

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา

ข้อมูลตลาดแรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และเป็นประโยชน์ต่อผู้ต้องการใช้ข้อมูล ทั้งที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและเอกชน นักวิจัย ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม และประชาชนโดยทั่วไป โดยหน่วยงานของรัฐและนักวิจัยนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา และกำหนดนโยบายทางด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน ผู้หางานทำ รวมทั้งนักศึกษา สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการหางานและวางแผนทางการศึกษาเพื่อให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สำหรับผู้ใช้ข้อมูลในภาคอุตสาหกรรมจะทราบถึงสถานะการณ์ของแรงงานในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเปรียบเทียบกับปริมาณความต้องการแรงงานของตนว่าสามารถรองรับตามความต้องการได้หรือไม่ และทราบถึงปริมาณความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการจำแนกตามระดับความรู้และทักษะ จากความสำคัญของข้อมูลไม่เพียงแต่จะตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลในประเทศเท่านั้น ยังเป็นส่วนสำคัญต่อผู้ใช้ข้อมูลในต่างประเทศอีกด้วย เช่น กลุ่มนักลงทุนที่ต้องการมาลงทุนในประเทศไทยสามารถทราบข้อมูลด้านแรงงานที่แน่ชัดว่ากำลังแรงงานและทักษะความสามารถของแรงงานในขณะนั้นมีเพียงพอ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้จริงหรือไม่

กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากมีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชากรในวัยทำงานได้มีงานทำ ตามความรู้ความสามารถและความถนัด ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การคุ้มครองคนหางาน ศึกษาวิเคราะห์สถานะตลาดแรงงานและแนวโน้มของตลาดแรงงาน และเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไว้ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) และแผนปฏิบัติงานพัฒนาแรงงานปี 2550 และปี 2551 ในส่วนที่เกี่ยวกับกรมการจัดหางาน เพื่อมุ่งที่จะให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความพร้อมในการมีงานทำและมีรายได้ที่เป็นธรรม ลดปัญหาความยากจนและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย กรมการจัดหางานจึงมีแนวทางในการดำเนินการเตรียมความพร้อมและเพิ่มโอกาสการมีงานทำแก่กลุ่มเป้าหมายด้วยการส่งเสริมอาชีพและการแนะแนวอาชีพ พัฒนาข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลตลาดแรงงานให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง ประกอบกับปัจจุบัน โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศได้เปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคการผลิตในสาขาอุตสาหกรรม

การบริการ และการเกษตรที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการแข่งขันที่รุนแรงในโลกการค้าระหว่างประเทศ ทำให้ระบบเศรษฐกิจ ของประเทศต่างๆ ทั่วโลก เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และจากการที่กฎหมายประกันการว่างงานมีผลบังคับใช้ ในประเทศไทย กลุ่มเป้าหมาย ที่กรมการจัดหางานต้องดูแลได้แก่ ผู้ว่างงาน นักเรียน นักศึกษา ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน ผู้เข้าสู่ ตลาดแรงงานใหม่ กลุ่มคนพิเศษ เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป จำเป็นต้องมี ข้อมูลตลาดแรงงานในเชิงลึกที่ถูกต้อง ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และกลุ่มเป้าหมาย สามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล

แต่ปัญหาที่พบในปัจจุบัน คือ ข้อมูลตลาดแรงงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากนัก สืบเนื่องมาจากระบบการจัดเก็บข้อมูล ตลาดแรงงานที่หน่วยงานต่างๆ จัดเก็บอยู่ในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ เป็นจำนวนมาก แต่ระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานยังมีลักษณะต่างคนต่างทำตามความต้องการ ของหน่วยงานของตนเองเป็นส่วนใหญ่ การจัดเก็บมักไม่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ใช้ภายนอก ข้อมูลถูกเก็บอย่างกระจัดกระจาย มีความซ้ำซ้อน ขาดมาตรฐานทางสถิติทำให้ผู้ใช้เกิดความ สับสน ไม่มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่ดำเนินการจัดเก็บ ขาดการจัดทำระบบฐานข้อมูลที่มี ประสิทธิภาพ รวมทั้งยังมีปัญหาในด้านความล่าช้าของข้อมูล การเข้าถึงแหล่งข้อมูลทำได้ค่อนข้างยาก เป็นผลให้ผู้ใช้ข้อมูล ไม่สามารถทราบทิศทางและใช้ในการวางแผนได้อย่างแน่นอน ข้อมูล ตลาดแรงงานที่นำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ มักเป็นข้อมูลกว้างๆ ในภาพรวม การกำหนดนโยบายจึงเป็นนโยบายเดียวที่ใช้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย ทำให้กลุ่มเป้าหมาย บางกลุ่ม ไม่ได้รับบริการตามความต้องการหรือไม่ได้รับการแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง ฉะนั้น ควรมี หน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้มีข้อมูลจากหลายด้านและสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ ก็จะช่วยให้ การกำหนดนโยบายและการวางแผนมีความสอดคล้องกับปัญหา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเกิด ประสิทธิภาพ และสามารถนำเสนอข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อความต้องการของผู้ใช้ ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน ซึ่งอยู่ ในความรับผิดชอบของกองวิจัยตลาดแรงงาน มีภารกิจในการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล ตลาดแรงงาน รวบรวมและวิเคราะห์ตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน ประสานการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานแก่ประชาชน ถึงระดับตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งประสานความร่วมมือในการวางแผนพัฒนากำลังแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การศึกษาเรื่องดังกล่าวนี้จะชี้ให้เห็นถึง

ความสำคัญของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีต่อการปฏิบัติการกิจในด้านการส่งเสริมการมีงานทำเป็นอย่างยิ่ง เพราะข้อมูลตลาดแรงงานเป็นตัวชี้วัดแนวโน้มภาวะการจ้างงาน ลักษณะความต้องการแรงงาน ในแต่ละอุตสาหกรรมทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนากำลังคนของประเทศ วางแผนการลงทุน การให้บริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพให้แก่นักเรียน/นักศึกษา และประชาชนทั่วไปอย่างถูกต้องและจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของกรมในทุกด้าน และจากปัญหาของระบบการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานตามที่กล่าวมาแล้ว การศึกษาเพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการงานกองวิจัยตลาดแรงงานให้เป็นอย่างกลางข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์กับองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนได้มีงานทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการและสภาพปัญหาของศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน
2. เพื่อหาแนวทางการปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการงานกองวิจัยตลาดแรงงานให้เป็นอย่างกลางข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาและวิเคราะห์การจัดการด้านการบริหารงานของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) ของกรมการจัดหางาน

## 1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้วิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจาก

1. แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา โดยใช้ทฤษฎี McKinsey's 7S Model ของ

R. Waterman

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการและสภาพปัญหาของศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

2. นำผลของการศึกษามาเสนอแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการงาน  
กองวิจัยตลาดแรงงานให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

#### 1.6 นิยามศัพท์

**ข้อมูลข่าวสาร** หมายถึง สิ่งที่สื่อความหมายให้รู้เรื่องราว ข้อเท็จจริง ข้อมูลหรือ  
สิ่งใดๆ ไม่ว่าจะสื่อความหมายนั้นจะทำได้โดยสภาพของสิ่งนั้นเองหรือโดยผ่านวิธีการใดๆ และ  
ไม่ว่าจะได้จัดทำไว้ในรูปของเอกสาร แฟ้ม รายงาน หนังสือ แผนผัง ภาพวาด ภาพถ่าย ฟิล์ม  
การบันทึกภาพ หรือภาพหรือเสียงการบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือวิธีอื่นใดที่ทำให้สิ่งที่  
บันทึก ไว้ปรากฏได้

**ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน** หมายถึง การรายงานสถานการณ์และแนวโน้มของ  
อุปสงค์และอุปทานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอในภาคเศรษฐกิจต่างๆ ในอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น  
ต่างๆ ของประเทศ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดด้านการบริหารจัดการองค์กร
- 2.2 ทฤษฎี Mckinsey's 7S Model ของ R. Waterman
- 2.3 แนวคิดในการพัฒนาระบบข้อมูลของภาครัฐ
- 2.4 การจัดการด้านการบริหารงานของกองวิจัยตลาดแรงงาน
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดด้านการบริหารจัดการองค์กร

2.1.1 แนวความคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) (สำนักงาน ก.พ.ร. : ม.ป.ป.)

เป็นแนวความคิดที่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และวิธีการบริหารงานภาครัฐ ไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรม โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงาน ทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใช้บริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพโดยรวม การรีรูปร่างระบบ เป็นต้น รวมทั้งการให้ความสำคัญต่อการบริการประชาชน (Public service orientation) ซึ่งเป็นรูปแบบ ที่มุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงานหรือการให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของลูกค้าผู้รับบริการเป็นอันดับแรก

การให้ความสำคัญแก่การบริการประชาชนเห็นได้ชัดในแนวคิดหนึ่งของการจัดการที่กำลังใช้กันทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ คือ แนวคิดเรื่อง Balanced Scorecard ซึ่งเป็นระบบหรือกระบวนการในการบริหารงานชนิดหนึ่งที่อาศัยการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) เป็นกลไกสำคัญ Kaplan และ Norton ได้ให้นิยามคำสรุปของ Balanced Scorecard ไว้ว่า “เป็นเครื่องมือทางด้านการจัดการ ที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) โดยอาศัยการวัดหรือประเมิน (Measurement) ที่จะช่วยทำให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Alignment and

focused)“ โดยการประเมินผลองค์กรนั้น ควรพิจารณาตัวชี้วัดในสี่มุมมอง (Perspectives) แทนการพิจารณาเฉพาะมุมมองด้านการเงินเพียงอย่างเดียว มุมมองทั้ง 4 ประกอบด้วย มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning Growth Perspective)

หนึ่งในสี่มุมมองที่สำคัญ คือ มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) ลูกค้าเปรียบเสมือนตัวบ่งชี้ที่สำคัญสำหรับองค์กรที่ประกอบธุรกิจ และองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร การวัดผลด้านลูกค้า พิจารณาจาก (1) ความพอใจของลูกค้า เป็นดัชนีที่สำคัญที่สุด เพราะหากลูกค้าเกิดความพึงพอใจในสินค้าและบริการ ลูกค้าจะเกิดความจงรักภักดีและกลับมาใช้บริการใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้าเสมอ (2) การรักษาลูกค้าเก่า ต้องมีการติดตามความต้องการของลูกค้าและประเมินผลการสั่งซื้อตลอดเวลา (3) ลูกค้าใหม่ต้องพัฒนาสินค้าและบริการเพื่อดึงดูดให้มีลูกค้าใหม่เพิ่มขึ้นและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (4) ส่วนแบ่งการตลาด

### 2.1.2 แนวความคิดเรื่องกลยุทธ์ในการบริหารองค์การยุคใหม่ (ดร.ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ , 2544)

กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทาง (Direction) และขอบเขต (Scope) ความต้องการในระยะยาวขององค์กร เพื่อที่จะจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการแข่งขันและความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Stakeholder Expectations)

การสร้างองค์การที่ประสบความสำเร็จในระดับโลก (World Class Organization) มิได้เกิดจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ดีเท่านั้น แต่ผู้บริหารจะต้องสามารถสร้างกลยุทธ์ที่เป็นเลิศให้สอดคล้องและลงตัวกับส่วนประกอบอื่นๆ หรือที่เรียกว่า สร้างความเหมาะสมขององค์กร (Organization Fit) เพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการต่อไปนี้

- 1) โครงสร้าง (Structures)
- 2) กระบวนการและระบบ (Processes & Systems)
- 3) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)
- 4) วัฒนธรรม (Cultures)

การบริหารองค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต เราจะเห็นว่า เกมการแข่งขันธุรกิจในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงจากอดีตไปมาก อะไรที่เคยเป็นข้อจำกัดอาจจะลดบทบาทและหายไป ขณะที่โอกาสทางธุรกิจอาจจะเปลี่ยนแปลงอุปสรรค ความเข้มแข็งและความมั่นคงของธุรกิจกลับเป็นจุดอ่อนหรือจุดตายในการแข่งขัน ทำให้การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการทัศน์ใหม่โดยผู้บริหารจะต้องดำเนินการเชิงรุก และมีระบบ

การวิเคราะห์ปัญหาหรือโอกาส อย่างเป็นระบบ (System Thinking) ตลอดจนให้ความสนใจกับความสำเร็จของธุรกิจในอนาคต ต่อไปนี้

### 1. กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ของการแข่งขันในอนาคต จะไม่เพียงแต่การสร้างรายได้เปรียบผ่านฐานด้านทรัพยากร (Resource Base) เท่านั้น แต่จะต้องสร้างความเหนือกว่าบนฐานของความรู้ (Knowledge Base) ดังนั้น Hamel และ Prahalal (1995) กล่าวในหนังสือ "Competing for the Future" โดยให้ความสำคัญกับ 2 ประเด็น คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) และการสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ (The Future Paradigm) ดังนั้นผู้บริหารในอนาคตจะต้องกำหนดแนวทางในการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ ขององค์กรในด้านต่างๆ ได้แก่

- ให้ความสำคัญกับการเติบโตของธุรกิจ (Aim for High Growth Business) อย่างแท้จริงโดยพัฒนาความรู้ ความถนัด และความสามารถในการแข่งขัน เพื่อสร้างคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ตามที่ลูกค้าต้องการมิใช่การขยายขนาดและขอบเขตขององค์กรเท่านั้น
- ธุรกิจจะต้องเป็นผู้นำในตลาด (Must be the Market Leader) ผ่านการบริหารและการใช้ความรู้เชิงสร้างสรรค์ มิใช่เพียงแค่เป็นผู้ตามหรือลอกแบบ (Copy) ผู้อื่นตลอดเวลา
- สร้างการรวมพลังในหน้าที่ต่างๆ ของธุรกิจ (Synergy Across Many Business) ให้เกิดเอกภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์และความต้องการเชิงกลยุทธ์
- บูรณาการของความหลากหลาย (Integrated Diversity) ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการแข่งขันของธุรกิจ หรือที่เรียกว่า สร้างความมีระเบียบบนความสับสน (Creating Order on Chaos)

### 2. โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Structure and Culture)

ต้องการกำหนดขึ้นหรือปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะต้องมีความยืดหยุ่นและรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สร้างพัฒนาการ อย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในองค์กร ตลอดจนการสร้างเสริมเชาวน์อารมณ์ (EQ) ขององค์กร ซึ่งสามารถดำเนินงานได้ดังนี้

- ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วและความเรียบง่าย (Speed and Simplicity) ในการดำเนินการ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อแรงผลักดันของสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม
- การสร้างความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Inteapreneurship) เพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อปัญหา

- การพัฒนาความพร้อมและความเข้มแข็งขององค์กร (Institute “work out”) ในทุกมิติ เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพอย่างแท้จริง ทั้งในการเจริญเติบโต การแข่งขัน และการเผชิญกับภาวะวิกฤติ

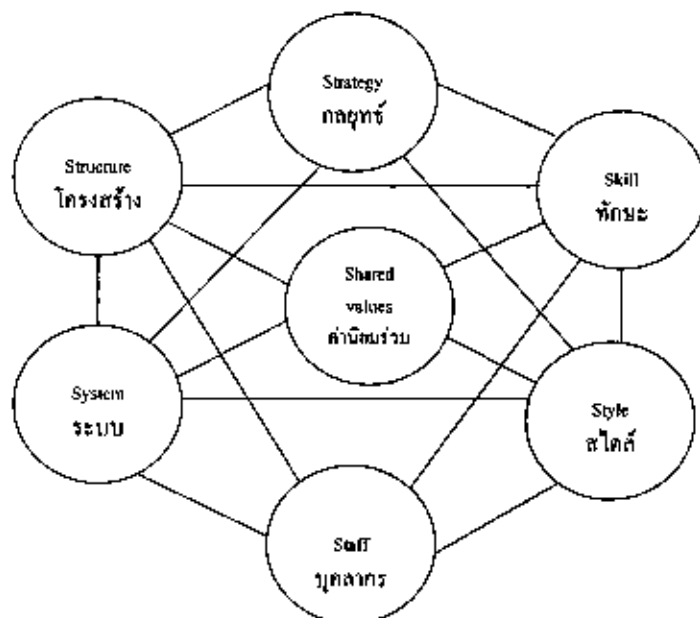
### 3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

“คนหรือแรงงาน” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กรและเป็นปัจจัยที่สร้างรายได้เปรียบ หรือเสียเปรียบในการแข่งขันในอนาคต แต่การสร้างคนที่มีศักยภาพ และทุ่มเทให้กับองค์กร ไม่สามารถกระทำได้ในชั่วข้ามคืน ทำให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการสร้างสมและพัฒนามนุษย์ ทุนมนุษย์ทั้งในด้านความสามารถเชิงกายภาพ และความพร้อมทางจิตใจ โดยการสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ต่อไปนี้

- สรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุด
- จัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับธุรกิจ
- จัดการฝึกอบรมและพัฒนาในเชิงรุก เป็นระบบและต่อเนื่อง
- จัดระบบผลตอบแทนให้ยืดหยุ่น (Flexible) ตามความต้องการของบุคคล
- สร้างระบบประเมินผลงานที่โปร่งใส และส่งเสริมการมีงานทำ

## 2.2 ทฤษฎี Mckinsey's 7S Model ของ R.Waterman

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะพิจารณาจากตัวแบบ 7 ปัจจัย (7S Model) ของ R.Waterman คือ กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) ค่านิยมร่วม (Shared values) โดยทั้ง 7 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (7S Model)



### 1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร ควรจะเป็นอย่างไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

### 2. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่าความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

### 3. ระบบการปฏิบัติงาน (System)

ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจาก การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม / ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

### 4. ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill)

ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะ (Aptitudes and Special Talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่นส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้งสองความสามารถไปควบคู่กัน

