



รายงาน

ของ

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เรื่อง

การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน

สำนักกรรมการ ๓
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

ด่วนที่สุด

(สำเนา)

ที่ (สปท) ๑๗/๐๐/๒๕๖๐

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ถนนอุทองใน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง รายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เรื่อง การปฏิรูประบบบริหารจัดการ
ข้อมูลด้านแรงงาน

กราบเรียน ประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานของคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ วันอังคารที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
ได้มีมติตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม นั้น ซึ่งกรรมการคณะนี้ประกอบด้วย

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

อนึ่ง นายอิสรา ศานติศาสน์ และพลเอก ชูศักดิ์ สันติวรวิทย์ ได้มีหนังสือแจ้งความประสงค์
ขอลาออกจากการเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๐
มกราคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๐ ตามลำดับ ส่งผลให้สมาชิกภาพการเป็นกรรมการสิ้นสุดลง
ตามข้อที่ ๘๑ อนุ ๓ ของข้อบังคับการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๘

บัดนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาศึกษารายงานเรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูล
ด้านแรงงาน” ตามแผนการปฏิรูปของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคมเสร็จแล้ว

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดนำเรียนที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศพิจารณา
และหากสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเห็นชอบ ขอให้โปรดส่งรายงานไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณา
ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

อโณทัย ฤทธิปัญญาวงศ์

(นายอโณทัย ฤทธิปัญญาวงศ์)

ประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม

สำนักกรรมการ ๓

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๕๘๗ - ๘

โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๕๙๒

สำเนาถูกต้อง



(นายสาริต ประเสริฐศักดิ์)

ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๓

กชพร/ร่าง
เนตรนภา/พิมพ์
ปณัสยา/ตรวจ

สารบัญ

	หน้า
๑. แผนการปฏิรูปการแรงงาน	
๑.๑ ประเด็นการปฏิรูป เรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน”	๑
๑.๒ สภาพปัญหาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	๔
๒. วิธีการปฏิรูป	
๒.๑ วิเคราะห์ จัดทำแนวทางเกี่ยวกับเรื่องที่จะปฏิรูป	๒๐
๒.๒ แนวทางแก้ไข	๒๑
๒.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒๕
๓. กำหนดเวลาการปฏิรูป	
๓.๑ ระยะที่ ๑	๒๕
๓.๒ ระยะที่ ๒	๒๕
๓.๓ ระยะที่ ๓	๒๕
๓.๔ ระยะที่ ๔	๒๕
๔. แหล่งที่มาของงบประมาณ	๒๕
๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	๒๕
๖. ข้อเสนอแนะ	๒๖

ภาคผนวก

- ก ตัวอย่างข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นและสมควรบรรจุในฐานข้อมูลเมื่อจำแนกประเภทแล้ว
- ข รายนามคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
- ค รายนามคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค

รายงาน
คณะกรรมการข้าราชการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
เรื่อง
การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน

๑. แผนการปฏิรูปการแรงงาน

๑.๑ ประเด็นการปฏิรูป เรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน”

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

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการดำเนินงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน”

สาระสำคัญของมาตรา ๒๕๘ ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูล เพื่อให้เกิดการบูรณาการข้อมูลของแต่ละหน่วยงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ คณะกรรมการ เห็นว่า “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน” จึงเป็นประเด็นสมควรปฏิรูป ทั้งยังเป็นประเด็นการดำเนินงานต่อเนื่องจากวาระปฏิรูปที่ ๓๗ : ปฏิรูปการแรงงาน คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน 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 เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแผนพัฒนา

ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 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 โดยคณะกรรมการฯ จะได้ประมวลความเห็นของสมาชิกฯ เพื่อส่งไปยังคณะกรรมการเตรียมการปฏิรูปประเทศต่อไป

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

คณะกรรมการฯ จึงได้ทำการศึกษารายละเอียดข้อเสนอของสภาปฏิรูปแห่งชาติ และได้ทำการศึกษารายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมแล้ว เห็นว่าการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ยังสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแนวนโยบายต่าง ๆ ดังนี้

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

^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 ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลยังไม่ได้มาตรฐาน ดังนั้น การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ สู่การปฏิบัติ ต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในทุกระดับ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของฐานข้อมูลที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก และสร้างการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและท้องถิ่นให้เป็นระบบที่เข้าใจได้ง่ายและใช้ประโยชน์ได้สะดวก”^๒

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

(๔) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑) ได้ระบุเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานผ่านการบูรณาการตลาดแรงงานแบบครบวงจร จึงควรมีการบูรณาการฐานข้อมูลตลาดแรงงานและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อสนับสนุนการจับคู่ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การฝึกอบรม การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตการทำงาน และการปรับสมดุลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้ว่างงานได้งานที่เหมาะสมกับความสามารถ ผู้จ้างงานได้แรงงานที่ตรงกับความต้องการ ภาครัฐวางแผนการผลิตและการพัฒนาคุณภาพแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(๕) นโยบายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)^๔ ที่ตระหนักถึงความสำคัญที่ประเทศไทยต้องมีฐานข้อมูล Labour Market Information (LMI) ที่ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย ๑) ด้านอุปสงค์ของแรงงาน (Demand) หรือด้านความต้องการของนายจ้าง ๒) ด้านอุปทานของแรงงาน (Supply) ที่ตอบสนองความต้องการ เช่น การคาดการณ์จำนวนแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ๓) ด้านกลไกที่ผนวกด้านอุปสงค์และอุปทานเข้าด้วยกัน ซึ่งการจัดทำฐานข้อมูล LMI จะมีประโยชน์ในอนาคต ดังนี้

๕.๑) การวิเคราะห์ตลาดแรงงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้กับหลายภาคส่วน ทั้งฝ่ายนโยบายนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้รับทราบข้อมูลพื้นฐานของตลาดแรงงาน ลักษณะของงาน ประเภทงาน ความต้องการงานว่าอยู่ในภาคส่วนใดบ้าง เป็นต้น

๕.๒) นำมาใช้ประโยชน์ในระดับปัจเจกบุคคล (Individual) เช่น นักเรียน นักศึกษา สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกสาขาที่เรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น

^๒ รายงานการประชุมประจำปี ๒๕๕๘ เรื่อง “ทิศทางแผนพัฒนาฯ 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) โดยคณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป

^๔ บันทึกการประชุมคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค ในคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๕๖ วันพุธที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๕.๓) เป็นการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างหารือร่วมกันในประเด็นปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ฐานข้อมูลเดียวกันมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ เช่น การต่อรองเรื่องสภาพการจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น

๕.๔) หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถนำฐานข้อมูล LMI มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจว่าการจัดการอบรมแบบใดที่ตลาดแรงงานต้องการ

