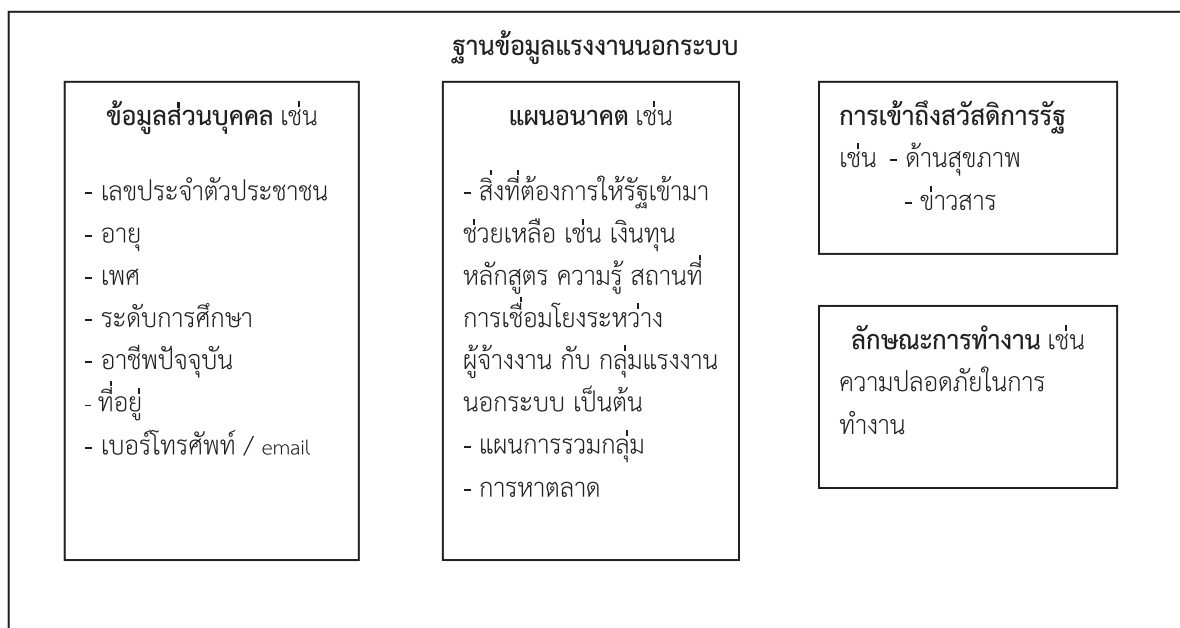
- 1.1 ข้อมูลไม่ได้มาตรฐาน ขาดความน่าเชื่อถือ เนื่องจากไม่สามารถยืนยันที่มาของข้อมูลได้
- 1.2 การไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลเท่าที่ควร ส่งผลให้ข้อมูลที่น่าไปสู่การวิเคราะห์ที่ไม่สมบูรณ์
- 1.3 แบบฟอร์มของภาครัฐมีความซ้ำซ้อน บางข้อคำถามไม่มีตัวเลือก ต้องอาศัยการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องใช้เวลาเพิ่มมากขึ้น เช่น แบบฟอร์มใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในข้อคำถามเรื่องตำแหน่ง / อาชีพ
- 1.4 หน่วยงานในพื้นที่ยังไม่มีการใช้ฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงานอย่างเต็มที่ ทัวถึง เช่น เว็บไซต์ของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เว็บไซต์ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์-อุปทานกำลังคน เว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน และ smart job ของกระทรวงแรงงาน
- ในหน่วยงานที่มีการใช้ข้อมูลดังกล่าว จะจำกัดอยู่เพียงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานจัดหางาน มีการใช้ smart job เป็นต้น
- 1.5 ข้อมูลแรงงานในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ไม่เพียงพอต่อการนำมาใช้วางแผนดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งในภาพรวมของแรงงานในจังหวัดส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ แม้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะดูแลในกลุ่มแรงงานนอกระบบ แต่ก็จำกัดอยู่ใน 3 กลุ่ม คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รับใช้ในบ้าน และแรงงานภาคเกษตร แต่ยังคงไม่ครอบคลุม