### 5. โครงสร้างองค์กร (Structure)

คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้ง

ในหน้าที่ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับผู้บริหาร สามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

#### 6. ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กรหรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรคือความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมากภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ในการประเมินสมรรถนะขององค์กรถือว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา เนื่องจากจะทำให้เราได้รับรู้สภาพความเป็นจริงว่าองค์กรของเรามีสมรรถนะอย่างไร อาจเปรียบได้กับการตรวจร่างกายของคน เพื่อที่จะทราบถึงความแข็งแรงและสมบูรณ์และค้นหาโรคภัยต่างๆ ในกรณีองค์กรก็เช่นเดียวกัน การค้นพบจุดอ่อนก็เปรียบเหมือนการค้นพบโรคที่จำเป็นต้องได้รับการเยียวยารักษาให้หายหรือทุเลาลงไปเพื่อพร้อมที่จะดำรงอยู่อย่างมั่นคง และสามารถไปสู่เป้าหมายที่ฝันไว้ให้ได้นั่นเอง

#### 7. บุคลากร (Staffs)

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์ องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึงซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

### 2.3 แนวคิดในการพัฒนาระบบข้อมูลของภาครัฐ (สุกัญญา, 2546 : 17-19)

แนวคิดของการพัฒนาระบบข้อมูลภาครัฐ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้เสนอให้มีการพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐเกี่ยวกับแนวคิดของการพัฒนาระบบข้อมูล (ระบบมาตรฐาน : 1101) ในภาครัฐมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจึระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

แนวคิดของระบบข้อมูลที่ตีในภาครัฐ คือ การเน้นให้ระบบข้อมูลเป็นระบบเปิดสอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย และกระบวนการมีส่วนร่วมในระบบข้อมูล เพื่อเป็นการเปิด

โอกาสให้ประชาชนผู้รับบริการและองค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของภาครัฐ การแจ้งให้หน่วยงานภาครัฐทราบถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องทั่วถึงและตรงประเด็น การดำเนินงานในระบบข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐควรมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

(1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการข้อมูล หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนจะต้องสร้างระบบการมีส่วนร่วมในกระบวนการข้อมูลที่เป็นระบบเปิด เพื่อให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานบริการสาธารณะ องค์กรระหว่างประเทศ และประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างความคุ้นเคย รับผิดชอบต่อปัญหาที่แท้จริงของกันและกัน ทำให้ความต้องการและปัญหาของแต่ละฝ่ายได้รับการตอบสนอง ปรับปรุงแก้ไขอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลที่ได้จากระบบการมีส่วนร่วมในกระบวนการข้อมูลแบบเปิดมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทาง ในการกำหนดแผนงานในระบบข้อมูลครั้งต่อไป

(2) ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐจะต้องเปลี่ยนระบบการดำเนินงานจากการให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ติดต่อ สำหรับระบบใหม่ หน่วยงานภาครัฐจะเป็นผู้เข้าหาประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกด้วยตนเอง เช่น ในการสมัครงานซึ่งจำเป็นต้องมีการกรอกแบบฟอร์มสมัครงาน ประชาชนไม่จำเป็นต้องเดินทางมาติดต่อถึงสำนักงานหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการ แต่ให้ประชาชนไปขอแบบฟอร์มสมัครงานได้ที่ตัวแทนหมู่บ้าน หรือ อบต. ประจำตำบลได้ทันที เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีความสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น โดยมีจุดประสงค์ที่จะลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ลดความสูญเสียด้านทรัพย์สินและเวลา นอกจากนี้ยังควรมีระบบตรวจสอบคุณภาพในการให้บริการประชาชนแบบสองทาง โดยติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐว่าสามารถให้บริการประชาชนได้ตรง ตามกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ และดูว่าประชาชนเป็นผู้ได้รับประโยชน์ที่แท้จริงหรือไม่ โดยจัดให้มีระบบเครือข่ายหน่วยงานย่อยภายในจังหวัดต่างๆ

(3) ระบบข้อมูลที่มีความถูกต้องและทันสมัย หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลร่วมกับหน่วยงานภายนอกต่างๆ โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันคิดวางแผน และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน มีการทำวิจัยและการประชุมร่วมกับหน่วยงานภายนอกต่างๆ รวมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ร่วมกัน มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีการจัดเก็บและมีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ และมีความทันสมัย นอกจากนี้ยังควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเก็บข้อมูลด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงจากประชาชนผู้ให้บริการ

และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน

(4) การเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการติดต่อกับประสานงานกับหน่วยงานที่ทำงานเชื่อมโยงกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอยู่เสมอ รวมถึงการติดตามตรวจสอบข้อมูลร่วมกัน ทำให้ข้อมูลมีความเชื่อมโยงกัน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลจากหน่วยงานหนึ่งก็จะแสดงผลให้อีกหน่วยงานหนึ่งได้รับทราบการเปลี่ยนแปลงข้อมูล นอกจากนี้ยังทำให้การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทำได้อย่างรวดเร็วและสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการลดการสูญเสียจากการประสานงานที่ผิดพลาดอีกด้วย

(5) การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหน่วยงานภาครัฐจะต้องสร้างระบบการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อมูลต่างๆ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งการตรวจสอบแผนงานผลงาน ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลเฉพาะด้าน และการตรวจสอบภายใน ซึ่งการตรวจสอบข้อมูลเหล่านี้ นอกจากจะกระทำโดยข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว หน่วยงานภาครัฐยังต้องมีระบบที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าไปตรวจสอบของประชาชน จัดให้มีระบบการตรวจสอบข้อมูลถ่วงดุลซึ่งกันและกันโดยเปิดโอกาส ให้หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชนที่เป็นลูกค้าหน่วยงานรัฐ และหน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์กรอิสระ NGO ฯลฯ สามารถที่จะตรวจสอบและรับรู้ถึงภารกิจในการดำเนินงานของรัฐ เพื่อให้สอดคล้อง กับหลักประชาธิปไตย และทำให้เกิดการส่งเสริมและผลักดันให้การดำเนินงานของรัฐเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการสร้างการยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆ ตั้งแต่ต้น ซึ่งจะทำได้ระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีความถูกต้อง ครอบคลุมและมีความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอีกด้วย

(6) ระบบข้อมูลที่มีความครอบคลุมและนำไปใช้ประโยชน์อย่างรวดเร็ว หน่วยงานราชการจะต้องดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรระหว่างประเทศ และประชาชนเพื่อสร้างให้เกิดระบบข้อมูลเครือข่ายการทำงานร่วมกันได้รับข้อมูลต่างๆ อย่างครอบคลุม เช่น ข้อมูลพื้นฐานของแต่ละหน่วยงาน ข้อมูลเฉพาะด้าน ทั้งข้อมูลการเงิน การบัญชี งานสารบรรณ พัสดุครุภัณฑ์ ข้อมูลแผนงานและงบประมาณ เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรมีการตรวจสอบแก้ไขข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงพลวัตที่ทันสมัยครอบคลุมเจ้าหน้าที่ที่สามารถสืบค้น และใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลสามารถทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลตลอดเวลา ทำให้การให้บริการแก่ประชาชนรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(7) ระบบข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ หน่วยงานภาครัฐจะต้องเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานให้บุคคลภายนอกได้รับทราบอย่างทั่วถึง สามารถอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลเพื่อยืนยันความถูกต้องได้ สามารถนำข้อมูลทุกฐานข้อมูลมาใช้ได้ทันทีที่ได้รับการร้องขอ โดยระบบข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ นั้น จะต้องสามารถเชื่อมโยงกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐได้อีกด้วย นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐยังจะต้องมีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และมีความน่าเชื่อถือ

กล่าวโดยสรุป ระบบข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐควรมีองค์ประกอบหลายๆ อย่างรวมกันที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการข้อมูลในระบบเปิด โดยพยายามให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด เน้นความถูกต้องของข้อมูล และความสามารถในการเข้าถึงของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐควรเร่งรัดพัฒนาให้มีระบบข้อมูลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## 2.4 การจัดการด้านการบริหารงานของกองวิจัยตลาดแรงงาน

### 1) ความเป็นมาของกองวิจัยตลาดแรงงาน

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2537 กำหนดให้กองบริหารตลาดแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูล ด้านแรงงาน วิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศ เพื่อให้บริการและเผยแพร่ข้อมูลด้านแรงงานแก่หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชนและบุคคลทั่วไป โดยมีกฎกระทรวงแบ่งโครงสร้างกองบริหารตลาดแรงงานออกเป็น 3 ฝ่าย ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค 6 แห่ง และ 1 งาน ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป ปฏิบัติงานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ ยานพาหนะ และงานช่วยอำนวยความสะดวกต่างๆ ของกอง

(2) ฝ่ายวิเคราะห์ตลาดแรงงาน มีหน้าที่จัดทำระบบข้อมูลความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน ตลอดจนการจัดทำข่าวสารตลาดแรงงาน และตำแหน่งงานว่างออกเผยแพร่ให้แก่หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและประชาชนที่สนใจทั่วไป

(3) ฝ่ายทะเบียนกำลังแรงงาน มีหน้าที่สำรวจและจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลด้านกำลังแรงงานของประเทศ รวมทั้งเชื่อมโยงและประสานการใช้ข้อมูลในทะเบียน เพื่อเผยแพร่ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(4) ฝ่ายประสานศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน มีหน้าที่ติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค ควบคุมและพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลในประเทศ โดยรวบรวมข้อมูลการให้บริการจัดหางานของรัฐ วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงานในพื้นที่ภาคกลาง และประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดในการจัดอบรมอาสาสมัครจัดหางาน

(5) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค 6 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพฯ ราชบุรี ระยอง ลำปาง ขอนแก่น และสงขลา ทำหน้าที่เป็นศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานในการวิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงานในระดับภาค เพื่อทราบความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานในพื้นที่ และประมวลผลสถิติการให้บริการจัดหางานของรัฐ รวมทั้งจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน และรวบรวมข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะตลาดแรงงาน ตลอดจนการเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน

ในปี พ.ศ.2545 ได้มีพระราชบัญญัติปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ปรับปรุงกองบริหารตลาดแรงงานโดยเปลี่ยนชื่อเป็นกองวิจัยตลาดแรงงาน มีอำนาจหน้าที่พัฒนาเครือข่ายข้อมูลตลาดแรงงาน รวบรวม และวิเคราะห์ตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน ประสานการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานแก่ประชาชนถึงระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน ประสานความร่วมมือในการวางแผนกำลังแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน กองวิจัยตลาดแรงงานแบ่งโครงสร้างเป็น 2 ฝ่าย 6 ศูนย์ และ 1 งาน ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป ปฏิบัติงานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ ยานพาหนะ และงานช่วยอำนวยความสะดวกต่างๆ ของกอง

(2) ฝ่ายวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ปฏิบัติงานด้านรวบรวมและวิเคราะห์ตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงานในภาพรวมทั่วประเทศ

(3) ฝ่ายบริหารและพัฒนาข้อมูล ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลตลาดแรงงาน ศึกษาวางแผน และกำหนดรูปแบบของการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ติดตามและประเมินผลการใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้ต้องการนำข้อมูลไปใช้ และประสานความร่วมมือในการวางแผนพัฒนากำลังคน

(4) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน ปฏิบัติงานด้านการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และประสานการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานแก่ประชาชนถึงระดับตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน มีจำนวน 6 แห่ง ได้แก่

- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน ตั้งประจำที่กองวิจัยตลาดแรงงาน รับผิดชอบในพื้นที่ 10 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา สิงห์บุรี ชัยนาท ลพบุรี สระบุรี และอ่างทอง

- ศูนย์ข่าวสารตลาตแรงงานจังหวัดราชบุรี ตั้งประจำที่จังหวัดราชบุรี รับผิดชอบในพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ ราชบุรี สุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประจวบคีรีขันธ์ และเพชรบุรี
- ศูนย์ข่าวสารตลาตแรงงานจังหวัดระยอง ตั้งประจำที่จังหวัดระยอง รับผิดชอบในพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ชลบุรี จันทบุรี ตราด ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา สระแก้ว
- ศูนย์ข่าวสารตลาตแรงงานจังหวัดลำปาง ตั้งประจำที่จังหวัดลำปาง รับผิดชอบในพื้นที่ 17 จังหวัด ได้แก่ ลำปาง เชียงใหม่ ลำพูน แม่ฮ่องสอน พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน อุตรดิตถ์ พิจิตร พิษณุโลก สุโขทัย ตาก กำแพงเพชร เพชรบูรณ์ อุทัยธานี และ นครสวรรค์
- ศูนย์ข่าวสารตลาตแรงงานจังหวัดขอนแก่น ตั้งประจำที่จังหวัดขอนแก่น รับผิดชอบในพื้นที่ 19 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น กาฬสินธุ์ ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ
- ศูนย์ข่าวสารตลาตแรงงานจังหวัดสงขลา ตั้งประจำที่จังหวัดสงขลา รับผิดชอบในพื้นที่ 14 จังหวัด ได้แก่ สงขลา นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ยะลา ปัตตานี ตรัง กระบี่ ภูเก็ต ระนอง นราธิวาส สตูล พัทลุง พังงา และชุมพร

## 2) การจัดการด้านการบริหารงานของกองวิจัยตลาดแรงงาน

โครงสร้างของการจัดองค์กร ของกองวิจัยตลาดแรงงานเน้นหนักไปในด้านการบริหารงาน ควบคุมกำกับการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมาย มีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ แบ่งความรับผิดชอบออกเป็นฝ่ายและงานตามลักษณะความชำนาญงาน ตามสายบังคับบัญชา ในแนวตั้งกำหนดตำแหน่งรับผิดชอบรายตัว อำนาจการควบคุม กำกับดูแลยึดโยงอยู่กับตำแหน่ง ขึ้นตอนการบังคับบัญชา ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ตายตัวไม่ยืดหยุ่นขาดต่อการประสานภารกิจและการทำงานให้เชื่อมโยงเป็นทีมเดียวกัน กระบวนการทำงานเป็นไปในลักษณะส่งงานต่อๆ กันตามหน้าที่ซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะของงานด้านการจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ที่ต้องใช้การบริหารความรู้ สร้างการเรียนรู้ในระดับสูง

การที่กองวิจัยตลาดแรงงานมีหน้าที่ในการรวบรวมและวิเคราะห์ตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงาน สถิติและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่กลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์จะต้องมีความครอบคลุม ถูกต้อง ทันสมัย มีความต่อเนื่อง มีระบบการเชื่อมโยงที่สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างสะดวกและคล่องตัว ทำให้ข่าวสารตลาดแรงงานที่ผลิตมีความถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้านอุปสงค์แรงงาน อุปทานแรงงาน และข้อมูลด้านเศรษฐกิจการลงทุนเพื่อประกอบการวิเคราะห์ ที่ผ่านมาเป็น การเก็บข้อมูลที่มาจากหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก ลักษณะของข้อมูลจึงมีความหลากหลาย การจัดเก็บข้อมูลจากหน่วยงาน ต่างๆเป็นลักษณะการนำมาใช้วิเคราะห์ในแต่ละครั้ง เป็นการจัดเก็บแบบแยกส่วน ผู้วิเคราะห์ ข้อมูลจะจัดเก็บข้อมูลเอง และวิธีการจัดเก็บข้อมูลจะมีทั้งจัดเก็บรูปแบบนำข้อมูลมาจัดทำเป็น ตาราง โดยใช้ Microsoft Excel และอีกส่วนหนึ่งเป็นรูปแบบรายงานเอกสาร ยังไม่มีการกำหนด บุคลากรที่รับผิดชอบชัดเจน ไม่มีระบบที่เป็นมาตรฐานในการจัดเก็บข้อมูล ไม่ได้จัดเก็บเป็น ระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อให้หน่วยงานต่างๆของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ร่วมกันได้ ทำให้ข้อมูล ที่ได้มาบางส่วนไม่มีการจัดเก็บอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลที่จัดเก็บจึงไม่มี ความสมบูรณ์และครบถ้วน

ด้านบุคลากร เนื่องจากภารกิจของกองวิจัยตลาดแรงงานมีลักษณะงานหนักไปในเชิงวิชาการ ไม่ใช่เชิงการบริหารจัดระเบียบ ควบคุม บังคับบัญชา เพื่อบริหารแรงงานให้เป็นไป ตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ แต่เมื่อพิจารณาจากกำลังเจ้าหน้าที่ของกองวิจัย ตลาดแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการจัดทำระบบและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีจำนวน 113 คน แม้ว่าส่วนใหญ่จะเป็นผู้จบ การศึกษาระดับปริญญาตรี 54 คน หรือร้อยละ 47.79 ปริญญาโท 16 คน หรือร้อยละ 14.16 ที่เหลือจบการศึกษาในระดับ ปวช. , ปวส. 35 คน หรือร้อยละ 30.97 และระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น (ม.3) 8 คน หรือร้อยละ 7.08 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาลึกลงไปในเชิงคุณวุฒิ ในเชิง วิชาการที่ต้องใช้ในการจัดทำระบบและการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานแล้ว มีข้อสังเกต ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ ระดับ 7 - 8 ที่เป็นหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้างาน ที่มีอยู่ 17 ตำแหน่ง มีคุณวุฒิ ปริญญาโท , ปริญญาตรี ไม่ค่อยตรงกับงานวิชาการ กล่าวคือ เป็นผู้จบการศึกษาด้าน ศิลปศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ สังคม สถิติ บริหารธุรกิจ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีผู้ที่ จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์เพียง 1 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 5.88