๕.๕) หากมีฐานข้อมูลที่มีข้อมูลถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์ที่ไม่ใช่ข้อมูลเฉพาะจำนวนแรงงาน แต่เป็นข้อมูลที่รวมไปถึงลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะของแรงงาน จะทำให้มีข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานสอดคล้องกัน ซึ่งจะทำให้การออกจางานจะต่ำลง รวมทั้ง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดผลิตภาพ (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 การขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานด้านสถิติที่ข้อมูลกระจายและจัดเก็บโดยหน่วยงานต่างๆหลายหน่วยงาน นอกเหนือจากสำนักงานสถิติแห่งชาติที่เป็นหน่วยงานหลักโดยตรง

สืบเนื่องจากรายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เรื่อง การปฏิรูประบบสถิติแห่งชาติ เพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน ที่ได้เสนอต่อที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้วิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาสำคัญในเรื่องสถิติ คือ การขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานด้านสถิติที่ข้อมูลกระจายและจัดเก็บโดยหน่วยงานต่าง ๆ หลายหน่วยงาน และบางสถิติมีรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน แม้ว่าประเทศไทยจะมีสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๖ ในการสำรวจสำมะโนเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายของประเทศ เช่น สำมะโนประชากรและเคหะ การพาณิชย์ การทำงานของประชากร 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 จึงทำให้ข้อมูลสถิติของประเทศยังขาดความเป็นเอกภาพเกิดความเหลื่อมล้ำด้านมาตรฐานและคุณภาพ 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 ตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานภายใต้ข้อจำกัดเรื่องของงบประมาณ บุคลากร จึงทำให้การจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานไม่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่แตกต่างกัน

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

- ปัจจุบันสำนักงานสถิติแห่งชาติอยู่ระหว่างการสำรวจสำมะโนอุตสาหกรรม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่แสดงให้เห็นการกระจายตัวของสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ และอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งการวางแผน การตัดสินใจเกี่ยวกับการลงทุน และจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นพบว่า มีสถานประกอบการ จำนวน ๒.๖ ล้านแห่ง แต่ข้อมูลดังกล่าว

^๔ บันทึกการประชุมคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค ในคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๕๗ วันพุธที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐

^๕ รายงานสรุปผลการสัมมนาของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน” วันศุกร์ที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๔ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

ไม่ได้ลงลึกในรายละเอียดเชิงจุลภาคที่จะทำให้สามารถทราบได้ว่ามีแรงงานจบการศึกษา ในระดับใดบ้าง และจำนวนเท่าใดหรือมีแรงงานใช้ฝีมือจำนวนเท่าใด

- สำหรับข้อมูลด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ควรใช้ข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ แต่ควรที่จะใช้ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานมากกว่า ซึ่งความทันสมัยของข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติส่วนใหญ่จะเป็นสถิตินรายเดือน

- สำนักงานสถิติแห่งชาติได้มีการจัดทำเว็บไซต์ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำเข้าข้อมูลให้แก่สำนักงานสถิติแห่งชาติเช่นกัน แต่วิธีการดังกล่าวไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร จึงทำให้สำนักงานสถิติแห่งชาติใช้วิธีการนำเข้าข้อมูลโดยเข้าไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานต่าง ๆ และนำข้อมูลด้านแรงงานมาใส่ไว้ในเว็บไซต์ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติจัดทำขึ้น จึงทำให้ข้อมูลที่ได้รับอาจไม่ตรงตามความเป็นจริง

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

นอกจากข้อมูลดังกล่าวแล้ว คณะกรรมาธิการยังมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การจัดเก็บข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาตินั้น แม้ข้อมูลมีความละเอียดมากดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ก็มี ความซับซ้อนของชั้นข้อมูลที่ไม่สามารถนำไปใช้งานได้โดยทันที ต้องมีการประมวลหรือแปรผลอีกครั้งหนึ่งให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะนำไปใช้งาน และการที่หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และประชาชนประสงค์จะเข้าถึงข้อมูลจะต้องติดต่อไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบที่เก็บรักษาข้อมูลเหล่านั้นโดยตรง และในบางครั้งหากต้องการข้อมูลที่หลากหลายด้าน ก็ต้องติดต่อสืบค้นหาข้อมูลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบในข้อมูลนั้นทุกแห่ง ซึ่งทำให้ต้องเสียเวลา และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 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 ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในระหว่างดำเนินการและเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

^๗ อ้างแล้ว , 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 ติดตามสถานการณ์แรงงานได้อย่างทันท่วงที โดยผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงผ่านระบบช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ทางเว็บไซต์ <http://nlic.mol.go.th>

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

กระทรวง	หน่วยงาน	ข้อมูลด้านแรงงานที่หน่วยงานจัดเก็บ
หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเป็นการเฉพาะ		
กระทรวงแรงงาน	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลของ <ul style="list-style-type: none"> ● กรมการจัดหางาน ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ● กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ● สำนักงานประกันสังคม ● สำนักเสริมสร้างควมมั่นคงแรงงานนอกระบบ ● สำนักงานประกันสังคม ● ตลาดงานคนพิการ ● ศูนย์รวมแรงงานด้านอุตสาหกรรม (สายงานแรงงาน) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลตลาดแรงงาน ■ ข้อมูลด้านการจ้างงาน ■ ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ■ ข้อมูลด้านจำนวนผู้ประกันตนแต่ละมาตรา จำนวนสถานประกอบการ จำนวนสถานพยาบาล และอัตราการใช้บริการ และการเข้าถึงประโยชน์ทดแทนตามกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ■ กฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ ■ แนวทางการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ เช่น สภาพการจ้างงาน , หลักประกันทางสังคม , การแรงงานสัมพันธ์, จำนวนคนพิการที่ได้รับการบรรจุนาน , 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"> จำนวนแรงงานที่บริษัทขอรับการส่งเสริมการลงทุน ต้องการ 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"> การร้องเรียนของกลุ่มแรงงานในประเด็นที่ เกี่ยวข้อง
	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 สำมะโน เกษตร 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"> ■ สถานการณ์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ของสตรี สตรีกับเศรษฐกิจ (การมีส่วนร่วมในกำลัง แรงงาน การมีงานทำ แรงงานในระบบและนอก ระบบ การว่างงาน ชั่วโมงการทำงาน การเคลื่อน ย้ายแรงงาน ตำแหน่งระดับสูง การมีส่วนร่วม ในการบริหารภาคธุรกิจเอกชน) ■ สถานการณ์ด้านครอบครัว
	กรมกิจการผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> ■ สถานการณ์ด้านผู้สูงอายุ (อัตราส่วนการเป็นภรรยา วัยแรงงานต่อผู้สูงอายุ ดัชนีผู้สูงอายุ และสัดส่วน ประชากรสูงอายุ ๖๐ปี ขึ้นไปต่อประชากรรวม)
	กรมกิจการเด็กและเยาวชน	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลประชากรเด็กและเยาวชนของประเทศไทย
	กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> ■ ประเภท และสถานการณ์ด้านการศึกษาและอาชีพ ของคนพิการในประเทศไทย
	กองกิจการอาสาสมัครและ ภาคประชาสังคม กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนผู้นำและเครือข่ายแรงงานที่เป็นอาสาสมัคร ในกรมพัฒนาสังคมฯ ■ บทบาทการทำงานของอาสาสมัครด้านแรงงาน
	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สังคมแห่งชาติ กรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการ	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนและภารกิจขององค์กรแรงงานที่มาขอรับทุน สนับสนุนดำเนินโครงการ
	สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน)	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนสภาองค์กรชุมชนที่ผู้นำมาจากกลุ่มแรงงาน ในระดับพื้นที่ และกระบวนการทำงาน
กระทรวงเกษตร และสหกรณ์	กรมส่งเสริมการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลจำนวนเกษตรกรในประเทศไทยรายปี ■ ทะเบียนวิสาหกิจชุมชนและเครือข่าย
กระทรวง อุตสาหกรรม	สำนักงานเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม	<ul style="list-style-type: none"> ■ ทิศทางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม เป็นราย ผลิตภัณฑ์ และรายสาขาอุตสาหกรรม ว่าผลิตภัณฑ์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมใดหรือสาขาใดที่ปริมาณการ ผลิตมีแนวโน้มการขยายตัวหรือหดตัว ■ แนวโน้มการจ้างงานในแต่ละอุตสาหกรรม ■ ผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรม
กระทรวง ศึกษาธิการ	สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ และสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลโรงเรียนจัดรูปแบบฐานสมรรถนะอาชีพระยะ สั้น ■ ข้อมูลโรงเรียนรูปแบบทวิศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย ■ ข้อมูลโรงเรียนรูปแบบเตรียมพื้นฐานความถนัดทาง สาขาวิชาชีพระดับอุดมศึกษา