ข้อเสนอแนะการจัดการข้อมูลในระดับจังหวัด

การจัดการข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบ เพื่อตอบสนองความต้องการใช้ข้อมูลในพื้นที่ ทั้งนี้ข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบแม้ปัจจุบันมีการจัดเก็บโดยผ่านบัณฑิตอาสาสมัครแรงงาน แต่ยังไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ในการจัดเก็บข้อมูลในส่วนของข้อมูลระดับตัวบุคคล ควรประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป หมายเลขประจำตัวประชาชน เพศ อายุ ที่อยู่ อาชีพที่ประกอบอยู่ในปัจจุบัน ช่องทางการติดต่อ เช่น เบอร์โทรศัพท์ พื้นฐาน มือถือ email สิ่งที่ต้องการให้ภาครัฐเข้าไปช่วยเหลือ สนับสนุน เป็นต้น

โดยฐานข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบดังกล่าว หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจะต้องสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ทันต่อสถานการณ์ ทั้งนี้ การพัฒนาและดูแลฐานข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบดังกล่าวควรอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานแรงงานจังหวัด



2. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: ภาคเอกชนและภาคการศึกษา จังหวัดสงขลา

สถานการณ์แรงงาน: ความต้องการจ้างงาน การผลิตกำลังแรงงาน

Demand : ภาคธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
1. ปัญหาทักษะและความสามารถของแรงงานที่ยังขาดในเรื่องภาษาต่างประเทศ ในส่วนของภาคการศึกษาเห็นว่า ระยะเวลาการฝึกฝนทักษะทางภาษาต่างประเทศมีน้อยไป 2. ปัญหาแรงงานในระดับอุดมศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงานขาดทักษะในการใช้ความคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ 3. ขาดแคลนแรงงานในระดับ semi skill / ขาดแรงงานในระดับ ปวช.-ปวส. เพราะส่วนใหญ่จะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และประกอบการพบว่าแรงงานที่อยู่ในจังหวัดสงขลาบางส่วนไม่ต้องการเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ 4. ปัญหาคุณภาพแรงงาน: แรงงานเปลี่ยนงานบ่อย ไม่อดทน โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มอายุ 18-30 ปี ไม่มีวินัย 5. แรงงานที่มาจากพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่ใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร ทำให้การทำงานร่วมกันค่อนข้างลำบาก 6. การจัดหาแรงงานส่วนใหญ่ภาคเอกชนใช้วิธีประชาสัมพันธ์ข่าวรับสมัครคนงานผ่านช่องทางของบริษัทเอง เช่น บอกต่อผ่านพนักงานในบริษัทการติดต่อประกาศหน้าสถานประกอบการ หรือประชาสัมพันธ์ผ่านรายการวิทยุ หรือส่งข่าวผ่านไปยังสถาบันการศึกษา หรือลงประกาศผ่านเว็บไซต์หางาน (job hunters) มากกว่าใช้ฐานข้อมูลหรือระบบการจัดหางานของภาครัฐ	1. แรงงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ตกงาน หรือต้องยอมทำงานในระดับต่ำกว่าวุฒิที่จบมา หรือยอมทำงานที่รับค่าแรงเป็นรายวัน 2. แรงงานที่จบมาแล้วทำงานไม่ตรงกับสาขาการศึกษาที่เรียนจบมา 3. นักศึกษาที่เรียนจบแล้ว หันไปประกอบอาชีพอิสระ และประกอบธุรกิจส่วนตัวมากขึ้น 4. แรงงานในเขตอำเภอชายแดนใต้ ไม่นิยมออกมาทำงานนอกพื้นที่ แต่จะทำงานในเขตพื้นที่บ้านเกิดของตน นอกจากนี้ ชาวมุสลิมในพื้นที่มีค่านิยมให้ลูกหลานเรียนจนจบระดับ ม.6 แล้วออกมาช่วยงานที่บ้านแทน เช่น กริดยางพารา เป็นต้น 5. แรงงานที่ต้องการงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงตลาดแรงงานได้เนื่องจากเข้าไม่ถึงถูกช่องทาง / ช่องทางที่มีไร้ประสิทธิภาพ / ไม่รู้ว่ามีช่องทางใดบ้างที่จะเข้าถึงแหล่งงานได้ตรงตามความต้องการของตน 6. แรงงานที่เคยย้ายออกไปทำงานในต่างพื้นที่ เช่น กรุงเทพฯ เป็นต้น บางส่วนย้ายกลับบ้านเกิด แต่ยังไม่สามารถดึงแรงงานที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้เข้ามาทำงานในสถานประกอบการในพื้นที่ได้