- เจ้าหน้าที่ ระดับ 6 - 5 มีจำนวน 25 ตำแหน่ง มีคุณวุฒิปริญญาโท , ปริญญาตรี ไม่ค่อยตรงกับงานวิชาการ กล่าวคือ เป็นผู้จบการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ วิทยาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ ครุศาสตร์ และสถิติ ซึ่งมีผู้จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ เพียง 5 คนเท่านั้น หรือคิดเป็นร้อยละ 20

จากที่กล่าวมาแล้ว จึงทำให้กองวิจัยตลาดแรงงานเห็นความจำเป็นต้องให้การ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านการจัดระบบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน โดยได้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในเรื่องการ



วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (SPSS) การพยากรณ์และวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานและแนวโน้มการจ้างงาน การจัดทำวารสารตลาดแรงงาน การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการสร้างและนำเสนอรายงาน และเทคนิคการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและขาดแคลน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ แต่การพัฒนาบุคลากรก็ยังไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง เพราะมีการโยกย้าย หมุนเวียน เปลี่ยนงานของบุคลากรของกองวิจัยตลาดแรงงานเพื่อความก้าวหน้าของตัวบุคลากร

#### ด้านการบริหารงานของกองวิจัยตลาดแรงงานกับศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยมาตรา 33 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 กำหนดให้ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานเป็นราชการบริหารส่วนกลาง เป็นฝ่ายๆ หนึ่งของกองวิจัยตลาดแรงงาน จึงอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บัญชาการกองวิจัยตลาดแรงงาน แต่ต้องไปปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานเป็นการแต่งตั้งภายในกรมการจัดหางานที่ให้นักวิชาการแรงงาน ระดับ 8 ปฏิบัติงานที่หัวหน้าศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน ไม่ใช่ตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กรมการจัดหางานจึงมีคำสั่งเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานและสำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยให้จัดหางานจังหวัดซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกรมการจัดหางาน ทำหน้าที่แทนผู้บัญชาการกองวิจัยตลาดแรงงาน ในการกำกับดูแลและช่วยเหลือการบริหารงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานและมอบอำนาจให้ดำเนินการในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแทนอธิบดีกรมการจัดหางาน ทั้งนี้ภายใต้ขอบเขตการได้รับมอบหมาย และได้รับมอบอำนาจตามคำสั่งกรมการจัดหางานที่ 642/2540 ลงวันที่ 10 กันยายน 2540 เรื่อง การกำหนดบทบาทหน้าที่ของกองบริหารตลาดแรงงาน ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค และสำนักงานจัดหางานจังหวัด และการมอบอำนาจซึ่งยังคงยึดถือเป็นแนวการปฏิบัติงานร่วมกัน มาจนถึงปัจจุบัน

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน ได้จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งออกเป็น 3 งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานบริหารและพัฒนาข้อมูล และงานวิเคราะห์ตลาดแรงงาน และงานคอมพิวเตอร์

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน ได้รับมอบหมายภารกิจจากกองวิจัยตลาดแรงงาน ให้ดำเนินการในระดับภาค ดังต่อไปนี้

#### (1) ด้านข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

##### 1. รวบรวมข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในระดับภาค

2. จัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน
  - ทะเบียนนักเรียน / นักศึกษา
  - ทะเบียนทหารปลดประจำการ
3. บันทึกและปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานรายจังหวัด (GIS) ของภาคทุกเดือน และทุกไตรมาส

4. วิเคราะห์ตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน
5. วิเคราะห์ความต้องการแรงงาน 7 อุตสาหกรรมเป้าหมาย รายไตรมาส

รายปี

6. สร้างระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (จัดทำ Website)
7. คู่มือระบบ Computer On-Line ของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน
8. ติดตามและประเมินผลการใช้ข้อมูล เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้ต้องการนำข้อมูลไปใช้

9. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนตามแบบต่าง ๆ

#### (2) ด้านการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

1. จัดทำและเผยแพร่วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน เป็นรายเดือน
2. จัดทำและเผยแพร่เอกสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน เป็นรายครึ่งปี และ

รายปี

3. รวบรวมและเผยแพร่ตำแหน่งงานว่างรายสัปดาห์ และรายเดือน

#### (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีโอกาสศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ในการบริหารด้านแรงงานได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน

#### ปัญหาอุปสรรคในการบริหาร

การบริหารงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภายใต้คำสั่งดังกล่าวในสถานการณ์ปัจจุบัน มีความสับสนและปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติหลายประการ ดังนี้

##### 1. การบังคับบัญชาไม่มีเอกภาพ

เนื่องจากการบริหารงานในรูปแบบปัจจุบันที่มีผู้อำนวยการกองวิจัยตลาดแรงงาน เป็นผู้บังคับบัญชาในฐานะศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานเป็นราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดกองวิจัยตลาดแรงงาน แต่เมื่อต้องไปปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค อธิบดีกรมการจัดหางานจึงมอบหมาย

ให้จัดหางานจังหวัดกำกับดูแลและช่วยเหลือการบริหารงาน ลักษณะดังกล่าวเป็นโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ทับซ้อนกัน สร้างความหนักใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาว่าจะปฏิบัติตัวอย่างใดจึงจะเหมาะสม เอกภาพในการบังคับบัญชาควรรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการสั่งการ

## 2. เกิดความขัดแย้ง

การบังคับบัญชาที่มีความทับซ้อนกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแล รวมทั้งหัวหน้าศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน เนื่องจากบางครั้งและบางเรื่องมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งต่างก็อ้างอำนาจที่มีและอำนาจที่ได้รับมอบหมาย

## 3. เพิ่มภาระงานและความรับผิดชอบ

การมอบหมายให้จัดหางานจังหวัดกำกับดูแลและช่วยเหลือการบริหารงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน เป็นการเพิ่มภาระงานและความรับผิดชอบให้กับจัดหางานจังหวัดที่มีศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานตั้งอยู่ ในขณะที่จัดหางานจังหวัดอื่น ๆ มีภาระงานและความรับผิดชอบในขอบข่ายเฉพาะของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเท่านั้น หากจัดหางานจังหวัดมีภาวะผู้นำในเชิงสร้างสรรค์สูง การบริหารงานก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากปริมาณงานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่มีศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานตั้งอยู่มีมากอยู่แล้ว และยังไม่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลและช่วยเหลือการบริหารงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ได้รับค่าตอบแทนเท่าเดิมและเท่าเทียมกันกับจังหวัดอื่นๆ จึงก่อให้เกิดความไม่เต็มใจในการได้รับมอบหมายและได้รับมอบอำนาจ ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานและความรับผิดชอบ โดยไม่ได้รับผลตอบแทน

## 4. การใช้อำนาจเกินขอบเขต

การมอบหมายให้จัดหางานจังหวัดกำกับดูแลและช่วยเหลือการบริหารงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน เป็นไปตามคำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ 642/2540 ซึ่งได้กำหนดแนวปฏิบัติและขอบเขตการใช้อำนาจไว้แล้ว แต่บางครั้งการใช้อำนาจของจัดหางานจังหวัดเกินขอบเขตที่กำหนดไว้ เช่น อ้างการสั่งการในฐานะผู้บังคับบัญชา หากไม่ปฏิบัติตามถือว่าขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาและจะรายงานผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อสอบสวนทางวินัย ซึ่งโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ผู้อำนวยการกองวิจัยตลาดแรงงาน คือ ผู้บังคับบัญชา

## 5. เพิ่มขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

การมอบอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่งการอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นใดของผู้ดำรงตำแหน่งใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง ก็เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

ซึ่งการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างศูนย์ข่าวสารตลาตแรงงานและสำนักงานจัดหางานจังหวัด มีขั้นตอนการปฏิบัติราชการหลายขั้นตอน เช่น การเสนองานต่อจัดหางานจังหวัดจะต้องผ่านหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปของสำนักงานจัดหางานจังหวัด ตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนการเสนอ ด้วยภาระหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ที่รับผิดชอบงานของสำนักงานจัดหางานจังหวัด มีจำนวนมาก ทำให้การตรวจสอบความเรียบร้อยของงานที่เสนอโดยศูนย์ข่าวสารตลาตแรงงาน เกิดความล่าช้า รวมทั้งในกรณีที่จัดหางานจังหวัดไม่อยู่ หากงานที่เสนอเป็นเรื่องที่จัดหางานเห็นว่า สำคัญจะต้องอนุญาต อนุมัติด้วยตนเอง จะต้องรอเพื่อให้พิจารณาก่อนมีผลให้การปฏิบัติภารกิจ ของศูนย์ไม่เป็นที่ไปตามแผนที่กำหนดไว้

#### 6. การบริหารไม่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และคำสั่ง

การบริหารงานของศูนย์ข่าวสารตลาตแรงงาน ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งในปัจจุบัน เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ.2546 กล่าวคือ การมอบอำนาจในการปฏิบัติงานในระดับจังหวัด จะต้องมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการ จังหวัดเท่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ ในขณะที่วงกรม การจัดหางานยังไม่มี การตรวจสอบการใช้อำนาจของจัดหางานจังหวัดในฐานะผู้รับมอบอำนาจตาม หลักเกณฑ์การมอบอำนาจ ของระเบียบดังกล่าว

ความไม่สอดคล้องของการบริหารอีกประการหนึ่งก็คือ ตามคำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ 1292/2546 มอบอำนาจการบริหารงานบุคคลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ แต่การบริหารงาน บุคคลของศูนย์ข่าวสารตลาตแรงงานในปัจจุบันยังคงปฏิบัติตามแนวทางของคำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ 642/2540 อยู่เช่นเดิมไม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของศูนย์ข่าวสารตลาตแรงงานดังกล่าว เกิดจาก การบริหารงานภายใต้แนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นในอดีตตามคำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ 642/2540 และ เมื่อมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน แต่การบริหารงานของศูนย์ฯ ก็ยังไม่ได้รับการ ทบทวนให้เกิดความสอดคล้องกัน

## 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิพนธ์ พัวพงศกร และเขาวรัตน์ ศรีวรานันท์ (2541) ได้พบปัญหาสำคัญในการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

(1) ปัญหาขาดข้อมูลที่สำคัญ อาทิ จำนวนคนว่างงาน กำลังแรงงานที่จำแนกเป็นภาคธุรกิจสมัยใหม่ (Formal Sector) และภาคธุรกิจจำลอง (Informal Sector) ข้อมูลภาพรวมการย้ายถิ่นตามฤดูกาล เป็นต้น

(2) การสำรวจไม่มีความต่อเนื่อง บางหน่วยงานมีการงดการสำรวจบางรอบ บางหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงกรอบการสำรวจบ่อยครั้ง ทำให้ข้อมูลด้านแรงงานไม่มีความต่อเนื่อง และไม่สามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบได้

(3) ปัญหาความนิยมของข้อมูล หน่วยงานต่างๆ จะให้คำจำกัดความหรือนิยามข้อมูลตามที่จัดเก็บ มีความไม่ชัดเจน และเปลี่ยนแปลงนิยามบ่อย

(4) ปัญหาเกี่ยวกับตัวอย่าง (Sampling errors) บางหน่วยงานไม่มีหลักเกณฑ์ในการสุ่มตัวอย่าง และไม่มีการควบคุมจำนวนตัวอย่างในการสำรวจทำให้ข้อมูลระหว่างปีต่างๆ เกิดความผันแปรขึ้นลง

(5) ปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูล เนื่องจากการประสานงานในการจัดเก็บ

(6) ปัญหาความยุ่งยากในการใช้ข้อมูล เนื่องจากการจัดทำทะเบียนของข้อมูลไม่สมบูรณ์

(7) ปัญหาในเรื่องความล่าช้าในการจัดเก็บข้อมูลและประมวลผล

(8) หน่วยงานราชการและรัฐบาลไม่ให้ความสำคัญแก่งานสถิติและข้อมูล

(9) การหวงข้อมูลของหน่วยงานที่จัดเก็บ

พินนทิพย์ รัตนผล (2544) ได้ทำการศึกษาหรือการวิเคราะห์ตลาดแรงงานในประเทศไทย พบปัญหาด้านข้อมูลของกรมการจัดหางานว่าปัจจุบันกรมการจัดหางานยังไม่สามารถวิเคราะห์ตลาดแรงงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงแรงงาน และกรมการจัดหางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัญหาต่างๆ ดังนี้

(1) ปัญหาของระบบการจัดเก็บ ระบบการบันทึกข้อมูล และระบบเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายจากสำนักงานจัดหางานไปยังศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานระดับภูมิภาค

(2) กรมการจัดหางานมี Market Share ของตำแหน่งงานว่างทั่วประเทศประมาณร้อยละ 20 ของทั้งหมด สำหรับอีกประมาณร้อยละ 80 ของตำแหน่งงานว่างที่เหลือเป็นตำแหน่งงานที่สถานประกอบการประกาศรับสมัครงานเองโดยไม่ผ่านกรมการจัดหางาน เป็นปัญหาทำให้กรมการจัดหางานไม่มีข้อมูลที่เพียงพอมาใช้วิเคราะห์สภาวะของตลาดแรงงาน

(3) ปัญหาการขาดแคลนข้อมูลด้านอาชีพ ทำให้ไม่สามารถมีข้อมูลให้ผู้หางานทำ ได้มีโอกาสแสวงหาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและสามารถเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้อง

(4) ปัญหาการขาดข้อมูลตัวชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญเนื่องจากขาดข้อมูลพื้นฐาน หรือข้อมูลที่มีการเก็บยังไม่ีประสิทธิภาพมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์เป็นดัชนีชี้วัดตลาดแรงงาน ที่สมบูรณ์ได้

(5) ขาดการแสดงผลภาพรวมการเชื่อมโยงระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน ในตลาดแรงงานที่ชัดเจน เนื่องจากด้านอุปทาน (กรมการจัดหางาน) ไม่มีทะเบียนกำลังแรงงาน ในตลาดแรงงานทั้งหมด

(6) ขาดการประสานการจัดเก็บและการใช้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อการมีข้อมูล ที่ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการใช้

**พิรุฬ มฤคมัต (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานกับการแนะแนวอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า**

(1) ข่าวสารตลาดแรงงานนอกจากจะเป็นปัจจัยในการกำหนดนโยบายและวางแผน แล้ว ข่าวสารตลาดแรงงานยังเป็นปัจจัยสำคัญในการแนะแนวอาชีพ การให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในปัจจุบันยังไม่มีความคล่องตัวต่างๆ ที่เป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากข้อจำกัด เช่น ด้านความไม่พร้อมของบุคลากร ความไม่พร้อมด้านศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงาน การเก็บข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานยังอยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ

(2) การใช้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในการแนะแนวอาชีพ พบว่า นักแนะแนวอาชีพเห็นว่ามีค่าสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบนำเสนอข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ครบถ้วนทุกด้าน นำเสนออย่างต่อเนื่องเป็นประจำและมีความทันสมัย ในรูปแบบของ Current Labour Statistics รวมถึงการเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจ การเจาะลึกในข้อมูลอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ

(3) ในส่วนของการแนะแนวอาชีพ ได้มีความพยายามที่จะให้บริการกลุ่มเป้าหมายนักเรียน นักศึกษา และคนหางานซึ่งค่อนข้างจะเป็นตลาดที่กรมการจัดหางาน ให้บริการด้านแนะแนวอาชีพเป็นประจำอยู่แล้ว สำหรับคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ คือ กำลังแรงงานภาคเกษตร ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยังมีการทำงานไม่เต็มที่มี การว่างงานตามฤดูกาล มีการเคลื่อนย้ายแรงงานควรเป็นกลุ่มที่กรมการจัดหางานพิจารณาให้บริการแนะแนวอาชีพ

**วิโรจน์ นามบุรี (2539) ได้วิจัยเรื่องการบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารและปัญหาาระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการวางแผนการเก็บข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล การสังเคราะห์**

ข้อมูล ระยะเวลา ในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล และนำไปใช้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายแผนงาน หัวหน้างานฝ่ายแผนงาน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 102 คน ใช้แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบและปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการบริหารระบบสารสนเทศ ส่วนใหญ่มีการเก็บข้อมูลโดยการกำหนดแบบรายงานต่างๆ จัดเก็บตามลักษณะแผนงานของโรงเรียน ใช้เวลายืดหยุ่นในการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือที่ใช้จำนวนเข้าใจง่ายและตรงประเด็นที่ต้องการเท่านั้น มีการชี้แจงเครื่องมือและแจ้งวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บให้แก่ผู้ให้ข้อมูลและนำเสนอในลักษณะที่เข้าใจง่ายในรูปแบบที่ชัดเจนในลักษณะต่างๆ เช่น ตารางรวม ร้อยละ กราฟ และแผนภูมิ มีการใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารมากที่สุด ปัญหาที่พบ ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้

## บทที่ 3

### ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน

กรมการจัดหางานมีภารกิจหลักในการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ประชาชน หัวใจสำคัญของยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำอยู่ที่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารข้อมูลจึงเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของกองวิจัยตลาดแรงงาน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงานที่สามารถให้การสนับสนุนแก่ผู้บริหาร และผู้ใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ข้อมูลจะต้องมีความครอบคลุม ถูกต้อง รวดเร็ว สะดวกและง่ายต่อการใช้บริการ ดังนั้นในการจัดระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ จึงต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน เพื่อจัดทำฐานข้อมูลที่สามารถดำเนินการได้อย่างครบวงจร ตามกระบวนการ ตั้งแต่การวางระบบจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรักษาข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้

#### 3.1 ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานที่ดี

พิจารณาจากองค์ประกอบ 7 ส่วน ดังนี้

##### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านตลาดแรงงานที่มาจากหน่วยงานต่างๆ ให้ครบถ้วนต้องดำเนินการดังนี้

