



ที่ สผ (สปท) ๐๐๑๔/๓๓๗๐

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ถนนอุทองใน ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศตามมาตรา ๒๖๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เรื่อง การปฏิรูประบบบริหารจัดการ
ข้อมูลด้านแรงงาน

ด้วยในคราวประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๒๒/๒๕๖๐ วันจันทร์ที่
๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณาและเห็นชอบให้เสนอรายงาน เรื่อง การปฏิรูประบบบริหาร
จัดการข้อมูลด้านแรงงาน ต่อคณะรัฐมนตรี ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๖๖
ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

ร้อยเอก

(ทินพันธุ์ นาคะตะ)

ประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ



รายงาน
ของ
สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านสังคม



เรื่อง
การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน

คำนำ

ตามที่ที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม โดยมีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแนวทาง แผนการปฏิรูป วิธีการปฏิรูป พร้อมกำหนดเวลาการปฏิรูป และข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส การจัดการด้านแรงงาน และการคุ้มครองผู้บริโภค ให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งคณะกรรมการวิชาการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษา เรื่อง การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน และจัดตั้งศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ

รายงานฉบับนี้ คณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม ได้เสนอต่อสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ในคราวประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๒๒/๒๕๖๐ วันจันทร์ที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบรายงานของคณะกรรมการดังกล่าว แล้วให้คณะกรรมการนำรายงานไปปรับปรุงก่อนเสนอรายงานพร้อมความเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป โดยคณะกรรมการได้ดำเนินการปรับปรุงรายงานดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว

บัดนี้ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศได้รวบรวมผลการศึกษารายงานดังกล่าว จัดทำเป็นรูปเล่มรายงานฉบับสมบูรณ์แล้ว จึงได้เสนอรายงานฉบับนี้ต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการความร่วมมือในการจัดระบบข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ ให้มีประสิทธิภาพภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

สารบัญ

	หน้า	
๑. แผนการปฏิรูป	๑	
๒. วิธีการปฏิรูป	๒๐	
๓. กำหนดเวลาการปฏิรูป	๒๖	
๔. แหล่งที่มาของงบประมาณ	๒๖	
๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	๒๖	
๖. ข้อเสนอแนะ	๒๗	
ภาคผนวก		
ภาคผนวก ก	สรุปความเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศต่อรายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เรื่อง การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน	๒๘
ภาคผนวก ข	ตัวอย่างข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นและสมควรบรรจุในฐานข้อมูลเมื่อจำแนกประเภทแล้ว	๓๑
ภาคผนวก ค	รายงานคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม	๓๔
ภาคผนวก ง	รายงานคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงาน และระบบคุ้มครองผู้บริโภค	๓๕

รายงาน
ของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
เรื่อง การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน

๑. แผนการปฏิรูป

๑.๑ ประเด็นการปฏิรูป เรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน”

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ระบุเรื่อง “ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่างๆให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน”

สาระสำคัญของมาตรา ๒๕๘ ได้ชี้ให้เห็นตระหนักร่วมกันถึงความสำคัญในการปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูล เพื่อให้เกิดการบูรณาการข้อมูลของแต่ละหน่วยงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ คณะกรรมาธิการ เห็นว่า “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน” จึงเป็นประเด็นสมควรปฏิรูป ทั้งยังเป็นประเด็นการดำเนินงานต่อเนื่องจากวาระปฏิรูปที่ ๓๗ : ปฏิรูปการแรงงาน คณะกรรมาธิการปฏิรูปการแรงงาน สภาปฏิรูปแห่งชาติ (สปช.) ซึ่งเป็นข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ ซึ่งคณะรัฐมนตรี (ครม.) ได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙ ความตอนหนึ่งว่า “การจัดทำฐานข้อมูลควรมีการบูรณาการฐานข้อมูลกลางภาครัฐ เชื่อมโยงข้อมูลการดำเนินงานจากฐานข้อมูลต่างๆ เพื่อให้การบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลประชาชนที่จัดเก็บระหว่างหน่วยงานให้สามารถใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน และสนับสนุนการให้บริการประชาชน โดยให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งเห็นควรจัดตั้งเพียงแห่งเดียว และควรตรวจสอบความซ้ำซ้อนกับอำนาจหน้าที่ของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงานด้วย เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลฐานข้อมูลแรงงานของประเทศ”

รวมถึงในวันดังกล่าวคณะรัฐมนตรียังได้เห็นชอบแนวทางการดำเนินการบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและการบริการภาครัฐ มีสาระสำคัญคือ ให้จัดทำระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลประชาชนกลาง (Population Information Linkage Center) โดยเชื่อมโยงฐานข้อมูลประชาชนของทุกส่วนราชการกับฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรให้เป็นระบบเดียวกัน เป็นระบบการให้บริการตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ด้านการทะเบียนราษฎร การพิสูจน์ยืนยันตัวบุคคล การตรวจสอบสิทธิการรับสวัสดิการภาครัฐ การตรวจสอบคุณสมบัติต้องห้าม เป็นต้น เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑)

ซึ่งอยู่ในกรอบความรับผิดชอบของคณะกรรมการบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและการบริการภาครัฐ ขับเคลื่อนผ่านกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้องทั้งในมิติของผู้ให้บริการข้อมูล (Supply-Side) และผู้ใช้บริการข้อมูล (Demand-Side)

ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับวาระการปฏิรูปที่สำคัญและวาระเร่งด่วน ๒๗ วาระ ในปี ๒๕๖๐ ที่สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศได้พิจารณาว่า มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนและปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินทั้ง ๖ คณะ ที่รัฐบาลได้แต่งตั้งขึ้นมาดำเนินการ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ โดยวาระการปฏิรูปแรงงาน เรื่อง การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ณ จุดผ่านแดนถาวร เพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบ เป็น ๑ ใน ๒๗ วาระดังกล่าวของการปฏิรูป ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วาระการปฏิรูปเรื่อง “การจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ณ จุดผ่านแดนถาวรเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบ” ได้เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐ โดยที่ประชุมได้รับทราบแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนวาระการปฏิรูปดังกล่าว โดยคณะกรรมการฯจะได้ประมวลความเห็นของสมาชิกฯเพื่อส่งไปยังคณะกรรมการเตรียมการปฏิรูปประเทศต่อไป

โดยข้อเสนอสำคัญหนึ่งของวาระการปฏิรูปดังกล่าวที่ผ่านการเห็นชอบจากที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไปแล้วในครั้งแรก เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙ และวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐ คือ “กระทรวงแรงงานจะต้องมีฐานข้อมูลที่ชัดเจนซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการจ้างงานของนายจ้างในพื้นที่แต่ละกิจการประกอบการพิจารณาเป็นสำคัญ เพื่อตัดระบบนายหน้าในการทำหน้าที่แทนนายจ้างตัวจริงซึ่งที่ผ่านมาประเทศไทยยังขาดการจัดเก็บข้อมูลในส่วนนี้อย่างละเอียด จึงเสนอแนะให้มีการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลเพื่อควบคุมจำนวนแรงงานข้ามชาติให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการจ้างงานภายในประเทศ”

คณะกรรมการฯจึงได้ทำการศึกษารายละเอียดข้อเสนอของสภาปฏิรูปแห่งชาติ และได้ทำการศึกษารายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมแล้ว เห็นว่าการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ยังสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแนวนโยบายต่าง ๆ ดังนี้

(๑) นโยบายรัฐบาลของนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการบูรณาการฐานข้อมูลกลางภาครัฐ ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๘๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘ โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อให้มีการบูรณาการงานข้อมูลข้ามกระทรวง ให้ข้อมูลทุกกระทรวงร่วมกันอยู่ในฐานข้อมูลกลาง นำไปสู่การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมดิจิทัลในศตวรรษที่ ๒๑ ภายใต้ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐”^๑ ซึ่งการมีข้อมูลด้านแรงงานที่บูรณาการทุกหน่วยงานจะสามารถช่วยสร้างแรงงานที่มีทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกได้อย่างทัน่วงที

^๑ โมเดลประเทศไทย ๔.๐ ประกอบด้วย “กลไกการขับเคลื่อน” ชุดใหม่ (New Growth Engine) ๓ กลไกสำคัญ คือ ๑. กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine) ๒. กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine) และ ๓. กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine)

(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่ระบุตอนหนึ่งว่า “โครงสร้างภาครัฐในปัจจุบันยังขาดระบบการทำงานลักษณะประชารัฐที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายแบบบูรณาการกับหน่วยงานหรือภาคส่วนอื่น ๆ อาทิ ธุรกิจเอกชน ประชาสังคม และประชาชน ระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลยังไม่ได้มาตรฐาน ดังนั้น การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ สู่การปฏิบัติ ต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในทุกระดับ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของฐานข้อมูลที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก และสร้างการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและท้องถิ่นให้เป็นระบบที่เข้าใจได้ง่ายและใช้ประโยชน์ได้สะดวก”^๒

(๓) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่รัฐบาลได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์ชาติขึ้นมาประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์สำคัญ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ระบับว่า “ประเทศไทยเผชิญกับข้อจำกัดต่อการยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ อันเนื่องมาจากปัญหาความอ่อนแอของการบริหารราชการแผ่นดิน การขาดบูรณาการการทำงาน ของระบบราชการและระบบการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดี ทั้งนี้ การแก้ไขปัญหานี้ คือ การยึดหลัก การอำนวยความสะดวกในงานบริการภาครัฐ โดยลดภาระให้แก่ผู้รับบริการ โดยมีช่องทางการบริการที่สะดวก ทันสมัย มีข้อมูล และการให้บริการที่เข้าถึงได้ง่าย รวมทั้งสามารถตอบสนองต่อข้อร้องเรียนได้อย่างรวดเร็ว และไม่ต้องติดต่อหลายหน่วยงาน โดยอาจพัฒนาการให้บริการเป็นแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ที่ผู้รับบริการ สามารถขอรับบริการได้ทุกที่ทุกเวลา”^๓

(๔) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑) ได้ระบุเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานผ่านการบูรณาการตลาดแรงงานแบบครบวงจร จึงควรมีการบูรณาการฐานข้อมูล ตลาดแรงงานและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อสนับสนุนการจับคู่ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การฝึกอบรม การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตการทำงาน และการปรับสมดุลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้ว่างงานได้งานที่เหมาะสมกับความสามารถ ผู้จ้างงานได้แรงงานที่ตรงกับความต้องการ ภาครัฐวางแผน การผลิตและการพัฒนาคุณภาพแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(๕) นโยบายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)^๔ ที่ตระหนักถึงความสำคัญที่ประเทศไทยต้องมีฐานข้อมูล Labour Market Information (LMI) ที่ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย ๑) ด้านอุปสงค์ ของแรงงาน (Demand) หรือด้านความต้องการของนายจ้าง ๒) ด้านอุปทานของแรงงาน (Supply) ที่ตอบสนอง ความต้องการ เช่น การคาดการณ์จำนวนแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ๓) ด้านกลไกที่ผนวกด้านอุปสงค์และ อุปทานเข้าด้วยกัน ซึ่งการจัดทำฐานข้อมูล LMI จะมีประโยชน์ในอนาคต ดังนี้

๕.๑) การวิเคราะห์ตลาดแรงงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้กับหลายภาคส่วน ทั้งฝ่ายนโยบายนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้รับทราบข้อมูลพื้นฐานของตลาดแรงงาน ลักษณะของงาน ประเภทงาน ความต้องการงานว่าอยู่ในภาคส่วนใดบ้าง เป็นต้น

๕.๒) นำมาใช้ประโยชน์ในระดับปัจเจกบุคคล (Individual) เช่น นักเรียน นักศึกษา สามารถ นำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกสาขาที่เรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น

^๒ รายงานการประชุมประจำปี ๒๕๕๘ เรื่อง “ทิศทางการพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒” เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๘ ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จ.นนทบุรี โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

^๓ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๗๗) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๘) โดยคณะอนุกรรมการ จัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป

^๔ บันทึกการประชุมคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค ในคณะกรรมการขับเคลื่อนการ ปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๕๖ วันพุธที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๕.๓) เป็นการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างหรือร่วมกันในประเด็นปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ฐานข้อมูลเดียวกันมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ เช่น การต่อรองเรื่องสภาพการจ้าง และผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น

๕.๔) หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถนำฐานข้อมูล LMI มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจว่าการจัดการอบรมแบบใดที่ตลาดแรงงานต้องการ

๕.๕) หากมีฐานข้อมูลที่มีข้อมูลถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์ที่ไม่ใช่ข้อมูลเฉพาะจำนวนแรงงาน แต่เป็นข้อมูลที่รวมไปถึงลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะของแรงงาน จะทำให้มีข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานสอดคล้องกัน ซึ่งจะทำให้การออกจากงานจะต่ำลง รวมทั้ง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเกิดผลิตภาพ (Productivity) ที่สูงขึ้น

๑.๒ สภาพปัญหาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒.๑ สภาพปัญหา

จากการประมวลสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน พบปัญหาสำคัญ คือ การขาดความเป็นเอกภาพในการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงาน จึงทำให้เกิดระบบสถิติแบบหลายหน่วยงาน ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำของคุณภาพงานสถิติระหว่างหน่วยงานต่างๆ และในบางกรณีหน่วยงานของรัฐต่างก็เก็บข้อมูลในเรื่องเดียวกัน และต่างก็รายงานข้อมูลสถิติในเรื่องเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องความซ้ำซ้อนของข้อมูลสถิติ ทั้งยังขาดระบบที่บูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ทำให้ข้อมูลที่แต่ละหน่วยงานจะจัดเก็บได้ก็ยังไม่ครอบคลุมข้อมูลด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องในทุกเรื่อง ข้อมูลที่มีอยู่จึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้เต็มที่ ซึ่งมีความต้องการที่หลากหลาย

