

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงาน
และการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด

จัดทำโดย



สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

เสนอต่อ



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

เมษายน 2552

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1-1
1.2 วัตถุประสงค์	1-3
1.3 ขอบเขตการศึกษา	1-3
1.4 วิธีการดำเนินการวิจัย และสถานที่ทำการทดลอง/เก็บข้อมูล	1-5
1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1-7
1.6 องค์ประกอบของรายงาน	1-8
บทที่ 2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งทุติภูมิ	
2.1 ผลการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานและการพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอนาคตจาก การสำรวจอุปสงค์และอุปทานแรงงานในรอบปี 2550-2551	2-1
2.2 การวิเคราะห์รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดรายไตรมาส	2-38
2.3 ระบบสารสนเทศด้านแรงงานและการพัฒนากำลังคน	2-40
บทที่ 3 ผลการติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับ จังหวัด	
3.1 สรุปรายงานผลการติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด	3-1
3.2 การนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และความคืบหน้าในการปรับปรุงระบบซอฟต์แวร์ และเว็บไซต์ PmanP	3-23
3.3 ผลการสำรวจระบบเครือข่ายและคอมพิวเตอร์ของแรงงานจังหวัด	3-25
บทที่ 4 ระบบซอฟต์แวร์ PMANP	
4.1 ระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน	4-1
4.2 ระบบรายงานสถานการณ์จังหวัด	4-7
4.3 ระบบบริหารจัดการ	4-11
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	
5.1 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดทำแผน (ยุทธศาสตร์) การพัฒนากำลังคนของ จังหวัด	5-1
5.2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด	5-3
5.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการคาดประมาณความต้องการกำลังคนในระดับจังหวัด	5-4
5.4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการระบบซอฟต์แวร์ที่พัฒนาขึ้น	5-8
5.5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการคงอยู่ของระบบข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน	5-10
ภาคผนวก	
การคาดประมาณการจ้างงานทั่วราชอาณาจักร	ผ-2
ภาคผนวก ผลการจัดสัมมนาในระดับชาติเพื่อแพร่โครงการ	ผ-8

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2-1 สรุปผลจำนวนแบบสอบถามที่สำรวจได้และได้ทำการบันทึกข้อมูลในระบบแล้ว	2-1
ตารางที่ 2-2 จำนวนผู้ทำงานทั้งหมดจำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2550	2-4
ตารางที่ 2-3 จำนวนผู้ทำงานทั้งหมดจำแนกรายกิจการ ปี พ.ศ. 2550	2-4
ตารางที่ 2-4 สัดส่วนของแรงงานแต่ละกลุ่มจำแนกรายกิจการ ปี พ.ศ. 2550	2-5
ตารางที่ 2-5 จำนวนผู้ทำงานทั้งหมดในปี 2550 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	2-5
ตารางที่ 2-6 จำนวนพนักงานที่รับเข้าทำงานใหม่ในปี 2549 จำแนกตามสาเหตุของการรับเข้าทำงาน และประเภทกิจการ	2-7
ตารางที่ 2-7 จำนวนพนักงานที่ออกจากงานในปี 2549 จำแนกตามสาเหตุของการออกจากงาน และประเภทกิจการ	2-8
ตารางที่ 2-8 10 อันดับ อาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2550	2-9
ตารางที่ 2-9 แผนการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานในปี 2550 จำแนก	2-10
ตารางที่ 2-10 5 อันดับสาขาวิชาชีพที่ผู้ประกอบการมีแผนจะส่งพนักงานเข้าอบรมมากที่สุด	2-11
ตารางที่ 2-11 ระดับความสามารถด้านต่างๆ ของพนักงานที่เป็นอยู่จริง และที่ผู้ประกอบการคาดหวัง จำแนกตามกลุ่มฝีมือแรงงาน ปี 2550	2-11
ตารางที่ 2-12 อัตราเงินเดือนเริ่มต้นของแรงงานในแต่ละระดับ จำแนกรายกิจการ	2-13
ตารางที่ 2-13 ปัญหาด้านความรู้ของแรงงาน จำแนกตามประเภทของปัญหาและระดับความรุนแรงของปัญหา	2-14
ตารางที่ 2-14 ปัญหาด้านทักษะของแรงงาน จำแนกตามประเภทของปัญหาและระดับความรุนแรงของปัญหา	2-14
ตารางที่ 2-15 ปัญหาด้านคุณลักษณะของแรงงาน จำแนกตามประเภทของปัญหาและระดับความรุนแรงของปัญหา	2-15
ตารางที่ 2-16 สรุปจำนวนสถานศึกษาในแต่ละระดับที่เก็บข้อมูลแล้ว	2-15
ตารางที่ 2-17 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในระดับมัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ ปีการศึกษา 2549	2-16
ตารางที่ 2-18 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในระดับอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศและสาขาที่จบ ปีการศึกษา 2549	2-17
ตารางที่ 2-19 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในระดับอุดมศึกษา จำแนกตามเพศและสาขาที่จบ ปีการศึกษา 2549	2-18
ตารางที่ 2-20 อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาที่จบ ปีการศึกษา 2549	2-19
ตารางที่ 2-21 อัตราการเรียนต่อของนักศึกษาที่เรียนจบ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาที่จบ ปีการศึกษา 2549	2-20
ตารางที่ 2-22 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรการเรียนการสอนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามระดับการศึกษา	2-21
ตารางที่ 2-23 การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา	2-21

	หน้า
ตารางที่ 2-24 การขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน ในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา	2-22
ตารางที่ 2-25 ความเพียงพอของบุคลากรในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ	2-23
ตารางที่ 2-26 สาเหตุที่สำคัญที่สุดของความไม่เพียงพอของบุคลากรในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ	2-23
ตารางที่ 2-27 ความเพียงพอของสื่อและอุปกรณ์ (เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ โสตฯ อุปกรณ์ช่าง) ที่ใช้ในการสอน	2-24
ตารางที่ 2-28 สาเหตุที่สำคัญที่สุดของความไม่เพียงพอด้านสื่ออุปกรณ์ในการสอนของสถานศึกษาระดับ ต่าง ๆ	2-25
ตารางที่ 2-29 นโยบายการเพิ่มหรือลดจำนวนนักศึกษา	2-25
ตารางที่ 2-30 นโยบายการเพิ่มสาขา/คณะที่สอน	2-26
ตารางที่ 2-31 ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาเพื่อพัฒนาด้านการผลิตบุคลากร	2-26
ตารางที่ 2-32 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามสาขาการผลิตของทั่ว ราชอาณาจักร ปี 2551 – 2554	2-27
ตารางที่ 2-33 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามสาขาการผลิตของทั่ว ราชอาณาจักร ปี 2555 – 2559	2-28
ตารางที่ 2-34 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาของทั่ว ราชอาณาจักร ปี 2551 - 2554	2-29
ตารางที่ 2-35 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาของทั่ว ราชอาณาจักร ปี 2555 – 2559	2-30
ตารางที่ 2-36 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามอาชีพของทั่วราชอาณาจักร ปี 2551 - 2559	2-31
ตารางที่ 2-37 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามอาชีพของทั่วราชอาณาจักร ปี 2555 - 2559	2-32
ตารางที่ 2-38 ผลการคาดประมาณต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อการ ขยายหรือลดตำแหน่งงาน และ ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อการทดแทนแรงงาน งานเก่าที่ออกไป จำแนกตามสาขาการผลิตหลักของทั่วราชอาณาจักร ปี 2551 – 2559	2-33
ตารางที่ 2-39 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม จำแนกตามระดับการศึกษาของทั่ว ราชอาณาจักร ปี 2551 – 2559	2-34
ตารางที่ 2-40 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม จำแนกตามอาชีพของทั่ว ราชอาณาจักร ปี 2551 – 2554	2-35
ตารางที่ 2-41 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม ความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อการขยาย หรือลดตำแหน่งงาน และ ความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อการทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป จำแนกตามอาชีพของทั่วราชอาณาจักร ปี 2555 – 2559	2-36
ตารางที่ 2-42 ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานต่าง ๆ	2-59

สารบัญรูป

	หน้า
แผนภาพที่ 2.1 ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน	2-42
แผนภาพที่ 2.2 การเชื่อมโยงข้อมูลของกระทรวงแรงงานจากส่วนกลางไปยังภูมิภาค	2-43
รูปที่ 4-1 หน้าเว็บเข้าสู่ระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน	4-1
รูปที่ 4-2 หน้าเว็บแสดงแผนที่ภาพรวมข้อมูลด้านแรงงาน	4-3
รูปที่ 4-3 หน้าเว็บแบบสอบถามข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน	4-4
รูปที่ 4-4 ตัวอย่างหน้าเว็บสรุปผลข้อมูลด้านแรงงานจากการสำรวจ	4-5
รูปที่ 4-5 ตัวอย่างหน้าเว็บสรุปผลข้อมูลประมาณการ	4-5
รูปที่ 4-6 ตัวอย่างหน้าเว็บระบบจำลองการคาดการณ์ด้านกำลังคน	4-6
รูปที่ 4-7 หน้าเว็บเข้าสู่ระบบรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด	4-7
รูปที่ 4-8 หน้าเว็บเผยแพร่ข้อมูลสถานการณ์แรงงานของจังหวัด	4-8
รูปที่ 4-9 ตัวอย่างข้อมูลที่ผู้สนใจทำการเลือกดูจากรายการข้อมูลเผยแพร่	4-9
รูปที่ 4-10 หน้าเว็บสำหรับการปรับแต่งคุณลักษณะเอกสาร	4-9
รูปที่ 4-11 หน้าเว็บสำหรับการปรับแต่งองค์ประกอบตารางและกราฟในเอกสาร	4-10
รูปที่ 4-12 หน้าเว็บสำหรับการดาวน์โหลดเอกสารรายงานสถานการณ์สมบูรณ	4-10
รูปที่ 4-13 การกำหนดความต้องการการสำรวจอุปสงค์และอุปทาน ของปี 2550	4-11
รูปที่ 4-14 แสดงตัวอย่างการติดตามกิจกรรมการสำรวจอุปสงค์	4-12
รูปที่ 4-15 แสดงตัวอย่างการติดตามกิจกรรมการสำรวจอุปทาน	4-12
รูปที่ 4-16 สรุปผลการส่งรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด	4-13
รูปที่ 4-17 สรุปผลการส่งแผนพัฒนากำลังคน	4-13
รูปที่ 4-18 หน้าจอสำหรับการจัดการผู้ใช้งาน	4-14
รูปที่ 4-19 หน้าจอการเรียกดูการทำงานของผู้ใช้งาน	4-14
รูปที่ 4-20 หน้าจอสรุปจำนวนการเรียกดูในแต่ละกิจกรรม	4-15

คณะที่ปรึกษา

1. ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนกำลังคน, หัวหน้าโครงการ
2. ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการคาดประมาณกำลังคน, หัวหน้าโครงการร่วม
3. ดร. วัชระ ฉัตรวิริยะ ผู้เชี่ยวชาญด้านซอฟต์แวร์และระบบเครือข่าย, นักวิจัยอาวุโส
4. ผศ. นภัทร สระเอี่ยม ผู้เชี่ยวชาญด้านซอฟต์แวร์, นักวิจัยอาวุโส
5. นายจักรกฤษณ์ จิระราชวโร นักวิจัย (ด้านการสำรวจ/ฐานข้อมูล)
6. นายนิรติ อิงพรประสิทธิ์ นักวิจัย (ด้านการสำรวจ/ฐานข้อมูล)
7. นายสาคร เกียรติพิพัฒนกุล นักวิจัย (ด้านซอฟต์แวร์)
8. นายเกรียงไกร สุวรรณชัย นักวิจัย (ด้านซอฟต์แวร์)
9. นางสาวนิภานันท์ อัครกุล นักวิจัย (ด้านการคาดประมาณกำลังคน)
10. นางสาวนอร ศิริเลิศพิทักษ์ นักวิจัย (ด้านการจัดทำแผน)
11. นายปิยพันธ์ สุวรรณเวช ผู้ช่วยนักวิจัย (ด้านซอฟต์แวร์)
12. นายณรงค์ รามมณี ผู้ช่วยนักวิจัย (ด้านซอฟต์แวร์)
13. นางสาวสุนีย์ แซ่คู เลขานุการโครงการ

รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด

เมษายน 2552

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด เป็นโครงการที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยจัดทำขึ้นโดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต่อเนื่องมาเป็นเวลา 3 ปี เพื่อพัฒนาระบบซอฟต์แวร์สำหรับการรวบรวมและแปรผลข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน การจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดและระดับประเทศ และช่วยเหลือในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของโครงการฯ อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลเหล่านี้พร้อมทั้งข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ มาจัดทำแผน (ยุทธศาสตร์) ในการพัฒนากำลังคนของทุกจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานในการจัดทำนโยบายและกำหนดทิศทางการพัฒนาแรงงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานให้ดีขึ้น อีกทั้งเอื้ออำนวยต่อภาคเอกชนในการรับรู้ข่าวสารด้านแรงงาน โดยเฉพาะในสาขาที่ธุรกิจของตนดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน สามารถนำมาใช้ประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาแรงงานของตนเองได้ในอนาคต

คณะที่ปรึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาด้วยวิธีคัดเลือก โดยเฉพาะท่านประธาน นายชัยยุทธ ขวลิทธิกุล และ นายสุนันท์ โพธิ์ทอง ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในช่วงเวลาของโครงการฯ ที่ได้ให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อโครงการฯ และขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับ นายชัยวัฒน์ เกิดผล ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ และนางสาววีรจิตต์ สุวรรณบุญย์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้ให้คำแนะนำและประสานงานตลอดช่วงอายุโครงการฯ

ท้ายที่สุด คณะที่ปรึกษาขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านในกลุ่มงานวิจัย แรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ตลอดจนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกสำนักงานที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเข้ามาประชุม แสดงความคิดเห็นและเข้ารับการฝึกอบรมด้วยความอดทนและขอขอบคุณผู้แทนจากส่วนราชการและภาคเอกชน นักวิชาการ ทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ซึ่งไม่สามารถระบุชื่อได้ทั้งหมดที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาและให้ข้อเสนอแนะด้วยดีทุกครั้ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของโครงการฯ นี้อย่างยิ่ง หากมีข้อบกพร่องประการใดในรายงานฉบับนี้ คณะที่ปรึกษาขออภัยไว้ทั้งสิ้น

คณะที่ปรึกษา

เมษายน 2552

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำฐานข้อมูลตลาดแรงงานตามภารกิจหลักของกระทรวงให้เป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โดยเริ่มจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ได้จัดทำโครงการแผนพัฒนากำลังคนของประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีข้อมูลในระดับจังหวัด 3 ลักษณะคือ

- 1) ฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานครอบคลุมสาขาการผลิตประมาณ 24 สาขา
- 2) การจัดทำซอฟต์แวร์ เพื่อบันทึกข้อมูลทั้งด้านอุปสงค์อุปทาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) เพื่อเป็นฐานข้อมูลและการนำเสนอผล นอกจากนี้ยังได้พยากรณ์อุปสงค์และอุปทานส่วนเพิ่ม (Flow ของแรงงาน) ในช่วงเวลา 2549 – 2551
- 3) จัดทำการฝึกอบรมยกระดับความรู้ (Empowerment) ในการสำรวจ บันทึกข้อมูล และจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัดให้กับเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าและผู้ปฏิบัติการในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกจังหวัด

กิจกรรมหลักที่ได้จัดทำโดยใช้งบประมาณปี 2548 มีผลผลิตดังนี้

- 1) การสำรวจอุปทานคือจำนวนผู้จบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและข้อมูลเชิงคุณภาพในระดับจังหวัดทุกจังหวัด ซึ่งผลการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2548 ยังติดขัดในเรื่องระดับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลผู้จบการศึกษายูบ่าง กอปรกับมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานประสบความยากลำบากในการเก็บข้อมูล
- 2) การสำรวจอุปสงค์ภาคการผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในปีงบประมาณ 2548 จัดเก็บเต็มรูปแบบจำนวน 8 จังหวัดและทดลองเก็บอีก 68 จังหวัด เพื่อให้เจ้าหน้าที่คุ้นเคยกับวิธีจัดเก็บรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูล อีกทั้งงบประมาณยังไม่เพียงพอที่จะจัดเก็บจนเต็มรูปแบบทั้ง 76 จังหวัด

ผลการดำเนินการจัดเก็บในปีแรกนี้อยู่ในขั้นตอนจัดทำฐานข้อมูล อย่างไรก็ตาม การจัดเก็บข้อมูลอุปสงค์ทำได้ค่อนข้างล่าช้าเนื่องจากไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานจะได้ชี้แจงให้ทราบถึงคุณประโยชน์ของข้อมูลที่จะใช้ร่วมกันระหว่างราชการกับทางผู้ประกอบการเองแล้วก็ตาม

- 3) การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัดได้จัดทำครอบคลุมตามที่กำหนดเป็นเป้าหมายไว้

4) การจัดทำระบบ Software เพื่อใช้จัดทำพยากรณ์เชิงปริมาณความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มและอุปทานส่วนเพิ่มในสาขาที่กำหนด ซึ่งระบบซอฟต์แวร์ส่วนนี้ใช้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซอฟต์แวร์อีกส่วนหนึ่งเป็นการออกแบบเพื่อบันทึกและแปรรูปข้อมูลในระดับจังหวัด ซึ่งสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพระดับหนึ่ง แต่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาในโอกาสต่อไป

โดยสรุปแล้ว ผลสำเร็จของโครงการตามกรอบปีงบประมาณ 2548 ได้วางรากฐานในการจัดทำฐานข้อมูลในระดับจังหวัดและระดับประเทศได้ระดับหนึ่งและนำข้อมูลบางส่วนไปใช้ทำแผนได้ระดับหนึ่งเช่นกัน

ต่อมาในปีงบประมาณ 2549 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณอีกส่วนหนึ่ง เพื่อจัดทำโครงการปรับปรุงคุณภาพการจัดเก็บข้อมูลความต้องการแรงงาน (ระดับจังหวัด) โดยใช้งบประมาณจัดสรรไปให้จังหวัดที่ยังสำรวจข้อมูลอุปสงค์ไม่เต็มรูปแบบอีก 68 จังหวัดให้เสร็จสมบูรณ์ครบถ้วน

จากการดำเนินงานวางระบบฐานข้อมูลแรงงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งทำต่อเนื่องมา 2 ปีงบประมาณได้ประสบผลสำเร็จระดับหนึ่งทั้งในส่วนของยกระดับความเชี่ยวชาญให้กับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน และเพื่อให้แต่ละจังหวัดมีฐานข้อมูลด้านกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนมีแผนกำลังคนของจังหวัดเพื่อใช้ประกอบในการสนับสนุนการบริหารจัดการแบบ CEO ของจังหวัด ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความจำเป็นที่จะต้องทำการติดตามประเมินผลการกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานในระดับจังหวัดเป็นผู้จัดเก็บ ดูแลรักษา เผยแพร่ข้อมูล โดยจำเป็นจะต้องให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณจัดเก็บข้อมูล เพื่อให้ฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน การพยากรณ์ และความทันสมัย ถูกต้องอยู่เสมอ อีกทั้งจะต้องประเมินปัญหาอุปสรรคในช่วงการดำเนินโครงการในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปี 2550 เพื่อดำเนินการต่อเนื่องตามวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

- 1) ประเมินปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการได้มา การจัดเก็บและการนำเสนอผลของฐานข้อมูลกำลังคนของจังหวัดจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2) ศึกษาความต้องการของผู้ใช้ฐานข้อมูลกำลังคนของจังหวัด เพื่อขยายฐานข้อมูลที่มีอยู่ให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ทำการสำรวจซ้ำ (ทำทุก 2 ปี) อุปสงค์ที่มีต่อแรงงานของภาคการผลิตต่างๆ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 3) จัดฝึกอบรมซ้ำในเรื่องของวิธีการจัดเก็บ (สำรวจ) บันทึกฐานข้อมูล บำรุงรักษาซอฟต์แวร์ และการนำเอาผลมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการกำลังคนของจังหวัด
- 4) ศึกษาและให้ข้อเสนอแนะหน่วยงานกลางและระดับจังหวัด เพื่อให้มีการเชื่อมประสานเครือข่ายกันอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้าน Hardware Software Peopleware และการบริหารจัดการ

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จะได้ดำเนินงานโครงการเกี่ยวกับการวางระบบการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการนำเอาข้อมูลไปใช้ประกอบการทำแผนกำลังคนของจังหวัดและส่วนกลางต่อเนื่องกันมาเป็นเวลา 3 ปีแล้วก็ตาม พบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคอีกหลายด้านที่ยังแก้ไขไม่ครบถ้วน ทั้งในด้านของจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง รวมทั้งตัวเจ้าหน้าที่ที่มีภูมิหลังความรู้ที่แตกต่างกันมาก และในด้านที่เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานที่ยังไม่ครบสมบูรณ์ จึงจำเป็นที่จะต้องให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจและสามารถที่จะนำเอาผลการสำรวจมาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องและแม่นยำเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดจากการนำเอาข้อมูลผิดๆ มาใช้วางแผน

1.2 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของโครงการมี 4 ประการคือ

1) เพื่อให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดมีการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถานการณ์และกิจกรรมด้านแรงงานได้อย่างครบถ้วนถูกต้องและเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานและแผนกำลังคนของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดมีความรู้ความสามารถในการสำรวจ จัดเก็บ ตรวจสอบ ประเมินผล วิเคราะห์ และเสนอรายงานสถานการณ์แรงงานและแผนกำลังคนที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงานของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ได้พัฒนาใช้ในการปฏิบัติงานด้านข้อมูลแรงงาน

3) เพื่อให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดมีระบบ (ซอฟต์แวร์) ในการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล จัดทำรายงานข้อมูลเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้ใช้ข้อมูลทุกประเภท ปฏิบัติงานได้ตามต้องการ (คำว่า “ข้อมูล” ในที่นี้หมายถึงข้อมูลสถิติสารสนเทศ รายงาน ข่าวสารทุกประเภทด้วย)

4) เพื่อสร้างเครือข่ายข้อมูลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานและกิจกรรมตลอดจนสถานการณ์แรงงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่จังหวัดและส่วนกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาได้กำหนดขอบเขตของแหล่งข้อมูลและกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญๆ ดังต่อไปนี้

1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

1.1) รายงานผลการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานรายงานสถานการณ์แรงงานและการพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอนาคตทั้ง 76 จังหวัดและส่วนกลาง

- 1.2) รายงานแผนกำลังคนของ 76 จังหวัด
- 1.3) รายงานความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ Software ทั้ง 76 จังหวัด
- 1.4) รวบรวมปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับ Network Hardware และ Peopleware ของแต่ละจังหวัด
- 1.5) รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและนอกกระทรวงแรงงาน เช่น หน่วยงาน IT ของกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและกรมต่างๆ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

โดยข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิลำเนา จะถูกนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ (ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดในตอน 1.4) เพื่อนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดเก็บข้อมูลอุปสงค์และอุปทานของแต่ละจังหวัดและส่วนกลาง และประมาณการตลาดแรงงานและการบริหารจัดการระบบข้อมูลและสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ

สำรวจ ประมวลความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (Focus group) ระหว่างที่มีการฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มไปใช้สนับสนุนข้อมูลที่ได้จากข้อแหล่งทุติยภูมิ เพื่อนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุง Software/Hardware Peopleware และระบบ Network ที่จำเป็นเพื่อให้การบริหารจัดการข้อมูลจังหวัดเป็นไปโดยถูกต้อง ใช้งานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

โดยมีกลุ่มเป้าหมายจากหน่วยงานแรงงานจังหวัดที่จะเข้าฝึกอบรมแตกต่างกันไปตามประเภทของการฝึกอบรม คือ

3.1) ผู้เข้าฝึกอบรมทบทวนการใช้ ซอฟต์แวร์ รายงานสถานการณ์แรงงาน รายงานอุปสงค์อุปทานและรายงานการประมาณการอุปสงค์และอุปทานเป็นเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดที่ทำหน้าที่ในการบันทึก แปรรูป และจัดทำรายงานโดยตรง จำนวนประมาณ 200 คน เป็นเวลา 2 วัน (ได้ทำการอบรมไปแล้วในวันที่ 10 และ 11 กันยายน 2551)

3.2) ผู้เข้าฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดและส่วนกลาง โดยเน้นผู้บริหารที่เป็นผู้จัดทำแผนโดยตรงจังหวัดละ 2 คน และส่วนกลางรวมประมาณ 160 คน เป็นเวลา 2 วัน (จัดฝึกอบรมไปแล้วในวันที่ 11-12 และ 15-16 ธันวาคม 2551)

3.3) ผู้เข้าฝึกอบรมการนำข้อมูลของฐานข้อมูลจังหวัดและส่วนกลางมาใช้ในการจัดทำรายงานจำนวนจังหวัดละ 5-6 คน และส่วนกลางรวมกันประมาณ 450 คน เป็นเวลา 2 วัน (จัดฝึกอบรมแล้วระหว่างวันที่ 19 มกราคม 2552 ถึงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2552)

3.4) ผู้เข้าอบรมการใช้ระบบซอฟต์แวร์เพื่อการบริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารข้อมูลและดูแลรักษา ฮาร์ดแวร์ และ ซอฟต์แวร์ ตลอดจนติดตามและประมวลผลซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่

จากจังหวัดและส่วนกลางเป็นหลักจำนวนประมาณ 100 คน เป็นเวลา 1 วัน (จัดฝึกอบรมแล้วในวันที่ 20 มีนาคม 2552)

3.5) มีการจัดสัมมนาในระดับชาติ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่ๆ ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ จำนวนประมาณ 200 คน เป็นเวลา 1 วัน (จัดสัมมนาแล้วในวันที่ 2 เมษายน 2552)

1.4 วิธีการดำเนินการวิจัย และสถานที่ทำการทดลอง/เก็บข้อมูล

1) ประเมินผลการจัดเก็บข้อมูลจากทุกจังหวัด และทบทวนวิธีการ ขั้นตอนการศึกษาและตรวจสอบผลของข้อมูลที่แปรรูปออกมาจากระบบซอฟต์แวร์ว่าถูกต้องแม่นยำหรือไม่ เพื่อพัฒนาปรับปรุงสิ่งที่เป็นข้อบกพร่องในการพัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงานของอุปสงค์ อุปทาน และการประมาณการตลาดแรงงานของจังหวัดและส่วนกลางต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง โดยใช้ข้อมูลจากการสังเคราะห์และวิเคราะห์จากข้อแหล่งข้อมูลทุติยภูมิและแหล่งข้อมูลปฐมภูมิในข้อ 1.3

2) จัดทำการฝึกอบรมการใช้ซอฟต์แวร์อุปสงค์และอุปทาน (D&S) และซอฟต์แวร์การคาดประมาณตลาดแรงงานด้วยการฝึกอบรมต่อซ้ำ 2 วัน¹ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมแต่ละจังหวัดหลังจากได้กลับจังหวัดของตนเองแล้วได้ทำการบันทึก แปรรูป และแปลผลข้อมูลจริงของตนเองจนครบถ้วนสมบูรณ์และเมื่อกลับมาประชุมเพื่อนำเสนอผลปฏิบัติงานจะได้ใช้โอกาสนี้ซักถามข้อสงสัยเพิ่มเติมกับผู้พัฒนาซอฟต์แวร์ นักเศรษฐศาสตร์แรงงานของโครงการฯ และทีมที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้องจนสามารถใช้ซอฟต์แวร์ทั้ง 2 ชนิดอย่างมีประสิทธิภาพ

3) พัฒนา/ปรับปรุง ซอฟต์แวร์และรายงานสถานการณ์แรงงาน

3.1) สืบเนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เคยพัฒนาต้นแบบของการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด และได้ทดลองติดตั้งไว้ที่จังหวัดระยองและจังหวัดเชียงใหม่² ซึ่งที่ปรึกษาจะต้องประเมินผลการจัดทำรายงานสถานการณ์จังหวัด ดังกล่าวมาใช้ในข้อ 3.3)

3.2) ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำหรือปรับปรุงรายงานสถานการณ์แรงงานประจำปีของทุกจังหวัดโดยใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ผนวกกับข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

¹ ตามปีงบประมาณ 2550 ทางสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำลังศึกษาโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับจังหวัดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่แล้ว แต่มีเวลาฝึกอบรมเพียง 2 วัน ซึ่งยังไม่เพียงพอ กรณีที่ผู้เข้าฝึกอบรมมีปัญหาเมื่อปฏิบัติงานจริง

² และทางกลุ่มวิจัยสำนักงานปลัดกระทรวง ได้มอบหมายให้ทุกจังหวัดใช้แนวทางดังกล่าวจากคู่มือที่ สป. จัดเตรียมไว้เพื่อใช้ทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดไประดับหนึ่งแล้ว

3.3) จัดระดมความคิดจากผู้ที่อยู่ในข่ายใช้ข้อมูล “รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด” เพื่อให้ได้ข้อมูลจาก Users เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงซอฟต์แวร์ที่พัฒนาเพื่อช่วยในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดและเพื่อเผยแพร่ด้วยสื่อ Electronics

3.4) ทำการออกแบบ User Interface และพัฒนาซอฟต์แวร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้โดยจัดค่าใช้จ่ายเป็นค่าลิขสิทธิ์ประกอบการจัดทำซอฟต์แวร์เอาไว้

3.5) พัฒนาระบบพิมพ์เพื่อเสนอเป็นรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด

3.6) จัดทำคู่มือฝึกอบรมและคู่มือปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทั้งส่วนกลางและทุกจังหวัดในการจัดฝึกอบรมทุกหลักสูตร

3.7) ประเมินผลความถูกต้องของระบบซอฟต์แวร์ประมวลผล พัฒนาระบบการให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้สนใจผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีการโต้ตอบกับผู้ใช้งาน (Users) อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงวิธีการพัฒนาฮาร์ดแวร์ ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการใช้งานของระบบ website ของข้อมูลแรงงานของกระทรวง

3.8) ที่ปรึกษาจะต้องรับประกันดูแลรักษาระบบซอฟต์แวร์ที่พัฒนาติดตั้งเป็นระยะเวลา 1 ปี นับจากวันที่ผู้ว่าจ้างตรวจรับมอบงานงวดสุดท้าย และหากเกิดปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่ปรึกษาจะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขซ่อมแซมให้ใช้งานได้ติดตั้งเดิมโดยเร็ว นับแต่ได้รับแจ้งข้อบกพร่อง

3.9) ที่ปรึกษาต้องออกไปติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน และรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด ไม่น้อยกว่า 15 จังหวัดทั่วประเทศ

3.10) ที่ปรึกษาจะต้องจัดทำเอกสารชุดคำสั่งต้นฉบับ (Source Code) จำนวน 5 เล่ม พร้อม CD จำนวน 5 แผ่น

4) ให้คำปรึกษาเพื่อสนับสนุนการนำเอาข้อมูลมาใช้ในการจัดทำรายงาน

4.1) การนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด

4.2) การนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด (โดยแต่ละจังหวัดจะต้องปรับปรุงแผนพัฒนากำลังคนที่เคยจัดทำไปแล้วให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามทฤษฎี)

4.3) ที่ปรึกษาจะต้องนำผลที่ได้จากการประเมินผลการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดและแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดในรูปของสิ่งพิมพ์มาเป็นเครื่องมือในการแนะนำให้แต่ละจังหวัดจัดเตรียมรายงานทั้ง 2 เรื่องอย่างถูกต้อง โดยที่ปรึกษาจะต้องจัดทำต้นแบบของทั้งสองเรื่องในรูปแบบรายงาน 2 เล่มต่อ 1 ภาค (รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดและแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด) รวมเป็น 8 เล่ม ทั่วประเทศ (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคกลางรวมกรุงเทพมหานคร)

4.4) จัดฝึกอบรมเพื่อนำแผนพัฒนากำลังคนมานำเสนอเป็นรายจังหวัดและรับการวิพากษ์แผนที่จัดทำขึ้นเป็นรายจังหวัด

5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน

5.1) ศึกษาหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน เพื่อหาวิธีการในการสร้างเครือข่ายพันธมิตรในการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันและแบ่งเบาภาระของกระทรวงแรงงาน

5.2) จัดทำคำสั่งกระทรวงให้หน่วยงานที่ใช้และมีระบบข้อมูลตลาดแรงงานเพื่อการเผยแพร่

5.3) จัดประชุมระดมความคิดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคเอกชน (ถ้ามี) เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกัน และใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

5.4) พัฒนาระบบซอฟต์แวร์ให้ส่วนกลาง พร้อมจัดทำคู่มือ เพื่อช่วยในการบริหารจัดการข้อมูล

5.5) จัดฝึกอบรมเพื่อให้สามารถบริหารจัดการระบบข้อมูลที่ปฏิบัติได้จริง

6) จัดสัมมนาระดับชาติ

จัดสัมมนาระดับชาติ 1 ครั้ง เพื่อเผยแพร่ผลงานของกระทรวงแรงงานที่กล่าวมาให้กับผู้สนใจทุกฝ่ายได้รับทราบ จำนวน 200 คน โดยมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานประกอบ

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1) มีข้อมูลด้านแรงงานที่ถูกต้องครบถ้วน และเป็นระบบ ตลอดจนมีระบบซอฟต์แวร์ที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด และแผนพัฒนากำลังคน พร้อมคู่มือให้กับทุกจังหวัดและส่วนกลาง และมีข้อเสนอแนะรูปแบบที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศตลาดแรงงานร่วมกัน

2) บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด มีความรู้ ความสามารถในการจัดทำสถานการณ์แรงงาน และแผนพัฒนากำลังคนได้อย่างถูกต้อง และมีความเข้าใจในระบบฮาร์ดแวร์ และ ซอฟต์แวร์ ตลอดจนมีระบบซอฟต์แวร์ด้านอุปสงค์และอุปทานที่ได้รับการปรับปรุง (New Version) พร้อมคู่มือให้กับทุกจังหวัดและส่วนกลาง

3) มีเครือข่ายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน ในพื้นที่ของจังหวัดและส่วนกลาง ตลอดจนมีระบบซอฟต์แวร์ช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนกลางในระบบ Interface กับผู้ใช้งาน เพื่อให้สามารถติดตามการทำงานแต่ละจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 องค์ประกอบของรายงาน

หลังจากที่ได้ระบุปัญหา วัตถุประสงค์ และกรอบการดำเนินงานในบทที่ 1 แล้ว ได้นำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งทุติภูมิไว้ในบทที่ 2 และผลการติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดในบทที่ 3 สำหรับบทที่ 4 จะเป็นการนำเสนอภาพรวมของระบบซอฟต์แวร์ที่ปรับปรุงขึ้น ซึ่งเนื้อหาวิธีการใช้งานระบบทั้งหมดโดยละเอียดนั้น ได้จัดทำแยกออกเป็นคู่มือระบบซอฟต์แวร์ PMANP โดยเฉพาะ ส่วนบทที่ 5 ซึ่งเป็นบทสุดท้ายของรายงานฉบับนี้ จะเป็นการสรุปปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่พบในการดำเนินงานโครงการ ตลอดจนข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ในภาคผนวกของรายงานฉบับนี้ ได้แนบผลการคาดประมาณความต้องการแรงงานซึ่งวิเคราะห์ได้จากระบบซอฟต์แวร์ที่ปรับปรุงขึ้นมาใหม่ ซึ่งเป็นผลการคาดประมาณในระดับประเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และเขียนรายงานสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งจะต้องจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดและแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด รวมไปถึงผลการจัดสัมมนาระดับระดับชาติเพื่อแพร่โครงการในวันที่ 2 เมษายน 2552 ไว้ด้วย

บทที่ 2

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งทุติภูมิ

2.1 ผลการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานและการพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอนาคตจากการสำรวจอุปสงค์และอุปทานแรงงานในรอบปี 2550-2551

การพัฒนาระบบซอฟต์แวร์วิเคราะห์ผลการสำรวจอุปสงค์และอุปทานแรงงานและการพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอนาคตภายใต้โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับจังหวัด (ซอฟต์แวร์ PmanPII) ได้ดำเนินการติดตั้งซอฟต์แวร์บนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเปิดใช้งานผ่าน URL <http://manpower.mol.go.th/> ในเดือนมกราคม 2551 โดยเปิดใช้งานในส่วนของการนำเข้าข้อมูลผลการสำรวจอุปสงค์และอุปทานเป็นลำดับแรก ภายหลังจากนั้น ได้มีการปรับปรุงระบบรวมไปถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นและเพิ่มส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลจนสามารถใช้งานได้ อย่างสมบูรณ์ทั้งระบบ ในเดือนพฤษภาคม 2551

ภายหลังจากเปิดใช้งานระบบทั้งหมด คณะที่ปรึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานในระดับประเทศ (ผลรวมของทั้ง 76 จังหวัด) พบว่า ณ วันที่ 31 มิถุนายน 2551 ซึ่งเป็นกำหนดสิ้นสุดของการประมวลผลการสำรวจในรอบปี 2550-2551 นั้น มีการบันทึกข้อมูลผลการสำรวจอุปสงค์ทั้งสิ้น 32,599 ตัวอย่าง และผลการสำรวจอุปทาน 6,397 ตัวอย่าง โดยผลการเก็บตัวอย่างของแต่ละจังหวัด นำเสนอไว้ในตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 สรุปผลจำนวนแบบสอบถามที่สำรวจได้และได้ทำการบันทึกข้อมูลในระบบแล้ว

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนแบบสอบถาม	
		อุปสงค์	อุปทาน
1	กรุงเทพมหานคร	2,141	70
2	สมุทรปราการ	1,184	46
3	สมุทรสาคร	1,027	48
4	นครปฐม	886	101
5	ชลบุรี	871	159
6	เชียงใหม่	748	142
7	ปทุมธานี	633	32
8	ระยอง	614	56
9	ขอนแก่น	592	186
10	อุบลราชธานี	575	372
11	ราชบุรี	572	104
12	นครสวรรค์	540	84
13	นครราชสีมา	524	80
14	กาญจนบุรี	522	48

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนแบบสอบถาม	
		อุปสงค์	อุปทาน
15	นครศรีธรรมราช	507	199
16	นนทบุรี	493	70
17	ร้อยเอ็ด	492	90
18	ศรีสะเกษ	484	227
19	สงขลา	478	86
20	ลำปาง	468	63
21	ตรัง	456	47
22	สระบุรี	450	55
23	ฉะเชิงเทรา	446	56
24	กาฬสินธุ์	440	148
25	เขียงราย	438	148
26	อุดรธานี	436	111
27	แพร่	434	50
28	บุรีรัมย์	427	75
29	ภูเก็ต	420	32
30	มหาสารคาม	412	73
31	สุรินทร์	407	100
32	จันทบุรี	401	59
33	ชัยภูมิ	401	118
34	ลำพูน	396	45
35	ตาก	393	44
36	พิษณุโลก	384	40
37	ลพบุรี	382	52
38	พัทลุง	376	34
39	สกลนคร	375	186
40	นครพนม	373	131
41	มุกดาหาร	371	91
42	สุโขทัย	367	89
43	น่าน	362	64
44	พะเยา	362	86
45	ปัตตานี	361	91
46	สุพรรณบุรี	348	56
47	อุดรดิตถ์	340	80
48	เพชรบุรี	337	33
49	พิจิตร	336	101
50	อ่างทอง	331	63
51	นราธิวาส	330	52
52	สิงห์บุรี	330	18
53	เลย	319	154
54	ยะลา	311	42
55	ประจวบคีรีขันธ์	305	89
56	ชัยนาท	291	67

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนแบบสอบถาม	
		อุปสงค์	อุปทาน
57	หนองบัวลำภู	286	35
58	ยโสธร	285	81
59	ชุมพร	280	97
60	สระแก้ว	279	65
61	สตูล	270	51
62	สุราษฎร์ธานี	267	110
63	ระนอง	263	38
64	เพชรบูรณ์	262	148
65	สมุทรสงคราม	262	30
66	พังงา	253	30
67	นครนายก	239	47
68	พระนครศรีอยุธยา	237	147
69	อำนาจเจริญ	234	20
70	กระบี่	232	75
71	ตราด	229	28
72	แม่ฮ่องสอน	221	39
73	อุทัยธานี	201	70
74	หนองคาย	106	94
75	ปราจีนบุรี	97	60
76	กำแพงเพชร	97	89
รวม		32,599	6,397

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

2.1.1 ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่สำรวจได้ในระดับประเทศด้วยระบบซอฟต์แวร์ PmanPII มีดังนี้

1) ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงปริมาณ

1.1) จำนวนผู้ทำงานทั้งหมด

สถานประกอบการที่มีรายชื่ออยู่ในระบบประกันสังคมทั่วประเทศ (ยกเว้นสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ) ทั้งหมดจำนวน 312,666 แห่ง ข้อมูลจากการสำรวจด้วยแบบสอบถามโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับจังหวัดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พบว่า ในปี 2550 มีผู้ทำงานจำนวนรวมทั้งสิ้น 7.81 ล้านราย เป็นชาย 4.18 ล้านราย (ร้อยละ 53.6) หญิง 3.62 ล้านราย (ร้อยละ 46.4) ทั้งนี้ผู้ทำงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือมากที่สุด จำนวน 2.91 ล้านราย (ร้อยละ 37.4) รองลงมาได้แก่กลุ่มแรงงานฝีมือ 2.46 (ร้อยละ 30.2) และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ 1.40 ล้านราย (ร้อยละ 18.0) ตามลำดับ (ตารางที่ 2-2)

ตารางที่ 2-2 จำนวนผู้ทำงานทั้งหมดจำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2550

หน่วย: คน

เพศ	จำนวนแรงงาน					รวม
	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	แรงงาน ฝีมือระดับสูง	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	
ชาย	708,984	1,562,104	1,241,206	355,348	316,349	4,183,991
หญิง	696,235	1,353,855	1,116,275	301,029	154,810	3,622,205
รวม	1,405,220	2,915,960	2,357,481	656,377	471,159	7,806,197

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจการ พบว่ากิจการที่มีผู้ทำงานอยู่มากที่สุดได้แก่ กิจการบริการอื่นๆ โดยมีผู้ทำงานอยู่ถึง 2.52 ล้านราย (ร้อยละ 32.3 ของจำนวนผู้ทำงานทั้งหมดที่สำรวจได้) รองลงมาได้แก่กิจการอุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ 7.35 แสนราย (ร้อยละ 9.4) และกิจการอาหารและอาหารสัตว์ 6.30 แสนราย (ร้อยละ 8.0) (ตารางที่ 2-3)

ตารางที่ 2-3 จำนวนผู้ทำงานทั้งหมดจำแนกรายกิจการ ปี พ.ศ. 2550

หน่วย: คน

กิจการ	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	แรงงานฝีมือ ระดับสูง	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	รวม
การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	8,921	7,637	5,916	1,726	1,311	25,511
อาหารและอาหารสัตว์	191,551	259,756	120,949	38,269	19,498	630,023
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	55,581	342,714	123,960	23,353	15,649	561,256
รองเท้าและเครื่องหนัง	12,794	49,969	33,617	4,419	2,700	103,500
อัญมณีและเครื่องประดับ	13,280	35,294	38,490	6,178	3,041	96,283
ไม้และเครื่องเรือน	43,350	73,142	45,581	10,765	7,993	180,830
กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	13,974	36,500	15,446	4,880	3,177	73,977
ปิโตรเลียม	3,417	4,176	3,594	1,842	1,284	14,313
ปิโตรเคมี	3,193	14,488	9,043	2,593	1,807	31,123
เคมี	18,372	59,901	29,433	12,058	7,330	127,096
ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	26,480	54,442	19,352	7,065	3,624	110,963
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	49,288	112,315	58,462	17,549	9,934	247,548
เซรามิก และแก้ว	13,675	44,760	18,876	6,069	3,137	86,516
เหล็กและเหล็กกล้า	3,982	17,856	10,348	2,894	1,673	36,752
แม่พิมพ์	36,421	61,873	29,109	8,360	10,363	146,125
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	98,279	199,335	112,168	42,875	24,011	476,668
ยานยนต์และชิ้นส่วน	38,086	174,604	158,971	37,074	33,251	441,986
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	92,810	352,869	179,372	69,228	41,329	735,607
เหมืองแร่และเหมืองหิน	6,701	17,164	13,125	4,789	2,778	44,556
ก่อสร้าง	61,431	139,997	92,078	29,737	30,396	353,640
โลจิสติกส์	73,804	117,844	90,288	37,135	18,234	337,306

กิจการ	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	แรงงานฝีมือ ระดับสูง	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	รวม
ภัตตาคารและร้านอาหาร	126,615	109,173	94,782	34,667	30,098	395,334
การท่องเที่ยว	2,126	4,442	9,760	6,611	4,795	27,733
การบริการอื่นๆ	411,090	625,711	1,044,763	246,241	193,747	2,521,552
รวม	1,405,220	2,915,960	2,357,481	656,377	471,159	7,806,197

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

จากข้อมูลที่สำรวจได้ในตารางที่ 2-3 จะเห็นได้ว่าแต่ละประเภทกิจการ จะมีสัดส่วนของการใช้แรงงานในแต่ละกลุ่มฝีมือที่แตกต่างกันออกไป โดยกิจการที่เน้นการใช้แรงงานไร้ฝีมือเป็นหลัก (มีสัดส่วนของการจ้างแรงงานไร้ฝีมือสูงกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ) ได้แก่ กิจการการเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ และกิจการภัตตาคารและร้านอาหาร ส่วนกิจการที่เน้นการจ้างแรงงานกึ่งฝีมือเป็นหลักมีอยู่มากประเภทกิจการที่สุด เช่น กิจการสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม กิจการกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ กิจการเซรามิก และแก้ว กิจการเหล็กและเหล็กกล้า และกิจการยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง เป็นต้น และกิจการที่เน้นการจ้างแรงงานฝีมือเป็นหลัก ได้แก่ กิจการการอัญมณีและเครื่องประดับ กิจการท่องเที่ยว และกิจการบริการอื่นๆ

จากการสำรวจ ไม่พบว่ามีประเภทกิจการใดที่เน้นการจ้างแรงงานฝีมือระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่น โดยกิจการที่มีสัดส่วนการจ้างแรงงานฝีมือระดับสูงอยู่มากเกินกว่าร้อยละ 20 มีเพียงกิจการเดียว ได้แก่ กิจการการท่องเที่ยว (ตารางที่ 2-4)

ตารางที่ 2-4 สัดส่วนของแรงงานแต่ละกลุ่มจำแนกกิจการ ปี พ.ศ. 2550

สัดส่วน: ร้อยละ

กิจการ	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	แรงงานฝีมือ ระดับสูง	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	รวม
การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	35.0	29.9	23.2	6.8	5.1	100.0
อาหารและอาหารสัตว์	30.4	41.2	19.2	6.1	3.1	100.0
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	9.9	61.1	22.1	4.2	2.8	100.0
รองเท้าและเครื่องหนัง	12.4	48.3	32.5	4.3	2.6	100.0
อัญมณีและเครื่องประดับ	13.8	36.7	40.0	6.4	3.2	100.0
ไม้และเครื่องเรือน	24.0	40.4	25.2	6.0	4.4	100.0
กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	18.9	49.3	20.9	6.6	4.3	100.0
ปิโตรเลียม	23.9	29.2	25.1	12.9	9.0	100.0
ปิโตรเคมี	10.3	46.6	29.1	8.3	5.8	100.0
เคมี	14.5	47.1	23.2	9.5	5.8	100.0
ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	23.9	49.1	17.4	6.4	3.3	100.0
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	19.9	45.4	23.6	7.1	4.0	100.0
เซรามิก และแก้ว	15.8	51.7	21.8	7.0	3.6	100.0
เหล็กและเหล็กกล้า	10.8	48.6	28.2	7.9	4.6	100.0

กิจการ	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	แรงงานฝีมือ ระดับสูง	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	รวม
แม่พิมพ์	24.9	42.3	19.9	5.7	7.1	100.0
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	20.6	41.8	23.5	9.0	5.0	100.0
ยานยนต์และชิ้นส่วน	8.6	39.5	36.0	8.4	7.5	100.0
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	12.6	48.0	24.4	9.4	5.6	100.0
เหมืองแร่และเหมืองหิน	15.0	38.5	29.5	10.7	6.2	100.0
ก่อสร้าง	17.4	39.6	26.0	8.4	8.6	100.0
โลจิสติกส์	21.9	34.9	26.8	11.0	5.4	100.0
ภัตตาคารและร้านอาหาร	32.0	27.6	24.0	8.8	7.6	100.0
การท่องเที่ยว	7.7	16.0	35.2	23.8	17.3	100.0
การบริการอื่นๆ	16.3	24.8	41.4	9.8	7.7	100.0
รวม	18.0	37.4	30.2	8.4	6.0	100.0

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

เมื่อจำแนกจำนวนผู้ทำงานทั้งหมดตามวุฒิการศึกษาที่จบ พบว่า ในปี 2550 มีผู้ทำงานซึ่งจบการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.3 มากที่สุด 1.77 ล้านราย (ร้อยละ 22.9) รองลงมาได้แก่ระดับ ม.3 จำนวน 1.53 ล้านราย (ร้อยละ 19.9) และระดับปริญญาตรีขึ้นไป 1.50 ล้านราย (ร้อยละ 19.5) ทั้งนี้กลุ่มผู้ทำงานที่จบการศึกษาต่ำกว่า ม.6 ลงไป ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ ในขณะที่กลุ่มผู้ทำงานที่จบการศึกษาระดับ ปวช. ขึ้นไป ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานฝีมือและแรงงานฝีมือระดับสูง (ตารางที่ 2-5)

ตารางที่ 2-5 จำนวนผู้ทำงานทั้งหมดในปี 2550 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

หน่วย: คน

ระดับการศึกษา	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	แรงงานฝีมือ ระดับสูง	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	รวม
ต่ำกว่า ม.3	688,394	829,712	204,993	19,794	24,365	1,767,258
ม.3	409,081	851,216	241,733	17,099	14,715	1,533,844
ม.6	232,327	741,621	321,010	35,467	37,113	1,367,538
ปวช.	43,635	287,060	336,894	48,086	18,135	733,810
ปวส/อนุปริญญา	17,372	130,038	491,688	116,894	37,295	793,287
ปริญญาตรีขึ้นไป	10,253	48,986	704,998	405,804	328,983	1,499,024
รวม	1,401,062	2,888,633	2,301,316	643,144	460,606	7,694,761

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

1.2) การเข้าออกงานของแรงงาน

ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในกิจการต่างๆ ในปี 2549 พบว่า มีการรับแรงงานใหม่ทั้งสิ้น 1.57 ล้านราย โดยเป็นการรับเข้าทำงานเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป 1.29 ล้านราย (ร้อยละ 82.2) และรับเข้าทำงานในตำแหน่งงานใหม่ที่ขยายเพิ่ม 2.78 แสนราย (ร้อยละ 17.8)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจการ พบว่า กิจการที่มีการรับแรงงานเข้าทำงานมากที่สุดได้แก่ กิจการการบริการอื่นๆ โดยมีการรับแรงงานเข้าทำงานสูงถึง 3.2 แสนราย รองลงมาได้แก่กิจการการผลิตอาหารและอาหารสัตว์ 2.0 แสนราย และกิจการสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 1.9 แสนราย (ตารางที่ 2-6)

ตารางที่ 2-6 จำนวนพนักงานที่รับเข้าทำงานใหม่ในปี 2549 จำแนกตามสาเหตุของการรับเข้าทำงาน และประเภทกิจการ