- (1) กำหนดหน่วยงานและบุคลากรรับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ชัดเจน
- (2) กำหนดรายการข้อมูลที่ต้องใช้ แหล่งข้อมูล ระยะเวลา และพื้นที่ของข้อมูล
- (3) กำหนดวิธีการจัดเก็บและสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและขนาดของข้อมูล เช่น ประสิทธิภาพของคอมพิวเตอร์ที่จัดเก็บข้อมูล การสร้างรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลที่ง่ายและสะดวกในการเรียกใช้
- (4) กำหนดเวลาหรือปฏิทินในการจัดเก็บแล้วกำหนดวันเก็บข้อมูลให้ชัดเจนว่าข้อมูลใดเก็บเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี และการจัดเก็บต้องมีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ



(5) ข้อมูลสารสนเทศบางตัวยังไม่มีแหล่งให้เก็บ จะต้องสร้างเงื่อนไขให้เกิดขึ้นมา เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ความต้องการข้างแรงงานของสถานประกอบการ อาจต้องจัดประชุมสัมมนาระดมความคิด ทำการวิจัย สํารวจ เป็นต้น

(6) จะต้องมึระบบฐานข้อมูลที่จัดเก็บทั้งข้อมูลของหน่วยงานตนเอง และหน่วยงานอื่นๆ อย่างครบถ้วนทุกฐานข้อมูล และครอบคลุมทุกพื้นที่ที่ให้บริการ และระบบฐานข้อมูลจะต้องมีทั้งข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลเฉพาะด้านอย่างครบถ้วน และเป็นระบบข้อมูลเชิงพลวัต (Dynamic Data) ที่มีความครอบคลุม

## 2. การตรวจสอบข้อมูล

ทุกครั้งที่มีการเก็บข้อมูลจากแหล่งต่างๆ จะต้องตรวจสอบทุกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 3 ประการสำคัญ ได้แก่

(1) มีความเป็นปัจจุบันของข้อมูล (Timely) หมายถึง ช่วงเวลาของข้อมูลคือ เมื่อใดเหมาะสมกับเวลาและทันเวลาที่จะใช้หรือไม่ ข้อมูลบางตัวต้องเก็บปีละครั้ง ข้อมูลบางตัวมีอายุเป็นปัจจุบัน 1 ปี ซึ่งยังไม่มีตัวที่ใหม่กว่านี้ เช่น ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับชั้นจะมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันย้อนหลัง 1 ปี ของกระทรวงศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย

(2) มีความตรงตามเนื้อหาของข้อมูลที่ต้องการ (Relevancy) สารสนเทศที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในการสื่อความหมายได้ทุกช่วงเวลา เช่น ข้อมูลที่ต้องการใช้เพื่อการวางแผน อาจต้องใช้อย่นหลัง 5 ปี หรือพยากรณ์ไปล่วงหน้า 5 ปี เป็นต้น

(3) มีความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) คุณสมบัติข้อนี้แสดงถึงคุณค่าและประโยชน์ของสารสนเทศที่นับว่าสำคัญมาก เพราะถึงแม้สารสนเทศนั้นจะตรงต่อความต้องการ และสามารถผลิตได้ทันเวลาแต่ขาดความแม่นยำ ความถูกต้องแล้วจะไม่มีประโยชน์ สารสนเทศที่ตรวจสอบแล้วพบข้อผิดพลาดบกพร่องจะต้องจัดเก็บหรือแก้ไขใหม่

## 3. การเชื่อมโยงข้อมูล

การเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เป็นแหล่งของข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอยู่เสมอ จะต้องดำเนินการดังนี้

(1) จัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ Online ติดต่อกับหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การใช้ประโยชน์จากข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

(2) จัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์เครือข่าย (Lan) เพื่อให้สามารถค้นหาข้อมูลของฝ่ายต่างๆ ภายในหน่วยงานเดียวกันได้อย่างรวดเร็ว

(3) จัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในหน่วยงานเพื่อให้สามารถค้นหาข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

(4) จัดให้มีการติดต่อทางอีเมลระหว่างหน่วยงาน

(5) จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งกันและกัน

#### 4. การประมวลผลข้อมูล

เมื่อมีการจัดระบบข้อมูลแล้ว การประมวลผลข้อมูลจะต้องมีรูปแบบตรงตามวัตถุประสงค์ของการใช้ การประมวลผลจะต้องตอบให้ได้ว่าข้อมูลตัวนี้เอาไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง มิฉะนั้นจะเสียเวลาในการจัดทำ

#### 5. การเก็บรักษาข้อมูล

เป็นการจัดให้มีแหล่งรวบรวมข้อมูลไว้ในหน่วยงาน อาจเรียกว่าศูนย์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ซึ่งจะต้องดำเนินการดังนี้

(1) จัดสถานที่เป็นห้องปฏิบัติการโดยเฉพาะ และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอ เพื่อทำหน้าที่ดูแลตรวจสอบระบบฐานข้อมูลต่างๆ รวมทั้งจัดผู้รับผิดชอบที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อมูล และกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจนแน่นอน

(2) จัดให้มีคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพให้เพียงพอต่อการใช้งาน

(3) จัดแยกประเภทข้อมูล และแหล่งข้อมูลให้ชัดเจน

(4) จัดทำโปรแกรมการจัดเก็บให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และการใช้ข้อมูล

(5) มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

(6) จัดระบบฐานข้อมูลภายในหน่วยงาน โดยนำระบบคอมพิวเตอร์เครือข่าย Lan และ Online มาใช้เพื่อสะดวกในการสืบค้นหาข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และสามารถตรวจสอบแก้ไขข้อมูลให้มีความทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ หากเก็บข้อมูลในแฟ้มเอกสารจะต้องมีรหัสมาตรฐาน หรือชั้นจัดเก็บเอกสารที่จัดเป็นสัดส่วน เพื่อให้การค้นหาข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการในขั้นนี้จะนำข้อมูลด้านตลาดแรงงานมาใช้ในการวิเคราะห์ให้ผู้บริหารและผู้ใช้ข้อมูลได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต้องพิจารณา ดังนี้

(1) ประเภทความต้องการข้อมูล เนื่องจากหน่วยงานแต่ละระดับมีความต้องการข้อมูลที่แตกต่างกัน หน่วยงานในระดับสูงอาจมีความต้องการข้อมูลที่เป็นภาพรวม หน่วยงานระดับรองลงมาอาจมีความต้องการที่มีความละเอียดมากกว่า และหน่วยงานปฏิบัติอาจมีความต้องการข้อมูลที่แสดงให้เห็นรายละเอียดที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

(2) กำหนดข้อมูลที่ต้องการใช้ในการวิเคราะห์ให้ชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน หากไม่เพียงพอจะต้องจัดหาให้ครบ

## 7. การนำข้อมูลไปใช้

(1) กำหนดรูปแบบการนำเสนอข้อมูลในแต่ละระดับให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล

(2) มีระบบเผยแพร่ข้อมูลที่ทันสมัย โดยการจัดทำเว็บไซต์ในระบบคอมพิวเตอร์ Online เพื่อเผยแพร่ไปยังหน่วยงานภายนอกได้อย่างครอบคลุมทุกพื้นที่

(3) จัดให้มีการสำรวจแสดงความคิดเห็นภายในหน่วยงานและภายนอก เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ติชม เสนอแนะข้อมูลที่มีประโยชน์ เพื่อนำไปใช้แก้ไขปรับปรุงข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัยอยู่เสมอ

### 3.2 องค์ประกอบของศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน

ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถแสดงภาพของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานทั่วประเทศได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและมาตรการทางด้านแรงงาน ใช้ในการวางแผนการผลิตกำลังคน การฝึกอบรม การหางาน การประกอบอาชีพอิสระ การลงทุน เป็นต้น จึงทำให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีความเป็นมาและมืองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

#### 1. ความเป็นมาของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

ในปี พ.ศ.2475 ประเทศไทยประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจตกต่ำ มีการว่างงานโดยทั่วไป รัฐบาลจึงให้มีการสำรวจการว่างงานเป็นครั้งแรกในประเทศไทย เพื่อให้ได้ภาพการว่างงานในการวางแผนการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งผลการสำรวจครั้งนี้ทำให้เกิดพระราชบัญญัติจัดหางานเป็นครั้งแรกในประเทศไทย และนับเป็นจุดเริ่มของการบริการแรงงานในประเทศไทยโดยมีการจัดตั้ง “แผนกจัดหางาน” ขึ้นในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย นับเป็นหน่วยงานแรกของการให้บริการด้านแรงงานในประเทศไทย

ส่วนแรงงานกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ได้สำรวจค่าจ้างรายได้ ชั่วโมงการทำงาน เพื่อนำผลมาใช้ตอบคำถามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และได้นำสถิติประชากรกำลังแรงงานจากการจัดทำของหน่วยงานอื่นๆ มารวมไว้ และได้จัดทำรายงาน “สถิติแรงงาน 2500” นับว่าเป็นข่าวสารตลาดแรงงานเล่มแรก

ก่อนการจัดตั้งกรมการจัดหางาน ข่าวสารตลาดแรงงานส่วนใหญ่ก็เก็บรวบรวมและนำเสนอโดยกองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน ในขณะที่เดียวกันก็ได้มีการจัดตั้งศูนย์ตลาดแรงงานภูมิภาค 5 แห่ง ณ จังหวัดราชบุรี ระยอง ลำปาง ขอนแก่น และสงขลา ซึ่งเป็น

ส่วนหนึ่งของกองการจัดหางาน ทำหน้าที่เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเพื่อ  
บริหารงานจัดหางาน

หลังจากมีการจัดตั้งกรมการจัดหางาน เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536  
กองบริหารตลาดแรงงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน วิเคราะห์  
ภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนกำลังแรงงาน  
ซึ่งบางส่วนรับช่วงจากกรมแรงงานเดิม ทำให้ในระยะแรกไม่สามารถรับช่วงงานสำรวจได้อย่าง  
ทันทั่วถึง เนื่องจากขัดข้องเรื่องงบประมาณ เช่น การสำรวจการเข้าออกงาน การสำรวจ  
ความต้องการแรงงาน เป็นต้น กองบริหารตลาดแรงงานในฐานะที่รับผิดชอบการบริหารข้อมูล  
ข่าวสารตลาดแรงงาน ได้มีความพยายามที่จะนำเสนอภาพของตลาดแรงงานจำแนกตามสาขา  
อาชีพต่างๆ และระดับการศึกษา ทะเบียนของสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 พระราช  
กฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ  
ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงได้กำหนดให้ กรมการจัดหางาน  
กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา  
วิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้ง  
พัฒนาและส่งเสริมระบบ การบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชาชนมีงานทำที่  
เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิ  
ประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้ กองวิจัยตลาดแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ  
ด้านข้อมูลตลาดแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน  
รวบรวมและวิเคราะห์ตลาดแรงงาน แนวโน้มความต้องการแรงงาน ประสานการให้บริการข้อมูล  
ข่าวสารตลาดแรงงาน แก่ประชาชนถึงระดับตำบล และหมู่บ้าน ประสานความร่วมมือในการวางแผน  
พัฒนากำลังแรงงาน โดยมีการถือหลัก ดังนี้

1. จัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน โดยการสำรวจข้อมูลนักเรียน / นักศึกษา  
ที่จบการศึกษาและประสงค์จะทำงานในสถานศึกษาและทหารในหน่วยงานทหารในแต่ละปี  
เพื่อจัดทำทะเบียนผู้สำเร็จการศึกษาและประสงค์จะทำงาน และทะเบียนทหารปลดประจำการ  
จัดเก็บข้อมูลไว้ในระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ทำให้ทราบกำลังแรงงานของผู้ที่จะเข้าสู่  
ตลาดแรงงานแต่ละปี ซึ่งผู้ใช้ข้อมูลสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และกำหนด  
นโยบายด้านแรงงาน และส่งเสริมให้ผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ได้งานทำตามความรู้  
ความสามารถ

2. วิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน โดย  
ดำเนินการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาประกอบการ

วิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้ม ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับด้านแรงงานและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อแรงงานทั้งในส่วนของ Demand และ Supply จากแหล่งข้อมูล ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

3.ผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน โดยจัดทำข่าวสารตลาดแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส รายครึ่งปี และรายปี ออกเผยแพร่ให้กลุ่มเป้าหมายทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้แก่ สถาบันการศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชน อาสาสมัครแรงงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรเอกชน เช่น สภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม ชนาคกร และสถานประกอบการ / นายจ้าง โดยผ่านสื่อต่างๆ ทั้งในรูปเอกสาร สิ่งพิมพ์ วิทยุ ซีดี และ Internet โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานทั้ง 6 ศูนย์ จะจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในภาพของแต่ละภาค และฝ่ายวิเคราะห์ตลาดแรงงานจะจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในภาพรวมของประเทศ

## 2. ความหมายของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

พริษฐ์ (2540 : 8) ได้สรุปนิยามและคำจำกัดความของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ไว้ดังนี้

ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน หรือ “EMPLOYMENT MARKET INFORMATION” หรือ “LABOUR MARKET INFORMATION” หรือที่เรียกย่อๆ ว่า “LMI” กล่าวโดยสังเขป LMI เป็นเรื่องของ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และเผยแพร่ข้อเท็จจริง (FACT) ข้อมูลสถิติตัวเลข (DATA) เป็นข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับขนาดและองค์ประกอบของตลาดแรงงาน หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของตลาดแรงงาน เป็นเครื่องชี้วัดทางเศรษฐกิจ (ECONOMICS INDICATOR) นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องของ การรายงานสถานการณ์และแนวโน้มของอุปสงค์ อุปทานอย่างต่อเนื่อง และสัมพันธ์ในภาคเศรษฐกิจต่างๆ เป็นต้น “LMI” มีคำนิยามหรือคำจำกัดความต่างๆ เช่น

LMI คือ เครื่องชี้วัดทางเศรษฐกิจ (ECONOMICS INDICATOR)

LMI หมายถึง ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับขนาดและองค์ประกอบของตลาดแรงงาน หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของตลาดแรงงาน

LMI เป็นการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อเท็จจริง (FACT) และ ข้อมูลสถิติตัวเลข (DATA) ในเรื่องของ การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในประเทศซึ่งให้การ “ได้รับรู้” และ “ประสิทธิผล” ในการตัดสินใจของทุกตัวแสดง (ACTORS) ในตลาดแรงงาน

LMI หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้มาจากการบริหารงาน (ADMINISTRATIVE RECORDS) หรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “สถิติแรงงาน” หรือ “LABOUR STATISTICS” โดยไม่ได้จำกัดเฉพาะข้อมูลในเชิงปริมาณเท่านั้น LMI เป็นข้อเท็จจริงที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ซึ่งไม่เป็นจำเป็นจะต้องเป็นในรูปสถิติ

ข้อเท็จจริง (FACT) หรือตัวเลข (FIGURE) อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้นที่สามารถใช้วิเคราะห์แนวโน้มขยายแรงงาน แต่ต้องเป็นการผสมผสานกันระหว่างข้อมูลต่างๆ

LMI เป็นเรื่องของการรายงานสถานการณ์ และแนวโน้มของอุปสงค์อุปทานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จำแนกตามอุตสาหกรรม ตามประเภทอาชีพ ตามพื้นที่ และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน เป็นสัญญาณที่บอกการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

### 3. ความสำคัญของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (กฤษมา , 2550 : 39)

ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) เป็นเรื่องหนึ่งซึ่งองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (ASIA - PACIFIC ECONOMIC COOPERATION - APEC) ให้ความสำคัญ โดยได้มีการสร้างฐานข้อมูลพื้นฐาน LMI ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มข้อมูลสถิติเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และรายงานด้านเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้เกิดประโยชน์ ด้านสถิติ การเปรียบเทียบต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์ด้วยข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วยสถิติเพื่อ การวิเคราะห์ และรายงานที่เกี่ยวข้องกัน

ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการกำหนดนโยบายและการวางแผนการพัฒนากำลังคน และการบริหารแรงงานทุกด้าน เนื่องจากเป็นปัจจัยและองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของทุกประเทศ ถ้าข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานขาดคุณภาพและประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อ การวางแผนและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

การแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานเป็นเรื่องหนึ่งในการให้ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่ม APEC โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งเข้าร่วมเป็นคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเอเปคในเรื่องข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LABOUR MARKET INFORMATION : LMI) ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลและผู้เชี่ยวชาญด้านข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ สมาชิกมีหน้าที่ในการประสานกิจกรรมที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลแทนคณะทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และจัดตั้งระบบที่จะให้มีการแลกเปลี่ยนในเรื่องนโยบายตลาดแรงงาน แผนงาน สถิติข้อมูล เครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ตลาดแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกเพื่อให้เป็นมาตรฐานสากลที่ทุกประเทศยอมรับและได้ใช้ร่วมกัน

LMI นับได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารแรงงาน และเป็นปัจจัยสำคัญในการวิเคราะห์นโยบายด้านตลาดแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน

และกลยุทธ์ของรัฐบาลในการบริหารแรงงาน นอกจากนี้ LMI ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการส่งเสริมการลงทุนสามารถใช้วิเคราะห์นโยบายทางเลือก และกลยุทธ์ในการพัฒนาการลงทุน ธุรกิจและใช้ประโยชน์ในทางวิชาการด้านนโยบายต่างๆ เช่น นโยบายด้านพัฒนาแรงงานและการวางแผนการศึกษา

ปัจจุบันจุดอ่อนของข้อมูลตลาดแรงงาน คือ การกระจัดกระจายของข้อมูลที่ได้มาของแต่ละหน่วยงาน ข้อมูลมีความขัดแย้งกัน มีความล่าช้าของกระบวนการรวบรวมข้อมูล และการเผยแพร่ข้อมูล ปัจจุบันยังไม่มีหน่วยงานใดเป็นเจ้าภาพหรือเป็นศูนย์กลางในการตั้งศูนย์และรวบรวมข้อมูลดังกล่าว อย่างไรก็ตามหลายหน่วยงานได้มีการพัฒนาและปรับปรุงการจัดทำรูปแบบ เนื้อหาสาระของเอกสาร ในการเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงานตามแนวทางของประเทศที่พัฒนาแล้ว และควรมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