Demand : ภาคธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
7. บริษัทขนาดใหญ่ ใช้แรงงานต่างด้าวกว่าร้อยละ 80 (เช่น บริษัท Siam Inter) เนื่องจากไม่สามารถหาแรงงานระดับล่างได้ ในขณะที่ ผู้ประกอบการ SMEs ต้องการแรงงานที่มีคุณภาพ แต่ไม่สามารถหาแรงงานตามที่ต้องการได้ในพื้นที่ได้ 8. ผู้ประกอบการ OTOP มองว่าอุปสรรคสำคัญที่ทำให้แรงงานท้องถิ่นว่างงาน เนื่องจากจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐที่ไม่เหมาะสมกับธุรกิจขนาดเล็ก (SMEs) โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการ OTOP เพราะส่งผลให้ผู้ประกอบการไม่มีกำลังทุนพอที่จะจ้างแรงงาน ด้วยอัตราค่าจ้าง 300 บาท/วัน	

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลด้านแรงงาน

สภาพปัญหาการเข้าถึงและการใช้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ
1. ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลของกระทรวงแรงงาน มีมาก สร้างความสับสน 2. การเข้าถึงข้อมูลผ่าน application Smart Job มีขั้นตอนยุ่งยาก และซับซ้อน 3. การวางแผนกำลังคนของผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่ ใช้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมเอง จากประสบการณ์ของตัวเองที่พบเจอจากการบริหารจัดการในบริษัท มากกว่าการพึ่งพาฐานข้อมูลจากภาครัฐ 4. ภาคเอกชนมีความกังวลเรื่องวิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการอัปเดตข้อมูลด้านอุปสงค์อุปทานของกระทรวงแรงงาน รวมถึงระยะเวลาที่จะได้ใช้ข้อมูล	1. กระทรวงแรงงานควรมีบทบาทเป็นตัวกลางในการประสานงานการกำหนดอัตราค่าจ้างคนของประเทศ และควรมีแผนผังเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ที่มี เพื่อให้เห็นภาพว่าข้อมูลเกี่ยวพันกันอย่างไรบ้าง จะช่วยให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและการใช้ข้อมูล 2. กระทรวงแรงงานควรมีฐานข้อมูลความต้องการแรงงานของภาคการผลิตเพื่อให้ภาคการศึกษานำไปใช้กำหนด/วางแผนการผลิตกำลังคน เพื่อออกสู่ตลาดแรงงานได้ถูกต้อง 3. การกำหนดแนวทางการส่งเสริมอาชีพของภาครัฐ ควรเลือกจากความต้องการของตัวแรงงาน และต้องเลือกจากความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานด้วย 4. (กรณีแรงงานนอกระบบ) ควรมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน การวางแผนชีวิตแก่แรงงาน เพื่อปรับทัศนคติและพฤติกรรมแรงงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานผู้ประกอบการ 5. ควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเก็บข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานในแต่ละพื้นที่ รวมถึงมีสิ่งแลกเปลี่ยน

สภาพปัญหาการเข้าถึงและการใช้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ
	เพื่อจูงใจให้ภาคเอกชนเต็มใจให้ข้อมูลกับภาครัฐ เช่น การให้ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ ถึงสถานการณ์ตลาดแรงงานเฉพาะในพื้นที่ เป็นการแลกเปลี่ยน โดยจัดทำระบบการคืนข้อมูล ที่เชื่อถือได้ เป็นต้น

สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จังหวัดนครราชสีมา

4. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: หน่วยงานภาครัฐ จังหวัดนครราชสีมา

ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม ประกอบด้วย แรงงานจังหวัดนครราชสีมา สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมา จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครราชสีมา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหาการใช้ข้อมูล	ข้อเสนอแนะ
1. ในการให้บริการแก่แรงงาน และแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่ ยังขาดการเชื่อมโยงฐานข้อมูลเพื่อตอบโจทย์ในการให้บริการแก่กลุ่มแรงงานเฉพาะ เช่น การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่ ยังไม่มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่ให้ภาพทั้งความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับฝีมือต่างๆ และประเภทงานต่างๆ ข้อมูลด้านเงินสะสม/เงินบำนาญจากประกันสังคมเพื่อพิจารณาสถานะความมั่นคงทางการเงินของผู้สูงอายุ เป็นต้น 2. การใช้นิยามแรงงานนอกระบบที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การเก็บข้อมูล การนำเสนอสถิติที่แตกต่างกัน 3. ไม่มีฐานข้อมูลที่สะท้อนสภาพปัญหาที่แท้จริงในตลาดแรงงานได้อย่างชัดเจน เช่น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง (เชิงลึก) ปัญหาคนล้นงานในระดับปริญญาตรี ปัญหาการว่างงานแอบแฝง อัตราการเลิกงานของคนไทยในพื้นที่ เป็นต้น 4. ยังขาดการจัดเก็บข้อมูล “แรงงานอีสานคืนถิ่น” อย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถดึงศักยภาพของแรงงานเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และไม่สามารถออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมรองรับหรือการเตรียมตลาดแรงงานรองรับสำหรับแรงงานคืนถิ่นกลุ่มนี้ให้ทำงานในท้องถิ่นได้ 5. การสำรวจข้อมูลอุปสงค์อุปทานในพื้นที่ ยังมีข้อกังวลเรื่องความน่าเชื่อถือของข้อมูล และการนำไปใช้ได้จริง	1. ควรออกแบบระบบฐานข้อมูลที่มีจุดเชื่อมโยงกลางให้สามารถดึงข้อมูลที่ต้องการไปใช้ตอบโจทย์ปัญหาในพื้นที่ได้อย่างทันสถานการณ์ ไม่แยกส่วน และข้อมูลต้องได้รับการอัปเดต 2. ควรมีฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน และการพัฒนาของระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ (อุตสาหกรรม เกษตรกรรม ค้าปลีกค้าส่ง บริการ ฯลฯ) ที่อัปเดตแบบ real time และสามารถคาดการณ์สถานการณ์ตลาดแรงงานของพื้นที่ในอนาคตได้ เช่น ภายในระยะ 5 ปี อุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่จะนำเครื่องจักรมาใช้แทนกำลังคนมากกว่าร้อยละ 50 ดังนั้น ต้องพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้สามารถใช้และควบคุมเทคโนโลยีเหล่านั้นได้ รวมถึงเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานที่จะถูกปลดออกจากงานเมื่อเครื่องจักรเข้ามาแทนที่ เป็นต้น 3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน ทุกกลุ่มในพื้นที่ ทั้งธุรกิจขนาดใหญ่ไปจนถึงระดับ SMEs เพื่อดำเนินการ matching แรงงานในตลาดแรงงานเชิงรุก เช่น การจัดตลาดนัดแรงงานร่วมกันโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการ matching แรงงานให้สามารถได้งานทำมากที่สุด ใช้โอกาสนี้ในการจัดเก็บข้อมูลคนหางาน และงานที่กำลังหาคนมาทำให้มากที่สุด (มากกว่าแค่การประชาสัมพันธ์งาน และการเขียนใบสมัครงานทิ้งไว้)

2. สรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ: ภาคเอกชนและภาคการศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วยผู้แทนจาก ชมรมบริหารบุคคลจังหวัดนครราชสีมา วิทยาลัยนครราชสีมา สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย จังหวัดนครราชสีมา แกนนำอาสาสมัครแรงงานตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอเมืองนครราชสีมา แกนนำอาสาสมัครแรงงานตำบลพะเนา อำเภอเมืองนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา วิทยาลัยนครราชสีมา