กระทรวง	หน่วยงาน	ข้อมูลด้านแรงงานที่หน่วยงานจัดเก็บ
		<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลโรงเรียนรูปแบบการเรียนรู้เป็นผู้ประกอบการ ธุรกิจพอเพียง ■ จำนวนนักเรียน นักศึกษาประเภทอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียน จำแนกตามสาขาวิชา ■ จำนวนนักเรียน นักศึกษาในระบบโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้น ■ สถิตินักเรียน นักศึกษาในระบบโรงเรียนที่จะจบการศึกษาแต่ละระดับชั้น ■ จำนวนนักเรียน นักศึกษานอกระบบโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้น ■ จำนวนนักเรียน นักศึกษาพิการนอกระบบโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้น ■ จำนวนนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด จำแนกตามระดับการศึกษา และกลุ่มสาขาวิชาของ UNESCO
กระทรวงพาณิชย์	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลการจดทะเบียนของสถานประกอบการทั่วประเทศ
กระทรวงสาธารณสุข	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลด้านคุ้มครองผู้บริโภค และการส่งเสริมผู้ประกอบการด้านบริการสุขภาพ
	สำนักงานกลางสารสนเทศบริการสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ■ แหล่งข้อมูลพื้นฐานระบบบริการสุขภาพในประเทศไทย
	กรมสุขภาพจิต	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนแรงงานที่เข้ารับการรักษาจากความเครียดจากการทำงาน
	กรมควบคุมโรค	<ul style="list-style-type: none"> ■ การป้องกันโรคในกลุ่มแรงงานนอกระบบอาชีพ
กระทรวงการคลัง	กรมสรรพากร	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้และการจ่ายภาษีของประชากรวัยแรงงาน
	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.)	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลด้านนโยบายการคลังและนโยบายภาษีอากร ■ ข้อมูลด้านนโยบายการเงิน นโยบายการออม และการลงทุน ■ ข้อมูลด้านนโยบายเศรษฐกิจมหภาคและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
กระทรวงการต่างประเทศ	กรมสารนิเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย ■ ประมาณการรายได้ที่คนงานไทยในต่างประเทศ ส่งกลับ
กระทรวงคมนาคม	กรมการขนส่งทางบก	<ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลเกี่ยวกับการจดทะเบียนและเก็บภาษีรถและออกใบอนุญาตขับรถ

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 ที่อยู่ของแรงงานภายในระยะ ๕๐ กิโลเมตร มีสถานประกอบการใดบ้างที่เปิดรับสมัครงานใกล้บ้าน
	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
	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)	<ul style="list-style-type: none"> จำนวน สถานะ ภารกิจ องค์กรแรงงานที่ขอรับทุนสนับสนุนการดำเนินงาน ภารกิจด้านพัฒนาสุขภาพะด้านแรงงาน และผลที่เกิดขึ้น
	สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.)	<ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลประเด็นด้านแรงงานในสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ
	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)	<ul style="list-style-type: none"> ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน โดยเฉพาะงานวิจัยชุมชนและงานวิจัยท้องถิ่น
สถาบันทางวิชาการ		
	สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน
	มหาวิทยาลัยในระดับอุดมศึกษา ที่มีการเปิดสอนในด้านสังคมศาสตร์ ประชากรศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และด้านแรงงานโดยตรง	<ul style="list-style-type: none"> ฐานข้อมูลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะในระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต
	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (TDRI)	<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 สวัสดิการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

กระทรวง	หน่วยงาน	ข้อมูลด้านแรงงานที่หน่วยงานจัดเก็บ
	สภาองค์การนายจ้างแห่งต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ การจ้างงาน สวัสดิการ ▪ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ▪ การฝึกอบรม
	ชมรมบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สวัสดิการการจ้างงานบริษัทต่างๆในชมรม
หน่วยงานภาคประชาสังคม		
	คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ จำนวนแรงงานในระบบ ▪ จำนวนองค์กรแรงงานที่เป็นสมาชิก ▪ ข้อมูลการร้องเรียนการละเมิดสิทธิแรงงาน ▪ การขับเคลื่อนประเด็นนโยบายแรงงานด้านต่างๆ
	เครือข่ายแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ จำนวนแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่มอาชีพ ▪ จำนวนสมาชิกแต่ละพื้นที่หรือกลุ่มอาชีพ ▪ ข้อมูลการเข้าไม่ถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายฉบับต่างๆที่เกี่ยวข้อง ▪ การขับเคลื่อนประเด็นนโยบายแรงงานด้านต่างๆ
	องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน ทั้งแรงงานไทย (แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ) แรงงานข้ามชาติ และแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ข้อมูลการร้องเรียนการละเมิดสิทธิแรงงาน ▪ ภารกิจการทำงาน ▪ ผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

จากการจัดเก็บข้อมูลที่มีหลายหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้มีข้อมูลด้านแรงงานที่กระจายอยู่ในหลายหน่วยงาน และยากต่อการประมวลผลเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ รวมถึงเสียงสะท้อนว่าการจัดทำข้อมูลภาครัฐไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน 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 จีอบดีบี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ท็อปกัน จำกัด สมาคมนักทรัพยากรมนุษย์อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ชมรมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ชมรมบริหารงานทรัพยากรบุคคล ๓๐๔ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เพื่อสอบถามถึงข้อจำกัดของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวง
แรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง สามารถประมวลสภาพปัญหาหลักได้ ๓ ประการ ดังนี้