ดังนั้น จึงถือได้ว่าข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน หรือ LABOUR MARKET INFORMATION หรือ LMI มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อกระทรวงแรงงาน และเป็นจุดกำเนิดของกระทรวงแรงงานก็ว่าได้

#### 4. องค์ประกอบของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) ของ ASIA - PACIFIC ECONOMIC COOPERATION - APEC

ข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย สถิติเพื่อการวิเคราะห์ และรายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่องค์กรความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (ASIA - PACIFIC ECONOMIC COOPERATION - APEC) ให้ความสำคัญและได้มีการสร้างฐานข้อมูลพื้นฐาน LMI ประกอบด้วย กลุ่มโครงสร้าง 6 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มโครงสร้างเศรษฐกิจ (ECONOMIC STRUCTURE) ประกอบด้วย
  - 1.1 รายได้ประชาชาติ
  - 1.2 รายได้ต่อหัว
  - 1.3 อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ
  - 1.4 บัญชีประชาชาติภาครัฐ
  - 1.5 บัญชีประชาชาติภาคเอกชน
  - 1.6 การลงทุนต่างประเทศ (เข้ามา-ออกไป)
  - 1.7 ดัชนีราคาผู้บริโภค
  - 1.8 อัตราแลกเปลี่ยน
2. กลุ่มประชากร (DEMOGRAPHY) ประกอบด้วย
  - 2.1 ประชากร
  - 2.2 ช่วงการมีอายุยืนยาวโดยเฉลี่ย

## ประกอบด้วย

- 2.3 อัตราการตายจำแนกตามเพศ
3. กลุ่มการศึกษาและฝึกอบรม (EDUCATION AND TRAINING)
  - 3.1 จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนในสถาบันของรัฐและเอกชน
  - 3.2 จำนวนปีการศึกษาโดยเฉลี่ยของกำลังแรงงานจำแนกตามเพศและอายุ
  - 3.3 งบประมาณด้านการศึกษารัฐบาล
4. กลุ่มกำลังแรงงาน (LABOURFORCE) ประกอบด้วย
  - 4.1 สถานภาพของกำลังแรงงาน จำแนกตามเพศ
  - 4.2 ผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพและเพศ
  - 4.3 ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา อุตสาหกรรมและเพศ
  - 4.4 ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพและเพศ
  - 4.5 ผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ
  - 4.6 ผู้ว่างงาน จำแนกตามอายุและเพศ
  - 4.7 ผู้ว่างงาน จำแนกตามอุตสาหกรรมที่เคยทำงานครั้งสุดท้ายและเพศ
  - 4.8 ผู้ว่างงาน จำแนกตามอาชีพที่เคยทำงานครั้งสุดท้ายและเพศ
  - 4.9 รายได้ จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ
  - 4.10 รายได้ จำแนกตามอาชีพและเพศ
  - 4.11 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ จำแนกตามอุตสาหกรรม
  - 4.12 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ จำแนกตามอาชีพ
  - 4.13 ตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอุตสาหกรรม
  - 4.14 ตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอาชีพ
5. กลุ่มอพยพแรงงานระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL MIGRATION)
  - 5.1 จำนวนคนงานอพยพ จำแนกตามอุตสาหกรรม เพศและสัญชาติ
  - 5.2 ระยะเวลาเฉลี่ยของคนงานอพยพ จำแนกตามอาชีพและเพศ
6. กลุ่มสารเชิงคุณภาพ (QUALITATIVE INFORMATION) ประกอบด้วย
  - 6.1 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับคนงานอพยพ
  - 6.2 กฎหมายการจ้างงาน

## ประกอบด้วย



## 5. องค์ประกอบของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) ของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางาน โดยกองวิจัยตลาดแรงงานได้กำหนดการจัดทำฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงานไว้ 3 ฐาน คือ ฐานข้อมูลด้านอุปสงค์แรงงาน ฐานข้อมูลด้านอุปทานแรงงาน และฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและการลงทุน และได้กำหนดตัวชี้วัดในฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงานตามแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ดังนี้

### 1. ฐานข้อมูลด้านอุปทานแรงงาน (Labour Supply) ประกอบด้วยข้อมูล

- (1) ประชากรจำแนกตามอายุและภาค
- (2) ประชากรจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา การย้ายถิ่น และเขตพื้นที่การปกครอง (จังหวัด/ภาค)
- (3) กำลังแรงงานรอฤดูกาลจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และเขตพื้นที่การปกครอง (จังหวัด/ภาค)
- (4) ผู้ว่างงานจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และเขตพื้นที่การปกครอง (จังหวัด/ภาค)
- (5) ผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน รายได้ ชั่วโมงการทำงาน เขตพื้นที่การปกครอง (จังหวัด/ภาค)
- (6) การทำงานต่ำระดับ (เต็มเวลา/บางเวลา)
- (7) จำนวนผู้ประกันตน ในแต่ละอุตสาหกรรม
- (8) การเลิกจ้าง

### 2. ฐานข้อมูลด้านอุปสงค์แรงงาน (Demand of Labour) ประกอบด้วยข้อมูล

- (1) ความต้องการใช้แรงงานภาคเอกชนผ่านบริการจัดหางานของรัฐจำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ ระดับการศึกษา เพศ อายุ เขตพื้นที่
- (2) ความต้องการแรงงานภาคเอกชนผ่านหนังสือพิมพ์จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ ระดับการศึกษา เพศ
- (3) การบรรจุงาน

### 3. ฐานข้อมูลเศรษฐกิจ ประกอบด้วยข้อมูล

- (1) การลงทุนภาครัฐและเอกชน
- (2) รายได้ประชาชาติ
- (3) การขยายตัวทางเศรษฐกิจ

## 6. แหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อการวิเคราะห์ของกรมการจัดหางาน พบว่าข้อมูลที่น่ามาใช้เป็นฐานข้อมูลมีหลายหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำ ซึ่งแต่ละหน่วยงานก็มีวิธีการดำเนินการไม่เหมือนกัน ทำให้ข้อมูลที่ได้มีความหลากหลาย จึงเป็นอุปสรรคต่อการจัดเก็บรวบรวมให้เป็นระบบฐานข้อมูลเดียวกัน แหล่งข้อมูลหลักๆ ที่กองวิจัยตลาดแรงงานนำข้อมูลมาใช้ประกอบ การวิเคราะห์เป็นแหล่งข้อมูลจากหน่วยงานภายในและภายนอก คือ

### 1. ข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่

1.) สำนักงานประกันสังคม ประกอบด้วยข้อมูลจำนวนผู้ประกันตน จำนวนผู้ถูกเลิกจ้าง จำนวนสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทกิจการและพื้นที่

2.) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยข้อมูลจำนวนสถานประกอบการ และการเลิกจ้าง

3.) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการฝึกอาชีพ

4.) กรมการจัดหางาน ประกอบด้วยข้อมูล

- การให้บริการจัดหางานในประเทศ ได้แก่ ตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงานและการบรรจุงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม อาชีพ อายุ เพศ การศึกษาและเขตพื้นที่

- ข้อมูลการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ ได้แก่ ข้อมูลจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประเทศที่ไปทำงาน อาชีพ เพศ อายุ การศึกษาและเขตพื้นที่

- การทำงานของคนงานต่างด้าว ได้แก่ ข้อมูลจำนวนคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมอาชีพ อายุ การศึกษา และเขตพื้นที่

- ทะเบียนผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่

- ความต้องการจ้างงานภาคเอกชนจากหนังสือพิมพ์ ซึ่งรวบรวมจากหนังสือพิมพ์จำนวน 8 ฉบับ

### 2. ข้อมูลจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่

1.) สำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลที่น่ามาประกอบกรวิเคราะห์ ได้แก่

- ประชากร จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา และภาค

- กำลังแรงงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และภาค

- กำลังแรงงานรอฤดูกาล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และภาค

- ผู้ว่างงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาหางานทำ

และภาค

- ผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน รายได้ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานต่ำระดับ อัตราการเข้า-ออกงาน และภาค

2.) สำนักงานคณะกรรมการการการลงทุน (BOI) กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงพาณิชย์ มีข้อมูลเกี่ยวกับการลงทุนภาคเอกชน

3.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและธนาคารแห่งประเทศไทย มีข้อมูลเกี่ยวกับ รายได้ประชาชาติ และการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

4.) กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จัดทำข้อมูลสถิติผู้จบการศึกษาด้านต่างๆ รายงานผลการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา และรายงานสถิติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

## 7. กลุ่มผู้ใช้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

สัญญา (2546 : 24) ได้สรุปถึงกลุ่มผู้ใช้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานไว้ ดังนี้

(1) รัฐบาลและหน่วยงานทางเศรษฐกิจของประเทศ เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกระทรวงแรงงานใช้วางแผน และกำหนดนโยบายด้านเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะการวางแผนกำลังคน การกำหนดนโยบายด้านแรงงาน กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารแรงงานของประเทศ

(2) พนักงานเอกชน นักลงทุน นักธุรกิจ สามารถใช้ LMI ประกอบการวางแผนการลงทุนและขยายธุรกิจ

(3) ผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนด้านการศึกษาและฝึกอาชีพ ใช้วางแผนการศึกษาและการฝึกเพื่อให้การผลิตกำลังคนในสาขาต่างๆ สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

(4) เจ้าหน้าที่แนะนำอาชีพ และครูแนะแนว เป็นกลุ่มที่ต้องการ LMI มากที่สุด ในการแนะแนวอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมาย

(5) องค์กรนายจ้าง สามารถใช้ LMI ในการปรับนโยบายด้านแรงงานขององค์กรอย่างเหมาะสม รวมทั้งการวางแผนรับพนักงาน การฝึกอบรม การพิจารณาปรับค่าจ้าง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์

(6) องค์กรลูกจ้าง สามารถใช้ LMI กำหนดทิศทางของการบริหารองค์กร ใช้ข้อมูลแหล่งการจ้างงานสำหรับสมาชิก

(7) นายจ้าง / ลูกจ้าง สามารถใช้ LMI ในการ “หางาน” และ “หาคนงาน”

(8) นักเรียน/นักศึกษา สามารถใช้ LMI ในการวางแผนการศึกษา และฝึกอบรมตลอดจนแหล่งการจ้างงาน

(9) นักวิชาการ สามารถใช้ LMI ในการวิเคราะห์วิจัยสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

(10) กรมการจัดหางานใช้ LMI ในการกำหนดนโยบายของกรมฯ ทุกๆ ด้าน เช่น การส่งเสริมการมีงานทำ การจัดหางานในประเทศ การจัดหางานต่างประเทศ การพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานในประเทศไทย และส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น

(11) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ LMI ในการกำหนดหลักสูตรการฝึกการเปิดสาขาอาชีพที่ให้การฝึก

(12) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใช้ LMI เป็นข้อมูลในการวางนโยบายและใช้เป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรอง

(13) กรมอื่นๆ ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สามารถใช้ LMI ประกอบการวางนโยบายของแต่ละกรมฯ

### 3.3 การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของกรมการจัดหางาน

นโยบายด้านการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน จากภารกิจในด้านการส่งเสริมการมีงานทำของกรมการจัดหางาน ที่จำเป็นต้องมีข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการประกอบอาชีพ หรือใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพหรือวางแผนทางการศึกษาต่อ กรมการจัดหางานจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพราะจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานและนำไปใช้ประกอบ การตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งต้องมีกระบวนการ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ครอบคลุมและทันสมัยอยู่เสมอ ดังนี้

1) พัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานและให้สามารถตอบสนองต่อทุกภารกิจตามแผนการส่งเสริมการมีงานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลความต้องการแรงงานและจัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศ เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำโดยให้มีความเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

3) การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในเรื่องข้อมูลการว่างงาน ความต้องการแรงงาน และการบรรจบงาน

และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน กรมการจัดหางานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานขึ้น โดยแบ่งการดำเนินโครงการเป็น 3 ระยะ เพื่อให้มีระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มี

ความครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานในการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน ได้เริ่มดำเนินการ ตามโครงการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2547 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ ซึ่งเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ให้สามารถเรียกดูข้อมูลข่าวสารได้ทั่วประเทศ โดยให้ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถรับทราบข้อมูลข่าวสารได้ทันที และป้องกันปัญหาการถูกหลอกลวงในการสมัครงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยผ่านระบบเครือข่าย Internet และ Intranet รวมถึงเอกสารเผยแพร่ทางวารสารสื่อสิ่งพิมพ์
3. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย น่าเชื่อถือ โดยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลเพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้นมาตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลมากที่สุด
4. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ การฝึกอาชีพกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ผู้สมัครงานมีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของนายจ้าง
5. มีฐานข้อมูล Labour bank และ Job bank ใช้ในการ Matching ในการให้บริการประชาชนในการสมัครงาน

### 3.4 ผลการดำเนินงานของการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

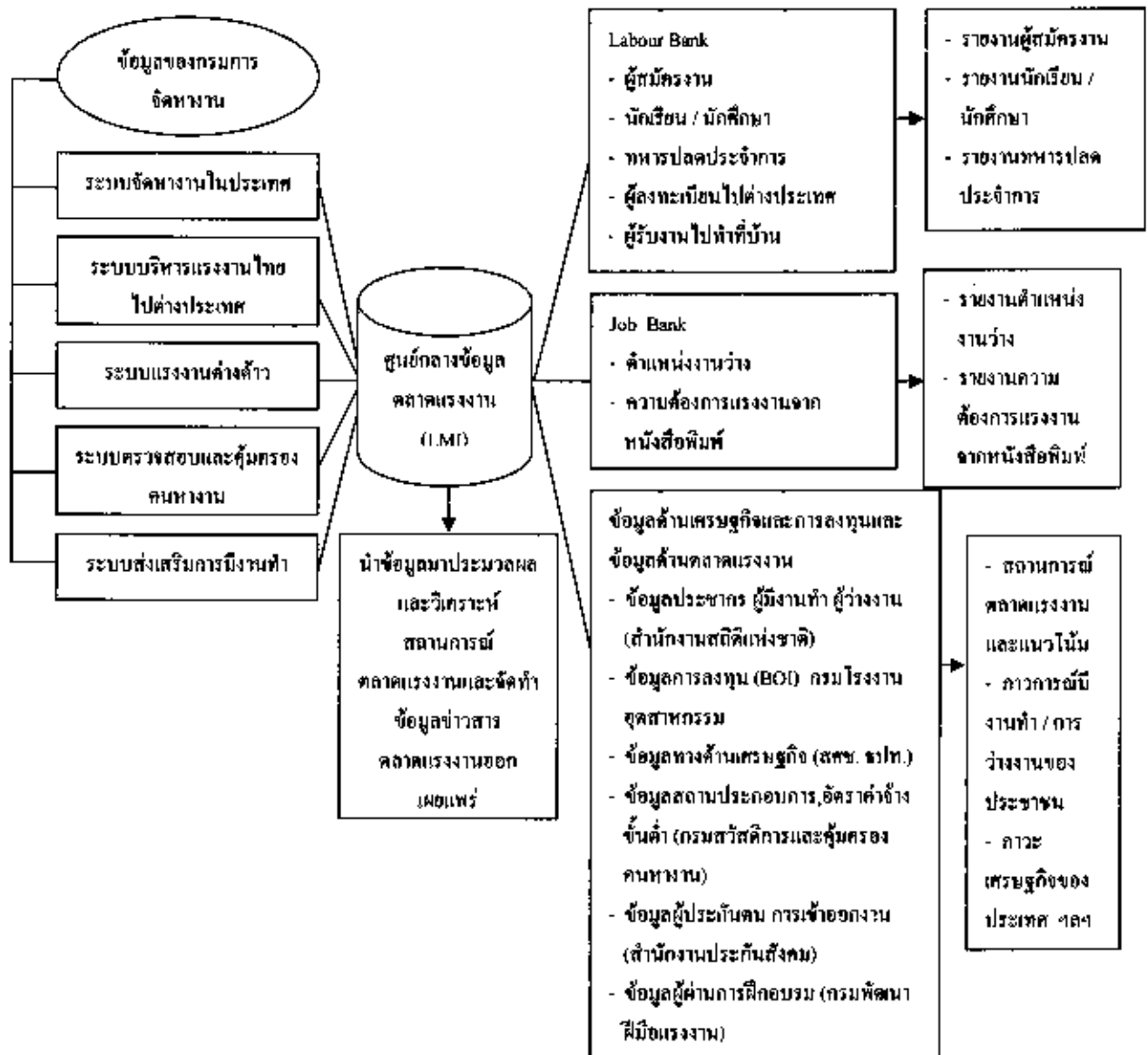
โครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระยะที่ 1 จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบตรงต่อความต้องการของผู้ใช้งาน โดยการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ แม่ง่ายเพื่อจัดเก็บข้อมูลให้อยู่ในฐานข้อมูลเดียวกันสะดวกต่อการเรียกใช้ ข้อมูลเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานในการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน โดยดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลของกรมการจัดหางานทั้ง 5 ระบบ คือ ระบบงานจัดหางานในประเทศ ระบบงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ระบบงานแรงงานต่างด้าว ระบบงานส่งเสริมการมีงานทำ และระบบงานตรวจสอบคุ้มครองคนหางาน ซึ่งเป็นฐานข้อมูลที่เกิดจากการใช้ระบบที่มีการ Online และปฏิบัติงานในหน่วยงานของกรมการจัดหางานทั่วประเทศ แล้วทำการประมวลผล และออกรายงานตามความต้องการในการวิเคราะห์งานแต่ละเรื่อง ทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งพัฒนาระบบโปรแกรมการนำเข้าข้อมูลนักเรียน นักศึกษา และทหารกองประจำการ เพื่อจัดทำทะเบียนกำลังแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่

การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระยะที่ 1 เป็นเพียงการรวบรวมข้อมูลของกรมการจัดหางานที่มีอยู่หลายระบบให้อยู่ในระบบฐานข้อมูลเดียวกันเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ คือ ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ซึ่งมีเฉพาะข้อมูลของกรมฯ เพียงด้านเดียว ไม่มีข้อมูลของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องที่ต้องนำมาประกอบการวิเคราะห์ ได้แก่ ข้อมูลด้านอุปทานแรงงาน ประกอบด้วยข้อมูลประชากร กำลังแรงงาน ผู้ว่างงาน ผู้มีงานทำ การทำงานต่ำระดับ จำนวนผู้ประกันตน การเลิกจ้าง และข้อมูลสถิติผู้จบการศึกษาด้านต่างๆ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ข้อมูลการลงทุนภาครัฐและเอกชน รายได้ประชาชาติ และการขยายตัวทางเศรษฐกิจ กรมฯ จึงได้พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในระยะที่ 2 ขึ้นมาเพื่อจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อให้มีข้อมูลที่ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานในการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้

โครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระยะที่ 2 พัฒนาต่อเนื่องจากระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาระบบเพื่อรองรับข้อมูลจากหน่วยงานภายนอก โดยจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายที่สามารถรองรับข้อมูลจากหน่วยงานภายในกรมการจัดหางานและหน่วยงาน ภายนอกได้ หน่วยงานภายนอกที่ให้การสนับสนุนข้อมูล ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานสถิติแห่งชาติ และสามารถรองรับการประมวลผลข้อมูล การให้บริการจัดหางานได้ครบทุกระบบ เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้าน Demand และ Supply ที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันที่สามารถใช้ในการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานได้อย่างถูกต้อง และน่าเชื่อถือ มีฐานข้อมูล Labour Bang และ Job Bank ในการให้บริการจัดหางาน และมีระบบฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานแก่หน่วยงานต่างๆ และประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว

รวมทั้งพัฒนาโปรแกรมการจัดเก็บข้อมูลและการเรียกใช้ข้อมูล เพื่อความสะดวกในการนำเข้าข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลไว้ในฐานข้อมูล พัฒนาระบบรายงานให้ง่ายและสะดวกต่อการเรียกใช้ ทำให้ระยะเวลาและขั้นตอนที่ยุ่งยากในการเรียกข้อมูลมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเอกสารรายงานต่างๆ รวดเร็วขึ้น และพัฒนาระบบข้อมูลมาตรฐานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อใช้ร่วมกันได้ทุกหน่วยงาน และเพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถค้นหาได้สะดวก ได้แก่ ระดับการศึกษา/สาขา/วิชาเอก ภาค จังหวัด อำเภอ อำเภอ ตำบล สังกัดสถาบันชื่อหนังสือพิมพ์ ประเภทอุตสาหกรรม ประเภทอาชีพ หลักสูตรการฝึกอาชีพ ข้อมูลอาชีพอิสระ ข้อมูลการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น

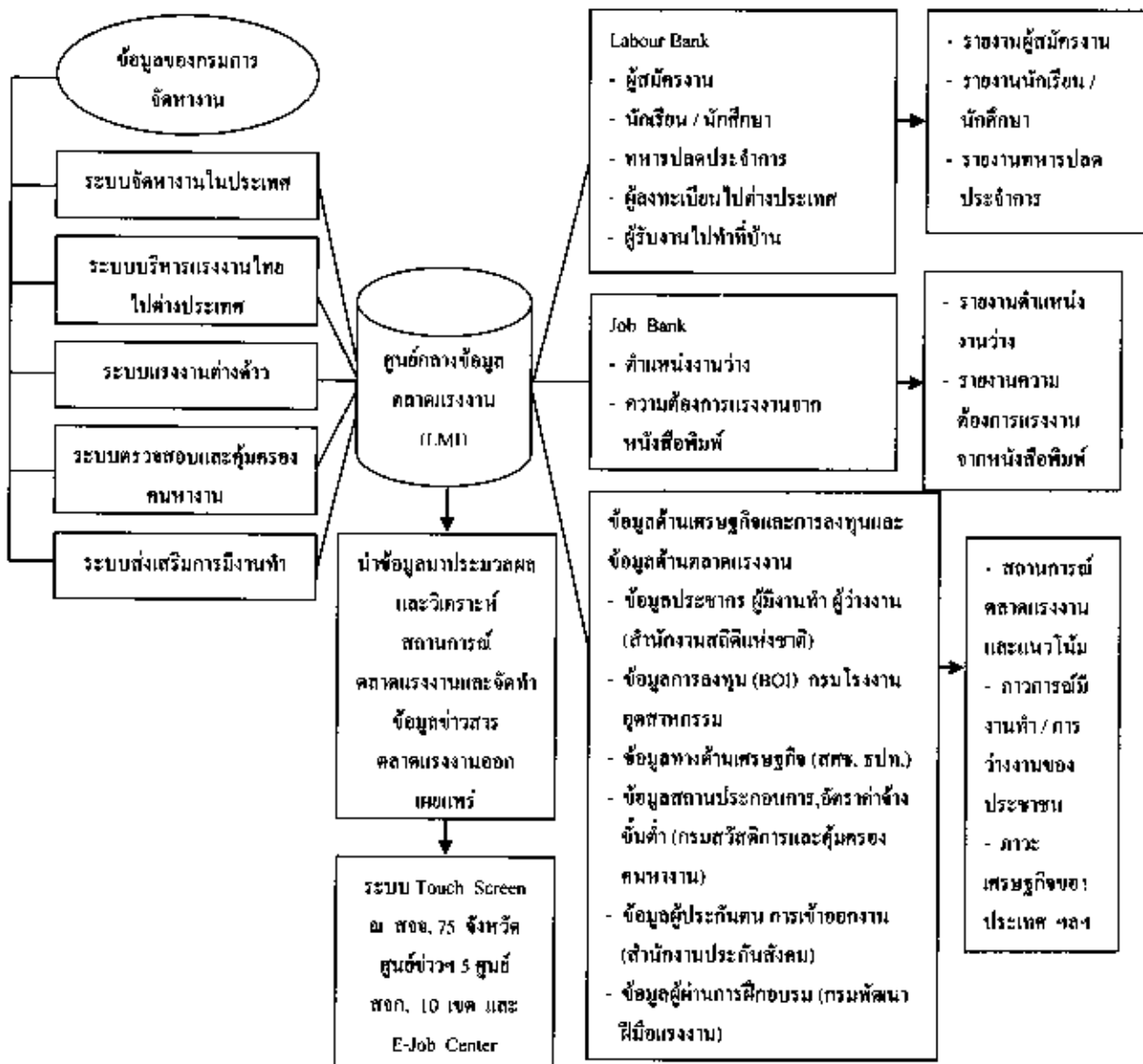
แผนภาพที่ 3.1 การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระยะที่ 2



การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระยะที่ 3 ปรับปรุงระบบข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงานระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ให้มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ ถูกต้องทันสมัย และ นำเชื่อถือ พร้อมทั้งสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานทั้งด้าน Demand และ Supply ของตลาดแรงงาน ซึ่งประชาชนสามารถใช้บริการผ่าน Internet ได้ โดยเพิ่มประสิทธิภาพเครื่อง แม่ข่ายให้สามารถรองรับฐานข้อมูลที่มีขนาดใหญ่และการใช้บริการของผู้ใช้ข้อมูลจำนวนมาก และจัดทำระบบวิเคราะห์และพยากรณ์สถานการณ์ตลาดแรงงานในอนาคต ระบบสำรองข้อมูล (Backup System) เพื่อป้องกันการชำรุดของระบบข้อมูลหลัก จัดทำระบบคอมพิวเตอร์สัมผัส หน้าจอ (Touch Screen) เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ประชาชนสามารถใช้บริการ

ได้อย่างทั่วถึง โดยตั้งอยู่ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน 5 ศูนย์ และสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ เขตพื้นที่ 10 เขต และศูนย์จัดหางาน (E-Job Center) กรมการจัดหางาน

แผนภาพที่ 3.2 การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระยะที่ 3





จากการศึกษาการดำเนินการของศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน พบสภาพปัญหาที่ทำให้ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานขาดประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ลักษณะของข้อมูลด้านตลาดแรงงานที่จัดเก็บในปัจจุบัน แต่ละหน่วยงานจะเป็นผู้ดำเนินการสำรวจและทำการจัดเก็บข้อมูล ขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน จึงทำให้ระบบการจัดเก็บข้อมูลยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำตามความต้องการใช้ของตน ข้อมูลขาดความสมบูรณ์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ขาดข้อมูลในเชิงลึกที่ถูกต้องและทันสมัย จึงทำให้การนำข้อมูลมาเชื่อมโยงหรือรวมกันไว้ในศูนย์กลางข้อมูลด้านตลาดแรงงาน ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์
2. ระบบเทคโนโลยีและ โปรแกรมที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน ไม่ได้จัดทำเพื่อการเชื่อมโยงเครือข่ายกันได้ หากจะดำเนินการเชื่อมโยงจะต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้ไม่มีหน่วยงานใครรับเป็นเจ้าภาพ
3. การให้คำนิยามของข้อมูลด้านตลาดแรงงาน หน่วยงานต่างๆ ที่ทำการจัดเก็บข้อมูลจะให้คำจำกัดความหรือนิยามของข้อมูลตามที่ตนเองจัดเก็บ บางหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงนิยามหลายครั้ง เมื่อผู้ใช้ข้อมูลต้องการสถิติข้อมูลหลายๆ ปี จึงจำเป็นต้องปรับข้อมูลให้สอดคล้องกัน และในการใช้ข้อมูลหากผู้ใช้ข้อมูลเกิดความสับสนในคำนิยามอาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ อีกทั้งยังทำให้การพัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านตลาดแรงงาน เป็นไปได้ช้าอีกด้วย
4. ปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วย จะเน้นจัดเก็บเฉพาะข้อมูลที่น่ามาใช้ประโยชน์ของหน่วยงานของตน ข้อมูลที่ได้ของแต่ละหน่วยงานจึงมีความซ้ำซ้อน และกระจัดกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่างๆ ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นเนื่องจากไม่มีหน่วยงานประสานงานระหว่างหน่วยงาน และยังไม่เห็นแหล่งที่จะทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลจึงก่อให้เกิดการใช้งบประมาณและบุคลากรไม่เต็มประสิทธิภาพ
5. ปัญหาความยุ่งยากในการใช้ข้อมูล จากปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูลและระบบการจัดเก็บข้อมูลในปัจจุบัน เป็นผลให้เกิดความยุ่งยากในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปวางแผนหรือใช้ในการกำหนดนโยบายได้ทันต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
6. ขาดการประสานความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการมีข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการใช้ข้อมูล

7. นอกจากการมีข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์แล้ว การพัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงาน ยังขาดบุคลากรที่เป็นมืออาชีพด้านการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์สถานะตลาดแรงงานและแนวโน้มตลาดแรงงาน

8. ปัญหาการขาดข้อมูลตัวชี้วัดด้านแรงงานที่สำคัญ เนื่องจากขาดข้อมูลพื้นฐาน หรือข้อมูลที่จัดเก็บไม่สมบูรณ์มากพอที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลตัวชี้วัดด้านแรงงานที่สมบูรณ์ได้

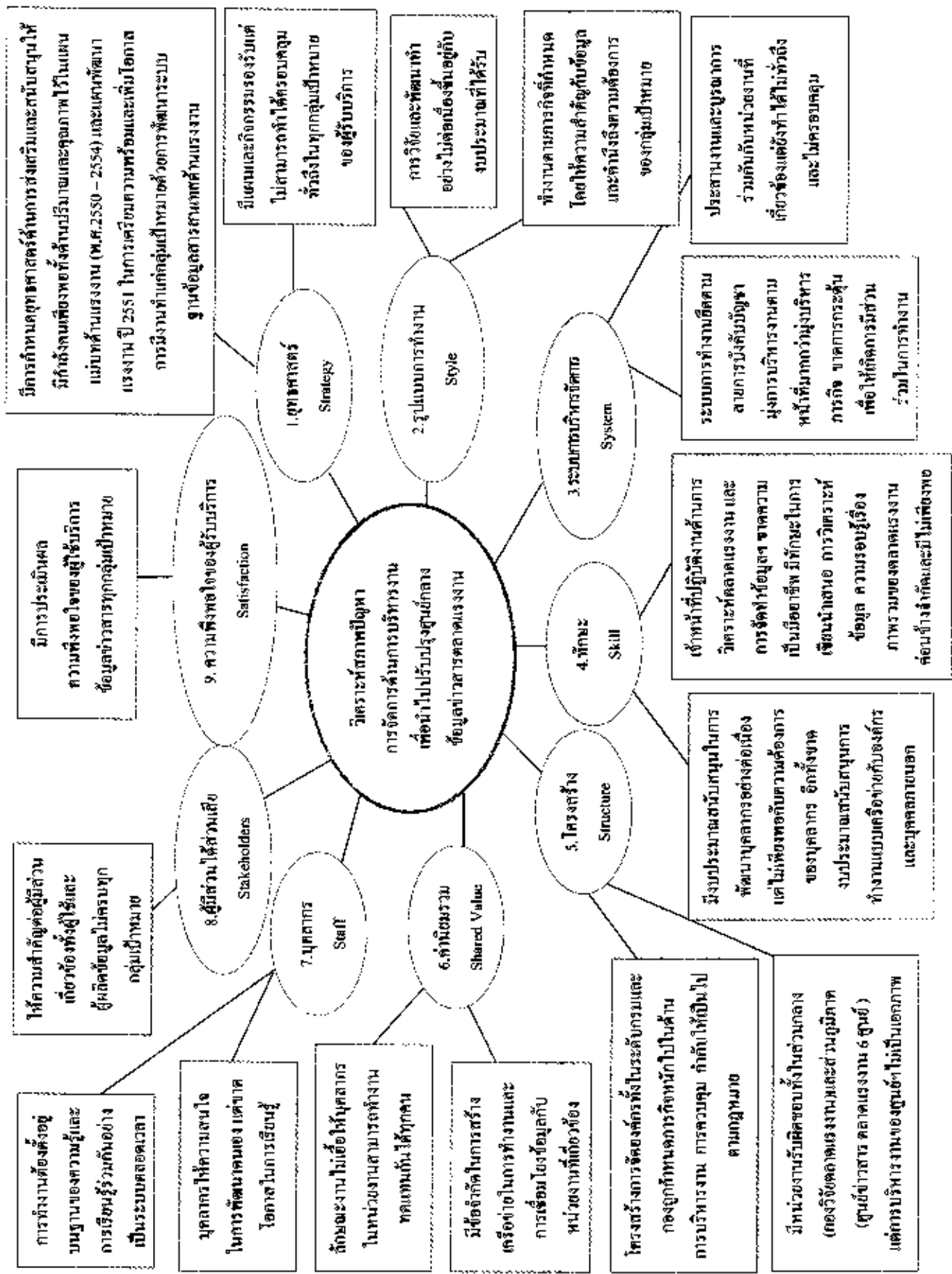
## บทที่ 4

### วิเคราะห์การบริหารจัดการกองวิจัยตลาดแรงงาน

กรมการจัดหางาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ คู่คุ้มครองคนหางาน และเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ” และได้มอบหมายภารกิจในด้านการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลตลาดแรงงาน รวบรวมและวิเคราะห์ตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน ประสานการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานแก่ประชาชนถึงระดับตำบล และหมู่บ้าน ประสานความร่วมมือในการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้กองวิจัยตลาดแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการศึกษาและด้านแรงงาน ต่างมีแรงกดดันในการแก้ไขปัญหา เช่น ปัญหาการว่างงาน ปัญหาการถูกเลิกจ้าง การผลิตกำลังแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นักลงทุนขาดข้อมูลในด้านกำลังแรงงานไม่สามารถวางแผนในการลงทุนได้ เป็นต้น จึงทำให้ภาครัฐได้มีการออกมาตรการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจำนวนมาก และมาตรการส่วนใหญ่มีปัญหาไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ การขาดข้อมูลทางด้านตลาดแรงงาน โดยเฉพาะข้อมูลกำลังแรงงาน ข้อมูลการจ้างงาน ข้อมูลการว่างงาน การคิดมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาโดยขาดรายละเอียดข้อมูลที่แท้จริงจะทำให้สูญเสียงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ นอกจากนี้ข้อมูลด้านตลาดแรงงานที่หน่วยงานต่างๆ ได้ทำการรวบรวมไว้เป็นสถิติข้อมูลมีความแตกต่างกันมาก บางข้อมูลมีความซ้ำซ้อนทำให้กลุ่มผู้ต้องการใช้ข้อมูลไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะตลาดแรงงานในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต และปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว คือ กองวิจัยตลาดแรงงาน

เพื่อให้การบริหารงานของกองวิจัยตลาดแรงงาน บรรลุเป้าหมายในการเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน จึงควรวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการของกองวิจัยตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ศึกษาจะใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพปัญหา คือ ทฤษฎีของ McKinsey's 7s ของ R. Waterman และเพื่อให้การวิเคราะห์สภาพปัญหาครบถ้วน ผู้ศึกษาจึงเห็นควรเพิ่มเครื่องมือ 2's มาใช้ในการวิเคราะห์เพิ่มเติม มีดังนี้



#### 4.1 การวิเคราะห์ปัญหา

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการด้านการบริหารงานของกองวิจัยตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาสามารถพิจารณา ใน 9 ประเด็น ดังนี้