หน่วย: คน

กิจการ	สาเหตุที่รับเข้างาน			ร้อยละ		
	แทนคนเก่า	ตำแหน่งงานใหม่	รวม	แทนคนเก่า	ตำแหน่งงานใหม่	รวม
การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	4,386	644	5,030	87.2	12.8	100.0
อาหารและอาหารสัตว์	168,347	31,830	200,177	84.1	15.9	100.0
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	169,841	20,711	190,552	89.1	10.9	100.0
รองเท้าและเครื่องหนัง	24,203	5,846	30,049	80.5	19.5	100.0
อัญมณีและเครื่องประดับ	7,105	1,575	8,680	81.9	18.1	100.0
ไม้และเครื่องเรือน	43,432	9,353	52,785	82.3	17.7	100.0
กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	16,992	3,378	20,370	83.4	16.6	100.0
ปิโตรเลียม	1,539	574	2,113	72.8	27.2	100.0
ปิโตรเคมี	3,300	1,949	5,249	62.9	37.1	100.0
เคมี	20,598	2,873	23,471	87.8	12.2	100.0
ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	32,537	12,309	44,846	72.6	27.4	100.0
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	62,368	7,883	70,251	88.8	11.2	100.0
เซรามิก และแก้ว	15,479	4,721	20,200	76.6	23.4	100.0
เหล็กและเหล็กกล้า	4,729	885	5,614	84.2	15.8	100.0
แม่พิมพ์	23,100	6,059	29,159	79.2	20.8	100.0
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	105,801	27,638	133,439	79.3	20.7	100.0
ยานยนต์และชิ้นส่วน	69,141	19,639	88,780	77.9	22.1	100.0
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	114,156	27,394	141,550	80.6	19.4	100.0
เหมืองแร่และเหมืองหิน	5,218	610	5,828	89.5	10.5	100.0
ก่อสร้าง	42,548	14,267	56,815	74.9	25.1	100.0
โลจิสติกส์	29,554	4,815	34,369	86.0	14.0	100.0
ภัตตาคารและร้านอาหาร	68,529	7,802	76,331	89.8	10.2	100.0
การท่องเที่ยว	1,078	387	1,465	73.6	26.4	100.0
การบริการอื่นๆ	255,393	65,569	320,962	79.6	20.4	100.0
รวม	1,289,374	278,711	1,568,085	82.2	17.8	100.0

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

การสำรวจการออกจากงานของแรงงานในปี 2549 พบว่า มีแรงงานที่ออกจากงานรวมทั้งสิ้น 1.51 ล้านราย โดยเกือบทั้งหมด 1.36 ล้านราย (ร้อยละ 89.8) เป็นการลาออกเองของพนักงาน ส่วนการถูกให้ออกจากงานโดยมิใช่การลาออกเองนั้น มีสาเหตุมาจากการลดตำแหน่งงาน 2.5 หมื่นราย (ร้อยละ 1.7) และการทำผิด 4.3 หมื่นราย (ร้อยละ 2.9) ทั้งนี้เมื่อจำแนกเป็นรายกิจการแล้ว พบว่ากิจการที่มีการออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ กิจการการบริการอื่นๆ โดยมีการออกจากงานมากถึง 2.8 แสนราย รองลงมาได้แก่ กิจการสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 1.9 แสนราย และกิจการอาหารและอาหารสัตว์ 1.8 แสนราย ตามลำดับ (ตารางที่ 2-7)

ตารางที่ 2-7 จำนวนพนักงานที่ออกจากงานในปี 2549 จำแนกตามสาเหตุของการออกจากงาน และประเภทกิจการ

หน่วย: คน

เพศ	สาเหตุของการออกจากงาน					ร้อยละ				
	ลาออก	ลดงาน	ทำผิด	อื่นๆ	รวม	ลาออก	ลดงาน	ทำผิด	อื่นๆ	รวม
การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	4,144	16	64	138	4,362	95.0	0.4	1.5	3.2	100.0
อาหารและอาหารสัตว์	172,897	1,710	5,919	7,733	188,258	91.8	0.9	3.1	4.1	100.0
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	181,619	5,126	2,433	2,128	191,306	94.9	2.7	1.3	1.1	100.0
รองเท้าและเครื่องหนัง	33,679	650	70	58	34,457	97.7	1.9	0.2	0.2	100.0
อัญมณีและเครื่องประดับ	8,569	118	238	412	9,336	91.8	1.3	2.5	4.4	100.0
ไม้และเครื่องเรือน	44,772	3,400	2,824	1,752	52,748	84.9	6.4	5.4	3.3	100.0
กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	14,932	514	331	973	16,750	89.1	3.1	2.0	5.8	100.0
ปิโตรเลียม	1,728	62	97	112	1,999	86.5	3.1	4.8	5.6	100.0
ปิโตรเคมี	3,994	22	21	8	4,045	98.7	0.5	0.5	0.2	100.0
เคมี	26,037	60	327	5,478	31,902	81.6	0.2	1.0	17.2	100.0
ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	30,302	17	2,388	3,184	35,891	84.4	0.0	6.7	8.9	100.0
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	60,400	778	1,747	1,696	64,621	93.5	1.2	2.7	2.6	100.0
เซรามิก และแก้ว	16,778	366	1,398	919	19,462	86.2	1.9	7.2	4.7	100.0
เหล็กและเหล็กกล้า	4,565	31	108	241	4,946	92.3	0.6	2.2	4.9	100.0
แม่พิมพ์	22,758	288	803	3,940	27,788	81.9	1.0	2.9	14.2	100.0
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	137,778	2,154	2,843	3,206	145,981	94.4	1.5	1.9	2.2	100.0
ยานยนต์และชิ้นส่วน	64,880	272	2,425	11,602	79,179	81.9	0.3	3.1	14.7	100.0
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	122,671	1,894	3,417	11,432	139,414	88.0	1.4	2.5	8.2	100.0
เหมืองแร่และเหมืองหิน	5,772	164	149	160	6,246	92.4	2.6	2.4	2.6	100.0
ก่อสร้าง	50,404	1,920	1,215	2,136	55,675	90.5	3.4	2.2	3.8	100.0
โลจิสติกส์	33,643	248	1,227	2,529	37,647	89.4	0.7	3.3	6.7	100.0
ภัตตาคารและร้านอาหาร	62,457	421	2,020	8,300	73,198	85.3	0.6	2.8	11.3	100.0
การท่องเที่ยว	1,098	8	131	85	1,321	83.1	0.6	9.9	6.4	100.0
การบริการอื่นๆ	256,363	5,203	11,279	12,700	285,544	89.8	1.8	3.9	4.4	100.0
รวม	1,362,239	25,441	43,474	80,923	1,512,077	90.1	1.7	2.9	5.4	100.0

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

1.3) สาขาอาชีพที่ขาดแคลน

การสำรวจสาขาอาชีพที่พบว่ามีความขาดแคลนในปี 2550 ทั่วประเทศ พบว่า อาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุด ได้แก่อาชีพแรงงานในด้านการผลิต โดยขาดแคลนทั้งสิ้น 79,668 อัตรา โดยเป็นการขาดแคลนแรงงานซึ่งมีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.3 มากที่สุด รองลงมาได้แก่อาชีพฝ่ายปฏิบัติการด้านผลิต 26,751 ราย อาชีพพนักงานขับรถ 9,635 ราย และช่างเย็บผ้า 8,335 ตามลำดับ (ตารางที่ 2-8)

ตารางที่ 2-8 10 อันดับ อาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี 2550

หน่วย: คน

สาขาอาชีพ	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส/ ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	รวม
1. แรงงานในด้านการผลิตอื่นๆ , แรงงานทั่วไป	39,006	26,468	10,384	2,760	959	77	15	79,668
2. ผู้จัดการฝ่ายผลิต/ฝ่ายปฏิบัติการด้านการผลิต	1,620	9,607	13,012	2,336	84	87	4	26,751
3. พนักงานขับรถชนิดบรรทุกขนาดเล็กและรถตู้	3,989	3,702	1,879	62	2	1		9,635
4. ช่างเย็บผลิตภัณฑ์สิ่งทอสิ่งถักและเครื่องแต่งกาย	7,553	653	128					8,334
5. พนักงานรักษาความปลอดภัย	4,413	2,272	637	108	6	5		7,440
6. ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า (สำเร็จรูป)	4,424	2,053	308	100				6,885
7. เจ้าหน้าที่ , เสมียนพนักงานทั่วไป, พนักงานธุรการ	1,633	1,298	962	640	656	512	64	5,765
8. แรงงานด้านการประกอบอื่น ๆ	2,621	1,946	519	207	60	18		5,371
9. ช่างปูนคอนกรีตเสริมเหล็ก (การก่อสร้าง)	4,864	57	64	136	70	72		5,264
10. พนักงานบัญชี	18	6	39	629	2,228	2,235	34	5,189

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

1.4) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

ผลสำรวจความคิดเห็นจากผู้ประกอบการเกี่ยวกับแผนการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานในปี 2551 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.2 ไม่มีแผนจะส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม ในขณะที่อีกร้อยละ 8.8 มีแผนจะส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม ทั้งนี้หากจำแนกออกเป็นรายกิจการแล้ว พบว่า กิจการการบริการอื่นๆ เป็นกิจการที่มีแผนจะส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมมากที่สุด จำนวน 11,497 แห่ง รองลงมาได้แก่กิจการอุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ 3,225 แห่ง และกิจการโลจิสติกส์ 2,391 แห่ง (ตารางที่ 2-9)

ตารางที่ 2-9 แผนการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานในปี 2550 จำแนกตาม ประเภทกิจการ

หน่วย: แห่ง

ประเภทกิจการ	จำนวนสถานประกอบการ		ร้อยละ	
	มีแผน	ไม่มีแผน	มีแผน	ไม่มีแผน
1. การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	137	935	12.7	87.3
2. อาหารและอาหารสัตว์	1,162	8,839	11.6	88.4
3. สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	541	6,768	7.4	92.6
4. รองเท้าและเครื่องหนัง	126	1,146	9.9	90.1
5. อัญมณีและเครื่องประดับ	99	1,249	7.3	92.7
6. ไม้และเครื่องเรือน	493	4,325	10.2	89.8
7. กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	126	1,388	8.3	91.7
8. ปิโตรเลียม	101	528	16.0	84.0
9. ปิโตรเคมี	85	481	15.0	85.0
10. เคมี	186	2,486	7.0	93.0
11. ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	238	962	19.8	80.2
12. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	740	2,419	23.4	76.6
13. เซรามิก และแก้ว	198	1,065	15.7	84.3
14. เหล็กและเหล็กกล้า	92	511	15.3	84.7
15. แม่พิมพ์	465	5,446	7.9	92.1
16. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	782	4,192	15.7	84.3
17. ยานยนต์และชิ้นส่วน	2,071	13,222	13.5	86.5
18. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	3,225	19,554	14.2	85.8
19. เหมืองแร่และเหมืองหิน	147	1,059	12.2	87.8
20. ก่อสร้าง	1,285	16,731	7.1	92.9
21. โลจิสติกส์	2,391	10,504	18.5	81.5
22. โรงแรม กภัตตาคารและร้านอาหาร	1,046	20,429	4.9	95.1
23. การท่องเที่ยว	158	2,898	5.2	94.8
24. การบริการอื่นๆ	11,497	158,139	6.8	93.2
25. รวม	27,390	285,276	8.8	91.2

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

จากการสำรวจพบว่า ในปี 2551 กิจการต่างๆ มีแผนที่จะส่งพนักงานเข้าอบรมเพื่อฝึกยกระดับฝีมือแรงงานรวมทั้งสิ้น 4.5 แสนราย เป็นเพศชาย 2.3 แสนราย (ร้อยละ 51.4) และเป็นเพศหญิง 2.2 แสนราย (ร้อยละ 48.6) โดยสาขาอาชีพที่ต้องการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมมากที่สุด ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 37,744 ราย รองลงมาได้แก่สาขาอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ 15,939 ราย และสาขาอาชีพพนักงานขับรถ 12,364 ราย (ตารางที่ 2-10)

ตารางที่ 2-10 5 อันดับสาขาวิชาชีพที่ผู้ประกอบการมีแผนจะส่งพนักงานเข้าอบรมมากที่สุด

หน่วย: คน

สาขาอาชีพ	ชาย	หญิง	รวม
1. พนักงานฝ่ายผลิต	967	36,777	37,744
2. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	15,672	267	15,939
3. พิมพ์ออฟเซต	7,733	5,820	13,553
4. พนักงานขับรถ	12,237	127	12,364
5. เชื่อมโลหะ	26	10,518	10,544

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

2) ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์แรงงานในเชิงคุณภาพ

2.1) ระดับความสามารถ (Competency) ของแรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระดับความสามารถด้านต่างๆ ของพนักงานในแต่ละประเภทกิจการ โดยเปรียบเทียบระดับความสามารถที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังไว้ พบว่าในแต่ละประเภทกิจการและแต่ละกลุ่มแรงงาน จะมีช่องว่างระหว่างความสามารถที่มีอยู่จริงกับระดับความสามารถที่ผู้ประกอบการคาดหวังไว้แตกต่างกันไป ทั้งนี้ในภาพรวมของทุกกิจการ พบว่า ในแรงงานทุกกลุ่มฝีมือ ยังมีปัญหาระดับความสามารถในด้านต่างๆ ที่เป็นอยู่จริงต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวังอยู่พอสมควร โดยกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือจะมีปัญหาความแตกต่างของความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหามากที่สุด ส่วนกลุ่มแรงงานระดับสูงจะมีความแตกต่างของความสามารถด้านภาษาต่างประเทศมาก (ตารางที่ 2-11)

ตารางที่ 2-11 ระดับความสามารถด้านต่างๆ ของพนักงานที่เป็นอยู่จริง และที่ผู้ประกอบการคาดหวัง จำแนกตามกลุ่มฝีมือแรงงาน ปี 2550

ความสามารถ	กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ		กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ		กลุ่มแรงงานฝีมือ		กลุ่มแรงงานฝีมือระดับสูง		กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. การวิเคราะห์แก้ไขปัญหา	1.9	2.5	2.3	2.9	2.9	3.3	3.5	3.9	3.9	4.1
2. คอมพิวเตอร์	1.2	1.8	1.6	2.2	2.5	2.9	3.0	3.4	3.1	3.4
3. ภาษาต่างประเทศ	1.2	1.8	1.4	2.0	2.0	2.5	2.7	3.2	2.8	3.2
4. การทำงานเป็นกลุ่ม	2.3	2.7	2.7	3.1	3.1	3.5	3.5	4.0	3.8	4.1
5. เทคนิคปฏิบัติงาน	2.2	2.7	2.6	3.1	3.1	3.5	3.7	4.1	4.0	4.2
6. การบริหาร	1.8	2.3	2.2	2.8	2.8	3.2	3.5	4.0	4.0	4.2

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

หมายเหตุ: คะแนนระดับความสามารถด้านต่างๆ มีความหมายดังนี้

- 1 คะแนน ไม่สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม
- 2 คะแนน สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าที่ได้ด้วยตนเอง
- 3 คะแนน สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน
- 4 คะแนน สามารถสอนงานเฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้
- 5 คะแนน สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานรวมถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้

2.2) อัตราเงินเดือนเริ่มต้น

ผลการสำรวจข้อมูลอัตราเงินเดือนเริ่มต้นของพนักงานแต่ละกลุ่ม พบว่า แรงงานในแต่ละระดับจะมีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นเฉลี่ยที่แตกต่างกันไป โดยกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจะมีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นต่ำที่สุด เฉลี่ยทุกกิจการ ประมาณ 5,068 บาทต่อเดือน ส่วนกลุ่มแรงงานที่มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุดคือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและบริหาร มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 18,805 บาทต่อเดือน

ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ กิจการปิโตรเคมี เป็นกิจการที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นสูงที่สุดเดือนละ 5,771 บาท รองลงมาได้แก่กิจการอัญมณีและเครื่องประดับ 5,642 บาทต่อเดือน และกิจการแม่พิมพ์ 5,357 บาทต่อเดือน ส่วนกิจการที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นของแรงงานไร้ฝีมือต่ำที่สุด ได้แก่ กิจการการเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้น 4,539 บาทต่อเดือน

กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ กิจการที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นสูงที่สุดได้แก่กิจการอัญมณีและเครื่องประดับ 7,861 บาทต่อเดือน รองลงมาได้แก่กิจการปิโตรเลียม 7,072 บาทต่อเดือน และกิจการโลจิสติกส์ 6,914 บาทต่อเดือน ส่วนกิจการที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นต่ำที่สุด ได้แก่ กิจการการเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ 5,377 บาทต่อเดือน

กลุ่มแรงงานฝีมือ กิจการที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นสูงที่สุดได้แก่กิจการปิโตรเคมี 8,837 บาทต่อเดือน รองลงมาได้แก่กิจการปิโตรเลียม 8,766 บาทต่อเดือน และกิจการการท่องเที่ยว 8,593 บาทต่อเดือน ส่วนกิจการที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นต่ำที่สุด ได้แก่ กิจการยานยนต์และชิ้นส่วน 6,691 บาทต่อเดือน

กลุ่มแรงงานฝีมือระดับสูง กิจการที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นสูงที่สุดได้แก่กิจการการปิโตรเลียม 14,269 บาทต่อเดือน รองลงมาได้แก่กิจการการท่องเที่ยว 13,698 บาทต่อเดือน และกิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน 13,289 บาทต่อเดือน ส่วนกิจการที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นต่ำที่สุด ได้แก่ กิจการแม่พิมพ์ 10,179 บาทต่อเดือน

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร กิจการที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นสูงที่สุดได้แก่กิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน 26,478 บาทต่อเดือน รองลงมาได้แก่กิจการการท่องเที่ยว 26,295 บาทต่อเดือน และกิจการรองเท้าและเครื่องหนัง 24,793 บาทต่อเดือน ส่วนกิจการที่มีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นต่ำที่สุด ได้แก่ กิจการกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ 15,238 บาทต่อเดือน (ตารางที่ 2-12)

จากข้อมูลในตารางที่ 2-12 จะเห็นได้ว่าในบางกิจการ เช่น กิจการเหมืองแร่และเหมืองหิน แม้จะมีอัตราเงินเดือนเริ่มต้นสำหรับแรงงานระดับล่างที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับกิจการอื่นๆ แต่เมื่อพัฒนาไปเป็นกลุ่มแรงงานระดับสูงและจะมีอัตราเงินเดือนที่สูงเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเทียบกับกิจการอื่นๆ ในขณะที่บางกิจการเช่น กิจการกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ แม้จะมีเงินเดือนเริ่มต้นสำหรับแรงงานระดับล่างมากกว่าอีกหลายๆ กิจการ แต่เมื่อเป็นกลุ่มแรงงานระดับสูงกลับพบว่ามีอัตราเงินเดือนที่ต่ำที่สุด

ตารางที่ 2-12 อัตราเงินเดือนเริ่มต้นของแรงงานในแต่ละระดับ จำแนกรายกิจการ

หน่วย: บาท

กิจการ	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	แรงงาน ฝีมือระดับสูง	ผู้เชี่ยวชาญ /ผู้บริหาร
1. การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	4,539	5,377	7,601	10,644	17,777
2. อาหารและอาหารสัตว์	5,106	6,110	8,285	10,571	16,179
3. สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	4,921	6,052	7,558	11,089	15,874
4. รองเท้าและเครื่องหนัง	5,187	5,805	7,523	11,427	24,793
5. อัญมณีและเครื่องประดับ	5,642	7,861	7,932	11,729	18,146
6. ไม้และเครื่องเรือน	4,913	5,780	7,427	10,742	18,564
7. กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	5,321	6,492	8,090	11,624	15,238
8. ปิโตรเลียม	4,936	7,072	8,766	14,269	22,894
9. ปิโตรเคมี	5,771	6,526	8,837	12,636	22,643
10. เคมี	5,200	6,036	8,085	11,463	20,887
11. ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	5,247	5,946	7,842	12,570	22,090
12. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	4,898	5,864	7,865	11,713	20,349
13. เซรามิก และแก้ว	4,784	5,488	6,729	10,298	17,113
14. เหล็กและเหล็กกล้า	5,054	6,007	7,322	10,719	18,868
15. แม่พิมพ์	5,357	6,175	7,194	10,179	19,194
16. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	5,253	6,208	7,812	11,081	20,241
17. ยานยนต์และชิ้นส่วน	4,676	5,610	6,691	10,720	16,799
18. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	5,002	5,990	7,612	12,091	23,139
19. เหมืองแร่และเหมืองหิน	4,721	5,821	8,249	13,289	26,478
20. ก่อสร้าง	4,728	5,542	7,881	11,778	21,382
21. โลจิสติกส์	5,425	6,914	8,551	11,686	20,106
22. โรงแรม กภัตตาคารและร้านอาหาร	4,773	6,450	7,734	11,367	19,253
23. การท่องเที่ยว	5,081	6,793	8,598	13,698	26,295
24. การบริการอื่นๆ	5,153	6,169	8,250	11,773	17,832
เฉลี่ยทุกกิจการ	5,068	6,142	7,996	11,637	18,805

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

2.3) ปัญหาเกี่ยวกับความรู้และทักษะของแรงงาน

(1) ปัญหาด้านความรู้

จากการสำรวจ พบว่า ปัญหาแรงงานขาดความรู้ในด้านกฎหมาย เป็นปัญหาที่กิจการต่างๆ พบมากที่สุด โดยมีกิจการที่มีปัญหานี้ประมาณ 1.7 แสนแห่ง (ร้อยละ 53.1) รองลงมาได้แก่ปัญหาแรงงานขาดความรู้ในด้านคอมพิวเตอร์ 1.5 แสนแห่ง (ร้อยละ 46.9) และปัญหาแรงงานขาดความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน 1.4 แสนแห่ง (ร้อยละ 43.1)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาข้อมูลที่สำรวจได้โดยจำแนกตามระดับของปัญหาแล้ว พบว่าระดับของปัญหาที่กิจการส่วนใหญ่พบนั้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ มีกิจการที่พบปัญหามากเพียงส่วนน้อยเท่านั้น (ตารางที่ 2-13)

ตารางที่ 2-13 ปัญหาด้านความรู้ของแรงงาน จำแนกตามประเภทของปัญหาและระดับความรุนแรงของปัญหา

หน่วย: แห่ง

ปัญหา	ระดับของปัญหา			
	ไม่มีปัญหา	มีปัญหาห้อย	มีปัญหาปานกลาง	มีปัญหามาก
1.ขาดความรู้และความเข้าใจในธุรกิจ	207,097	78,948	27,990	5,369
2.ขาดความรู้ในด้านคอมพิวเตอร์	169,276	78,111	43,499	27,893
3.ขาดความรู้ในด้านกฎหมาย	149,795	90,563	51,286	27,316
4.ขาดความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน	182,015	100,714	32,062	4,891
5.ขาดความรู้ด้านอื่นๆ	210,792	4,495	3,854	1,005

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

(2) ปัญหาด้านทักษะ

จากการสำรวจ พบว่า ปัญหาแรงงานขาดทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ เป็นปัญหาที่กิจการต่างๆ พบมากที่สุด โดยมีกิจการที่มีปัญหานี้ประมาณ 2 แสนแห่ง (ร้อยละ 62.6) รองลงมาได้แก่ ปัญหาแรงงานขาดทักษะในการแก้ไขปัญหามีประมาณ 1.5 แสนแห่ง (ร้อยละ 46.0) และปัญหาแรงงานขาดทักษะในการนำเสนอ 1.2 แสนแห่ง (ร้อยละ 38.2)

เมื่อพิจารณาข้อมูลที่สำรวจได้โดยจำแนกตามระดับของปัญหาแล้ว พบว่าระดับของปัญหาด้านทักษะที่กิจการส่วนใหญ่พบอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด แต่ก็ยังมีปัญหาการขาดทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ที่กิจการจำนวนมากมีปัญหาในระดับสูง (ตารางที่ 2-14)

ตารางที่ 2-14 ปัญหาด้านทักษะของแรงงาน จำแนกตามประเภทของปัญหาและระดับความรุนแรงของปัญหา

หน่วย: แห่ง

ปัญหา	ระดับของปัญหา			
	ไม่มีปัญหา	มีปัญหาห้อย	มีปัญหาปานกลาง	มีปัญหามาก
1. ขาดทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	231,216	64,766	20,670	2,557
2. ขาดทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ	119,438	94,439	54,833	50,262
3. ขาดทักษะในการนำเสนองาน	196,994	79,288	34,342	8,032
4. ขาดทักษะในการแก้ไขปัญหา	172,837	105,135	36,444	5,582
5. ขาดทักษะด้านอื่นๆ	210,577	4,538	4,070	442

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

(3) ปัญหาด้านคุณลักษณะ

จากการสำรวจ พบว่า ปัญหาแรงงานขาดความอดทนต่อความกดดัน เป็นปัญหาด้านคุณลักษณะที่กิจการต่างๆ พบมากที่สุด โดยมีกิจการที่มีปัญหานี้ทั้งสิ้นประมาณ 1 แสนแห่ง (ร้อยละ 31.9) รองลงมาได้แก่ปัญหาแรงงานขาดความสามารถในการเรียนรู้ประมาณ 1 แสนแห่ง (ร้อยละ 31.7) และปัญหาแรงงานขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย 9.5 หมื่นแห่ง (ร้อยละ 29.8)

เมื่อพิจารณาข้อมูลที่สำรวจได้โดยจำแนกตามระดับของปัญหาแล้ว พบว่าระดับของปัญหาที่กิจการส่วนใหญ่พบอยู่ในระดับน้อย มีกิจการที่พบปัญหามากเพียงส่วนน้อยเท่านั้น (ตารางที่ 2-15)

ตารางที่ 2-15 ปัญหาด้านคุณลักษณะของแรงงาน จำแนกตามประเภทของปัญหาและระดับความรุนแรงของปัญหา

หน่วย: แห่ง

ปัญหา	ระดับของปัญหา(จำนวน)			
	ไม่มีปัญหา	มีปัญหาน้อย	มีปัญหาปานกลาง	มีปัญหามาก
1. ขาดความสามารถในการเรียนรู้	218,274	72,997	24,858	3,328
2. ขาดความรับผิดชอบในงาน	224,352	67,137	23,327	4,449
3. ขาดจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์	239,857	60,112	15,777	3,150
4. ขาดความอดทนต่อความกดดัน	217,246	73,690	22,577	5,499
5. ขาดคุณลักษณะด้านอื่นๆ	213,068	4,256	1,689	432

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

2.1.2 ผลการสำรวจข้อมูลอุปทาน

1) ผลการสำรวจข้อมูลอุปทานแรงงานในเชิงปริมาณ

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2551 มีสถานศึกษาที่ได้ทำการสำรวจและเก็บข้อมูลลงระบบแล้วทั้งสิ้น 6,141 แห่ง ดังตารางที่ 2-16 (ในปัจจุบันแต่ละจังหวัดกำลังดำเนินการเก็บข้อมูลสถานศึกษาเพิ่มเติม โดยตั้งเป้าหมายที่จะเก็บให้ครบทุกสถานศึกษาทั่วประเทศ)

ตารางที่ 2-16 สรุปจำนวนสถานศึกษาในแต่ละระดับที่เก็บข้อมูลแล้ว

หน่วย: แห่ง

ระดับชั้น	รัฐ	เอกชน	รวม
มัธยมต้น	5,217	320	5,537
มัธยมปลาย	1,650	155	1,805
ปวช.	328	142	470
ปวส.	292	132	424

ระดับชั้น	รัฐ	เอกชน	รวม
อนุปริญญา	51	7	58
ปริญญาตรี	113	31	144
ปริญญาโท	56	28	84
ปริญญาเอก	30	11	41
รวม	5,638	503	6,141

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

หมายเหตุ: สถานศึกษา 1 แห่งอาจเปิดสอนมากกว่า 1 ระดับชั้น เช่นโรงเรียนมัธยมบางแห่งจะเปิดสอนทั้งระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย หรือสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ก็จะเปิดสอนทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ความคู่กันไป

1.1) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด

(1) ระดับมัธยม

จากการเก็บข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2549 (จบในปี 2550) จากโรงเรียนในระดับมัธยมต้นจำนวน 5,537 แห่ง และระดับมัธยมปลายจำนวน 1,805 แห่ง ทั่วประเทศ พบว่ามีผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมต้นเป็นจำนวน 4.9 แสนคน แบ่งเป็นชาย 2.3 แสนคน (ร้อยละ 47.5) และหญิง 2.6 แสนคน (ร้อยละ 52.5) ส่วนในระดับมัธยมปลายนั้น มีผู้สำเร็จการศึกษารวมทั้งสิ้น 2.3 แสนคน เป็นเพศชาย 9.6 หมื่นคน (ร้อยละ 41.2) และหญิง 1.4 แสนคน (ร้อยละ 58.8)

จะเห็นได้ว่ามีผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเป็นชายเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในระดับมัธยมปลาย (ตารางที่ 2-17)

ตารางที่ 2-17 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในระดับมัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ ปีการศึกษา 2549

หน่วย: คน

เพศ	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา			ร้อยละ		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
มัธยมศึกษาตอนต้น	235,749	260,264	496,013	47.5	52.5	100.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	95,956	137,049	233,005	41.2	58.8	100.0

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

(2) ระดับอาชีวศึกษา

จากสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาจำนวน 470 แห่ง พบว่า มีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. จำนวน 1.1 แสนคน เป็นเพศชาย 6 หมื่นคน (ร้อยละ 52.5) เพศหญิง 5.4 หมื่นคน (ร้อยละ 47.5) ส่วนในระดับ ปวส. และอนุปริญญา นั้น มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสิ้น 9.9 หมื่นคน เป็นชาย 5.2 หมื่นคน (ร้อยละ 52.8) และเพศหญิง 4.6 หมื่นคน (ร้อยละ 47.2)

จะเห็นได้ว่าในระดับอาชีวศึกษา สัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นเพศชายจะมีมากกว่าเพศหญิง แตกต่างจากในระดับมัธยมศึกษาซึ่งมีเพศหญิงจบการศึกษามากกว่าเพศชาย

เมื่อจำแนกเป็นรายสาขาวิชาที่จบมา พบว่า ในระดับ ปวช. สาขาวิชาพาณิชยกรรม เป็นสาขาวิชาที่มีผู้จบมากที่สุด 4.9 หมื่นคน รองลงมาได้แก่สาขาอุตสาหกรรม 4.7 หมื่นคน ส่วนระดับ ปวส. สาขาที่มีผู้จบมากที่สุดได้แก่สาขาพาณิชยกรรมเช่นเดียวกันกับระดับ ปวช. โดยมีคนจบ 4.3 หมื่นคน รองลงมาได้แก่สาขาอุตสาหกรรม 3.9 หมื่นคน (ตารางที่ 2-18)

ตารางที่ 2-18 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในระดับอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศและสาขาที่จบ ปีการศึกษา 2549

หน่วย: คน

สาขาวิชา	ระดับ ปวช.			ระดับ ปวส./อนุปริญญา		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
เกษตรกรรม	1,502	910	2,412	2,127	1,204	3,331
คหกรรม	502	3,109	3,611	196	1,204	1,400
อุตสาหกรรม	44,627	2,570	47,197	36,970	2,327	39,297
พาณิชยกรรม / บริหารธุรกิจ	8,428	40,508	48,936	7,924	36,065	43,989
ศิลปกรรม	584	1,512	2,096	326	701	1,027
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	431	1,920	2,351	270	1,332	1,602
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	152	264	416	66	111	177
ประมง	262	220	482	430	150	580
เทคโนโลยีสารสนเทศฯ	322	755	1,077	1,148	1,389	2,537
สาขาอื่นๆ (ระบุ)	3,196	2,474	5,670	2,977	2,400	5,377
รวม	60,006	54,242	114,248	52,434	46,883	99,317

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

(3) ระดับอุดมศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาระดับปริญญาตรี 144 แห่ง ปริญญาโท 84 แห่ง และปริญญาเอก 41 แห่ง พบว่า ระดับปริญญาตรี ในปีการศึกษา 2549 (ปี 2550) มีผู้สำเร็จการศึกษาประมาณ 1.5 แสนคน เป็นเพศชาย 5.6 หมื่นคน (ร้อยละ 37.7) เพศหญิง 9.3 หมื่นคน (ร้อยละ 72.3) ส่วนระดับปริญญาโทมีผู้จบการศึกษาประมาณ 2.2 หมื่นคน เป็นเพศชาย 1.1 หมื่นคน (ร้อยละ 50.2) และเพศประมาณ 1.1 หมื่นคนเช่นกัน (ร้อยละ 49.8) ในขณะที่ระดับปริญญาเอกนั้น พบว่าปีการศึกษา 2549 มีผู้จบการศึกษาเพียง 244 รายเท่านั้น

เมื่อจำแนกเป็นรายสาขาวิชาที่จบ พบว่า ในระดับปริญญาตรีสาขาที่มีผู้จบการศึกษามากที่สุด ได้แก่อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม บริหารธุรกิจ และเศรษฐศาสตร์ จำนวน 4.9 หมื่นคน รองลงมาได้แก่สาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอุตสาหกรรม 2.1 หมื่นคน และสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และอักษรศาสตร์ 1.8 หมื่นคน

ในระดับปริญญาโท สาขาที่มีคนจบการศึกษามากที่สุด ได้แก่สาขาการศึกษา รองลงมา ได้แก่ สาขา รัฐศาสตร์ และสาขาพาณิชยกรรม บริหารธุรกิจ และเศรษฐศาสตร์ ตามลำดับ ส่วนในระดับปริญญาเอกซึ่งมีผู้จบการศึกษาไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะจบในสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ อุตสาหกรรม และสาขาการศึกษา (ตารางที่ 2-19)

ตารางที่ 2-19 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในระดับอุดมศึกษา จำแนกตามเพศและสาขา ที่จบ ปีการศึกษา 2549

หน่วย: คน

สาขาวิชา	ปริญญาตรี			ระดับ ปริญญาโท			ระดับ ปริญญาเอก		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
เกษตรกรรม ประมง วนศาสตร์	3,803	3,717	7,520	258	246	504	12	10	22
วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	11,166	10,078	21,244	570	527	1,097	25	44	69
วิศวกรรม สถาปัตยกรรม	6,204	1,309	7,513	244	92	336	12	5	17
พาณิชยกรรม บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์	10,591	38,127	48,718	1,548	2,597	4,145	9	8	17
มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ อักษรศาสตร์	6,395	12,166	18,561	570	570	1,140	9	5	14
นิติศาสตร์ วารสารศาสตร์	1,084	2,043	3,127	15	32	47	0	0	0
สุขภาพ การแพทย์	1,171	4,619	5,790	171	572	743	8	28	36
คหกรรม บริการ การท่องเที่ยว	1,171	3,595	4,766	41	81	122	0	0	0
ศิลปกรรม จิตรกรรม มัณฑนศิลป์	1,210	889	2,099	48	21	69	2	1	3
นิติศาสตร์	2,964	2,146	5,110	454	195	649	0	1	1
รัฐศาสตร์	6,227	6,046	12,273	3,247	2,578	5,825	7	1	8
การศึกษา	2,084	5,461	7,545	3,666	3,327	6,993	30	20	50
พลศึกษา การกีฬา	360	195	555	15	9	24	4	0	4
สาขาอื่นๆ	1,953	2,914	4,867	128	62	190	3	0	3
รวม	56,383	93,305	149,688	10,975	10,909	21,884	121	123	244

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

1.2) อัตราการเรียนต่อ

จากการสำรวจอัตราการเรียนต่อของนักศึกษาที่จบในปีการศึกษา 2549 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในทุกระดับการศึกษา นักศึกษาเพศหญิงจะมีอัตราการเรียนต่อที่สูงกว่าเพศชาย โดยมีอัตราการเรียนต่อสูงเกินกว่าร้อยละ 50 ในเกือบทุกระดับ ยกเว้นเพียงแต่ระดับอุดมศึกษาเท่านั้น (ตารางที่ 2-20)

ตารางที่ 2-20 อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาที่จบ ปีการศึกษา 2549

หน่วย: ร้อยละ

ระดับการศึกษาที่จบ	อัตราการเรียนต่อ (%)	
	ชาย	หญิง
จบ ม.3 แล้วเรียนต่อ	65.5	71.3
จบ ม.6 แล้วเรียนต่อ	60.1	68.7
จบ ปวช. แล้วเรียนต่อ	56.0	59.9
จบ ปวส./อนุปริญญาแล้วเรียนต่อ	38.7	47.4
จบ ปริญญาตรี แล้วเรียนต่อ	6.6	14.2

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

1.3) อัตราการมีงานทำ

ผลการสำรวจอัตราการมีงานทำของนักศึกษาที่เรียนจบมาในปีการศึกษา 2549 พบว่าในทุก
ระดับจะมีอัตราการมีงานทำไม่สูงมากนัก เนื่องจากส่วนใหญ่เลือกที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากกว่า
และมีบางส่วนที่เรียนจบแล้วไม่ได้เรียนต่อแต่ก็ยังไม่หางานเช่นกัน

ในระดับมัธยมต้น นักศึกษาชายที่เรียนจบมีอัตราการมีงานทำร้อยละ 18.0 ส่วนนักศึกษาหญิง
มีอัตราการมีงานทำร้อยละ 16.1 ส่วนระดับมัธยมปลาย นักศึกษาชายที่เรียนจบแล้วมีอัตราการมีงานทำ
ร้อยละ 25.8 และนักศึกษาหญิงมีอัตราการมีงานทำ ร้อยละ 21.3

ในระดับอาชีวศึกษา นักศึกษาที่เรียนจบจะมีอัตราการมีงานทำใกล้เคียงกับระดับมัธยม
โดยนักศึกษาชายที่เรียนจบ ปวช. มีอัตราการมีงานทำเพียง ร้อยละ 16.2 เท่านั้น ส่วนนักศึกษาหญิงมี
อัตราการมีงานทำ ร้อยละ 16.1 ในขณะที่ระดับ ปวส. นักศึกษาชายมีอัตราการมีงานทำ ร้อยละ 22.7
และนักศึกษาหญิงมีอัตราการมีงานทำ ร้อยละ 20.1

ในระดับอุดมศึกษา อัตราการมีงานทำของนักศึกษาที่เรียนจบจะมีสูงกว่าในระดับอื่นๆ ทั้งนี้
เนื่องจากนักศึกษาที่เรียนจบมามีอัตราการเรียนต่อต่ำกว่าและยังมีความพร้อมที่จะทำงานทันทีมากกว่า
ผู้จบการศึกษาระดับอื่นๆ โดยนักศึกษาที่เรียนจบระดับปริญญาตรีเพศชาย มีอัตราการมีงานทำร้อยละ
21.9 และนักศึกษาหญิงมีอัตราการมีงานทำร้อยละ 27.8 ทั้งนี้มีนักศึกษาจำนวนมากที่ไม่มีการมีงานทำทันที
ในปีแรกที่จบการศึกษาแต่สามารถหางานทำได้ในปีถัดไป (ตารางที่ 2-21)

ตารางที่ 2-21 อัตราการเรียนต่อของนักศึกษาที่เรียนจบ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา ที่จบ ปีการศึกษา 2549

หน่วย: ร้อยละ

ระดับการศึกษาที่จบ	อัตราการมีงานทำ (%)	
	ชาย	หญิง
ม.3	18.0	16.1
ม.6	25.8	21.3
ปวช.	16.2	16.1
ปวส./อนุปริญญา	22.7	20.1
ปริญญาตรี	21.9	27.8

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

หมายเหตุ: อัตราการเรียนต่อที่สำรวจได้นี้ คิดจากฐานของนักศึกษาที่จบทั้งหมดโดยยังไม่ได้ตัดสัดส่วนของนักศึกษาที่เรียนต่อออกไป
ดังนั้นผลรวมของอัตราการเรียนต่อและอัตราการมีงานทำจะไม่มากเกินไปร้อยละ 100

2) ผลการสำรวจข้อมูลอุปทานแรงงานในเชิงคุณภาพ

ในการประเมินอุปทานผู้จบการศึกษาเชิงคุณภาพ ครอบคลุมหลายประเด็น คือ หลักสูตรเปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนมากน้อยเพียงใด มีการปรับปรุงหลักสูตรบ่อยครั้งเพียงใด การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนั้นอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลของฝ่ายต้องการแรงงานหรือไม่ และการที่จะเพิ่มพูนคุณภาพการศึกษาได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้แล้วยังนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับความพร้อมของสถานศึกษา เช่น บุคลากร สื่อการสอน อุปกรณ์ และการฝึกงาน เป็นต้น

2.1) หลักสูตรการศึกษา

จากการสอบถามสถานศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมต้นขึ้นไปทั่วประเทศ พบว่า ในระดับมัธยมต้นส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.8 มีความเห็นว่าหลักสูตรการเรียนการสอนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้นค่อนข้างเหมาะสมแล้ว ส่วนในระดับมัธยมปลาย โรงเรียนส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.6 ก็เห็นว่าหลักสูตรที่ใช้ก่อนข้างเหมาะสมเช่นกัน

ในระดับอาชีวศึกษานั้น สถานศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.4 ในระดับ ปวช. และร้อยละ 59.3 ในระดับ ปวส. เห็นว่าหลักสูตรที่ใช้เหมาะสมมากแล้ว ส่วนระดับอุดมศึกษา สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีร้อยละ 60.6 เห็นว่าหลักสูตรที่ใช้ก่อนข้างเหมาะสม ส่วนระดับปริญญาโทส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.3 เห็นว่าหลักสูตรที่ใช้ก่อนข้างเหมาะสมเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 2-22)

**ตารางที่ 2-22 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตร
การเรียนการสอนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามระดับการศึกษา**

หน่วย: แห่ง

ระดับการศึกษา	ความเหมาะสมของหลักสูตร (จำนวนสถานศึกษา)			ร้อยละ		
	ไม่เหมาะสม	ค่อนข้างเหมาะสม	เหมาะสมมาก	ไม่เหมาะสม	ค่อนข้างเหมาะสม	เหมาะสมมาก
ม.3	652	3,497	1,166	12.3	65.8	21.9
ม.6	146	1,113	492	8.3	63.6	28.1
ปวช.	7	198	245	1.6	44.0	54.4
ปวส./อนุปริญญา	6	168	254	1.4	39.3	59.3
ปริญญาตรี	5	51	86	3.5	35.9	60.6
ปริญญาโท	5	24	48	6.5	31.2	62.3
ปริญญาเอก	4	12	20	11.1	33.3	55.6

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ในทุกกระดับ
เคยทำการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาใหม่ (ตารางที่ 2-23)

ตารางที่ 2-23 การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา

หน่วย: แห่ง

ระดับการศึกษา	การปรับปรุงหลักสูตร (จำนวนสถานศึกษา)		ร้อยละ	
	ไม่เคยปรับปรุง	เคยปรับปรุง	ไม่เคยปรับปรุง	เคยปรับปรุง
ม.3	564	4,704	10.7	89.2
ม.6	117	1,617	6.7	93.2
ปวช.	37	403	8.4	91.6
ปวส./อนุปริญญา	36	382	8.6	91.4
ปริญญาตรี	25	117	17.5	81.8
ปริญญาโท	15	58	20.5	79.5
ปริญญาเอก	14	21	40.0	60.0

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

จากการสอบถามเพิ่มเติม พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มีการ
ขอความร่วมมือจากภาคเอกชนในการปรับปรุงหลักสูตร ในขณะที่สถานศึกษาระดับมัธยมนั้นส่วนใหญ่
จะไม่มีความร่วมมือกับภาคเอกชนในการปรับหลักสูตร (ตารางที่ 2-24)

ตารางที่ 2-24 การขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน ในการปรับปรุงหลักสูตร การศึกษาในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

หน่วย: แห่ง

ระดับการศึกษา	การขอความร่วมมือ (จำนวนสถานศึกษา)		ร้อยละ	
	มีการ ขอความร่วมมือ	ไม่มีการ ขอความร่วมมือ	มีการขอ ความร่วมมือ	ไม่มีการ ขอความร่วมมือ
ม.3	1,386	3,475	28.5	71.5
ม.6	481	1,167	29.2	70.7
ปวช.	320	97	76.7	23.3
ปวส./อนุปริญญา	313	77	80.3	19.7
ปริญญาตรี	99	23	80.5	18.7
ปริญญาโท	53	11	82.8	17.2
ปริญญาเอก	17	10	63.0	37.0

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

2.2) ความพร้อมของสถานศึกษา

(1) บุคลากร

จากการสำรวจ พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ในระดับมัธยมยังมีปัญหาเรื่องความเพียงพอของบุคลากร โดยเฉพาะในระดับมัธยมต้นนั้น มีสถานศึกษาถึงร้อยละ 64.0 ที่บุคลากรไม่เพียงพอ (ไม่เพียงพอและขาดคุณภาพร้อยละ 14.2 ไม่เพียงพอแต่มีคุณภาพร้อยละ 49.8)

ระดับอาชีวศึกษา สถานศึกษาประมาณครึ่งหนึ่งมีบุคลากรเพียงพอ โดยมีสถานศึกษาประมาณร้อยละ 46.8 ในระดับ ปวช. และร้อยละ 48.3 ในระดับ ปวส. ที่มีบุคลากรเพียงพอและมีคุณภาพ

ในระดับอุดมศึกษา สถานศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.0 ในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 60.2 ในระดับปริญญาโท มีบุคลากรเพียงพอ โดยที่เกือบทั้งหมดที่มีบุคลากรเพียงพอและมีคุณภาพด้วย (ตารางที่ 2-25)

จากการสอบถามเพิ่มเติมจากสถานศึกษาที่มีปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ นั้น ในระดับมัธยมส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.2 ในระดับมัธยมต้น และร้อยละ 51.0 ในระดับมัธยมปลาย) มีสาเหตุมาจากการขาดอิสระในการคัดเลือกบุคลากร ส่วนในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา สาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอได้แก่การที่ผลตอบแทนไม่จูงใจผู้ที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงาน (ตารางที่ 2-26)

ตารางที่ 2-25 ความเพียงพอของบุคลากรในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ

หน่วย: แห่ง

ระดับการศึกษา	ภาวะการขาดแคลนบุคลากร (จำนวนสถานศึกษา)			
	ไม่เพียงพอ และขาดคุณภาพ	ไม่เพียงพอ แต่มีคุณภาพ	เพียงพอ แต่ขาดคุณภาพ	เพียงพอ และมีคุณภาพ
ม.3	752	2,644	354	1,554
ม.6	140	947	81	574
ปวช.	14	202	16	204
ปวส./อนุปริญญา	14	189	12	201
ปริญญาตรี	4	74	5	83
ปริญญาโท	4	33	1	55
ปริญญาเอก	4	14	0	20
ร้อยละ				
ม.3	14.2	49.8	6.7	29.3
ม.6	8.0	54.4	4.6	33.0
ปวช.	3.2	46.3	3.7	46.8
ปวส./อนุปริญญา	3.4	45.4	2.9	48.3
ปริญญาตรี	2.4	44.6	3.0	50.0
ปริญญาโท	4.3	35.5	1.1	59.1
ปริญญาเอก	10.5	36.8	0.0	52.6

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

ตารางที่ 2-26 สาเหตุที่สำคัญที่สุดของความไม่เพียงพอของบุคลากรในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ

หน่วย: แห่ง

ระดับการศึกษา	สาเหตุ (จำนวนสถานศึกษา)			ร้อยละ		
	ขาดอิสระในการ คัดเลือกบุคลากร	ผลตอบแทนไม่จูงใจ ผู้มีความสามารถ	อื่น ๆ	ขาดอิสระในการ คัดเลือกบุคลากร	ผลตอบแทนไม่จูงใจ ผู้มีความสามารถ	อื่น ๆ
ม.3	2,252	791	695	60.2	21.2	18.6
ม.6	589	265	302	51.0	22.9	26.1
ปวช.	50	128	65	20.6	52.7	26.7
ปวส./อนุปริญญา	40	132	57	17.5	57.6	24.9
ปริญญาตรี	15	48	28	16.5	52.7	30.8
ปริญญาโท	2	26	8	5.6	72.2	22.2
ปริญญาเอก	2	10	5	11.8	58.8	29.4

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

(2) สื่อและอุปกรณ์

สถานศึกษาส่วนใหญ่ในระดับมัธยมไม่มีปัญหาเรื่องความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน โดยในระดับมัธยมต้นนั้น มีสถานศึกษาถึงที่มีปัญหาเพียงร้อยละ 22.0 และระดับมัธยมปลายมีสถานศึกษาร้อยละ 34.0 ที่มีปัญหา

ในระดับอาชีวศึกษา พบว่ามีสถานศึกษาที่มีปัญหาสื่อและอุปกรณ์ไม่เพียงพอประมาณครึ่งหนึ่งของทั้งหมด โดยระดับ ปวช. มีสถานศึกษาที่มีปัญหาสื่อและอุปกรณ์ไม่เพียงพอร้อยละ 49.9 ส่วนระดับ ปวส. มีสถานศึกษาที่พบปัญหาร้อยละ 49.4 ในขณะที่ระดับอุดมศึกษาสถานศึกษาส่วนใหญ่พบปัญหาสื่อและอุปกรณ์ไม่ โดยปริญญาตรีมีปัญหาร้อยละ 67.8 และระดับปริญญาโท พบปัญหามากถึงร้อยละ 79.2 (ตารางที่ 2-27)

ตารางที่ 2.27 ความเพียงพอของสื่อและอุปกรณ์ (เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อฯ อุปกรณ์ช่าง) ที่ใช้ในการสอน

หน่วย: แห่ง

ระดับการศึกษา	ความพร้อม (จำนวนสถานศึกษา)		ร้อยละ	
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ
ม.3	4,061	1,146	78.0	22.0
ม.6	1,126	580	66.0	34.0
ปวช.	219	218	50.1	49.9
ปวส./อนุปริญญา	208	203	50.6	49.4
ปริญญาตรี	46	97	32.2	67.8
ปริญญาโท	16	61	20.8	79.2
ปริญญาเอก	8	28	22.2	77.8

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

การสอบถามเพิ่มเติมจากสถานศึกษาที่มีปัญหาความไม่เพียงพอของสื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนนั้น พบว่า สาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดปัญหาความไม่พอเพียงได้แก่การขาดงบประมาณ (ตารางที่ 2-28)

ตารางที่ 2-28 สาเหตุที่สำคัญที่สุดของความไม่เพียงพอด้านสื่ออุปกรณ์ในการสอน ของสถานศึกษาระดับต่าง ๆ

หน่วย: แห่ง

ระดับการศึกษา	สาเหตุ (จำนวนสถานศึกษา)			ร้อยละ		
	ขาดงบประมาณ	ขาดความชำนาญ ในการใช้	อื่น ๆ	ขาดงบประมาณ	ขาดความชำนาญ ในการใช้	อื่น ๆ
ม.3	3,810	376	97	88.9	8.8	2.3
ม.6	1,084	102	30	89.1	8.4	2.5
ปวช.	214	23	19	83.6	9.0	7.4
ปวส./อนุปริญญา	193	27	17	81.4	11.4	7.2
ปริญญาตรี	43	5	5	81.1	9.4	9.4
ปริญญาโท	16	2	1	84.2	10.5	5.3
ปริญญาเอก	9	1	1	81.8	9.1	9.1

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

2.3) แนวโน้มการพัฒนาด้านการผลิตบุคลากรของสถาบันการศึกษา

(1) นโยบาย

จากการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีนโยบายการเพิ่มจำนวนนักศึกษา โดยเฉพาะในระดับปริญญาตรี มีสถานศึกษาที่มีนโยบายเพิ่มจำนวนนักศึกษามากถึงร้อยละ 90.1 (ตารางที่ 2-29)