มีรายละเอียดสภาพปัญหาแต่ละเรื่อง ดังนี้

๑.๒.๑.๑ การขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานด้านสถิติที่ข้อมูลกระจัดกระจายและจัดเก็บโดยหน่วยงานต่างๆหลายหน่วยงาน นอกเหนือจากสำนักงานสถิติแห่งชาติที่เป็นหน่วยงานหลักโดยตรง

สืบเนื่องจากรายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เรื่อง การปฏิรูประบบสถิติแห่งชาติเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน ที่ได้เสนอต่อที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้วิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาสำคัญในเรื่องสถิติ คือ การขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานด้านสถิติที่ข้อมูลกระจัดกระจายและจัดเก็บโดยหน่วยงานต่าง ๆ หลายหน่วยงาน และบางสถิติมีรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน แม้ว่าประเทศไทยจะมีสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๖ ในการสำรวจสำมะโนเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายของประเทศ เช่น สำมะโนประชากรและเคหะ ภาวะการณ์การทำงานของประชากร ภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกันหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ต่างก็มีระบบการรายงาน งานทะเบียน การเก็บข้อมูล และงานสถิติที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการทำงานของตนเอง การพัฒนางานด้านสถิติของแต่ละหน่วยงานภาครัฐถูกกำหนดจากปัจจัยด้านบุคลากร งบประมาณ และประโยชน์การใช้งานในเชิงนโยบายและการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดระบบสถิติแบบหลายหน่วยงานไปโดยปริยาย แต่การพัฒนาดังกล่าวได้สร้างความเหลื่อมล้ำของคุณภาพงานสถิติระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และในบางกรณีหน่วยงานของรัฐต่างก็เก็บข้อมูลในเรื่องเดียวกัน และรายงานข้อมูลสถิติในเรื่องเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องความซ้ำซ้อนของข้อมูลสถิตินั้น

สอดคล้องกับผลจากการสัมมนาเรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน” เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ของคณะกรรมการฯ โดยตรง นายอานนท์ จันทวิช

ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจและสังคม ผู้แทนจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ระบุชัดเจนว่า “ระบบสถิติของประเทศไทยเป็นระบบกระจายงาน กล่าวคือ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) เป็นหน่วยงานหลักในการผลิตสถิติสำมะโนและสำรวจ และมีหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมากที่ผลิตสถิติจากการปฏิบัติงานจากทะเบียน และจากความต้องการเฉพาะของหน่วยงานภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ จึงทำให้ข้อมูลสถิติของประเทศไทยยังขาดความเป็นเอกภาพเกิดความเหลื่อมล้ำด้านมาตรฐานและคุณภาพ และในบางกรณีมีการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันทำให้เกิดการใช้งบประมาณอย่างไม่คุ้มค่า ข้อมูลสถิติที่สำคัญมาจากหลายแหล่งไม่เชื่อมโยงกัน ทำให้ผู้ใช้เกิดความสับสนและนำข้อมูลไปใช้อย่างไม่ถูกต้อง และไม่สามารถตอบสนองต่อการใช้งานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน”

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงเห็นได้ว่า ด้วยปริมาณงานหรือความต้องการข้อมูลทางสถิติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถดำเนินการจัดทำระบบสถิติได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ เพียงพอ จึงทำให้ผู้ใช้จะต้องนำข้อมูลไปจัดระเบียบใหม่เพื่อให้ง่ายต่อการใช้งาน รวมทั้งหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ก็มีระบบข้อมูลของตนเอง ทำให้ไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลที่หน่วยงานตนเองทำกับข้อมูลของหน่วยงานอื่นๆ

จากข้อสรุปสำคัญในรายงานฉบับดังกล่าว ประกอบกับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยตรงที่ได้ให้ต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการฯ เมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐^๔ และผลการสัมมนาเมื่อ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐^๕ พบว่า

- การจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาตินั้น จะเป็นการดำเนินการ ๒ ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านแรงงาน โดยวิธีการสำรวจ และการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานเป็นรายเดือนและรายไตรมาส โดยใช้ตัวอย่างในการสำรวจ จำนวน ๒๙,๗๖๐ครัวเรือน ในทุกจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงภาวะการทำงานของประชากร และแนวโน้มการทำงานของแรงงาน เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลสรุปในทุก ๆ ปี ว่าแรงงานมีแนวโน้มในการทำงานไปในทิศทางใด

- ระบบสถิติของประเทศเป็นระบบสถิติแบบกระจายงาน ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ก็จะมีการสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน ตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานภายใต้ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ บุคลากร จึงทำให้การจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานไม่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่แตกต่างกัน

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ จะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ สำหรับข้อมูลเชิงจุลภาคที่ลงรายละเอียดเชิงลึกจะต้องทำการสำรวจสำมะโนประชากร เพื่อลงรายละเอียดระดับจังหวัด ระดับตำบล และที่ผ่านมาได้เคยทำการสำรวจสำมะโนประชากรในเชิงลึก เช่น สำมะโนการเกษตร สำมะโนประชากรและการเคหะ เป็นต้น โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการสำรวจความต้องการของแรงงานในสถานประกอบการ เป็นการสำรวจธุรกิจในอุตสาหกรรม เพื่อสำรวจความต้องการของแรงงานในสาขาต่าง ๆ ให้แก่กระทรวงแรงงาน

- ปัจจุบันสำนักงานสถิติแห่งชาติอยู่ระหว่างการสำรวจสำมะโนอุตสาหกรรม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่แสดงให้เห็นการกระจายตัวของสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ และอุตสาหกรรมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งการวางแผน การตัดสินใจเกี่ยวกับการลงทุน และจากการสำรวจข้อมูลในเบื้องต้นพบว่า มีสถานประกอบการ จำนวน ๒.๖ ล้านแห่ง แต่ข้อมูลดังกล่าว

^๔ บันทึกการประชุมคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค ในคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๕๗ วันพุธที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐

^๕ รายงานสรุปผลการสัมมนาของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคมเรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน” วันศุกร์ที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมคณะกรรมาธิการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๔ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

ไม่ได้ลงลึกในรายละเอียดเชิงจุลภาคที่จะทำให้สามารถทราบได้ว่ามีแรงงานจบการศึกษา ในระดับใดบ้าง และจำนวนเท่าใดหรือมีแรงงานใช้ฝีมือจำนวนเท่าใด

- สำหรับข้อมูลด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ควรใช้ข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ แต่ควรที่จะใช้ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานมากกว่า ซึ่งความทันสมัยของข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติส่วนใหญ่จะเป็นสถิติรายเดือน

- สำนักงานสถิติแห่งชาติได้มีการจัดทำเว็บไซต์ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำเข้าข้อมูลให้แก่สำนักงานสถิติแห่งชาติเช่นกัน แต่วิธีการดังกล่าวไม่ได้ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร จึงทำให้สำนักงานสถิติแห่งชาติใช้วิธีการนำเข้าข้อมูลโดยเข้าไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานต่าง ๆ และนำข้อมูลด้านแรงงานมาใส่ไว้ในเว็บไซต์ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติจัดทำขึ้น จึงทำให้ข้อมูลที่ได้รับอาจไม่ตรงตามความเป็นจริง

- เป้าหมายของสำนักงานสถิติแห่งชาติในการบริหารจัดการข้อมูลสถิติที่ได้จากการสำรวจ คือ ต้องการให้มีข้อมูลในทุกด้านมารวมอยู่ในศูนย์ข้อมูลเดียวกัน (Data Center) ดังนั้น กลไกที่มีความสำคัญในการผลักดันเรื่องดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จควรที่จะต้องมีกฎหมายเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบและมีระบบประมวลผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลสถิติที่แท้จริง

นอกจากข้อมูลดังกล่าวแล้ว คณะกรรมาธิการยังมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การจัดเก็บข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาตินั้น แม้ข้อมูลมีความละเอียดมากดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ก็มี ความซับซ้อนของชั้นข้อมูลที่ไม่สามารถนำไปใช้งานได้โดยทันที ต้องมีการประมวลหรือแปรผลอีกครั้งหนึ่งให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะนำไปใช้งาน และการที่หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และประชาชนประสงค์จะเข้าถึงข้อมูลจะต้องติดต่อไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบที่เก็บรักษาข้อมูลเหล่านั้นโดยตรง และในบางครั้งหากต้องการข้อมูลที่หลากหลายด้าน ก็ต้องติดต่อสืบค้นหาข้อมูลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบในข้อมูลนั้นทุกแห่ง ซึ่งทำให้ต้องเสียเวลา และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งยังขาดข้อมูลที่ เป็นที่ยอมรับร่วมกันสำหรับใช้ในการวางแผนติดตามประเมินผลและการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่เห็นว่า ในการจัดทำฐานข้อมูลหากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบจำนวนมาก ข้อมูลต่าง ๆ ก็จะกระจัดกระจายออกไปตามความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ เมื่อต้องการใช้ข้อมูลจะทำได้ยาก แม้ว่าจะมีข้อมูลจำนวนมากแต่เมื่อไม่สามารถใช้งานได้ก็ถือว่าไม่เกิดประโยชน์แต่ประการใด ดังนั้นจึงควรมีการรวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ สืบค้น และเข้าถึงการใช้งานได้ง่าย จะมีส่วนช่วยในการวางแผน และการตัดสินใจด้านแรงงานของประเทศได้^๗

๑.๒.๑.๒ ความซ้ำซ้อนของระบบข้อมูลด้านแรงงานในประเทศไทย ที่กระจัดกระจายจัดเก็บอยู่ในหลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ หน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเป็นการเฉพาะ สถาบันทางวิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมอย่างน้อย ๕๐ หน่วยงาน อีกทั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ซึ่งปัจจุบันเป็นหน่วยงานหลักด้านการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในประเทศไทย ยังไม่สามารถเชื่อมข้อมูลจากหน่วยงานอื่นนำเข้าสู่ระบบได้อย่างสมบูรณ์

จากข้อจำกัดของสำนักงานสถิติแห่งชาติดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติอนุมัติให้กระทรวงแรงงานดำเนินการจัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เพื่อบูรณาการข้อมูลแรงงานจากทุกภาคส่วนในประเทศไทยทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการและเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

^๗ อ่างแล้ว , บันทึกการประชุมคณะอนุกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค ครั้งที่ ๕๖ วันพุธที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

โดยข้อมูลในโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติที่เผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ทางเว็บไซต์ ประกอบด้วย ข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market) ข้อมูลด้านการจ้างงาน (Employment Promotion) ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) ข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์ (Labour Benefit) กองทุนต่าง ๆ (Fund) และนโยบายที่สำคัญด้านแรงงานอื่น ๆ เพื่อให้มีข้อมูลที่เป็นเอกภาพ นำเชื่อถือ ทันต่อเวลาในการนำข้อมูลต่าง ๆ ไปประมวลผล วิเคราะห์คาดการณ์ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนากำลังแรงงานกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย รวมถึง ติดตามสถานการณ์แรงงานได้อย่างทันทั่วถึง โดยผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงผ่านระบบช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ทางเว็บไซต์ <http://nlic.mol.go.th>

ทั้งนี้ นอกเหนือจากกระทรวงแรงงานแล้วพบว่า ยังมีหน่วยงานอื่นที่จัดเก็บข้อมูลด้านแรงงาน ทั้งภาครัฐ หน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเป็นการเฉพาะ สถาบันทางวิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (องค์กรด้านแรงงานต่างๆ) รวมอย่างน้อยเท่าที่สามารถจำแนกได้ ๕๐ หน่วยงาน ซึ่งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ก็ได้มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลดังกล่าวนี้บางหน่วยงานด้วยเช่นเดียวกัน แต่ยังไม่สามารถพัฒนาให้เป็นระบบฐานข้อมูลเดียวกันได้ ได้แก่

กระทรวง	หน่วยงาน	ข้อมูลด้านแรงงานที่หน่วยงานจัดเก็บ
หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเป็นการเฉพาะ		
กระทรวงแรงงาน	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลของ <ul style="list-style-type: none"> ● กรมการจัดหางาน ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ● กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ● สำนักงานประกันสังคม ● สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม ● ตลาดงานคนพิการ ● ศูนย์รวมแรงงานด้านอุตสาหกรรม (สายงานแรงงาน) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลตลาดแรงงาน ■ ข้อมูลด้านการจ้างงาน ■ ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ■ ข้อมูลด้านจำนวนผู้ประกันตนแต่ละมาตรา จำนวนสถานประกอบการ จำนวนสถานพยาบาล และอัตราการให้บริการ และการเข้าถึงประโยชน์ทดแทน ตามกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ■ สถิติข้อมูลแรงงานที่ประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน ■ กฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ ■ แนวทางการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน ฉบับต่าง ๆ เช่น สภาพการจ้างงาน, หลักประกันทางสังคม, การแรงงานสัมพันธ์, จำนวนคนพิการ ที่ได้รับการบรรจุนาน, อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฯลฯ ■ นโยบายด้านแรงงานที่สำคัญของรัฐบาล