สถานการณ์แรงงาน : ความต้องการจ้างงาน การผลิตกำลังคน

Demand : ภาคธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
ปัญหาแรงงานข้ามชาติ อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่พบว่ามีความเสี่ยงที่จะเป็นแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต และกำลังกลายเป็นภาระกับระบบสาธารณสุข ปัญหาแรงงานไม่ได้รับการคุ้มครอง แรงงานก่อสร้างไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากเป็นแรงงานนอกระบบ ที่ไม่มีนายจ้างแสดงตัวชัดเจน ภาวะการจ้างงาน พบว่าการจ้างแรงงานต่ำกว่าคุณวุฒิการศึกษา (Underemployment) โดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีแต่มาทำงานในตำแหน่งที่ผู้ประกอบการประกาศรับสมัครระดับ ปวช.-ปวส. เช่น พนักงานขายของในห้างสรรพสินค้า ยกเว้นแรงงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม พิจารณาจากคุณวุฒิแรงงานก่อนที่จะรับเข้าทำงาน (ใช้วุฒิการศึกษา) มีคนในวัยทำงานบางส่วนไม่มีงานทำ ส่วนหนึ่งเกิดจากการขึ้นค่าจ้าง ผู้ประกอบการต้องการลดต้นทุนในส่วนนี้ จึงไม่รับสมัครพนักงานใหม่ และเมื่อมีพนักงานลาออกหรือเกษียณก็จะใช้วิธีกระจายงานให้พนักงานช่วยกันทำ ผู้ประกอบการบางส่วนหันมาพัฒนาระบบการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีทดแทนกำลังคน ปัญหาแรงงานไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคม - แรงงานจำนวนมากไม่เข้าระบบประกันสังคม เพราะมองว่าผลประโยชน์ที่ได้รับไม่คุ้มค่า (ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง) ไม่ดึงดูดให้เข้าร่วม เช่น แรงงานมองว่าการจ่ายเงินสทบประกันสังคมทุกเดือน เป็นภาระ	ข้อเสนอแนะ เนื่องจากสถานการณ์ของจำนวนผู้เข้าเรียนในระดับปริญญาตรีลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น มีความจำเป็นที่สถาบันการศึกษาในพื้นที่ต้องมีการปรับตัว โดยทั่วไปมีความพยายามที่จะปรับหลักสูตรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ เช่น มหาวิทยาลัยสุรนารี มีการสำรวจความต้องการของผู้ประกอบการ Soft skill – 7 habits / หลักสูตรส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นผู้ประกอบการ (แบบสอบถามบัณฑิตพึงประสงค์) ขณะที่ราชภัฏนครราชสีมาเริ่มเปิดหลักสูตร logistic และทำการสำรวจข้อมูลการมีงานทำของบัณฑิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบข้อมูลภายหลังจากจบการศึกษาของบัณฑิต - ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการได้เสนอให้สถานศึกษาควรช่วยคัดกรองแรงงานก่อนป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น การจัดทำโครงการช่างเผือก คัดกรองเด็กที่มีศักยภาพ ทักษะ และความต้องการทำงาน แล้วมา match กับสถานประกอบการ

Demand : ภาครัฐกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
และบางคนก็แต่ไม่เคยเจ็บป่วยก็เหมือนสูญเงินเปล่า บางคนทีป่วยเมื่อไปรักษา คุณภาพการรักษา ยา การดูแล ก็ไม่ต่างจากการใช้สวัสดิการรัฐประเภทอื่นๆ เช่น บัตรทอง - มีการจ้างแรงงานมา และขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้ สุดท้ายเมื่อแรงงานลาออก นายจ้างเสียประโยชน์จาก การจ้างแรงงาน อยากให้ช่วยดูแลเรื่องผลเสียหาย ของนายจ้างด้วย เช่น การออกกฎหมายให้ความ ค้ำครอง ปัญหาคุณภาพแรงงาน - แรงงานขาดจิตสำนึก ไม่มีความรับผิดชอบหน้าที่ / ขาดทักษะฝีมือ (ในส่วนนี้สามารถนำแนวคิดในเรื่อง Good labour practice มาปรับใช้) - ผู้ประกอบการมีมุมมองต่อแรงงานไทยว่ามีลักษณะชี้ เกียง ไม่ค่อยทำงาน ขาดความรับผิดชอบ ฝีมือไม่ดี ในขณะที่มีมุมมองต่อแรงงานข้ามชาตินั้นมีความขยัน รับผิดชอบ มีความอดทน ดังนั้นหากนายจ้างดูแลดี แรงงานข้ามชาติจะทำงานให้ได้ดี ลดปัญหา การหนีออกจากงาน ข้อเสนอแนะ - ฐานข้อมูลคนหางานของกรมจัดหางานควรมีการ ติดตามข้อมูลเพื่อให้มีความ<u>ทันสมัย</u> สามารถใช้งาน ได้จริง เช่น สถานะการมีงานทำของแรงงานที่เคยมา ลงทะเบียนในปัจจุบัน ช่องทางการติดต่อที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันให้ผู้ประกอบการสามารถติดต่อได้ โดยสะดวก เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการใช้งาน จริงของผู้ประกอบการ ลดปัญหาความไม่ทันสมัย ของฐานข้อมูลของรัฐ - เจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้มาขอรับบริการควรมีความ เข้าใจ แม่นยำและชัดเจนในเรื่องนั้นๆ ซึ่งที่ผ่านมาพบว่ การให้ข้อมูลไม่ตรงกัน เช่น เรื่องการขอจ้างแรงงาน ข้ามชาติ ทำให้เสียเวลา (ความบกพร่องของบุคลากร) - ลักษณะของข้อมูลควรเป็นประเด็นที่เจาะจงมากกว่า ให้ข้อมูลภาพกว้าง เป็นข้อมูลที่สามารถใช้ได้เลย เช่น ข้อมูลความต้องการแรงงานของภาคประกอบการ	