ตารางที่ 2-29 นโยบายการเพิ่มหรือลดจำนวนนักศึกษา

หน่วย: แห่ง

ระดับการศึกษา	นโยบายเพิ่ม/ลดจำนวนนักศึกษา			ร้อยละ		
	ไม่มีนโยบาย	มีนโยบายเพิ่ม จำนวนนักศึกษา	มีนโยบายลด จำนวนนักศึกษา	ไม่มีนโยบาย	มีนโยบายเพิ่ม จำนวนนักศึกษา	มีนโยบายลด จำนวนนักศึกษา
ม.3	2,111	3,064	76	40.2	58.4	1.4
ม.6	592	1,114	27	34.2	64.3	1.6
ปวช.	63	362	20	14.2	81.3	4.5
ปวส./อนุปริญญา	50	352	20	11.8	83.4	4.7
ปริญญาตรี	11	136	4	7.3	90.1	2.6
ปริญญาโท	8	74	2	9.5	88.1	2.4
ปริญญาเอก	9	35	2	19.6	76.1	4.3

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

ในส่วนของนโยบายการเพิ่มสาขาหรือคณะที่สอนนั้น สถานศึกษาส่วนใหญ่ในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มีนโยบายการเพิ่มสาขาที่สอน ในขณะที่สถานศึกษาระดับมัธยมส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายดังกล่าว (ตารางที่ 2-30)

ตารางที่ 2-30 นโยบายการเพิ่มสาขา/คณะที่สอน

หน่วย: แห่ง

ระดับการศึกษา	นโยบายเพิ่มสาขา/คณะที่สอน		ร้อยละ	
	ไม่มีนโยบาย	มีนโยบาย	ไม่มีนโยบาย	มีนโยบาย
ม.3	4,410	749	85.5	14.5
ม.6	1,327	376	77.9	22.1
ปวช.	179	262	40.6	59.4
ปวส./อนุปริญญา	139	279	33.3	66.7
ปริญญาตรี	24	131	15.5	84.5
ปริญญาโท	16	71	18.4	81.6
ปริญญาเอก	15	35	30.0	70.0

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

(2) ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาเพื่อพัฒนาด้านการผลิตบุคลากร

จากการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละระดับ พบว่า ในสถานศึกษาระดับมัธยมปัจจัยสำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาเพื่อพัฒนาด้านการผลิตบุคลากร ได้แก่ความต้องการตลาดแรงงาน ส่วนระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษานั้นปัจจัยสำคัญที่สุดที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้พิจารณาได้แก่เรื่องมาตรฐานการศึกษา (ตารางที่ 2-31)

ตารางที่ 2-31 ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ใช้ในการพิจารณาเพื่อพัฒนาด้านการผลิตบุคลากร

หน่วย: ร้อยละ

ระดับการศึกษา	ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ใช้พิจารณา (จำนวนสถานศึกษา)				
	นโยบายภาครัฐ/ต้นสังกัด	ความต้องการตลาดแรงงาน	มาตรฐานการศึกษา	อื่นๆ	
ม.3	2.3	58.3	4.1	33.9	
ม.6	1.7	50.8	5.9	39.8	
ปวช.	0.7	28.8	43.9	23.2	
ปวส./อนุปริญญา	1.2	24.2	49.3	22.0	
ปริญญาตรี	0.7	23.4	41.4	28.3	
ปริญญาโท	1.3	17.7	35.4	36.7	
ปริญญาเอก	5.0	25.0	22.5	40.0	

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

2.1.3 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนและการวิเคราะห์

การคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมหรือการจ้างงานรวม พบว่า ในช่วงปี 2551-2559 มีความต้องการกำลังคนโดยรวมมีอัตราการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.95 ต่อปี โดยสาขาหลักที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ ภาคบริการ รองลงมาได้แก่ ภาคเกษตรกรรม และ ภาคอุตสาหกรรม ตามลำดับ อย่างไรก็ตามอัตราการเติบโตของจำนวนการจ้างงานโดยรวมในภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มลดลงในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.71 ต่อปี ขณะที่ภาคบริการมีการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.94 ต่อปี และ ภาคอุตสาหกรรมมีจำนวนการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.28 ต่อปี สาขาย่อยที่มีจำนวนการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ อัญมณีและเครื่องประดับ คิดเป็นอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 5.46 ต่อปี รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง และ การท่องเที่ยว โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 4.96 และ 4.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 2-32 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามสาขาการผลิตของทศวรรษอาณาจักร ปี 2551 – 2554¹

หน่วย: คน

สาขาการผลิต	2549 (ปีฐาน)	2551	2552	2553	2554
ภาคเกษตรกรรม	13,859,520	13,161,490	12,770,680	12,331,876	11,909,392
การเกษตร สัตว์ และป่าไม้	11,039,214	10,179,557	9,716,787	9,205,121	8,696,772
การเลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำ และการประมง	2,820,306	2,981,933	3,053,893	3,126,755	3,212,620
ภาคอุตสาหกรรม	7,928,515	8,383,237	8,672,132	8,979,279	9,230,216
การผลิต	5,535,363	5,786,911	5,930,456	6,008,401	6,053,571
อาหารและอาหารสัตว์	1,010,075	949,564	893,859	861,718	830,933
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	1,189,650	1,280,689	1,318,580	1,360,404	1,385,378
รองเท้าและเครื่องหนัง	151,600	164,437	170,491	177,969	182,913
อัญมณีและเครื่องประดับ	143,787	159,897	183,012	185,554	185,498
ไม้และเครื่องเรือน	671,787	756,579	778,223	818,271	853,625
กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	87,723	96,119	99,163	101,961	104,438
ปิโตรเลียม	10,969	11,992	12,358	12,821	13,115
ปิโตรเคมี	41,607	42,963	42,832	42,997	42,784
เคมี	99,853	102,835	102,396	102,674	102,056
ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	92,714	96,565	97,966	103,330	105,967
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	122,293	128,763	131,274	139,098	143,263
เซรามิกและแก้ว	158,580	164,977	168,534	173,143	176,558
เหล็กและเหล็กกล้า	69,204	74,219	77,009	80,055	81,749
แม่พิมพ์	235,517	239,623	240,757	241,875	245,557
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	460,554	497,171	509,686	514,557	531,180
ยานยนต์และชิ้นส่วน	223,163	244,615	253,924	264,652	273,452

¹ ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนในปี 2552-2553 โดยการใช้ แบบจำลองใหม่ซึ่งได้ปรับสาขาการผลิตเพิ่มเป็น 30 สาขา รายละเอียดได้นำเสนอไว้ในภาคผนวก

สาขาการผลิต	2549 (ปีฐาน)	2551	2552	2553	2554
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	766,287	775,903	850,392	827,322	795,105
เหมืองแร่และเหมืองหิน	63,504	65,168	64,339	66,032	68,705
ก่อสร้าง	2,221,246	2,413,298	2,554,803	2,778,573	2,975,310
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	108,402	117,860	122,534	126,273	132,630
ภาคบริการ	13,703,232	14,469,784	14,983,189	15,527,595	16,024,807
โลจิสติกส์	1,028,453	1,023,675	1,055,084	1,080,637	1,109,531
โรงแรม ก่อสร้างอาคาร และร้านอาหาร	2,245,963	2,387,766	2,485,304	2,594,596	2,696,524
การท่องเที่ยว	54,351	57,298	60,682	63,802	67,186
การบริการอื่นๆ	10,374,465	11,001,045	11,382,119	11,788,560	12,151,566
รวม	35,491,267	36,014,511	36,426,001	36,838,750	37,164,415

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th>

ตารางที่ 2-33 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามสาขาการผลิต ของตำรวจอาญาจักร ปี 2555 – 2559

หน่วย: คน

สาขาการผลิต	2555	2556	2557	2558	2559
ภาคเกษตรกรรม	11,517,959	11,215,955	10,915,678	10,716,776	10,567,664
การเกษตร สัตว์ และป่าไม้	8,176,209	7,742,424	7,267,294	6,922,584	6,628,595
การเลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำ และการประมง	3,341,750	3,473,531	3,648,384	3,794,192	3,939,069
ภาคอุตสาหกรรม	9,468,409	9,605,415	9,783,928	9,919,843	10,037,430
การผลิต	6,110,460	6,145,833	6,188,272	6,206,347	6,209,625
อาหารและอาหารสัตว์	791,212	759,744	728,054	705,065	687,319
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	1,401,557	1,405,561	1,411,318	1,412,020	1,406,856
รองเท้าและเครื่องหนัง	185,666	187,107	188,359	189,399	189,779
อัญมณีและเครื่องประดับ	197,768	212,283	224,849	235,080	244,699
ไม้และเครื่องเรือน	875,700	888,497	907,577	920,928	930,566
กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	106,758	108,253	110,112	111,390	112,304
ปิโตรเลียม	13,348	13,531	13,783	13,959	14,113
ปิโตรเคมี	42,405	41,772	41,257	40,573	39,777
เคมี	101,048	99,443	98,128	96,417	94,448
ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	105,157	103,206	101,342	99,456	97,200
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	142,746	140,634	138,591	136,477	133,812
เซรามิกและแก้ว	177,203	176,244	176,548	175,967	174,886
เหล็กและเหล็กกล้า	82,498	82,296	82,237	82,006	81,427
แม่พิมพ์	247,253	247,181	249,425	249,738	249,373
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	544,414	552,232	564,651	573,345	579,876
ยานยนต์และชิ้นส่วน	279,380	282,656	287,284	290,001	291,548
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	816,347	845,193	864,757	874,526	881,642
เหมืองแร่และเหมืองหิน	69,145	69,611	70,885	71,537	72,134
ก่อสร้าง	3,153,069	3,251,541	3,381,715	3,495,350	3,605,813
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	135,735	138,430	143,056	146,609	149,858
ภาคบริการ	16,498,808	16,982,303	17,431,463	17,838,999	18,251,403

สาขาการผลิต	2555	2556	2557	2558	2559
โลจิสติกส์	1,138,183	1,171,849	1,198,351	1,224,893	1,253,920
โรงแรม กวดาคาร และร้านอาหาร	2,778,283	2,864,511	2,934,280	2,998,996	3,064,190
การท่องเที่ยว	70,626	74,454	77,899	81,409	85,146
การบริการอื่นๆ	12,511,716	12,871,489	13,220,933	13,533,701	13,848,147
รวม	37,485,176	37,803,673	38,131,069	38,475,618	38,856,497

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

เมื่อจำแนกการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนโดยรวมตามระดับการศึกษา พบว่า ในทุกปี คาดประมาณ (ปี 2551 – 2559) มีจำนวนการจ้างงานในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนต่อจำนวนการจ้างงานรวมโดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 59.29 รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นสัดส่วนต่อจำนวนการจ้างงานรวมโดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 14.11 และ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นสัดส่วนต่อจำนวนการจ้างงานรวมโดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 10.60 แต่เมื่อพิจารณาจากอัตราการเติบโตของความต้องการโดยรวม พบว่า ระดับการศึกษาที่มีอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นมากที่สุดได้แก่ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 2.95 ต่อปี รองลงมาได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 2.22 และ 2.10 ต่อปีตามลำดับ ส่วนในสาขาประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีความต้องการโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราน้อยที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 0.24 ต่อปี

ตารางที่ 2-34 ผลการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาของทั่วราชอาณาจักร ปี 2551 - 2554

หน่วย: คน

ระดับการศึกษา	2549 (ปีฐาน)	2550	2551	2552	2553	2554
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	21,321,185 (60.07)	22,154,244 (62.23)	22,101,262 (61.37)	22,048,597 (60.53)	22,057,703 (59.88)	22,068,535 (59.38)
มัธยมศึกษาตอนต้น	4,975,680 (14.02)	4,844,119 (13.61)	4,970,105 (13.80)	5,092,166 (13.98)	5,187,499 (14.08)	5,247,621 (14.12)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3,031,692 (8.54)	2,698,557 (7.58)	2,823,288 (7.84)	2,934,567 (8.06)	3,020,315 (8.20)	3,073,816 (8.27)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	1,154,904 (3.25)	1,218,272 (3.42)	1,245,683 (3.46)	1,275,723 (3.50)	1,306,206 (3.55)	1,333,431 (3.59)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	1,351,919 (3.81)	1,357,145 (3.81)	1,403,544 (3.90)	1,445,963 (3.97)	1,479,732 (4.02)	1,519,026 (4.09)
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3,655,879 (10.30)	3,325,415 (9.34)	3,470,629 (9.64)	3,628,986 (9.96)	3,787,294 (10.28)	3,921,984 (10.55)
รวม	35,491,259 (100.0)	35,597,752 (100.0)	36,014,511 (100.0)	36,426,002 (100.0)	36,838,749 (100.0)	37,164,413 (100.0)

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

**ตารางที่ 2-35 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา
ของทั่วราชอาณาจักร ปี 2555 – 2559**

หน่วย: คน

ระดับการศึกษา	2555	2556	2557	2558	2559
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	22,143,364 (59.07)	22,292,087 (58.97)	22,312,109 (58.51)	22,390,938 (58.20)	22,521,159 (57.96)
มัธยมศึกษาตอนต้น	5,296,841 (14.13)	5,343,890 (14.14)	5,413,303 (14.20)	5,476,020 (14.23)	5,535,749 (14.25)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3,111,906 (8.30)	3,119,440 (8.25)	3,182,803 (8.35)	3,233,802 (8.40)	3,277,955 (8.44)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	1,363,729 (3.64)	1,398,629 (3.70)	1,423,773 (3.73)	1,446,824 (3.76)	1,470,753 (3.79)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	1,553,723 (4.14)	1,584,614 (4.19)	1,617,489 (4.24)	1,645,214 (4.28)	1,672,614 (4.30)
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4,015,615 (10.71)	4,065,013 (10.75)	4,181,591 (10.97)	4,282,819 (11.13)	4,378,267 (11.27)
รวม	37,485,178 (100.0)	37,803,673 (100.0)	38,131,068 (100.0)	38,475,617 (100.0)	38,856,497 (100.0)

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

ในการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามอาชีพ พบว่า มีการจ้างงานในอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนต่อจำนวนการจ้างงานรวมโดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 27.89 รองลงมา ได้แก่ อาชีพพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด คิดเป็นสัดส่วนโดยเฉลี่ยร้อยละ 16.12 ของการจ้างงานรวมทั้งหมด และ ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องคิดเป็นสัดส่วนโดยเฉลี่ยร้อยละ 13.25 ของการจ้างงานรวมทั้งหมด ส่วนอาชีพที่มีสัดส่วนการจ้างงานรวมน้อยที่สุด ได้แก่ อาชีพเสมียน คิดเป็นสัดส่วนโดยเฉลี่ยร้อยละ 4.05 ต่อการจ้างงานรวมทั้งหมด แต่เมื่อพิจารณาในแง่ของการเติบโตของจำนวนความต้องการโดยรวม พบว่า อาชีพพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด มีอัตราการเติบโตของการจ้างงานมากที่สุด ร้อยละ 2.97 ต่อปี รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ มีอัตราการเติบโตร้อยละ 2.83 ต่อปี และ อาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีอัตราการเติบโตร้อยละ 2.79 ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมงกลับมีการหดตัวของการจ้างงานในอัตราการหดตัวร้อยละ 2.41 ต่อปี อันเนื่องมาจากการหดตัวของภาคเกษตรกรรมในอนาคต

**ตารางที่ 2-36 ผลการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามอาชีพของ
ทั่วราชอาณาจักร ปี 2551 - 2559**

หน่วย: คน

อาชีพ	2549 (ปีฐาน)	2551	2552	2553	2554
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และ ผู้จัดการ	2,489,256 (7.01)	2,593,844 (7.20)	2,662,481 (7.31)	2,738,444 (7.43)	2,804,333 (7.55)
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	1,468,872 (4.14)	1,553,978 (4.31)	1,608,348 (4.42)	1,663,372 (4.52)	1,712,414 (4.61)
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และ ผู้ประกอบวิชาชีพ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	1,505,817 (4.24)	1,586,018 (4.40)	1,639,081 (4.50)	1,688,931 (4.58)	1,732,856 (4.66)
เสมียน	1,293,859 (3.65)	1,359,057 (3.77)	1,403,339 (3.85)	1,446,300 (3.93)	1,484,357 (3.99)
พนักงานบริการ และ พนักงานขายในร้านค้าและ ตลาด	5,001,086 (14.09)	5,301,050 (14.72)	5,492,973 (15.08)	5,700,406 (15.47)	5,888,818 (15.85)
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการ ประมง	12,211,277 (34.41)	11,643,925 (32.33)	11,324,278 (31.09)	10,964,459 (29.76)	10,619,543 (28.57)
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	4,095,318 (11.54)	4,360,413 (12.11)	4,532,603 (12.44)	4,720,906 (12.82)	4,875,853 (13.12)
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2,957,221 (8.33)	3,058,189 (8.49)	3,136,291 (8.61)	3,200,045 (8.69)	3,257,500 (8.77)
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	4,468,550 (12.59)	4,558,037 (12.66)	4,626,609 (12.70)	4,715,884 (12.80)	4,788,741 (12.89)
รวม	35,491,256 (100.0)	36,014,511 (100.0)	36,426,003 (100.0)	36,838,747 (100.0)	37,164,415 (100.0)

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

**ตารางที่ 2-37 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามอาชีพของ
ทั่วราชอาณาจักร ปี 2555 - 2559**

หน่วย: คน

อาชีพ	2555	2556	2557	2558	2559
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และ ผู้จัดการ	2,866,542 (7.65)	2,923,696 (7.73)	2,980,255 (7.82)	3,031,855 (7.88)	3,084,186 (7.94)
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	1,761,828 (4.70)	1,810,373 (4.79)	1,857,859 (4.87)	1,899,909 (4.94)	1,941,942 (5.00)
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และ ผู้ประกอบวิชาชีพ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	1,776,914 (4.74)	1,817,752 (4.81)	1,858,487 (4.87)	1,893,426 (4.92)	1,927,479 (4.96)
เสมียน	1,521,960 (4.06)	1,557,740 (4.12)	1,592,788 (4.18)	1,623,404 (4.22)	1,653,675 (4.26)
พนักงานบริการ และ พนักงานขายในร้านค้าและ ตลาด	6,063,189 (16.17)	6,240,810 (16.51)	6,403,807 (16.79)	6,551,459 (17.03)	6,700,206 (17.24)
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการ ประมง	10,305,813 (27.49)	10,068,163 (26.63)	9,836,983 (25.80)	9,688,117 (25.18)	9,581,413 (24.66)
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	5,027,788 (13.41)	5,128,771 (13.57)	5,248,920 (13.77)	5,346,043 (13.89)	5,434,847 (13.99)
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	3,310,524 (8.83)	3,354,840 (8.87)	3,399,011 (8.91)	3,434,843 (8.93)	3,467,766 (8.92)
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	4,850,619 (12.94)	4,901,528 (12.97)	4,952,959 (12.99)	5,006,561 (13.01)	5,064,983 (13.04)
รวม	37,485,177 (100.0)	37,803,673 (100.0)	38,131,069 (100.0)	38,475,617 (100.0)	38,856,497 (100.0)

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

สำหรับการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม ในภาพรวม พบว่า ทั้ง 3 สาขาหลัก ได้แก่ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และ ภาคบริการ มีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มทุกปี ตั้งแต่ ปี 2551 จนถึงปี 2559 โดยรวมมีจำนวนความต้องการส่วนเพิ่มเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ล้านคนต่อปี โดยเป็น ความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงานจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 แสนคนต่อปี และ ความ ต้องการส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไปจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 แสนคนต่อปี ในภาค บริการมีความต้องการส่วนเพิ่มเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 1.05 ล้านคนต่อปี แบ่งเป็นความต้องการส่วนเพิ่ม เพื่อขยายตำแหน่งงานใหม่จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 แสนคนต่อปี และความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อ ทดแทนฯ จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 5.84 แสนคนต่อปี ในภาคเกษตรกรรมมีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม จำนวน 9.55 แสนคนต่อปี แบ่งเป็นความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนฯ จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 1.28 แสน คนต่อปี แต่มีการลดตำแหน่งงานลงจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 แสนคนต่อปี และในภาคอุตสาหกรรมมี ความต้องการส่วนเพิ่มรวม 6.24 แสนคนต่อปี แบ่งเป็น ความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงาน ใหม่จำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 แสนคนต่อปี และ ความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนฯ จำนวนเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 แสนคนต่อปี

**ตารางที่ 2-38 ผลการคาดประมาณต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม
เพื่อการขยายหรือลดตำแหน่งงาน และ ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อการ
ทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป จำแนกตามสาขาการผลิตหลักของ
ทั่วราชอาณาจักร ปี 2551 – 2559**

หน่วย: คน

สาขาการผลิต	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม									
ภาคเกษตรกรรม	1,056,608	990,321	907,934	885,310	879,514	936,846	915,137	995,016	1,031,804
ภาคอุตสาหกรรม	675,812	664,725	693,799	651,641	649,799	557,044	602,647	565,912	551,786
ภาคบริการ	966,163	1,039,667	1,090,455	1,064,671	1,061,286	1,088,295	1,072,148	1,046,416	1,065,872
รวม	2,698,583	2,694,713	2,692,188	2,601,622	2,590,599	2,582,185	2,589,932	2,607,344	2,649,462
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยาย/ลดตำแหน่งงาน									
ภาคเกษตรกรรม	-353,594	-390,810	-438,804	-422,484	-391,432	-302,005	-300,277	-198,902	-149,111
ภาคอุตสาหกรรม	313,576	288,896	307,145	250,938	238,194	137,006	178,512	135,916	117,587
ภาคบริการ	456,776	513,406	544,405	497,212	474,002	483,495	449,160	407,535	412,404
รวม	416,758	411,492	412,746	325,666	320,764	318,496	327,395	344,549	380,880
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อการทดแทนแรงงานเก่า									
ภาคเกษตรกรรม	1,410,202	1,381,130	1,346,738	1,307,794	1,270,946	1,238,851	1,215,414	1,193,918	1,180,915
ภาคอุตสาหกรรม	362,236	375,829	386,654	400,703	411,605	420,037	424,136	429,996	434,199
ภาคบริการ	509,388	526,262	546,051	567,459	587,283	604,800	622,988	638,881	653,468
รวม	2,281,826	2,283,221	2,279,443	2,275,956	2,269,834	2,263,688	2,262,538	2,262,795	2,268,582

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มรวมจำแนกตามระดับการศึกษา จะเห็นว่า ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มส่วนใหญ่เป็นกำลังคนที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าโดยเฉลี่ยตั้งแต่ปี 2551 - 2559 โดยเฉลี่ยประมาณ 1.63 ล้านคนต่อปี รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยเฉลี่ยประมาณ 3.72 แสนคนต่อปี และ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยเฉลี่ยประมาณ 2.28 แสนคนต่อปี เมื่อพิจารณาแยกเป็นความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อขยายหรือลดตำแหน่งงาน โดยส่วนใหญ่พบว่ายังคงมีการขยายตำแหน่งงาน โดยเฉพาะระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีการขยายตำแหน่งงานมากที่สุดโดยเฉลี่ยประมาณ 1.17 แสนคนต่อปี นอกจากนี้พบว่ามีการลดตำแหน่งงานลงในช่วง 2 ปีแรกของการคาดประมาณ (ปี 2551 - 2552) ของกำลังแรงงานระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า แต่โดยเฉลี่ยตั้งแต่ปี 2551 - 2559 แล้วยังคงมีการขยายตำแหน่งงาน ประมาณ 4.08 หมื่นคนต่อปี สำหรับความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป พบว่า ในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีจำนวนความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนฯ มากที่สุด โดยเฉลี่ยประมาณ 1.59 ล้านคนต่อปี รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเฉลี่ยประมาณ 2.95 แสนคนต่อปี

**ตารางที่ 2-39 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา
ของทั่วราชอาณาจักร ปี 2551 – 2559**

หน่วย: คน

ระดับการศึกษา	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม									
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	1,594,982	1,579,679	1,622,211	1,607,638	1,657,884	1,721,562	1,590,708	1,641,618	1,691,421
มัธยมศึกษาตอนต้น	411,564	412,546	389,770	357,038	346,565	344,335	366,396	361,152	359,767
มัธยมศึกษาตอนปลาย	268,547	260,414	239,209	210,424	196,092	165,966	220,864	210,488	205,277
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	79,989	83,526	85,119	82,996	86,970	92,337	83,555	82,196	83,795
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	101,416	99,029	91,804	98,516	95,327	92,503	95,054	90,858	91,351
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	242,083	259,519	264,074	245,010	207,760	165,479	233,356	221,032	217,850
รวม	2,698,581	2,694,713	2,692,187	2,601,622	2,590,598	2,582,182	2,589,933	2,607,344	2,649,461
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยาย/ลดตำแหน่งงาน									
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	-52,982	-52,665	9,105	10,833	74,829	148,723	20,022	78,828	130,222
มัธยมศึกษาตอนต้น	125,986	122,061	95,333	60,122	49,220	47,049	69,413	62,717	59,728
มัธยมศึกษาตอนปลาย	124,731	111,279	85,747	53,502	38,089	7,534	63,363	51,000	44,153
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	27,411	30,040	30,483	27,225	30,299	34,900	25,144	23,051	23,929
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	46,398	42,419	33,770	39,294	34,696	30,891	32,875	27,726	27,400
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	145,213	158,358	158,307	134,691	93,631	49,398	116,578	101,228	95,448
รวม	416,757	411,492	412,745	325,667	320,764	318,495	327,395	344,550	380,880
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่า									
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	1,647,964	1,632,344	1,613,106	1,596,805	1,583,055	1,572,839	1,570,686	1,562,790	1,561,199
มัธยมศึกษาตอนต้น	285,578	290,485	294,437	296,916	297,345	297,286	296,983	298,435	300,039
มัธยมศึกษาตอนปลาย	143,816	149,135	153,462	156,922	158,003	158,432	157,501	159,488	161,124
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	52,578	53,486	54,636	55,771	56,671	57,437	58,411	59,145	59,866
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	55,018	56,610	58,034	59,222	60,631	61,612	62,179	63,132	63,951
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	96,870	101,161	105,767	110,319	114,129	116,081	116,778	119,804	122,402
รวม	2,281,824	2,283,221	2,279,442	2,275,955	2,269,834	2,263,687	2,262,538	2,262,794	2,268,581

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

ด้านความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มจำแนกตามอาชีพ อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงมีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มมากที่สุด โดยเฉลี่ยประมาณ 8.76 แสนคนต่อปี รองลงมา ได้แก่ อาชีพพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด โดยเฉลี่ยประมาณ 4.53 แสนคนต่อปี และ ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉลี่ยประมาณ 3.39 แสนคนต่อปี

สำหรับความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อการขยายหรือลดตำแหน่งงาน พบว่า ในอาชีพส่วนใหญ่มีการขยายตำแหน่งงาน ยกเว้นอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงมีการหดตัวของการทำงานประมาณ 2.60 แสนคนต่อปี โดยอาชีพที่มีความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อการขยายตำแหน่งงานมากที่สุด ได้แก่ พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด มีการขยายตำแหน่งงานจำนวน 1.75 แสนคนต่อปี รองลงมา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการขยายตำแหน่งงานโดยเฉลี่ยประมาณ 1.38 แสนคนต่อปี และ อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ มีการขยายตำแหน่งงานโดยเฉลี่ยประมาณ 6.29 หมื่นคนตามลำดับ

ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง มีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนมากที่สุด จำนวนโดยเฉลี่ยประมาณ 1.14 ล้านคนต่อปี รองลงมา ได้แก่ อาชีพพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด และ อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ มีจำนวนความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไปโดยเฉลี่ยประมาณ 2.78 และ 2.45 แสนคนต่อปีตามลำดับ

ตารางที่ 2-40 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม จำแนกตามอาชีพของ ทั่วราชอาณาจักร ปี 2551 – 2554

หน่วย: คน

อาชีพ	2551	2552	2553	2554
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม				
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	191,544	168,731	182,112	191,831
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	64,180	91,574	100,438	93,980
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และ ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	100,803	105,704	106,984	103,481
เสมียน	86,089	85,472	89,092	91,532
พนักงานบริการ และ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	424,576	442,201	471,892	451,920
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	966,628	878,891	815,222	815,717
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	332,865	353,443	366,195	350,279
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	223,691	221,993	211,351	189,474
อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ	308,208	346,704	348,900	313,408
รวม	2,698,584	2,694,713	2,692,186	2,601,622
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยาย/ลดตำแหน่งงาน				
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	65,163	68,637	75,963	65,888
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	50,283	54,369	55,024	49,042
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และ ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	52,688	53,064	49,849	43,925
เสมียน	43,579	44,282	42,961	38,057
พนักงานบริการ และ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	171,512	191,922	207,434	188,411
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	-283,074	-319,647	-359,819	-344,916
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	166,290	172,189	188,303	154,946
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	91,197	78,102	63,754	57,455
อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ	59,120	68,572	89,275	72,857
รวม	416,758	411,490	412,744	325,665
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อการทดแทนแรงงานเก่า				
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	117,998	119,962	120,603	122,302
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	33,363	34,050	35,369	36,842
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และ ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	47,617	49,115	50,925	52,810
เสมียน	42,864	44,403	45,649	47,048
พนักงานบริการ และ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	240,167	249,174	259,424	270,734
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	1,245,296	1,223,641	1,193,586	1,160,095
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	180,310	186,463	192,105	199,093
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	128,166	132,141	135,597	139,383
อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ	246,043	244,274	246,183	247,649
รวม	2,281,824	2,283,223	2,279,441	2,275,956

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

**ตารางที่ 2-41 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม ความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อ
การขยายหรือลดตำแหน่งงาน และ ความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อการทดแทน
แรงงานเก่าที่ออกไป จำแนกตามอาชีพของทั่วราชอาณาจักร ปี 2555 – 2559**

หน่วย: คน

อาชีพ	2555	2556	2557	2558	2559
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม					
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	194,804	189,497	182,882	177,212	182,497
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	83,565	77,914	85,423	84,552	85,023
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และ ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	98,421	81,602	98,319	93,630	93,027
เสมียน	83,985	84,742	85,579	82,141	83,386
พนักงานบริการ และ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	456,513	460,262	461,857	451,911	459,596
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	825,500	859,009	851,036	916,568	951,376
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	360,724	336,804	331,077	313,951	309,301
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	191,190	184,832	190,364	183,004	179,723
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	295,896	307,521	303,395	304,376	305,532
รวม	2,590,598	2,582,183	2,589,932	2,607,345	2,649,461
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยาย/ลดตำแหน่งงาน					
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	62,209	57,154	56,559	51,600	52,331
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	49,414	48,545	47,486	42,049	42,033
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และ ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	44,058	40,838	40,735	34,939	34,053
เสมียน	37,604	35,780	35,048	30,616	30,271
พนักงานบริการ และ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	174,371	177,621	162,997	147,651	148,748
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	-313,730	-237,651	-231,180	-148,866	-106,704
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	151,936	100,983	120,148	97,124	88,803
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	53,024	44,316	44,171	35,833	32,923
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	61,877	50,909	51,431	53,602	58,422
รวม	320,763	318,495	327,395	344,548	380,880
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อการทดแทนแรงงานเก่า					
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	124,702	126,412	128,391	129,584	130,774
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	38,141	39,143	39,904	40,890	41,833
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และ ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	54,542	55,645	56,292	57,430	58,425
เสมียน	48,523	49,536	50,378	51,345	52,160
พนักงานบริการ และ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	280,208	288,466	296,710	304,392	311,346
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	1,130,361	1,105,968	1,087,078	1,071,321	1,062,111
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	205,138	210,428	214,527	218,218	221,128
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	141,152	142,684	143,529	144,770	145,709
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	247,068	245,408	245,730	244,845	245,095
รวม	2,269,835	2,263,690	2,262,539	2,262,795	2,268,581

ที่มา: <http://manpower.mol.go.th/>

2.1.5 สรุป

จากการประมวลผลข้อมูลด้วยระบบซอฟต์แวร์ PmanPII โดยใช้ฐานข้อมูลผลการสำรวจในปี 2550-2551 พบว่า สถานการณ์ตลาดแรงงานในอนาคตคาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 0.95 ต่อปี ภาคบริการมีการขยายตัวมากที่สุดเฉลี่ยร้อยละ 2.94 ต่อปี โดยสาขาที่สำคัญ (ในแง่ของการเติบโต) ได้แก่ การท่องเที่ยว และ โรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร ในส่วนภาคอุตสาหกรรมซึ่งการเติบโตของการจ้างงานเป็นอันดับสองรองจากภาคบริการ พบว่า สาขาที่สำคัญ ได้แก่ อัญมณีและเครื่องประดับ มีอัตราการขยายตัวของการจ้างงานร้อยละ 5.46 ต่อปี และ สาขาการก่อสร้าง มีอัตราการขยายตัวของการจ้างงานร้อยละ 4.96 ต่อปี ส่วนสาขาที่มีการหดตัวของการจ้างงานได้แก่ อาหารและอาหารสัตว์ เคมี และ ปิโตรเคมี ส่วนภาคเกษตรกรรมมีการหดตัวของการจ้างงานคิดเป็นอัตราการหดตัวร้อยละ 2.71 ต่อปี โดยสาขาการเกษตร ลำสัตว์ ป่าไม้ มีอัตราการหดตัวถึงร้อยละ 5.22 ต่อปี แต่การเลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำ การประมงยังคงมีอัตราการขยายตัวเท่ากับร้อยละ 3.54 ต่อปี

ในส่วนการคาดประมาณฯ จำแนกตามระดับการศึกษา ตลาดแรงงานมีความต้องการกำลังคนระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 59.29 ต่อจำนวนการจ้างงานทั้งหมด (22.22 ล้านคน) รองลงมา ได้แก่ กำลังคนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นประมาณ 5.28 ล้านคนต่อปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 14.11 ต่อจำนวนการจ้างงานทั้งหมด จะเห็นได้ว่า ตลาดแรงงานยังคงต้องการกำลังคนที่จบการศึกษาในระดับล่างเป็นจำนวนมาก แต่อัตราการเติบโตของความต้อการกำลังคนในระดับล่างนี้อยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับอัตราการเติบโตของความต้อการกำลังคนที่สำเร็จการศึกษา ปวช. และ ปวส. ในส่วนความต้อการกำลังคนจำแนกตามอาชีพ ตลาดแรงงานของจังหวัดยังมีความต้อการแรงงานในอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงมากที่สุด จำนวนประมาณ 10.45 ล้านคนต่อปี คิดเป็นสัดส่วนโดยเฉลี่ยร้อยละ 27.89 ต่อจำนวนการจ้างงานทั้งหมด แต่มีแนวโน้มของความต้อการกำลังคนในอาชีพนี้ลดลง (อัตราการหดตัวร้อยละ 2.41 ต่อปี)

สำหรับความต้อการกำลังคนส่วนเพิ่ม โดยรวมในอนาคตตลาดแรงงานยังคงต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นประมาณ 2.63 ล้านคนต่อปี ส่วนใหญ่เป็นความต้อการส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไปจำนวน 2.27 ล้านคนต่อปี และ เป็นความต้อการส่วนเพิ่มเพื่อขยายตำแหน่งงานใหม่เพียง 3.62 แสนคนต่อปี โดยความต้อการกำลังคนส่วนเพิ่มรวมส่วนใหญ่แล้วอยู่ในภาคบริการ เนื่องจากภาคบริการมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง นอกจากนี้ ตลาดแรงงานในอนาคตมีความต้อการกำลังคนส่วนเพิ่มในส่วนของการกำลังคนระดับล่าง (จบมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) เป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่แล้วเป็นความต้อการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไปเช่นเดียวกัน ส่วนความต้อการกำลังคนส่วนเพิ่มจำแนกตามอาชีพนั้น อาชีพที่มีความต้อการกำลังคนส่วนเพิ่มมากที่สุด ได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง รองลงมาได้แก่อาชีพพนักงานบริการ และ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด และ ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยส่วนใหญ่แล้วเป็นความต้อการส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไปถึงร้อยละ 86.25 โดยประมาณ อย่างไรก็ตามจากภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปี 2551 ส่งผลให้

แนวโน้มการจ้างงานมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผลการวิเคราะห์จากฐานข้อมูลการสำรวจในปี 2550-2551 อาจไม่สอดคล้องกับสถานะการจ้างงานในอนาคตระยะสั้นที่จะเกิดขึ้นจริง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานในรอบใหม่โดยเร็ว และใช้แบบจำลองใหม่ที่ได้ปรับฐานการพยากรณ์ในซอฟต์แวร์ PmanPIII เพื่อให้ผลการคาดประมาณนั้นใกล้เคียงกับภาพความเป็นจริงในอนาคตมากยิ่งขึ้น

2.2 การวิเคราะห์รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดรายไตรมาส

นับตั้งแต่ปี 2549 เป็นต้นมา ทางสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีดำริให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด สำนักงานแรงงานของทุกจังหวัดจัดทำ “รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด” เป็นรายไตรมาส โดยมีเนื้อหาของรายงานดังนี้

บทสรุปผู้บริหาร

สภาพเศรษฐกิจจังหวัด

- ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด
- ดัชนีราคาผู้บริโภค
- การจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่
- การค้าระหว่างประเทศ

สถานการณ์แรงงานจังหวัด

- กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน
- การมีงานทำ
- การว่างงาน

การส่งเสริมการมีงานทำ

- การจัดหางานในประเทศ
- คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน
- การจัดหางานต่างประเทศ

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (ถ้ามี)

การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

- การตรวจแรงงาน
- แรงงานสัมพันธ์
- การเลิกจ้าง (ถ้ามี)

การประกันสังคม

- กองทุนประกันสังคม

แหล่งข้อมูลหลัก

สศช.

กระทรวงพาณิชย์

กระทรวงพาณิชย์

ด้านศุลกากร

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานจัดหางานจังหวัด

สำนักงานจัดหางานจังหวัด

สำนักงานจัดหางานจังหวัด

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

- กองทุนเงินทดแทน	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด
ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน	
- อัตราการมีส่วนร่วมกำลังแรงงาน	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- อัตราการจ้างงาน (ใน/นอกภาคเกษตร)	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- อัตราการบรรจุนาน	สำนักงานจัดหางานจังหวัด
- อัตราการว่างงาน	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
รายงานการศึกษาวิเคราะห์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	
- ผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมครัวเรือน	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- แผนการออกให้บริการด้านแรงงาน (ถ้ามี)	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
ภาคผนวก	

จะเห็นว่าบางจังหวัดอาจจะมีได้ยึดถือเนื้อหาข้างต้นทั้งหมดเสียทีเดียว โดยเฉพาะในส่วนเพิ่มคือ รายงานการศึกษา/วิเคราะห์อื่น ๆ บางจังหวัดนำเข้ามาเพิ่มได้เองเมื่อเห็นว่ามีมีความสำคัญ หรือบางจังหวัดอาจจะมีได้ใช้รายงานเป็นขนาด A4 แต่เป็นรายงานขนาดครึ่ง A4 (ขนาดพกพา) เช่นจังหวัดพะเยา เป็นต้น ดังนั้นจึงขอสรุปตัวอย่างเนื้อหาที่แตกต่างจากเนื้อหากลางของแต่ละจังหวัด ดังนี้

- 1) โครงสร้างประชากร
- 2) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- 3) ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา
- 4) สิทธิต่างๆ ของแรงงาน
- 5) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจังหวัด
- 6) ฯลฯ

ประเด็นที่สำคัญคือ เกือบทุกจังหวัดจะบรรยายเนื้อหาไปตามตารางโดยมิได้พยายามอธิบายสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลว่าเกิดจากอะไร ทำให้ความสำคัญหรือประโยชน์จาก “รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด” สำหรับผู้อ่านไม่ได้มากเท่าที่ควร เนื่องจากผู้อ่านไม่มีความรู้ด้านสถิติและไม่มีเวลา หรือไม่เข้าใจข้อมูลสถิติก็จะไม่สนใจ ที่จริงแล้วบทสรุปผู้บริหารน่าจะเกิดประโยชน์ในกรณีที่ผู้อ่านไม่มีเวลาดูข้อมูลรายละเอียด แต่ยังมีจังหวัดอีกมากที่ไม่ได้สังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอย่างลึกซึ้งจึงทำให้ผู้อ่านบทสรุปสำหรับผู้บริหารไม่ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม ในโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนของจังหวัด การจัดทำ “รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด” คงต้องพิจารณาเนื้อหาอีกครั้งว่าจะใส่สารสนเทศอะไรบ้างในรายงาน โดยยึดบรรทัดฐานรายงานสถานการณ์แรงงานเป็นรายไตรมาสมาประกอบ แต่จะจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานเป็น **รายปี** เป็นหลัก

2.3 ระบบสารสนเทศด้านแรงงานและการพัฒนากำลังคน

ในปัจจุบันกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างซับซ้อนรวดเร็ว มีการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงการรวบรวมข้อมูลตลาดแรงงาน ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการข้อมูล ทั้งหน่วยงานต่างๆ ภายในกระทรวงแรงงานเองรวมไปถึงหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 สถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลประสานงานให้ทุกส่วนราชการในสังกัดดำเนินตามนโยบายรัฐบาล คือ การพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพและฝีมือแรงงาน ขยายโอกาสมีงานทำของประชากรวัยแรงงาน การปฏิบัติดังกล่าวจำเป็นต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงานเพื่อใช้กำหนดนโยบายและจัดทำแผนงานโครงการ ติดตามและประเมินผล และวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของกระทรวงแรงงานได้มีการพัฒนาอย่างจริงจัง โดยมีการแต่งตั้งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวงและระดับกรม ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และกำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศและระบบเครือข่ายสื่อสารก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1) จัดทำโครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2544-2546 เป็นโครงการภายใต้กรอบแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2544-2546 ทั้งนี้กำหนดให้ดำเนินการในเรื่องดังนี้

- พัฒนาระบบสารสนเทศ 17 ระบบ
- จัดหาระบบคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ 1 ระบบ
- พัฒนาบุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงและหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

2) การจัดทำโครงการรวบรวมระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกระทรวงแรงงานให้เป็นหนึ่งเดียว โดยได้ดำเนินการศึกษาและออกแบบเพื่อให้มีระบบเครือข่ายที่สามารถเชื่อมโยงและรวมเป็นเครือข่ายเดียว โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการทำงานของกระทรวงแรงงานที่ต้องการอำนวยความสะดวกให้ประชาชนเข้ามาขอรับบริการได้ที่จุดเดียวในลักษณะ One Stop Service

3) โครงการออกแบบระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการ และระบบประกันสังคมกรณีว่างงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กระทรวงแรงงานมีระบบข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการเชื่อมโยงระบบของทุกกรมเข้าด้วยกัน ลดความซ้ำซ้อนในการเก็บข้อมูล ข้อมูลมีความเป็นเอกภาพ น่าเชื่อถือและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ข้อมูลอย่างสูงสุด โดยได้ศึกษาระบบสารสนเทศของทุกหน่วยงานรวม 29 ระบบ

4) โครงการจัดทำมาตรฐานข้อมูลและองค์ประกอบข้อมูลเพื่อการบริหารงานกระทรวงแรงงาน โดยจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการวางระบบมาตรฐานและเครื่องชี้วัด ได้พิจารณากำหนดมาตรฐานข้อมูลและองค์ประกอบข้อมูลด้านแรงงาน ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- การจัดทำมาตรฐานการจัดทำฐานข้อมูลคน
- การจัดทำมาตรฐานการจัดทำฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการ
- องค์ประกอบของข้อมูลหรือการบริหารงานกระทรวงแรงงาน
- การจัดทำทะเบียนที่อยู่ของข้อมูล (Data Directory)

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานใช้ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลสำหรับการประกันการว่างงานของสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมมีการเช่าวงจรสื่อสารความเร็วสูง (Leased Line) และกระทรวงแรงงานต้องการจัดหาเครือข่ายร่วมที่เป็นเอกภาพเพื่อใช้เป็นเครือข่ายกลางของกระทรวงแรงงาน (แต่มีข้อจำกัดในส่วนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีความล่าช้า) ทำให้มีเครือข่ายเชื่อมโยงครอบคลุมทุกจังหวัด โดยแบ่งแม่ข่ายใหญ่ออกเป็น 2 แม่ข่ายคือ

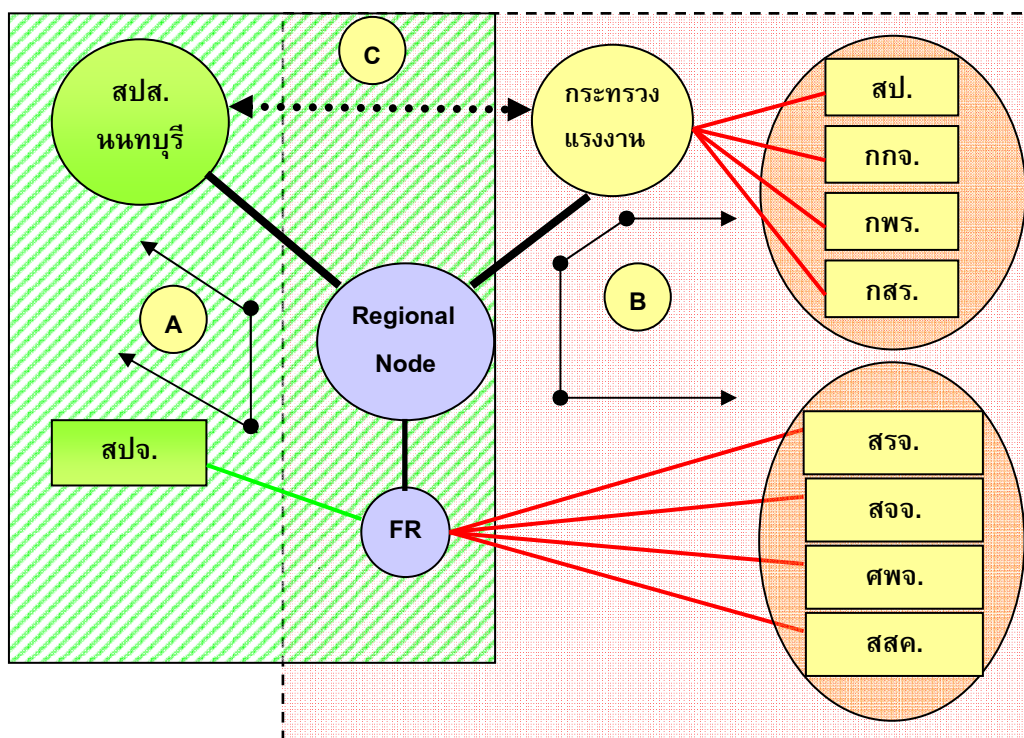
แม่ข่ายที่หนึ่ง เป็นแม่ข่ายที่ติดตั้ง ณ สำนักงานประกันสังคมผ่านการบริการเครือข่ายข้อมูลดิจิทัล (Digital Data Network : DDN) ซึ่งเป็นบริการเส้นทางสื่อสารส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงการรับส่งข้อมูลทั้งภาพและเสียงระหว่างสถานที่ 2 แห่งที่เป็นเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเฉพาะองค์กร ภายใต้โครงข่ายเส้นใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) แล้วผ่านจุดต่อเชื่อมภาคและผ่าน FR (Frame Relay) ซึ่งเป็นบริการสื่อสารข้อมูลเทคโนโลยีของชุมสายที่อยู่คนละแห่งในระยะไกล เพื่อส่งผ่านข้อมูลภายในระหว่างสำนักงานประกันสังคมส่วนกลางและสำนักงานประกันสังคมจังหวัด (ส่วนภูมิภาค) ดังแผนภาพที่ 5.2 การเชื่อมโยงข้อมูลมีทิศทางตั้งเส้นทาง A ส่วนการให้บริการของผู้ประกันตน นายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานที่ติดต่อกับสำนักงานประกันสังคม มีระบบงานที่ให้การสนับสนุนการทำงานต่างๆ โดยบางส่วนสามารถให้บริการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

แม่ข่ายที่สอง เป็นแม่ข่ายที่ติดตั้ง ณ กระทรวงแรงงาน โดยมีเครือข่ายการใช้งานร่วมกันของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทิศทางเชื่อมโยงข้อมูลตั้งเส้นทาง B ในแผนภาพที่ 5.2 เพื่อเชื่อมต่อระหว่างหน่วยงานภายในระหว่างส่วนกลาง (ดินแดง) กับส่วนภูมิภาค (แรงงานจังหวัด กรมการจัดหางานจังหวัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด) ทั้งนี้การเชื่อมโยงข้อมูลภายในของแต่ละกรม/สำนักงาน สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้เฉพาะหน่วยงานของตน ทั้งนี้การบริหารเครือข่ายภายในของแต่ละหน่วยงานอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าสังกัด เช่น อุปกรณ์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ระบบ/ซอฟต์แวร์ประยุกต์ และระบบจัดการฐานข้อมูล ของแต่ละกรม/สำนักงาน จะบริหารจัดการกันเอง และมีความแตกต่างกันอยู่ในส่วนการเดินทาง Fiber Optic เพื่อให้บริการอินเทอร์เน็ตของแต่ละกรม/สำนักงาน (ยกเว้นสำนักงานประกันสังคม) ใช้ร่วมกัน และให้บริการแก่ผู้รับบริการตามภารกิจที่รับผิดชอบผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ระบบเครือข่ายดังแผนภาพที่ 2.1 ออกแบบเพื่อให้กระทรวงแรงงานมีระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพที่ดี และเพียงพอต่อการเชื่อมต่อของหน่วยงานในแต่ละกรม/สำนักงานให้เป็นเอกภาพ รวมทั้งมีระบบเส้นทางสำรองที่มีประสิทธิภาพ โดยโครงสร้างของระบบเครือข่ายของกระทรวงแรงงานจะมีลักษณะเป็นรูปสามเหลี่ยม (Delta) นั่นคือ ในเส้นทาง A คือการเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม และเส้นทาง B คือการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานอื่นในกระทรวงแรงงานยกเว้นสำนักงานประกันสังคม และกรณีที่มีการส่งผ่านข้อมูลระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคด้านใดด้านหนึ่งใช้งานไม่ได้ เช่นเส้นทางจากจุดเชื่อมต่อภูมิภาคมาถึงกระทรวงแรงงาน (ดินแดง) ใช้งานไม่ได้ ข้อมูลจะวิ่งอ้อมไปตามเส้นทางของสำนักงานประกันสังคมและผ่านเส้นทาง C ไปยังกระทรวงแรงงาน

ในส่วนข้อมูลที่มีการประสานกันระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานคือ ระบบประกันสังคมกรณีประกันการว่างงาน ซึ่งจะมีการเชื่อมโยงข้อมูลของผู้ประกันตนที่ไม่มีงานทำ และส่งผ่านข้อมูลไปยังกรมการจัดหางานเพื่อทำการจัดหางานให้ผู้ประกันตน ทั้งนี้หากผู้ประกันตนยังไม่สามารถหางานทำได้อันเนื่องมาจากขาดคุณสมบัติ ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเข้ามาฝึกอบรมในสาขาที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปิดฝึก เมื่อจบหลักสูตรข้อมูลของผู้ประกันตนจะส่งไปที่กรมการจัดหางานอีกครั้ง และเมื่อได้รับงานทำแล้วทางกรมการจัดหางานจะส่งข้อมูลไปยังสำนักงานประกันสังคม ทั้งนี้การเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวเป็นการเชื่อมโยงด้านข้อมูลเพียงอย่างเดียวเนื่องจากมีการระงับที่ร่วมกัน แต่ถ้าระบบงาน (Application) อื่นๆ ของแต่ละกรม/สำนักงาน ไม่เกี่ยวข้องก็ยังคงวิ่งอยู่บนเครือข่ายแต่ไม่มีการเชื่อมโยงหรือดูข้อมูลซึ่งกันและกันได้