๑) การจัดทำฐานข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ได้ใช้วิธีการบริหารจัดการข้อมูลระหว่าง
หน่วยงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งมักเกิดปัญหา คือ มีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนบุคลากรที่มีหน้าที่
รับผิดชอบอยู่บ่อยครั้งทำให้การพัฒนากระบวนการข้อมูลไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นผลมาจากการไม่มีกฎหมายกำหนด
ที่ชัดเจนเรื่องการจ้างบริษัทภายนอก (Outsource) เข้ามาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานรัฐ
จึงทำให้แต่ละหน่วยงานคิดแผนงานหรือจัดทำโครงการขึ้นมาเพื่อตอบสนองเฉพาะภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ
โดยไม่ได้มีการระดมความเห็นจากหน่วยงานอื่น ๆ จึงทำให้ไม่มีการบูรณาการด้านสารสนเทศร่วมกัน
ข้อมูลกระจัดกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีภารกิจเฉพาะ ขาดกลไกในการประสานข้อมูลที่มีอยู่อย่าง
เป็นระบบ เพื่อการใช้ข้อมูลร่วมกันและลดความซ้ำซ้อน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในช่วงต้นอย่างน้อยรวม
๕๐ หน่วยงาน

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

๓) ภาครัฐยังขาดฐานข้อมูลกลางในลักษณะศูนย์บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ
(One Stop Service) เนื่องจากว่า ข้อมูลของภาครัฐ หน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเป็นการเฉพาะ สถาบันทาง
วิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (องค์กรด้านแรงงานต่างๆ) นั้นมีลักษณะต่างคนต่างทำและกระจัดกระจาย
อยู่หลายหน่วยงาน ทำให้เกิดการสับสนว่า ข้อมูลหน่วยงานใดมีความเป็นปัจจุบันมากที่สุดที่สามารถนำมาใช้
ประโยชน์ได้จริง ขาดการเชื่อมโยงฐานข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกันให้เป็นระบบฐานข้อมูลเดียว ทำให้การใช้
ประโยชน์ในการตอบสนองความต้องการข้อมูลจึงมีอยู่อย่างจำกัด รวมทั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสาร กระทรวงแรงงาน ก็ไม่สามารถเรียกข้อมูลจากหน่วยงานอื่นนำเข้าสู่ระบบได้ ดังนั้นการจัดทำระบบ
ฐานข้อมูลแรงงานเพื่อรวบรวมข้อมูลด้านแรงงาน ควรต้องกำหนดโจทย์หรือกำหนดข้อมูลของแรงงานที่จะทำ
การจัดเก็บให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ เพื่อให้เกิดการ
เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

**๑.๒.๑.๓ ข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ
ของผู้ใช้บริการได้เต็มที่ ซึ่งมีความต้องการที่หลากหลาย**

ความต้องการด้านข้อมูลแรงงานในปัจจุบันบางส่วนมีข้อมูลมารองรับ
แต่บางส่วนยังขาดข้อมูลมารองรับ ทั้งนี้ เนื่องจากขาดการวิเคราะห์ความต้องการด้านข้อมูลแรงงานอย่างเป็นระบบ
แต่ละหน่วยงานแยกกันจัดเก็บตามที่ได้กล่าวไปแล้วในข้อ ๑.๒.๑.๒ ทำให้ไม่ทราบส่วนขาดของระบบข้อมูล
ที่แท้จริง และขาดการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบข้อมูล ข้อมูลส่วนใหญ่ถูกออกแบบมาเพื่อความต้องการข้อมูล
ระยะสั้นที่มักจะไม่มีความไม่ยั่งยืน อย่างไรก็ตามในส่วนข้อมูลที่มีอยู่ก็ยังคงประสบกับปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้
การตอบสนองต่อความต้องการที่มีอยู่ไม่สามารถทำได้เต็มที่ ได้แก่

- ปัญหาคุณภาพและความครบถ้วนของข้อมูลที่จัดเก็บ เนื่องจากขาดความ
ตระหนักในความสำคัญของข้อมูล ขาดระบบกำกับและควบคุมคุณภาพ และขาดการใช้ประโยชน์จากข้อมูล

- ปัญหาข้อจำกัดในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่มาเป็น
องค์ความรู้ที่พร้อมต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

■ ปัญหาการเข้าถึงได้ของข้อมูลที่มีการจัดเก็บทั้งในระดับที่มีการวิเคราะห์แล้วและในระดับฐานข้อมูล ทำให้การใช้ประโยชน์จากข้อมูลมีอย่างจำกัดเฉพาะในหน่วยงานที่ทำหน้าที่เก็บข้อมูล

ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับความเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐^๔ ที่มีความเห็นร่วมกันว่า

■ ประเทศไทยไม่ได้รับการยอมรับจากนานาประเทศเมื่อเข้าร่วมประชุมในระดับเวทีโลก เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีข้อมูลด้านแรงงานไม่ตรงกันและเป็นข้อมูลเดียวกัน ซึ่งทำให้ไม่สามารถนำมากำหนดนโยบายในการพัฒนาประเทศสามารถตอบโจทย์ในทุกปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถวางแผนในการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต

■ ข้อมูลด้านสาธารณสุขในปัจจุบันมีจำนวนมาก และกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ และไม่มีการบูรณาการข้อมูลร่วมกันจึงทำให้เกิดปัญหาในการวางแผนสุขภาพของประชากรในประเทศ และปัญหาอุปสรรคอื่น ๆ อีกจำนวนมาก เช่นเดียวกับปัญหาด้านแรงงาน

■ ประเทศไทยยังไม่มีข้อมูลด้านแรงงานที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการเจรจาในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่แรงงานได้ จึงทำให้กลุ่มแรงงานต้องทำการออกแบบสำรวจด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลด้านแรงงาน แต่ข้อมูลดังกล่าวไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างเท่าที่ควร

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

๑.๒.๑.๔ ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีของหน่วยงานภาครัฐ ที่ยังไม่สามารถพัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงานที่สามารถให้บริการผ่านรูปแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) เป็นหนึ่งในนโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศของรัฐบาลที่พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗ การเปลี่ยนผ่านที่จะนำพาประเทศไปสู่สังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆในระดับภูมิภาคและเวทีโลก รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ที่ให้บริการแก่ประชาชนที่สะดวก มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ถือเป็นรากฐานที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลง โดยต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเข้ากันได้ มีการบูรณาการการบริการและการดำเนินงานร่วมกันเป็นฐานที่สำคัญของการพัฒนา Digital Economy โดยมีนโยบายว่าต้องสนับสนุนให้เกิด Digital Economy เพื่อเปลี่ยนรูปแบบภาคเกษตรอุตสาหกรรม และบริการดั้งเดิมของไทย

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

^๔ รายงานสรุปผลการสัมมนาของคณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน” วันศุกร์ที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๔ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