กระทรวง	หน่วยงาน	ข้อมูลด้านแรงงานที่หน่วยงานจัดเก็บ
สำนัก นายกรัฐมนตรี	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> ภาวะสังคมไทยรายไตรมาส ที่ประกอบด้วย สถานการณ์ด้านประชากรของไทย สถานการณ์ การจ้างงานโดยรวม รายได้ และผลิตภาพแรงงาน
	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนแรงงานที่บริษัทขอรับการส่งเสริม การลงทุนต้องการ พื้นที่เขตส่งเสริมการลงทุน นิคมอุตสาหกรรม ข้อมูลการลงทุนของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม ต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ในการลงทุน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
	สภาความมั่นคงแห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลด้านความมั่นคงของประเทศ เช่น การลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ
	สำนักงานคณะกรรมการ คุ้มครองผู้บริโภค	<ul style="list-style-type: none"> การร้องเรียนของกลุ่มแรงงานในประเทศน ที่เกี่ยวข้อง
	สำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา	<ul style="list-style-type: none"> คำพิพากษาศาลฎีกาด้านแรงงาน
	สำนักงานกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.)	<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลจำนวนประชากรในระดับหมู่บ้าน การใช้จ่ายระดับครัวเรือน
กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและ สังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> สำมะโน เช่น สำมะโนประชากรและเคหะ สำมะโนเกษตร สำมะโนอุตสาหกรรม เป็นต้น การสำรวจแรงงานจากครัวเรือน เช่น สำรวจ ภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน สำรวจสถานการณ์การทำงานของประชากร สำรวจการย้ายถิ่นของประชากร เป็นต้น การสำรวจจากสถานประกอบการ เช่น การสำรวจ แรงงานจากสถานประกอบการต่าง ๆ การจดทะเบียน และข้อมูลการบริหารงานต่าง ๆ
กระทรวง มหาดไทย	กรมการปกครอง	<ul style="list-style-type: none"> ฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร ได้แก่ จำนวนประชากร ประจำปี
	กรมการพัฒนาชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาอาชีพแรงงานนอกระบบ กองทุนหมู่บ้าน , กองทุนพัฒนาสตรี
	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนแรงงานที่เป็นประชากรแฝงในระดับพื้นที่

กระทรวง	หน่วยงาน	ข้อมูลด้านแรงงานที่หน่วยงานจัดเก็บ
กระทรวงการ พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> ■ สถานการณ์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี สตรีกับเศรษฐกิจ (การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน การมีงานทำ แรงงานในระบบและนอกระบบ การว่างงาน ชั่วโมงการทำงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ตำแหน่งระดับสูง การมีส่วนร่วม ในการบริหารภาคธุรกิจเอกชน) ■ สถานการณ์ด้านครอบครัว
	กรมกิจการผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> ■ สถานการณ์ด้านผู้สูงอายุ (อัตราส่วนการเป็นภาวะวัยแรงงานต่อผู้สูงอายุ ดัชนีผู้สูงอายุ และสัดส่วนประชากรสูงอายุ ๖๐ปี ขึ้นไปต่อประชากรรวม)
	กรมกิจการเด็กและเยาวชน	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลประชากรเด็กและเยาวชนของประเทศไทย
	กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> ■ ประเภท และสถานการณ์ด้านการศึกษาและอาชีพของคนพิการในประเทศไทย
	กองกิจการอาสาสมัครและ ภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนผู้นำและเครือข่ายแรงงานที่เป็นอาสาสมัครในกรมพัฒนาสังคมฯ ■ บทบาทการทำงานของอาสาสมัครด้านแรงงาน
	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สังคมแห่งชาติ กรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการ	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนและภารกิจขององค์กรแรงงานที่มาขอรับทุนสนับสนุนดำเนินโครงการ
	สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน)	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนสภาองค์กรชุมชนที่ผู้นำมาจากกลุ่มแรงงานในระดับพื้นที่ และกระบวนการทำงาน
กระทรวงเกษตร และสหกรณ์	กรมส่งเสริมการเกษตร.	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลจำนวนเกษตรกรในประเทศไทยรายปี ■ ทะเบียนวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย
กระทรวง อุตสาหกรรม	สำนักงานเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม	<ul style="list-style-type: none"> ■ ทิศทางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม เป็นรายผลิตภัณฑ์ และรายสาขาอุตสาหกรรม ว่าผลิตภัณฑ์ในกลุ่มอุตสาหกรรมใด หรือสาขาใดที่ปริมาณการผลิตมีแนวโน้มการขยายตัว หรือหดตัว ■ แนวโน้มการจ้างงานในแต่ละอุตสาหกรรม ■ ผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรม
กระทรวง ศึกษาธิการ	สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ และสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลโรงเรียนจัดรูปแบบฐานสมรรถนะอาชีพระยะสั้น ■ ข้อมูลโรงเรียนรูปแบบวิชาชีพาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ■ ข้อมูลโรงเรียนรูปแบบเตรียมพื้นฐานความถนัดทางสาขาวิชาชีพระดับอุดมศึกษา

กระทรวง	หน่วยงาน	ข้อมูลด้านแรงงานที่หน่วยงานจัดเก็บ
		<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลโรงเรียนรูปแบบการเรียนรู้ เป็นผู้ประกอบการธุรกิจพอเพียง ■ จำนวนนักเรียน นักศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ในระบบโรงเรียน จำแนกตามสาขาวิชา ■ จำนวนนักเรียน นักศึกษาในระบบโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้น ■ สถิตินักเรียน นักศึกษาในระบบโรงเรียนที่จะจบ การศึกษาแต่ละระดับชั้น ■ จำนวนนักเรียน นักศึกษานอกระบบโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้น ■ จำนวนนักเรียน นักศึกษาพิการนอกระบบโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้น ■ จำนวนนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด จำแนกตามระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชา ของ UNESCO
กระทรวงพาณิชย์	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลการจดทะเบียนของสถานประกอบการ ทั่วประเทศ
กระทรวง สาธารณสุข	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลด้านคุ้มครองผู้บริโภค และการส่งเสริม ผู้ประกอบการด้านบริการสุขภาพ
	สำนักงานกลางสารสนเทศ บริการสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ■ แหล่งข้อมูลพื้นฐานระบบบริการสุขภาพ ในประเทศไทย
	กรมสุขภาพจิต	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนแรงงานที่เข้ารับการรักษาจากความเครียด จากการทำงาน
	กรมควบคุมโรค	<ul style="list-style-type: none"> ■ การป้องกันโรคในกลุ่มแรงงานนอกระบบอาชีพ
กระทรวงการคลัง	กรมสรรพากร	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้และการจ่ายภาษี ของประชากรวัยแรงงาน
	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.)	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลด้านนโยบายการคลังและนโยบายภาษีอากร ■ ข้อมูลด้านนโยบายการเงิน นโยบายการออม และการลงทุน ■ ข้อมูลด้านนโยบายเศรษฐกิจมหภาคและเศรษฐกิจ ระหว่างประเทศ
กระทรวงการ ต่างประเทศ	กรมสารนิเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานของแรงงานต่างชาติ ในประเทศไทย ■ ประมาณการรายได้ที่คนงานไทยในต่างประเทศ ส่งกลับ
กระทรวงคมนาคม	กรมการขนส่งทางบก	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลเกี่ยวกับการจดทะเบียนและเก็บภาษีรถ และออกใบอนุญาตขับรถ

กระทรวง	หน่วยงาน	ข้อมูลด้านแรงงานที่หน่วยงานจัดเก็บ
	สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	<ul style="list-style-type: none"> สถิติการเดินทางเข้า - ออกของคนต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทย
	สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)	<ul style="list-style-type: none"> นำข้อมูลของกรมการปกครองเกี่ยวกับพิกัด ตำบล อำเภอ จังหวัด มาวิเคราะห์ร่วมกับฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน ซึ่งคาดการณ์ว่าในอนาคตจะช่วยทำให้สามารถทราบได้ว่า ณ ที่อยู่ของแรงงาน ภายในระยะ ๕๐ กิโลเมตร มีสถานประกอบการ ไตบ้างที่เปิดรับสมัครงานใกล้บ้าน
	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)	<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลด้านคุณวุฒิความสามารถของแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ
	ธนาคารแห่งประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> ภาวะเศรษฐกิจไทยและต่างประเทศ
	กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนสมาชิกกองทุนและรายละเอียดของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งส่วนใหญ่ คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นประชากรหลักของประเทศไทย
	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลการเจ็บป่วยของประชาชนที่อยู่ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	<ul style="list-style-type: none"> จำนวน สถานะ ภารกิจ องค์กรแรงงานที่ขอรับทุนสนับสนุนการดำเนินงาน ภารกิจด้านพัฒนาสุขภาวะด้านแรงงาน และผลที่เกิดขึ้น
	สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.)	<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลประเด็นด้านแรงงานในสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ
	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)	<ul style="list-style-type: none"> ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน โดยเฉพาะงานวิจัย ชุมชนและงานวิจัยท้องถิ่น
	สถาบันทางวิชาการ	
	สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน
	มหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษา ที่มีการเปิดสอนใน ด้านสังคมศาสตร์ ประชากรศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และด้านแรงงานโดยตรง	<ul style="list-style-type: none"> ฐานข้อมูลงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะในระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต
	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (TDR)	<ul style="list-style-type: none"> ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน
	หน่วยงานภาคเอกชน	
	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลความต้องการแรงงาน ตำแหน่งงานว่าง
	สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลด้านการค้าและบริการของประเทศ
	บริษัทจัดหางาน	<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลรายละเอียดผู้หางาน ข้อมูลรายละเอียดบริษัทที่ต้องการการจ้างงาน ข้อมูลสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กระทรวง	หน่วยงาน	ข้อมูลด้านแรงงานที่หน่วยงานจัดเก็บ
	สภาองค์การนายจ้างแห่งต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ การจ้างงาน สวัสดิการ ▪ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ▪ การฝึกอบรม
	ชมรมบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สวัสดิการการจ้างงานบริษัทต่าง ๆ ในชมรม
	หน่วยงานภาคประชาสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ▪
	คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ จำนวนแรงงานในระบบ ▪ จำนวนองค์กรแรงงานที่เป็นสมาชิก ▪ ข้อมูลการร้องเรียนการละเมิดสิทธิแรงงาน การขับเคลื่อนประเด็นนโยบายแรงงานด้านต่าง ๆ
	เครือข่ายแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ จำนวนแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่มอาชีพ ▪ จำนวนสมาชิกแต่ละพื้นที่หรือกลุ่มอาชีพ ▪ ข้อมูลการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ▪ การขับเคลื่อนประเด็นนโยบายแรงงานด้านต่าง ๆ
	องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน ทั้งแรงงานไทย (แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ) แรงงานข้ามชาติ และแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ข้อมูลการร้องเรียนการละเมิดสิทธิแรงงาน ▪ ภารกิจการทำงาน ▪ ผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

จากการจัดเก็บข้อมูลที่มีหลายหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้มีข้อมูลด้านแรงงานที่กระจายอยู่ในหลายหน่วยงาน และยากต่อการประมวลผลเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ รวมถึงเสี่ยงสะท้อนว่าการจัดทำข้อมูลภาครัฐไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน ทำให้ระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๙ - ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐ คณะอนุกรรมการฯ ได้เรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวม ๒๐ หน่วยงาน ได้แก่

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ศูนย์กำลังคนด้านแรงงาน จังหวัดชลบุรี บริษัทจัดหางาน เพอร์ซันแนล คอนซัลแตนท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท จัดหางาน จีอบีทีบี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ท็อปกัน จำกัด สมาคมนักทรัพยากรมนุษย์อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ชมรมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ชมรมบริหารงานทรัพยากรบุคคล ๓๐๔ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เพื่อสอบถามถึงข้อจำกัดของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวง
แรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถประมวลสภาพปัญหาหลักได้ ๓ ประการ ดังนี้

๑) การจัดทำฐานข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ได้ใช้วิธีการบริหารจัดการข้อมูลระหว่าง
หน่วยงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งมักเกิดปัญหา คือ มีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนบุคลากรที่มีหน้าที่
รับผิดชอบอยู่บ่อยครั้งทำให้การพัฒนากระบวนการข้อมูลไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการไม่มีกฎหมายกำหนด
ที่ชัดเจนเรื่องการจัดจ้างบริษัทภายนอก (Outsource) เข้ามาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานรัฐ
จึงทำให้แต่ละหน่วยงานคิดแผนงานหรือจัดทำโครงการขึ้นมาเพื่อตอบสนองเฉพาะภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ
โดยไม่ได้มีการระดมความเห็นจากหน่วยงานอื่น ๆ จึงทำให้ไม่มีการบูรณาการด้านสารสนเทศร่วมกัน
ข้อมูลกระจัดกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการกิจเฉพาะ ขาดกลไกในการประสานข้อมูลที่มีอยู่
อย่างเป็นระบบ เพื่อการใช้ข้อมูลร่วมกันและลดความซ้ำซ้อน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นอย่างน้อย
รวม ๕๐ หน่วยงาน

๒) การขาดการจัดเก็บข้อมูลในเชิงลึกทำให้ไม่มีข้อมูลเพียงพอต่อการวางแผน
เชิงยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ความต้องการที่จะพัฒนา
แรงงานในแต่ละด้านว่ามีจำนวนเท่าใด ข้อมูลของผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาแรงงาน กำลังแรงงานแยกตาม
เขตจังหวัด รวมทั้งประเภทอุตสาหกรรมที่สามารถสืบค้นย้อนหลังได้อย่างน้อย ๑๐ ปี การเลื่อนไหล
ของแรงงานในแต่ละช่วงเวลา อัตราการว่างงานแฝงกรณีการย้ายงานหรือเปลี่ยนงาน เป็นต้น

๓) ภาครัฐยังขาดฐานข้อมูลกลางในลักษณะศูนย์บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ
(One Stop Service) เนื่องจากว่า ข้อมูลของภาครัฐ หน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเป็นการเฉพาะ
สถาบันทางวิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (องค์กรด้านแรงงานต่าง ๆ) นั้น มีลักษณะต่างคนต่างทำ
และกระจัดกระจายอยู่หลายหน่วยงาน ทำให้เกิดการสับสนว่า ข้อมูลหน่วยงานใดมีความเป็นปัจจุบันมากที่สุดที่
สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง ขาดการเชื่อมโยงฐานข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกันให้เป็นระบบฐานข้อมูลเดียว
ทำให้การใช้ประโยชน์ในการตอบสนองความต้องการข้อมูลจึงมีอยู่อย่างจำกัด รวมทั้งศูนย์เทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ก็ไม่สามารถเรียกข้อมูลจากหน่วยงานอื่นนำเข้าสู่ระบบได้
ดังนั้น การจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานเพื่อรวบรวมข้อมูลด้านแรงงาน ควรต้องกำหนดโจทย์หรือกำหนดข้อมูล
ของแรงงานที่จะทำการจัดเก็บให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานส่งข้อมูล
เข้าสู่ระบบ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