แผนภาพที่ 2.1 ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน



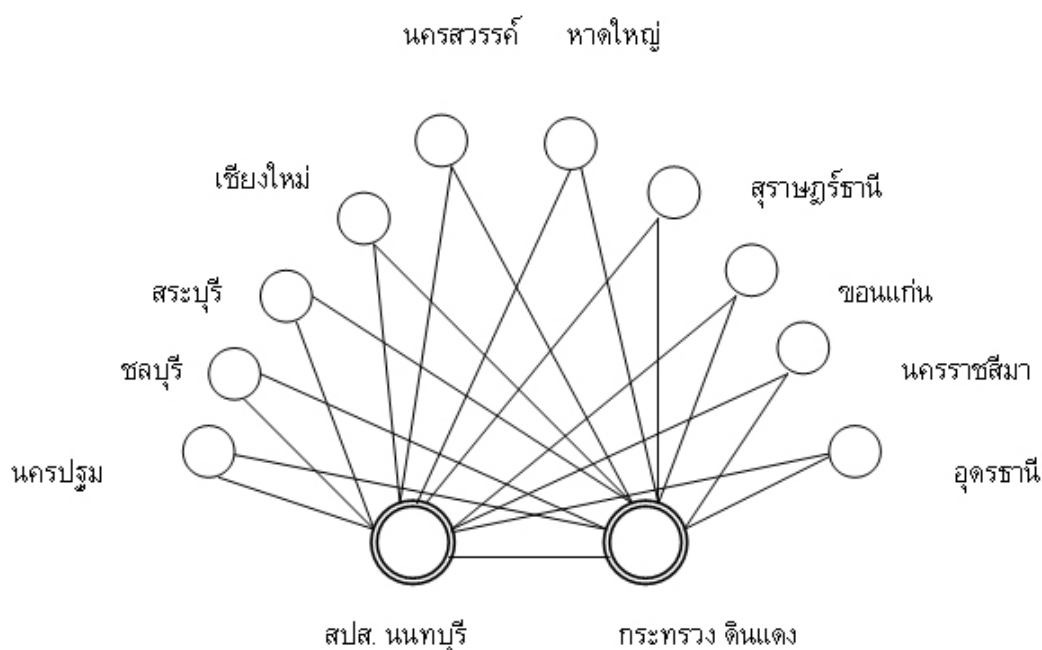
ที่มา: ดัดแปลงจากภาพที่ 2.3 ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน , แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2547-2549

การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงานมีจุดต่อเชื่อมในส่วนภูมิภาคแบ่งออกเป็น 10 จุดหลัก ได้แก่ นครปฐม ชลบุรี สระบุรี เชียงใหม่ นครสวรรค์ หาดใหญ่ สุราษฎร์ธานี ขอนแก่น นครราชสีมา และอุดรธานี ตามแผนภาพที่ 2.2 และในแต่ละจังหวัดหลัก (เป็น Hub) ทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูลไปสู่จังหวัดลูกข่าย รายละเอียดดังนี้

- นครปฐม กระจายไปยัง กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี
- ชลบุรี กระจายไปยัง จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว
- สระบุรี กระจายไปยัง ชัยนาท อัญญา สิงห์บุรี อ่างทอง อุทัยธานี
- เชียงใหม่ กระจายไปยัง เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน
- นครสวรรค์ กระจายไปยัง กำแพงเพชร ตาก พิจิตร พิษณุโลก ลพบุรี สุโขทัย อุตรดิตถ์
- สงขลา กระจายไปยัง ตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สตูล
- สุราษฎร์ธานี กระจายไปยัง กระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง
- ขอนแก่น กระจายไปยัง กาฬสินธุ์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด
- นครราชสีมา กระจายไปยัง ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ อุบลราชธานี
- อุดรธานี กระจายไปยัง นครพนม เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู

อำนาจเจริญ

แผนภาพที่ 2.2 การเชื่อมโยงข้อมูลของกระทรวงแรงงานจากส่วนกลางไปยังภูมิภาค



ปัญหาของระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกลาง

1) ปัจจุบันยังไม่มีกระบวนการเรื่องข้อมูลของหน่วยงานทั้งหมดภายในกระทรวงเพื่อนำไปใช้งานร่วมกันอย่างแท้จริง มีการเชื่อมโยงเฉพาะส่วนงานที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้งกัน ข้อมูลยังไม่สามารถใช้งานร่วมกันอย่างสมบูรณ์

2) ระบบเครือข่ายมีสำนักงานประกันสังคมเป็นเจ้าของระบบและดูแลระบบ หากเกิดปัญหา ระบบเครือข่ายขัดข้องจะแจ้งไปที่สำนักงานประกันสังคม ทำให้หน่วยงานอื่นได้รับการแก้ไขล่าช้ากว่าสำนักงานประกันสังคม

3) ขาดเส้นทางสำรองระหว่างจังหวัดและศูนย์กลางภาค (Regional Node)

4) ขาดระบบป้องกันไวรัสที่ควบคุมจากศูนย์กลางเครือข่าย

5) ขาดเจ้าภาพที่แท้จริงในการบริหารข้อมูลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

6) หน่วยงานภายในกระทรวงต้องใช้งานเครือข่ายร่วมกัน การส่งข้อมูลซึ่งกันทำได้ล่าช้า เนื่องจากมีข้อมูลที่อยู่ในระบบจำนวนมาก ช่องสัญญาณน้อยยังไม่เหมาะสมกับจำนวนข้อมูล

นอกจากการศึกษาในภาพรวมของเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของกระทรวงแรงงานในภาพรวม หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานยังแบ่งการทำงานไปตามภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ระบบการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวง ดำเนินการภายใต้โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน ในปี 2545-2546 จำนวน 12 ระบบ ได้แก่ ระบบมาตรฐานข้อมูลเครื่องจักรวัด ระบบห้องสมุด ระบบงานสารบรรณ ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บ ระบบติดตามผลสัมฤทธิ์ ระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิก ระบบการข่าว สปก. รง. ระบบค่าจ้างและรายได้ ระบบคลังข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน ระบบตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ ระบบแรงงานไทยไปต่างประเทศ และระบบ MIS มีการเชื่อมโยงระบบงานของสำนักงานปลัดกระทรวงโดยสรุปตั้งแผนภาพที่ 5.4 โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นผู้ดูแลด้านเทคนิค ส่วนผู้ดูแลข้อมูลได้มีการมอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ที่เป็นเจ้าของข้อมูลเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมามีการยกเลิก 2 ระบบ ได้แก่ ระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิก และระบบ MIS เนื่องจากมีการพัฒนาระบบอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพดีกว่า และปรับปรุงรูปแบบการใช้งานให้ดีกว่าเดิมโดยมีการพัฒนาระบบเพิ่มเติมอีก 10 ระบบรวมเป็น 20 ระบบ โดยมีรายละเอียดแต่ละระบบดังนี้

(1) ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บ เป็นระบบงานประเภท Online แบบ Interactive Processing ที่ใช้รับและส่งข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้ใช้บริการ สามารถสืบค้นข้อมูลที่ต้องการ จัดเก็บข้อมูล การร้องทุกข์ผ่านเว็บและนำข้อมูลนี้มาใช้ในการประมวลผลจัดทำเป็นรายงานสถิติสำหรับผู้บริหาร

(2) ระบบห้องสมุด เป็นระบบงานประเภท Online แบบ Interactive Processing โดยทำการบันทึกจัดเก็บข้อมูล สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ของห้องสมุด และจัดพิมพ์รายงานต่างๆ รวมถึงจัดเก็บและการเผยแพร่ข้อมูลของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เชื่อมโยงกับระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ต

(3) ระบบงานสารบรรณ เป็นระบบงานประเภท Online แบบ Interactive Processing โดยเชื่อมโยงกับระบบอินเทอร์เน็ต เป็นระบบบริหารงานเอกสาร ซึ่งเกี่ยวกับการรับ การส่ง การเสนอ หนังสือ ติดตาม/สืบค้น ออกรายงานต่างๆ เช่น รายงานจำนวนหนังสือรับ-ส่ง รายงานแยกตามประเภท หนังสือ

(4) ระบบมาตรฐานข้อมูลและเครื่องชี้วัด เป็นระบบที่มีการรวบรวมข้อมูลที่เก็บไว้ในแหล่งข้อมูลต่างๆ ซึ่งมีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้องค์กรได้นำมาใช้ในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การประมวลผลข้อมูล และมีการจัดรูปแบบข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำมาช่วยสนับสนุนการทำงาน

(5) ระบบคลังข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน เป็นศูนย์กลางในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเศรษฐกิจแรงงาน โดยนำข้อมูลจากภายนอกและภายในมารวบรวมไว้บนฐานข้อมูลในลักษณะของคลังข้อมูล (Data Warehouse) ที่เป็นระบบ

(6) ระบบแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นระบบที่ใช้สำหรับการส่งผ่านข้อมูลร้องทุกข์มาจากหน่วยงานต่างๆ ที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ และใช้สำหรับการปรับปรุงสถานะของการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งบันทึกและรับส่งข้อมูลรายงานสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ

(7) ระบบการข่าว ศปก. รง. เป็นระบบที่ใช้สำหรับรายงานสถานการณ์ความเคลื่อนไหวด้านแรงงานต่างๆ จากแหล่งข่าว

(8) ระบบตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการตรวจราชการ การจัดทำกลยุทธ์ การวางแผน การจัดทำแผนงานและโครงการ

(9) ระบบค่าจ้างและรายได้ เป็นระบบเพื่อการศึกษาวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจแรงงาน รวบรวมวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างที่เหมาะสม

(10) ระบบติดตามผลสัมฤทธิ์แผนงานโครงการ เป็นระบบนำเข้าข้อมูลผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดเพื่อการประเมินติดตามผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน

(11) ระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Operation Center: MLOC- Provincial Labour Operation Center: PLOC) ระบบ MLOC เป็นระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายพร้อมระบบซอฟต์แวร์ติดตั้ง ณ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูลแบบ Real Time On Line จากหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวง ในลักษณะการทำงานแบบ Data Exchange Server (DXS) และรองรับการนำเข้าข้อมูลจากภายนอกแบบ Off Line ระบบ PLOC เป็นระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายพร้อมระบบซอฟต์แวร์ ติดตั้ง ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด ทำหน้าที่ติดต่อเชื่อมโยง

กับระบบ MLOC ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อรับข้อมูลล่าสุดที่เป็นปัจจุบันในส่วนของจังหวัดนั้น ๆ มาเก็บไว้ในฐานข้อมูล เพื่อแสดงผลข้อมูลภาพรวมในระดับจังหวัดให้แก่ผู้บริหารในระดับจังหวัด

(12) ระบบมาตรฐานข้อมูลและเครื่องชี้วัด (กระทรวงแรงงาน) เพื่อจัดเก็บข้อมูลมาตรฐานข้อมูลและเครื่องชี้วัดในภาพรวมของกระทรวง โดยกลุ่มงานวิจัย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(13) ระบบ Intranet เป็นระบบงานประเภท Online แบบ Interactive Processing จัดขึ้นเพื่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลาง ภูมิภาคและต่างประเทศ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

(14) ระบบ Web mail เป็นระบบงานสำหรับการติดต่อสื่อสาร สามารถจัดแฟ้มเก็บจดหมาย จัดกลุ่ม การส่งจดหมาย กำหนดข้อมูลส่วนตัวได้

(15) ระบบรายงานอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบการรายงานผลการดำเนินงานต่างๆ ตามแผนนโยบายภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

(16) ระบบฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน จัดเก็บผลงานวิจัยด้านแรงงาน สามารถค้นหาผลงานวิจัยด้านแรงงานได้

(17) ระบบติดตามข้อมูลแรงงานจังหวัด เป็นระบบสำหรับให้สำนักงานแรงงานจังหวัด รายงานผลการดำเนินการต่างๆ เพื่อประมวลวิเคราะห์ในการจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงาน จังหวัดได้อย่างเหมาะสม

(18) ระบบสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม เพื่อใช้สำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือทั่วประเทศ เพื่อนำมาประมวลวางแผนดำเนินการต่อไป

(19) ระบบบริการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

(20) ระบบจำแนกสถานะยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ เป็นระบบสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการเฝ้าระวังปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ สามารถรายงานผลการดำเนินงาน

(21) ระบบช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้ง สำหรับรายงานผลการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ประสบภัยแล้งของหน่วยงานต่างๆ ในระดับจังหวัด

จากการพัฒนาระบบสารสนเทศ และรูปแบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่ามีอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ที่รวบรวมได้จากรายงานประจำปีกระทรวงแรงงานปี 2548 พอประมวลและสรุปได้ดังนี้

(1) ข้อมูลด้านแรงงานของแต่ละส่วนราชการในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่จัดเก็บอยู่ในระบบสารสนเทศที่มีเครื่องแม่ข่าย (Server) อยู่ที่ส่วนกลาง และเนื่องจากทุกส่วนราชการไม่อนุญาตให้ระบบ PLOC เข้าไปดึงข้อมูลจากเครื่องแม่ข่ายของแต่ละระบบข้อมูลได้โดยตรงเพราะจะเกิดผลกระทบต่อระบบการทำงานของเครื่องแม่ข่ายที่ใช้งานอยู่ประจำ เช่น ระบบอาจทำงานช้าลง หรือเกิด error ต่างๆ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการออกแบบกระบวนการวิธีการในการดึงข้อมูลจากระบบสารสนเทศของแต่ละ

ส่วนราชการ โดยการติดตั้งเครื่อง Data Exchange Server (DXS) ไว้ที่ทุกส่วนราชการ เพื่อให้สามารถถ่ายโอนข้อมูลจากเครื่องแม่ข่ายให้เครื่อง DXS เพื่อการพัฒนาระบบ PLOC ของจังหวัด จากสาเหตุดังกล่าวทำให้เกิดความล่าช้าในการติดตั้งระบบ PLOC ใน 10 จังหวัดนาร่อง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการมีจำกัด ไม่สามารถดำเนินการถ่ายโอนข้อมูลได้ทันระยะเวลาที่กำหนด ประกอบกับปัญหาทางด้านเทคนิคและระบบเครือข่ายของกระทรวง แต่เมื่อทุกส่วนราชการสามารถถ่ายโอนข้อมูลที่ต้องการลงเครื่อง DXS เสร็จเรียบร้อยแล้ว จะทำให้ระบบ PLOC สามารถแสดงผลข้อมูลได้ทันทีและเป็นลักษณะ online real-time

(2) ระบบ Front Office มีข้อจำกัดคือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานนโยบาย มิได้เป็นหน่วยงานปฏิบัติจึงไม่สามารถดำเนินกิจกรรมบางประเภทได้โดยตรง เช่น การทำธุรกรรม ส่วนระบบ Back Office มีข้อจำกัดคือ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ (เครื่องคอมพิวเตอร์) และบางหน่วยงาน เช่น สำนักงานประกันสังคม มีระบบเป็นของตนเองโดยตรงอยู่แล้ว จึงไม่มาใช้บริการของกระทรวงแรงงาน

(3) การออกแบบระบบเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล และการจัดทำรายงาน มีรายละเอียดที่แตกต่างกันในแต่ละระบบ ทำให้การออกแบบระบบโดยที่ปรึกษา ต้องใช้เวลาในการดำเนินการในแต่ละระบบและแต่ละขั้นตอนมาก เพื่อให้ระบบที่ได้สามารถใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) การดำเนินงานโดยจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก ทำให้การติดต่อประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของที่ปรึกษาไม่คล่องตัวเท่าที่ควร อาจส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าได้บางกรณี

(5) ข้อจำกัดกิจกรรม KM Portal บนเว็บซึ่งเจ้าหน้าที่ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ และ Internet

(6) เจ้าหน้าที่โดยรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ยังไม่ปรับพฤติกรรม ยังยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ (การพัฒนาศักยภาพตนเอง)

2) กรรมาธิการจัดหางาน

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรรมาธิการจัดหางาน ได้นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศมาช่วยปฏิบัติงานตั้งแต่ปี 2537 และได้พัฒนาปรับปรุงจนถึงปัจจุบันได้ติดตั้งและพัฒนา ระบบ Online เพื่อเชื่อมโยงระหว่างภาคได้อย่างรวดเร็วขึ้น

ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีส่วนสำคัญในการสร้างดุลยภาพของตลาดแรงงาน เนื่องจากข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานจะทำให้คนหางาน (Supply) และนายจ้าง (Demand) มาพบกันและก่อให้เกิดการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ดีและสมบูรณ์มีส่วนสนับสนุนทำให้แรงงานมีงานทำได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ขณะเดียวกันสถานประกอบการก็สามารถหาแรงงานเข้าทำงานได้ตามความต้องการ

กรรมาธิการจัดหางานได้พัฒนาระบบบริการจัดหางาน เพื่อให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกในการรับบริการจัดหางาน โดยกรรมาธิการจัดหางานพยายามพัฒนารูปแบบให้มีความหลากหลายเพื่อให้

เหมาะสมกับผู้รับบริการ (ผู้สมัครงาน) เช่น ผู้สมัครงานที่อยู่ในแต่ละตำบล สามารถใช้บริการอินเทอร์เน็ตตำบลได้ ผู้สมัครงานที่ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ สามารถใช้บริการร้านอินเทอร์เน็ตทั่วไปได้

ปัจจุบันกรมการจัดหางานได้พัฒนาระบบการค้นหาคำแหน่งงานว่างด้วยตนเอง เพื่อให้บริการแก่ผู้สมัครงานที่สนใจค้นหาคำแหน่งงานว่างด้วยตนเองเพื่อนำไปใช้ในการสมัครงานได้อีกวิธีหนึ่ง โดยการค้นหาคำแหน่งงานว่างด้วยตนเอง สามารถใช้งานผ่านเว็บไซต์ www.doe.go.th/touchscreen ซึ่งเว็บไซต์ดังกล่าวจะมีเสียงพูดเพื่อนำวิธีการใช้งานของการค้นหาคำแหน่งงานว่างด้วยตนเอง โดยจะใช้ร่วมกับโปรแกรม Macromedia Flash 8

การเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของกรมการจัดหางานได้มีการดำเนินการในการวางระบบคอมพิวเตอร์เพื่อเชื่อมโยงเครือข่าย โดยสามารถใช้ฐานข้อมูลเดียวกันทั่วประเทศได้แก่ กองต่างๆ ภายในกรมการจัดหางานสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 9 แห่ง และด่านตรวจคนหางานที่สำคัญ 5 แห่ง

การเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในอาคาร 15 ชั้น กรมการจัดหางานเป็นการเชื่อมโยงแบบ FAST Ethernet โดยวางสายเครือข่ายหลักเป็นเส้นใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) และในแต่ละชั้นวางสายเครือข่ายเป็นสาย UTP ที่สามารถส่งข้อมูลที่ 10/100 Mbps. และส่วนกลางจะเชื่อมโยงเครือข่ายไปยังส่วนภูมิภาคไปยังจังหวัดหลัก 10 จังหวัด และจากจังหวัดหลักจะเชื่อมโยงกับจังหวัดลูกข่ายของแต่ละจังหวัดหลัก นอกจากนี้ยังได้พัฒนาการเชื่อมโยงเครือข่ายออกสู่ภายนอกองค์กร โดยติดตั้ง Gateway เพื่อเป็นประตูเชื่อมต่อกับเครือข่ายภายนอก ทั้งยังได้ติดตั้ง Mail Server และ Internet Server ขึ้นเพื่อให้บริการแก่ผู้สนใจงานต่างๆ ของกรม และสามารถทำให้เจ้าหน้าที่ภายในกรมติดต่อสื่อสารด้วยการใช้ e-mail ในลักษณะของ Intranet

ระบบงานในปัจจุบันของกรมการจัดหางาน แบ่งกลุ่มระบบงานคอมพิวเตอร์ ออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้

(1) งานให้บริการประชาชน เป็นงานรวบรวมข้อมูลและประมวลผลด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ประกอบด้วย งานจัดหางานในประเทศ งานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ งานแรงงานต่างด้าว งานส่งเสริมการมีงานทำ งานตรวจและคุ้มครองคนหางาน รายละเอียดดังนี้

- ระบบจัดหางานในประเทศ (Domestic Employment Server) เป็นระบบข้อมูลและการประมวลผล เกี่ยวกับการจัดหางานให้คนว่างงาน และต้องการที่จะมีงานทำจัดหาแรงงานให้สถานประกอบการที่ต้องการแรงงานด้านต่างๆ เตรียมข้อมูลเพื่อสนับสนุนงานส่งเสริมการมีงานทำ การเคลื่อนย้ายแรงงาน การจัดนัดพบแรงงาน ฯลฯ

- ระบบบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (Overseas Employment Administration) ระบบข้อมูลเกี่ยวกับคนหางานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ สถานประกอบการในต่างประเทศที่ต้องการแรงงานไทย บริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนหางานไปต่างประเทศ การบริหารเงินกองทุน

- ระบบแรงงานต่างด้าว (Foreign Worker) ระบบข้อมูลและประมวลผลเกี่ยวกับประวัติคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย สถานภาพของคนต่างด้าว ตั้งแต่การออกใบอนุญาต ต่อใบอนุญาต ข้อมูลสถานประกอบกิจการไทยที่ใช้แรงงานคนต่างด้าว การออกรายงานสถิติหรือทะเบียนประวัติ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอนุญาตต่างๆ

- ระบบส่งเสริมการมีงานทำ (Employment Promotion) เพื่อรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานในตลาดแรงงานไทยในอนาคต ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทางกรมฯ จะได้ฝึกอาชีพหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนการแนะแนวอาชีพให้แก่เยาวชนไทย คนหางาน ให้สามารถทำงานได้เหมาะสมและตามความต้องการของตลาดแรงงาน จัดทำรายงานเพื่อการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมการมีงานทำ

- ระบบตรวจสอบและคุ้มครองคนหางาน เป็นระบบข้อมูลและประมวลผล เพื่อช่วยในการรวบรวมข้อมูลของบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างที่จดทะเบียน รายชื่อผู้อนุญาตจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทจัดหางานที่ถูกกลโกง คนหางานที่ร้องทุกข์ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ ดูแล และควบคุมการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานให้ปฏิบัติให้ถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมาย รวมถึงการคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรมจากการหางานทำด้วย

- ระบบสารสนเทศผู้บริหาร (Management Information System : MIS) เป็นระบบงานที่แสดงข้อมูลสรุปสำหรับผู้บริหารของกรมการจัดหางานด้านความพร้อมทางทรัพยากรในด้านต่างๆ ของกรมฯ ด้านผลการดำเนินงานตามที่ได้วางนโยบายไว้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน และกำหนดนโยบายต่างๆ ของกรมการจัดหางาน

(2) งานบริการภายใน เป็นงานรวบรวมข้อมูลและประมวลผลในการสนับสนุนงานบริหารทั่วไปของกรมการจัดหางานประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งาน MIS งานอื่นๆ ที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทั้งนี้พบว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน ยังไม่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพเพียงพอและอยู่ในระดับมาตรฐานที่จะเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ระบบสารสนเทศยังไม่มีคุณสมบัติสำหรับนำมาใช้ในการวางแผนและปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานอัยการสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองคนหางานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาล

3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานการฝึก ฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การบริหารจัดการ และการบริการประชาชน โดยมีการพัฒนาทั้งระบบ Back Office และ Front Office ซึ่งให้บริการผ่าน

ระบบเครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) และอินเทอร์เน็ต (Internet) โดยสรุปมีระบบที่พัฒนาและระบบใช้งานอยู่ในปัจจุบันดังนี้

(1) ระบบสนับสนุนการให้บริการตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นระบบที่สนับสนุนการบริหารจัดการการดำเนินงานตามภารกิจ พัฒนาในลักษณะเว็บแอปพลิเคชัน (Web Application) ให้หน่วยงานทั้งส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคใช้จัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามภารกิจผ่านระบบเครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) และอินเทอร์เน็ต (Internet) โดยมีเว็บเซิร์ฟเวอร์ (Web Server) และดาต้าเบสเซิร์ฟเวอร์ (Database Server) ตั้งอยู่ที่ชั้น 5 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดูแลโดยฝ่ายสารสนเทศ กองแผนงาน และสารสนเทศ ประกอบด้วย 5 ระบบ ได้แก่ ระบบแผนงานและยุทธศาสตร์ ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระบบพัฒนาผู้ฝึก ระบบรายงานผล MIS (ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร)

(2) ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Executive Information System : EIS)

(3) ระบบเงินเดือนและลูกจ้างประจำ ประกอบด้วยทะเบียนการจ่ายเงินเดือนและการหักค่าใช้จ่ายอื่นๆ

(4) ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ / ผู้ทดสอบฯ (กรรมการ) / ศูนย์ทดสอบ / สถานทดสอบ / เครื่องหมายมาตรฐาน / รับรองมาตรฐาน / สรรวจค่าจ้าง

(5) ระบบมาตรฐานการจัดฝึก เป็นการเก็บข้อมูลมาตรฐานครุภัณฑ์การฝึกและวัสดุการฝึก ระเบียบการฝึก และข้อสอบการฝึก

(6) ระบบลูกหนี้เงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยทะเบียนลูกหนี้ / งานบัญชี / การเงิน / ติดตาม / เร่งรัดหนี้

(7) ระบบทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ประกอบด้วยทะเบียนประวัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำ

(8) ระบบพนักงานราชการ ประกอบด้วยทะเบียนประวัติพนักงานราชการ

(9) ระบบสารบรรณ เป็นระบบรับ-ส่ง / เสนอหนังสือ

(10) ระบบประกันสังคมกรณีว่างงาน เป็นระบบบูรณาการ 4 หน่วยงานประกอบด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม เพื่อสนับสนุนผู้ประกันตนที่ว่างงาน

(11) ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ เพื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจ / ข่าวสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(12) ระบบศูนย์รวมความรู้ออนไลน์ (Knowledge Based Online Center : KBOC) เป็นระบบฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงาน / บุคลากรของกรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และขยายสู่บุคคลภายนอก

(13) ระบบ e-Training เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาในระบบอินเทอร์เน็ต

(14) ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (e-Library) ให้บริการในห้องสมุดและผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

(15) ระบบ e-Mail ใช้ติดต่อสื่อสาร การรับ-ส่งข้อมูลของกรมระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาคเพื่อลดการใช้เอกสารและเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารข้อมูล

ในปีงบประมาณ 2550 ได้มีการว่าจ้างพัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้บริการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อสนับสนุนการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับการยื่นคำขอรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการ การยื่นขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การยื่นขออนุญาตรายการเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักร การขอขึ้นทะเบียนสถานประกอบกิจการ และการบริหารเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาระบบ e-Service โดยกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จัดเก็บงบประมาณให้พัฒนาระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบให้บริการ ดังนี้

(1) ผู้สมัครเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ขอขึ้นทะเบียนผู้ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ขอสมัครเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ค้นหาหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ตรวจสอบผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และวันที่รับวุฒิปัตร

(2) ผู้สมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- ขอขึ้นทะเบียนผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ขอสมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ค้นหาสาขาอาชีพของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ตรวจสอบผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และวันที่รับหนังสือรับรอง

(3) สถานประกอบกิจการ

- ยื่นคำขอรับความเห็นชอบ / การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย
- ยื่นคำขอรับอนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- ยื่นขออนุญาตรายการเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้า

การพัฒนาระบบในอนาคตกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนการพัฒนาระบบส่งเสริมการประกอบอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ ซึ่งอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ออกแบบระบบให้รองรับการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติต่อไป

จากการสัมภาษณ์ผู้ดูแลระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า ผลการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในเกณฑ์ดี โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในส่วนของกาเปิดฝีกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงาน แต่เทคโนโลยีสารสนเทศในส่วนสนับสนุนการทำงานยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทันสมัยและเหมาะสมกับปริมาณที่รับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานต้องใช้แรงงาน (Labour Intensive) ในสัดส่วนที่มากกว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งบุคลากรทางด้าน IT มีไม่เพียงพอในการรองรับระบบงานต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น ให้สนับสนุนภารกิจของกรมทุกด้าน เนื่องจากต้องดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด สำนักงานสาขาของสำนักงานจังหวัด 5 สาขา ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน 12 ศูนย์ และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 พื้นที่ หน่วยงานระดับกองและสำนัก โดยเชื่อมโยงข้อมูลในลักษณะรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ผ่านระบบเครือข่ายร่วมของกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จากการดำเนินงานตามภารกิจของกรม ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ และสำนัก / กอง ที่เกี่ยวข้องกับรายงานผลการดำเนินงานเข้าสู่ฐานข้อมูลกลาง การปรับปรุงแก้ไขข้อมูลดำเนินการโดยหน่วยงานเจ้าของข้อมูลซึ่งเป็นผู้รายงานเข้าสู่ระบบ และการตรวจสอบข้อมูลในภาพรวมขั้นตอนสุดท้ายก่อนการประมวลผลการดำเนินการงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มแผนงานและสารสนเทศ ข้อมูลที่จัดเก็บในปัจจุบันประกอบด้วย ข้อมูลสถานประกอบกิจการ ข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูลด้านแรงงานสัมพันธ์ องค์กรด้านแรงงาน ข้อมูลด้านความปลอดภัย และข้อมูลผลการดำเนินงานอื่นๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีแนวทางเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจ โดยมีปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน ที่รวบรวมจากรายงานประจำปี 2548/2549 การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

- พัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information System : GIS) ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในรูปแบบฐานข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำหรับการตรวจคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน และการติดตามผลการดำเนินงาน
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศ (เครื่องคอมพิวเตอร์แบบ Personnel Digital Assistant : PDA) มาเป็นเครื่องมือสำหรับพนักงานตรวจแรงงานใช้ในการตรวจคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน
- พัฒนาระบบ Web-service การให้บริการในการรายงานผลของสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยผ่านระบบรายงานทางอินเทอร์เน็ต

- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ขอบเขต/พื้นที่ดำเนินการและกลุ่มเป้าหมายของเครือข่ายรวมทั้งการดำเนินงาน/กิจกรรมของเครือข่าย
- พัฒนา Website เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผ่านทาง Internet ตำบล
- การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานของกรม ผ่านระบบ Intranet และ Internet
- พัฒนาระบบงาน (Application) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรม ด้านการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทุกหน่วยงานทั่วประเทศใช้ในการรายงานผล ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานประกอบด้วย ระบบแรงงานสัมพันธ์ ระบบคุ้มครองแรงงาน ระบบคุ้มครองความปลอดภัย ระบบสวัสดิการแรงงาน ระบบแรงงานเกษตรกรรม และระบบงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ระบบงานกฎหมาย ระบบสถานประกอบกิจการ ระบบการฝึกอบรมแรงงาน ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บ และระบบบริหารงานภายใน (บุคคลากร อินทราเน็ต วิชาการและสารสนเทศ)

5) สำนักงานประกันสังคม

ด้านข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานประกันสังคมที่สำคัญแบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

- (1) ข้อมูลสถานประกอบกิจการและผู้ประกันตน ซึ่งสำนักงานประกันสังคมทุกจังหวัดเป็นผู้จัดเก็บและบันทึกผ่านระบบ Online เป็น Real Time ซึ่งเป็นระบบรวมศูนย์ (Centralization) มีกองทะเบียนและประมวลผลทำหน้าที่ควบคุมและดูแลกำหนดสิทธิหน้าที่ในการใช้งาน ซึ่งผู้ใช้งานจะต้องมี User Name และ Password ในการทำงานจึงจะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้
- (2) สถิติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ซึ่งศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดระยองเป็นผู้จัดเก็บในลักษณะ Manual แล้วจัดส่งส่วนกลางบันทึกในรูป Excel
- (3) ข้อมูลการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง จัดเก็บโดยสำนักงานประกันสังคมทุกจังหวัด โดยเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลบันทึกโดยระบบ Online ระบบสถิติเงินทดแทน ส่วนข้อมูลจังหวัดอื่นๆ จัดส่งให้ส่วนกลางบันทึกโดย Application Program ระบบสถิติเงินทดแทน
- (4) ข้อมูล "โครงการประกันการว่างงาน" มีการจัดเก็บข้อมูล 2 ส่วนคือ ส่วนแรก เป็นข้อมูลสถิติซึ่งรายงานผลตัวเลขผู้ประกันตนที่ว่างงานในภาพรวม รวมถึงการรายงานผลรายเดือนและรายวัน โดยโปรแกรมที่ใช้เพื่อการเก็บข้อมูลเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป Sapiens การจัดเก็บข้อมูลผู้ประกันตนที่ว่างงานจะบันทึก Online จากสำนักงานประกันสังคมทุกจังหวัดรวมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลทั่วประเทศอนุญาตเฉพาะสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่เท่านั้น สำนักงานประกันสังคมจังหวัดและเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและ

ปริมาณที่จะทราบข้อมูลเฉพาะในส่วนของตน ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารทั่วๆ ไป ที่ผู้ประกันตนต้องการทราบความคืบหน้าในสิทธิของตนเอง เช่น การขอรับสิทธิประโยชน์ประกันสังคม การขอรับเงินทดแทน การตรวจสอบสถานภาพผู้ประกันตน เป็นต้น ซึ่งข่าวสารเหล่านี้ผู้ประกันตนสามารถเข้าดูข้อมูลของตนได้ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม โดยใช้เลขบัตรประชาชนตนเองเป็นรหัสผ่าน

ระบบงานของประกันสังคมปัจจุบันประกอบไปด้วย 6 ระบบ ดังนี้

(1) ระบบทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน เป็นระบบที่ใช้ในการบันทึกและประมวลผลข้อมูล การขึ้นทะเบียนนายจ้าง ข้อมูลประวัตินายจ้าง ข้อมูลผู้ประกันตน ข้อมูลประวัติ ข้อมูลประกันตน ข้อมูลการว่าจ้าง ข้อมูลประวัติการว่าจ้าง การออกบัตรประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตนรวมถึงการออก รายงานสรุปสถิติต่างๆ และระบบนี้สามารถเชื่อมต่อกับระบบเงินสมทบ ระบบบริการทางการแพทย์ ระบบประโยชน์ทดแทน ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบกองทุนเงินทดแทน และข้อมูลประชากรของ กรมการปกครอง

(2) ระบบเงินสมทบ เป็นระบบงานที่ใช้บันทึกข้อมูลเงินสมทบเข้าสู่ฐานข้อมูลเงินสมทบ และเชื่อมต่อข้อมูลไปสู่ระบบงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบเร่งรัดหนี้ ระบบยึดอายัด ระบบคืนเงิน ระบบ ประโยชน์ทดแทน ระบบบริการทางการแพทย์

(3) ระบบประโยชน์ทดแทน เป็นระบบที่ใช้บันทึก แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาเพิ่มเติม และประมวลผลข้อมูล ระบบบันทึกการขอรับประโยชน์ทดแทน ระบบบันทึกนอกเหนือเหมาจ่าย ระบบ บันทึกเงินเรียกคืน ระบบวินิจฉัยประโยชน์ทดแทน ระบบเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัย ระบบวินิจฉัย นอกเหนือเหมาจ่าย ระบบบันทึกประโยชน์ทดแทน ระบบสอบถามระบบทะเบียน ระบบเงินสมทบ ระบบ บริการทางการแพทย์ ระบบรายงานประโยชน์ทดแทน ระบบประมวลผลการตัดจ่ายกรณีสงเคราะห์บุตร ระบบการประมวลผลตัดจ่ายกรณีทุพพลภาพ ระบบการประมวลผลการแจ้งผู้ประกันตนรับประโยชน์ ทดแทนกรณีชราภาพ รวมถึงการออกรายงานต่างๆ

(4) ระบบบริการทางการแพทย์ เป็นระบบฐานข้อมูลทะเบียนสถานพยาบาลในโครงการ ผู้ประกันตนเลือกสถานพยาบาล โดยสามารถบันทึกข้อมูลสถานพยาบาลในโครงการประกันสังคมและ เชื่อมโยงกับทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน เงินสมทบ สามารถออกบัตรรับรองสิทธิได้ ระบบข้อมูล การใช้บริการทางการแพทย์เป็นการรวบรวมข้อมูลการใช้บริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาล เพื่อคำนวณหาอัตราค่าบริการทางการแพทย์เพิ่มให้กับสถานพยาบาล ระบบดังกล่าวได้มีการเชื่อมโยง ระบบทะเบียน ระบบเงินสมทบ และระบบบริการทางการแพทย์เข้าด้วยกัน เนื่องจากข้อมูลต้องสัมพันธ์กัน

(5) ระบบการเงินกองทุนประกันสังคม เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับการรับ-จ่ายเงิน การโอน เงินกองทุนประกันสังคม การจ่ายเงินเหมาจ่ายและนอกเหนือเหมาจ่ายให้โรงพยาบาลต่างๆ โดย ระบบงานนี้สามารถเชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูล Online เชื่อมต่อกับระบบทะเบียน ระบบเงินสมทบ ระบบประโยชน์ทดแทน และระบบบริการทางการแพทย์ และระบบการออกใบเสร็จรับเงินทั่วประเทศได้

(6) ระบบบัญชีกองทุนประกันสังคม เพื่อพัฒนาระบบงานบัญชีกองทุนประกันสังคมแบบ Online ที่ทั่วประเทศสามารถบันทึกรายการบัญชีต่างๆ อาทิ บัญชีรายวันรับเงิน บัญชีรายวันจ่ายเงิน การทำบัญชีแยกประเภท รวมถึงการจัดทำงบการเงินอย่างอัตโนมัติ

ระบบงานที่จะต้องดำเนินการพัฒนามีจำนวนทั้งสิ้น 9 ระบบ โดยมีรายการระบบดังต่อไปนี้

(1) ระบบสารสนเทศสำหรับกองทุนประกันสังคมประกอบด้วย

(1.1) ระบบทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน เป็นระบบจัดการข้อมูลนายจ้างและผู้ประกันตน ตั้งแต่การลงทะเบียน การว่าจ้าง ตลอดจนการโอนย้าย

(1.2) ระบบเงินสมทบ เป็นระบบจัดการข้อมูลการเก็บเงินสมทบ และติดตามการจัดเก็บเงินสมทบให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

(1.3) ระบบประโยชน์ทดแทน เป็นระบบจัดการด้านการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การรับเรื่องการขอรับประโยชน์ทดแทน การวินิจฉัย การตัดจ่าย ตลอดจนการติดตามการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

(1.4) ระบบบริการทางการแพทย์ เป็นระบบจัดการข้อมูลด้านการลงทะเบียนของสถานพยาบาล การเลือกสถานพยาบาลของผู้ประกันตน การตรวจสอบสิทธิการใช้บริการทางการแพทย์ที่สถานพยาบาล การรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน และการจัดเก็บข้อมูลการรักษาพยาบาลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และคำนวณการเหมาจ่ายค่ารักษาพยาบาล

(1.5) ระบบการเงินกองทุนประกันสังคม เป็นระบบจัดเก็บข้อมูลด้านการรับและจ่ายเงินตามความต้องการของระบบงานที่เกี่ยวข้อง

(1.6) ระบบบัญชีกองทุนประกันสังคม เป็นระบบจัดทำบัญชีตามการรับ-จ่ายเงินของระบบการเงิน

(2) ระบบสารสนเทศสนับสนุนการทำงานของสำนักงานประกันสังคมประกอบด้วย

(2.1) ระบบสนับสนุนการจัดทำแผนที่ข้อมูลและมาตรฐานข้อมูล เป็นการเตรียมโครงสร้างเพื่อรองรับแผนที่ข้อมูลให้กับระบบสารสนเทศต่างๆ ของสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้การพัฒนาสารสนเทศเป็นไปอย่างมีทิศทางที่ถูกต้อง และมีการกำหนดมาตรฐานข้อมูลที่สามารถใช้ร่วมกันในทุกๆระบบสารสนเทศ เพื่อความถูกต้องของข้อมูลและไม่เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและสะดวกต่อการบูรณาการข้อมูล

(2.2) ระบบตรวจสอบ เป็นระบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างและผู้ประกันตนระหว่างข้อมูลที่มีอยู่กับข้อเท็จจริง โดยเน้นการติดตามขั้นตอนการทำงาน สถานะการตรวจสอบและการแจ้งเตือนตามเวลา

(2.3) ระบบงานนิติการ เป็นระบบจัดการงานนิติการของสำนักงานประกันสังคม

ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน

สืบเนื่องจากเป้าหมายของสำนักงานประกันสังคมเน้นการเป็นองค์กรคุณภาพ มีการบริหารจัดการข้อมูลแบบสมัยใหม่ และโปร่งใส ซึ่งการบริหารจัดการข้อมูลดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อก้าวสู่ความเป็น e-Government สำนักงานประกันสังคมจึงได้ดำเนินการพัฒนาหลายด้านเพื่อให้ผู้ประกันตนเข้าถึงบริการสะดวกและทั่วถึง และเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สำนักงานประกันสังคมได้มีปัจจัยสนับสนุนการทำงานต่างๆ ดังนี้

(1) พัฒนาระบบสารสนเทศ/ระบบเครือข่ายข้อมูลเพื่อรองรับงานบริการ ได้แก่

- ชูธุรกรรมทางอินเทอร์เน็ตของสำนักงานประกันสังคมที่ให้บริการแก่ผู้ใช้บริการในการขึ้นทะเบียนการทำธุรกรรมทางอินเทอร์เน็ตให้ทันสมัย ง่าย และสะดวก รวดเร็วขึ้น โดยได้จัดทำระบบโปรแกรมบันทึกข้อมูลขึ้นทะเบียนขอทำรายการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์บนเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม(www.sso.go.th) ภายใต้ระบบบริการงานประกันสังคมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Customer Self Service)

- จัดหาระบบ GIS มาใช้งานประกันสังคมของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจัดหาระบบแผนที่ฐานเชิงรหัส จำนวน 50 เขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ สำหรับให้สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ใช้ในงานตรวจสอบสถานประกอบกิจการ

(2) เพิ่มช่องทางการให้บริการชำระเงินสมทบผ่านธนาคาร โดยระบบ e-Payment โดยนายจ้างสามารถใช้บริการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต หรือระบบ e-Payment ของธนาคารพาณิชย์ 4 แห่ง คือ ธนาคารซีทีแบงก์ ธนาคารมิซูโฮคอร์ปอเรตจำกัด ธนาคารซุมิโตโมมิตซูชิ แบงก์กิง คอร์ปอเรชั่น และธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด มหาชน โดยนายจ้างสามารถส่งข้อมูลการชำระเงินสมทบทางอินเทอร์เน็ต พร้อมทั้งส่งคำสั่งให้ตัดบัญชีเงินฝากของนายจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือระบบ e-Payment ของธนาคาร เข้าบัญชีกองทุนประกันสังคม

(3) จัดหาตู้ระบบบริการข้อมูลอัตโนมัติ (Kiosk) เพื่อขยายช่องทางการบริการข้อมูลข่าวสารของสำนักงานประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน สถานประกอบกิจการ และประชาชนทั่วไปที่สนใจ โดยสอบถามข้อมูลจากตู้บริการข้อมูลอัตโนมัติ (Kiosk) ที่ติดตั้งไว้ ณ สำนักงานประกันสังคมหรือสถานที่สาธารณะอื่นๆ โดยในปี 2548 ได้ดำเนินการนำร่องติดตั้งตู้ (Kiosk) จำนวน 10 ตู้ ในกรุงเทพมหานคร 5 จุดบริการ จังหวัดสมุทรปราการ เชียงใหม่ สงขลา ขอนแก่น และระยอง จังหวัดละ 1 จุดบริการ

(4) การปรับปรุงองค์กรให้มีความคล่องตัวและพัฒนางานบริหารประกันสังคมเช่น

- วิเคราะห์ระบบงานและจัดโครงสร้างการแบ่งงานของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่และจังหวัด เป็น Front Office และ Back Office / One Stop Service เพื่อสนับสนุนการดำเนินการลดขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

- ห้องศูนย์ปฏิบัติการประกันสังคม (Department Operation Center : DOC) เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลดำเนินงานประกันสังคม สำหรับใช้ในการวางแผน และกำหนดนโยบาย ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการออกแบบระบบ

- พัฒนาระบบสื่อประสม (Multimedia) เพื่อการเรียนรู้ในระบบ e-Learning โดยพัฒนาและผลิตสื่อประสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน 4 หลักสูตร

- จัดการความรู้ในองค์กร (The Implement of Knowledge Management) โดยดำเนินการจ้างหน่วยงานเพื่อพัฒนาโปรแกรมจัดการความรู้ในระบบ Internet เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมความรู้สำหรับให้บุคลากรที่ประจำอยู่หน่วยงานทั่วประเทศสามารถเข้าถึงความรู้ได้ตลอดจนฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการใช้ระบบ KMS ซึ่งบรรจุองค์ความรู้ด้านวินิจฉัยประโยชน์ทดแทน กรณีเจ็บป่วย

- ห้องสมุดเสมือน Virtual Library โดยเชื่อมโยงเว็บไซต์ห้องสมุดสำนักงานประกันสังคมกับห้องสมุดหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม และบุคลากรภายนอกสำหรับเป็นแหล่งการเรียนรู้ให้บริการแบบ One Stop Service ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

(5) สร้างเครือข่ายและบำรุงรักษาเครือข่ายข้อมูล ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อรองรับความต้องการขององค์กร โดยดำเนินการดังนี้

- จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์สำรอง (Disaster Recovery Center) เพื่อลดความเสี่ยงของระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานประกันสังคม อันเนื่องมาจากเหตุอุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น อัคคีภัย เป็นต้น เพื่อให้มีระบบที่ให้บริการผู้ประกันตนได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

- จัดหา / เช่าเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมเชิงระบบปฏิบัติการ OS/390 , zVM และ Linux เพื่อทดแทนของสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้ระบบคอมพิวเตอร์เดิมของสำนักงานประกันสังคมสามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและเป็นการวางโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานประกันสังคม ไปสู่สถาปัตยกรรมระบบคอมพิวเตอร์แบบเปิดที่จะทำให้สำนักงานประกันสังคมมีโอกาสเลือกกระบบเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้งานในอนาคตได้มากขึ้น และทำให้การใช้งานของระบบสารสนเทศมีอายุยาวนานขึ้น ซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบสารสนเทศในอนาคต

- จัดหาระบบรักษาความมั่นคงด้านไอซีที เพื่อลดความเสี่ยงของระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานประกันสังคม ในส่วนศูนย์คอมพิวเตอร์สำรองที่เนื่องมาจากการถูกบุกรุกและถูกโจมตี รวมทั้งป้องกันไวรัสที่จะทำความเสียหายต่อระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานประกันสังคมที่ต้องให้บริการลูกจ้าง ผู้ประกันตน และนายจ้างทั่วประเทศ

(6) สำนักงานประกันสังคมได้เพิ่มช่องทางการให้บริการนายจ้างในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้การขึ้นทะเบียนนายจ้าง ผู้ประกันตน เป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน

(1) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทางราชการล่าช้า ทำให้ได้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ราคาไม่สมเหตุสมผล

(2) ขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบออนไลน์ทั่วประเทศ สำหรับการปฏิบัติงานกองทุนเงินทดแทน ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบสิทธิได้อย่างถูกต้องและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้บริการแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนได้สะดวกและรวดเร็ว

(3) ระบบสารสนเทศยังขาดการวางแผนข้อมูลในระดับองค์กรรวมของระบบ และการบูรณาการระหว่างข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ ระบบออนไลน์กับสถานพยาบาลมีข้อขัดแย้งบ่อย นอกจากนี้ยังไม่สามารถตอบสนองระบบ e-Government โดยทั่วไปได้

(4) การบริหารกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมยังไม่สามารถ On-line ได้ทั่วประเทศ ทำให้เกิดปัญหาการฉ้อฉลเงินทดแทนจากกองทุน เนื่องจากไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ทั่วประเทศ รวมทั้งไม่สามารถ Cross Check กับกองทุนประกันสังคม

(5) ฐานข้อมูลของแรงงานนอกระบบมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา และยังไม่มีความเชื่อมโยงข้อมูลกลางรับผิดชอบการจัดเก็บข้อมูล ทำให้ไม่มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินหรือวิเคราะห์อัตราเงินสมทบ สิทธิประโยชน์ และเงื่อนไขวิธีการในการให้ความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ

2.3.2 ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานอื่น ๆ

ในส่วนนี้ จะเป็นการรวบรวมรายการข้อมูลเบื้องต้น ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานต่างๆ โดยจะประกอบด้วย รายชื่อข้อมูล แหล่งข้อมูล ประเภทของข้อมูล ความถี่ในการจัดเก็บ การสร้างฐานข้อมูล การประมวลผล การวิเคราะห์และการรายงานผลข้อมูลที่ปรากฏในฐานข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2-42 ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อมูล	รายละเอียด	หน่วยงาน	ความถี่	สื่อ	ที่มา	การรวบรวมข้อมูล
สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม						
ดัชนีแรงงานในภาคอุตสาหกรรม	รายสาขา	ศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	รายเดือน	สิ่งพิมพ์และ Electronic	สศอ.	สำรวจ
ดัชนีผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรม	รายสาขา	ศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	รายเดือน	สิ่งพิมพ์และ Electronic	สศอ.	สำรวจ
สำนักงานสถิติแห่งชาติ						
การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร	รายจังหวัด รายสาขา รายกลุ่มอาชีพ	กองรายงานสถิติ	รายไตรมาส	สิ่งพิมพ์	สำนักงานสถิติจังหวัด	สำรวจ
จำนวนและร้อยละของประชากรจังหวัด	รายสถานภาพแรงงานและเพศ	กลุ่มสถิติแรงงาน	รายเดือน	สิ่งพิมพ์ และ Electronic	สำนักงานสถิติจังหวัด	สำรวจ
จำนวนประชากรจังหวัด	รายสถานภาพทำงานและรายไตรมาส	กลุ่มสถิติแรงงาน	รายเดือน	สิ่งพิมพ์	สำนักงานสถิติจังหวัด	สำรวจ
จำนวนผู้มีงานทำจังหวัด	รายสถานภาพทำงาน รายไตรมาสและอาชีพ	กลุ่มสถิติแรงงาน	รายเดือน	สิ่งพิมพ์	สำนักงานสถิติจังหวัด	สำรวจ
กำลังแรงงานจังหวัด	รายหลักสูตร รายสาขา รายกลุ่มอาชีพ	กลุ่มสถิติแรงงาน	รายเดือน	สิ่งพิมพ์	สำนักงานสถิติจังหวัด	สำรวจ
จำนวนผู้มีงานทำจังหวัด	รายไตรมาส	กลุ่มสถิติแรงงาน	รายเดือน	สิ่งพิมพ์	สำนักงานสถิติจังหวัด	สำรวจ
จำนวนผู้ว่างงานทำจังหวัด	รายไตรมาส	กลุ่มสถิติแรงงาน	รายเดือน	สิ่งพิมพ์	สำนักงานสถิติจังหวัด	สำรวจ
ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชน	รายอุตสาหกรรม	กลุ่มสถิติแรงงาน	รายเดือน	สิ่งพิมพ์ และ Electronic	สำนักงานสถิติจังหวัด	สำรวจ
จำนวนและร้อยละของครัวเรือน	ตามรายได้และรายจ่ายต่อครัวเรือน	กลุ่มสถิติแรงงาน	รายเดือน	สิ่งพิมพ์ และ Electronic	สำนักงานสถิติจังหวัด	สำรวจ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ						
ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติระดับประเทศ	รายจังหวัด รายวันที่บังคับใช้	สำนักบัญชี	รายไตรมาส	สิ่งพิมพ์ และ Electronic	สำนักบัญชี (หน่วยย่อยรายจังหวัด)	สำรวจ
สำนักงานปกครองจังหวัด						
ประชากรจังหวัด	รายอำเภอ, อายุ และเพศ	ที่ทำการปกครองจังหวัด	รายปี	สิ่งพิมพ์ และ Electronic	ที่ทำการปกครองอำเภอ	สำรวจ