##### 1. พิจารณาในประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

ในแผนแม่บทด้านแรงงาน มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้อมูลตลาดแรงงานและการส่งเสริมการมีงานทำไว้ถึง 3 ยุทธศาสตร์ คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ การสร้างเสริมความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน ซึ่งในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวผู้บริหารของกรมฯ ในทุกระดับได้มีส่วนร่วมและมีความเข้าใจในยุทธศาสตร์ อีกทั้งยังกระตุ้นให้เกิดการดำเนินการ และนอกจากนี้ยังมีการกำหนดแผนงาน / โครงการและกิจกรรมรองรับการดำเนินการ แต่ก็ยังไม่สามารถทำได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ของผู้รับบริการ เพราะมีข้อจำกัดในด้านบุคลากร พื้นที่ ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ และงบประมาณ

##### 2. พิจารณาในประเด็นรูปแบบการทำงาน (Style)

รูปแบบการทำงานมีการทำงานตามภารกิจที่กำหนด บุคลากรรับรู้ขอบเขตงาน ความรับผิดชอบของตน โดยการทำงานได้ให้ความสำคัญกับข้อมูลและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายรวมถึงการให้บริการข้อมูล แต่ข้อมูลที่มีอยู่ส่วนใหญ่ขาดความครบถ้วนสมบูรณ์ไม่ทันสมัย รวมทั้งเข้าถึงข้อมูลได้ยาก

นอกจากนี้การวิจัยและพัฒนาเพื่อการปรับปรุงงานไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับ เช่น ผู้บริหารทราบข้อเท็จจริงว่าข้อมูลแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของกลุ่มเป้าหมายในทุกระดับ แต่เงินงบประมาณเพื่อการสำรวจข้อมูล หรือทำการวิจัยไม่ได้รับต่อเนื่อง และงบประมาณด้านการวิจัยมักถูกตัดออกเป็นลำดับแรก

##### 3. การพิจารณาในประเด็นระบบบริหารจัดการ (Systems)

ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงานก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง ระบบการทำงานของกองวิจัยตลาดแรงงานในปัจจุบันจะจัดตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และยึดตามสายการบังคับบัญชา มุ่งการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่แบบแยกส่วน ตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุม

บังคับบัญชา แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามกฎระเบียบขั้นตอนในเชิงตั้งรับมากกว่ามุ่งบริหารภารกิจ มีการประสานงานและบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแต่ยังทำได้ไม่ทั่วถึง และไม่ครอบคลุม เช่น การวางแผนการผลิตกำลังคนในปัจจุบันยังปรากฏสภาพความไม่สอดคล้องของระบบการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากกำลังแรงงานมุ่งการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสถาบันการศึกษาเปิดสอนสาขาวิชาตามศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่ โดยไม่คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน

#### 4. การพิจารณาในประเด็นทักษะ (Skills)

ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพและทักษะความถนัด / ความชาญฉลาดพิเศษ พบว่าเจ้าหน้าที่ของกองวิจัยตลาดแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงานและจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานขาดความเป็นมืออาชีพ ในเรื่องการเขียนนำเสนอ การวิเคราะห์ข้อมูล ความรอบรู้เรื่องภาพรวมของตลาดแรงงาน และความรู้ทางด้านเทคนิคเฉพาะด้าน เช่น ด้าน IT และยังมีจำนวนไม่เพียงพอ ถึงแม้จะมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ เพราะการพัฒนาจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีในปัจจุบัน อีกทั้งขาดงบประมาณที่เพียงพอต่อการสนับสนุนการทำงานแบบเครือข่ายกับองค์กรและบุคคลภายนอก เช่น การว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงาน มาช่วยวิเคราะห์จัดทำรายงาน หรือการว่าจ้างผู้มีความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษมาแปลและเรียบเรียงรายงานที่เป็นภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

#### 5. พิจารณาในประเด็นโครงสร้างองค์กร (Structure)

การจัดองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะมอบหมายงาน กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน วางแผนในการปฏิบัติงาน รวมถึงกำหนดกิจกรรมที่องค์กรต้องปฏิบัติ การจัดองค์กรจึงมีความสำคัญเชื่อมโยงกับการจัดบุคลากรที่จะเข้ามาร่วมกันทำงานเป็นอย่างยิ่ง

ในส่วนของโครงสร้างการจัดองค์กรทั้งในระดับกรมและกอง ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดภารกิจในด้านการบริหารงาน การควบคุมกำกับให้เป็นไปตามกฎหมาย มีการแบ่งงานกันปฏิบัติตามหน้าที่ ตามลักษณะงานโดยไม่เอื้ออำนวยต่อการแก้ไขปัญหา ถึงแม้จะมีหน่วยงานส่วนกลาง ไปตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค คือ ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน 6 ศูนย์ แต่ก็ยังขาดเอกภาพในการบริหารงาน รวมทั้งการกระจายอำนาจ

## 6. พิจารณาในประเด็นค่านิยมร่วม (Shared Values)

พบว่าการทำงานยังไม่มีerkกำหนดค่านิยมร่วมและบรรทัดฐาน ที่ชัดเจนร่วมกัน ในปัจจุบันการทำงานจะทำแบบต่างคนต่างทำ มีการทำงานเป็นทีมแต่ยังไม่เข้มแข็ง ลักษณะงานไม่เอื้อให้บุคลากรสามารถทำงานทดแทนกันได้ทุกคน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายในการทำงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถทำได้อย่างครอบคลุม และยังขาดการบูรณาการที่ดีร่วมกัน เนื่องจากมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน เช่น ระบบการจัดเก็บข้อมูล นโยบายของแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น

## 7. พิจารณาในประเด็นบุคลากร (Staff)

บุคลากรภายในองค์กรนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากองค์กรใดจะประสบความสำเร็จ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับกองวิจัยตลาดแรงงานบุคลากรจะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรให้ความสนใจในการขวนขวายหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง แต่ขาดโอกาสในการเรียนรู้การทำงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลต้องตั้งอยู่บนฐานของความรู้ (Knowledge base) ที่ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งทางด้านเทคนิคและวิชาการอย่างเป็นเครือข่ายของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ใช้ข้อมูลและผู้ผลิตข้อมูล ซึ่งต้องอาศัย การสร้างระบบบริหารจัดการในลักษณะของการสร้างทีมทำงานข้ามสาย ข้ามฝ่าย ข้ามกองอย่างเป็นเครือข่าย และเนื่องจากมีการกีดกันตามหน้าที่ ความรับผิดชอบมาก คืองานถนัดมือจนไม่มีเวลาแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมทางความคิดและการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรจะปฏิบัติงานเฉพาะตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานบรรลุผล และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ มีข้อจำกัดไม่สามารถนำมาใช้ได้ในทุกกลุ่มเป้าหมาย

## 8. พิจารณาในประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)

พบว่ากองฯ จะให้ความสำคัญในเรื่องการประสานงานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้ใช้ข้อมูลและผู้ผลิต และองค์กรต่างๆ แต่เนื่องจากบุคลากรและงบประมาณมีอย่างจำกัดจึงทำให้การประสานงาน การสำรวจข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำได้ไม่ครอบคลุมครบถ้วน ซึ่งดูได้จากปรากฏการณ์ความไม่สอดคล้อง ของระบบการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน ความซ้ำซ้อนของข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ปัญหาการว่างงาน และการขาดแคลนแรงงานในบางอุตสาหกรรม

### 9. พิจารณาในประเด็นความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfactions)

กองฯ ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการโดยได้มีการสำรวจและประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีประโยชน์ คือ ช่วยให้มีข้อมูลประกอบการสมัครงาน การตัดสินใจในเรื่องการศึกษา การเลือกอาชีพ การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาอาชีพ และรับรู้ข้อมูล สถานการณ์ด้านแรงงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยกองฯ ได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อไป

#### 4.2 สรุปการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการกองวิจัยตลาดแรงงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า

1. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ มีแผนและกิจกรรมรองรับ แต่ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้บริการ
2. การทำงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่กำหนดทำให้เกิดการทำงานที่ตายตัว ไม่ยืดหยุ่น
3. มีการให้ความสำคัญด้านข้อมูลและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
4. การวิจัยและพัฒนาาระบบข้อมูลไม่ต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับ
5. โครงสร้างการจัดการองค์กรถูกกำหนดภารกิจหนักไปในการบริหารงาน และการควบคุมกำกับให้เป็นไปตามกฎหมายมากกว่าการมุ่งภารกิจ
6. ขาดการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานส่วนกลางไปตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค แต่ยังคงขาดเอกภาพในการบริหารงาน
7. มีข้อจำกัดในการประสานงานและบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. การทำงานของบุคลากรต้องตั้งอยู่บนฐานของความรู้และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบตลอดเวลา
9. บุคลากรให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง แต่ขาดโอกาสในการเรียนรู้ จึงทำให้การจัดเก็บ การรวบรวม และพัฒนาข้อมูลเพื่อให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานไม่มีประสิทธิภาพ
10. กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและนำข้อมูลไปใช้ได้ตามความต้องการ



11. การสร้างเครือข่ายในการทำงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับบุคคลภายนอก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ครอบคลุมและขาดการบูรณาการที่ีร่วมกัน

#### 4.3 ข้อเสนอการพัฒนาปรับปรุง

ผลการศึกษาคำแนะนำการและสภาพปัญหาของศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน และจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาบริหารจัดการกองวิจัยตลาดแรงงาน ผู้ศึกษาจึงได้นำข้อมูลจากการศึกษามาเสนอแนวทางปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1. สร้างเครือข่ายระบบข้อมูลตลาดแรงงานระหว่างศูนย์กลางข้อมูลกับหน่วยงานที่เป็นผู้จัดเก็บข้อมูล โดยการเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน และทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันเหตุการณ์ มีการจัดระบบข้อมูลที่ต้องตามหลักวิชาการและเป็นมาตรฐาน ติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นเครือข่ายในการสร้างระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้อข้อมูล

2. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ พัฒนาระบบฐานข้อมูลตลาดแรงงานให้เป็นศูนย์กลางด้านการจ้างงานและอาชีพ โดยการจัดทำระบบฐานข้อมูลความต้องการจ้างงาน (Demand Data) โดยการเชื่อมโยงข้อมูลความต้องการจ้างงานของนายจ้าง / สถานประกอบการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ จัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงาน (Supply Data) ได้แก่ข้อมูลของผู้สมัครงาน ข้อมูลผู้ว่างงานและข้อมูลผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ จัดทำศูนย์กลางข้อมูลอาชีพทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นแหล่งสารสนเทศข้อมูลอาชีพ จัดทำฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจการลงทุน และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานและให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าว เพื่อให้เป็นแหล่งข้อมูลด้านอาชีพและการจ้างงาน การพัฒนาระบบข้อมูลควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการข้อมูลแบบระบบเปิด และมีการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบข้อมูล ที่คิดจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความครอบคลุมของข้อมูล โดยดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และประชาชนเพื่อให้เกิดระบบเครือข่ายการทำงาน ทำให้ได้ข้อมูลเชิงพลวัตที่ทันสมัย ครอบคลุม และเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) ความรวดเร็ว โดยจัดระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจะต้องมีการตรวจสอบแก้ไขข้อมูลให้มีความทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ

3) ความถูกต้อง โดยกำหนดแบบฟอร์มจัดเก็บข้อมูลและการรายงานข้อมูลที่มีรูปแบบเดียวกันในทุกพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนและมีมาตรฐานเดียวกันและจัดให้มีระบบการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการจัดเก็บและภายหลังการจัดเก็บ รวมทั้งจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ Online เพื่อให้ง่ายต่อการจัดเก็บและการตรวจสอบแก้ไขข้อมูลได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

4) ความเชื่อมโยง โดยดำเนินการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่ทำงานเชื่อมโยงกันให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอยู่เสมอ รวมถึงการติดตามตรวจสอบข้อมูลร่วมกัน ทำให้ทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลในหน่วยงานหนึ่งก็จะแสดงผลให้อีกหน่วยงานหนึ่งได้รับทราบการเปลี่ยนแปลงข้อมูลด้วย

5) ความทันสมัยของข้อมูล โดยจะต้องพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้มีความทันสมัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ มีการทำวิจัยและการประชุมร่วมกับหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้

6) ความน่าเชื่อถือ มีการจัดทำแผนงานการเก็บข้อมูลให้ชัดเจนพร้อมกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้วัดความถูกต้อง ความทันสมัย และความน่าเชื่อถือของข้อมูล

7) ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล จัดให้มีศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนเพื่อให้บริการสืบค้นข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการแก่ประชาชน

8) ความสามารถในการตรวจสอบ จัดให้มีคณะทำงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารรับผิดชอบในการตรวจสอบ ดูแล และแก้ไขปัญหาคือเกี่ยวกับข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน

9) การมีส่วนร่วมในกระบวนการเผยแพร่ข้อมูล จัดทำเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเป็นแหล่ง ข้อมูลด้านแรงงาน ให้หน่วยงานภายนอกสามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว รวมทั้งให้สามารถแสดงความคิดเห็นต่างๆ ทาง E-Mail ได้ และมีการกระจายข่าวสารแก่ส่วนราชการในท้องถิ่นและประชาชนอย่างทั่วถึง

3. ด้านข้อมูล มีการตั้งคณะทำงานหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกำหนดขอบเขตของการจัดเก็บข้อมูลโดยพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1) พิจารณาประเภทข้อมูลที่มีความจำเป็นจะต้องนำมาไว้ในระบบศูนย์กลาง ข้อมูลตลาดแรงงาน ทั้งข้อมูลด้านอุปสงค์แรงงาน อุปทานแรงงาน และข้อมูลด้านเศรษฐกิจและ

การลงทุน ซึ่งควรมีการสอบถามความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล เพื่อจะได้ข้อมูลที่สอดคล้องตรงกับความ ต้องการ สามารถนำมาใช้งานได้อย่างแท้จริง

2) พิจารณานโยบายศัพท์ให้สามารถตีความหมายและเข้าใจได้ตรงกันเพื่อสามารถ นำข้อมูลต่างๆ มาเชื่อมโยงกันได้

3) จัดความถี่ของระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลให้มีระยะเวลาจัดเก็บที่ตรงกัน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในช่วงเวลาและสามารถนำข้อมูลไปอ้างอิงตรงกันได้ เนื่องจากการ จัดเก็บของหน่วยงานต่างๆ มีการจัดเก็บเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี ทำให้เกิดปัญหาใน การนำข้อมูลมาเชื่อมโยงกัน

4) ศึกษาระบบที่ใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูล ตลอดจนการจัดหาโปรแกรม คอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการรวบรวมและการเชื่อมโยงข้อมูลและควรกำหนดเจ้าภาพในการ ดำเนินการ

#### 4. ด้านบุคลากร

##### 1) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงานให้เป็นมืออาชีพ

ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งด้าน วิชาการที่ทำงานเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงานควรมีการกำหนดให้มีการ จ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถ และควรมีการนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็น เครื่องมือ ในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มขีดความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ในการ กำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการแบ่งประเภท สมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกคน ในองค์กรต้องมีและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงานตามระดับตำแหน่งงานของตน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในสายงานใด สมรรถนะหลักดังกล่าวนี้อาจกำหนดขึ้นจากถ้อยคำคุณค่าหลัก (Core Values) ขององค์กรก็ได้ หรือจากการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร (Organizational Competencies) ขึ้นมาก่อนก็ได้

(2) สมรรถนะตามสายงานหรือตามบทบาท (Role / Functional Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรแต่ละสายงานหรือแต่ละบทบาทในองค์กรต้องมีและแสดง ออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงานตามสายงานบทบาทและระดับตำแหน่งงานเฉพาะตน

ปฏิบัติงานอยู่ใน สายงานใดก็จะต้องมีสมรรถนะตามสายงานนั้นหรือบทบาทนั้น โดยกำหนดขึ้น จากผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Results) ของแต่ละสายงานหรือบทบาทในองค์กร และอาจแบ่ง ออกเป็นประเภทย่อยๆ ตามประเภทบทบาทหรือความต้องการในการใช้งานขององค์กร เช่น สมรรถนะการบริหารจัดการ (Management Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำ (Leadership Competency) หรือสมรรถนะเชิงเทคนิคในงาน (Technical Competency) เป็นต้น ลักษณะของ การจัดทำรายการสมรรถนะนั้น องค์กรต่างๆ จะจัดทำออกมาเป็นพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) ซึ่งมีความเฉพาะขององค์กรตนเอง

การที่จะพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงานให้เป็นมืออาชีพได้ นั้น จะต้องมีกำหนดยุทธศาสตร์หรือสมรรถนะของตำแหน่งนักวิเคราะห์ตลาดแรงงานก่อนว่า จะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร จึงจะสามารถพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงานให้เป็นมือ อาชีพได้ คุณสมบัติของตำแหน่งนักวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ควรประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก ได้แก่ จิตใจบริการ มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ ยึดหยุ่น มั่นใจในตนเอง พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ตลอดเวลา และมุ่งความสำเร็จเป็นรูปธรรม

สมรรถนะตามสายงานตำแหน่งนักวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ควรมีความรู้ ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ โดยมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเป็นพื้นฐานความรู้ คือ ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ สถิติ คอมพิวเตอร์ นอกจากนี้นักวิเคราะห์ตลาดแรงงานต้องมีทักษะใน การนำเสนอและแก้ไขปัญหา การจัดการข้อมูลด้านสารสนเทศ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติ และจัดทำรายงานเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร มีความละเอียดถี่ถ้วนในการตรวจสอบ ข้อมูล และบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบ มีทักษะในการใช้ภาษาไทยสามารถเรียบเรียงรายงาน ได้ตรงประเด็น น่าอ่าน สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ มีทักษะสูงในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ประเภทสถิติวิเคราะห์และนำเสนอ มีความเชี่ยวชาญในด้านเศรษฐศาสตร์ มีความสามารถวิเคราะห์ แล้วเสนอทางเลือกต่อผู้บริหาร นอกจากนี้ควรมีคุณสมบัติเฉพาะตัว คือ มีความคิดริเริ่ม สามารถ วิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจเร็ว มีความสนใจและตื่นตัวในเรื่องทั่วไป ก้าวทันโลกและมีความคิด สร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา

2) เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงานให้เป็นมืออาชีพ ด้วยการ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเข้มแข็งในการทำงานด้านวิชาการด้วยเทคนิคที่ทันสมัย และสามารถผลิตรายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานที่มีคุณภาพ โดย

(1) เพิ่มศักยภาพในการทำงานเป็นทีมให้แก่เจ้าหน้าที่ในด้านการวิเคราะห์ ตลาดแรงงาน ด้วยการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงาน ข้ามกอง ข้ามฝ่ายและ สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถด้านวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

โดยเฉพาะการฝึกอบรมด้านความรู้ในหลักการคิดวิเคราะห์ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การประยุกต์ใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน การเขียนรายงานผลการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ หลักและแนวคิดการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ความเข้าใจและการวิเคราะห์เศรษฐกิจ การวิเคราะห์อุตสาหกรรม

(2) ส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการวิเคราะห์ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path) ในสายงานด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน เพื่อยกระดับตำแหน่งทางด้านสายวิชาการ/วิชาชีพเฉพาะ ให้สูงขึ้นตามสายงานและเป็นการสะสมความเชี่ยวชาญ

(3) จัดระบบให้เอื้อต่อการสร้างการทำงานแบบเครือข่ายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางด้านวิชาการ โดย

- ให้ความสำคัญต่อการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนให้เพียงพอต่อการสนับสนุนการทำงานเป็นเครือข่ายกับองค์กรและบุคคลภายนอก เช่น การว่าจ้างที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานมาช่วยวิเคราะห์จัดทำรายงาน การว่าจ้างที่ปรึกษาที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษมาช่วยแปลเอกสาร และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาแบบลักษณะ On the Job Training ด้วย

- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีปริมาณเพียงพอต่อการใช้งานและสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทั้งภายในและภายนอก กรมการจัดหางาน

- การจัดองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพราะการจัดทำข่าวสารตลาดแรงงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในลักษณะของการต้องใช้ขีดความสามารถทางด้านเทคนิค วิชาการ สถิติ การวิเคราะห์และการรายงานผล เพื่อสร้างระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

- มุ่งแสวงหาความร่วมมือในเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ใช้และผู้ผลิตข้อมูลเพื่อจัดทำระบบข้อมูลตลาดแรงงานในภาพรวมระดับประเทศ ระดับภาค ซึ่งสามารถสนองความต้องการของผู้ใช้ทุกกลุ่มเป้าหมาย

##### 5. ด้านการผลิตข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความครอบคลุม ถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้ ทันเวลา มีความต่อเนื่อง สามารถแสดงภาพให้เห็นความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานโดยรวมได้ เป็นข้อมูลสำหรับใช้ในการตัดสินใจและเป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้ข้อมูลในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย การจัดทำข้อมูลควรจัดทำเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี และต้อง

นำเสนอข้อมูลในระดับประเทศ ระดับภาคและจังหวัด และควรปรับปรุงการจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน โดยแยกตามกลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ข้อมูลดังนี้

1) กลุ่มของผู้กำหนดนโยบาย นักวางแผน นักวิชาการ รวมทั้งนักวางแผนด้านการศึกษาสาระของรายงานควรประกอบด้วย Commentary เพื่อเผยแพร่ประเด็นทางด้านนโยบายสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานภายในกรมการจัดหางาน ตามด้วยการนำเสนอผลการวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจโดยรวม ข้อมูลเครื่องชี้วัดสถานการณ์ตลาดแรงงานและแนวโน้มทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งรวมถึงอุปสงค์และอุปทานแรงงาน การว่างงาน การทำงานต่ำกว่าระดับ การว่างงาน การว่างงานตามฤดูกาล และแนวโน้มค่าจ้าง

2) กลุ่มของนายจ้าง สาระของรายงานควรประกอบด้วย ข้อมูลด้านอุปสงค์แรงงานและแนวโน้มที่บอกถึงแหล่งของกำลังแรงงาน จำนวนแรงงาน คุณสมบัติวุฒิการศึกษา

3) กลุ่มของคนหางานและผู้ให้บริการจัดหางาน สาระของรายงานควรประกอบด้วยข้อมูลความต้องการแรงงาน ตำแหน่งงานว่าง แหล่งการจ้างงาน ข้อมูลในเชิงลึกของนายจ้าง/สถานประกอบการในเรื่องสถานที่ตั้ง ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ ข้อมูลอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ แนวทางในการประกอบอาชีพอิสระ แหล่งเงินทุน

4) กลุ่มของครูแนะแนว สาระของรายงานควรประกอบด้วยแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน ในแต่ละอาชีพและในแต่ละพื้นที่ ข่าวสารด้านอาชีพ เช่น แนวทางการศึกษาเพื่อไปสู่อาชีพคุณสมบัติของแต่ละอาชีพ คุณสมบัติของผู้ที่จะประกอบอาชีพ

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ข้อมูลตลาดแรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและเป็นประโยชน์ต่อผู้ต้องการใช้ข้อมูลในหลายระดับ ผู้กำหนดนโยบายและนักวางแผนจะใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดนโยบายต่างๆ ในการพัฒนาประเทศและการพัฒนากำลังคน กลุ่มแรงงานผู้หางาน นักเรียน นักศึกษา ต้องการข้อมูลสำหรับการวางแผนการหางานและแนวทางในการศึกษา นักลงทุนต้องการข้อมูลด้านกำลังแรงงาน ระดับความรู้ ทักษะของแรงงานว่ามีเพียงพอและสามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือไม่ นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อนักแนะแนวที่จำเป็นต้องทราบแนวโน้มของอาชีพที่ตลาดแรงงานมีความต้องการ สถาบันการศึกษาใช้ในการวางแผนผลิตกำลังคน องค์กรธุรกิจ / นายจ้างใช้สำหรับกระบวนการเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง

แต่ปัญหาที่พบในปัจจุบัน คือ ข้อมูลตลาดแรงงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากนัก สืบเนื่องมาจากระบบการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานที่หน่วยงานต่างๆ จัดเก็บอยู่ในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้เป็นจำนวนมาก แต่ระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานยังมีลักษณะต่างคนต่างทำตามความต้องการของหน่วยงานของตนเองเป็นส่วนใหญ่ การจัดเก็บมักไม่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ใช้ภายนอก ข้อมูลถูกเก็บอย่างกระจัดกระจาย มีความซ้ำซ้อน ขาดมาตรฐานทางสถิติทำให้ผู้ใช้เกิดความสับสน ไม่มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่ดำเนินการจัดเก็บ ขาดการจัดทำระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังมีปัญหาในด้านความล่าช้าของข้อมูล การเข้าถึงแหล่งข้อมูลทำได้ค่อนข้างยาก เป็นผลให้ผู้ใช้ข้อมูลไม่สามารถทราบทิศทางและใช้ในการวางแผนได้อย่างแน่นอน ข้อมูลตลาดแรงงานที่นำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ มักเป็นข้อมูลกว้างๆ ในภาพรวม การกำหนดนโยบายจึงเป็นนโยบายเดียวที่ใช้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย ทำให้กลุ่มเป้าหมายบางกลุ่มไม่ได้รับบริการตามความต้องการหรือไม่ได้รับการแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง ฉะนั้น ควรมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้มีข้อมูลจากหลายด้านและสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ ก็จะทำให้การกำหนดนโยบายและการวางแผนมีความสอดคล้องกับปัญหา ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และสามารถนำเสนอข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล

กรมการจัดหางาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ คู่กับรองคนหางาน และเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ” และได้มอบหมายภารกิจในด้านการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลตลาดแรงงาน รวบรวมและวิเคราะห์ตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน ประสานการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานแก่ประชาชนถึงระดับตำบล และหมู่บ้าน ประสานความร่วมมือในการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้กองวิจัยตลาดแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ

การศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม โดยใช้แนวคิดด้านบริหารจัดการองค์กร แนวคิดในการพัฒนาระบบข้อมูลของภาครัฐ การจัดการด้านการบริหารงานของกองวิจัยตลาดแรงงาน และได้นำทฤษฎี Mckinsey's 7S Model ของ R. Waterman มาวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการของกองวิจัยตลาดแรงงาน รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการศึกษาเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะมีดังนี้

## 5.1 สรุปผลการศึกษา

### 1. ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน

ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นศูนย์กลางที่รวบรวมข้อมูลด้านอุปสงค์แรงงาน อุปทานแรงงาน ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ การลงทุน และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถแสดงภาพของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานทั่วประเทศได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน นอกจากจะเป็นปัจจัยในการกำหนดนโยบายและการวางแผนแล้ว ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานยังเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในปัจจุบันยังไม่มีความคล่องตัวต่างๆ ที่เป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เนื่องจาก

- ระบบฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ขาดข้อมูลเชิงวิเคราะห์และพยากรณ์
- การสร้างเครือข่ายเพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและระบบ ซึ่งไม่สามารถเชื่อมโยงกันได้เพราะยังอยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ



- ข้อจำกัดในด้านความไม่พร้อมของบุคลากรที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ วิจัย การคาดการณ์แนวโน้มตลาดแรงงาน ด้านสถิติ ด้านการแนะแนว ด้านสารสนเทศ และการเขียนรายงานผล

## 2. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศ เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ให้สามารถเรียกดูข้อมูลข่าวสารได้ทั่วประเทศ โดยให้ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานในระดับภาค เพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย น่าเชื่อถือ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจัดเตรียมข้อมูลในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ การฝึกอาชีพกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ผู้สมัครงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง มีฐานข้อมูล Labour bank และ Job bank ใช้ในการ Matching ในการให้บริการประชาชนในการสมัครงาน และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานในการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน โดยแบ่งการดำเนินโครงการเป็น 3 ระยะ ได้เริ่มดำเนินการตามโครงการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2547 เป็นต้นมา และในการดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน พบปัญหาคือ ในปัจจุบันข้อมูลด้านตลาดแรงงาน มีการจัดเก็บไว้เป็นจำนวนมากในหลายหน่วยงานขาดการประสาน ความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดเก็บ การบันทึก การประมวลผลข้อมูล การเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูล จึงทำให้ระบบการจัดเก็บข้อมูลยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ตามความต้องการใช้ของแต่ละหน่วยงาน ส่วนใหญ่ไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ใช้ภายนอก ข้อมูลขาดความสมบูรณ์ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขาดข้อมูลในเชิงลึก ที่ถูกต้อง ทันสมัย จัดเก็บอย่างกระจัดกระจาย มีความล่าช้า มีความซ้ำซ้อน อีกทั้งการพัฒนา ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานยังต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องคอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศ

นอกจากนี้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่กรมการจัดหางานนำมาใช้ในการวิเคราะห์ สถานการณ์ตลาดแรงงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นการนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานของกรมฯ มาสรุปเปรียบเทียบเท่านั้น จึงทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในปัจจุบันขาดความน่าเชื่อถือ เนื่องจากยังขาดข้อมูลในเชิงลึกและข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญๆ ในอีกหลายด้าน เช่น ข้อมูลรายละเอียดของนายจ้าง/สถานประกอบการ สถานการณ์ตลาดแรงงานที่ชี้แนวโน้ม

ความต้องการของตลาดแรงงานในระยะสั้นและระยะยาว แนวทางในการประกอบอาชีพอิสระ แหล่งเงินทุน เป็นต้น ประกอบกับการผลิตข้อมูลในปัจจุบันเป็นการดำเนินงานต่างทำ และการจัดทำข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมายยังไม่ครอบคลุมกว้าง ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง จึงทำให้ไม่ทันต่อความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลยังไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างทั่วถึง

### 3. การบริหารจัดการของกองวิจัยตลาดแรงงาน

ในด้านการบริหารจัดการของกองวิจัยตลาดแรงงานพบว่า มีการกำหนดยุทธศาสตร์ มีแผนและกิจกรรมรองรับ แต่ยังไม่ครอบคลุม ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมายของผู้ให้บริการทำงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่กำหนดมีการให้ความสำคัญด้านข้อมูลและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การวิจัยและพัฒนาระบบข้อมูลไม่ต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับ โครงสร้างการจัดการองค์กรถูกกำหนดภารกิจ หนักไปในด้านการบริหารงานและการควบคุมกำกับให้เป็นไปตามกฎหมายมากกว่าการมุ่งภารกิจ ขาดการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานส่วนกลางไปตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค แต่ยังคงขาดเอกภาพในการบริหารงาน มีข้อจำกัดในด้านการประสานงานและบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การทำงานของบุคลากรต้องตั้งอยู่บนฐานของความรู้และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบตลอดเวลา บุคลากรให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง แต่ขาดโอกาสในการเรียนรู้ จึงทำให้การจัดเก็บ การรวบรวม และการพัฒนาข้อมูลเพื่อให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน ไม่มีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและนำข้อมูลไปใช้ได้ตามความต้องการ การสร้างเครือข่ายในการทำงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับบุคคล ภายนอก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ครอบคลุมและขาดการบูรณาการที่ดีร่วมกัน

### 5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การเสริมสร้างประสิทธิภาพศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างเครือข่ายระบบข้อมูลตลาดแรงงานระหว่างศูนย์กลางข้อมูลกับหน่วยงานที่เป็นผู้จัดเก็บข้อมูล โดยการเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน และทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูล ตลอดจนเป็นเครือข่ายในการสร้างระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบรับฟังความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูล

2. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ พัฒนาระบบฐานข้อมูลตลาดแรงงานให้เป็นศูนย์กลางด้านการจ้างงานและอาชีพ โดยการจัดทำระบบฐานข้อมูลความต้องการจ้างงาน (Demand Data) จัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงาน (Supply Data) และจัดทำฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

การลงทุน และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน และให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าว กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. **ด้านข้อมูล** ควรมีการตั้งคณะทำงานหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกำหนดขอบเขตของการจัดเก็บข้อมูล โดยพิจารณาถึงความจำเป็นของความต้องการของผู้ใช้ ข้อมูล การกำหนดนิยามศัพท์ กำหนดความถี่ของระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูลให้ตรงกัน และควรศึกษาถึงระบบที่จะใช้ในการเชื่อมโยงของแต่ละหน่วยงาน และควรกำหนดเจ้าภาพในการ ดำเนินการ

4. **ด้านบุคลากร** ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ให้เป็นมืออาชีพ โดยต้องมีคุณสมบัติของสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานของตำแหน่ง ดังนี้

- สมรรถนะหลัก ได้แก่ จิตใจบริการ มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ ยึดหยุ่น มั่นใจ ในตนเอง พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ตลอดเวลา และมุ่งความสำเร็จเป็นรูปธรรม

- สมรรถนะตามสายงานตำแหน่งนักวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ควรมีความรู้ ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ โดยมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเป็นพื้นฐานความรู้ คือ ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ สถิติ คอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ นักวิเคราะห์ตลาดแรงงานต้องมีทักษะ ในการนำเสนอและแก้ไขปัญหา การจัดการข้อมูลด้านสารสนเทศ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติ และการจัดทำรายงาน ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ มีทักษะสูงในการใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประเภทสถิติวิเคราะห์และนำเสนอ มีความเชี่ยวชาญในด้านเศรษฐศาสตร์ นอกจากนี้ควรมีคุณสมบัติเฉพาะตัว คือ มีความคิดริเริ่ม สามารถวิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจเร็ว มีความสนใจและตื่นตัวในเรื่องทั่วไป ก้าวทันโลกและมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา

นอกจากนี้ควรเพิ่มศักยภาพในการทำงานเป็นทีมให้แก่เจ้าหน้าที่ในด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน ด้วยการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงาน ข้ามกอง ข้ามฝ่ายและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถด้านวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะการฝึกอบรมด้านความรู้ในหลักการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้เครื่องมือ ต่างๆ ที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานผล

### 5. **ด้านการผลิตข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน**

ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความครอบคลุม ถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้ ทันเวลา มีความต่อเนื่อง สามารถแสดงภาพให้เห็นความเคลื่อนไหว ของตลาดแรงงานโดยรวมทั้งในระดับประเทศ ระดับภาค และระดับจังหวัด จึงควรปรับปรุง การจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน โดยแยกตามกลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ข้อมูล คือ กลุ่มของผู้ กำหนดนโยบาย นักวางแผน นักวิชาการ กลุ่มของนายจ้าง กลุ่มของคนหางาน และกลุ่มของครู แนะแนว เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กุสุมา อยู่เจริญ. (2550). การใช้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมการมีงานทำโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน.
- นิพนธ์ ศรีธเรศ. (2548). การบริหารงานของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน.
- พินนทิพย์ รัตนผล. (2544). แนวการวิเคราะห์ตลาดแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- พิรุฬห์ มฤคฉัต. (2540). ข่าวสารตลาดแรงงาน (LMI) กับการกะเนนทออาชีพ. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- วิโรจน์ นามบุรี. (2539). การบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย. (2546). “คู่มือการส่งเสริมระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ”, ระบบมาตรฐาน 1101 : ระบบข้อมูล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุกัญญา ภูพัฒน์กุล. (2546). การจัดระบบข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ : ศึกษากรณีข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานกรมการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน.
- สำนักงาน ก.พ.ร. (ม.ป.ป.). การบริหารราชการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – centered approach) : คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร.
- ชำนาญ วัคจินดา. ประเมินองค์การด้วย McKinsey 7s . [Online].  
ที่มา URL : <http://www.hrcenter.co.th/HRKnowView.asp> (ณ วันที่ 26 สิงหาคม 2551)