๑.๒.๑.๓ ข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ
ของผู้ใช้บริการได้เต็มที่ ซึ่งมีความต้องการที่หลากหลาย

ความต้องการด้านข้อมูลแรงงานในปัจจุบันบางส่วนมีข้อมูลมารองรับ
แต่บางส่วนยังขาดข้อมูลมารองรับ ทั้งนี้ เนื่องจากขาดการวิเคราะห์ความต้องการด้านข้อมูลแรงงานอย่างเป็นระบบ
แต่ละหน่วยงานแยกกันจัดเก็บตามที่ได้กล่าวไปแล้วในข้อ ๑.๒.๑.๒ ทำให้ไม่ทราบส่วนขาดของระบบข้อมูล
ที่แท้จริง และขาดการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบข้อมูล ข้อมูลส่วนใหญ่ถูกออกแบบมาเพื่อความต้องการข้อมูล
ระยะสั้นที่มักจะไม่ยั่งยืน อย่างไรก็ตามในส่วนของคุณภาพข้อมูลที่มีอยู่ก็ยังคงประสบกับปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้
การตอบสนองต่อความต้องการที่มีอยู่ไม่สามารถทำได้เต็มที่ ได้แก่

- ปัญหาคุณภาพและความครบถ้วนของข้อมูลที่จัดเก็บ เนื่องจากขาดความ
ตระหนักในสำคัญของข้อมูล ขาดระบบกำกับและควบคุมคุณภาพ และขาดการใช้ประโยชน์จากข้อมูล
- ปัญหาข้อจำกัดในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่มาเป็น
องค์ความรู้ที่พร้อมต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

■ ปัญหาการเข้าถึงได้ของข้อมูลที่มีการจัดเก็บทั้งในระดับที่มีการวิเคราะห์แล้วและในระดับฐานข้อมูล ทำให้การใช้ประโยชน์จากข้อมูลมีอย่างจำกัดเฉพาะในหน่วยงานที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูล

ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับความเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐^๔ ที่มีความเห็นร่วมกันว่า

■ ประเทศไทยไม่ได้รับการยอมรับจากนานาประเทศเมื่อเข้าร่วมประชุมในระดับเวทีโลก เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีข้อมูลด้านแรงงานไม่ตรงกันและเป็นข้อมูลเดียวกัน ซึ่งทำให้ไม่สามารถนำมากำหนดนโยบายในการพัฒนาประเทศ ไม่สามารถตอบโจทยในทุกปัญหาที่เกิดขึ้น และไม่สามารถวางแผนในการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต

■ ข้อมูลด้านสาธารณสุขในปัจจุบันมีจำนวนมาก และกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ และไม่มีการบูรณาการข้อมูลร่วมกัน จึงทำให้เกิดปัญหาในการวางแผนสุขภาพของประชากรในประเทศ และปัญหาอุปสรรคอื่น ๆ อีกจำนวนมาก เช่นเดียวกับปัญหาด้านแรงงาน

■ ประเทศไทยยังไม่มีข้อมูลด้านแรงงานที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการเจรจาในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่แรงงานได้ จึงทำให้กลุ่มแรงงานต้องทำการออกแบบสำรวจด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลด้านแรงงาน แต่ข้อมูลดังกล่าวไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างเท่าที่ควร

■ การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การรวบรวมข้อมูล และการแปลผลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์เป็นข้อที่ต้องคำนึงถึง อีกทั้งการได้มาซึ่งข้อมูลต้องคำนึงถึงความแตกต่างเชิงพื้นที่ในแต่ละท้องที่ที่มีปัญหาแตกต่างกัน การวิเคราะห์เชิงพื้นที่จึงต้องนำมาวิเคราะห์ด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การดำเนินงานใด ๆ ไม่ควรยึดติดเพียงรูปแบบเท่านั้น เพราะจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างล่าช้า และเป็นปัญหาต่อผู้ปฏิบัติ

๑.๒.๑.๔ ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีของหน่วยงานภาครัฐ ที่ยังไม่สามารถพัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงานที่สามารถให้บริการผ่านรูปแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) เป็นหนึ่งในนโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศของรัฐบาลที่พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา แกลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗ การเปลี่ยนผ่านที่จะนำพาประเทศไปสู่สังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนสามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ในระดับภูมิภาคและเวทีโลก รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E - Government) ที่ให้บริการแก่ประชาชนที่สะดวก มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ถือเป็นรากฐานที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลง โดยต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเข้ากันได้ มีการบูรณาการการบริการและการดำเนินงานร่วมกันเป็นฐานที่สำคัญของการพัฒนา Digital Economy โดยมีนโยบายว่าต้องสนับสนุนให้เกิด Digital Economy เพื่อเปลี่ยนรูปแบบภาคเกษตรอุตสาหกรรม และบริการดั้งเดิมของไทย

Digital Economy หรือ “เศรษฐกิจดิจิทัล” หมายถึง เศรษฐกิจที่อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออินเทอร์เน็ตมาสร้างอาชีพหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารและโทรคมนาคมไปใช้และพัฒนาธุรกิจหรืออุตสาหกรรมสาขาหรือประเภทต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เป็นปัจจัยสำคัญทำให้ National Broadband Backbone ที่การสื่อสารข้อมูลขนาดใหญ่ให้ทุกจุดในประเทศได้เชื่อมโยงเข้าถึงได้ มีช่องทางสื่อสารและเชื่อมต่อระหว่างประเทศ หรือ International

^๔ รายงานสรุปผลการสัมมนาของคณะกรรมการสิทธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคมเรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน” วันศุกร์ที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมคณะกรรมการสิทธิการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๔ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

Gateway เพื่อใช้สำหรับการส่งผ่านข้อมูลเข้าได้หลายเส้นทาง มีศูนย์บริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ หรือ Data Center เพื่อจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานทุกประเภท สามารถให้บริการแก่ประชาชนที่ประสงค์ใช้บริการสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตลอดจนใช้จัดเก็บข้อมูลทางธุรกิจ ข้อมูลทางการศึกษา ข้อมูลต่าง ๆ ทางการค้าและวางแผนธุรกิจได้ด้วย มีการออกกฎหมายเพื่อรองรับความปลอดภัยของการใช้ข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตมีการกำหนดมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ใช้ในการติดต่อกันทางอินเทอร์เน็ต ส่งเสริม โปร่งใสและต้องอุดหนุนภาคเอกชนจากผลงาน

ทั้งนี้ สามารถแจกแจงปัญหาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฐานข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่

- การใช้รหัสอ้างอิงที่แตกต่างกัน เช่น การอ้างอิงบุคคล กรมการปกครอง ใช้เลขประจำตัวประชาชน โรงเรียนใช้เลขประจำตัวนักเรียน รหัสนิติ/นักศึกษา

- การแยกแยะหมวดหมู่ที่ต่างกัน เช่น ประเภทสินค้าตามพิกัดศุลกากร จะมีความแตกต่างกันไปจากประเภทสินค้าตามพิกัดสรรพสามิต ประเภทผู้ป่วยตามระบบสาธารณสุขจะต่างจากประเภทผู้ป่วยตามระบบประกันสังคม ผู้ประกอบการของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าจะต่างไปจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม

- ความหมายของรายการข้อมูลที่ต่างกัน เช่น ความเสียหายเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

- หน่วยนับ/หน่วยอ้างอิง มีความแตกต่างกัน เช่น ผู้ป่วยโปลิโอ ระบบสาธารณสุขมีการแยกแยะอายุของผู้ป่วยเป็นเดือน ในระบบรายงานประชากรจะมีความสนใจในระดับปี

- รูปแบบข้อมูลและชนิดของข้อมูลที่แตกต่างกัน ชนิดข้อมูลในระบบจัดการฐานข้อมูลต่าง ๆ และการออกแบบรูปแบบของข้อมูลที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน

- กำหนดกรอบความถูกต้องของข้อมูลแตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ที่ให้บริการผู้ใหญ่ไม่จำเป็นต้องเก็บทศนิยม แต่ในโรงพยาบาลเด็กมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บทศนิยมของน้ำหนัก

- การอ้างอิงมาตรฐานที่แตกต่าง เช่น กระทรวงมหาดไทยมีการกำหนดรหัสหน่วยงานปกครองระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการกำหนดรหัสพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจ เป็นต้น

กล่าวได้ว่า การจัดทำมาตรฐานข้อมูลสามารถจัดทำได้หลายระดับ เช่น มาตรฐานระดับหน่วยงาน มาตรฐานระดับกลุ่ม มาตรฐานระดับอุตสาหกรรม มาตรฐานระดับประเทศ และมาตรฐานระดับระหว่างประเทศ ขึ้นอยู่กับความต้องการและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น การจัดทำมาตรฐานข้อมูลมีความสำคัญ ได้แก่

- เพิ่มความสามารถในการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน
- ลดค่าใช้จ่ายในการใช้ข้อมูลร่วมกัน เนื่องจากดำเนินการโครงการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานนั้น

- ลดระยะเวลาในการดำเนินงาน ในโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ ที่มีความต้องการใช้ข้อมูลร่วมกัน หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานนั้น การสำรวจพบว่า เวลาที่ใช้ไปไม่น้อยกว่า ๒๕% ของงาน คือ การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อขอใช้ข้อมูลมีกฎ กติกา ระเบียบที่ต้องปฏิบัติอีกเป็นจำนวนมาก รวมทั้ง ต้องจัดทำเอกสารระหว่างหน่วยงานประชุมเพื่อทำความเข้าใจ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา และตัดสินใจอีกหลายครั้ง ดังนั้น เมื่อสามารถจัดทำมาตรฐานข้อมูลให้เหมือนกันใช้ด้วยกันได้ก็จะสามารถลดระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ได้

- เพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จของการดำเนินโครงการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล เป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญประการหนึ่ง คือ หน่วยงานที่ผู้ใช้ต้องการข้อมูลอาจจะไม่ให้ข้อมูล ปฏิเสธในการเข้าร่วมโครงการจัดทำมาตรฐานข้อมูลไว้ชัดเจน จึงทำให้สามารถศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการได้ชัดเจน ก่อนเริ่มโครงการ ทำให้โอกาสที่โครงการล้มเหลวน้อยลง

- สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐได้มากขึ้น มีระดับคุณภาพของการให้บริการที่ดี ประชาชนยังคงมีความยุ่งยาก ในการติดต่อเพื่อทำธุรกรรม จากหลายหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรมหนึ่ง ๆ จะก่อให้เกิดนวัตกรรมบริการจากข้อมูลเดิมได้ เช่น การติดตามผลการขอจดทะเบียน การยื่นเปลี่ยนสถานที่ตั้ง และการขอใบอนุญาตอื่นเพิ่มเติมได้ เป็นต้น

- ลดผลกระทบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของข้อมูลไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานกำกับมาตรฐาน

ประการต่อมาเมื่อมาพิจารณาต่อในเรื่องด้านการบริการข้อมูลแรงงาน พบปัญหาสำคัญ คือ หน่วยงานภาครัฐต่างมีข้อมูลของตนเอง และไม่ต้องการแลกเปลี่ยนข้อมูลเหล่านั้น กับหน่วยงานอื่น ด้วยเหตุผล ๒ ประการ ได้แก่ ความหวงแหนข้อมูลเพราะเป็นเจ้าของ และข้อมูลที่จัดเก็บ ยังมีความบกพร่อง ไม่ครบถ้วน ซึ่งปัญหานี้ก็จะย้อนไปสู่ประเด็นในเรื่องของความซ้ำซ้อนในการลงทุน ในด้านไอทีและการเก็บข้อมูลนั่นเอง.

อีกประการสำคัญ คือ เรื่องบุคลากร เนื่องจากคำตอบแทนของข้าราชการ นั้น ไม่อาจแข่งขันกับภาคเอกชนได้ ทำให้ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเป็นเรี่ยวแรงสำคัญ ในการดำเนินโครงการ โดยเฉพาะในกลุ่มของบุคลากรด้านสารสนเทศที่ถูกมองว่าเป็นเพียงกระบวนการ สนับสนุน ทำให้ผู้บริหารละเอียดที่จะพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากรในสายงานนี้ ทำให้ขาดบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญด้านไอทีที่เหมาะสม

นอกจากนั้นแล้ว ปัจจุบันยังขาดกฎหมายแม่บทที่กำหนดนิยามและกรอบแนวทางการดำเนินงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศที่ชัดเจน ทำให้หน่วยงานภาครัฐมุ่งเน้นให้ความสนใจ เพียงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการประชาชน ซึ่งยังอยู่ในรูปแบบเดิมที่ใช้เอกสาร และหลักฐานที่เป็นกระดาษ ไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลแต่อย่างใด แม้จะมีแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑) แต่ก็ยังประสบปัญหา เรื่องระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องถูกพัฒนาในลักษณะต่างคนต่างทำ ส่งผลให้ขาดมาตรฐานและไม่สามารถนำมาใช้งาน ร่วมกันได้

๑.๒.๒ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒.๒.๑ ตัวอย่างการแก้ไขปัญหาเรื่องข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในภาครัฐและภาคเอกชน

ในช่วงที่ผ่านมาจึงได้มีความพยายามในเบื้องต้นต่อการแก้ไขปัญหา เรื่องข้อมูลในปัจจุบันที่มีหลายแหล่ง ซ้ำซ้อน และไม่เพียงพอ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน แต่ก็ยังมีข้อจำกัด ในข้อมูลส่วนอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้นำมาบูรณาการร่วมกันในฐานข้อมูลดังกล่าว

ตัวอย่างการแก้ไขปัญหาในภาครัฐ^๔

มีการดำเนินงานโดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มาตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ แต่หยุดชะงักไปเมื่อปี ๒๕๕๔ เนื่องจากปัญหาด้านงบประมาณ และมาเริ่มดำเนินการ