ข้อมูล	รายละเอียด	หน่วยงาน	ความถี่	สื่อ	ที่มา	การรวบรวมข้อมูล
จำนวนประชากรจังหวัด	รายอำเภอ, อายุ และเพศ	ที่ทำการปกครองจังหวัด	รายปี	สิ่งพิมพ์ และ Electronic	ที่ทำการปกครองอำเภอ	สำรวจ
สำนักอุตสาหกรรมจังหวัด						
โรงงานอุตสาหกรรมและลูกจ้าง	ภาพรวมรายจังหวัด	ฝ่ายนโยบายและแผน	รายเดือน	Electronic	ฝ่ายโรงงานอุตสาหกรรม	ทะเบียน
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด						
จำนวนนักเรียน นักศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา ลาออก กลางคัน และศึกษาต่อ	รายวุฒิ ระดับการศึกษาและรายอำเภอ	กลุ่มแผนงานและติดตามประเมินผล	รายปี	สิ่งพิมพ์ และ Electronic	สถานศึกษา	ทะเบียน
จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับอาชีวศึกษา)	ตามประเภทการสาขาที่ทำการสอน	กลุ่มแผนงานและติดตามประเมินผล	รายปี	สิ่งพิมพ์ และ Electronic	สถานศึกษา	ทะเบียน
สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด						
สวัสดิการสังคมสงเคราะห์	รายจังหวัด	กลุ่มนโยบายและวิชาการจังหวัด	รายไตรมาส	Electronic	สำนักงานสถิติจังหวัด	สำรวจ

บทที่ 3

ผลการติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษา ในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับจังหวัด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2551 คณะที่ปรึกษาโครงการได้ทำการติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษาในเรื่องการใช้งานซอฟต์แวร์และการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจัดเก็บข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน การวิเคราะห์ข้อมูลที่จัดเก็บได้ด้วยซอฟต์แวร์ที่พัฒนาขึ้น การนำเสนอผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และการนำข้อมูลมาใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด รวมไปถึงขั้นตอนในการจัดทำและได้มาซึ่งยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่างๆ

ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษาได้เลือกติดตามและประเมินผลงานของจังหวัดต่างๆ ในแต่ละภูมิภาครวมทั้งสิ้น 15 จังหวัด ในเบื้องต้นคณะที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบผลการจัดเก็บข้อมูลของแต่ละจังหวัดทางซอฟต์แวร์และตรวจสอบแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดต่างๆ ที่ได้ส่งเข้ามายังสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานก่อน จึงทำการเลือกจังหวัดต่างๆ ขึ้นเป็นตัวแทนภาคเพื่อลงไปให้คำปรึกษาและสอบถามข้อมูล โดยมีจังหวัดต่างๆ ที่ได้ไปทำการติดตามผลแล้ว ดังนี้

ภาคกลาง (สมุทรสงคราม ราชบุรี กาญจนบุรี)

วันที่ 9 ตุลาคม 2551	จังหวัดสมุทรสงคราม และราชบุรี
วันที่ 10 ตุลาคม 2551	จังหวัดกาญจนบุรี

ภาคตะวันออก (ชลบุรี ระยอง จันทบุรี)

วันที่ 15 ตุลาคม 2551	จังหวัดชลบุรี
วันที่ 17 ตุลาคม 2551	จังหวัดระยอง
วันที่ 18 ตุลาคม 2551	จังหวัดจันทบุรี

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (นครราชสีมา อุตรธานี หนองคาย)

วันที่ 28 ตุลาคม 2551	จังหวัดนครราชสีมา
วันที่ 29 ตุลาคม 2551	จังหวัดอุตรธานี
วันที่ 30 ตุลาคม 2551	จังหวัดหนองคาย

ภาคเหนือ (ลำพูน เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน)

วันที่ 10	พฤศจิกายน 2551	จังหวัดลำพูน
วันที่ 11	พฤศจิกายน 2551	จังหวัดเชียงใหม่
วันที่ 12	พฤศจิกายน 2551	จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ภาคใต้ (กระบี่ ตรัง สงขลา)

วันที่ 19	พฤศจิกายน 2551	จังหวัดสงขลา
วันที่ 20	พฤศจิกายน 2551	จังหวัดตรัง
วันที่ 21	พฤศจิกายน 2551	จังหวัดกระบี่

3.1 สรุปรายงานผลการติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด

3.1.1 ภาพรวมในการจัดทำแผนของจังหวัดต่าง ๆ

1) จังหวัดสมุทรสงคราม

1.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดสมุทรสงครามมีเจ้าหน้าที่รวมทั้งสิ้น 6 คน เป็นข้าราชการประจำสำนักงาน 4 คน และลูกจ้างประจำ 2 คน โดยไม่มีพนักงานจ้างเหมาตามโครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด เนื่องจากได้ลาออกไปแล้ว (ภายหลังจัดทำสรุปข้อมูลประกอบการทำแผนเสร็จในเบื้องต้น) ในขณะนี้มีเจ้าหน้าที่ที่ดูแลในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด 1 คน เป็นข้าราชการประจำซึ่งเพิ่งเคยเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องซอฟต์แวร์เพื่อวิเคราะห์และประมวลผล อุปสงค์และอุปทานระดับจังหวัดในครั้งล่าสุดเพียงครั้งเดียว เนื่องจากก่อนหน้านี้พนักงานจ้างเหมาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบอีกท่านซึ่งขณะนี้ได้ย้ายไปอยู่จังหวัดอื่น เป็นผู้เข้ารับการอบรมมาโดยตลอด

1.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

เนื่องจากในขั้นตอนการสำรวจเก็บข้อมูลและประเมินผลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนนั้นทางจังหวัดได้ให้พนักงานจ้างเหมาเป็นผู้ดำเนินการนำเข้าข้อมูลไว้แล้วมาวิเคราะห์ ซึ่งยังทำได้ไม่เสร็จสมบูรณ์แต่ได้ลาออกไปก่อนจึงทำให้ข้อมูลที่น่ามาใช้ในการจัดทำแผนไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ อีกหลายอย่าง โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) ไม่มีเจ้าหน้าที่ในการสำรวจข้อมูลเพิ่มเติมจากที่ขาดไป เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันไม่เคยเข้ารับการอบรม ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรมย้ายไปประจำที่จังหวัดอื่น

(1.2) สถานประกอบการและสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามน้อย

(1.3) แบบสอบถามมีรายละเอียดมากและคำถามบางข้อเข้าใจยาก

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) เนื้อหาในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทที่ 3 การนำข้อมูลจากผลการสำรวจมาวิเคราะห์ ค่อนข้างยาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่มีพื้นฐานทางด้านสถิติและเศรษฐศาสตร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ได้

(2.2) เจ้าหน้าที่บางคนใช้โปรแกรม MS-Excel ไม่เป็น อยากรให้มีการสอนพื้นฐานการใช้โปรแกรม Excel ให้ก่อน

(2.3) มีข้อผิดพลาดในการกรอกข้อมูลแบบสอบถาม จึงทำให้ระบบประมวลผลคลาดเคลื่อน

(2.4) เจ้าหน้าที่รับผิดชอบนำเข้าข้อมูลลงในระบบฐานข้อมูลไม่มีความเข้าใจในวิธีการกรอกข้อมูลที่เพียงพอ ทำให้กรอกข้อมูลผิดพลาด

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านระบบคอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการวิเคราะห์และประมวลผลเป็นคนละคนกัน เวลาเกิดปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลที่จะนำมาใช้ประกอบการทำแผนจึงไม่รู้จะแก้ไขอย่างไร

(3.2) แรงงานจังหวัดไม่ได้เข้ารับการอบรมในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดโดยตรง เนื่องจากมีภารกิจอื่นที่ต้องรับผิดชอบ

(3.3) มีการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ของแรงงานจังหวัดบ่อยครั้ง ทำให้งานไม่มีความต่อเนื่อง และไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ดูแลและรับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนโดยตรง เมื่อมีเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ จะได้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนก็ไม่มีคนคอยชี้แนะให้

(3.4) แรงงานจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากแต่ละจังหวัดมีภารกิจหลักอื่นๆ อยู่มากแล้ว และยังมีภารกิจอื่นๆ ในระดับจังหวัดที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้นช่วงเวลาในการทำงานจึงแตกต่างกัน อาจส่งผลให้การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของแต่ละจังหวัดแล้วเสร็จไม่ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด

2) จังหวัดราชบุรี

2.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดราชบุรี มีข้าราชการประจำสำนักงาน 5 คน มีลูกจ้างประจำ 2 คน และมีพนักงานจ้างเหมา 1 คน ตามโครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดนั้น แรงงานจังหวัดจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนเป็นอย่างดี

มาก ตั้งแต่การแก้ไขปรับปรุงข้อมูลต่างๆ ด้วยตนเอง และการจัดทำแผนงานโครงการต่างๆ โดยมีนักวิชาการแรงงานและพนักงานจ้างเหมา ทำหน้าที่กรอกข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสถานประกอบการและสถานศึกษาลงในระบบฐานข้อมูลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับจังหวัด และวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นมาให้ ซึ่งในการจัดทำแผนฯ นั้นได้มีการตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดขึ้นมา และแรงงานจังหวัดได้นำผลที่ได้จากการประชุมมาจัดทำเป็นแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดในครั้งนี้

2.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดราชบุรีพบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด ดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) เกิดความสับสนในเรื่องรหัสอาชีพของกรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีรหัสอาชีพแตกต่างกัน

(1.2) คู่มือในการตอบแบบสอบถามไม่ชัดเจน ทำให้ผู้สัมภาษณ์ไม่เข้าใจในคำถามบางคำถาม ทำให้ข้อมูลที่ได้รับคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

(1.3) สถานประกอบการและสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเนื่องจากแบบสอบถามมีเนื้อหาและรายละเอียดมากเกินไป

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) การวิเคราะห์และประมวลผลจากผลการสำรวจในบทที่ 3 ของแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดค่อนข้างยาก ต้องมีความรู้ความเข้าใจทางด้านเศรษฐศาสตร์จึงจะสามารถวิเคราะห์และประมวลผลได้ และหากไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 3 ได้ก็ไม่สามารถดำเนินการในบทที่ 4 และบทที่ 5 ได้ตรงตามเป้าหมาย

(2.2) เจ้าหน้าที่ที่ไปฝึกอบรมด้านการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนกลับมาแล้วไม่เข้าใจ ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากเนื้อหาของการฝึกอบรมไม่ชัดเจน

(2.3) ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจบางอย่างไม่มีความทันสมัยเมื่อนำไปใช้

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) หากพนักงานจ้างเหมาที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันลาออก อาจจะไม่มีคนทำแทนเพราะข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ไม่มีความชำนาญในเรื่องเทคนิคและระบบฐานข้อมูลในซอฟต์แวร์

(3.2) แผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดที่ทำขึ้นนั้น ยังไม่สามารถนำไปเผยแพร่ได้เนื่องจากขาดความน่าเชื่อถือและไม่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น เช่นผู้ว่าราชการจังหวัดจะเลือกใช้ข้อมูลของสำนักงานสถิติจังหวัดมากกว่าข้อมูลของแรงงานจังหวัด

3) จังหวัดกาญจนบุรี

จังหวัดกาญจนบุรี เป็นจังหวัดในภาคกลางที่มีผลงานในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในปี 2551 ได้อยู่ในระดับที่ดีมาก โดยมีความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลที่ทำกรสำรวจรวมไปถึงความถูกต้องในการประมวลผล อีกทั้งยังมีขั้นตอนและกระบวนการในการจัดทำแผนที่เป็นระบบ จึงสามารถเป็นต้นแบบให้จังหวัดอื่นๆ ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดกาญจนบุรีมีข้าราชการประจำสำนักงาน 4 คน และมีพนักงานจ้างเหมา 1 คน ภายใต้โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด ทั้งนี้ในโครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหลักๆ 2 คน เป็นนักวิชาการแรงงาน พนักงานจ้างเหมา โดยที่พนักงานจ้างเหมาทำหน้าที่ในการกรอกข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสถานประกอบการและสถานศึกษา (Demand and Supply) ลงในระบบฐานข้อมูลโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับจังหวัด และนักวิชาการแรงงาน ทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด ทั้งนี้เมื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคนแล้วเสร็จ ได้มีการนำแผนดังกล่าวเข้าที่ประชุม กพร.ปจ. ซึ่งคณะกรรมการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า แผนที่ได้จัดทำขึ้นดังกล่าวใช้ได้ และให้แก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมในบางส่วนเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุด

3.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดกาญจนบุรีพบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด มีดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) เมื่อเจ้าหน้าที่ไปอบรมเรื่องการสำรวจข้อมูลในครั้งแรกแล้ว ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องข้อคำถามในแบบสอบถาม อีกทั้งยังไม่มีความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล ดังนั้นจึงให้สำนักงานสถิติจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสำรวจข้อมูล

(1.2) รายชื่อสถานประกอบการที่ให้มาไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะบางแห่งเลิกหรือย้ายกิจการไปแล้ว

(1.3) สถานประกอบการไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม หรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนทุกคำถาม เพราะว่ามีคำถามและรายละเอียดมากเกินไป อีกทั้งยังใช้เวลาเป็นจำนวนมากในการตอบแบบสอบถาม

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) รหัสเขตที่ตั้งของสถานประกอบการไม่เหมือนกับที่ใช้อยู่ในฐานข้อมูลประเภทอื่นๆ ควรใช้ตามมาตรฐานของกระทรวงมหาดไทย หรือของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพราะข้อมูลจะได้มีความน่าเชื่อถือ

(2.2) เวลาประมวลผลเครื่องคอมพิวเตอร์ทำงานช้า บางครั้งก็ไม่สามารถประมวลผลได้
หลุดจากระบบ ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากระบบเน็ตเวิร์คของกระทรวงแรงงานซึ่งยังไม่รวดเร็วพอ

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) เจ้าหน้าที่ที่จะวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขนั้น ควรมีความรู้ความสามารถทางด้าน
เศรษฐศาสตร์ และสถิติ ขณะนี้แรงงานจังหวัดไม่มีบุคลากรทางด้านนี้

(3.2) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของแรงงานจังหวัด มีจำนวนไม่เพียงพอในการที่จะ
ออกไปสำรวจหรือเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

(3.3) ผู้ว่าราชการจังหวัดและเจ้าหน้าที่หลายหน่วยงานในจังหวัด ยังมีความสงสัยใน
ข้อมูลที่นำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน ว่าข้อมูลที่ได้มาสามารถนำไปใช้ได้จริง ๆ หรือไม่
รวมถึงมีความน่าเชื่อถือเพียงใด

(3.4) แรงงานจังหวัดไม่มีศักยภาพมากพอในการผลักดันทำให้แผนพัฒนากำลังคน
ระดับจังหวัดที่ได้จัดทำขึ้นเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่นๆ

(3.5) การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด หน่วยงานในระดับกระทรวงหรือ
กรมควรให้ความสำคัญก่อนที่จะถ่ายทอดมาให้หน่วยงานในระดับจังหวัด ทั้งนี้ควรให้หน่วยงานในระดับ
กระทรวงแรงงานทำความเข้าใจกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เห็นความสำคัญของการจัดทำ
แผนพัฒนากำลังคน

(3.6) เจ้าหน้าที่ของแรงงานจังหวัดไม่มีความพร้อมและความชำนาญในการสำรวจ
ข้อมูล ดังนั้นในการสำรวจควรให้สำนักงานสถิติจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสำรวจ โดยเจ้าหน้าที่แรงงาน
จังหวัดจะทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลเพียงอย่างเดียว

4) จังหวัดชลบุรี

4.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดชลบุรีมีข้าราชการประจำสำนักงาน 5 คน มีลูกจ้างประจำ 2 คน และมี
พนักงานจ้างเหมา 1 คน จากโครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด ทั้งนี้ในการจัดทำ
แผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด จะมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหลัก จำนวน 2 คน คือ นักวิชาการแรงงาน
และพนักงานจ้างเหมา โดยที่พนักงานจ้างเหมาทำหน้าที่ในการกรอกข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสถาน
ประกอบการและสถานศึกษาลงในระบบฐานข้อมูล และนักวิชาการแรงงานทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ
จัดทำแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้ตรวจสอบและทำการแก้ไข รวมไปถึง
ทบทวนความถูกต้องของแผนงานต่างๆ ที่ได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ในการจัดทำแผนนั้น มีการตั้งคณะทำงาน
จำนวน 2 คณะ คือ คณะทำงานที่ดูแลเรื่องสถานประกอบการ ซึ่งมีตัวแทนจากสภาอุตสาหกรรมจังหวัด
หอการค้าจังหวัด ฯลฯ ร่วมเป็นคณะทำงาน และคณะทำงานที่ดูแลเรื่องสถานศึกษา ซึ่งมีตัวแทนจาก
หน่วยงานด้านสถานศึกษาในจังหวัด และมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด

โดยมีรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการซึ่งได้มีการประชุมคณะกรรมการในครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2551 และแรงงานจังหวัดได้นำผลที่ได้จากการประชุมมาจัดทำเป็นแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดอีกครั้ง

4.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดชลบุรีพบ ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด ดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) รายชื่อสถานประกอบการที่ให้มาบางส่วนไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะบางแห่งเลิกหรือย้ายกิจการไปแล้ว หรือบางแห่งอาจประกอบกิจการประเภทอื่นที่ไม่ตรงกับที่ระบุไว้ในฐานข้อมูล

(1.2) สถานประกอบการไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม หรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนทุกคำถาม เนื่องจากแบบสอบถามมีคำถามและรายละเอียดมากเกินไป อีกทั้งยังใช้เวลานานในการตอบแบบสอบถาม

(1.3) เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการเก็บข้อมูลยังไม่มีความเข้าใจในคำถามของแบบสอบถาม เนื่องจากไม่ได้เข้าอบรมวิธีการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานจังหวัดไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการสำรวจเอง แต่ได้จ้างสำนักงานสถิติจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสำรวจให้

(1.4) สถานศึกษามีการแบ่งแยกเป็นหลายหน่วยงานภายใน และบางแห่งมีหลายวิทยาเขต จึงทำให้สับสนในเรื่องจัดเก็บข้อมูล

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) คำถามบางข้อในแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด เช่น ข้อ ข.6 (สาขาอาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งอิงตามรหัสอาชีพของกรมการจัดหางาน) ข้อ ข.7 (อาชีพที่ต้องการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม อิงตามสาขาอาชีพการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) เมื่อสถานประกอบการตอบมาแล้วยากต่อการตีความว่าควรจะอยู่ในสาขาอาชีพอะไร ทำให้เสียเวลาในการกรอกข้อมูลมาก

(2.2) เวลาประมวลผล เครื่องคอมพิวเตอร์ทำงานช้า บางครั้งก็มีความผิดพลาด

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) หากพนักงานจ้างเหมาลาออก อาจจะไม่มีคนทำแทนเพราะข้าราชการและเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอยู่ ไม่มีความชำนาญในเรื่องคอมพิวเตอร์และสถิติ รวมไปถึงระบบซอฟต์แวร์ PMAMP เท่าที่ควร

(3.2) สำนักงานยังขาดเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่จะวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขที่สำรวจได้ดีนั้น ควรมีความรู้ความสามารถทางด้านเศรษฐศาสตร์ควบคู่ไปกับความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ด้วย

(3.3) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานไม่มีเวลามากเพียงพอที่จะสามารถทำการศึกษาลึกลงไปในรายละเอียดของโครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังในระดับจังหวัดได้ เนื่องจากต้องทำงานหลายด้าน

(3.4) สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัดยังไม่ให้ความสนใจในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดเท่าที่ควร

(3.5) ในการประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังในระดับจังหวัดนั้น เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นๆ จะสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาประชุม ทำให้ไม่มีความต่อเนื่อง และผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

(3.6) เจ้าหน้าที่ของแรงงานจังหวัดไม่มีความพร้อมและความชำนาญในการสำรวจข้อมูล ดังนั้นในการสำรวจควรให้สำนักงานสถิติจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสำรวจและให้เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลเพียงอย่างเดียว

5) จังหวัดระยอง

5.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดระยองมีข้าราชการประจำสำนักงาน 4 คน มีลูกจ้างประจำ 2 คน และมีพนักงานจ้างเหมา 1 คน ซึ่งกำลังจะลาออกตอนปลายเดือนตุลาคมนี้ เนื่องจากได้งานประจำที่มั่นคงมากกว่า ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนครั้งนี้มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหลักเพียงคนเดียว คือนักวิชาการแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยมีเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานคนอื่นๆ เป็นผู้ช่วยในการกรอกข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสถานประกอบการและสถานศึกษาลงในระบบฐานข้อมูลให้ ทั้งนี้แผนพัฒนากำลังคนจังหวัดระยองที่จัดทำแล้วเสร็จยังไม่ผ่านคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

5.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดระยองพบ ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด ดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) รายชื่อสถานประกอบการที่ให้มาไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะบางแห่งเลิกหรือย้ายกิจการไปแล้ว

(1.2) สถานประกอบการไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม หรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนทุกคำถาม เพราะว่ามีคำถามและรายละเอียดมากเกินไป

(1.3) แรงงานจังหวัดได้ทำการจัดจ้างนักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสำรวจให้ ซึ่งบางคนอาจยังไม่มี ความเข้าใจในคำถามของแบบสอบถามเนื่องจากไม่ได้เข้าอบรมวิธีการเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) คำถามของแบบสอบถามบางข้อ เช่น ข้อ ข.6 สาขาอาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งอิงตามสาขาอาชีพของกรมการจัดหางาน และ ข้อ ข.7 อาชีพที่ต้องการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม ซึ่งอิงตามสาขาอาชีพการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อสอบถามได้ข้อมูลกลับมาแล้วต้องทำการตีความเป็นรหัสอีกครั้ง ทำให้เสียเวลามากและยากต่อการตีความว่าควรจะอยู่ในสาขาอาชีพอะไร

(2.2) การกรอกข้อมูลในระบบ 2 ครั้ง ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการกรอกข้อมูลนานขึ้น

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) การปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งของข้าราชการประจำสำนักงาน ทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการทำงาน

(3.2) การจ้างเหมาพนักงานไม่มีสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ จึงทำให้พนักงานที่จ้างมามีการเข้าออกงานบ่อย

(3.3) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานไม่มีเวลามากเพียงพอที่จะมาดูแลโครงการนี้ได้เต็มที่ เนื่องจากมีงานอื่นๆ ต้องทำงานหลายด้าน

(3.4) ในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานรายไตรมาสที่ทำอยู่เป็นประจำนั้น การนำข้อมูลจากหน่วยงานอื่นๆ มาใช้ในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดนั้นมีความล่าช้า และต้องใช้ระยะเวลา เพราะหน่วยงานอื่นมีช่วงระยะเวลาในการนำเสนอข้อมูลไม่พร้อมกัน

(3.5) เจ้าหน้าที่ของแรงงานจังหวัดไม่มีความพร้อมและความชำนาญในการสำรวจข้อมูล อยากให้จัดจ้างสำนักงานสถิติจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสำรวจข้อมูลให้แทน

6) จังหวัดจันทบุรี

6.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดจันทบุรีมีข้าราชการประจำสำนักงาน 5 คน มีลูกจ้างประจำ 2 คน และมีพนักงานจ้างเหมา 1 คน ทั้งนี้มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดหลักๆ จำนวน 3 คน คือ นักวิชาการแรงงาน 2 คน และพนักงานจ้างเหมา โดยที่พนักงานจ้างเหมาทำหน้าที่ในการกรอกข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสถานประกอบการและสถานศึกษาลงในระบบฐานข้อมูล และนักวิชาการแรงงาน ทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด โดยมีแรงงานจังหวัดจะเป็นผู้อ่านและทบทวนแผนอีกครั้ง ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนครั้งนี้ มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดขึ้นมาร่วมพิจารณาด้วย

6.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดจันทบุรีพบ ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด ดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) รายชื่อสถานประกอบการที่ให้มาไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะบางแห่งเลิกหรือย้ายกิจการไปแล้ว ทำให้ต้องหาตัวอย่างใหม่เพิ่มเติม

(1.2) สถานประกอบการไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และหลายแห่งตอบมาไม่ตรงกับความเป็นจริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลของสถานประกอบการและสถานศึกษาไม่มีความรู้ในเรื่องของการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน ดังนั้นจึงไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(1.3) ผู้ที่ดำเนินการสำรวจซึ่งเป็นนักศึกษาที่จ้างมานั้นไม่ได้เข้ารับการอบรมทำให้ไม่มีความเข้าใจในคำถามของแบบสอบถาม เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมไม่สามารถกลับมาถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับมาได้

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) การวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บมานั้นทำได้ยาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ในด้านการวิเคราะห์และประมวลผล

(2.2) เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในการวิเคราะห์และประมวลผลไม่ได้เข้ารับการอบรม เนื่องจากแรงงานจังหวัดจะเป็นผู้เข้ารับการอบรมเอง

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ยังไม่มีความชำนาญในเรื่องสถิติ นอกจากนี้หากพนักงานจ้างเหมาลาออกไปจะไม่มีใครมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์อีกเลย

(3.2) เจ้าหน้าที่ที่จะวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขนั้น ควรมีความรู้ความสามารถทางด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งในขณะนี้แรงงานจังหวัดไม่มีบุคลากรทางด้านนี้

(3.3) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานมีภาระงานอื่นๆ อยู่มาก ทำให้ไม่สามารถที่จะทำการศึกษาลึกลงไปในรายละเอียดของโครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดได้

(3.4) หน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาสถานประกอบการ กิจการไม่ค่อยให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนากำลังคน

(3.5) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้สั่งการให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการ กพร.ปจ. ขอความร่วมมือ กพร.ปจ. สำรวจข้อมูลแผนพัฒนากำลังคนของสถานประกอบการ ในปีงบประมาณ 2551 ซึ่งเป็นการทำงานซ้ำซ้อนกับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

7) จังหวัดนครราชสีมา

7.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดนครราชสีมามีข้าราชการประจำสำนักงาน 5 คน มีลูกจ้างประจำ 2 คน และมีพนักงานจ้างเหมา 1 คน ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดในปี 2551 นั้น พนักงานจ้างเหมาจะเป็นผู้รับผิดชอบงานเป็นส่วนใหญ่ โดยมีข้าราชการคอยเป็นที่ปรึกษาและให้คำปรึกษา ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจ้างเหมามีความชำนาญในเรื่องข้อมูลมากที่สุดในสำนักงานเพราะมีหน้าที่ในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานรายไตรมาสเป็นประจำอยู่แล้ว

7.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดพบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด มีดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) สถานประกอบการและสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม แรงงานจังหวัดมีวิธีในการเก็บแบบสอบถามอยู่ 2 วิธี คือ ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้คืนกลับมาทางไปรษณีย์นั้น ได้คืนกลับมาไม่ถึงร้อยละ 50 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จึงทำให้ต้องจ้างเด็กนักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามซ้ำอีกครั้ง ซึ่งใช้เวลามาก จึงทำให้ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมดนานถึง 5 เดือน

(1.2) แบบสอบถามละเอียดและเข้าใจยาก ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งตอบแบบสอบถามได้ไม่ครบทุกข้อ โดยเฉพาะในเรื่องค่าจ้าง ซึ่งทางแรงงานจังหวัดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยใช้วิธีอิงกับค่าจ้างขั้นต่ำ และคำถามที่สถานประกอบการไม่ตอบแบบสอบถามอีกหนึ่งข้อ คือข้อความถามเกี่ยวกับเรื่องระดับความสามารถด้านต่างๆ ของแรงงาน

(1.3) การเก็บข้อมูลของสถานศึกษายากกว่าการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ เนื่องจากสถานศึกษามีการแยกเขตพื้นที่รับผิดชอบ ทำให้การขอข้อมูลจากสถานศึกษายากต้องรวบรวมข้อมูลเอง

(1.4) รายชื่อสถานประกอบการที่ให้มาซึ่งมาจากฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะบางแห่งเลิกหรือย้ายกิจการไปแล้ว อีกทั้งจำนวนลูกจ้างและประเภทกิจการที่ระบุมานั้นก็ไม่ตรงกับความเป็นจริง

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) มีข้อผิดพลาดในการกรอกข้อมูลแบบสอบถาม จึงทำให้ระบบประมวลผลคลาดเคลื่อน โดยเฉพาะการลงรหัสแบบสอบถามในข้อ ข6 และ ข้อ ข7 ซึ่งเป็นรหัสอาชีพของกรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งยากต่อการตีความ

(2.2) เจ้าหน้าที่นำเข้าข้อมูลลงในระบบฐานข้อมูลนั้น ไม่มีความเข้าใจ ในวิธีการกรอกข้อมูลที่เพียงพอ ทำให้กรอกข้อมูลผิดพลาดมาก

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) เนื่องจากมีการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ของแรงงานจังหวัดบ่อยครั้ง ทำให้งานที่ควรจะต้องทำอย่างต่อเนื่องขาดความต่อเนื่อง และไม่มีเจ้าหน้าที่ที่ดูแลและรับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนโดยเฉพาะ

(3.2) แรงงานจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากแต่ละจังหวัดมีภารกิจหลักอยู่แล้ว

(3.3) แผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดที่สร้างขึ้นยังไม่สามารถนำไปเผยแพร่ได้ เนื่องจากขาดความน่าเชื่อถือ และไม่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น

8) จังหวัดอุดรธานี

8.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดอุดรธานี มีข้าราชการประจำสำนักงาน 5 คน มีลูกจ้างประจำ 2 คน และมีพนักงานจ้างเหมา 2 คน (เป็นพนักงานจ้างเหมาจากโครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด 1 คน) ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด มีนักวิชาการแรงงาน 2 ท่าน และพนักงานจ้างเหมาเป็นผู้รับผิดชอบหลัก โดยนักวิชาการจะทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผน ส่วนพนักงานจ้างเหมาจะดูแลเรื่องข้อมูลเป็นหลักซึ่งพนักงานจ้างเหมาที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนนั้น รับผิดชอบในการจัดทำสถานการณ์แรงงานรายไตรมาสของจังหวัดด้วย

8.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดอุดรธานีพบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด มีดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) ผู้ประกอบการบางส่วนตอบคำถามไม่ครบถ้วน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ไปสัมภาษณ์ไม่ได้อธิบายคำถามให้ชัดเจน ทำให้ผู้ประกอบการต้องทำความเข้าใจแบบสอบถามด้วยตัวเอง ซึ่งข้อไหนไม่เข้าใจก็จะไม่ตอบในข้อนั้นๆ

(1.2) สถานประกอบการและสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเนื่องจากแบบสอบถามมีเนื้อหาและรายละเอียดมากเกินไป

(1.3) รายชื่อสถานประกอบการที่ให้มาของสำนักงานประกันสังคมนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะบางแห่งเลิกหรือย้ายกิจการไปแล้ว อีกทั้งจำนวนลูกจ้างและประเภทกิจการที่ระบุมานั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง ทั้งนี้เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดแก้ปัญหาเบื้องต้นโดยใช้วิธีเลือกสถาน

ประกอบการอื่นมาแทนสถานประกอบการที่ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ โดยให้เจ้าหน้าที่ที่ทำการสำรวจเป็นผู้เลือก แต่มีปัญหาคือ ไม่รู้ว่าสถานประกอบการที่เลือกมาใหม่จะเป็นขนาดกิจการเดียวกับที่ปิดไปแล้วหรือไม่

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) การดึงข้อมูลจากซอฟต์แวร์มาเป็นไฟล์ MS-Excel ใช้เวลานาน นอกจากนี้มีปัญหาที่ซอฟต์แวร์ทำงานบนอินเทอร์เน็ต ทำให้ทำงานช้าเนื่องจากคอมพิวเตอร์แม้ว่าจะใช้อินเทอร์เน็ตได้แต่ก็ช้ามาก

(2.2) เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรม เมื่อกลับมาไม่ได้สอนใคร ทำให้เจ้าหน้าที่ที่เข้ามาทำงานนี้จะต้องมีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

(2.3) ปัญหาข้อมูลจากซอฟต์แวร์ คือ ตัวเลขการขาดแคลนแรงงานพนักงานความปลอดภัย เนื่องจากในส่วนนี้เก็บแบบสอบถามมาได้เพียงชุดเดียว เมื่อมาถ่วงน้ำหนัก (weight) เป็นประชากรทำให้ตัวเลขไม่น่าเชื่อถือ

(2.4) ในการบันทึกข้อมูลมีปัญหาเรื่องการลงทะเบียนรหัสอาชีพที่ขาดแคลน เนื่องจากไม่สามารถเทียบกับรหัสที่กำหนดไว้ได้ และรหัสอาชีพมีเยอะเกินไป

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) มีความกังวลเรื่องพนักงานจ้างเหมา ซึ่งหากลาออกไปแล้ว อาจจะไม่มีคนทำแทนเพราะข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีอยู่ ไม่มีความชำนาญในเรื่องเทคนิคเลย

9) จังหวัดหนองคาย

9.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดหนองคายมีข้าราชการประจำสำนักงาน 5 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน และพนักงานจ้างเหมา 2 คน จากโครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด และโครงการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ในโครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดนั้น จะมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหลัก จำนวน 2 คน คือ นักวิชาการแรงงาน 1 คน และพนักงานจ้างเหมาอีก 1 คน ทั้งนี้แผนพัฒนากำลังคนที่ได้จัดทำขึ้นนั้นมีการนำเสนอให้หน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัดรับทราบและได้ผ่านความเห็นชอบจากหน่วยงานอื่นๆ ภายในจังหวัดแล้ว

9.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดหนองคายพบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด มีดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) ผู้ประกอบการกรอกข้อมูลไม่ครบ เนื่องจากไม่เข้าใจคำถามบางข้อ ส่งผลให้ไม่ตอบในข้อนั้นๆ ซึ่งทางเจ้าหน้าที่แก้ปัญหาโดยการโทรศัพท์กลับไปถาม นอกจากเจ้าของสถานประกอบการไม่เข้าใจข้อความในแบบสอบถามแล้ว ยังพบว่าเจ้าหน้าที่เอง (บุคคลภายนอกที่จ้างมาเก็บแบบสอบถาม) ก็ไม่เข้าใจคำถามในแบบสอบถามด้วย อาจเนื่องมาจากตอนฝึกอบรมก่อนออกไปสำรวจจริง ไม่เข้าใจ ก็เลยไม่ถามบางข้อกลับมา

(1.2) ในการสำรวจคิดว่าแบบสำรวจสำหรับสถานศึกษาดีกว่าของสถานประกอบการ ซึ่งในการเก็บแบบสอบถามจากสถานศึกษาพบว่าได้แบบสอบถามกลับมาไม่ถึงร้อยละ 60 โดยสถานศึกษาที่ไม่ได้ข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับมัธยมศึกษา

(1.3) สถานประกอบการส่วนใหญ่จะปิดบังข้อมูล เช่น เรื่องค่าจ้าง เงินเดือน ทำให้ไม่แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้มาจะเป็นไปตามความเป็นจริงหรือไม่

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) ซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการบันทึกข้อมูลคิดว่าปัจจุบันเหมาะสมแล้ว ไม่พบปัญหาใดๆ แต่ต้องการให้มีการกรอกข้อมูลเพียง 1 ครั้งเท่านั้น เพราะกรอกข้อมูล 2 ครั้ง ทำให้เสียเวลา

(2.2) การเปรียบเทียบอาชีพและรหัสสาขาที่ต้องการส่งพนักงานเข้าอบรมนั้น ทำได้ยาก เพราะรหัสมีเยอะ

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) เมื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคนเสร็จแล้ว จะมีการสรุปประเด็นสำคัญๆ โดยย่อส่งไปให้หน่วยงานต่างๆ แสดงความเห็น ส่วนใหญ่ไม่ตอบกลับมา ส่วนที่ตอบกลับมาก็เพียงแต่บอกกว้างๆ ว่า “ดีแล้ว” ซึ่งไม่ได้ประโยชน์อะไรในการจัดทำแผน

(3.2) แรงงานจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากแต่ละจังหวัดมีการกิจการอยู่แล้ว และเกรงว่าการทำแผนพัฒนากำลังคนนั้นจะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับแรงงานจังหวัด

(3.3) ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน ยังไม่มีการนำข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานจากการสำรวจเข้ามาใช้ประกอบการจัดทำแผน โดยเฉพาะในส่วนของการทำแผนงานโครงการ

10) จังหวัดลำพูน

10.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดลำพูนมีข้าราชการประจำสำนักงาน 3 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน และพนักงานจ้างเหมา 2 คน จากโครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด และโครงการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน โดยในโครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดนั้น มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหลัก

2 คน คือ นักวิชาการแรงงาน และพนักงานจ้างเหมา ทั้งนี้ในการสำรวจเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จังหวัดลำพูนเลือกใช้ 2 วิธีควบคู่กันไป คือ ส่งเจ้าหน้าที่ไปสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง (ประมาณร้อยละ 90 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด) และการส่งทางไปรษณีย์ (ประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด) ในการส่งเจ้าหน้าที่ไปสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง หากไม่พบกับเจ้าของสถานประกอบการ ก็ใช้วิธีทิ้งแบบสอบถามไว้แล้วไปเก็บภายหลัง ซึ่งในการเอาแบบสอบถามไปทิ้งไว้ แล้วโทรศัพท์ไปติดตามจะได้สัดส่วนการตอบกลับมากที่สุด และก่อนที่เจ้าหน้าที่จะออกไปสำรวจข้อมูลภาคสนาม มีการทำความเข้าใจแบบสอบถามทุกข้อก่อน ส่วนในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนนั้น จะไม่มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดขึ้นมาดูแล แต่จะดำเนินการจัดทำกันเอง โดยเจ้าหน้าที่ของแรงงานจังหวัดเพื่อให้แผนเสร็จทันเวลาที่ส่วนกลางกำหนด

10.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดลำพูนพบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด มีดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) เจ้าหน้าที่ที่ออกไปสัมภาษณ์บางครั้งมีความสับสนในเรื่องการคำนวณอัตราการเรียนต่อของนักศึกษาที่จบและอัตราการมีงานทำ ทำให้ต้องกลับมาแก้ไขข้อมูลใหม่เป็นจำนวนมาก

(1.2) สถานประกอบการกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วน ซึ่งเมื่อพบปัญหาในแบบสอบถามที่ตอบกลับมาไม่ครบก็จะใช้วิธีโทรกลับไปถามสถานประกอบการ

(1.3) สาเหตุที่สถานประกอบการไม่ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากความเบื่อหน่ายในการตอบแบบสอบถามทำให้ไม่ยอมให้ความร่วมมือ

(1.4) ในการเก็บข้อมูลสถานศึกษาได้ข้อมูลกลับมาไม่ครบถ้วนและไม่เคยไปขอข้อมูลจากเขตพื้นที่การศึกษา เพราะเห็นว่าเขตพื้นที่การศึกษาจะรวบรวมข้อมูลของสถาบันการศึกษาเฉพาะสายสามัญเท่านั้น

(1.5) คำถามเกี่ยวกับเรื่องอัตราเงินเดือนเริ่มต้น ไม่แน่ใจว่าจะเชื่อถือได้หรือไม่ เพราะสถานประกอบการไม่อยากจะให้ข้อมูลในส่วนนี้

(1.6) การขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นภายในกระทรวงแรงงานทำได้ยาก เช่นเรื่องขอให้มาช่วยเหลือในการสำรวจ แต่การขอข้อมูลจากหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานไม่มีปัญหาในเรื่องความร่วมมือ

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) การนำข้อมูลประมาณการจากซอฟต์แวร์มาใช้ค่อนข้างยาก เนื่องจากมีตารางจำนวนมากเกินไป ทำให้เกิดความสับสนในการนำมาใช้

(2.2) ไม่สามารถเข้าไปดูข้อมูลของจังหวัดอื่นๆ ได้ ในซอฟต์แวร์ควรจะให้สามารถดูข้อมูลตลอดจนแผนของจังหวัดอื่นๆ ได้ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลกัน ในปัจจุบันมีการขอข้อมูลและแผนของจังหวัดเชียงใหม่ และ พะเยามาดู

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) แรงงานจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้การทำแผนต้องใช้เวลามาก

(3.2) ในการทำ SWOT ยังคงใช้ข้อมูลเดิมที่เคยทำกลับมาเขียนใหม่ และไม่ได้มีการประชุมคณะกรรมการใดๆ ขึ้นมาช่วยดูแผนที่ทำขึ้นเลย

11) จังหวัดเชียงใหม่

11.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดเชียงใหม่มีข้าราชการประจำสำนักงาน 5 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน และพนักงานจ้างเหมา 2 คน โดยมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดหลักๆ จำนวน 2 คน คือ นักวิชาการแรงงาน และพนักงานจ้างเหมา ทั้งนี้ในการสำรวจข้อมูลได้ทำการจ้างบุคคลภายนอกจำนวน 3 คน มาทำหน้าที่เก็บข้อมูล โดยก่อนออกสำรวจมีการอธิบายแบบสอบถามให้เข้าใจก่อนทุกคน

11.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดเชียงใหม่พบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด มีดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) ข้อมูลที่ได้จากสถานประกอบการมักเป็นข้อมูลที่ไม่ตรงกับความจริง เช่น ตัวเลขผลรวมบางข้อที่ควรเท่ากัน แต่ตัวเลขที่สถานประกอบการให้มาเมื่อรวมกันแล้วไม่เท่ากัน

(1.2) ข้อมูลสถานประกอบการที่ได้รับมาจากส่วนกลางไม่ค่อยทันสมัย เช่น ที่อยู่ หรือ เบอร์โทรศัพท์ที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือ บางรายพบว่าปิดกิจการไปแล้ว

(1.3) การสำรวจสถานศึกษาใช้วิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ แต่ได้รับกลับมาไม่ครบถ้วน ซึ่งสถานศึกษาส่วนใหญ่ที่ไม่ตอบกลับมา คือ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในต่างอำเภอ

(1.4) คำถามส่วนใหญ่ที่ทางสถานศึกษามีปัญหาคือ เรื่องอัตราการเรียนต่อ เนื่องจากเข้าใจยาก จึงมักไม่ได้รับคำตอบ

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) หากเจ้าหน้าที่ไม่ได้จบสาขาสถิติ หรือ ไม่มีพื้นฐานทางสถิติ จะยากมากในการเขียนวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน

(2.2) เนื่องจากมีการทำงานบนอินเทอร์เน็ต ทางจังหวัดประสบกับปัญหาอินเทอร์เน็ตของกระทรวงแรงงานช้า ตอนนี้ใช้ของสำนักงานประกันสังคมและ TOT สำหรับสายของ TOT จะหมดสัญญาในเดือนมกราคม ปี พ.ศ.2552

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) บุคลากรที่รับผิดชอบหลักในด้านการจัดทำฐานข้อมูลและวิเคราะห์ผลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนมีอยู่เพียงคนเดียวซึ่งเป็นลูกจ้างเหมา จึงไม่เพียงพอและถ้าออกไปจะไม่มีเจ้าหน้าที่ซึ่งสามารถทำงานแทนได้

(3.2) คิดว่ารูปแบบในทางปฏิบัติของการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน ควรกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนให้ชัดเจน เพื่อให้การจัดทำแผนสามารถทำได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของจังหวัด

12) จังหวัดแม่ฮ่องสอน

12.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีข้าราชการประจำสำนักงาน 4 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน และพนักงานจ้างเหมา 2 คน ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน จะมี นักวิชาการแรงงาน 1 คน และพนักงานจ้างเหมาอีก 1 คนเป็นผู้ดูแลหลัก แต่ในการสำรวจจะมีการจ้างบุคคลภายนอกมาช่วยทำการสำรวจข้อมูลในพื้นที่ต่าง ๆ ด้วย โดยในส่วนของแบบสอบถามสำหรับผู้ประกอบการ จะใช้เจ้าหน้าที่เก็บแบบสอบถามเองทั้งหมด ซึ่งทำให้ได้ตัวอย่างกลับมาครบถ้วน ในขณะที่การเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา จะใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์เป็นส่วนใหญ่ ทำให้ได้ข้อมูลกลับมาไม่ครบโดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล

12.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอนพบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด มีดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) คำถามในแบบสอบถามจะต้องมีการมาทำความเข้าใจใหม่อีกครั้ง หลังจากไปอบรมจากส่วนกลาง เนื่องจากค่อนข้างยากและมีจำนวนคำถามมาก

(1.2) แบบสอบถามที่สถานประกอบการตอบกลับมา มีปัญหาในคำถามเกี่ยวกับสาขาที่ต้องการแรงงานในอนาคต ซึ่งถ้าสถานประกอบการไม่ค่อยตอบกลับมา ต้องใช้วิธีโทรศัพท์กลับไปถาม

(1.3) สำหรับข้อมูลจากสถานประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการให้ความร่วมมือดี แต่ก็ มีบ้างที่บางรายกลัว ไม่กล้าให้ข้อมูลบางอย่าง

(1.4) ไม่สามารถเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาได้ครบ เนื่องจากหลาย ๆ แห่งไม่สามารถไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองได้

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

(2.1) เจ้าหน้าที่สืบค้นกับรหัสที่ได้มาจากส่วนกลาง รหัสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการลงรหัสอาชีพและรหัสสาขาวิชาที่ฝึกอบรมสลับกัน

(2.2) เจ้าหน้าที่ขาดทักษะในการใช้โปรแกรม MS-Excel ทำให้ในการคำนวณค่าต่างๆ ที่ได้จากการสำรวจ ยังคงต้องใช้เครื่องคิดเลขในการคำนวณ เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีความถนัดในการใช้เครื่องคิดเลขมากกว่า แต่การคำนวณบางอย่างการใช้เครื่องคิดเลขก็ทำได้ยาก อยากจะเสนอแนะให้มีการอบรมการใช้โปรแกรม MS-Excel เบื้องต้นด้วย

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) การนำข้อมูลต่างๆ ที่ประมวลผลได้จากซอฟต์แวร์มาใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะข้อมูลผลการคาดประมาณกำลังคนนั้น เจ้าหน้าที่ยังไม่สามารถทำได้ เนื่องจาก ข้อมูลประมาณการจากซอฟต์แวร์มีตารางข้อมูลจำนวนมากเกินไป ไม่ทราบว่าจะใช้ตารางใดมาทำการอธิบายและเขียนแผนดี

13) จังหวัดสงขลา

13.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดสงขลา มีข้าราชการประจำสำนักงาน 5 คน และมีพนักงานจ้างเหมา 1 คน จากโครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด แต่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดหลักๆ เพียงคนเดียวเท่านั้น คือ นักวิชาการแรงงาน เนื่องจากพนักงานจ้างเหมาคนเดิมลาออกและเพิ่งรับพนักงานใหม่เข้ามา ซึ่งยังไม่มีความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนเลย ทั้งนี้ในการจัดเก็บข้อมูลเนื่องจากจังหวัดเลือกใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จึงทำให้ได้ข้อมูลกลับคืนมาน้อย ในภายหลังจึงจำเป็นต้องโทรศัพท์เพื่อติดตามผล และใช้เจ้าหน้าที่ออกไปติดตามเพิ่มเติม ส่วนการจัดทำแผนงานต่างๆ นั้น มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด แต่ไม่ได้นำแผนที่ได้จัดทำขึ้นในปี 2551 ไปเผยแพร่หรือส่งให้คณะกรรมการพิจารณา เนื่องจากในปี 2550 เคยนำแผนดังกล่าวเข้าที่ประชุมแล้วและถูกผู้ว่าราชการจังหวัด และหน่วยงานในจังหวัดดึงเรื่องความน่าเชื่อถือของข้อมูล จึงทำให้ปี 2551 ไม่กล้านำแผนดังกล่าวเข้าที่ประชุมอีกครั้ง

13.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดสงขลาพบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด มีดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) สถานประกอบการไม่ค่อยให้ความสนใจในการตอบแบบสอบถามเนื่องจากไม่เห็นประโยชน์และแบบสอบถามมีรายละเอียดมากเกินไป

(1.2) การเก็บข้อมูลของสถานศึกษาทำได้ยากกว่าการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ เนื่องจากสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความร่วมมือและไม่เห็นความสำคัญในการตอบแบบสอบถาม

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

(2.1) เวลาประมวลผลเครื่องคอมพิวเตอร์ทำงานช้า บางครั้งก็ Error ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากระบบเน็ตเวิร์คของกระทรวงแรงงานเอง

(2.2) เจ้าหน้าที่ที่ส่งไปฝึกอบรมด้านการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล รวมไปถึงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนนั้น เมื่ออบรมเสร็จกลับมายังไม่ค่อยเข้าใจ จึงทำให้ไม่สามารถทำได้

(2.3) คำถามของแบบสอบถามบางข้อเป็นคำถามปลายเปิด เช่น ข้อ ข.6 (สาขาอาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งอิงตามรหัสอาชีพของกรมการจัดหางาน) ข้อ ข.7 (อาชีพที่ต้องการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม อิงตามสาขาอาชีพการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) เมื่อสถานประกอบการตอบมาแล้วยากต่อการตีความว่าควรจะอยู่ในสาขาอาชีพอะไร

(2.4) ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์ เมื่อคอมพิวเตอร์เกิดปัญหาขึ้นไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เอง ต้องรอส่งซ่อมศูนย์ตลอด ทำให้ข้อมูลบางอย่างสูญหายไป เช่น ไฟล์ข้อมูลสถานการณ์แรงงานที่เคยทำไว้ทั้งหมด

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) เจ้าหน้าที่ที่จะวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขนั้น ควรมีความรู้ความสามารถทางด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งในขณะนี้แรงงานจังหวัดไม่มีบุคลากรทางด้านนี้ ทำให้เมื่อประมวลผลข้อมูลเสร็จไม่สามารถที่จะอธิบายผลของข้อมูลที่สำรวจมาได้อย่างชัดเจน เมื่อเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นๆ ถามก็ไม่สามารถตอบคำถามได้

(3.2) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานไม่สามารถที่จะทำการศึกษาลึกลงไปในรายละเอียดของโครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดได้ เนื่องจากไม่มีเวลาเพราะต้องทำงานหลายด้าน

14) จังหวัดตรัง

จังหวัดตรัง เป็น 1 ในจังหวัดที่มีรูปแบบในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนที่ดีที่สุดในประเทศ ทำให้ผลงานที่ออกมามีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงๆ และเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัด

14.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดตรังมีข้าราชการประจำสำนักงาน 4 คน และมีพนักงานจ้างเหมา 1 คน (โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด) ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด พนักงานจ้างเหมาจะดำเนินการในส่วนของการจัดทำฐานข้อมูลเกือบทั้งหมดโดยมีข้าราชการคอยเป็นที่

เลี้ยงและให้คำปรึกษา ทั้งนี้ในการสำรวจข้อมูลได้จ้างอาสาสมัครแรงงานในการจัดเก็บข้อมูล และสามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามจำนวนที่กำหนดทั้งสถานประกอบการและสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากทางจังหวัดได้มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นอย่างดี รวมไปถึงมีจุดหมายขอความร่วมมือจากสถานประกอบการและสถานศึกษาซึ่งออกโดยผู้ว่าราชการจังหวัดส่งนำไปก่อนที่พนักงานจะเข้าไปเก็บข้อมูล จึงได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งนี้ภายหลังจากได้แบบสอบถามกลับมาแล้วพนักงานจ้างเหมา จะทำการตรวจสอบข้อมูลในแบบสอบถามก่อนที่จะทำการกรอกข้อมูลลงในระบบฐานข้อมูล และมีการโทรศัพท์ถามซ้ำบางข้อความที่สถานประกอบการตอบมาแล้วไม่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการตรวจสอบข้อมูลสถานศึกษาที่ได้รับกลับมากับทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องตรงกันหรือไม่อีกด้วย