Demand : ภาคธุรกิจเอกชน	Supply : ภาคการศึกษา
ตำแหน่งงาน คุณสมบัติของแรงงาน ใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ข้อมูลด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้ลงทุนต่างชาติต้องการมาก - การพิจารณาจัดทำฐานข้อมูลของภาครัฐ ควรต้องมีความหลากหลาย ทั้งในเรื่องของความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล ประเภทและรายละเอียดของข้อมูล เป็นต้น เนื่องจากประเภทและขนาดของกิจการของผู้ประกอบ ต่างมีความต้องการ มีลักษณะของปัญหาและความสามารถที่แตกต่างกัน อีกทั้งโดยส่วนใหญ่ยังไม่เคยเข้าฐานข้อมูลของรัฐ เนื่องจากไม่ทราบว่ามี และบางกลุ่มทราบว่ามีแต่ก็ไม่เคยเข้าไปใช้ - ผู้เข้าร่วมการประชุมฯ ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าไปใช้ฐานข้อมูลของรัฐ เข้าไปดูไม่ถูก / ไม่รู้จัก - กระทรวงแรงงานควรทำความร่วมมือกับภาคเอกชน ในการเก็บข้อมูล เช่น การเข้าถึงข้อมูลต้องผ่านกลุ่ม เช่น สมาพันธ์ SME ชมรม HR เพื่อลดความกังวล ความไม่เชื่อใจของผู้ประกอบการ โดยรัฐควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล - กระทรวงแรงงานควรปรับการทำงานให้เป็นการทำงานในเชิงรุก เข้าถึงสถานประกอบการ มีการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐและเอกชนข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็น ทัวถึง ครอบครัวผู้ประกอบการทุกกลุ่ม - กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตร / ปรับเปลี่ยนบทบาทของตัวเอง / ทำงานในเชิงรุก / ปรับตัวให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการ เท้าทันต่อเหตุ - การประชาสัมพันธ์เป็นเรื่องที่มีความจำเป็น และสำคัญมาก ทั้งในเรื่องของฐานข้อมูลของรัฐ บทบาทหน้าที่ และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ภาคธุรกิจ หรือบุคคลทั่วไป จึงควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง - อาชีพที่ควรเตรียมคนในอนาคต คือ อาชีพบริหาร ผู้สูงอายุ อุตสาหกรรมอาหาร แปรรูปเกษตร และบุคลากรด้านการบริการ	

ที่ปรึกษา

นายจรินทร์ จักกะพาก	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นายวรานนท์ ปีติวรรณ	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นางเพชรรัตน์ สินอวย	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
พันตำรวจตรีหญิง รมยง สุรกิจบรรหาร	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
นายศักดิ์สกุล จินดาสวัสดิ์	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน

ผู้จัดทำ

คณะทำงานบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงาน

ผู้ร่วมจัดทำ

นายกิตติศักดิ์ ศิริมังคละ	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
นายวินัย มะยมทอง	รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
นางสาวโสพิศ หมัดป้องตัว	อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล
นางปทุมพร เปรมปรีดา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนและเทคโนโลยีสารสนเทศ
นายธงชัย พึ่งอุทัยสิริ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวช่อทิพย์ ประเสริฐศักดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางกฤษฎดา วิชัยสืบ	บรรณารักษ์ปฏิบัติการ
นางสาวฐิตียาพร พรหมพิทักษ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นางนิภาพร อุ่ณันเทิง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวกัลยาณี วิจารณ์พล	เจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุด
นางสาวสุนีย์ ถิ่นเขาน้อย	นักวิชาการแรงงาน
นางสาวสุลักษณ์ แซ่ห่อ	นักวิชาการแรงงาน
นายณพพระคุณ คชบาง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน



กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

Ministry of Labour, Thailand. Mitmitree Rd. Dindang, Bangkok

โทร 0 2232 1406 – 7 โทรสาร 0 2232 1032

Tel.: 0 2232 1406 – 7 Fax.: 0 2232 1032