Gateway เพื่อใช้สำหรับการส่งผ่านข้อมูลเข้าได้หลายเส้นทาง มีศูนย์บริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ หรือ Data Center เพื่อจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานทุกประเภท สามารถให้บริการแก่ประชาชนที่ประสงค์ ใช้บริการสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตลอดจนใช้จัดเก็บข้อมูลทางธุรกิจ ข้อมูลทางการศึกษา ข้อมูลต่าง ๆ ทางการค้าและวางแผนธุรกิจได้ด้วย มีการออกกฎหมายเพื่อรองรับความปลอดภัยของการใช้ข้อมูลผ่าน ระบบอินเทอร์เน็ตมีการกำหนดมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ใช้ในการติดต่อกันทางอินเทอร์เน็ต ส่งเสริม โปร่งใสและต้องอุดหนุนภาคเอกชนจากผลงาน

ทั้งนี้สามารถแจกแจงปัญหาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฐานข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่

- การใช้รหัสอ้างอิงที่แตกต่างกัน เช่น การอ้างอิงบุคคล กรมการปกครอง ใช้เลขประจำตัวประชาชน โรงเรียนใช้เลขประจำตัวนักเรียน รหัสนิติ/นักศึกษา

- การแยกแยะหมวดหมู่ที่ต่างกัน เช่น ประเภทสินค้าตามพิกัดศุลกากร จะมีความแตกต่างกันไปจากประเภทสินค้าตามพิกัดสรรพสามิต ประเภทผู้ป่วยตามระบบสาธารณสุขจะต่างจาก ประเภทผู้ป่วยตามระบบประกันสังคม ผู้ประกอบการของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าจะต่างไปจากกรมโรงงาน อุตสาหกรรม

- ความหมายของรายการข้อมูลที่ต่างกัน เช่น ความเสียหายเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

- หน่วยนับ/หน่วยอ้างอิง มีความแตกต่างกัน เช่น ผู้ป่วยโปลิโอ ระบบสาธารณสุขมีการแยกแยะอายุของผู้ป่วยเป็นเดือน ในระบบรายงานประชากรจะมีความสนใจในระดับปี

- รูปแบบข้อมูลและชนิดของข้อมูลที่แตกต่างกัน ชนิดข้อมูลในระบบจัดการ ฐานข้อมูลต่างๆ และการออกแบบรูปแบบของข้อมูลที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน

- กำหนดกรอบความถูกต้องของข้อมูลแตกต่างกัน น้ำหนักในโรงพยาบาล ที่ให้บริการผู้ใหญ่ไม่จำเป็นต้องเก็บตุนิยม แต่ในโรงพยาบาลเด็กมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บตุนิยมของน้ำหนัก

- การอ้างอิงมาตรฐานที่แตกต่าง กระทรวงมหาดไทยมีการกำหนดรหัสสำนักงานปกครองระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการกำหนดรหัสพื้นที่รับผิดชอบ ของสถานีตำรวจ เป็นต้น

กล่าวได้ว่าการจัดทำมาตรฐานข้อมูลสามารถจัดทำได้หลายระดับ เช่น มาตรฐานระดับหน่วยงาน มาตรฐานระดับกลุ่ม มาตรฐานระดับอุตสาหกรรม มาตรฐานระดับประเทศ และมาตรฐานระดับระหว่างประเทศ ขึ้นอยู่กับความต้องการและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน การจัดทำ มาตรฐานข้อมูลมีความสำคัญ ได้แก่

- เพิ่มความสามารถในการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน
- ลดค่าใช้จ่ายในการใช้ข้อมูลร่วมกัน เนื่องจากนำการดำเนินโครงการ แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานนั้น

- ลดระยะเวลาในการดำเนินงาน ในโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ ที่มีความต้องการใช้ข้อมูลร่วมกัน หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานนั้น การสำรวจพบว่าเวลาที่หายไป ไม่น้อยกว่า 25% ของงาน คือการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อขอใช้ข้อมูลมีกฎ กติกา ระเบียบ ที่ต้องปฏิบัติอีกเป็นจำนวนมาก รวมทั้งต้องจัดทำเอกสารระหว่างหน่วยงานประชุมเพื่อทำความเข้าใจ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา และตัดสินใจอีกหลายครั้งดังนั้นเมื่อสามารถจัดทำมาตรฐานข้อมูลให้เหมือนกันใช้ด้วยกันได้ ก็จะสามารถลดระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ลงได้

- เพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จของการดำเนินโครงการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล เป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญประการหนึ่งคือ หน่วยงานที่ผู้ใช้ต้องการข้อมูลอาจจะไม่ให้ข้อมูลปฏิเสธในการเข้าร่วมโครงการจัดทำมาตรฐานข้อมูลไว้ชัดเจนจะทำให้สามารถศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการได้ชัดเจนก่อนเริ่มโครงการทำให้โอกาสที่โครงการล้มเหลวน้อยลง

- สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐได้มากขึ้น มีระดับคุณภาพของการให้บริการที่ดี ประชาชนยังคงมีความยุ่งยาก ในการติดต่อเพื่อทำธุรกรรม จากหลายหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรมหนึ่งๆ จะก่อให้เกิดนวัตกรรมบริการจากข้อมูลเดิมได้ เช่น การติดตามผลการขอจดทะเบียน การยื่นเปลี่ยนสถานที่ตั้ง และการขอใบอนุญาตอื่นเพิ่มเติมได้

- ลดผลกระทบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของข้อมูลไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานกำกับมาตรฐาน

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

อีกประการสำคัญ คือ เรื่องบุคลากร เนื่องจากค่าตอบแทนของข้าราชการ นั้นไม่อาจแข่งขันกับภาคเอกชนได้ ทำให้ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเป็นเรี่ยวแรงสำคัญ ในการดำเนินโครงการ โดยเฉพาะในกลุ่มของบุคลากรด้านสารสนเทศที่ถูกมองว่าเป็นเพียงกระบวนการ สนับสนุน ทำให้ผู้บริหารละเอียดที่จะพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากรในสายงานนี้ ทำให้ขาดบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญด้านไอทีที่เหมาะสม

นอกจากนั้นแล้วปัจจุบันยังขาดกฎหมายแม่บทที่กำหนดนิยามและกรอบแนวทางการดำเนินงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศที่ชัดเจน 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 บันทึกการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค ในคณะกรรมการขับเคลื่อน การปฏิรูปประเทศด้านสังคม 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) เฉพาะหน่วยงานของตนเองได้อีกต่อไป แต่ต้องเปลี่ยนมาใช้ "ศูนย์ข้อมูลแห่งชาติ" แทน ตามแผนการบูรณาการศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Data Center Consolidation) เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงบประมาณ แต่อย่างไรก็ตามการสร้างศูนย์ข้อมูล (Data Center) ขนาดใหญ่ ยังมีผู้ให้บริการไม่มาก และแต่ละแห่งไม่ได้มีการเชื่อมต่อระบบกัน

ตัวอย่างการแก้ไขปัญหาในภาคเอกชน^{๑๐}

มีการดำเนินงานผ่านโครงการต้นแบบจากการสนับสนุนของผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีร่วมกับองค์กรสุขภาพภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ 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 ซึ่งเกิดจากปัญหาการผลิตแรงงานไม่เพียงพอคุณภาพกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ภาคพาณิชย์ยกรรม ภาคเกษตรกรรม ภาคบริการและการท่องเที่ยว ดังนั้น การจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยแบ่งเบาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และเป็นหนทางในการเสนอแนะการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพ โดยเป็นความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานด้านการศึกษา ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder)