ในการจัดทำแผนงาน โครงการต่างๆ นั้น ได้มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนของจังหวัดตรัง เพื่อจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนจังหวัดตรัง ปี พ.ศ. 2551 – 2554 ขึ้นเพื่อระดมความคิดและเป็นที่ยอมรับในการทำแผนซึ่งก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จึงทำให้ประสบความสำเร็จในการจัดทำแผนในปีนี้

14.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

แม้ว่าการจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนของจังหวัดจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็ตาม แต่ก็ยังพบปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) สถานประกอบการและสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเท่าที่ควร แม้จะสามารถเก็บข้อมูลได้ครบ แต่บางแบบสอบถามก็ตอบคำถามกลับมาไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

(1.2) แบบสอบถามมีเนื้อหาและรายละเอียดมากเกินไปทำให้สถานประกอบการและสถานศึกษาบางแห่งไม่เข้าใจคำถามในแบบสำรวจ ต้องทำการสอบถามซ้ำหลายครั้ง

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

ยังไม่พบปัญหาในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล เนื่องจากเจ้าหน้าที่เข้าใจวิธีการใช้งานระบบซอฟต์แวร์เป็นอย่างดี

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) แรงงานจังหวัดยังมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในขณะนี้

(3.2) ต้องการให้ส่วนกลางฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด ในเรื่องการทำ SWOT และการวิเคราะห์ SWOT และการทำ Strategy Map อีกครั้ง เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่รับมาจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัดให้ถูกต้อง สมบูรณ์มากขึ้น

(3.3) งบประมาณบางส่วนยังไม่เพียงพอ ต้องการให้ส่วนกลางตั้งงบประมาณให้
แรงงานจังหวัดสำหรับการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนและในการจัดทำเอกสาร

(3.4) การจ้างเหมาพนักงานไม่มีสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ จึงทำให้พนักงานที่
จ้างมามีการเข้าออกงานบ่อย ดังนั้นจึงอยากให้มีการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้พนักงานจ้างเหมา
หรือให้ส่วนกลางพยายามผลักดันให้พนักงานจ้างเหมาเป็นพนักงานราชการ

15) จังหวัดกระบี่

15.1) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการแผนพัฒนากำลังคน

แรงงานจังหวัดกระบี่มีข้าราชการประจำสำนักงาน 4 คน พนักงานจ้างเหมา 2 คน มี
เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดหลักๆ จำนวน 2 คน คือ นักวิชาการ
แรงงาน และพนักงานจ้างเหมา โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นที่ปรึกษาและคอยดูในเรื่องของข้อมูล
ประมวลผลออกมาได้ตลอด ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามนั้นจังหวัดกระบี่ใช้วิธีส่งไปรษณีย์ในการ
สำรวจข้อมูลซึ่งทำให้ได้ข้อมูลกลับคืนมาไม่ครบถ้วน จำเป็นต้องโทรศัพท์และใช้เจ้าหน้าที่ออกไปติดตาม
อีกครั้งเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งนี้ในการจัดทำแผนในปี 2551 ยังไม่มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด แต่จะดำเนินการแผนงานเองโดยเจ้าหน้าที่ของแรงงานจังหวัดเอง
เพราะต้องเร่งทำแผนให้เสร็จทันส่งตามกำหนด

14.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน

ปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานจังหวัดพบในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับ
จังหวัด มีดังนี้

(1) ปัญหาเรื่องการสำรวจ

(1.1) สถานประกอบการและสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความสนใจในการตอบแบบสอบถาม
เนื่องจากแบบสอบถามมีรายละเอียดมากเกินไป ทำให้ใช้เวลาในการกรอกข้อมูลค่อนข้างมาก

(1.2) การเก็บข้อมูลของสถานศึกษายากกว่าการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ
เนื่องจากสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความร่วมมือและไม่เห็นความสำคัญในการตอบแบบสอบถาม

(1.3) รายชื่อสถานประกอบการที่ให้มามีหลายแห่งไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะบาง
แห่งเลิกหรือย้ายกิจการไปแล้ว

(1.4) ข้อมูลที่สถานประกอบการให้มา บางครั้งไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจาก
จำนวนลูกจ้างมีการเข้าออกอยู่ตลอดเวลา

(2) ปัญหาเรื่องการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

(2.1) ซอฟต์แวร์ใช้เวลาในการประมวลผลข้อมูลนาน

(2.2) เจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมในเรื่องการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูล ยังไม่เข้าใจดีพอ ต้องได้รับการอบรมซ้ำอีกครั้งจึงสามารถบันทึกและประมวลผลข้อมูลได้ถูกต้องมากขึ้น

(2.3) มีการบันทึกข้อมูลรหัสคำตอบสลับกัน ในข้อ ข.6 สาขาอาชีพที่ขาดแคลน และ ข.7 อาชีพที่ต้องการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม แม้ในปัจจุบันจะได้แก้ไขแล้ว แต่ก็ยังพบว่าหลาย ๆ อาชีพ ยังยากกับการตีความหมายว่าควรใช้รหัสใด

(3) ปัญหาเรื่องบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

(3.1) แรงงานจังหวัดอยู่ในช่วงรับเจ้าหน้าที่ใหม่เข้ามาทำงาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกสอนงานอีกมาก ภาระในการจัดทำแผนจึงตกอยู่กับนักวิชาการแรงงานเป็นหลัก

(3.2) ในการนำเสนอแผนงานโครงการต่างๆ ภายในแผนพัฒนากำลังคน เจ้าหน้าที่กลัวว่าเมื่อเสนอโครงการลงในแผนพัฒนากำลังคนแล้วอาจไม่มีงบประมาณในการดำเนินการได้จริง

3.1.2 ข้อเสนอแนะจากคณะที่ปรึกษา

1) เรื่องคน

จะต้องมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเรื่องข้อมูลอุปสงค์และอุปทานโดยตรงซึ่งในขั้นต้นนี้จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของนักวิชาการแรงงานและมีลูกจ้างเหมาเป็นผู้ช่วย ไม่ใช่เพียงแต่ให้คำแนะนำลูกจ้าง เพราะว่าเมื่อลูกจ้างออกไปแล้วนักวิชาการแรงงานจะทำงานต่อไปไม่ได้ทำให้งานเสียหายแต่ถ้านักวิชาการได้รับการเลื่อนตำแหน่งส่วนกลางมีหน้าที่ฝึกอบรมคนใหม่

ผู้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเรื่องแผนกำลังคนจังหวัดโดยตรงซึ่งจะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของแรงงานจังหวัดและมีนักวิชาการแรงงานเป็นผู้ช่วย ไม่ใช่เพียงแต่ให้คำแนะนำนักวิชาการแรงงานเป็นผู้ทำให้เพราะว่านักวิชาการแรงงานไม่มีภาระเพียงพอ ถึงนักวิชาการแรงงานจะทำแผนจนเสร็จแต่ก็คงเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่นดังปรากฏรายละเอียดในบทที่ 2 ดังนั้นแรงงานจังหวัดจะผลัดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นไม่ได้ ถึงแรงงานจังหวัดจะย้ายไปจังหวัดอื่นก็ยังคงเป็นแรงงานจังหวัดการดูแลแผนฯก็ยังคงทำงานต่อไปและแผนฯก็ไม่ได้ทำทุกปีจะอ้างว่าภาระงานอื่นมากทำไม่ได้คงเป็นเหตุผลที่ไม่เพียงพอและถ้าออกหรือเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรระดับจังหวัดคนใหม่ น่าจะเรียนรู้การทำแผนได้แต่ถ้าทำไม่ได้จริงๆ ส่วนกลางมีหน้าที่ฝึกอบรมให้คนใหม่ได้

2) เรื่องงบประมาณ

ส่วนกลางจะต้องตั้งงบประมาณในการสำรวจอุปสงค์และอุปทานไปก่อนจนกว่าการเจรจาขอความร่วมมือกับ 2 หน่วยงานคือกระทรวงศึกษาธิการให้ช่วยแต่ละจังหวัดสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณของผู้จบการศึกษาและผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานนอกเหนือจากข้อมูลการสำรวจอุปทานแรงงานจังหวัดซึ่งปกติได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์อยู่แล้วเพราะไม่ได้รับความร่วมมือ ในระหว่างที่รอการเจรจาขอความร่วมมือจากกระทรวงศึกษาธิการแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดจะต้องเก็บข้อมูลโดยตรงจากเขตการศึกษาชั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษาในระดับจังหวัด

ในด้านอุปสงค์ในระดับจังหวัดควรทำตามคำแนะนำของแรงงานบางจังหวัดด้วยการจัดหางบประมาณให้สถิติจังหวัดเป็นผู้สำรวจแทนแต่จังหวัดยังทำหน้าที่ในการประมวลผลเองและถ้าจะให้สถิติจังหวัดทำงานด้วยความสบายใจสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรจะได้หารือกับผู้บริหารส่วนกลางของสำนักงานสถิติเพื่อให้ความเห็นชอบอย่างเป็นทางการในเรื่องนี้ อย่างไรก็ตามที่ปรึกษาฯยังเห็นว่าถ้าแรงงานจังหวัดมีขีดความสามารถทำการสำรวจได้เองก็ยิ่งจะเป็นผลดีต่อจังหวัดและกระทรวงแรงงานเอง

3.2 การนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และความคืบหน้าในการปรับปรุงระบบซอฟต์แวร์และเว็บไซต์ PmanP

ภายหลังจากรับฟังปัญหาต่างๆ ที่จังหวัดประสบในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด รวมไปถึงให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาแต่ละเรื่องเกี่ยวกับทางจังหวัด โดยเฉพาะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเก็บข้อมูลด้านอุปทานได้ไม่ครบ และการลงรหัสข้อมูลต่างๆ ผิดพลาดแล้ว ทางคณะที่ปรึกษาโครงการจาก TDRi ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลและซอฟต์แวร์สำหรับประมวลผลข้อมูลต่างๆ ที่น่าจะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นได้ให้ทางจังหวัดได้รับทราบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การปรับปรุงแบบสอบถามและวิธีการที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

ปัจจุบันทาง TDRi กำลังสำรวจความคิดเห็นจากจังหวัดต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลไปใช้ประกอบการปรับปรุงแบบสอบถาม โดยในเบื้องต้นมีความเห็นว่า “อาจมีการปรับลดข้อสอบถามบางข้อออกเพื่อให้แบบสอบถามสั้นลงแต่ไม่สูญเสียเนื้อหาสาระที่สำคัญสำหรับการจัดทำแผน” โดยข้อถามที่อาจจะถูกตัดทิ้ง คำถามซึ่งผลการสำรวจที่ประมวลผลออกมาไม่อาจนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนได้อย่างแท้จริง เช่น คำถามเชิงคุณภาพในส่วนของแบบสอบถามอุปทาน เนื่องจากในหลายข้อถาม ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากเลือกที่จะตอบคำถามในแง่บวกเพื่อรักษาภาพของสถานศึกษา จึงทำให้ผลที่ได้อาจไม่สะท้อนภาพระดับปัญหาที่แท้จริงที่เป็นอยู่ 2) คำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สามารถให้คำตอบที่ชัดเจนได้บ้างข้อ เช่น แบบสอบถามอุปสงค์ ข้อถามจำนวนแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาในอนาคต 2 ปีข้างหน้า อาจมีการตัดลดให้เหลือเพียงปีถัดไปเพียงปีเดียวเป็นต้น นอกจากการปรับลดข้อสอบถามให้น้อยลงแล้ว ในหลายๆ ข้อจะมีการปรับคำถามให้ชัดเจนขึ้น รวมไปถึงการจัดทำคู่มือแบบสอบถามชุดใหม่ที่ให้รายละเอียดกับผู้ถามและผู้ตอบมากกว่าเดิม เพื่อลดความผิดพลาดในการสอบถาม

ในส่วนของวิธีการจัดเก็บข้อมูลนั้น ทาง TDRi ได้พัฒนาระบบการจัดเก็บแบบสอบถาม Online ผ่านทางหน้าเว็บไซต์ PmanP ที่กำลังปรับปรุงขึ้นใหม่ (PmanPIII) ซึ่งระบบใหม่นี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้ามาเพิ่มเติมหรือแก้ไขข้อมูลแบบสอบถามได้ด้วยตัวเอง โดยมีการออกแบบวิธีการกรอกข้อมูลไว้แล้ว และได้พัฒนาระบบการ Login เข้าไปกรอกข้อมูลที่สะดวกรวดเร็ว และปลอดภัยกับข้อมูลอื่นๆ ภายในระบบมากที่สุด ทั้งนี้ระบบการจัดเก็บแบบสอบถาม Online นั้น ทาง TDRi ไม่ได้คาดหวังว่าจะสามารถนำมาใช้แทนระบบการเก็บแบบสอบถามเดิมได้

ทั้งหมด แต่ต้องการเพียงให้เป็นตัวเสริมในการจัดเก็บแบบสอบถามให้ได้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และเป็น การขยายกลุ่มตัวอย่างให้เพิ่มมากขึ้นอันจะสามารถลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ประมวลผลได้ (ทาง TDRI ตั้งเป้าไว้เบื้องต้นกับการจัดเก็บแบบสอบถามแบบ Online ไว้เพียง 5-10% ของจำนวน แบบสอบถามทั้งหมดเท่านั้น) นอกจากนี้การกรอกข้อมูลแบบสอบถามแบบ Online ยังเสมือนเป็นการ Update ข้อมูลผลการสำรวจให้ทันสมัยขึ้นในช่วงระหว่างปีที่ไม่มี การสำรวจประจำปีอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม การสำรวจโดยวิธีการแบบสอบถาม Online นั้น จำเป็นต้องได้รับการ ประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือจากภาคเอกชน เช่นสมาคมอุตสาหกรรมและหอการค้า รวมไปถึง หน่วยงานทางด้านการศึกษาต่างๆ เพื่อช่วยแจ้งให้กลุ่มผู้ประกอบการและสถานศึกษาต่างๆ ได้รับความรู้และ ให้ความร่วมมือด้วย จึงจะเกิดผลในทางปฏิบัติ

3.2.2 การปรับปรุงเว็บไซต์ PmanP

จากแนวคิดในการที่จะให้ผู้ประกอบการสามารถเข้ามากรอกแบบสอบถามได้เองโดยวิธีการ Online รวมไปถึงการตอบสนองความต้องการใช้ข้อมูลที่สำรวจได้จากโครงการ PmanP ทางคณะ ที่ปรึกษา จึงได้ทำการปรับปรุงระบบเว็บไซต์ PmanP จาก Version II ให้เป็น Version III โดยในระบบ เว็บไซต์ที่ปรับปรุงใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้ใช้งานซึ่งเป็นบุคคลทั่วไปสามารถเข้ามาในระบบได้ โดยจะสามารถดู ตารางสรุปผลการสำรวจในหัวข้อต่างๆ ได้ทั้งหมด แต่จะไม่สามารถเข้าไปดูข้อมูลแบบสอบถามในแต่ละ ชุดได้ และไม่สามารถเข้าไปเพิ่มเติมหรือแก้ไขข้อมูลใดๆ ได้ทั้งสิ้น ทั้งนี้ในกลุ่มผู้ใช้งานทั่วไปนั้น หากเป็นภาคเอกชนหรือสถานศึกษาที่ต้องการตอบแบบสอบถาม สามารถที่จะทำการสมัครเพื่อขอ User และ Password จากระบบได้ โดยเมื่อสมัครแล้วก็จะสามารถใช้งานในส่วนของการกรอกแบบสอบถาม เพิ่มเติมได้ แต่ทั้งนี้แบบสอบถามที่ถูกกรอกผ่านหน้าเว็บไซต์จะยังไม่ถูกนำไปรวมและประมวลผลกับ แบบสอบถามที่ได้จากการสำรวจด้วยวิธีปกติ แต่จะถูกจัดเก็บไว้ในระบบฐานข้อมูลต่างหากเพื่อการ ตรวจสอบความถูกต้องและยืนยันตัวตนของผู้กรอกอีกครั้งจากเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดก่อน เมื่อตรวจสอบเสร็จสิ้นจึงจะถูกนำเข้าสู่ระบบอีกครั้งจากทางเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัด

2) กลุ่มผู้ใช้งานที่เป็นเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัด จะเพิ่มความสามารถในการเรียกดูข้อมูลทั้ง ผลการสำรวจและผลการคาดประมาณของจังหวัดอื่นๆ แต่ไม่สามารถแก้ไขหรือเพิ่มข้อมูลในจังหวัดอื่นๆ ได้ จะแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลทุกส่วนได้เฉพาะจังหวัดของตนเองเท่านั้น

3) กลุ่มผู้บริหาร จะสามารถดูข้อมูลได้หมดทุกจังหวัด รวมไปถึงสรุปผลการสำรวจใน ระดับประเทศ และผลการคาดประมาณระดับประเทศซึ่งได้ปรับข้อมูลแล้ว

4) กลุ่มผู้ดูแลระบบ สามารถใช้งานทุกฟังก์ชันของระบบเว็บไซต์ เรียกดูและแก้ไขข้อมูลได้ ทุกส่วน รวมไปถึงการปรับแต่งจัดการระบบต่างๆ และการตรวจสอบกิจการการดำเนินงานกำลังคนของแต่ละจังหวัด

3.2.3 การพัฒนาระบบซอฟต์แวร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดทำรายงาน สถานการณ์แรงงาน

นอกเหนือจากการปรับปรุงระบบข้อมูลผลการสำรวจอุปสงค์และอุปทานแรงงานและเว็บไซต์ PmanP แล้ว ทางคณะที่ปรึกษาได้จัดทำต้นแบบรายงานและซอฟต์แวร์สำหรับอำนวยความสะดวกในการจัดทำรายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานจังหวัด (รายปี) อยู่ โดยจะถูกรวมเป็นส่วนหนึ่งในเว็บไซต์ PmanP III ด้วย ทั้งนี้เนื้อหาในรายงานจะประกอบไปด้วยข้อมูลต่างๆ ซึ่งได้รวบรวมไว้แล้วและจัดทำเป็นรายงานสถานการณ์แรงงานรายไตรมาส และข้อมูลผลการสำรวจจากโครงการ PmanP บางส่วน โดยแบ่งออกเป็น 4 บท ดังนี้

- 1) บทที่ 1 สรุปภาวะเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด
- 2) บทที่ 2 สรุปสถานการณ์แรงงานของจังหวัด
- 3) บทที่ 3 สรุปผลการสำรวจอุปสงค์และอุปทานแรงงานของจังหวัด
- 4) บทที่ 4 สรุปผลการคาดประมาณความต้องการแรงงานของจังหวัด

ทั้งนี้ในการจัดทำรายงาน ผู้จัดทำจะสามารถใช้งานซอฟต์แวร์เพื่อเพิ่มเติมข้อมูลจากที่จัดเก็บอยู่แล้วเป็นรายไตรมาส เพื่อประมวลผลออกมาเป็นรายปีได้ นอกจากนี้ระบบซอฟต์แวร์ยังสามารถสร้างตาราง แผนภูมิต่างๆ รวมไปถึงคำอธิบายวิธีการบรรยายข้อมูล และตัวอย่างการอธิบายข้อมูล ออกมาได้แบบสำเร็จรูปเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้จัดทำรายงาน ช่วยให้การจัดทำรายงานสามารถทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้นและลดปัญหาที่เกิดจากผู้จัดทำรายงานไม่ชำนาญในการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์อย่าง Microsoft Word และ Excel ลงได้บางส่วน

สำหรับตัวโปรแกรมจะประกอบไปด้วย 2 ระบบ คือการจัดการเพิ่มเติมข้อมูลแบบ Offline ผ่านโปรแกรม Microsoft Excel และการเพิ่มเติมข้อมูลแบบ Online ทางหน้าเว็บไซต์ PmanP III ซึ่งข้อมูลบางส่วนเช่นข้อมูลในบทที่ 3 และ 4 นั้น ผู้ใช้งานอาจไม่จำเป็นต้องเพิ่มเติมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด โดยข้อมูลส่วนใหญ่จะสามารถเชื่อมโยงจากฐานข้อมูล PmanP เดิมได้โดยอัตโนมัติ

3.3 ผลการสำรวจระบบเครือข่ายและคอมพิวเตอร์ของแรงงานจังหวัด

การสำรวจความพร้อมทางด้านคอมพิวเตอร์และบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ ได้เลือกทำการสำรวจในจังหวัดทั้งหมด 9 จังหวัด คือ กาญจนบุรี ชลบุรี ระยอง นครราชสีมา อุตรธานี เชียงใหม่ ลำพูน สงขลา และสตูล เพื่อกำหนดให้เป็นจังหวัดนำร่องของการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีความพร้อมสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ให้มีคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น

ผลจากการสำรวจพบว่า แรงงานจังหวัดแต่ละที่นั้น มีสถานที่ตั้งที่ไม่เหมือนกัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือสำนักงานแรงงานที่ตั้งอยู่ในศูนย์ราชการของจังหวัด สำนักงานแรงงานตั้งอยู่ในศูนย์ราชการของกระทรวงแรงงานเอง และเช่าอาคารพาณิชย์จัดทำเป็นสำนักงาน โดยจะเน้นให้จังหวัดนำร่องตั้งอยู่ใน

ศูนย์ราชการของจังหวัดหรือศูนย์ราชการของกระทรวงแรงงานเป็นหลัก ข้อมูลจากการสำรวจนั้น ทางผู้สำรวจได้รับข้อมูลดังนี้

3.3.1 ผลการสำรวจด้านเครือข่าย

การเชื่อมต่อเครือข่ายของแรงงานจังหวัดที่ตั้งอยู่ภายในศูนย์ราชการสามารถทำได้หลายทางคือ ใช้เครือข่ายของกระทรวงแรงงาน เครือข่ายของศูนย์ราชการ (กระทรวงมหาดไทย) และเข้าสัญญาจากหน่วยงานเอกชน

สถานที่ตั้งการเชื่อมต่อ	กระทรวงแรงงาน	ศูนย์ราชการ	เอกชน
ศูนย์ราชการของจังหวัด	✓	✓	✓
ศูนย์ราชการของกระทรวงแรงงาน	✓		✓
อาคารพาณิชย์	✓		✓

การเชื่อมต่อเครือข่ายของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ภายในศูนย์ราชการของจังหวัด ในบางพื้นที่มีปัญหาเรื่องของไวรัสที่สามารถแพร่กระจายผ่านเครือข่ายได้ ส่วนใหญ่จะเป็นเครื่องของเจ้าหน้าที่การเงิน เพราะต้องมีการเชื่อมต่อกับระบบการเงินของจังหวัด

ข้อมูลที่ได้รับจากการสอบถามจังหวัดที่มีการใช้งานเครือข่ายของเอกชน พบว่ามีความต้องการที่จะเข้าสัญญาต่อไปอีก โดยให้เหตุผลที่สอดคล้องกันคือ เครือข่ายของกระทรวงนั้นช้า เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เช่น การค้นหาข้อมูลในช่วงเวลาที่ต้องใช้ข้อมูลเร่งด่วน

ประสิทธิภาพในการเชื่อมต่อเครือข่าย (3 = ดีมาก 2 = ปานกลาง และ 1 = น้อย)

สถานที่ตั้งการเชื่อมต่อ	กระทรวงแรงงาน	ศูนย์ราชการ	เอกชน
ศูนย์ราชการของจังหวัด	1	2	3
ศูนย์ราชการของกระทรวงแรงงาน	2		3
อาคารพาณิชย์	2		3

3.3.2 ผลการสำรวจด้านคอมพิวเตอร์

เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานอยู่ในสำนักงานส่วนใหญ่เป็นเครื่องที่สามารถใช้งานได้ มีความเพียงพอกับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอยู่ บางจังหวัดได้รับการสนับสนุนเครื่องจากหน่วยงานภายนอก ปัญหาที่พบ ในส่วนของจังหวัดราชบุรีมีปัญหาที่เกิดจากไฟตกอยู่บ่อยๆ และไม่มีเครื่องสำรองไฟ ทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์เสียหายได้ง่าย ปัญหาของจังหวัดอื่นๆ คือเมื่อดูจากความสามารถของเครื่องแล้ว (CPU, RAM, Hard disk) ทำงานช้าผิดปกติ การต่อใช้งานคอมพิวเตอร์กับเครือข่าย ทางหน่วยงานจะทำการแบ่งเครื่องต่างๆ ให้ใช้งานเครือข่ายที่แตกต่างกันไป เช่น บางจังหวัดต่อเครื่องใช้งานเครือข่ายของกระทรวง 2 เครื่องและที่เหลือใช้งานเครือข่ายของศูนย์ราชการหรือของเอกชน

3.3.3 ผลการสำรวจด้านบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา

บุคลากรของแรงงานจังหวัดที่มีอยู่ปัจจุบันมีจำนวนโดยเฉลี่ย 8 คนต่อจังหวัด โดยแบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 5 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน ลูกจ้างเหมาจ่าย 1 คน (หรือเจ้าหน้าที่ข้อมูล โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด) ในบางจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ข้อมูลที่มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านคอมพิวเตอร์ได้ในระดับที่ดี สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงและงานที่ทางแรงงานจังหวัดมอบหมายให้ทำได้ ทำให้การดำเนินงานที่ต้องใช้สารสนเทศเข้ามาเกี่ยวข้องไม่มีปัญหา แต่ในบางจังหวัดไม่มีผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์ในเบื้องต้นได้ เช่น ติดไวรัสที่มาจากทัมไดร์ฟ หรือไวรัสที่มาจากเครือข่ายของกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ต้องอาศัยหน่วยงานภายนอก เช่น เจ้าหน้าที่ของศูนย์ราชการจังหวัด เจ้าหน้าที่จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบริษัท เข้ามาช่วยแก้ ปัญหาที่พบคือ หน่วยงานภายนอกไม่มีการสำรองข้อมูลที่หน่วยงานได้ผลิตขึ้นและบันทึกไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์นั้น ทำให้ข้อมูลหายไป การดำเนินงานของหน่วยงานจึงติดขัดเนื่องจากการทำงานต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากในอดีตด้วย

3.3.4 ข้อเสนอแนะ

- 1) แรงงานจังหวัดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเว็บไซต์ เพื่อใช้สำหรับเผยแพร่ข้อมูลแก่บุคคลภายนอก จึงจำเป็นต้องมีการให้ความสนับสนุนด้านทรัพยากร เช่น พื้นที่สำหรับฝากเว็บ คอมพิวเตอร์และฐานข้อมูล เพื่อที่จะให้ดำเนินงานได้
- 2) มีการจัดฝึกอบรมการใช้งานคอมพิวเตอร์ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลไว้ที่เก็บข้อมูลสำรอง การสังเกตเครื่องคอมพิวเตอร์เมื่อติดไวรัสและการแก้ไขปัญหาเมื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ติดไวรัสหรือขัดข้อง เป็นต้น
- 3) การเพิ่มประสิทธิภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยวิธีการอัพเกรด เช่น หน่วยความจำหลัก (RAM) หน่วยบันทึกข้อมูล (Hard disk) เพื่อเพิ่มความเร็วโดยรวมของเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้แก่จังหวัดที่ไม่มีความพร้อมของบุคลากรด้านสารสนเทศ

บทที่ 4

ระบบซอฟต์แวร์ PMANP

4.1 ระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน¹

ระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน เป็นระบบซอฟต์แวร์ที่รวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับด้านกำลังคนของประเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์ประยุกต์ เพื่อการวางแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในขณะนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ



รูปที่ 4-1 หน้าเว็บเข้าสู่ระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน

ระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน ได้แบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มของข้อมูลหลักๆ 2 ส่วนได้แก่ ข้อมูลด้านอุปสงค์ และข้อมูลด้านอุปทาน ซึ่งจะมีการรวบรวมข้อมูลโดยสอดคล้องกับกลุ่มที่กล่าวมานี้ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมจะถูกจัดรวมอยู่ในกลุ่มของข้อมูลอุปสงค์ เช่น สรุปรายงานจำนวนผู้ทำงานทั้งหมด จำนวนการเข้าออกของแรงงาน สาขาอาชีพที่ขาดแคลนแรงงาน ระดับความสามารถของแรงงาน เป็นต้น ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนที่ได้มาจากสถานศึกษานั้นจะถูกจัดรวมอยู่ในกลุ่มของข้อมูลอุปทาน เช่น จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับชั้น แนวโน้มในการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

¹ วิธีการใช้งานระบบซอฟต์แวร์ทั้งหมดโดยละเอียด นำเสนอไว้ในรายงานคู่มือการใช้งานระบบซอฟต์แวร์ PmanP

นอกจากข้อมูลที่เป็นข้อมูลสถานการณ์ในปัจจุบันและอดีตแล้ว ระบบซอฟต์แวร์ยังมีการจัดทำ การประมาณการข้อมูลจากข้อมูลปัจจุบันหรืออดีตที่ได้อ้างอิงไว้ด้วย เพื่อความสะดวกและเกิด ประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ตัวอย่างข้อมูลประมาณการด้านอุปสงค์นั้น เช่น การประมาณการจำนวน ผู้ว่างงาน การประมาณการจำนวนการจ้างงาน เป็นต้น ตัวอย่างข้อมูลประมาณการด้านอุปทาน เช่น การ ประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับชั้น การประมาณการกำลังแรงงาน เป็นต้น ข้อมูล เหล่านี้เป็นประโยชน์เพื่อให้เห็นถึงแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อรองรับได้

ข้อมูลด้านกำลังคนที่ออกมาจากระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคนนี้ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ ข้อมูลโดยแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานด้านแรงงานของจังหวัดประกอบกัน ซึ่งข้อมูลที่ได้นี้จะมีความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง โดยในการรับข้อมูลที่มาจากแบบสอบถามนั้น ระบบซอฟต์แวร์ได้ทำการเปิดให้ผู้สนใจทั้งสถานประกอบการ และสถานศึกษาได้เข้ามากรอก รายละเอียด ซึ่งจะมีการแจ้งข่าวให้กับสถานประกอบการ และสถานศึกษารับทราบ แบบสอบถามที่มีอยู่ ในระบบนั้น แบ่งออกเป็นสองประเภท คือ แบบสอบถามอุปสงค์สำหรับสถานประกอบการ และแบบสอบถามอุปทานสำหรับสถานศึกษา

รายละเอียดโดยทั่วไปที่สถานศึกษาต้องกรอกในแบบสอบถามอุปสงค์นั้น จะเกี่ยวกับ จำนวนผู้ที่ ทำงานภายในกิจการ ณ ปัจจุบัน รวมถึงแนวโน้มในอนาคต สถิติการเข้าออกจางานของแรงงาน และ การฝึกอบรมพนักงาน เป็นต้น ส่วนในแบบสอบถามอุปทานนั้น จะเกี่ยวกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาใน แต่ละระดับชั้น และข้อมูลด้านการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

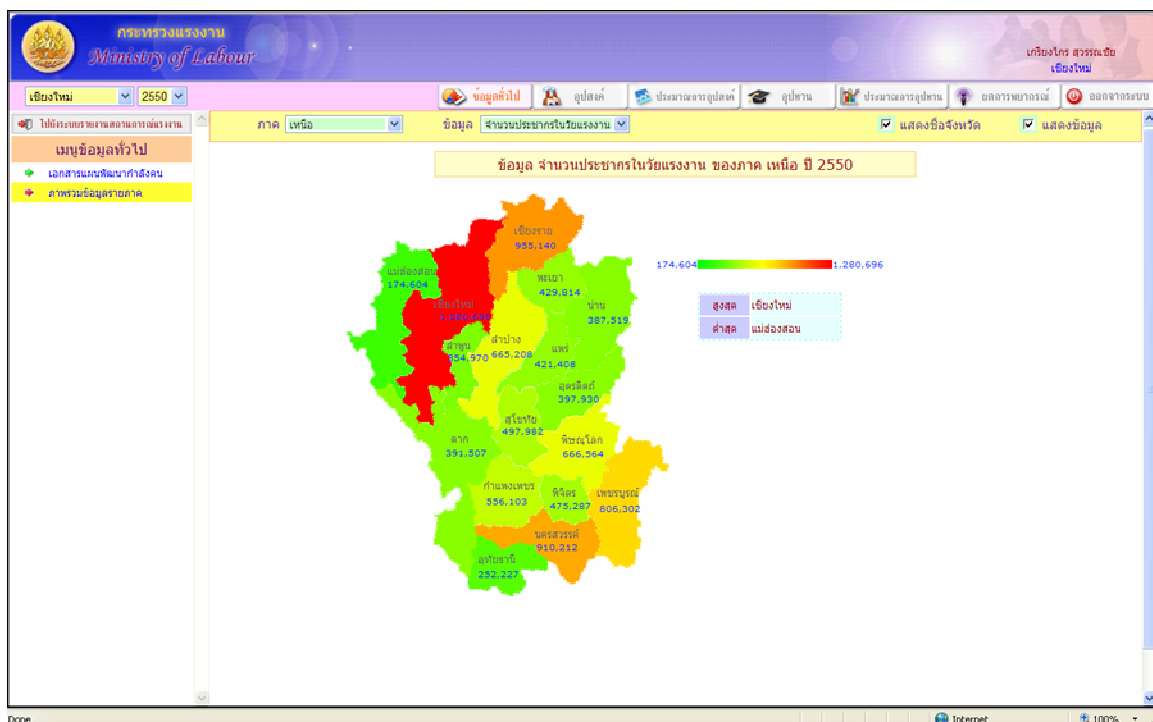
ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเหล่านี้จะรวบรวมไว้ก่อนในระบบและมีการตรวจสอบ ยืนยันจากเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมงานก่อน จึงจะผ่านและถูกนำไปรวมกันเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง นำมาสรุปผล ออกเป็นข้อมูลด้านกำลังคน และข้อมูลการประมาณการที่เป็นประโยชน์ต่างๆ ดังที่กล่าวมาในตอนต้น

ภายในระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคนนั้น มีองค์ประกอบต่างๆที่สามารถเข้าไปใช้งานได้ ดังนี้

- 1) แผนที่แสดงภาพรวมข้อมูลด้านกำลังคนรายภาค
- 2) แบบสอบถามข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน
- 3) ข้อมูลสรุปผลจากการสำรวจระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ
- 4) ข้อมูลสรุปผลการประมาณระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ
- 5) ระบบจำลองการคาดการณ์ด้านกำลังคนของอุปสงค์ และอุปทาน

1) แผนที่แสดงภาพรวมข้อมูลด้านกำลังคนรายภาค

หากท่านต้องการทราบข้อมูลด้านกำลังคนโดยดูเป็นภาพรวมของภาคนั้นๆ สามารถเข้าไปได้ที่ ส่วนของเมนูข้อมูลทั่วไป ระบบได้มีการจัดเตรียมการนำเสนอข้อมูลโดยรวมของข้อมูลที่สำคัญ เป็นกลุ่มภาคไว้ให้ท่าน ได้แก่ จำนวนประชากรในวัยแรงงาน จำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด จำนวนผู้ว่างงาน เป็นต้น แบ่งกลุ่มภาค เป็นจำนวน 5 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ เป็นต้น การนำเสนอจะแบ่งโทสนสีเพื่อแสดงถึงระดับความเข้มของจำนวนให้เห็นชัดเจนขึ้น



รูปที่ 4-2 หน้าเว็บแสดงแผนที่ภาพรวมข้อมูลด้านแรงงาน

2) แบบสอบถามข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน

เป็นส่วนที่เปิดให้กับผู้สนใจ ทั้งสถานประกอบการ และสถานศึกษาสามารถเข้ามากรอกข้อมูลได้ เมื่อได้รับการแจ้งข่าว โดยผู้ประกอบการเข้าที่เมนูอุปสงค์ และสถานศึกษาเข้าที่เมนูอุปทาน โดยท่านให้รายละเอียดด้านกำลังคนในกิจการของท่าน เพื่อให้ระบบทำการรวบรวมและนำข้อมูลของท่านไปคัดกรอง กลายเป็นข้อมูลสรุปด้านกำลังคนที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

The screenshot shows a web interface for a survey. The header includes the Ministry of Labour logo and navigation menus. The main content area is titled 'ค. ข้อมูลผู้ทำงานในกิจการ เชิงคุณภาพ' (C. Quality Information of Workers in Enterprises). Below this, there are two tables for rating skills and competencies on a scale of 1 to 5.

Table 1: Skills of Job Seekers (กลุ่มแรงงานใช้มือ)

ความสามารถ	ระดับความสามารถของแรงงานในปัจจุบัน					ระดับความสามารถของแรงงานที่หาค่าครึ่ง				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความสามารถด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความสามารถในการบริหารจัดการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
อัตราเงินเดือนเริ่มต้น (โดยเฉลี่ย)	<input type="text"/> บาท									

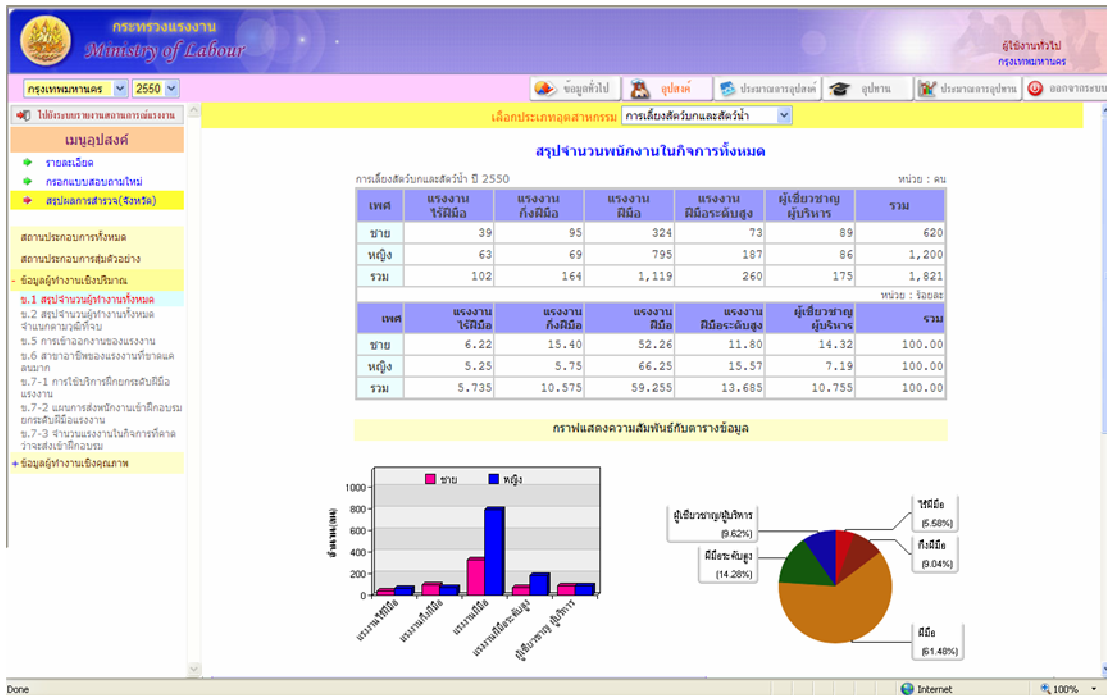
Table 2: Skills of Job Seekers (กลุ่มแรงงานทั้งมือ)

ความสามารถ	ระดับความสามารถของแรงงานในปัจจุบัน					ระดับความสามารถของแรงงานที่หาค่าครึ่ง				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความสามารถด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ความสามารถในการบริหารจัดการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
อัตราเงินเดือนเริ่มต้น (โดยเฉลี่ย)	<input type="text"/> บาท									

รูปที่ 4-3 หน้าเว็บแบบสอบถามข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน

3) ข้อมูลสรุปผลจากการสำรวจระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

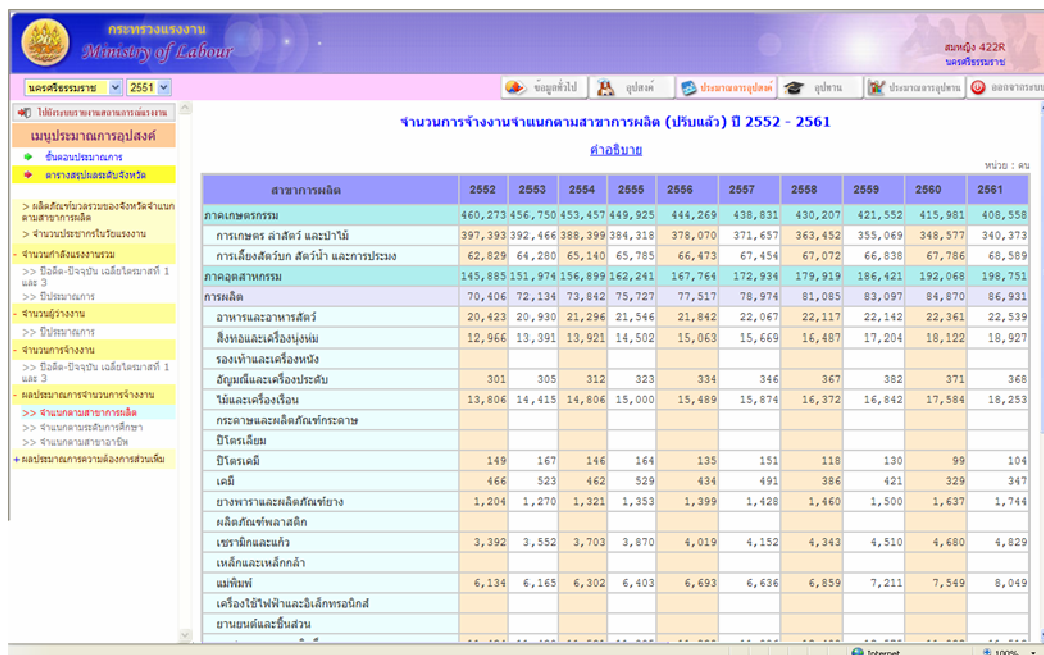
ท่านสามารถเข้าไปดูข้อมูลสรุปผลที่ได้จากการสำรวจและจากแบบสอบถามได้ โดยข้อมูลเหล่านี้จะแบ่งกลุ่มอยู่ในส่วนของอุปสงค์และอุปทาน หากท่านต้องการดูข้อมูลด้านกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมนั้นให้เข้าไปดูที่เมนูอุปสงค์ แต่ถ้าเป็นข้อมูลด้านกำลังคนที่มาจากสถานศึกษานั้นให้เข้าไปดูที่เมนูอุปทาน



รูปที่ 4-4 ตัวอย่างหน้าเว็บสรุปผลข้อมูลด้านแรงงานจากการสำรวจ

4) ข้อมูลสรุปผลการประมาณระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

นอกเหนือจากการดูข้อมูลที่เป็นการสรุปผลข้อมูลปัจจุบันแล้ว ท่านสามารถเข้าไปดูข้อมูลประมาณการกำลังคนได้ ซึ่งระบบได้มีการประมาณการไว้เป็นแนวโน้มให้ทราบในช่วงสิบปีเป็นส่วนใหญ่ ท่านสามารถเข้าไปดูได้ที่ เมนูประมาณการอุปสงค์ หรือเมนูประมาณการอุปทาน ตามต้องการ



รูปที่ 4-5 ตัวอย่างหน้าเว็บสรุปผลข้อมูลประมาณการ

5) ระบบจำลองการคาดการณ์ด้านกำลังคนของอุปสงค์ และอุปทาน

นอกเหนือจากการเรียกดูข้อมูลสรุปผล และสรุปการประมาณการแล้ว ระบบยังมีส่วนประกอบที่เพิ่มเติมให้กับผู้ใช้ระดับผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญได้ทดลองใช้ระบบจำลองการพยากรณ์คาดการณ์ข้อมูลด้านกำลังคนได้ ซึ่งสามารถเข้าไปทดลองปรับเปลี่ยนจำนวนแนวโน้มข้อมูลต่างๆได้ เพื่อดูถึงผลที่เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการนำผลแนวโน้ม ไปเป็นแนวทางสำหรับใช้วิเคราะห์เพื่อการวางแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้

The screenshot shows the Ministry of Labour website interface. The main content area displays two tables for simulation data. The first table, 'ข้อมูลมาเข้า สัปดาห์เรียนต่อ', shows data for various educational levels from 2551 to 2560. The second table, 'ผู้สำเร็จการศึกษา', shows data for graduates from 2551 to 2560. The interface also includes a navigation menu on the left and a top header with the Ministry of Labour logo and name.