^๔ บันทึกการประชุมคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค ในคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๔๕ วันพุธที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

อีกครั้งในปี ๒๕๕๘ โดยมีการพัฒนาแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูล LEED - X หรือ Labour Economic and Education Data Exchange เป็นระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างหน่วยงานในด้านข้อมูลกำลังคนในภาคอุตสาหกรรม เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายหรือทิศทาง โดยมอบหมายให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ดำเนินการ ซึ่งเป็นการนำระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจ การศึกษา และแรงงานมาใช้ในการคำนวณแนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม รวม ๑๓ กลุ่ม ในเบื้องต้น ได้แก่ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ยานยนต์และชิ้นส่วน อาหารและเครื่องดื่ม ยางพารา ไม้และเฟอร์นิเจอร์ เครื่องหนัง เซรามิก พลาสติก เคมีภัณฑ์ ปิโตรเคมี กระดาษ และอัญมณี เป็นสำคัญ

ขณะเดียวกันภาครัฐก็ได้มีการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยเมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีมติให้หน่วยงานราชการไทยไม่สามารถของบประมาณเพื่อซื้อหรือทำศูนย์ข้อมูล (Data Center) เฉพาะหน่วยงานของตัวเองได้อีกต่อไป แต่ต้องเปลี่ยนมาใช้ "ศูนย์ข้อมูลแห่งชาติ" แทน ตามแผนการบูรณาการศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Data Center Consolidation) เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงบประมาณ แต่อย่างไรก็ตามการสร้างศูนย์ข้อมูล (Data Center) ขนาดใหญ่ ยังมีผู้ให้บริการไม่มาก และแต่ละแห่งไม่ได้มีการเชื่อมต่อระบบกัน

ตัวอย่างการแก้ไขปัญหาในภาคเอกชน^{๑๐}

มีการดำเนินงานผ่านโครงการต้นแบบจากการสนับสนุนของผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีร่วมกับองค์กรสุขภาวะภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ และขยายผลต่อโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ในปี ๒๕๕๘ ในเรื่องแนวคิดการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางด้านสารสนเทศแรงงานประเทศไทย ชื่อว่า “โครงการศูนย์กำลังคนด้านแรงงานจังหวัดชลบุรี (CHONBURI LABOUR BANK)”

โดยเห็นว่า (๑) ปัจจุบันการรับแรงงานเข้าทำงานไม่มีฐานข้อมูลที่ชัดเจน ไม่มีการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังแรงงานแยกตามเขตจังหวัดหรือประเภทของอุตสาหกรรม หรืออาจมีบางหน่วยงานได้แยกไว้ชัดเจน แต่เป็นข้อมูลที่ย้อนหลังไปถึง ๑ - ๒ ปี ทำให้ถูกลดทอนความน่าเชื่อถือลง ไม่สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการตัดสินใจได้ (๒) ข้อมูลของภาครัฐในระดับนโยบายที่สามารถนำมาใช้ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีน้อยมาก ที่มีฐานข้อมูลชัดเจน คือ สำนักงานประกันสังคม ส่วนใหญ่ที่พบนั้นจะปรากฏในระดับปฏิบัติการ โดยจัดทำในรูปแบบรายงาน ซึ่งบางหน่วยงานก็ไม่ได้นำมาเผยแพร่แต่อย่างใด

ศูนย์กำลังคนด้านแรงงานจังหวัดชลบุรีจึงเป็นแนวทางการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนและแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเกิดจากปัญหาการผลิตแรงงานไม่เพียงพอ คุณภาพกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ภาคพาณิชย์ยกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคบริการและการท่องเที่ยว ดังนั้น การจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยแบ่งเบาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และเป็นหนทางในการเสนอแนะการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพ โดยเป็นความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานด้านการศึกษา ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder)

โดยมีฐานข้อมูลแยกเป็นหมวดดังนี้ หมวดที่ ๑ ข้อมูลแรงงาน แยกตามประเภทธุรกิจและองค์กรสุขภาวะ หมวดที่ ๒ ความต้องการด้านแรงงานแยกตามทักษะ หมวดที่ ๓ บริการความรู้เชิงวิชาการ หมวดที่ ๔ ข้อมูลผู้เข้าสู่ระบบแรงงาน หมวดที่ ๕ แหล่งผลิตแรงงานแยกตามทักษะ ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำข้อมูลนำร่องผ่านระบบเว็บไซต์ lec.ehwp.or.th/first_page.php ผ่านการบูรณาการข้อมูลใน ๓ ส่วน คือ e - Job Center เกี่ยวข้องกับเรื่องการค้นหางานและการสมัครงาน e - Labourbank

^{๑๐} บันทึกการประชุมคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค ในคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๔๖ วันพุธที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

คือ การค้นหาผู้สมัครงาน และ e - Hr Information เกี่ยวกับข้อมูลนักเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และข้อมูลนักเรียนในสังกัดอาชีวศึกษา

๑.๒.๒.๒ ตัวอย่างศูนย์ข้อมูลแรงงานกลางที่บูรณาการข้อมูลทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน
ในต่างประเทศ

จากการนำเสนอข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่อคณะอนุกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่องฐานข้อมูล Labour Market Information (LMI) ซึ่งเป็นฐานข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานที่ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ๑) ด้านอุปสงค์ของแรงงาน (Demand) หรือด้านความต้องการ เช่น นายจ้างต้องการอะไร เป็นต้น ๒) ด้านอุปทานของแรงงาน (Supply) ด้านการตอบสนองความต้องการ เช่น มีแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวนเท่าใด เป็นต้น ๓) ด้านกลไกหรือกระบวนการที่ผนวกด้านอุปสงค์และอุปทานเข้าหากัน มีตัวอย่างการจัดทำ Labour Market Information (LMI) ในต่างประเทศที่น่าสนใจ ดังนี้

(๑) ประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียถือเป็นประเทศที่จัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน (Labour Market Information : LMI) ได้อย่างเป็นระบบและดีที่สุด โดยแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (คล้ายกับสำนักงานสถิติแห่งชาติของประเทศไทย) มีหน้าที่จัดเก็บข้อมูลรายเดือน สํารวจและจัดทำสำมะโนประชากรทุก ๕ ปี

๑.๒ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการข้ามแดนและการป้องกันชายแดน มีหน้าที่จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและแรงงานอื่น ๆ ที่ข้ามแดนเข้าออกเพื่อทำงาน

๑.๓ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เช่น กรมการจัดหางาน ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสำรวจการจ้างงาน วิเคราะห์เชิงลึก ประเมินการ และจัดเก็บข้อมูลการจ้างงานไปตามแต่ละจังหวัดในประเทศ เมื่อได้ข้อมูลแล้วหน่วยงานนี้จะเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อให้ผู้ต้องการข้อมูลสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ เป็นต้น

๑.๔ หน่วยงานด้านอื่น ๆ เช่น หน่วยงานด้านการฝึกอบรม หน่วยงานด้านการศึกษา เป็นต้น

(๒) ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นถือเป็นประเทศที่มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน (Labour Market Information : LMI) ได้อย่างมีประสิทธิภาพคล้ายกับประเทศออสเตรเลีย แต่มีข้อแตกต่างคือ หน่วยงานด้านแรงงาน หน่วยงานด้านสุขภาพ และการพัฒนาสังคมของประเทศญี่ปุ่นจะมีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้ดัชนีตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ ซึ่งหน่วยอื่นจะนำข้อมูลดังกล่าว ไปใช้ประโยชน์ และในหน่วยงานด้านแรงงานนั้น จะมีการทำงานด้านสุขภาพด้วย โดยจะมีการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลรายหัวข้อ (Thematic Surveys) เช่น การสำรวจและจัดเก็บข้อมูลแรงงานผู้หญิงคนใดคนหนึ่งในช่วงอายุ ๓๐ - ๕๐ ปี ว่าความต้องการของผู้หญิงในช่วงอายุดังกล่าวจะมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือมีครอบครัว เป็นต้น

สำหรับการสำรวจด้านอื่น ๆ ประเทศญี่ปุ่นมีสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นผู้สำรวจและจัดเก็บข้อมูล โดยข้อมูลต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดทำตัวชี้วัดและกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของประเทศญี่ปุ่นจะสอดคล้องกับตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)^{๑๑}

^{๑๑} โดยมีเกณฑ์วัดผลครอบคลุม ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) สิทธิในการทำงาน (Rights at work) ๒) โอกาสในการทำงานหรือโอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน (Employment opportunities) ๓) การคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ๔) กระบวนการในการหารือไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Social dialogue)

ทั้งนี้ มีข้อมูลว่าองค์กรภาคเอกชนของญี่ปุ่นจะมีฝ่ายเก็บข้อมูลสถิติวิเคราะห์และวิจัยด้านแรงงานเป็นของตนเองอยู่แล้ว แต่หากมีกรณีพิพาทระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ก็จะต้องพึ่งพาข้อมูลที่เป็นกลางจากหน่วยงานภาครัฐเป็นสำคัญ

(๓) ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์มีการจัดทำเว็บไซต์เกี่ยวกับฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของ ILO ใช้งบประมาณในการดำเนินการจำนวนไม่มากนักและมีหน่วยงานด้านสถิติระดับกองในกรมการจัดหางานมีหน้าที่จัดเก็บและปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ

นอกจากทั้ง ๓ ประเทศดังกล่าวข้างต้น ILO ได้ชี้ให้เห็นว่า

การจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน (Labour Market Information : LMI) จากประเทศสิงคโปร์ยังไม่สามารถนำมาใช้พิจารณาได้ เพราะประเทศสิงคโปร์มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่กว่าประเทศไทย แต่เป็นประเทศที่มีพื้นที่ขนาดเล็ก มีประชากรจำนวนไม่มากนักและในการบริหารจัดการนั้น มีรัฐบาลสิงคโปร์เป็นศูนย์กลางทำงานในลักษณะรวมศูนย์อำนาจ ดังนั้น ความซับซ้อนของข้อมูลจึงแตกต่างกันมากกับประเทศไทย

สำหรับการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน (Labour Market Information : LMI) ในประเทศมาเลเซียนั้นมีจุดอ่อน คือ ไม่สามารถระบุที่มาของข้อมูลระดับมหภาคได้ จึงไม่แนะนำให้นำมาเป็นตัวแบบในการพิจารณาศึกษา

๑.๒.๒.๓ ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานของประเทศไทย

๑) งานด้านสถิติถือเป็นงานที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน สิ่งที่มีความสำคัญมาก คือ การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เฉพาะในการประสานข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ และหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลที่มีอยู่สามารถนำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง เสนอแนะว่า ประเทศไทยควรมีหน่วยงานหลักที่จัดทำฐานข้อมูลด้าน LMI โดยทำหน้าที่บูรณาการข้อมูลจากหน่วยต่าง ๆ มาไว้รวมกัน เพราะจากการศึกษาเรื่องการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานในหลายประเทศที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การที่มีหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดทำเรื่องดังกล่าวหลายหน่วยงาน และทำงานแบบต่างคนต่างทำ

๒) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เห็นว่า ประเทศไทยมีการทำงานด้านการจัดเก็บข้อมูลและสถิติต่าง ๆ ด้านแรงงานได้ตั้งอยู่แล้ว แต่จะต้องมีการบริหารจัดการฐานข้อมูลให้มีการประสานข้อมูลอย่างเป็นระบบ ไม่ให้ข้อมูลอยู่อย่างกระจัดกระจายและพัฒนากิจการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้องอยู่เสมอ เช่น ตำแหน่งการจ้างงานต่อจำนวนคนทำงาน เป็นต้น ซึ่งจากการคำนวณอัตราการว่างงานของคนไทยที่ผ่านมา โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่จำแนกตามวุฒิการศึกษานั้น พบว่า คนจบการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีส่วนว่างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งเรื่องนี้ถือเป็นปัญหาสำคัญของฝ่ายกำหนดนโยบายที่จะต้องหาสาเหตุและแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

๓) หากจะพัฒนาเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานของประเทศไทย มีข้อเสนอว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องแบ่งหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจนและมีหน่วยงานหลักเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้ต้องการใช้ข้อมูลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย มีการจัดประเภทของข้อมูลให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย รวมทั้ง มีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล ซึ่งหากจะมีการจัดเก็บข้อมูลให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนอย่างแท้จริงจะต้องจัดเก็บตั้งแต่ระดับครัวเรือน และควรกำหนดนิยามคำว่า “งาน” ให้ชัดเจนว่า

งานประเภทที่ถือว่าเป็นการทำงานตามความหมายของแรงงาน คือ งานใดบ้าง ซึ่งหากกำหนดนิยามคำว่า “งาน” ได้ชัดเจนแล้วก็จะกำหนดขอบเขตของผู้ใช้แรงงานได้ ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ทำให้ได้สถิติข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น

๔) ประเทศไทยควรเพิ่มเติมการจัดเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติ เด็กที่เกิดจากแรงงานข้ามชาติในประเทศและผู้ติดตามอย่างเป็นระบบ โดยบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการจัดเก็บข้อมูลจะต้องฝึกฝนในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจพิจารณาไปตามรายไตรมาส และจัดทำเป็นรายงานผลการวิเคราะห์จะทำให้มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ต่อไป

๒. วิธีการปฏิรูป

๒.๑ การวิเคราะห์ จัดทำแนวทางเกี่ยวกับเรื่องที่จะปฏิรูป

จากสถานการณ์และสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการสิทธิการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค ในคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ได้ทำการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิรูป เรื่องการปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน โดยมีกระบวนการดำเนินงานในภาพรวม ประกอบด้วย