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

^{๑๐} บันทึกการประชุมคณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค ในคณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม 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 กรมการจัดหางานทำหน้าที่เป็นฝ่ายสำรวจการจ้างงาน 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 ซึ่งหน่วยงานอื่นจะนำข้อมูลดังกล่าว ไปใช้ประโยชน์ และในหน่วยงานด้านแรงงานนั้นจะมีการทำงานด้านสุขภาพด้วย โดยจะมีการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลรายหัวข้อ (Thematic Surveys) เช่น การสำรวจและจัดเก็บข้อมูลแรงงานผู้หญิงคนใดคนหนึ่งในช่วงอายุ ๓๐ - ๔๐ 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 แต่หากมีการนิพิพาทรระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ก็จะต้องพึ่งพาข้อมูลที่เป็นกลางจากหน่วยงานภาครัฐเป็นสำคัญ

(๓) ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์มีการจัดทำเว็บไซต์เกี่ยวกับฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพมากสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของ ILO ใช้งบประมาณในการดำเนินการจำนวนไม่มากนักและมีหน่วยงานด้านสถิติระดับกองในกรมการจัดหางานมีหน้าที่จัดเก็บและปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ

นอกจากทั้ง ๓ ประเทศดังกล่าวข้างต้น ILO ได้ชี้ให้เห็นว่า

การจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน (Labour Market Information : LMI) จากประเทศสิงคโปร์ยังไม่สามารถนำมาใช้พิจารณาได้ เพราะประเทศสิงคโปร์มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่กว่าประเทศไทย แต่เป็นประเทศที่มีพื้นที่ขนาดเล็ก มีประชากรจำนวนไม่มากนักและในการบริหารจัดการนั้นรัฐบาลสิงคโปร์เป็นศูนย์กลางทำงานในลักษณะรวมศูนย์อำนาจ 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 เพราะจากการศึกษาเรื่องการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานในหลายประเทศที่ไม่ประสบผลสำเร็จ คือ การที่มีหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดทำเรื่องดังกล่าวหลายหน่วยงานและทำงานแบบต่างคนต่างทำ

๒) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เห็นว่า ประเทศไทยมีการทำงานด้านการจัดเก็บข้อมูลและสถิติต่าง ๆ ด้านแรงงานได้ดีอยู่แล้ว แต่จะต้องมีการบริหารจัดการฐานข้อมูลให้มีการประสานข้อมูลอย่างเป็นระบบ ไม่ให้ข้อมูลอยู่อย่างกระจัดกระจายและพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้องอยู่เสมอ เช่น ตำแหน่งการจ้างงานต่อจำนวนคนทำงาน เป็นต้น ซึ่งจากการคำนวณอัตราการว่างงานของคนไทยที่ผ่านมา โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่จำแนกตามวุฒิการศึกษานั้น พบว่า คนจบการศึกษาในระดับอนุปริญญามีอัตราส่วนว่างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งเรื่องนี้ถือเป็นปัญหาสำคัญของฝ่ายกำหนดนโยบายที่จะต้องหาสาเหตุและแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

๓) หากจะพัฒนาเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานของประเทศไทย มีข้อเสนอว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องแบ่งหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจนและมีหน่วยงานหลักเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้ต้องการใช้ข้อมูลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย มีการจัดประเภทของข้อมูลให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย รวมทั้งมีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล 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 ซึ่งคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค 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 “ความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีข้อมูลสถิติที่มีคุณภาพและครอบคลุมเพียงพอที่จะสร้างความเข้าใจต่อสภาพการณ์ของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งหันต่อสถานการณ์ที่ใช้สนับสนุนการวางแผนเพื่อกำหนดมาตรการรับมืออย่างรอบด้านและติดตามผลการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” รวมถึงข้อเสนอแนะจากหน่วยงานและเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน ภาควิชาการ ภาคแรงงานที่ผ่านมา เพื่อนำมาสู่ความร่วมมือในการจัดทำรายงานการศึกษาฉบับดังกล่าวนี้ร่วมกัน

๒.๑.๒ คณะกรรมการ ได้ประสานความร่วมมือในการทำงาน โดยได้เชิญผู้แทนจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ร่วมเป็นคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค 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 (TDRI) 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 จ๊อบดีบี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ท็อปกัน 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 ห้องประชุมคณะกรรมการฯ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๔ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

๒.๑.๕ สรุปผลเสนอให้คณะกรรมการฯ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) เห็นชอบ เพื่อดำเนินการส่งรายละเอียดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณา ดำเนินการต่อไปตามขั้นตอน

๒.๒ แนวทางแก้ไข

คณะกรรมการฯ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ พิจารณาแล้วเห็นว่า เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงานทั้งเชิงปริมาณ (สถิติ) และคุณภาพ ต่างก็เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างที่ซับซ้อน แต่ละหน่วยงานทำงานไม่เชื่อมโยงกันและใช้เทคโนโลยีที่แตกต่าง ทำให้เชื่อมโยงทำงานร่วมกันได้ยาก ยังไม่นับว่าข้อมูลด้านแรงงานยังกระจายอยู่ในหน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเป็นการเฉพาะ สถาบันทางวิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (องค์กรด้านแรงงานต่างๆ) อย่างน้อย ๕๐ หน่วยงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางโครงสร้างข้อมูลด้านแรงงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน ที่ทำให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงกันได้ตั้งแต่ต้นจนจบ อีกทั้งต้องมีการกำหนดโครงสร้างข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยต้องพัฒนาให้เกิดศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานในระดับชาติขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานในเชิงยุทธศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการในรูปแบบของศูนย์ที่จัดวางระบบให้ทุกกระทรวงและทุกหน่วยงานสามารถส่งข้อมูลมายังหน่วยงานดังกล่าวนี้ได้ เพื่อทำหน้าที่จัดระบบข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนด้านยุทธศาสตร์ประเทศต่อไป