ระดับชั้น	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560
ม.3	80.9152	80.9152	80.9152	80.9152	80.9152	80.9152	80.9152	80.9152	80.9152	80.9152
ม.6	83.4897	83.4897	83.4897	83.4897	83.4897	83.4897	83.4897	83.4897	83.4897	83.4897
ปวช.	71.8112	71.8112	71.8112	71.8112	71.8112	71.8112	71.8112	71.8112	71.8112	71.8112
ปวส./อนุปริญญา	68.53	68.53	68.53	68.53	68.53	68.53	68.53	68.53	68.53	68.53
ปริญญาตรี	7.733	7.733	7.733	7.733	7.733	7.733	7.733	7.733	7.733	7.733
ปริญญาโทขึ้นไป	2.25	2.25	2.25	2.25	2.25	2.25	2.25	2.25	2.25	2.25

ระดับชั้น	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560
ม.3	10,235	10,259	10,261	10,248	10,190	10,106	10,001	9,867	9,727	9,588
ม.6	5,701	5,714	5,715	5,708	5,676	5,629	5,570	5,496	5,418	5,341
ปวช.	1,725	1,730	1,730	1,728	1,718	1,704	1,686	1,664	1,640	1,617
ปวส./อนุปริญญา	2,552	2,559	2,559	2,596	2,581	2,560	2,533	2,499	2,464	2,429
ปริญญาตรี	10,744	10,770	10,772	10,758	10,697	10,608	10,498	10,358	10,211	10,065
ปริญญาโทขึ้นไป	1,677	1,683	1,686	1,686	1,686	1,683	1,677	1,669	1,658	1,649

รูปที่ 4-6 ตัวอย่างหน้าเว็บระบบจำลองการคาดการณ์ด้านกำลังคน

4.2 ระบบรายงานสถานการณ์จังหวัด

ระบบรายงานสถานการณ์จังหวัดนี้ ถือเป็นระบบซอฟต์แวร์ส่วนเพิ่มที่ขยายมาจากระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ด้านแรงงานในแต่ละจังหวัด และช่วยเจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดได้สะดวกขึ้น



รูปที่ 4-7 หน้าเว็บเข้าสู่ระบบรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด

ข้อมูลที่รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานของแต่ละจังหวัดนั้นจะแตกต่างเพิ่มเติมจากข้อมูลสรุปที่มาจากการสำรวจของระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน ตรงที่มีความละเอียดเพิ่มเติมในรายจังหวัดและแบ่งหมวดเป็นกลุ่มงานด้านแรงงานหลัก 5 กลุ่ม คือ กำลังแรงงาน การจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ และการประกันสังคม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะได้อาจมาจากเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานของจังหวัดนั้นๆเป็นผู้จัดหาเก็บไว้ในระบบให้

ส่วนที่สำคัญมากอีกส่วนหนึ่งของระบบรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดนั้น คือ การช่วยสร้างรายงานสถานการณ์แรงงานต้นแบบเพื่อให้เจ้าหน้าที่นำไปปรับแต่งกลายเป็นรายงานสถานการณ์แรงงานฉบับสมบูรณ์ ระบบซอฟต์แวร์มุ่งเน้นการสร้างเอกสารรายงานโดยมีเป้าหมายเพื่อให้รูปแบบของเอกสารรายงานที่ได้มีความเรียบร้อยและเป็นไปในรูปแบบมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งแก้ปัญหาของการจัดทำรายงานที่มีรูปแบบหลากหลายและไม่ตรงประเด็น เจ้าหน้าที่สามารถเลือกลักษณะของเอกสารได้ว่าต้องการเอกสารสี หรือขาวดำ ต้องการกราฟลักษณะใด เป็นต้น ซึ่งในบางบทที่มีการใช้ข้อมูลภายใน

หน่วยงานนั้นระบบก็มีการดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลมาเตรียมไว้ให้แล้วในบางส่วน เช่น ข้อมูลที่มาจากระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน

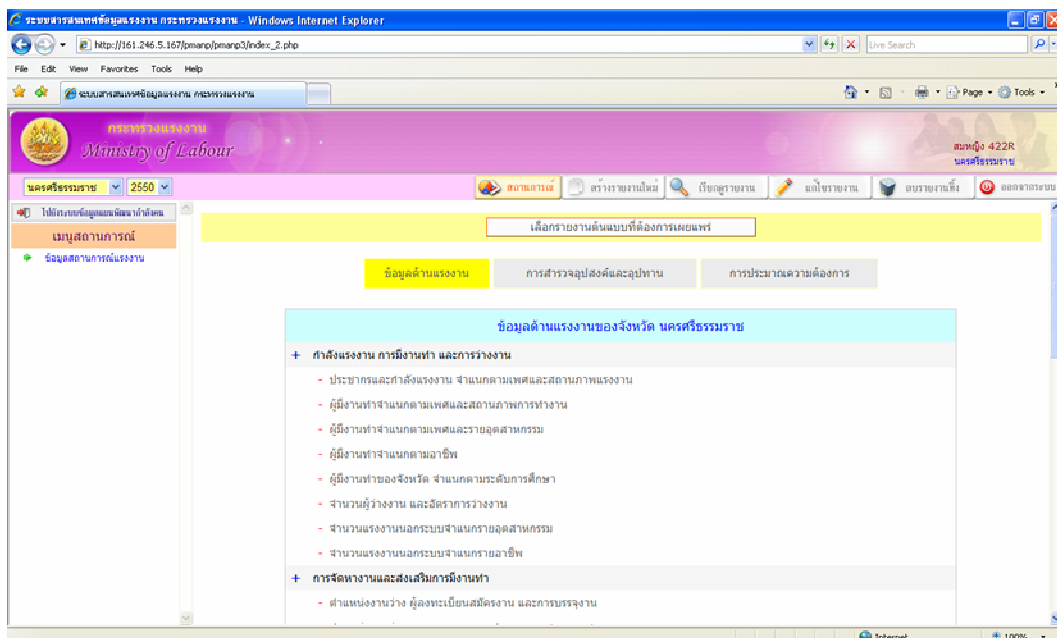
งานอีกส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ คือการเผยแพร่เอกสารให้แก่ผู้ที่สนใจสามารถเข้ามาดาวน์โหลดเอกสารรายงานฉบับสมบูรณ์ได้ ซึ่งรายงานฉบับสมบูรณ์นี้คือรายงานสถานการณ์แรงงานที่เจ้าหน้าที่สร้างจากระบบและนำไปปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ผู้สนใจสามารถรับเอาเอกสารสมบูรณ์นี้ไปได้โดยดาวน์โหลดเป็นเอกสารในรูปแบบไมโครซอฟท์เวิร์ด

จากที่กล่าวมาระบบรายงานสถานการณ์แรงงานมีองค์ประกอบการใช้งานหลักที่น่าสนใจ ดังนี้

- 1) หน้าเว็บเผยแพร่ข้อมูลสถานการณ์แรงงานจังหวัด
- 2) ระบบสร้างเอกสารรายงานสถานการณ์แรงงานต้นแบบ
- 3) การดาวน์โหลดเอกสารรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด

1) หน้าเว็บเผยแพร่ข้อมูลสถานการณ์แรงงานจังหวัด

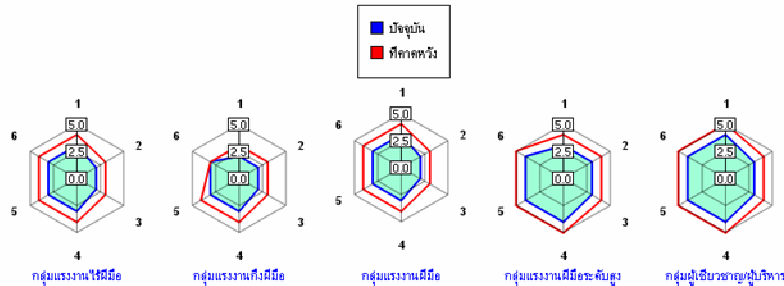
ในส่วนของเมนูสถานการณ์นั้น เมื่อท่านได้เข้าไปจะเห็นรายการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของจังหวัดนั้นๆที่ท่านเลือก เช่น ประชากรกำลังแรงงาน ตำแหน่งงานว่าง การตรวจแรงงาน การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้มาจากการเก็บรวบรวมของเจ้าหน้าที่จังหวัดนั้นๆ และบางส่วนนั้นมาจากระบบข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน



รูปที่ 4-8 หน้าเว็บเผยแพร่ข้อมูลสถานการณ์แรงงานของจังหวัด

ระดับความสามารถด้านต่างๆ ของพนักงานที่เป็นอยู่จริง และที่ผู้ประกอบการคาดหวัง จำนวนตามกลุ่มฝีมือแรงงาน ปี 2549

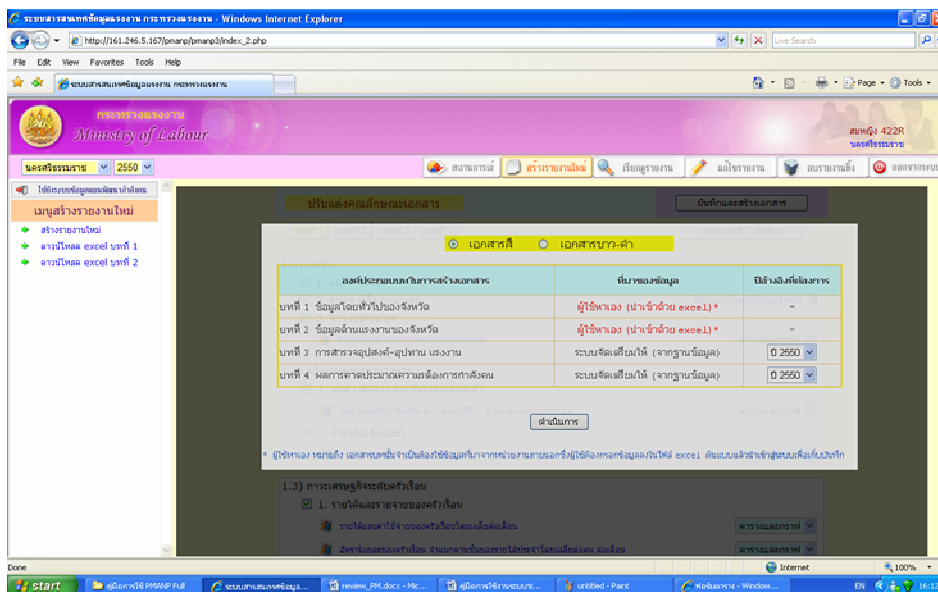
ความสามารถ	กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ		กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ		กลุ่มแรงงานฝีมือ		กลุ่มแรงงานฝีมือระดับสูง		กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	
	ปัจจุบัน	ความหวัง	ปัจจุบัน	ความหวัง	ปัจจุบัน	ความหวัง	ปัจจุบัน	ความหวัง	ปัจจุบัน	ความหวัง
1. การวิเคราะห์แก้ไขปัญหา	2.6	3.6	2.4	3.4	2.8	3.8	3.4	4.2	3.9	4.6
2. คอมพิวเตอร์	2.1	3.4	1.9	2.7	2.5	3.3	2.8	3.8	3.4	3.9
3. ภาษาต่างประเทศ	1.8	3.3	1.6	2.6	1.9	2.9	2.6	3.6	3.0	3.7
4. การทำงานเป็นกลุ่ม	2.8	3.7	2.9	3.6	3.1	4.0	3.6	4.5	4.0	4.6
5. เทคนิคปฏิบัติงาน	2.9	3.8	2.9	3.6	3.2	4.0	3.7	4.6	4.1	4.7
6. การบริหาร	2.6	3.6	2.5	3.4	3.0	3.9	3.7	4.6	4.1	4.7



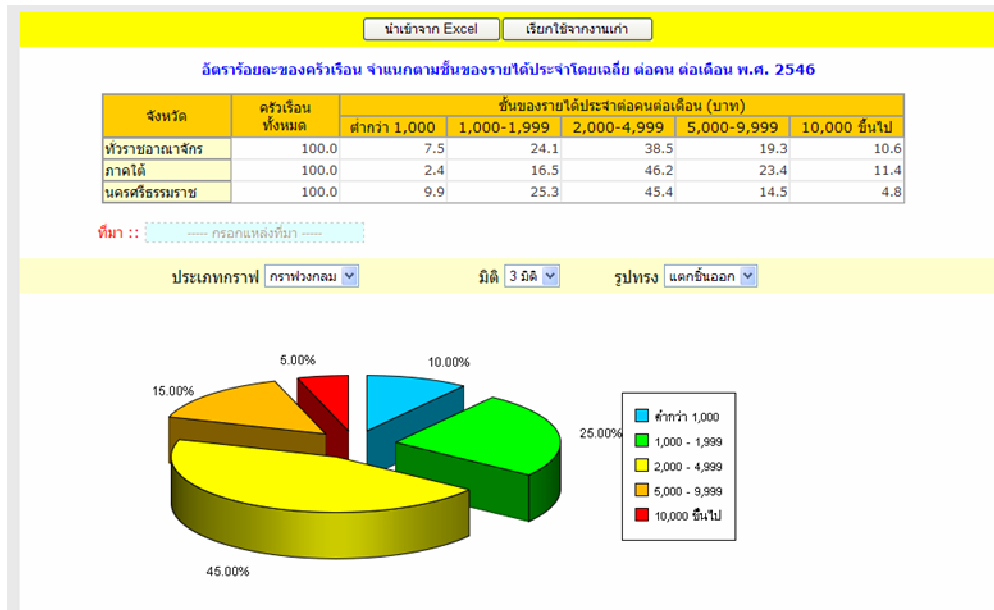
รูปที่ 4-9 ตัวอย่างข้อมูลที่ผู้สนใจทำการเลือกดูจากรายการข้อมูลเผยแพร่

2) ระบบสร้างเอกสารรายงานสถานการณ์แรงงานต้นแบบ

เป็นส่วนงานที่ถือเป็นงานหลักของระบบ สำหรับเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดใช้จัดทำเอกสารรายงานสถานการณ์แรงงานต้นแบบ แล้วนำเอกสารนั้นไปปรับปรุงเป็นเอกสารสมบูรณ์ โดยกระบวนการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเอกสารรายงานนั้น มีการสร้าง แก๊ซ ลบ และส่งคืน รายละเอียดนั้น ท่านสามารถดูได้จากคู่มือการใช้งานระบบ



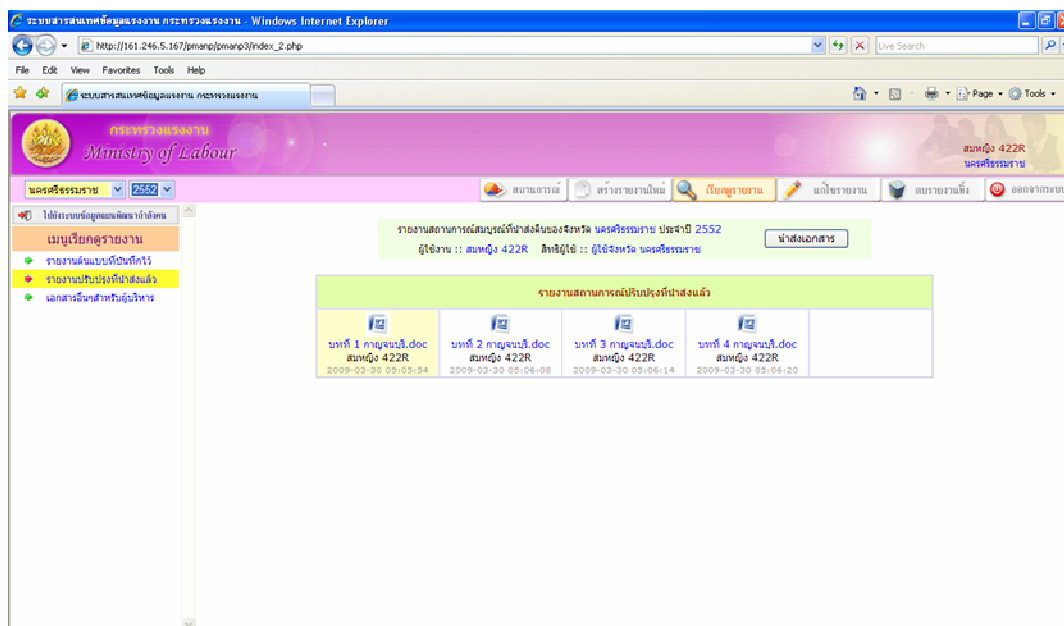
รูปที่ 4-10 หน้าเว็บสำหรับการปรับแต่งคุณลักษณะเอกสาร



รูปที่ 4-11 หน้าเว็บสำหรับการปรับแต่งองค์ประกอบตารางและกราฟในเอกสาร

3) การดาวน์โหลดเอกสารรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด

ท่านสามารถดาวน์โหลดเอกสารรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดฉบับสมบูรณ์ได้ โดยเข้าที่เมนูเรียกดูรายงาน



รูปที่ 4-12 หน้าเว็บสำหรับการดาวน์โหลดเอกสารรายงานสถานการณ์สมบูรณ์

4.3 ระบบบริหารจัดการ

การจัดทำระบบติดตามการสำรวจข้อมูลอุปสงค์ อุปทาน และการส่งรายงานต่างๆ เช่น แผนพัฒนากำลังคน สถานการณ์ตลาดแรงงานนั้น รวมถึงการเข้าใช้งานระบบของผู้ใช้แต่ละคน โดยจะมีการแสดงผลให้เห็นถึงรายงานต่างๆ เช่น จำนวนแบบสอบถามที่แต่ละจังหวัดสำรวจได้ในแต่ละปี มีความคืบหน้าเพียงใดและได้มีการจัดส่งรายงานแล้วหรือไม่ เมื่อใด ซึ่งจะเป็นหน้าที่ของผู้ที่มีสิทธิ ระดับผู้ดูแลระบบ อาจจะเป็นเจ้าหน้าที่ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และเป็นผู้กำกับดูแล

เมื่อผู้ดูแลระบบต้องการกำหนดเป้าหมายในการสำรวจอุปสงค์และอุปทาน จะต้องทำการล็อกอินเข้าสู่ระบบก่อน

กำหนดความต้องการการสำรวจปี 2550

ลำดับ	รหัสจังหวัด	จังหวัด	จำนวนแบบอุปสงค์	จำนวนแบบอุปทาน	ปี	ตั้งค่าอุปทาน
1	10	กรุงเทพมหานคร	200	200	200	200
2	11	สมุทรปราการ	200	200	200	200
3	12	นนทบุรี	200	200	200	200
4	13	ปทุมธานี	200	200	200	200
5	14	พระนครศรีอยุธยา	200	200	200	200
6	15	อ่างทอง	200	200	200	200
7	16	ลพบุรี	200	200	200	200
8	17	สิงห์บุรี	200	200	200	200
9	18	อู่ทอง	200	200	200	200
10	19	สุพรรณบุรี	200	200	200	200
11	20	อุทัยธานี	200	200	200	200
76	96	นครราชสีมา	200	200	200	200
รวม				15,200		

แก้ไขเรียบร้อยแล้ว

รูปที่ 4-13 การกำหนดความต้องการการสำรวจอุปสงค์และอุปทาน ของปี 2550

หลังจากที่เข้าสู่ระบบแล้ว ให้ทำการเลือกปีที่จะกำหนดความต้องการการสำรวจ ที่ตำแหน่งหมายเลข 1 และเลือกไปยังเมนูผลการสำรวจที่ตำแหน่งหมายเลข 2 เลือกไปยังเป้าหมายแบบสอบถามที่ตำแหน่งหมายเลข 3 และทำการกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละจังหวัดที่ตำแหน่งหมายเลข 4 เมื่อกำหนดครบทุกจังหวัดแล้ว ให้กดปุ่มทำการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

ลำดับ	รหัสจังหวัด	จังหวัด	จำนวนหน่วยที่ส่ง	%การส่ง	วันที่บันทึกข้อมูล	วันที่ปรับปรุงล่าสุด
1	10	กรุงเทพมหานคร	2,140	1,070	2008-06-13 11:46:12	2009-04-01 06:00:38
2	11	สมุทรปราการ	1,183	592	2008-06-16 14:27:21	2009-04-01 05:42:37
3	12	นนทบุรี	492	246	2008-07-28 15:28:20	2009-04-01 05:32:09
4	13	ปทุมธานี	633	317	2008-06-23 10:46:14	2009-04-01 05:35:53
5	14	พระนครศรีอยุธยา	688	344	2009-01-28 22:16:10	2009-04-01 03:18:43
6	15	อ่างทอง	328	164	2008-06-09 13:44:31	2009-04-01 03:28:33
7	16	จันทบุรี	384	192	2008-09-10 11:24:09	2009-04-01 03:21:12
8	17	ฉะเชิงเทรา	330	165	2008-06-06 14:13:15	2009-04-01 03:26:22
9	18	อันทาก	289	145	2008-04-01 11:43:28	2009-04-01 03:14:15
10	19	สกลบุรี	450	225	2008-06-16 14:48:32	2009-04-01 03:24:11
11	20	ชลบุรี	870	435	2008-07-25 16:07:28	2009-04-01 02:45:00
12	21	ฉะฉอง	613	307	2008-06-24 08:55:25	2009-04-01 02:52:51
13	22	จันทบุรี	401	201	2008-06-09 16:07:47	2009-04-01 03:31:13
14	23	ตราด	229	115	2008-05-30 09:14:44	2009-04-01 02:46:35
15	24	ระยอง	446	223	2008-09-26 14:35:35	2009-04-01 02:39:31
16	25	ปราจีนบุรี	97	49	2008-05-29 11:09:49	2009-04-01 02:48:43
17	26	นครนายก	195	98	2008-05-01 15:22:54	2009-04-01 02:47:59
18	27	สระบุรี	279	140	2008-09-04 09:54:02	2009-04-01 02:54:46
19	30	นครราชสีมา	524	262	2008-07-22 15:06:08	2009-04-01 04:05:17

รูปที่ 4-14 แสดงตัวอย่างการติดตามกิจกรรมการสำรวจอุปสงค์

เมื่อผู้ดูแลระบบทำการกำหนดเป้าหมายการสำรวจเรียบร้อยแล้ว สามารถเรียกดูผลการสำรวจได้ที่ เมนู ผลการสำรวจอุปสงค์ หรือผลการสำรวจอุปทาน ที่ตำแหน่งหมายเลข 1 ข้อมูลเปอร์เซ็นต์การส่งก็จะแสดงผลที่ตำแหน่งหมายเลข 2

ลำดับ	รหัสจังหวัด	จังหวัด	จำนวนหน่วยที่ส่ง	%การส่ง	วันที่บันทึกข้อมูล	วันที่ปรับปรุงล่าสุด
1	10	กรุงเทพมหานคร	71	36	2009-01-31 11:23:50	2009-04-01 18:23:16
2	11	สมุทรปราการ	46	23	2008-06-06 15:41:27	2009-04-01 18:23:04
3	12	นนทบุรี	70	35	2008-06-06 16:15:13	2009-04-01 18:22:57
4	13	ปทุมธานี	32	16	2008-04-17 17:11:28	2009-04-01 18:23:01
5	14	พระนครศรีอยุธยา	169	85	2008-12-22 22:42:57	2009-04-01 18:18:33
6	15	อ่างทอง	63	32	2008-02-28 14:11:10	2009-04-01 18:18:46
7	16	จันทบุรี	80	40	2008-09-05 15:07:04	2009-04-01 18:18:37
8	17	ฉะเชิงเทรา	18	9	2008-03-24 14:06:26	2009-04-01 18:18:43
9	18	อันทาก	70	35	2008-07-23 10:36:30	2009-04-01 18:18:24
10	19	สกลบุรี	55	28	2008-04-21 11:30:25	2009-04-01 18:18:40
11	20	ชลบุรี	159	80	2008-06-16 11:54:28	2009-04-01 18:17:46
12	21	ฉะฉอง	56	28	2008-06-26 13:31:27	2009-04-01 18:17:57
13	22	จันทบุรี	59	30	2008-04-24 11:06:18	2009-04-01 18:18:51
14	23	ตราด	28	14	2008-04-09 13:41:01	2009-04-01 18:17:47
15	24	ระยอง	60	30	2008-10-14 14:35:32	2009-04-01 18:17:36
16	25	ปราจีนบุรี	60	30	2008-04-18 16:21:30	2009-04-01 18:17:54
17	26	นครนายก	47	24	2008-02-29 15:41:33	2009-04-01 18:17:50
18	27	สระบุรี	65	33	2008-03-13 11:36:32	2009-04-01 18:18:01
19	30	นครราชสีมา	80	40	2008-03-21 16:55:47	2009-04-01 18:20:07

รูปที่ 4-15 แสดงตัวอย่างการติดตามกิจกรรมการสำรวจอุปทาน

การติดตามผลการทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด จะแสดงให้เห็นถึงจังหวัดที่ทำการส่งรายงานและจังหวัดที่ยังไม่ได้ส่งรายงาน

ลำดับ	จังหวัด	สถานะ	วันที่ส่งล่าสุด
1	กรุงเทพมหานคร	ยังไม่ส่ง	-
2	สมุทรปราการ	ยังไม่ส่ง	-
3	นนทบุรี	ยังไม่ส่ง	-
4	ปทุมธานี	ยังไม่ส่ง	-
5	พระนครศรีอยุธยา	ยังไม่ส่ง	-
6	อ่างทอง	ยังไม่ส่ง	-
7	ลพบุรี	ยังไม่ส่ง	-
55	ราชบุรี	ยังไม่ส่ง	-
56	กาญจนบุรี	ส่งแล้ว	2009-03-31 11:06:11
57	สุพรรณบุรี	ยังไม่ส่ง	-
58	นครปฐม	ยังไม่ส่ง	-
59	สมุทรสาคร	ยังไม่ส่ง	-
60	สมุทรสงคราม	ยังไม่ส่ง	-
61	เพชรบุรี	ยังไม่ส่ง	-
62	ประจวบคีรีขันธ์	ยังไม่ส่ง	-
63	นครศรีธรรมราช	ส่งแล้ว	2009-03-30 05:06:20
64	กระบี่	ยังไม่ส่ง	-
65	พังงา	ยังไม่ส่ง	-
66	ภูเก็ต	ยังไม่ส่ง	-

รูปที่ 4-16 สรุปผลการส่งรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด

สำหรับรายงานนี้ จะเห็นได้เป็นที่ตำแหน่งหมายเลข 3 นั้นมีการส่งรายงานเรียบร้อยแล้ว รายงานก็จะประกอบด้วยวันเวลาที่ทำการส่งรายงาน

ลำดับ	จังหวัด	สถานะ	วันที่ส่งล่าสุด
1	กรุงเทพมหานคร	ยังไม่ส่ง	-
2	สมุทรปราการ	ยังไม่ส่ง	-
3	นนทบุรี	ยังไม่ส่ง	-
4	ปทุมธานี	ยังไม่ส่ง	-
5	พระนครศรีอยุธยา	ยังไม่ส่ง	-
6	อ่างทอง	ยังไม่ส่ง	-
7	ลพบุรี	ยังไม่ส่ง	-
8	สิงห์บุรี	ยังไม่ส่ง	-
9	ชัยนาท	ยังไม่ส่ง	-
10	สระบุรี	ยังไม่ส่ง	-
11	ชลบุรี	ยังไม่ส่ง	-
12	ระยอง	ยังไม่ส่ง	-
13	ฉะเชิงเทรา	ยังไม่ส่ง	-
14	ตราด	ยังไม่ส่ง	-
15	ฉะเชิงเทรา	ยังไม่ส่ง	-
16	ปราจีนบุรี	ยังไม่ส่ง	-
17	นครนายก	ยังไม่ส่ง	-
18	สระแก้ว	ยังไม่ส่ง	-
19	นครราชสีมา	ยังไม่ส่ง	-

รูปที่ 4-17 สรุปผลการส่งแผนพัฒนากำลังคน

สำหรับสรุปผลการส่งแผนพัฒนากำลังคน ก็จะแสดงผลเหมือนกันกับสรุปผลการส่งรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด

ลำดับ	ชื่อ	นามสกุล	เขต	ชื่อเป็นระบบ	รหัสผ่าน	สถานะ	แก้ไข	ลบ
1	เบญจโกศล	สุวรรณชัย	ชาย	benmar	1234	2	✖	✖
2	สมหญิง	422R	หญิง	simplay	1234	2	✖	✖
3	30	A	ชาย	30A	1234	2	✖	✖
4	30	B	ชาย	30B	1234	2	✖	✖
5	31	A	ชาย	31A	1234	2	✖	✖
6	31	B	ชาย	31B	1234	2	✖	✖
7	32	A	ชาย	32A	1234	2	✖	✖
8	32	B	ชาย	32B	1234	2	✖	✖
9	33	A	ชาย	33A	1234	2	✖	✖
10	33	B	ชาย	33B	1234	2	✖	✖
11	34	A	ชาย	34A	1234	2	✖	✖
12	34	B	ชาย	34B	1234	2	✖	✖
13	35	A	ชาย	35A	1234	2	✖	✖
14	35	B	ชาย	35B	1234	2	✖	✖
15	36	A	ชาย	36A	1234	2	✖	✖
16	36	B	ชาย	36B	1234	2	✖	✖
17	36	B	ชาย	36B	1234	2	✖	✖
18	37	A	ชาย	37A	1234	2	✖	✖
19	37	B	ชาย	37B	1234	2	✖	✖
20	39	A	ชาย	39A	1234	2	✖	✖
21	39	B	ชาย	39B	1234	2	✖	✖
22	40	A	ชาย	40A	1234	2	✖	✖
23	40	B	ชาย	40B	1234	2	✖	✖
24	41	A	ชาย	41A	1234	2	✖	✖
25	41	B	ชาย	41B	1234	2	✖	✖
26	42	A	ชาย	42A	1234	2	✖	✖
27	42	B	ชาย	42B	1234	2	✖	✖
28	43	A	ชาย	43A	1234	2	✖	✖
29	43	B	ชาย	43B	1234	2	✖	✖
30	44	A	ชาย	44A	1234	2	✖	✖

รูปที่ 4-18 หน้าจอสำหรับการจัดการผู้ใช้งาน

ระบบได้จัดเตรียมส่วนสำหรับการจัดการบัญชีผู้ใช้ หากต้องการเพิ่ม แก้ไขหรือลบให้เลือกจากเมนูด้านขวามือที่อยู่ในกรอบสี่เหลี่ยม โดยรูปแวนเป็นการเรียกดูข้อมูลต่างๆ หากต้องการแก้ไขให้เลือกไปยังรูปดินสอ หากต้องการลบให้เลือกเครื่องหมายกากบาท

ลำดับ	ผู้ใช้	จำนวน	เวลาที่บันทึกครั้งสุดท้าย
1		3	2009-04-17 03:38:32
1	B14	2	2009-03-25 14:27:41
1	B15	1	2009-03-03 14:28:43
1	B16	1	2009-03-03 16:26:52
1	B17	1	2009-03-03 17:30:05
1	B18	1	2009-03-03 17:33:18
1	B19	1	2009-03-03 17:35:11
1	B20	1	2009-03-03 17:37:33
2	B21	1	2009-03-03 18:01:42
3	B22	1	2009-03-03 18:05:35
1	B23	1	2009-03-03 18:11:20
3	B24	1	2009-03-03 18:15:13
4	B25	1	2009-03-04 09:15:44
5	B26	1	2009-03-04 09:20:21
5	B27	1	2009-03-04 09:31:15
1	B28	1	2009-03-04 09:38:57
1	B29	1	2009-03-04 09:42:22
2	B30	1	2009-03-04 09:49:16
2	B31	1	2009-03-04 13:12:35

รูปที่ 4-19 หน้าจอการเรียกดูการทำงานของผู้ใช้งาน

ระบบได้จัดเตรียมหน้าจอสำหรับการเรียกดูข้อมูลของผู้ใช้แต่ละคนไว้ ว่าได้มีการเข้าใช้งานระบบกี่ครั้ง และเข้าใช้งานครั้งสุดท้ายเมื่อไหร่ โดยผู้ใช้สามารถเรียกดูข้อมูลโดยการเรียงจากวันที่ล่าสุดหรือจำนวนครั้งมากที่สุดก็ได้ โดยการกดเลือกไปยังหัวข้อด้านบนของตารางแสดงผล



The screenshot shows the 'Ministry of Labour' website interface. At the top, there is a navigation bar with the text 'กระทรวงแรงงาน' and 'Ministry of Labour'. Below this, there is a search bar and several utility icons. The main content area is titled 'ติดตามผลการเข้าใช้งานระบบ' (Track system usage results). On the left, there is a sidebar menu with options like 'การใช้จ่ายเงินตามผู้ใช้' and 'จัดการบัญชีผู้ใช้งาน'. The main table displays the following data:

ลำดับ	รูปแบบการคิดค้น	จำนวน	เวลาที่บันทึกครั้งสุดท้าย
1	เข้าสู่ระบบ	29	2009-04-17 12:40:33
2	เรียกดูข้อมูลอุปสงค์	6	2009-03-06 17:26:49
3	เรียกดูข้อมูลอุปทาน	4	2009-03-06 17:51:01
4	กรอกรายชื่อผู้ประกอบการ	11	2009-03-05 18:53:39
5	แก้ไขแบบสอบถามอุปทาน	2	2009-03-04 09:31:15

รูปที่ 4-20 หน้าจอสรุปจำนวนการเรียกดูในแต่ละกิจกรรม

กิจกรรมหรือการเข้าใช้งานของผู้ใช้จะถูกบันทึกเป็นจำนวนครั้งไว้ การแสดงผลจะแสดงรายกิจกรรมจำนวนครั้งที่เข้าใช้งาน และวันเวลาที่เข้าใช้งานล่าสุด

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดทำแผน (ยุทธศาสตร์) การพัฒนากำลังคนของจังหวัด

1) ประเด็นปัญหา

ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด ตามหลักการแล้ว แผนนี้จะครอบคลุมยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานทั้งหมดทุกสาขาของจังหวัด ทั้งประชากรในวัยก่อนทำงาน วัยทำงาน และหลังวัยทำงาน จุดเน้นหลักของกระทรวงแรงงานจะอยู่ตรงส่วนของประชากรวัยแรงงาน ส่วนผู้รับผิดชอบหลักของประชากรก่อนวัยทำงานหลักๆ จะอยู่ที่กระทรวงศึกษาธิการและประชากรวัยหลังเกษียณ (หรือเกิน 60 ปี) น่าจะเป็นเรื่องของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม เท่าที่ผ่านมาในระดับจังหวัดนั้นจะมีอยู่หลายหน่วยงานมากที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับมิติต่างๆ ของแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด ในการดำเนินการในช่วง 2 ปีสุดท้าย ได้มีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนทั้งในส่วนของการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำแผนและมีการติดตามประเมินผลการจัดทำแผนในบางจังหวัดกระจายทั่วประเทศ ประเด็นปัญหาที่พบคือ

1.1) แรงงานจังหวัดบางจังหวัดไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควรในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด ต้องยอมรับก่อนว่าการทำแผนยุทธศาสตร์นั้นต้องอาศัย “บารมี” ของแรงงานจังหวัดเป็นอย่างมากในการประสานติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดด้วยกันเพื่อร่วมเป็นคณะทำงานการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด ซึ่งอาจจะมีการร้องผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมายให้มาเป็นประธาน (ในฐานะตัวแทนผู้ดูแลหน่วยงานต่างๆ ที่เข้ามาทำงานในจังหวัด) แต่เท่าที่ผ่านมาแรงงานจังหวัดบางแห่งยังไม่สามารถจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดขึ้นมาได้ เนื่องจากไม่สามารถยืนยันหรืออธิบายความสำคัญของการจัดทำแผนได้ว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการงานของภาคเอกชนและภาครัฐได้อย่างไร บางจังหวัดก็เลยคิดทำแผนด้วยตัวเองโดยมิได้ขอความร่วมมือกับทางจังหวัดหรือจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเมื่อจัดทำแผนงานโครงการต่างๆ ขึ้นมาแล้วก็คิดว่าหน่วยงานที่เขามิได้มาร่วมกันจัดทำแผนด้วยจะเห็นชอบตามนั้น แต่ความเป็นจริงหน่วยงานจำนวนมากมิได้ให้ความสนใจและจริงจังในการทำแผนกำลังคนของจังหวัดแต่อย่างใด ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วแผนฯ ที่จัดทำขึ้นนี้ควรจะต้องเกิดประโยชน์กับทุกหน่วยงานในจังหวัดและส่วนกลางเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของจังหวัด และของประเทศ

1.2) ส่วนกลางของกระทรวงแรงงานมิได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดและของประเทศเท่าที่ควร ทั้งๆ ที่แผนพัฒนากำลังคนนี้เกือบจะไม่มีใครเคยทำมาก่อน เป็นการริเริ่มของกระทรวงแรงงานโดยแท้ ทั้งนี้เนื่องจากทางกระทรวงแรงงานมิได้จัดทำ KPI ที่ผนวกเอา

เรื่องความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเข้ามาประเมินร่วมไว้ในตัวชี้วัดของกระทรวง (และการพิจารณาให้นำนักกักขังงานนี้ในการพิจารณาความดีความชอบ)

1.3) คุณภาพของแผนพัฒนากำลังคนยังไม่ดีเท่าที่คาดหวังไว้ สืบเนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น เหตุผลของข้อ 1.1) ข้างต้น เมื่อผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานแรงงานจังหวัดได้ไปฝึกอบรมการจัดทำแผนฯ มาแล้วก็มีได้ถ่ายทอดให้กับนักวิชาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ทำให้เกิดกรณีที่แรงงานจังหวัดอยู่กับงานประจำมาก ก็จะไม่ค่อยมีเวลาจัดทำแผนฯ หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำแผนฯ ผลก็คือจังหวัดนั้นๆ อาจจะจัดทำแผนไม่เคยเสร็จ หรือเสร็จแต่ไม่เคยสมบูรณ์เป็นส่วนใหญ่

1.4) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนฯ ไม่นำผลงานไปใช้ในการจัดทำแผนงาน/โครงการของตนเอง โดยมีสาเหตุบางประการ เช่น หน่วยงานร่วมจัดทำแผนฯ เห็นว่า ถึงแม้จะทำแผนงานหรือโครงการมาพิจารณาใส่ไว้ในแผนของตนเอง แต่เวลาปฏิบัติจริงก็ไม่สามารถทำได้เนื่องจากโครงการดังกล่าวไม่ตรงกับกรอบงบประมาณซึ่งส่วนกลางของกระทรวงนั้นๆ เป็นผู้ขอหรือกำหนด เป็นการสูญเสียเวลาและสมองในการมาร่วมคิดร่วมทำแผน

1.5) การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนขาดข้อมูลที่สำคัญเชิงปริมาณจำนวนมาก เนื่องจากในทางเทคนิคการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้มีการจัดระดมความคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการจัดทำ SWOT ซึ่งส่วนมากผู้เข้าร่วมระดมความคิดจะหลุดจากประสบการณ์หรือความจำโดยไม่มี Empirical หรือข้อเท็จจริง (Facts) มาประกอบการระดมความคิด บางคนไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการจ้างงานแต่อย่างใด เวลาระดมความคิดจึงเสนอแต่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองเท่านั้น และยังมีแรงใจไม่กล้านำเสนอความคิดใดใดที่จะไปกระทบผู้ร่วมระดมความคิดท่านอื่นๆ สิ่งที่ระดมความคิดกันมาจึงมีควรนำมาใช้เป็นหลักในการใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แต่เพียงอย่างเดียว ผู้ทำแผนฯ จึงควรเน้นไปที่ Empirical-Base คือข้อเท็จจริงของประเด็นปัญหาที่ได้จากข้อมูล จากการสำรวจจุดประสงค์-อุปทานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ นอกจากนั้นยังมีข้อมูลที่รวบรวมในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานของจังหวัด (เป็นรายไตรมาส/รายปี) ที่สามารถนำมาประกอบในการทำความเข้าใจกับปัญหากำลังคนของจังหวัด ข้อมูลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนในช่วง 5 ถึง 10 ปี ซึ่งการศึกษานี้ได้จัดทำไว้ให้ภายใต้การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องของคณะทำงานที่สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์มอบหมายให้ดูแลระบบข้อมูลของจังหวัดต่างๆ ก็จะทำให้ข้อมูลทันสมัยเพียงพอที่จะนำมาใช้ประกอบในการจัดทำแผนได้ แต่เท่าที่เป็นอยู่ยังนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการจัดทำแผนน้อยมาก บางคนอ้างว่าข้อมูลไม่ค่อยทันสมัย¹ จึงไม่ใช้เอามาทำแผนฯ ซึ่งเรื่องนี้จะต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน

¹ ที่จริงแล้วเป็นหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่จะต้องทำให้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ทันสมัยอยู่เสมอโดยจะไปปิดความผิดให้ผู้อื่นไม่ได้ กรณีที่ไม่สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นได้

2) ข้อเสนอแนะ

2.1) แต่ละจังหวัดจะต้องสร้างข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน และข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดให้ทันสมัย ครบคลุม และมีความถูกต้องแม่นยำโดยไม่สามารถปฏิเสธความรับผิดชอบได้ มิฉะนั้นจะไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ทำแผนได้

2.2) แต่ละจังหวัดจะต้องตั้งคณะทำงานในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดให้สำเร็จให้ได้ เมื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยินดีให้ความร่วมมือ ในที่สุดก็จะมีคนนำเอาแผนที่ทำขึ้นไปใช้ประโยชน์จริง

2.3) แต่ละจังหวัดต้องให้น้ำหนัก (Priority) ค่อนข้างสูงกับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนและการนำไปใช้ประโยชน์ โดยการจัดตั้งหน่วยงานภายนอกมาประเมินการนำเอาแผนไปใช้ประโยชน์

5.2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด

1) ประเด็นปัญหา

ช่วงปีที่ผ่านมาทางคณะที่ปรึกษาได้พัฒนาระบบซอฟต์แวร์ซึ่งสามารถช่วยสนับสนุนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด ซึ่งอาจจะทำเป็นรายไตรมาสหรือรายปีก็ได้ โดยการจัดทำคู่มือให้ใช้ประกอบในการจัดทำรายงานอย่างไรก็ตาม คู่มือที่จัดทำขึ้นช่วยสนับสนุนเจ้าหน้าที่จัดทำรายงานได้ไม่ทั้งหมดเนื่องจากเป็นคู่มือกลางๆและเลือกเอาจังหวัดหนึ่งขึ้นมาเป็นตัวอย่าง เช่น จังหวัดกาญจนบุรี ปัญหาที่พบในช่วงเวลาที่ผ่านมาคือ เจ้าหน้าที่มีภูมิหลังเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานซึ่งมีหลายมิติ เช่น สถานการณ์เศรษฐกิจที่อยู่เบื้องหลังความต้องการแรงงาน ภาวะตลาดแรงงาน ภาวะการคุ้มครองแรงงาน ภาวะความมั่นคงของแรงงาน และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น กฎ ระเบียบต่างๆ เป็นต้น ซึ่งต้องการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่มีภูมิหลังทางวิชาการโดยเฉพาะด้านเศรษฐศาสตร์ (สาขาใดก็ได้) มาเป็นผู้จัดทำและเขียนรายงาน แต่เท่าที่เป็นอยู่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการของสำนักงานแรงงานจังหวัดมีผู้จบหรือฝึกอบรมด้านเศรษฐศาสตร์น้อยมาก ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะทำหน้าที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลด้านแรงงาน โดยทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่จัดทำรายงานนั้นต้องพึ่งพาองค์ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ การที่ยกระดับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดให้สามารถอธิบายสถานการณ์แรงงานได้ถูกต้องแม่นยำจึงอาจจะต้องดำเนินการแก้ปัญหาดังต่อไปนี้

2) ข้อเสนอแนะ

2.1) ร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นที่มีการเรียนการสอนด้านเศรษฐศาสตร์ โดยเฉพาะเศรษฐศาสตร์จุลภาคให้เข้ามาเป็น Editorial board หรือคณะบรรณาธิการการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดโดยตั้งค่าตอบแทนในการอ่านรายงานหรือ edit รายงานประมาณ 1,500 - 3,000 บาทต่อฉบับ วิธีการนี้จะประสบความสำเร็จมากกว่าการจัดตั้งคณะทำงานผู้ตรวจสอบไว้ที่

กระทรวงซึ่งไม่สามารถอ่านรายงานได้ทั้ง 75 จังหวัด ในระยะเวลาอันสั้นเพียง 2 สัปดาห์ นอกจากนั้น คณะทำงานส่วนกลางยังไม่เข้าใจสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานหรือการจ้างงานของจังหวัด จึงไม่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับข้อวินิจฉัยหรือคำอธิบายเหตุการณ์ซึ่งแต่ละจังหวัดจัดเขียนส่งมาให้อ่านได้

2.2) ร่วมมือกับสถานศึกษาในท้องถิ่นจัดฝึกอบรมความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ที่จำเป็นต่อการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด เช่น วิชาเศรษฐศาสตร์มหภาคเบื้องต้น เศรษฐศาสตร์จุลภาคเบื้องต้น เศรษฐศาสตร์แรงงาน เป็นต้น โดยการฝึกอบรมดังกล่าวให้นำเอารายงานสถานการณ์แรงงานของจังหวัดมาเป็นตัวอย่างในการบรรยาย ซึ่งการจัดฝึกอบรมนี้ควรทำโดยเร็ว

กล่าวโดยสรุปก็คือ รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดจะมีคุณค่าน้อยมากถ้าแสดงแต่ข้อมูลสถิติแต่ไม่สามารถอธิบายเหตุผลหรือสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลดังกล่าวได้ จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องตั้งคณะที่ปรึกษาในระยะแรกร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาทางเศรษฐศาสตร์ในท้องถิ่นมาช่วยงาน และจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์ให้กับบุคลากรของจังหวัดที่ยังไม่มีความรู้ด้านนี้เพียงพอ

5.3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการคาดประมาณความต้องการกำลังคนในระดับจังหวัด

การคาดประมาณความต้องการกำลังคนในระดับจังหวัดยังเป็นขั้นเริ่มต้นทั้งในแง่ของโมเดลและข้อมูลจึงยังมีปัญหาในเรื่องความเข้าใจหรือแนวความคิดในการคาดประมาณอยู่ นอกเหนือจากปัญหาในการใช้ Software คำนวณ โดยข้อควรระวังที่สำคัญอาจสรุปได้ดังนี้

1) ในการคาดประมาณความต้องการกำลังคนใช้วิธีความต้องการกำลังคน (Manpower Requirement Approach) เป็นการวาดภาพความต้องการกำลังคนในรายละเอียด เกี่ยวกับจำนวนการกระจายเป็นรายอุตสาหกรรม การกระจายตามอาชีพและการกระจายตามการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือระดมกำลังคนในสาขาอุตสาหกรรม อาชีพและการศึกษาต่างๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการกำลังคนกับอุปทาน วิธีความต้องการกำลังคนมีข้อจำกัดคือเป็นวิธีที่เอาเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจหรือการเติบโตของ GDP เป็นตัวตั้งแล้วจึงมาคำนวณในรายละเอียดว่าจะกระจายการจ้างงานอย่างไรจึงจะสมดุลกับอุปทานกำลังคน หรือกล่าวสั้นๆ คือจึงจะไม่เกิดการว่างงานหรือมีการว่างงานไม่สูงเกินไป ดังนั้นเท่ากับโมเดลมีการกำหนดเป้าหมายการว่างงานไว้ในตัวเป็นเป้าหมายที่สองซึ่งแปลว่าโมเดลที่ใช้ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อพยากรณ์การว่างงาน เพราะโมเดลกำหนดการว่างงานไว้ในตัวแล้ว

2) เพื่อให้เข้าใจดีขึ้น ผู้ใช้การคาดประมาณต้องเข้าใจว่า การคาดประมาณความต้องการกำลังคนมี 3 แบบ คือ

- **การคาดประมาณแบบทำนาย (Predictive หรือ Positive forecast)** เป็นการคาดประมาณจากสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยไม่ได้กำหนดผลในอนาคตไว้ก่อน ผลการคาดประมาณขึ้นอยู่กับค่าเริ่มต้นของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ที่สำคัญคือค่าตัวแปรเริ่มต้นไม่มีการกำหนดตายตัวเอาไว้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือเหตุการณ์จริง ๆ เช่นการพยากรณ์แนวโน้มการจ้างงานที่เป็นสมการกับเวลา หรือการลงทุน ค่าความต้องการที่ได้จะขึ้นกับเวลาหรืออัตราการลงทุนซึ่งไม่ทราบล่วงหน้า

- **การคาดประมาณแบบฉายภาพ (Projection)** เป็นการวาดภาพในอนาคตโดยการกำหนดหรือสมมติค่าเริ่มต้นขึ้นก่อนแล้วจึงคำนวณค่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตัวอย่างเช่น การฉายภาพประชากรในอนาคตโดยการกำหนดค่าเริ่มต้น คืออัตราการเกิด อัตราการตายและอัตราการย้ายถิ่น ค่าจำนวนและโครงสร้างประชากรที่จะมีในอนาคตจะขึ้นอยู่กับอัตราเกิด ตายหรือย้ายถิ่นที่กำหนด ถ้าเปลี่ยนค่าเริ่มต้นเมื่อใด ค่าที่คำนวณก็จะเปลี่ยนไป ดังนั้นวิธีนี้จึงไม่ใช่การพยากรณ์หรือทำนาย แต่เป็นการวาดภาพที่เกิดจากเงื่อนไขของอัตราเกิด ตายและย้ายถิ่น วิธีนี้ต่างจากวิธีแรก ตรงที่วิธีแรกเราไม่รู้แม้แต่ค่าเริ่มต้น แล้วแต่ปรากฏการณ์ แต่วิธีนี้เรากำหนดค่าเริ่มต้นก่อนเพื่อจะศึกษาดูว่าค่าที่กำหนดเริ่มต้นนี้หากปล่อยต่อไปแล้ว ผลขั้นสุดท้ายจะเป็นอย่างไร

- **การคาดประมาณแบบกำหนดเป้าหมาย** เป็นการคาดประมาณเชิงยุทธศาสตร์ (Teleological forecast / Normative forecast) เป็นการคาดประมาณโดยเริ่มจากการเลือกหรือกำหนดเป้าหมายไว้แต่แรกเลย แล้วจึงเอาเป้าหมายที่ต้องการมาแปลเป็นค่าที่ต้องใช้เริ่มต้น ตัวอย่างของกาคาดประมาณแบบนี้มีอยู่ในชีวิตประจำวัน เช่น ถ้าเรากำหนดเป้าหมายการจ่ายตลาดว่าจะซื้ออะไรกลับบ้าน แล้วเรามาคำนวณว่าจะต้องพกสตางค์ไปเท่าใด หรือหากเรื่องงบประมาณไม่ใช่ปัญหา เพราะเราพบบัตรเครดิตไปแล้ว เราก็ยังต้องคิดอยู่ดีว่าจะซื้อของเยอะแค่ไหน จะต้องพาคนไปช่วยขนหรือไม่ ในเรื่องของความต้องการกำลังคนระดับจังหวัด เราก็ต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจก่อนว่า เป้าหมายจะให้เศรษฐกิจโตเท่าใด รักษาการว่างงานในอัตราเท่าใด แล้วจึงมาทำการบ้านต่อในรูปของการคำนวณการจ้างงานหรือความต้องการกำลังคน ต่อไป หากเป้าหมายการเติบโตทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป หรืออัตราการว่างงานที่ตั้งเป้าไว้แต่เดิมไม่สามารถทำได้ ก็ต้องตั้งเป้าหมายใหม่แล้วจึงคำนวณหาความต้องการแรงงานใหม่ วิธีนี้ต่างจากวิธีแรกที่เรารู้ค่าปลายทางหรือเป้าหมายเพราะเรากำหนดเองแต่วิธีแรก เราไม่รู้ค่าปลายทาง และวิธีนี้ต่างจากวิธีที่สองตรงที่วิธีนี้เราให้ความสำคัญต่อค่าปลายทางหรือเป้าหมายโดยเรากำหนดไว้ก่อน ในขณะที่วิธีที่สองเราไม่รู้ค่าเป้าหมายเลย (ตัวอย่างของวิธีที่สองอีกหนึ่งตัวอย่างคือ สมมติว่าเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจคืออัตราการเติบโตของเศรษฐกิจ ในวิธีที่สองเราจะไม่รู้อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจล่วงหน้าแต่จะคำนวณได้ เมื่อทราบจำนวนแรงงานและประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานก่อน จึงจะทราบผลการพัฒนาเศรษฐกิจ ในทางพีชคณิต วิธีที่สองจะมีอัตราเติบโตของเศรษฐกิจเป็นตัว Unknown และมีตัวแปรที่ทราบค่าคือ จำนวนแรงงานและประสิทธิภาพการผลิต ในวิธีที่สามนี้ ตัว Unknown เปลี่ยนเป็น จำนวนแรงงาน และตัวแปรที่กำหนดให้คือ อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจและ ประสิทธิภาพการผลิต

3) จะเห็นได้ว่าในวิธีที่สาม หรือวิธี Manpower Requirement นั้นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย GDP หรือ GPP และ อัตราการว่างงาน (UNEMP) ไว้ล่วงหน้า ซึ่ง Software จะจำเอาไว้แล้ว วิธีการกำหนดอัตราการว่างงานของโมเดล จะคำนวณอัตราการว่างงานต่างหาก และนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายการจ้างงานโดยเอาอุปทานแรงงานตั้ง ลบด้วยอัตราการว่างงาน จะได้ เป้าหมายการจ้างงาน เมื่อคอมพิวเตอร์คำนวณการจ้างงานแต่ละครั้ง มันจะเทียบผลที่คำนวณได้เบื้องต้น กับเป้าหมายนี้ ในลักษณะของอัตราส่วน การจ้างงานเป้าหมาย/ผลการคำนวณการจ้างงานเบื้องต้น ค่าที่เทียบกันนี้ มีชื่อเรียกว่า Correction Factor หรือ “สัมประสิทธิ์เพื่อปรับตัวเลขให้เท่ากับเป้าหมาย” คอมพิวเตอร์จะเอาค่านี้ไปคูณค่าที่คำนวณได้เบื้องต้น (จากสูตร $EMP = GPP/GW$, $GW = GPP \text{ per worker}$) ค่าที่ได้ใหม่นี้ จะเป็นค่าที่ตลาดแรงงานมีดุลยภาพ (คือความต้องการ = อุปทาน - การว่างงานเป้าหมาย)

จุดอ่อนที่สำคัญของวิธีการนี้ก็คือผู้ที่ไม่มีภูมิหลังในทางเศรษฐศาสตร์อาจจะทำความเข้าใจได้ยาก โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดมีภูมิหลังที่หลากหลาย ถึงแม้ว่าจะได้เลือกใช้วิธีที่ง่ายมาฉายภาพการจ้างงานในตลาดแรงงานแล้วก็ตาม แต่ผู้ปฏิบัติหรือผู้คำนวณจะต้องทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์หรือปรับผลการวิเคราะห์ชุดใหม่

4) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผลการคาดประมาณของวิธี Manpower Requirement จะไวต่อการเปลี่ยนแปลงของ GPP GW และ อัตราการว่างงาน ทั้งสามตัวแปรนี้เรียกว่าเป็น “ตัวแปรจากภายนอก” (Exogenous variables) ซึ่งไม่เพียงต่อปัญหาความไวต่อตัวแปรภายนอกทั้ง 3 ตัวนี้เท่านั้น แต่การได้มาซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ยังจะมีปัญหาความยากมากกว่า เนื่องจากการได้มาซึ่ง GDP และ/หรือ GPP ถ้าไม่มีหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการคำนวณค่าดังกล่าวมาให้ ก็จะทำให้ยากมากที่กระทรวงแรงงานจะสามารถ modeling เพื่อคำนวณหาค่า GDP หรือ GPP ได้เอง เนื่องจากไม่เคยทำในเรื่องนี้มาก่อน ทำนองเดียวกันการหาค่าผลิตภาพของแรงงานหรืออัตราการจ้างงาน ล้วนแล้วจะต้องอาศัยความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์ (มหภาค) ขั้นก้าวหน้า (Advanced) ทั้งสิ้น

ทางออกในช่วงที่กระทรวงแรงงานไม่สามารถคำนวณหาค่าเหล่านี้ได้เอง ก็ควรจะเรียนรู้จากสถาบันที่ทางกระทรวงแรงงานอาจจะเลือกมาเป็นพันธมิตรด้วยการลงนาม MOU เพื่อตกลงช่วยเหลือทางวิชาการ (ค่าต้นทุนต่ำ) ให้สามารถช่วยในการหาค่าพยากรณ์ GDP, GPP, GW หรืออัตราการว่างงาน ให้ไปพลางก่อนในช่วงแรก จนกว่าจะได้ Empower เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานให้สามารถจัดหาค่าต่างๆ เหล่านี้ได้เอง ซึ่งแน่นอนว่าการทำ MOU กับหน่วยงานที่ต้องทำการพยากรณ์ภาวะเศรษฐกิจอยู่เป็นประจำและมี Model ซึ่งได้พัฒนามาจนมั่นคงดีแล้วก็จะเป็นการก้าวกระโดดในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวเพื่อให้กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจอย่างเต็มภาคภูมิ

5) นอกจากตัวแปรภายนอกต่างๆ ที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ยังมีตัวแปรภายนอกที่สำคัญอีกตัวหนึ่งซึ่งซุกอยู่ในซอฟต์แวร์ คือ อัตราการเข้าสู่แรงงาน เนื่องจากในโมเดลนี้ คอมพิวเตอร์คำนวณค่าอุปทานแรงงานจาก จำนวนประชากร คูณด้วย อัตราการเข้าสู่แรงงาน อัตรานี้คำนวณจาก สัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรในวัยแรงงาน ถ้าอัตราการเข้าสู่แรงงาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือหวนกลับมา มักสมมติให้เป็นค่าคงที่ แต่ในโลกแห่งความเป็นจริง อัตรานี้จะมีการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น หากมีการให้

เรียนฟรีนานขึ้น คนจะอยู่ในโรงเรียนนานขึ้น และเข้าสู่ตลาดแรงงานช้าลง มีผลให้อัตราการเข้าสู่แรงงานลดลง ทำให้อุปทานแรงงานลดลง และเป้าหมายการจ้างงานเปลี่ยนไป ในที่สุดก็จะกระทบผลการคำนวณทั้งโมเดล

6) สิ่งที่ต้องจำในขั้นนี้ คือ ตัวแปรภายนอกทั้ง 4 ตัว (EMP NUEMP GW GDP) ถูกกำหนดจากนอกโมเดล และทุกครั้งที่ตัวแปรภายนอกตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยน จะต้องคำนวณความต้องการแรงงานใหม่

7) จะเห็นได้ว่า ผลการคาดประมาณฯ สามารถปรับปรุงได้และต้องปรับตามเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง (เช่น เมื่อข้อมูล GPP เปลี่ยน หรือมีสถานการณ์ร้ายแรง หรือ มีโครงการที่เคยมีแผนมาก่อน) ดังนั้นในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจซึ่งค่า GPP เปลี่ยนบ่อยจึงต้องขยับปรับปรุงผลการคาดประมาณให้ทันสมัยอยู่เสมอและตรวจสอบผลที่ได้ของการจ้างงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