๒.๑.๑ การทบทวนเอกสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายงานการปฏิรูปวาระปฏิรูปที่ ๓๗ : ปฏิรูปการแรงงาน คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน สภาปฏิรูปแห่งชาติ (สปช.) และรายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เรื่อง การปฏิรูประบบสถิติแห่งชาติ เพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน ที่ได้เสนอต่อที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้ชี้ให้เห็นถึง “ความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีข้อมูลสถิติที่มีคุณภาพและครอบคลุมเพียงพอที่จะสร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์ของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้ง ท้นต่อสถานการณ์ที่จะใช้สนับสนุนการวางแผนเพื่อกำหนดมาตรการรับมืออย่างรอบด้านและติดตามผลการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” รวมถึงข้อเสนอแนะจากหน่วยงานและเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน ภาควิชาการ ภาคแรงงานที่ผ่านมา เพื่อนำมาสู่ความร่วมมือในการจัดทำรายงานการศึกษาระดับดังกล่าวนี้ร่วมกัน

๒.๑.๒ คณะกรรมการ ได้ประสานความร่วมมือในการทำงาน โดยได้เชิญผู้แทนจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ร่วมเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อพิจารณาและรับฟังข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิรูปในเรื่องดังกล่าวนี้ รวมถึงการศึกษาเรียนรู้การทำงานเพิ่มเติมในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรงในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๐

๒.๑.๓ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ พิจารณาความเป็นไปได้ในข้อเสนอแนวทาง มาตรการในการดำเนินการขับเคลื่อนที่เกี่ยวข้อง โดยมีการประชุมร่วมกับผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน รวม ๒๐ หน่วยงาน เพื่อศึกษาในรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๙
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDR) วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
- ศูนย์กำลังคนด้านแรงงาน จังหวัดชลบุรี วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
- กรมการจัดหางาน วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
- สำนักงานประกันสังคม วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

- บริษัทจัดหางาน เพอร์ซันแนล คอนซัลแตนท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท จัดหางาน จ๊อบดีปี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทือปกัน จำกัด วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐
- สมาคมนักทรัพยากรมนุษย์อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ชมรมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ชมรมบริหารงานทรัพยากรบุคคล ๓๐๔ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐
- สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
- สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๐
- สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๐
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐

๒.๑.๔ การสัมมนาเรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน” วันศุกร์ที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๔ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

๒.๑.๕ สรุปผลเสนอให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) เห็นชอบ เพื่อดำเนินการส่งรายละเอียดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณา ดำเนินการต่อไปตามขั้นตอน

๒.๒ แนวทางแก้ไข

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ พิจารณาแล้วเห็นว่า เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงานทั้งเชิงปริมาณ (สถิติ) และคุณภาพ ต่างก็เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างที่ซับซ้อน แต่ละหน่วยงานทำงานไม่เชื่อมโยงกันและใช้เทคโนโลยีที่แตกต่าง ทำให้เชื่อมโยงทำงานร่วมกันได้ยาก ยังไม่นับว่าข้อมูลด้านแรงงานยังกระจายอยู่ในหน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเป็นการเฉพาะ สถาบันทางวิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (องค์กรด้านแรงงานต่าง ๆ) อย่างน้อย ๕๐ หน่วยงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางโครงสร้างข้อมูลด้านแรงงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน ที่ทำให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงกันได้ตั้งแต่ต้นจนจบ อีกทั้งต้องมีการกำหนดโครงสร้างข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยต้องพัฒนาให้เกิดศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานในระดับชาติขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานในเชิงยุทธศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการในรูปแบบของศูนย์ที่จัดวางระบบให้ทุกกระทรวงและทุกหน่วยงานสามารถส่งข้อมูลมายังหน่วยงานดังกล่าวนี้ได้ เพื่อทำหน้าที่จัดระบบข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนด้านยุทธศาสตร์ประเทศต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือในการจัดระบบข้อมูลด้านแรงงานของประเทศไทย ระหว่างหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ และหน่วยงานภาคเอกชนอื่นที่เกี่ยวข้อง เห็นควรเสนอให้มีการปฏิรูประบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน โดยยกระดับโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการและเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาและจัดระบบฐานข้อมูลแรงงานของประเทศไทย ที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยงานระหว่างกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้มาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ และมีระบบประมวลผลที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจน

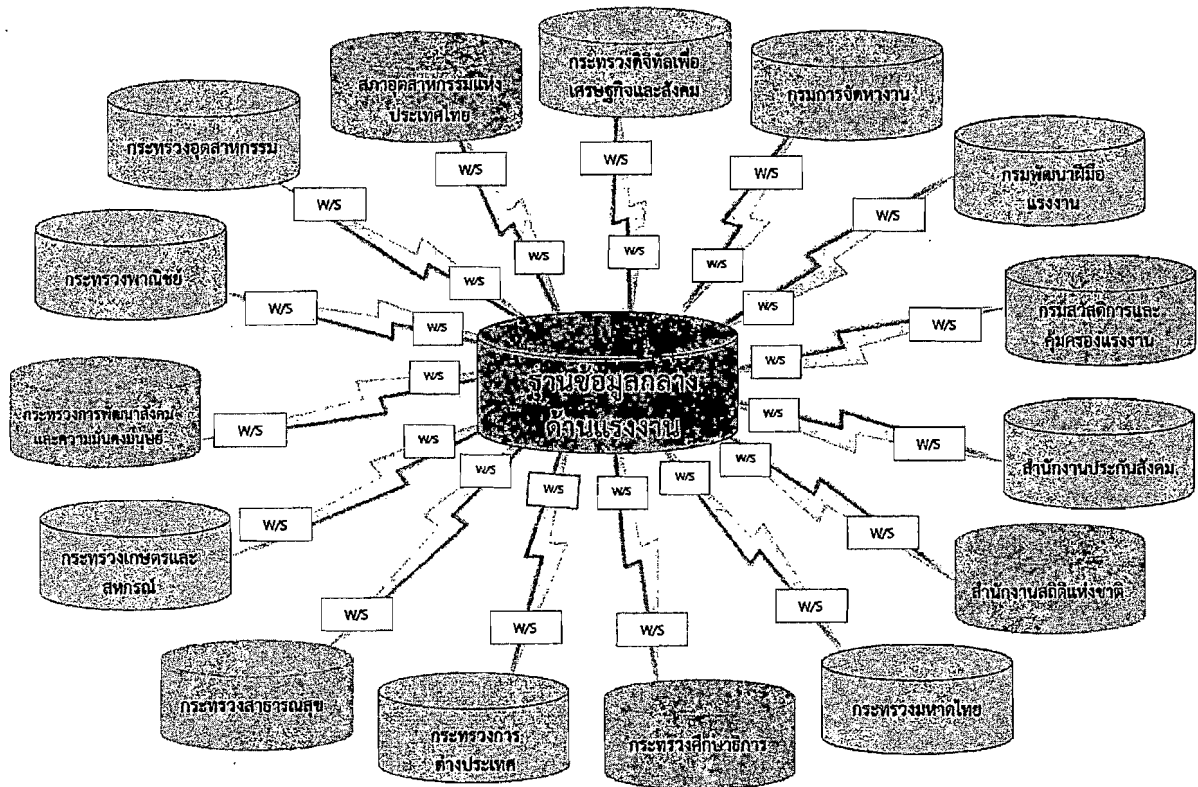
การอำนวยความสะดวกในการเรียกใช้ ให้ข้อมูลที่เผยแพร่มีความเป็นเอกภาพ น่าเชื่อถือ ทันต่อสถานการณ์ เพื่อจะทำให้ได้ข้อมูลด้านแรงงานที่แท้จริง

โดยมีกรอบการดำเนินงานดังนี้

(๑) จัดตั้งคณะทำงานร่วมในรูปของ “คณะกรรมการฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน”

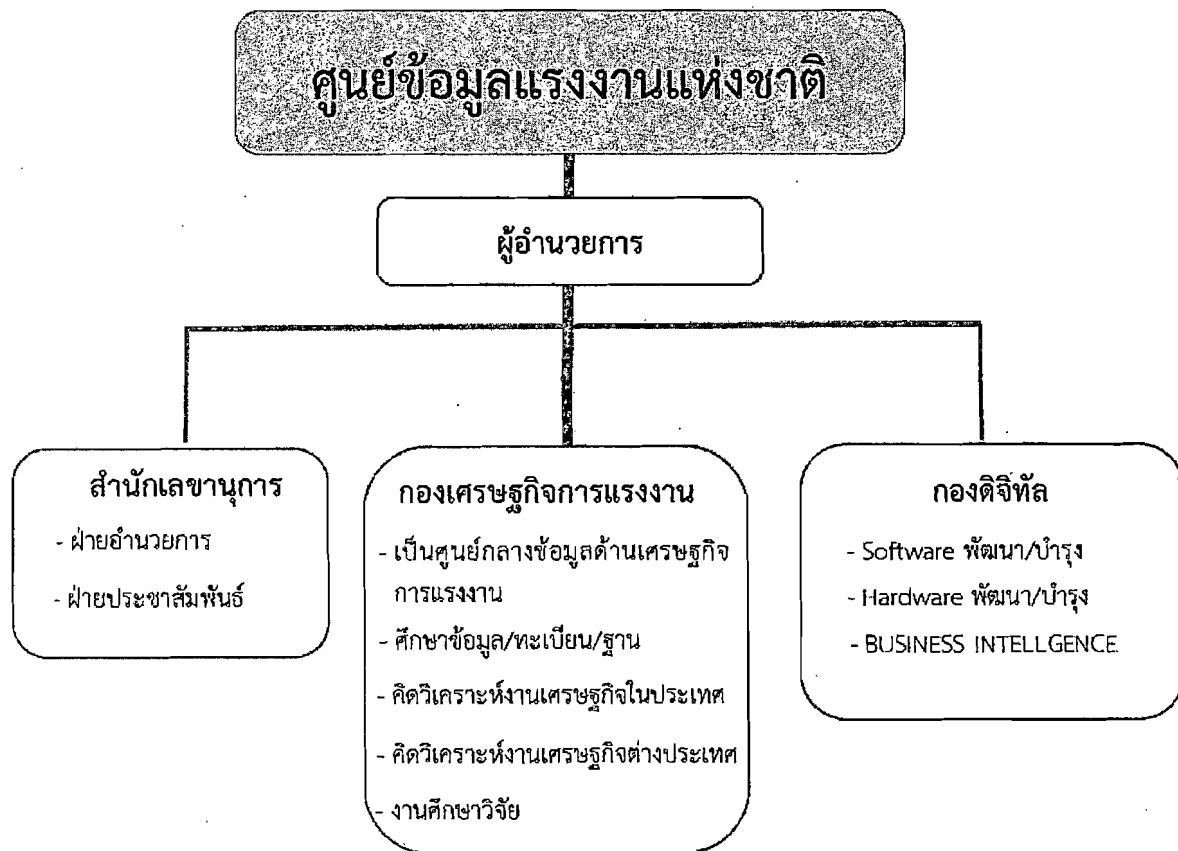
โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน และกรรมการมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพดำเนินการ เพื่อพิจารณาเป้าหมายเรื่องการเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานแบบ "One - stop service" ที่ประสานงาน และรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานต่าง ๆ จากหลาย ๆ แหล่งมาบูรณาการกัน เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกของภาครัฐ ในการเชื่อมโยงแหล่งข้อมูลด้านแรงงานต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทันสมัย และทันเหตุการณ์ เพื่อให้ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ได้ข้อมูลที่แม่นยำถูกต้อง ที่ผ่านการสังเคราะห์และวิเคราะห์แล้ว จากหน่วยงานเจ้าของเรื่อง อันจะมีส่วนช่วยให้สามารถกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาประเทศ ด้านกำลังแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นแหล่งข้อมูลที่ภาครัฐสามารถสื่อสารให้กับภาคเอกชน และภาคแรงงานได้อย่างน่าเชื่อถือ

แผนภาพแสดงการเชื่อมโยงเครือข่าย Web Service ของฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน



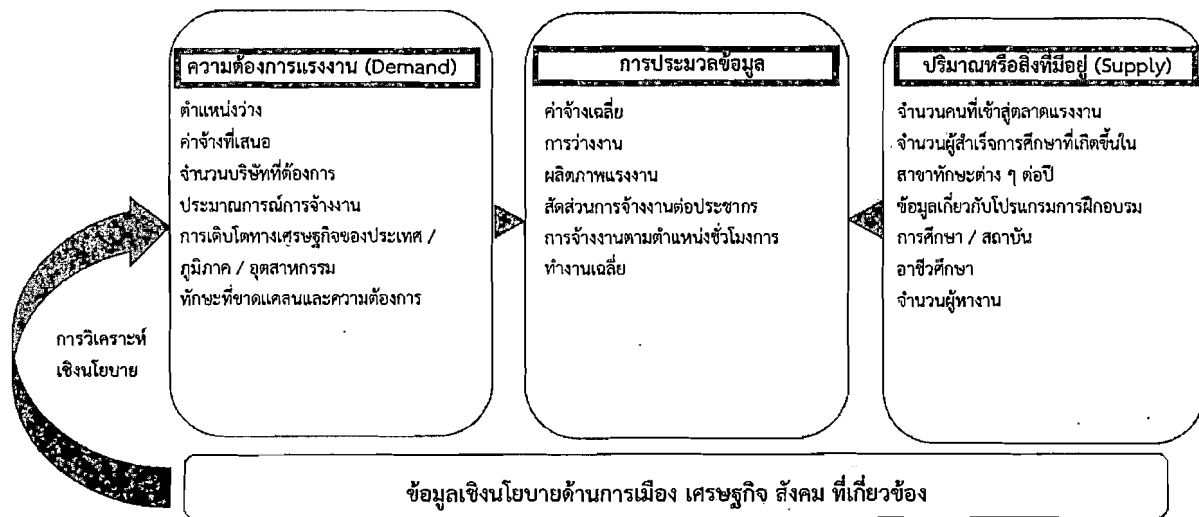
(๒) การยกระดับโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการและเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ให้เป็น “ศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ” เพื่อทำหน้าที่ในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ในเชิงยุทธศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการในรูปแบบการเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน มีอำนาจในการให้แต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดส่งข้อมูลมายังศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ข้อมูลที่มีในการพิจารณากำหนดนโยบายด้านแรงงานในประเทศไทยกลุ่มต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถในการกำหนดกำลังการผลิตในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานออกแบบโครงสร้างองค์กรต่อไปตามภารกิจที่ต้องดำเนินการ โดยมีรูปแบบตัวอย่าง ดังนี้