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

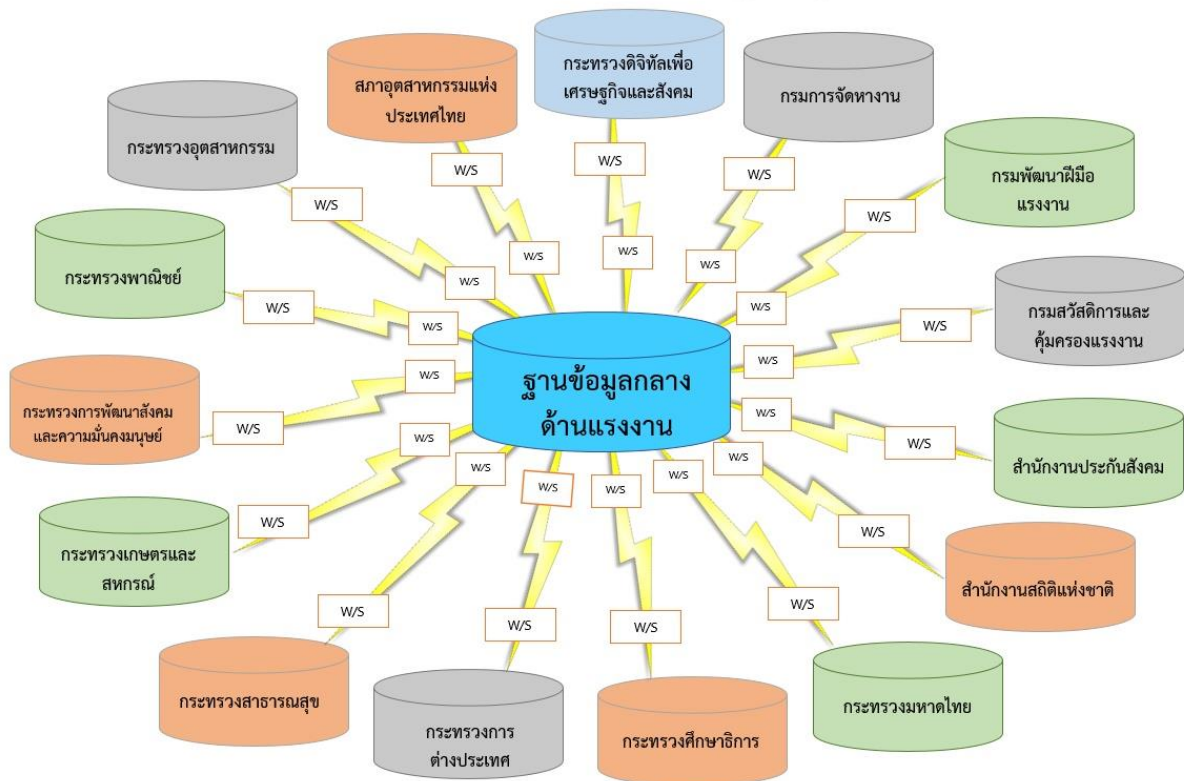
การอำนวยความสะดวกในการเรียกใช้ ให้ข้อมูลที่เผยแพร่มีความเป็นเอกภาพ น่าเชื่อถือ ทันต่อสถานการณ์ เพื่อจะทำให้ได้ข้อมูลด้านแรงงานที่แท้จริง

โดยมีกรอบการดำเนินงานดังนี้

(๑) จัดตั้งคณะทำงานร่วมในรูปของ “คณะกรรมการฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน”

โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน และกรรมการมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพดำเนินการ เพื่อพิจารณาเป้าหมายเรื่องการเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานแบบ "One - stop service" ที่ประสานงานและรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานต่าง 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

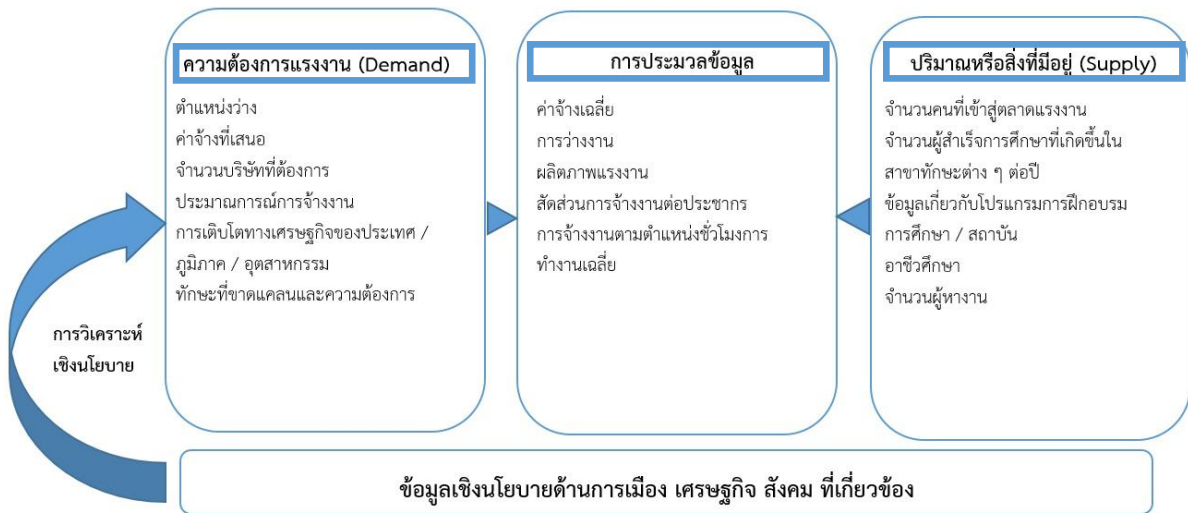


(๒) การยกระดับโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ และเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ให้เป็น “ศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ” เพื่อทำหน้าที่ในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานในเชิงยุทธศาสตร์ ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการในรูปแบบการเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานที่บูรณาการข้อมูลกับส่วนต่าง ๆ มีอำนาจในการให้แต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดส่งข้อมูลมายังศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ข้อมูลที่มีในการพิจารณากำหนดนโยบายด้านแรงงานในประเทศไทยกลุ่มต่างๆ ตลอดจนความสามารถ

ในการกำหนดกำลังการผลิตในอุตสาหกรรมต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมอบหมายให้กระทรวงแรงงาน ออกแบบโครงสร้างองค์กรต่อไปตามภารกิจที่ต้องดำเนินการ

(๓) ภารกิจหลักของศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ ในระยะแรกให้มีการศึกษาข้อมูล ด้านแรงงานในแต่ละหน่วยงานที่จัดเก็บ และนำข้อมูลที่ได้นั้นมาเปรียบเทียบกับความต้องการด้านข้อมูล แรงงานในปัจจุบันว่าสามารถเป็นฐานข้อมูลส่วนกลาง ที่จะนำมาใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดปัญหาความ ซ้ำซ้อนได้หรือไม่ อย่างไร ความทันสมัยของข้อมูล โดยให้มีการออกแบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ศูนย์กลาง ด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติต้องดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ และมีระบบประมวลผลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ได้ ข้อมูลสถิติที่แท้จริง

ทั้งนี้ ให้มีลักษณะเป็นการบูรณาการฐานข้อมูลด้านการจ้างงานร่วมกันแบบ Labour Market Information (LMI) ตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้นำเสนอไว้ ซึ่งประกอบด้วย ๑) ด้านอุปสงค์ ของแรงงาน (Demand) หรือด้านความต้องการของนายจ้าง ๒) ด้านอุปทานของแรงงาน (Supply) ที่ตอบสนอง ความต้องการ เช่น การคาดการณ์จำนวนแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ๓) ด้านกลไกที่ผนวกด้านอุปสงค์ และอุปทานเข้าด้วยกัน



โดยมีวิธีในการดำเนินการดังนี้

(๓.๑) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล อย่างน้อยครอบคลุมข้อมูลด้านต่าง ๆ

