

ผลงานลำดับ 1

เรื่อง

**การเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน**

ผลงานของ

**นางสาวสุภาวดี ตันเจริญผล
ผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยตลาดแรงงาน
(นักวิชาการแรงงาน 9 ชช.)**

กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงาน



ว12.05.6
พ840
2551

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



14180
การเสริมสร้าง

คำนำ

กรมการจัดหางานได้ให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมาโดยตลอด และกำหนดวิสัยทัศน์ประการหนึ่งไว้คือ เป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญของคนหางาน หน่วยงานธุรกิจเอกชน รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ หากการดำเนินงานของศูนย์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพ ผู้ใช้ข้อมูลทุกกลุ่มจะได้รับความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย และเกิดประโยชน์กับองค์กรทั้งในระดับกรม ระดับกระทรวง และระดับประเทศ

การศึกษาเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงานของกองวิจัยตลาดแรงงาน และหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

สุภาวดี ตันเจริญผล

สิงหาคม 2551

บทคัดย่อ

ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการกำหนดนโยบายและการวางแผนการพัฒนากำลังคนและการบริหารแรงงานทุกด้าน เนื่องจากเป็นปัจจัยและองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของทุกประเทศ ถ้าข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ จะส่งผลกระทบต่อ การวางแผนและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้นการจะได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถสนองตอบต่อผู้ใช้ข้อมูลได้ตรงตามความต้องการ ขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานที่รับผิดชอบ ทั้งด้านบริหารจัดการและการจัดทำระบบฐานข้อมูลที่สามารถดำเนินการได้อย่างครบวงจรตามกระบวนการ ตั้งแต่การวางระบบจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรักษาข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ เพื่อจะได้ระบบฐานข้อมูลที่ครอบคลุมภารกิจที่จำเป็นต่อการดำเนินงานครบถ้วน รวมทั้งมีระบบที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

การศึกษาเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพศูนย์กลางตลาดแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินการและสภาพปัญหาของศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน 2) เพื่อหาแนวทางการปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการงานกองวิจัยตลาดแรงงานให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม โดยใช้แนวคิดด้านบริหารจัดการองค์กร แนวคิดในการพัฒนาระบบข้อมูลของภาครัฐ การจัดการด้านการบริหารงานของกองวิจัยตลาดแรงงาน และได้นำทฤษฎี McKinsey's 7S Model ของ R. Waterman มาวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการของกองวิจัยตลาดแรงงาน รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการศึกษามาเสนอแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า

1. ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานในปัจจุบันยังไม่มีความคล่องตัวใดๆ ที่เป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เนื่องจาก

- ระบบฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ขาดข้อมูลเชิงวิเคราะห์และพยากรณ์

- การสร้างเครือข่ายเพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและระบบ ซึ่งไม่สามารถเชื่อมโยงกันได้เพราะยังอยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ

- ข้อจำกัดในด้านความไม่พร้อมของบุคลากรที่ควรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์วิจัยการคาดการณ์แนวโน้มตลาดแรงงาน ด้านสถิติ ด้านการแนะนำ ด้านสารสนเทศ และการเขียนรายงานผล

2. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็น ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานขึ้น โดยแบ่งการดำเนินโครงการเป็น 3 ระยะ ได้เริ่มดำเนินการตามโครงการตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2547 ในการดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน พบปัญหาคือ ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน มีการจัดเก็บหลายหน่วยงาน ขาดการประสานความร่วมมือและการบูรณาการ ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ระบบการจัดเก็บข้อมูลมีลักษณะต่างคนต่างทำตามความต้องการใช้ของแต่ละหน่วยงาน โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ใช้ ข้อมูลขาดความสมบูรณ์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และขาดข้อมูลในเชิงลึกที่ถูกต้อง ทันสมัย อีกทั้งการพัฒนา ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องคอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศ

3. การบริหารจัดการของกองวิจัยตลาดแรงงาน จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา การบริหารจัดการของกองวิจัยตลาดแรงงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานให้มี ประสิทธิภาพ พบว่า

1. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ มีแผนและกิจกรรมรองรับ แต่ยังไม่ครอบคลุม หัวถึงทุกกลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้บริการ
2. การทำงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่กำหนดทำให้เกิดการทำงาน ที่ตายตัว ไม่ยืดหยุ่น
3. มีการให้ความสำคัญด้านข้อมูลและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
4. การวิจัยและพัฒนาระบบข้อมูลไม่ต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับ
5. โครงสร้างการจัดการองค์กรถูกกำหนดภารกิจหนักไปในด้านการบริหารงาน และการควบคุมกำกับให้เป็นไปตามกฎหมายมากกว่าการมุ่งภารกิจ
6. ขาดการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงาน ส่วนกลางไปตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค แต่ยังคงขาดเอกภาพในการบริหารงาน
7. มีข้อจำกัดในด้านการประสานงานและบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง
8. การทำงานของบุคลากรต้องตั้งอยู่บนฐานของความรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างเป็นระบบตลอดเวลา