รูปตัวอย่างโครงสร้างศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน



(๓) ภารกิจหลักของศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ ในระยะแรกให้มีการศึกษาข้อมูลด้านแรงงานในแต่ละหน่วยงานที่จัดเก็บ และนำข้อมูลที่ได้นั้นมาเปรียบเทียบกับความต้องการด้านข้อมูลแรงงานในปัจจุบันว่าสามารถเป็นฐานข้อมูลส่วนกลาง ที่จะนำมาใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดปัญหาความซ้ำซ้อนได้หรือไม่ อย่างไร ความทันสมัยของข้อมูล โดยให้มีการออกแบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติต้องดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ และมีระบบประมวลผลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลสถิติที่แท้จริง

ทั้งนี้ ให้มีลักษณะเป็นการบูรณาการฐานข้อมูลด้านการจ้างงานร่วมกันแบบ Labour Market Information (LMI) ตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้นำเสนอไว้ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ด้านอุปสงค์ของแรงงาน (Demand) หรือด้านความต้องการของนายจ้าง ๒) ด้านอุปทานของแรงงาน (Supply) ที่ตอบสนองความต้องการ เช่น การคาดการณ์จำนวนแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ๓) ด้านกลไกที่ผนวกด้านอุปสงค์และอุปทานเข้าด้วยกัน เป็นต้น โดยมีวิธีในการดำเนินการ ดังนี้



(๓.๑) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล อย่างน้อยครอบคลุมข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ก. ฐานข้อมูลแรงงานภาคอุตสาหกรรม ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบที่ครอบคลุมการจ้างงานทุกรูปแบบ

ข. ฐานข้อมูลแรงงานภาคเกษตรกรรม

ค. ฐานข้อมูลแรงงานภาคบริการ

ง. ฐานข้อมูลแรงงานภาคประมง

จ. ฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ

ฉ. ฐานข้อมูลแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ช. ฐานข้อมูลพนักงานของรัฐตามกฎหมายที่กำหนดโดยเฉพาะ เช่น พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ชั่วคราว หรือลูกจ้างตามสัญญา

ซ. ฐานข้อมูลแรงงานเด็ก แรงงานเยาวชน แรงงานผู้พิการ แรงงานหญิง แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานชนกลุ่มน้อย แรงงานที่เคยเป็นทหารเกณฑ์มาก่อน แรงงานกลุ่มผู้พันโทฯ แรงงานเยาวชนในสถานพินิจต่าง ๆ

ณ. นักศึกษาฝึกงานแบบทวิภาคี

(๓.๒) กำหนดกรอบการออกแบบฐานข้อมูล เพื่อให้มีระบบข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงเป็นมาตรฐานเดียวกัน ประกอบด้วยข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการดำเนินการด้านแรงงาน อย่างน้อยมีรายละเอียด ดังนี้

ก. ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน ประกอบด้วยระบบหลักสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง ระบบสำรวจบันทึกข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน และส่วนที่สอง ระบบประมวลผลข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน

ข. ระบบฐานข้อมูลต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างฐานข้อมูลหลายด้านเกี่ยวกับแรงงาน โดยสามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้

- (๑) ฐานข้อมูลประกันสังคมของกระทรวงแรงงาน
- (๒) ฐานข้อมูลการจ้างงานของกระทรวงแรงงาน
- (๓) ฐานข้อมูลดีความของกระทรวงยุติธรรม
- (๔) ฐานข้อมูลบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติ

ของกระทรวงมหาดไทย

- (๕) ฐานข้อมูลทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
- (๖) ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการของกระทรวงอุตสาหกรรม
- (๗) ฐานข้อมูลผู้ประกอบการกิจการของกระทรวงพาณิชย์
- (๘) ฐานข้อมูลการจ้างงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- (๙) ฐานข้อมูลการรักษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข

(๑๐) ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ความรู้ และการประเมินศักยภาพแรงงาน โดยจัดให้มีระบบลงทะเบียนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบจัดการสาขาอาชีพ ระบบจัดการคลังข้อสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระบบจัดการทดสอบตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๓.๓) ให้มีการจำแนกประเภทหรือลักษณะข้อมูลในเบื้องต้นที่จำเป็น ดังนี้ (รายละเอียดตัวอย่างข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นและสมควรบรรจุในฐานข้อมูลเมื่อจำแนกประเภทแล้ว ปรากฏอยู่ในภาคผนวก ก)

- ๑) กำลังแรงงาน
- ๒) กลุ่มแรงงานในปัจจุบัน (จำนวน เพศ กลุ่มอายุ ภาค อาชีพ อุตสาหกรรม รายได้ และสวัสดิการที่ได้รับจากภาครัฐ)

- ๓) การจำแนกรูปแบบการจ้างงาน
- ๔) ความต้องการแรงงานจำแนกตามทักษะ
- ๕) ข้อมูลแหล่งผลิตกำลังแรงงานเพื่อทราบกำลังแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ๖) การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน
- ๗) แรงงานสัมพันธ์
- ๘) ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
- ๙) นโยบายรัฐที่เกี่ยวข้อง

๑๐) งานวิชาการที่เกี่ยวข้อง (งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา)

(๔) การพัฒนาโปรแกรมระบบงานฐานข้อมูลแรงงาน / วางระบบฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ การเชื่อมโยงข้อมูลแต่ละหน่วยงาน

(๕) การนำข้อมูลที่จัดเก็บมาพยากรณ์ด้านแรงงานหรือการคาดการณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อวางแผนการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๖) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานส่งข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเข้าสู่ระบบ และให้บริการข้อมูลอย่างทั่วถึงแก่ผู้ต้องการใช้ข้อมูลให้เข้าถึงฐานข้อมูลได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว

๒.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๒.๓.๑ ประเทศไทยมีระบบข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน สามารถนำไปใช้ประกอบการบริหารงาน และพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยการนำข้อมูลไปสร้างเป็นระบบ MIS (Management Information System) และพัฒนาต่อเนื่องจนกลายเป็นระบบ EIS (Executive Information System) ทำให้ผู้ที่ต้องการข้อมูลสามารถเรียกดูหรือนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ตลอดตามความต้องการ

๒.๓.๒ เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลการบริหารราชการแผ่นดินและบริการประชาชนที่สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง อันเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาประเทศภายใต้ข้อมูลเดียวกัน

๒.๓.๓ ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัย ส่งผลให้ได้รับประโยชน์จากการบริการของรัฐที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒.๓.๔ สามารถพัฒนาศักยภาพแรงงานและช่วยดูแลสวัสดิการของแรงงาน ในการนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน

๓. กำหนดเวลาการปฏิรูป

การดำเนินงานเพื่อตั้งคณะกรรมการฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน และจัดตั้งศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ สามารถแบ่งขั้นตอนเป็น ๔ ระยะ ดังนี้

๓.๑ ระยะที่ ๑ ให้ดำเนินการตั้ง “คณะกรรมการฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน” โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน และประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการความร่วมมือ ประสานงาน รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ดำเนินงานในลักษณะศูนย์ One Stop Service และดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมในการยกระดับโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ให้เป็นศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ โดยกระทรวงแรงงานเชิญทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมหารือร่วมกัน ใช้ระยะเวลา ๑๘ เดือน

๓.๒ ระยะที่ ๒ เมื่อจัดตั้งสำนักงานศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานแห่งชาติเรียบร้อยแล้ว ให้มีโครงสร้างการบริหารงานโดยมีผู้อำนวยการ และให้มีบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาทำงานในสำนักงานศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ รวมทั้ง การจัดทำแผนงานและงบประมาณรองรับใน ๓ ปีแรก ใช้ระยะเวลา ๑๒ เดือน

๓.๓ ระยะที่ ๓ เมื่อได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการจากรัฐบาลแล้ว ให้มีการจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้อง ในการวางระบบศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ใช้ระยะเวลา ๑๒ เดือน

๓.๔ ระยะที่ ๔ การทดลองเปิดให้บริการข้อมูลเป็นระยะ ๆ และพัฒนาให้สมบูรณ์ขึ้น

๔. แหล่งที่มาของงบประมาณ

งบประมาณแผ่นดิน

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กระทรวงแรงงาน

๖. ข้อเสนอแนะ

คณะกรรมการฯ ขยับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม ได้ให้ข้อคิดเห็นในประเด็นสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวทางการบูรณาการความร่วมมือในการจัดระบบข้อมูลด้านแรงงานของประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

๖.๑ จัดตั้งคณะทำงานในรูปของ “คณะกรรมการฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน” โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธาน และผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ โดยให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพ

๖.๒ ยกกระดับโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันเป็นงานในภารกิจของ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนา และจัดระบบฐานข้อมูลแรงงานของประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยงาน ระหว่างกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

ภาคผนวก ก

สรุปความเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ต่อรายงานของคณะกรรมการธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
เรื่อง การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน
ในการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ครั้งที่ ๒๒/๒๕๖๐
วันจันทร์ที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐

สรุปความเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ต่อรายงานของคณะกรรมการธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
เรื่อง การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน
ในการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ครั้งที่ ๒๒/๒๕๖๐
วันจันทร์ที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐

ในการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๒๒/๒๕๖๐ วันจันทร์ที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้มีการพิจารณารายงานของคณะกรรมการธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เรื่อง การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน ซึ่งมีความเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ สรุปสาระสำคัญในแต่ละประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน

๑. ควรมีการปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานนั้น นอกเหนือจากเพื่อประโยชน์ทางด้านการจ้างแรงงานแล้ว ยังเกิดประโยชน์ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน และการดูแลสวัสดิการของแรงงาน โดยฐานข้อมูลด้านแรงงานนอกจากจะเป็นประโยชน์เพื่อการบริหารจัดการแรงงานแล้วยังครอบคลุมเชื่อมโยงไปยังกระทรวงต่าง ๆ ในหลายมิติ เช่น การช่วยตรวจสอบเรื่องการรักษาความปลอดภัย การลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย การควบคุมโรคระบาดที่อาจมากับแรงงานต่างด้าว ดังนั้น ควรจะออกแบบระบบฐานข้อมูลแรงงานที่มีอยู่ให้มีความเชื่อมโยงกับข้อมูลของหน่วยงานอื่น ๆ

๒. ควรบูรณาการการใช้ข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ในทุกกรมของกระทรวงแรงงานให้เป็นหนึ่งเดียวก่อน จากนั้นจึงไปร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น โดยใช้ฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมเป็นฐานข้อมูลเริ่มต้นของการพัฒนาระบบ เนื่องจากเป็นฐานข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

๓. ควรพัฒนาสำนักงานเศรษฐกิจการแรงงานให้มีขอบเขตหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจจัดให้เป็นหน่วยงานเกี่ยวกับศูนย์ข้อมูล หรืออาจจัดให้ทำงานคู่ขนานกับศูนย์ข้อมูล และควรพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานนอกเหนือจากเพื่อเป็นฐานข้อมูลของแรงงานแล้ว ควรให้มีการเน้นไปที่การใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพื่อให้มีสวัสดิการของแรงงานเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องของสวัสดิการหลังเกษียณอายุ เพราะประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระดับที่สูงขึ้น การที่จะดูแลแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จำเป็นต้องดูแลภาคแรงงานทั้งหมด รวมถึงการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูลแรงงาน ควรให้การสนับสนุนในเรื่องของแรงงานนอกระบบ

ในทุกภาค เพราะแรงงานนอกระบบมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเช่นเดียวกับ
แรงงานในระบบ แต่แรงงานนอกระบบยังไม่ได้อยู่ในระบบของการพัฒนาศักยภาพและการได้รับสวัสดิการ

๕. การจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานนอกจากการจัดเก็บข้อมูลทางการศึกษา ด้านทักษะ
ด้านลักษณะการจ้างงาน และช่วงอายุของแรงงานแล้ว ควรจะมีการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทางการเงิน
ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเงินฝาก เรื่องของหนี้สิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของหนี้นอกระบบของแรงงาน
ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่บั่นทอนความสามารถ และบั่นทอน
ศักยภาพในการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานทั้งหมด

๖. ควรนำข้อมูลของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่มีข้อมูลด้านแรงงาน
ที่สมบูรณ์ มีรายชื่อบุคคลที่ผ่านการทดสอบและผ่านในด้านใด ซึ่งเป็นข้อมูลด้านแรงงานที่สำเร็จรูปอยู่แล้ว
มาเชื่อมโยงและปรับปรุงระบบใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากสถาบันฯ มีความมุ่งหมาย
เพื่อที่จะส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถและมีหน้าที่ในการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิของฝีมือแรงงาน

๗. การจัดตั้งหน่วยงานกลางขึ้นจะต้องมีขีดความสามารถในการสังเคราะห์
และการประมวลผลข้อมูลอย่างต่อเนื่อง หากข้อมูลนั้นเป็นข้อมูล Online ก็จะต้องมีการปรับปรุงข้อมูล
อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ นอกจากหน่วยงานกลางที่จะนำข้อมูลไปใช้ในเชิงพัฒนา
เชิงลงทุน หรือเชิงปรับปรุงขีดความสามารถของแรงงานอย่างเดียวแล้ว ต้องคำนึงถึงการนำข้อมูลไปใช้
ในการแก้ไขปัญหาแรงงานด้วย โดยมีการกำหนดไว้ในการดำเนินการของหน่วยงานดังกล่าว