ดังต่อไปนี้

- ก. ฐานข้อมูลแรงงานภาคอุตสาหกรรม ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ที่ครอบคลุมการจ้างงานทุกรูปแบบ
- ข. ฐานข้อมูลแรงงานภาคเกษตรกรรม
- ค. ฐานข้อมูลแรงงานภาคบริการ
- ง. ฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ
- จ. ฐานข้อมูลแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- ฉ. ฐานข้อมูลพนักงานของรัฐตามกฎหมายที่กำหนดโดยเฉพาะ เช่น พนักงาน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ชั่วคราว หรือลูกจ้างตามสัญญา

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

ค. นักศึกษาฝึกงานแบบทวิภาคี

(๓.๒) กำหนดกรอบการออกแบบฐานข้อมูล เพื่อให้มีระบบข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงเป็นมาตรฐานเดียวกัน ประกอบด้วยข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการดำเนินการด้านแรงงาน อย่างน้อยมีรายละเอียดดังนี้

ก. ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน ประกอบด้วยระบบหลักสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง ระบบสำรวจบันทึกข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน และส่วนที่สอง ระบบประมวลผลข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน

ข. ระบบฐานข้อมูลต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างฐานข้อมูลหลายด้านเกี่ยวกับแรงงาน โดยสามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๑) ฐานข้อมูลประกันสังคมของกระทรวงแรงงาน

(๒) ฐานข้อมูลการจ้างงานของกระทรวงแรงงาน

(๓) ฐานข้อมูลคดีความของกระทรวงยุติธรรม

(๔) ฐานข้อมูลบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติ

ของกระทรวงมหาดไทย

(๕) ฐานข้อมูลทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

(๖) ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการของกระทรวงอุตสาหกรรม

(๗) ฐานข้อมูลผู้ประกอบการกิจการของกระทรวงพาณิชย์

(๘) ฐานข้อมูลการจ้างงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(๙) ฐานข้อมูลการรักษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข

(๑๐) ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ความรู้ และการประเมินศักยภาพแรงงาน โดยจัดให้มีระบบลงทะเบียนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบจัดการสาขาอาชีพ ระบบจัดการคลังข้อมูลมาตรฐานฝีมือแรงงาน 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 เพื่อวางแผนการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง

(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

๓. กำหนดเวลาการปฏิรูป

การดำเนินงานเพื่อตั้งคณะกรรมการฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน และจัดตั้งศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ สามารถแบ่งขั้นตอนเป็น ๔ ระยะ ดังนี้

๓.๑ ระยะที่ ๑ ให้ดำเนินการตั้ง “คณะกรรมการฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน” โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน และประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการความร่วมมือ ประสานงาน รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ดำเนินงานในลักษณะศูนย์ One Stop Service และดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมในการยกระดับโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ให้เป็นศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ โดยกระทรวงแรงงานเชิญทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม หรือร่วมกัน ใช้ระยะเวลา ๑๘ เดือน

๓.๒ ระยะที่ ๒ เมื่อจัดตั้งสำนักงานศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานแห่งชาติเรียบร้อยแล้ว ให้มีการบริหารงานโดยผู้อำนวยการ และให้มีบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาทำงานในสำนักงานศูนย์กลางด้านข้อมูลแรงงานระดับชาติ รวมทั้งการจัดทำแผนงานและงบประมาณรองรับใน 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

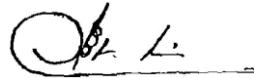
๖. ข้อเสนอแนะ

คณะกรรมการฯ ชี้แจงข้อเสนอแนะการปฏิรูปประเทศด้านสังคม ได้ให้ข้อคิดเห็นในประเด็นสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวทางการบูรณาการความร่วมมือในการจัดระบบข้อมูลด้านแรงงานของประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

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

๖.๒ ยกย่องโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันเป็นงานในภารกิจของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน ให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาและจัดระบบฐานข้อมูลแรงงานของประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยงาน ระหว่างกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

คณะกรรมการฯ จึงขอเสนอรายงานเรื่อง “การปฏิรูประบบบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน” เพื่อให้สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศได้โปรดพิจารณา หากสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเห็นชอบด้วย ขอให้โปรดส่งรายงานไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป



(นายศิริชัย ไม้งาม)

เลขาธิการกรรมการฯ

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นและสมควรบรรจุในฐานข้อมูล
เมื่อจำแนกประเภทแล้ว

ตัวอย่างข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นและสมควรบรรจุในฐานข้อมูลเมื่อจำแนกประเภทแล้ว

ให้มีการจำแนกประเภทหรือลักษณะข้อมูลในเบื้องต้นที่จำเป็น ดังนี้

๑) กำลังแรงงาน

- จำนวนผู้มีงานทำ
- จำนวนผู้ว่างงาน
- จำนวนผู้รอฤดูกาล
- 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

๘) ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

- จำนวนผู้ประกันตนแต่ละมาตรา
- จำนวนสถานประกอบการ
- ประโยชน์ทดแทน
- จำนวนผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนและประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ
- สภาพปัญหาจากการใช้บริการ

๙) นโยบายรัฐที่เกี่ยวข้อง

- การขยายตัวของเศรษฐกิจมหภาค
- เขตเศรษฐกิจพิเศษ
- แผนนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจไทย เพื่อความอยู่รอด

ของอุตสาหกรรม

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

ค่าจ้างขั้นต่ำ จำแนกตามจังหวัด

ภาคผนวก ข

รายนามคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม

รายนามคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| ๑. นายอโณทัย ฤทธิปัญญาวงศ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอำพล จินดาวัฒนะ | รองประธานกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. นายวิเชียร ชวลิต | รองประธานกรรมการ คนที่สอง |
| ๔. พลตำรวจเอก ชิตชัย วรรณสถิตย์ | กรรมการและประธานที่ปรึกษา |
| ๕. พลอากาศเอก นิรันดร์ ยิ้มสรวล | กรรมการและที่ปรึกษา |
| ๖. พลเอก ปราบการ 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 ค

รายนามคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงาน
และระบบคุ้มครองผู้บริโภคน

รายนามคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค

๑. นายศิริชัย ไม้งาม	ประธานอนุกรรมการ
๒. พลเอก ปรากฏ ชลยุทธ	รองประธานอนุกรรมการ
๓. นายอำนาจ พลละมี	อนุกรรมการ
๔. นายกิตติภณ ทุ่งกลาง	อนุกรรมการ
๕. พลตรี ชวลิต เรียงแจ้	อนุกรรมการ
๖. พลโท วุฒินันท์ เพ็ชรขาวเขียว	อนุกรรมการ
๗. นางสาวนงศราญ อดทน	อนุกรรมการ
๘. นายชาติ ลอยสูง	อนุกรรมการ
๙. นายพิภู สุโขชัยกุล	อนุกรรมการ
๑๐. นายสมพร น้อยสุวรรณ	อนุกรรมการ
๑๑. นางสาววิวัน รมฉัตรทอง	อนุกรรมการ
๑๒. นางถวิล เพิ่มเพียรสิน	อนุกรรมการ
๑๓. นางตรุณี แก้วม่วง	อนุกรรมการ
๑๔. นายวรพงษ์ รัวีรัฐ	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