9. บุคลากรให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง แต่ขาดโอกาสในการเรียนรู้ จึงทำให้การจัดเก็บ การรวบรวม และการพัฒนาข้อมูลเพื่อให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน ไม่มีประสิทธิภาพ

10. กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและนำข้อมูลไปใช้ได้ตามความต้องการ

11. การสร้างเครือข่ายในการทำงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับบุคคล ภายนอก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ครอบคลุมและขาดการบูรณาการที่ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. สร้างเครือข่ายระบบข้อมูลตลาดแรงงานระหว่างศูนย์กลางข้อมูลกับหน่วยงานที่เป็นผู้จัดเก็บข้อมูล โดยการเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูล ตลอดจนเป็นเครือข่ายในการสร้างระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ พัฒนาระบบฐานข้อมูลตลาดแรงงานให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านการจ้างงานและอาชีพ โดยการจัดทำระบบฐานข้อมูลความต้องการจ้างงาน (Demand Data) จัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงาน (Supply Data) และจัดทำฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจ การลงทุน และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน และให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าว กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านข้อมูล ควรมีการตั้งคณะทำงานหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกำหนดขอบเขตของการจัดเก็บข้อมูล โดยพิจารณาถึงความจำเป็นของความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล การกำหนดนิยามศัพท์ กำหนดความถี่ของระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูลให้ตรงกัน และควรศึกษาถึงระบบที่จะใช้ในการเชื่อมโยงของแต่ละหน่วยงาน และควรกำหนดเจ้าภาพในการดำเนินการ

4. ด้านบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงานให้เป็นมืออาชีพซึ่งควรมีคุณสมบัติ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานตำแหน่ง นักวิเคราะห์ตลาดแรงงาน

5. ด้านการผลิตข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความครอบคลุม ถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้ ทันเวลา มีความต่อเนื่อง สามารถแสดงภาพให้เห็นความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานโดยรวมทั้งในระดับประเทศ ระดับภาค และระดับจังหวัด จึงควรปรับปรุงการจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน โดยแยกตามกลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ข้อมูล คือ กลุ่มของผู้กำหนดนโยบาย นักวางแผน นักวิชาการ กลุ่มของนายจ้าง กลุ่มของคนหางาน และกลุ่มของครูแนะแนว เป็นต้น

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| คำนำ | |
| บทคัดย่อ | (1) |
| สารบัญ | (4) |
| สารบัญแผนภาพ | (6) |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา | 3 |
| 1.3 ขอบเขตของการศึกษา | 3 |
| 1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา | 3 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 3 |
| 1.6 นิยามศัพท์ | 4 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง | |
| 2.1 แนวคิดด้านการบริหารจัดการองค์กร | 5 |
| 2.2 ทฤษฎี Mckinsey's 7S Model ของ R.Waterman | 8 |
| 2.3 แนวคิดในการพัฒนาระบบข้อมูลของภาครัฐ | 10 |
| 2.4 การจัดการด้านการบริหารงานของกองวิจัยตลาดแรงงาน | 13 |
| 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 21 |
| บทที่ 3 ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน | |
| 3.1 ศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานที่ดี | 24 |
| 3.2 องค์ประกอบของศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน | 27 |
| 3.3 การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของกรมการจัดหางาน | 36 |
| 3.4 ผลการดำเนินงานของการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน | 37 |
| บทที่ 4 วิเคราะห์การบริหารจัดการกองวิจัยตลาดแรงงาน | |
| 4.1 การวิเคราะห์ปัญหา | 45 |
| 4.2 สรุปการวิเคราะห์ | 48 |
| 4.3 ข้อเสนอการพัฒนาปรับปรุง | 49 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ | |
| 5.1 สรุปผลการศึกษา | 56 |
| 5.2 ข้อเสนอแนะ | 58 |
| บรรณานุกรม | 60 |
| ภาคผนวก | |
| - พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 | |
| - คำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ 642/2540 เรื่อง การกำหนดบทบาทหน้าที่ของกองบริหารตลาดแรงงาน ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค และสำนักงานจัดหางานจังหวัด และการมอบอำนาจ | |
| - คำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ 1292 / 2546 เรื่อง การมอบอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ | |

สารบัญแผนภาพ

| | หน้า |
|---|------|
| แผนภาพที่ 2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (7S Model) | 8 |
| แผนภาพที่ 3.1 การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระยะที่ 2 | 39 |
| แผนภาพที่ 3.2 การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ระยะที่ 3 | 40 |
| แผนภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการของกองวิจัยตลาดแรงงาน | 44 |