๘. ควรมีฐานข้อมูลของแรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย เพื่อที่จะนำไปใช้
ในการประเมินจำนวนแรงงานที่มีอยู่ทั้งหมด และจะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานภาคอื่น ๆ รวมถึง
ให้มีการลงทะเบียนแรงงานต่างชาติ เพราะเมื่อได้ข้อมูลของแรงงานที่มีการลงทะเบียนแล้วก็จะนำสู่
ฐานข้อมูลที่ไปเกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข งานด้านระบบการศึกษา เพราะมีผลต่อประมาณ
ในการดูแลแรงงานต่างชาติ โดยเห็นควรให้นายจ้างเข้ามามีส่วนรับผิดชอบกับการดูแลแรงงานต่างชาติ
ในสังกัดของตนร่วมด้วย ทั้งที่เป็นแรงงานต่างชาติที่เข้ามาโดยถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ตาม เพื่อให้
เป็นไปตามหลักสากลที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO (International Labour Organization)
ได้แนะนำและให้ข้อสังเกตไว้ ตลอดจนให้มีการเปิดเผยข้อมูลแรงงานเถื่อน แรงงานที่มีพฤติกรรม
ไม่เหมาะสม แรงงานที่จะเข้ามาก่อเหตุหรือปั่นป่วนโดยไม่หวังดีต่อประเทศไทย ให้กับหน่วยงานที่มีหน้าที่
ในการป้องกัน และปราบปราม เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงข้อมูลนั้นอย่างทั่วถึง

๙. ควรจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ SDU (Service Delivery Unit) โดยออกเป็น
กฎกระทรวงเพื่อให้มีการทำงานในรูปแบบของการบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ หลังจากนั้นให้ออกเป็น
พระราชกฤษฎีกา หรือตราพระราชบัญญัติจัดตั้งให้มีความเป็นอิสระมากขึ้น โดยมีการศึกษารูปแบบ
ขององค์การมหาชนหรือหน่วยงานอิสระเพื่อนำมาเป็นต้นแบบ หรืออยู่ภายใต้กระทรวงแรงงานที่มีการ
ทำหน้าที่แบบบูรณาการ เพราะเมื่อมีกฎหมายแล้วทุกหน่วยงานก็ต้องปฏิบัติตาม และจะได้หน่วยงาน
ในการรวบรวมข้อมูลกลางด้านแรงงานอีกด้วย

๑๐. ควรมีการวางระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานให้สามารถเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว มีข้อมูลครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งการเข้าถึงข้อมูลบุคคลของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์นั้นมีข้อจำกัด ผลของการค้นหาข้อมูลแสดงเพียงเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลักเท่านั้น แต่ในกรณีชื่อบุคคลกับนามสกุลนั้นซ้ำกัน ไม่สามารถทราบได้ว่าเป็นบุคคลใด ดังนั้น ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานควรจะระบุข้อมูลรายละเอียดในด้านอื่นประกอบด้วย

๑๑. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านแรงงาน ควรที่จะต้องมีการกำหนดพันธกิจ หน้าที่ องค์กรประกอบ การบริหารงานภายในของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม รวมถึงค่าใช้จ่าย ด้านงบประมาณที่จะใช้สำหรับปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศในการเพิ่มขีดความสามารถที่จะเชื่อมต่อข้อมูลกันได้ทั้งระบบ

๑๒. ปัจจุบันสถิติอัตราการว่างงานของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ อาจไม่ใช่ข้อมูล ที่ถูกต้องและตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากผู้ว่างงานเหล่านั้นจะไปประกอบอาชีพอื่น เช่น ขับขี่รถจักรยานยนต์สาธารณะ งานก่อสร้าง หาบเร่แผงลอย จึงไม่ถือว่าเป็นผู้ว่างงาน แต่ในการจัดเก็บสถิติ อัตราการว่างงานถือว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ว่างงาน เพราะเป็นการว่างงานที่ซ่อนตัวอยู่

๑๓. ไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งคณะกรรมการในรูปแบบของคณะกรรมการฐานข้อมูลกลาง ด้านแรงงานเพราะยังขาดความชัดเจนถึงอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น โดยภาพรวม

รายชื่อสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศที่อภิปราย

๑. นายนิกร จำนง
๒. นายสุรินทร์ จิรวินิชย์
๓. คุณหญิงพรทิพย์ โรจนสุนันท์
๔. พลเอก เลิศรัตน์ รัตนวานิช
๕. นายอนุสิทธิ์ คุณากร
๖. นายสถิต ลิ้มพงศ์พันธุ์

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นและสมควรบรรจุในฐานข้อมูล
เมื่อจำแนกประเภทแล้ว

ตัวอย่างข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นและสมควรบรรจุในฐานข้อมูลเมื่อจำแนกประเภทแล้ว

ให้มีการจำแนกประเภทหรือลักษณะข้อมูลในเบื้องต้นที่จำเป็น ดังนี้

๑) กำลังแรงงาน

- จำนวนผู้มีงานทำ
- จำนวนผู้ว่างงาน
- จำนวนผู้รอดฤดูกาล
- จำนวนผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน เช่น เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ นักบวชในศาสนา ฯลฯ
- จำนวนแรงงานที่เปลี่ยนย้ายสายงาน และสายงานที่ย้าย
- จำนวนแรงงานที่เลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม
- จำนวนแรงงานที่ออกจากงานเฉพาะช่วงเวลา เช่น หยุดขับแท็กซี่ไปเกี่ยวข้าว เป็นต้น
- จำนวนแรงงานที่ทำงานมากกว่า ๑ อาชีพ และอาชีพที่ทำ

๒) กลุ่มแรงงานในปัจจุบัน (จำนวน เพศ กลุ่มอายุ ภาค อาชีพ อุตสาหกรรม รายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากภาครัฐ)

- แรงงานในระบบภาคอุตสาหกรรม
- แรงงานนอกระบบ (ที่นอกเหนือจากแรงงานภาคเกษตรกรรม)
- แรงงานภาคเกษตรกรรม
- แรงงานภาคบริการ
- แรงงานข้ามชาติ
- แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- พนักงานของรัฐตามกฎหมายที่กำหนดโดยเฉพาะ เช่น พนักงานข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ ชั่วคราว หรือลูกจ้างตามสัญญา

- แรงงานเด็ก แรงงานเยาวชน
- แรงงานผู้พิการ
- แรงงานหญิง
- แรงงานผู้สูงอายุ
- แรงงานชนกลุ่มน้อย
- แรงงานที่เคยเป็นทหารเกณฑ์มาก่อน
- แรงงานกลุ่มผู้พันโท
- แรงงานเยาวชนในสถานพินิจต่างๆ
- นักศึกษาฝึกงานแบบทวิภาคี

๓) การจำแนกรูปแบบการจ้างงาน

- การจ้างประจำ
- การจ้างแบบเหมาช่วง เหมาค่าแรง Subcontract (บริษัทอื่น) เข้ามาทำงานในไลน์การผลิต
- การจ้างสัญญาจ้างชั่วคราวแบบมีกำหนดระยะเวลา และต่อสัญญาเป็นระยะๆ
- การจ้างรายชั่วโมง
- การจ้างงานแบบไม่มีระยะเวลาเกษียณอายุ
- การจ้างงานรายชิ้น

- การรับช่วงการผลิตในลักษณะผู้รับงานไปทำที่บ้าน (homeworker , SME)
- การทำงานจากที่บ้าน (Work from home)
- การจ้างงานตามฤดูกาล

๔) ความต้องการแรงงานจำแนกตามทักษะ

- ประมาณการความต้องการแรงงานจำแนกตามอุตสาหกรรม เกษตรกรรม หรือบริการ
- การคาดการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานที่มาจากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- คุณลักษณะแรงงานแต่ละอุตสาหกรรมที่ต้องการ
- จำนวนแรงงานที่บริษัทขอรับการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ต้องการ
- ตำแหน่งงานว่าง
- ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของนายจ้าง
- สถานการณ์ตลาดแรงงานแต่ละช่วงเศรษฐกิจ
- จำนวนและรายละเอียดบริษัทจัดหางาน

๕) ข้อมูลแหล่งผลิตกำลังแรงงานเพื่อทราบกำลังแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

- ข้อมูลสถาบันการศึกษาและสาขาที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชนและตามอัยาศัย
- ข้อมูลนักเรียน/นักศึกษา ที่กำลังศึกษาในแต่ละสาขา
- ผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปี
- ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่
- ผู้ที่อยู่ระหว่างลงทะเบียนสมัครงาน

๖) การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน

- การประเมินศักยภาพแรงงานไทย ณ ปัจจุบัน ที่แข่งขันได้ในตลาดโลกได้
- การเตรียมการก่อนเข้าตลาดแรงงาน
- ชีตความสามารถของแรงงานที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละอุตสาหกรรม
- แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- หน่วยงานที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- การฝึกอบรม/การส่งเสริมศักยภาพ/พัฒนาทักษะด้านต่างๆที่สนับสนุนสถานการณ์

ตลาดแรงงานแต่ละช่วงเศรษฐกิจ สอดรับกับความต้องการธุรกิจ

▪ การพัฒนาฝีมือครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย (เศรษฐกิจในและนอกระบบ แรงงานเด็ก เยาวชน หญิง ผู้พิการ ผู้สูงอายุ แรงงานข้ามชาติ ทำงานไม่เต็มเวลา เหมาช่าง ผู้ว่างงาน ฯลฯ)

๗) แรงงานสัมพันธ์

- จำนวนและรายละเอียดของข้อเรียกร้องแต่ละอุตสาหกรรม
- จำนวนและรายละเอียดข้อพิพาทแรงงานแต่ละอุตสาหกรรม
- จำนวนและรายละเอียดข้อพิพาทแรงงานที่สามารถไกล่เกลี่ยได้สำเร็จ
- การผลละงาน การปิดงาน การนัดหยุดงาน
- คดีความด้านแรงงาน
- องค์กรแรงงานทั้งตามที่กฎหมายระบุ และไม่ได้ระบุ

๘) ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

- จำนวนผู้ประกันตนแต่ละมาตรา
- จำนวนสถานประกอบการ
- ประโยชน์ทดแทน
- จำนวนผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนและประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ
- สภาพปัญหาจากการให้บริการ

๙) นโยบายรัฐที่เกี่ยวข้อง

- การขยายตัวของเศรษฐกิจมหภาค
- เขตเศรษฐกิจพิเศษ
- แผนนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย เพื่อความอยู่รอด

ของอุตสาหกรรม

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมแต่ละภาคส่วน
- การคาดการณ์ความอยู่รอดของแต่ละอุตสาหกรรมในอนาคต
- สัญญาณเตือนภัยแต่ละอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการจ้างงาน
- กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องทุกฉบับ
- ค่าจ้างรายอาชีพ
- ค่าจ้างรายอุตสาหกรรม
- ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ค่าจ้างขั้นต่ำ จำแนกตามจังหวัด

ภาคผนวก ค

รายนามคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม

รายนามคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม

๑. นายอโณทัย ฤทธิปัญญาวงศ์	ประธานกรรมการ
๒. นายอำพล จินดาวัฒนะ	รองประธานกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓. นายวิเชียร ชวลิต	รองประธานกรรมการ คนที่สอง
๔. พลตำรวจเอก ชิดชัย วรรณสถิตย์	กรรมการและที่ปรึกษา
๕. พลอากาศเอก นิรันดร์ ยิ้มสรवल	กรรมการและที่ปรึกษา
๖. พลเอก ปราการ ชลยุทธ	กรรมการและที่ปรึกษา
๗. นายพรชัย ตระกูลวรานนท์	กรรมการและที่ปรึกษา
๘. พลอากาศเอก มนัส รูปขจร	กรรมการและที่ปรึกษา
๙. นายเลิศปัญญา บูรณบัณฑิต	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๐. พลตำรวจเอก ไตรรัตน์ อมาตยกุล	โฆษกกรรมการ
๑๑. พลตำรวจเอก เรืองศักดิ์ จริตเอก	โฆษกกรรมการ
๑๒. นายศิริชัย ไม้งาม	เลขานุการกรรมการ
๑๓. นายต่อพงศ์ เสลานนท์	ผู้ช่วยเลขานุการกรรมการ

ภาคผนวก ง

รายนามคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงาน
และระบบคุ้มครองผู้บริโภคน

รายนามคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค

๑. นายศิริชัย ไม้งาม	ประธานอนุกรรมการ
๒. พลเอก ปราการ ชลยุทธ	รองประธานอนุกรรมการ
๓. นายอำนาจ พละมี	อนุกรรมการ
๔. นายกิตติภณ พุ่งกลาง	อนุกรรมการ
๕. พลตรี ขวลิต เรียนแจ้	อนุกรรมการ
๖. พลโท วุฒินันท์ เพ็ชรขาวเขียว	อนุกรรมการ
๗. นางสาวนงสคราญ อดทน	อนุกรรมการ
๘. นายชาติ ลอยสูง	อนุกรรมการ
๙. นายพิภู สุโขชัยกุล	อนุกรรมการ
๑๐. นายสมพร น้อยสุวรรณ	อนุกรรมการ
๑๑. นางสิริวัน รมณ์ตรทอง	อนุกรรมการ
๑๒. นางถวิล เพิ่มเพียรสิน	อนุกรรมการ
๑๓. นางดรุณี แก้วม่วง	อนุกรรมการ
๑๔. นายวรพงษ์ รวีรัฐ	อนุกรรมการ
๑๕. นายสาวิทย์ แก้วหวาน	อนุกรรมการและเลขานุการ

ที่ปรึกษาอนุกรรมการ

๑. พลโท ธนาคาร เกิดในมงคล
๒. พลอากาศเอก มนัส รูปขจร
๓. นายนิธิวัชร ศิริปรียพงศ์
๔. รองศาสตราจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์
๕. นางสาวบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์
๖. นายนิรันดร ชัยศรี
๗. นายสุรพล พลอยสุข
๘. นายจำนงค์ แจ่มโสภณ