8) จำนวนการว่างงานที่แสดงมีการรวมการว่างงานตามธรรมชาติ (Natural unemployment) ไว้แล้ว ดังนั้นควรระวังในการเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทาน (Demand and Supply Matching) โดยปกติแล้วการ Forecast ที่ดีจะไม่มีส่วนต่างจากการ Matching แต่ถ้าชี้แจงจำนวนใหม่ (Recalculate) ต้องระวังการตีความอัตราการว่างงานที่เกิดขึ้น

9) ข้อควรระวังอีกประการหนึ่ง คือ การนำผลการคาดประมาณฯ ไปใช้ ผู้ใช้จะต้องเข้าใจตัวเลขจำนวนรวม (Stock) และ จำนวนการเปลี่ยนแปลง (Flow) ซึ่งมีการนำไปใช้แตกต่างกัน ดังนี้

- Stock คือ ตัวเลขแรงงานที่ใช้บริการ หรือ แรงงานที่มีอยู่ทั้งหมด
- Flow คือ ตัวเลขความต้องการที่เพิ่มหรือเปลี่ยนแปลงไปจาก Stock ใช้สำหรับเป็นเป้าหมายในการหาคนมาขยายงาน หรือ ทดแทนคนเก่าที่ออกไป นอกจากนี้ตัวเลข Flow มีประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงานอีกด้วย
- หลายครั้งที่ผู้เข้าใจผิด เอาตัวเลข Stock ไปใช้แทน ตัวเลข Flow เช่น สมมติการว่างงาน เดือนธันวาคมวัดได้เท่ากับ 600,000 คน และเดือน มกราคมวัดได้ 500,000 คน มีผู้สื่อข่าวหลายคนประกาศว่า การว่างงานเพิ่มขึ้น 500,000 คนทั้งๆ ที่จริงการว่างงานลดลง 100,000 คน

10) ข้อจำกัดของโมเดลที่ใช้ขณะนี้อีกประการหนึ่งคือ ขาดความเชื่อมโยงกับสถานการณ์จังหวัดอื่น หรือ ประเทศ ซึ่งการคาดประมาณฯ เพราะไม่ได้กล่าวถึงการย้ายถิ่นของประชากร เนื่องจากว่ายังไม่มีข้อมูลตลาดแรงงานในส่วนนี้ พูดง่ายๆ ก็คือ ประชากรนั้นมิได้หยุดนิ่ง ผลการวิเคราะห์จึงเป็น ณ ขณะที่คำนวณผลเท่านั้น เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลง สถานการณ์เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป จำนวนประชากรก็จะมีการเคลื่อนย้ายไปยังจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานสูง จำนวนการจ้างงานในจังหวัดก็จะเปลี่ยนไป

11) ตัวเลขการคาดประมาณฯ ไม่ได้ศึกษาสาเหตุ (Determinants) ของความต้องการกำลังคน เพราะเป็นธรรมชาติของโมเดลที่ไม่ได้เน้นเรื่องการพยากรณ์ ซึ่งควรมีการศึกษาเพิ่มเติมหรือวิเคราะห์เพิ่มเติมในเรื่องการกำหนดนโยบาย

12) การคาดประมาณฯ นี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ ดังนั้นควรมีการศึกษาหรือสำรวจด้านคุณภาพแรงงานเพิ่มเติม เช่น ผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) ทุนมนุษย์ (Human capital) สมรรถนะ (Competency) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge - ทั้งการศึกษาและการฝึกอบรม) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Attributes) เป็นต้น

คำแนะนำในการแก้ปัญหาในระยะต้นๆ นี้คือให้ขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญไปล่วงหน้าก่อน ในขณะที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของกระทรวงแรงงานยังมีความรู้ไม่เพียงพอเกี่ยวกับการคาดประมาณ และเมื่อได้ฝึกฝนอยู่กับงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้เชี่ยวชาญในระยะหนึ่ง ในที่สุดก็จะสามารถทำงานได้ด้วยตัวเอง

5.4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการระบบซอฟต์แวร์ที่พัฒนาขึ้น

1) ประเด็นปัญหา

1.1) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบมีจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลการสำรวจอุปสงค์ อุปทาน การพยากรณ์ หรือการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงาน จำเป็นต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างสูงในการนำเข้าข้อมูลแต่ละประเภท หากนำเข้าข้อมูลผิดวิธี หรือกรอกข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงแล้ว แม้จะสามารถแก้ไขได้ แต่ก็จะต้องเสียเวลาในการค้นหาข้อมูลที่ผิดพลาดเป็นเวลานาน

1.2) การแสดงผลข้อมูลบางข้อมูล ประกอบไปด้วยข้อมูลตัวเลขจำนวนมาก เพราะมีการแบ่งข้อมูลออกเป็น Sector ย่อย เช่นการจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม การศึกษา และอาชีพ ทำให้การแสดงผลข้อมูลจะต้องมีการจัดหน้าตาให้เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการแสดงผลข้อมูลหลายๆ หน้าในกรณีที่ผู้ใช้งานใช้จอแสดงผลที่มีขนาดเล็กหรือความละเอียดต่ำ

1.3) ในการปรับปรุงฐานข้อมูลบางประเภทภายในระบบครั้งนี้ ยังขาดการให้ความร่วมมือด้านการให้ข้อมูลจากหน่วยงานอื่นๆ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นผู้จัดเก็บข้อมูลอุปทานหลัก ทำให้การพัฒนาส่วนที่รองรับการนำข้อมูลมาใช้งานกับระบบติดขัด

1.4) ขาดการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้งานอื่นๆ ในภาคเอกชนก่อนการพัฒนา ระบบ ซึ่งอาจทำให้การเปิดใช้งานระบบมีผู้สนใจข้อมูลที่จัดทำขึ้นไม่มากเท่าที่ตั้งความหวังไว้ เนื่องจากข้อมูลอาจไม่ตรงกับการนำไปใช้งานจริงของหน่วยงานอื่นๆ โดยเฉพาะภาคเอกชน

1.5) ข้อมูลที่แสดงผลอยู่ในระบบบางตัว เกิดจากการประมวลผลของระบบ หากผู้ใช้งานข้อมูล ไม่เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการประมวลผล หรือวิธีได้มาของข้อมูล จะทำให้ผู้ที่นำข้อมูลไป ใช้ อย่างผิดวิธี

1.6) ระบบซอฟต์แวร์ทั้งหมดที่จัดทำขึ้นนี้ ทำงานแบบ Online สามารถเข้ามาใช้งานได้ทันทีจากคอมพิวเตอร์เครื่องใดก็ได้ที่สามารถเชื่อมต่อระบบ Internet ได้ ซึ่งเป็นข้อดีของระบบ แต่หาก

เครือข่าย Internet ที่ผู้ใช้งานระบบใช้อยู่มีความเร็วต่ำ ก็จะส่งผลให้การประมวลผลข้อมูลต่างๆ ทำงานได้ช้าตามไปด้วย

1.7) การบำรุงรักษาระบบ จำเป็นต้องมีผู้ที่มีความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และการ Programming ในระดับหนึ่ง ซึ่งแม้ว่าจะได้มีการอบรมเพิ่มทักษะทางด้านนี้ให้แก่เจ้าหน้าที่จากส่วนกลางของกระทรวงแรงงานเมื่อเริ่มเปิดใช้งานระบบเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ Administrator ของระบบได้ก็ตาม แต่หากเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับการอบรมมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งและไม่มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ท่านอื่นๆ ต่อไปแล้ว คงเป็นการยากที่ผู้มาทำหน้าที่แทนจะสามารถทำหน้าที่ดูแลปะบำรุงรักษาระบบได้ในกรณีที่ระบบเกิดปัญหาขึ้น

2) ข้อเสนอแนะ

2.1) ผู้ที่จะทำการป้อนข้อมูลหรือการนำเข้าข้อมูลนั้น ควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของข้อมูล และรูปแบบของข้อมูลให้ถูกต้องทั้งหมดก่อน เพื่อป้องกันสิ่งที่จะเกิดขึ้น เมื่อผู้ใช้นำเข้าข้อมูลที่ผิดเข้าไปในระบบ เช่น การให้ข้อมูลที่มีผลต่อการพยากรณ์อุปสงค์ ที่เกิดจากการนำข้อมูลของจังหวัดอื่นๆ มาประมวลผลร่วมด้วย ทำให้ข้อมูลที่จำเป็นต้องเผยแพร่ออกไป ไม่มีความน่าเชื่อถือ หรือผิดกับความเป็นจริง

2.2) การเลือกนำข้อมูลไปนำเสนอ ควรเลือกรับเปลี่ยนรูปแบบในการแสดงผล ให้อยู่ในรูปแบบของกราฟอื่นๆ ที่เข้าใจง่าย เช่น กราฟต่างๆ (ซึ่งระบบได้จัดเตรียมไว้ให้บางส่วนแล้ว) เพื่อให้ผู้ที่จะนำข้อมูลไปใช้งานต่อ ไม่จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับด้านเศรษฐศาสตร์มากนัก แต่สามารถที่จะอ่านข้อมูลเข้าใจได้เป็นอย่างดี

2.3) ควรมีการหาแนวทางในการใช้งานข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน พร้อมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อลดหรือกำจัดการะการทำงานที่ซ้ำซ้อน

2.4) ควรมีการรับความคิดเห็นจากผู้ใช้อยู่เสมอ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบให้มีความทันสมัย ใช้งานง่ายยิ่งขึ้น รองรับความต้องการของผู้ใช้ส่วนใหญ่ และมีความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลมากที่สุด

2.5) การที่มีผู้ใช้ข้อมูลจำนวนมาก จำเป็นที่จะต้องมีการผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูลของระบบคอยให้คำแนะนำ หากผู้ใช้มีความสงสัยกับข้อมูล ซึ่งเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการอบรมด้านการใช้ซอฟต์แวร์และมีความเข้าใจในข้อมูลประเภทต่างๆ ต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่นี้

2.6) การปรับเปลี่ยนบุคลากรภายในองค์กรเป็นเรื่องปกติที่ต้องมีการหมุนเวียนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นควรมีการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญต่างๆ เกี่ยวกับระบบที่ได้จัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่องแก่เจ้าหน้าที่หลายๆ ท่าน มิใช่ให้เจ้าหน้าที่เพียงคนเดียวคนหนึ่งรับผิดชอบระบบทั้งหมด

5.5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการคงอยู่ของระบบข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน

1) ประเด็นปัญหา

ปัญหาที่เกี่ยวกับความคงอยู่ของระบบข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทาน โดยทั่วไปแล้วระบบใดๆที่พัฒนาขึ้นมาแล้วสามารถใช้งานได้จริง (อย่างถูกต้องครบถ้วนและทันเวลา) ระบบนั้นๆ ก็คงจะยั่งยืนต่อไปได้ แต่การที่จะเกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริงข้อมูลอุปสงค์และอุปทานนั้นจะต้องเกิดประโยชน์กับผู้ใช้งาน (Clients) ประเภทต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงระบบที่พัฒนาขึ้นมาได้ และเมื่อสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลนั้นได้ผู้ใช้ก็จะมองหา “คุณภาพ” ของข้อมูลหรือสารสนเทศที่บรรจุไว้ในระบบ

เท่าที่ผ่านการจัดทำข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้รับความสนใจจากกระทรวงแรงงานและอีกหลายหน่วยงานซึ่งต้องการเห็นข้อมูลเหล่านี้เกิดขึ้นและมีให้ใช้ในระดับจังหวัดและที่สำคัญความสำเร็จของข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานเกิดจากความร่วมมือของทุกจังหวัด (ซึ่งอาจจะจริงจิงมากน้อยแตกต่างกันไปบ้าง) แต่ก็ได้ดำเนินการจนปรากฏข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานในฐานหรือคลังข้อมูล จุดอ่อนอยู่ตรงที่ว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมาไม่ได้มีโอกาสในการประสานกับกระทรวงอื่นๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในการแสวงหาความร่วมมือในการเก็บข้อมูลดังกล่าว จนก่อให้เกิดภาระกับหน่วยงานเจ้าของเรื่องคือกระทรวงแรงงานแต่เพียงฝ่ายเดียว ทำให้ภาระในการสำรวจข้อมูลอุปสงค์ซึ่งควรจะดำเนินทุกปีเว้นปี ตกหนักอยู่กับกระทรวงแรงงานเท่านั้น ความจำเป็นที่ต้องใช้เงินประมาณ 4-5 ล้านบาท (โดยไม่รวมค่าที่ปรึกษา) ด้วยการตั้งงบประมาณขึ้นมารองรับจากกระทรวงแรงงานทุกปีเว้นปีซึ่งเมื่อหน่วยงานเจ้าของเรื่องไม่เห็นความสำคัญและไม่ตั้งงบประมาณรองรับ (เช่น หากต้องการเงินสำรวจในปี 2553 ต้องทำการตั้งงบประมาณไว้แล้วตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้น) โดยมิได้ตั้งเผื่อไว้ล่วงหน้า ในที่สุดก็จะได้เงินงบประมาณมาสำรวจข้อมูลอุปสงค์รายจังหวัดอีกต่อไป จึงเป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นจริงในปีปฏิทิน 2553 ซึ่งกระทรวงแรงงาน (โดยสำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์) ไม่มีเงินสำรวจตามข้อกำหนดไว้ตั้งแต่ปีแรก (โครงการ 3 ปี) ผลก็คือข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานไม่สามารถสะท้อนภาวะการจ้างงานที่แท้จริงของจังหวัดที่เป็นปัจจุบัน

อีกทั้งปี 2553 นี้เป็นผลพวงของเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำอันเนื่องมาจากปัญหาวิกฤติ ทางเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาจนลุกลามไปทั่วโลก และกระทบถึงประเทศไทยซึ่งต้องการพึ่งพาเศรษฐกิจโลกในการขยายตัวเป็นอย่างมาก ความต้องการแรงงานของประเทศไทยก็จะต้องผันผวนตามเศรษฐกิจของประเทศซึ่งถูกกระทบโดยเศรษฐกิจโลกอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเมื่อผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานของกระทรวงแรงงานและพบว่าเป็นข้อมูล “ล้าสมัย” ก็จะส่งผลให้ความพยายามของกระทรวงแรงงานที่จะให้มีข้อมูลอุปสงค์และอุปทานที่ทุกคนใช้ร่วมกันได้ก็จะลดหรือหมดความสำคัญไปทันที และถ้ายังไม่แก้ไขโดยเร็วในที่สุดผู้ใช้ก็จะหมดความเชื่อถือข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทาน และจะเลิกใช้ไปในที่สุด ทรัพยากรที่เป็นภาษีของประชาชนจำนวนมากที่ใช้ในการพัฒนาข้อมูลชุดนี้ก็จะสูญเปล่าไปอย่างน่าเสียดาย

2) ข้อเสนอแนะ

2.1) ให้แต่ละจังหวัดตั้งงบประมาณทำการสำรวจข้อมูลอุปสงค์-อุปทาน โดยเฉลี่ยประมาณ จังหวัดละ 70,000 บาท จากงบประมาณของจังหวัดซึ่งมีจังหวัดเป็นส่วนน้อยที่เห็นความสำคัญของข้อมูลชุดนี้ ทรายาดก็ทำตามที่ยังไม่สามารถทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นความสำคัญของข้อมูลอุปสงค์-อุปทานแรงงาน จังหวัดนั้นๆก็จะไม่ได้งบประมาณ ซึ่งตัวอย่างในปีที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าวิธีการนี้ยังไม่ได้ผล อย่างน้อยในช่วงเวลานี้จนกว่าจังหวัดจะเห็นประโยชน์ของข้อมูลสักกระยะหนึ่งก่อน

2.2) ทางออกอีกทางหนึ่งก็คือ ขอความร่วมมือกับหน่วยงานสำนักงานสถิติแห่งชาติให้ช่วยสำรวจข้อมูลอุปสงค์ให้ โดยขอให้การสำรวจอุปสงค์แต่ละจังหวัดเป็นงานประจำของสำนักงานสถิติจังหวัด แต่เนื่องจากการสำรวจมีค่าใช้จ่าย ถ้า NSD ไม่ตั้งงบประมาณเอาไว้ ถึงแม้จะยินดีช่วยสำรวจในเรื่องนี้ก็ไม่สามารถจะช่วยทางกระทรวงแรงงานได้ในขณะนี้ นอกจากจะได้ตกลงในการจัดทำสำรวจในปีงบประมาณถัดไป (2553) ส่วนข้อมูลอุปทานนั้น กระทรวงแรงงานอาจจะทำข้อตกลงกับกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้ออกคำสั่งไปยังทุกสำนักงาน (การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา) ให้จัดว่าข้อมูลด้านผู้จบการศึกษารายสาขา จำนวนผู้ประสงค์จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (ไม่ได้ศึกษาต่อ) ให้แต่ละจังหวัด ก็จะแก้ไขปัญหาการได้มาซึ่งข้อมูลอุปทานไปได้

2.3) ทางกระทรวงแรงงานควรตั้งสำนักงานเศรษฐกิจแรงงานขึ้นมารองรับการดูแลระบบข้อมูลอุปสงค์-อุปทาน (ทำเชิงปริมาณ/คุณภาพ) หรือจะเป็นคณะทำงานดูแลระบบดังกล่าวภายใต้สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ก็ได้ทำหน้าที่ในการดูแลติดตาม ประเมินผล ระบบซอฟต์แวร์ และฐานข้อมูลอุปสงค์-อุปทาน ด้วยการเตรียมกำลังคน เครื่องมืออุปกรณ์ และงบประมาณเพื่อดูแลระบบข้อมูลอุปสงค์-อุปทานให้สามารถเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงก็จะทำให้ฐานข้อมูลนี้มีความยั่งยืนต่อไปได้

2.4) สร้างระบบความร่วมมือกับภาคเอกชน โดยเฉพาะผู้ประกอบการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลอุปสงค์ โดยให้ผู้ประกอบการเป็นผู้กรอกแบบสอบถามให้โดยใช้ระบบ Web-based ซึ่งได้ออกแบบไว้แล้ว ดังนั้น เมื่อสำนักงานแรงงานจังหวัดไม่มีงบประมาณหรือมีน้อยจะใช้วิธีสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ที่มี Website) ให้ช่วยกรอกข้อมูลให้ก็เป็นทางออกที่ดีอีกอย่างหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปก็คือ การที่จะทำให้ระบบข้อมูลอุปสงค์-อุปทาน ยังคงอยู่และเกิดประโยชน์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรตั้งงบประมาณในการสำรวจข้อมูลสืบเนื่องไปสักกระยะหนึ่ง เช่น อีก 2 ครั้ง รวม 4 ปี (สำรวจปีเว้นปีสำหรับอุปสงค์ และทุกปีสำหรับอุปทาน) เพื่อให้ผู้ประกอบการและผู้ใช้ประโยชน์โดยทั่วไปคุ้นเคยกับฐานข้อมูล และสารสนเทศที่สร้างขึ้นไปพลางก่อน และเมื่อเขาเหล่านั้นเห็นประโยชน์ก็จะให้ความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานมากขึ้น จนในที่สุดอาจจะมีผู้ประกอบการตัวอย่างทุกคนยินดีช่วยกรอกคำตอบในแบบสอบถามผ่านระบบ Internet ก็เป็นไปได้

ภาคผนวก

การคาดประมาณการจ้างงานทั่วราชอาณาจักร

1. วิธีการคาดประมาณการจ้างงานทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2552-2553

การคาดประมาณการจ้างงานในอนาคตได้คำนวณขึ้นตามวิธีผลผลิตต่อคนทำงาน (Output per person employed) โดยใช้ข้อมูลการจ้างงานจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labor Force Survey) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลพยากรณ์ผลผลิตมวลรวม (Forecast GDP) โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และ ใช้ปี 2551 เป็นปีฐานในการคาดประมาณไปในอนาคต ทั้งนี้ในการคาดประมาณโดยวิธีนี้เป็น การคาดประมาณเชิงยุทธศาสตร์ (Teleological forecast) ซึ่งเป็นการกำหนดเป้าหมายก่อนแล้วคำนวณว่าต้องใช้กำลังคนเท่าใด (Normative forecast) ดังนั้นในการนำข้อมูลการคาดประมาณไปใช้ ผู้วิเคราะห์/นำเสนอข้อมูลควรมีความเข้าใจในข้อจำกัดต่างๆ ของวิธีนี้ ตลอดจนจรรยาบรรณสำคัญที่ใช้ในการคาดประมาณอีกด้วย

ในการคาดประมาณความต้องการกำลังคนในอนาคตได้จำแนกความต้องการกำลังคนออกเป็น 2 แบบคือ ความต้องการแรงงานโดยรวม (Stock) หมายถึง จำนวนแรงงานทั้งหมดที่สถานประกอบการต้องใช้ ณ ขณะใดขณะหนึ่ง และ อีกส่วนหนึ่ง คือ ความต้องการส่วนเพิ่ม (Additional Requirements) หมายถึง ส่วนที่เปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานรวมในแต่ละปี ในส่วนของความต้องการส่วนเพิ่มประกอบด้วย ความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อขยายหรือลดตำแหน่งงาน และ ความต้องการส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป

1.1 การคาดประมาณความต้องการกำลังคนรวมโดยวิธีผลผลิตต่อแรงงาน (Output per Worker or GDP per Worker Approach)

ในการคำนวณประมาณการการจ้างงานด้วยวิธีนี้ขึ้นอยู่กับมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง และ สิ่งที่ต้องทราบคือ อัตราเพิ่มของประสิทธิภาพการผลิตเฉลี่ยต่อแรงงาน เพื่อใช้ในการคำนวณขนาดของผลผลิตเฉลี่ย (GDP per worker) ของปีเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) แนวโน้มและหรือกำหนดเป้าหมายการเพิ่มผลผลิตมวลรวมในอนาคต

ในการคาดประมาณจะใช้ตัวเลขผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ โดยแบ่งออกเป็นข้อมูลในอดีต และข้อมูลพยากรณ์ซึ่งทางสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้ประมาณการอัตราการเติบโตของ GDP ไว้เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2551

2) คาดประมาณขนาดกำลังแรงงานรวมในปีเป้าหมาย

ในการคาดประมาณขนาดกำลังแรงงานรวมใช้สูตร ขนาดกำลังแรงงานรวม (Total Labor Force) เท่ากับ ขนาดประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปคูณด้วยอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป (Labor Force Participation Rate) ซึ่งใช้ข้อมูล (1) จำนวนประชากรในวัยแรงงาน (อายุ 15

ปีขึ้นไป) ตัวเลขพยากรณ์ ปี 2551-2552 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (2) จำนวนประชากรในวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) พ.ศ. 2541-2551 (3) จำนวนกำลังแรงงาน (ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป) ไตรมาส 1 ปี 2541-2551 (4) จำนวนกำลังแรงงาน (ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป) ไตรมาส 3 ปี 2541-2551 จากนั้นคำนวณอัตราการเข้าสู่แรงงานเฉลี่ยของไตรมาส 1 และ 3 ตั้งแต่ปี 2541-2551 ในที่นี้ได้ใช้อัตราการเข้าสู่แรงงานเฉลี่ย 2541-2551 เป็นค่าสมมติของอัตราการเข้าสู่แรงงาน (Refined participation rate) ของประชากรในปีเป้าหมาย แต่ทั้งนี้ถ้าอัตราที่คำนวณได้จากวิธีนี้ผิดปกติ ซึ่งหมายความว่าอาจจะมากหรือน้อยเกินไป ดังนั้นผู้ที่ทำการคาดประมาณอาจพิจารณาเป็นกรณีๆ ไปได้ แล้วใช้อัตราที่เหมาะสม

3) คาดประมาณการจ้างงานจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม ด้วยวิธี GDP per worker คำนวณการจ้างงานรายสาขาอุตสาหกรรม

ในการคำนวณขั้นตอนนี้ต้องการทราบข้อมูล 2 ชุด ได้แก่ GDP รายสาขาอุตสาหกรรม (ปี 2552-2553) และ ผลผลิตเฉลี่ยต่อแรงงานในปีเป้าหมาย (ปี 2551-2552)

3.1) การหาค่าผลผลิตเฉลี่ยต่อแรงงาน

ในการคำนวณหาค่าผลผลิตเฉลี่ยต่อแรงงานสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

(ก) สมมติค่า เช่น กำหนดให้คงเดิม หรือเพิ่มขึ้น หรือลดลง หรือก็คือการตั้งเป้า โดยกำหนดเป็นเป้าหมาย (แต่ก็ควรต้องศึกษาขนาดในปัจจุบันและแนวโน้มในอดีตประกอบ)

(ข) ศึกษาแนวโน้ม (Trend) ซึ่งก็ทำได้หลายวิธี เช่น การใช้ค่าเฉลี่ย การคำนวณค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ (Moving average) การลากเส้นแนวโน้ม (Extrapolation) การใช้เส้นสหสัมพันธ์ (Regression line) ฯลฯ

(ค) การใช้โมเดลเศรษฐกิจ

ในการคาดประมาณครั้งนี้คณะวิจัยใช้วิธีคำนวณอัตราการเติบโตของผลผลิตเฉลี่ยโดยศึกษาแนวโน้มของผลผลิตเฉลี่ยต่อแรงงานในอดีตเป็นรายสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งแต่ละสาขาอุตสาหกรรมก็อาจใช้วิธีที่แตกต่างกัน เช่น การใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ และ การใช้เส้นสหสัมพันธ์ นอกจากนี้สามารถใช้ผลผลิตเฉลี่ยต่อแรงงานเป็นเป้าหมายของการพัฒนากำลังคนของประเทศได้ นักวางแผนสามารถพิจารณาว่าผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ควรเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร อย่าลืมว่า การเพิ่มผลิตภาพแรงงานนั้นอาจมีผลกระทบทำให้การจ้างงานน้อยลงด้วย ดังนั้นต้องพิจารณาดูให้เหมาะสม

3.2) คำนวณค่าความต้องการกำลังคน หรือ การจ้างงานเบื้องต้น

เมื่อได้ค่าทั้งผลผลิตมวลรวมภายในประเทศและผลผลิตเฉลี่ยต่อแรงงานในปีเป้าหมาย ก็สามารถนำมาคำนวณค่าการจ้างงานเบื้องต้นที่ต้องการได้

3.3) การปรับการคาดประมาณเบื้องต้น

ค่าการจ้างงานเบื้องต้นที่คำนวณได้เป็นเพียงค่าเบื้องต้นเท่านั้น ต้องนำมาปรับปรุงอีก เนื่องจากในการคำนวณครั้งแรกนี้เมื่อรวมยอดการจ้างงานหรือกำลังคนที่ต้องการแล้วอาจจะไม่สมดุล หรือไม่สอดคล้องกับขนาดกำลังคนที่มีอยู่ ซึ่งเราสามารถทราบได้จากขนาดของกำลังแรงงานรวมในปีเป้าหมาย แต่จะใช้ขนาดของกำลังแรงงานนี้เลยไม่ได้ เพราะโดยธรรมชาติแล้วกำลังแรงงานจะมีส่วนหนึ่งว่างงาน ซึ่งในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมจะไม่มีใครหลีกเลี่ยงธรรมชาติตัวนี้ไปได้ ดังนั้นส่วนนี้จึงได้นิยามขนาดของกำลังคนที่เหมาะสมได้ว่าหมายถึงขนาดกำลังคนที่มีการจ้างงานเต็มที่โดยมีการว่างงานอยู่บ้างตามอัตราที่ปรกติ โดยขนาดกำลังคนหรือการจ้างงานที่เหมาะสม เท่ากับ ขนาดกำลังแรงงานรวม หักด้วย ขนาดการว่างงานของประเทศ

4) การคำนวณขนาดการว่างงาน

จากสูตรขนาดการว่างงาน เท่ากับ จำนวนกำลังแรงงาน คูณด้วย อัตราการว่างงาน ในการคาดประมาณฯ จะใช้อัตราการว่างงานในไตรมาส 1 และ 3 เฉลี่ยกัน โดยพิจารณาอัตราการว่างงานในอดีต (ปี 2541-2551) โดยนำปีที่มีอัตราการว่างงานเป็นปกติ มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้พิจารณาในการกำหนดค่าอัตราการว่างงานเป้าหมายในปีที่จะทำการคาดประมาณ แต่ทั้งนี้อัตราการว่างงานเป้าหมาย เป็นตัวแปรเชิงนโยบาย ซึ่งในการทำการคาดประมาณสามารถกำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดแผนพัฒนากำลังคนในพื้นที่

เมื่อทราบค่าขนาดของกำลังคนที่เหมาะสม สามารถนำค่านี้ไปปรับกับค่าประมาณการเบื้องต้นได้ โดยใช้ค่า Correction factor (CF) หรือตัวปรับ ซึ่งเท่ากับขนาดกำลังคนหรือการจ้างงานที่เหมาะสมหารด้วยผลรวมของค่าประมาณการจ้างงานตามรายอุตสาหกรรมเบื้องต้น ทั้งนี้วัตถุประสงค์ก็คือเพื่อให้ผลรวมของค่าประมาณการจ้างงานหรือกำลังคนรายสาขาอุตสาหกรรม เท่ากับ ขนาดการจ้างงานที่เหมาะสม

1.2 ความต้องการส่วนเพิ่ม และ การวิเคราะห์ความต้องการทดแทนกำลังคนที่ออกจากงาน

1) ความต้องการส่วนเพิ่ม

จุดอ่อนของการคาดประมาณความต้องการกำลังคนส่วนใหญ่ คือมักจะไม่ได้คำนวณความต้องการกำลังคนส่วนหนึ่งซึ่งต้องออกจากอาชีพไปด้วยสาเหตุต่างๆ ทำให้สัดส่วนกำลังคนลดลงในอนลันปี ส่วนใหญ่เมื่อคำนวณความต้องการส่วนเพิ่ม ก็มักจะ คิดเฉพาะส่วนต่างของความต้องการในปีใดปีหนึ่งกับปีถัดไปเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ถูก บางครั้งก็ผิด ขึ้นอยู่กับว่าความต้องการส่วนที่ต้องทดแทนกำลังคนที่ออกจากอาชีพไป (Replacement requirements) มีขนาดหรือนัยสำคัญเพียงใด

โดยสรุป ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม (Additional requirements) ประกอบด้วย

- (1) ความต้องการเพื่อขยายงาน หรือความต้องการเพื่อตำแหน่งงานใหม่

(2) ความต้องการเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกจากอาชีพ หรือ ความต้องการเพื่อทดแทนตำแหน่งเก่าที่ว่างลงเนื่องจากมีกำลังคนออกไป

สิ่งที่ควรสังเกตในเรื่องนี้ คือ เวลาเราพูดถึงความต้องการกำลังคนนั้น จะแยกออกเป็น 2 ชนิด คือ

- ความต้องการกำลังคนโดยรวม (Stock) หมายถึง จำนวนกำลังคนทั้งหมดที่ต้องใช้ ณ ขณะใดขณะหนึ่ง

- ความต้องการส่วนเพิ่ม (Additional requirements) หมายถึง ส่วนเปลี่ยนแปลงความต้องการกำลังคนสุทธิ อันเกิดจาก (ก) ส่วนเปลี่ยนแปลงของความต้องการกำลังคนโดยรวม (Stock) และ (ข) ความต้องการเพื่อทดแทนกำลังคนเก่าที่เคยมีอยู่แต่ได้ออกจากตำแหน่งหรืออาชีพไปด้วยสาเหตุใดก็ตาม

2) การวิเคราะห์ความต้องการเพื่อทดแทนกำลังคนที่ออกจากอาชีพ (Replacement analysis)

ความต้องการเพื่อทดแทนแรงงานเก่า พิจารณาจากจำนวนผู้ออกจากอาชีพ ด้วยสาเหตุต่างๆ เช่น ตาย เกษียณ ออกจากอาชีพอย่างถาวร หรือที่เรียกว่าออกจากกำลังแรงงาน (ถูกยึดใบอนุญาต มีครอบครัวและลูกอ่อน เรียนเต็มเวลา ป่วยหรือพิการ ต้องโทษ ย้ายถิ่น เปลี่ยนอาชีพ) ซึ่งถ้าเป็นระดับบริษัทก็นับหัว แต่ในระดับมหภาคใช้วิธีคำนวณจากอัตราการออกจากอาชีพ (Separation rate) ซึ่งอัตรานี้ในประเทศพัฒนาแล้วอย่างสหรัฐอเมริกา หรือ ญี่ปุ่น จะมีการเก็บรวบรวมไว้ค่อนข้างละเอียด

อัตราการออกจากอาชีพ ประกอบด้วย อัตราการตาย บวกด้วย อัตราการเกษียณ และ บวกด้วย อัตราการออกจากอาชีพถาวร หรือ ระยะเวลา ด้วยสาเหตุอื่นๆ ดังกล่าวแล้วข้างต้น

ประการแรก ในแต่ละปี จะมีแรงงานหรือกำลังคน เสียชีวิตด้วยสาเหตุต่างๆ จำนวนหนึ่ง ซึ่งอัตราการเสียชีวิตจะแตกต่างกันไปตามระดับอายุ (หรือปัจจัยอื่นๆ เช่น ระดับการศึกษา หรือ เพศ หรือ อาชีพ) โดยผู้อยู่ในวัยสูงอายุจะมีอัตราตายสูงกว่าวัยที่อายุน้อย ถ้าเราทราบอัตราตายรายอายุของกำลังคน และสามารถ จำแนกกำลังคนออกตามกลุ่มอายุได้ เราก็สามารถคำนวณจำนวนกำลังคนที่ไม่สามารถทำงานต่อไปเนื่องจากการเสียชีวิตได้

ในการคำนวณอัตราการออกจากอาชีพในการประมาณการนี้ใช้อัตราการตายรายอายุของประชากร คำนวณตารางชีพรายจังหวัดของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2545 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยสมมติให้ร้อยละ 80 ของอัตรานี้เท่ากับอัตราการทดแทน (Attrition rate) เนื่องจากตั้งสมมติฐานว่าในปี 2552-2553 (ปีประมาณการ) จำนวนผู้ทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไปคิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนผู้ออกจากงานทั้งหมด

2. ผลการคาดประมาณการจ้างงาน ทั่วราชอาณาจักร ปี 2552-2553

การคาดประมาณการจ้างงานครั้งนี้เป็นการคาดประมาณเฉพาะกิจและระยะสั้นสำหรับกรณีที่สถานการณ์เศรษฐกิจผิดปกติเช่นในกรณีที่เกิดวิกฤติการเงินโลกและสถานการณ์ทางการเมืองของประเทศไม่ค่อยปรกติ ดังนั้นสมมติฐานต่างๆ ที่ใช้จึงต่างจากยามปรกติหรือระยะยาวและผลการคาดประมาณต้องมีการติดตามสถานการณ์และปรับปรุงอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการคาดประมาณนี้สมมติการว่างงาน¹ ประมาณ 9.4 แสนคน ในปี 2552 และ 2553 อันสืบเนื่องจากอัตราการเติบโตของ GDP ที่คาดว่าจะเท่ากับ ร้อยละ 1.8 ในปี 2552 และ ร้อยละ 3 ในปี 2553 ตามสมมติฐานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2551)

จากวิกฤติเศรษฐกิจอย่างเต็มรูปแบบในประเทศสหรัฐอเมริกาในปลายปี 2551 นี้ ส่งผลกระทบต่อกลุ่มประเทศในยุโรป และประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี สิงคโปร์ และต่อเนื่องมายังประเทศกำลังพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับประเทศไทย นับตั้งแต่สิ้นเดือนพฤษภาคมจนถึง 2 กันยายน 2551 (ประกาศ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน) ประเทศไทยพบปัญหาวิกฤติภายในจากการชุมนุมของพันธมิตรเพื่อประชาธิปไตย ทำให้หุ้นตกไปประมาณ 200 จุด (875-676) และเมื่อวิกฤติเงินของโลกลามมาถึงประเทศไทยในเอเชียหุ้นไทยก็ตกต่ออีกอย่างต่อเนื่อง ต่ำจนเหลือประมาณ 400 จุดเท่านั้น ซึ่งต่ำสุดในรอบ 5 ปี และคาดว่า ตลาดหุ้นจะยังผันผวนตามปัญหาการเมืองและปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจโลกอีกต่อไปอย่างน้อยจนถึงปี 2553 จึงทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย กระทรวงการคลัง และ ทีดีอาร์ไอ คาดว่า GDP จะลดอัตราการเติบโตลงอย่างมาก และเนื่องจาก โมเดลการคาดประมาณการจ้างงานที่ใช้จะขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของ GDP ผลการคาดประมาณการจ้างงานในช่วงนี้จึงมีการเปลี่ยนแปลงพอสมควรคือมีการจ้างงานลดลงและโครงสร้างรายอุตสาหกรรมและอาชีพเปลี่ยนไป

ผลการคาดประมาณการจ้างงานสรุปได้ดังนี้ กล่าวคือ การจ้างงานรวมในปี 2552 และ 2553 เท่ากับ 36.85 และ 36.94 ล้านคน ตามลำดับ การจ้างงานส่วนเพิ่ม เท่ากับ 7.21 แสนคน ในปี 2552 และ 7.44 แสนคน ในปี 2553 โดยเป็นความต้องการจ้างงานเพื่อขยาย เท่ากับ 2.19 หมื่นคน ในปี 2552 และ 8.58 หมื่นคน ในปี 2553 นอกจากนี้เป็นความต้องการจ้างงานเพื่อทดแทนแรงงานเก่า อีกจำนวน 6.99 แสนคน ในปี 2551 และ 6.58 แสนคน ในปี 2552

ในรายสาขาเศรษฐกิจ ภาคเกษตรกรรมมีการจ้างงานรวมในปี 2552 และ 2553 เท่ากับ 14.44 และ 14.47 ล้านคน ตามลำดับ การจ้างงานส่วนเพิ่มรวม เท่ากับ 2.82 แสนคน ในปี 2552 และ 3.11 แสนคน ในปี 2553 ส่วนภาคอุตสาหกรรมมีการจ้างงานรวมในปี 2552 และ 2553 เท่ากับ 7.91 และ 7.93 ล้านคน ตามลำดับ การจ้างงานส่วนเพิ่มรวม เท่ากับ 1.55 แสนคน ในปี 2552 และ 1.45 แสนคน ในปี 2553 ส่วนภาคบริการมีการจ้างงานรวมในปี 2552 และ 2553 เท่ากับ 14.50 และ 14.53 ล้านคน การจ้างงานส่วนเพิ่มรวม เท่ากับ 2.84 และ 2.88 แสนคน ในปี 2552 และ 2553 ตามลำดับ

¹ ตัวแบบการคาดประมาณการจ้างงานวิธี Manpower Requirements กำหนดค่าการว่างงานจากนอกตัวแบบ

ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคน ทัวราชอาณาจักร ปี 2552-2553

หน่วย: คน

สาขาอุตสาหกรรม	ความต้องการโดยรวม		ความต้องการส่วนเพิ่ม					
			เพื่อขยาย/ลด ตำแหน่งงาน		เพื่อทดแทน แรงงานเก่า		รวม	
	2552	2553	2552	2553	2552	2553	2552	2553
ภาคเกษตรกรรม	14,440,057	14,473,677	8,585	33,619	273,785	277,219	282,370	310,838
การเกษตร ล่าสัตว์ และป่าไม้	11,915,532	11,943,274	7,084	27,742	225,920	226,054	233,004	253,796
การเลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำ และการประมง	2,524,525	2,530,403	1,501	5,878	47,865	51,165	49,366	57,042
ภาคอุตสาหกรรม	7,911,362	7,929,781	4,703	18,419	150,000	126,841	154,704	145,261
การผลิต	5,519,350	5,532,200	3,281	12,850	104,647	85,832	107,929	98,682
อาหารและอาหารสัตว์	1,110,983	1,109,673	-6,664	-1,310	21,203	17,550	14,539	16,240
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	1,135,016	1,143,957	-4,126	8,942	21,611	18,369	17,485	27,310
รองเท้าและเครื่องหนัง	131,761	131,128	-3,219	-633	2,561	1,902	-658	1,269
อัญมณีและเครื่องประดับ	145,402	146,763	4,950	1,360	2,665	2,153	7,614	3,513
ไม้และเครื่องเรือน	580,828	591,515	10,489	10,686	10,820	9,649	21,310	20,335
กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	85,549	85,778	-413	229	1,631	1,248	1,218	1,478
ปิโตรเลียม	16,851	17,487	84	635	318	279	402	914
ปิโตรเคมี	98,001	97,302	-856	-700	1,875	1,686	1,020	987
เคมี	104,760	101,788	-3,333	-2,972	2,051	1,657	-1,282	-1,315
ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	94,709	96,346	1,513	1,637	1,768	1,367	3,281	3,004
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	141,643	144,303	2,467	2,660	2,640	1,974	5,107	4,634
เซรามิกและแก้ว	134,148	135,923	118	1,776	2,543	2,105	2,660	3,881
เหล็กและเหล็กกล้า	69,386	71,983	1,621	2,597	1,286	1,085	2,907	3,682
แม่พิมพ์	235,373	232,509	-2,301	-2,864	4,509	3,854	2,208	990
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	450,544	456,262	2,090	5,718	8,508	5,951	10,597	11,669
ยานยนต์และชิ้นส่วน	249,134	244,855	-7,005	-4,279	4,859	3,427	-2,146	-852
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	735,260	724,627	7,866	-10,633	13,800	11,576	21,666	943
เหมืองแร่และเหมืองหิน	59,384	59,523	35	138	1,126	958	1,161	1,097
ก่อสร้าง	2,234,624	2,239,826	1,329	5,203	42,369	38,238	43,697	43,441
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	98,004	98,232	58	228	1,858	1,813	1,916	2,041
ภาคบริการ	14,498,806	14,532,562	8,620	33,756	274,899	253,861	283,518	287,617
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ใน ครัวเรือน	5,748,453	5,761,836	3,418	13,384	108,991	97,881	112,409	111,264
โรงแรม กภัตตาคาร และ ร้านอาหาร	2,379,793	2,385,333	1,415	5,541	45,121	42,138	46,536	47,679
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	1,073,391	1,075,890	638	2,499	20,352	19,524	20,990	22,023
การท่องเที่ยว	48,894	49,008	29	114	927	814	956	927
การเป็นตัวกลางทางการเงิน	372,183	373,050	221	867	7,057	5,973	7,278	6,840
กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและกิจกรรม ทางธุรกิจ	726,283	727,974	432	1,691	13,770	12,305	14,202	13,995
งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	681,555	683,141	405	1,587	12,922	11,096	13,328	12,683
การบริการอื่นๆ	3,468,255	3,476,330	2,062	8,075	65,758	64,130	67,820	72,205
รวม	36,850,225	36,936,020	21,908	85,795	698,683	657,921	720,592	743,715

ที่มา: ประมาณการโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เมษายน 2552

ผลการจัดสัมมนาระดับชาติเพื่อแพร่โครงการ

ในวันที่ 2 เมษายน 2552 มีการจัดสัมมนาระดับชาติ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่ๆ ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวนทั้งสิ้น 104 ราย ดังนี้

กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. นายสมชาย ชุ่มรัตน์ | ปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 2. นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ | รองปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 3. นายชัยวัฒน์ เกิดผล | ผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ |
| 4. นายเถกิง ชีรนรวิชย์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย |
| 5. นางราศี เบญจาทิกุล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ |
| 6. นางอุษณีย์ ต้นสกุล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานบูรณาการหลักประกันผู้สูงอายุ |
| 7. นายนิรัตน์ ฐากรบุตร | ผู้อำนวยการกลุ่มงานบูรณาการขจัดความยากจน |
| 8. นางสาวนลินทิพย์ พรประเสริฐชัย | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ |
| 9. นางเพ็ญศรี พุททติลล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล |
| 10. นางสาวลักษณันท์ หงษ์วิชัยวิทย์ | ผู้อำนวยการบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย |
| 11. นางลักขณา บุญสนอง | ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจราชการ |
| 12. นางวรรณิ ศรีอุทัย | ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชน |
| 13. นางเนตรนารี หนูนุกักดี | ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาฯ |
| 14. นายคมรัช ลิขณสุทธิ | ผู้อำนวยการวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยี
และสารสนเทศและการสื่อสาร |
| 15. นายอติตยา นวลศรี | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ |
| 16. นางอำมร ชาวาลิต | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร |
| 17. นางเพชรรัตน์ สินอวย | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ |
| 18. นางเลอลักษณ์ โอภาสสถาวร | นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ กลุ่มตรวจสอบ
ภายในกระทรวง |
| 19. นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |
| 20. นายชัยวัฒน์ วงศาางาม | นักวิชาการประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ |
| 21. นางธภััสสา พาณิกุล | นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ |
| 22. นายนิธิพัฒน์ วัฒนสกุล | นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ |
| 23. นางสาววีรจิตต์ สุวรรณบุญ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย |
| 24. นางมาเรียม สุมาตร์กุล | นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัย |

25. นางสาวมาลี จันทน์วิวัฒน์กุล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการกลุ่มงานวิจัย
26. นางสาววลัยพร เกสโร	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
27. นางสาวชุตติมา กิ่งมาลา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มงานวิจัย
28. นางสาวนุจรีย์ ชูสุข	นักวิชาการแรงงาน กลุ่มงานวิจัย
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
29. นางสาวอัสนียา ชุมนุมศิริวัฒน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการพิเศษ (รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ) กองแผนงานและสารสนเทศ
30. นางสาวสุนันทา จิตติวัฒน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
31. นางสาวสุภาภรณ์ อัจวารินทร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กองแผนงานและสารสนเทศ
32. นางสาววิญญา ยิ้มยวน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ กองแผนงานและสารสนเทศ
33. นายสมชาย เอื้อจากรพร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ กองแผนงานและสารสนเทศ
34. นางปิยวรรณ ไชยพิงยาง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ กองแผนงานและสารสนเทศ
35. นายวิโรจน์ เกษมสัถย์	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
36. นางสาวจิราพร ลิบวาณิชย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
37. นางวิจิตรา บุรณะทนิช	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ
กรมการจัดหางาน	
38. นายปกรณ์ อมรชีวิน	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
39. นางนัยดา คุวันทรารัย	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
40. นางสาวรัตนา อุทัยรัตน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองวิจัยตลาดแรงงาน
41. นางสาวศิริรัตน์ แสงศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองวิจัยตลาดแรงงาน
42. นางอมรรัตน์ กลับล้าย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองแผนงานและสารสนเทศ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
43. นางจุฑารัตน์ มีสุขโข	นักวิชาการสถิติชำนาญการ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
หน่วยงานอื่นๆ	
44. นายวีรศักดิ์ ศุภประเสริฐ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เชี่ยวชาญ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

45. นางสาวศันสนา หิริศักดิ์สกุล นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
46. นางประกาย กิจธิคุณ เศรษฐกรระดับชำนาญการพิเศษ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
47. นางจิราภรณ์ ศรีชาดา นักวิชาการสถิติชำนาญการพิเศษ ศูนย์สารสนเทศการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตร
48. นางสาววราภรณ์ แซ่ลี้ นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
49. คุณชวรา สมทบสุข เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
50. นางปัทมา วีระวานิช นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา
51. นายอุดมศักดิ์ บุญก่อ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
52. นายสนิทธ อาษาธง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
53. นางสาวดารารัตน์ รัชดานุรักษ์ ผู้ช่วยนักวิจัย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
54. นายอานนท์ จันทวิช นักวิชาการสถิติชำนาญการพิเศษ สำนักงานสถิติแห่งชาติ
55. นางพรพิมล เมธีรานันท์ นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการ สภาการศึกษา
56. นางสาวจุไรรัตน์ อินทร์โต นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
57. นายวิโรจน์ โรจน์วัฒนชัย กรรมการสายงานแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
58. นายบัณฑิต กตัญญูदानนท์ กรรมการ สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
59. คุณณัชชา จันท์เรือง สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
60. นายอรรถพล จรจันทร์ เศรษฐกร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
61. นางสาวรรรณา อภัยบัณฑิตกุล เศรษฐกร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
62. นายวรวิชช กองกระโทก หัวหน้ากลุ่มงานประเมินคุณภาพการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)
63. นายศิริส โชติเวทธารง หัวหน้าส่วนงาน Intelligence สถาบันไทย - เยอรมัน
64. นายสังัด พวงร้อย เจ้าหน้าที่สัมพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้างสัมพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย
65. นางทัศนาศรี พิริยพฤกษ์ รองผู้อำนวยการ สถาบันยานยนต์ สถาบันยานยนต์
66. นางสาวสุชาดา ชึ่งปรีดา ผู้จัดการสารสนเทศ แผนกสารสนเทศ สถาบันยานยนต์
67. นายศุภกร สิริสรรพสาร ผู้ช่วยผู้จัดการสารสนเทศ แผนกสารสนเทศ สถาบันยานยนต์

68. นางสาวเกศสุดา เหลืองธีรภาพ เจ้าหน้าที่สารสนเทศ แผนกสารสนเทศ สถาบันยานยนต์
69. นายไกรสุข บุญประดิษฐ์ วิศวกร สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม
70. นางสาวสุรรัตน์ ศรีประเทศ ฝ่ายบริการอุตสาหกรรม สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม
71. ดร.จรัมพร ไหล่ย้ายอง อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
72. นายจักรพล หनुกลาง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองแผนงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง
73. อาจารย์เรวดี ทังจันทร์แดง หัวหน้างานสหกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
74. นางพีรญา พันธุ์ดีกุล เจ้าหน้าที่สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
75. สุจิตรา รอดสมบุญ อาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
76. นางสาวสยาวไลย์ โชกมาเสริมกุล กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
77. นายมานิตย์ รุ่งทัศนธรรม ผู้อำนวยการ ปัญญาเทวาเวอร์
78. นางสาววิลาวัณย์ เรืองปฏิกรณ์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนานโยบายการค้า ปัญญาเทวาเวอร์
79. คุณมิ่งพันธ์ ฉายาวิจิตรศิลป์ บริษัท ไมแค็ปปแมชชีนเออร์รี่ส์ (1986) จำกัด
80. นางอนงค์ แก้วอินทร์ชัย หัวหน้าแผนกบุคคล บริษัท บางกอกเทลคอม จำกัด
81. นายทศพล อมรพิชญ์ปรัชญา ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บ. พีริไซซ์ อิเลคตริก แมนูแฟคเจอริง จก.
82. นายประสิทธิ์ มลิณทานนท์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท โรงงานพิมพ์ย้อมผ้าไทย จำกัด (มหาชน)
83. นางสุนี ศรีกวิณฑรา ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ จำกัด
84. นายยศพัทธ์ วินนุวัฒน์ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ จำกัด
85. นางสาวอรัญญา ล้อมทอง เจ้าหน้าที่สรรหาว่าจ้าง บริษัท ไทยฟิล์มอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
86. นายกิตติพงศ์ เจตจำนงมาศ บริษัท ไทยฟิล์มอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
87. นายชาญณรงค์ พิศอนันต์ตระกูล เจ้าหน้าที่อาวุโส
88. นายเฉลิม ทองแก้ว ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก บริษัท โรแยล ซีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
89. นางจีระภา เนียมน้อย นักบริหารงานพัฒนาบุคลากร บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด
90. นางสาวนุชลักษณ์ พาลี ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท ควอลิตี้ ซับคอนแท็คเตอร์ จำกัด
91. นายไพบูรณ์ พิราชเกื้อกุล ผู้จัดการฝ่ายบุคคล อุตสาหกรรมราม
92. คุณสุจินดา ศรีเกตู เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

93. นายไพศาล พฤฒิพร	ที่ปรึกษาโครงการ
94. ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัย
95. ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส
96. ดร. วัชรระ ฉัตรวิริยะ	ผู้เชี่ยวชาญ
97. คุณจักรกฤษณ์ จิระราชวโร	นักวิจัย
98. คุณนิรติ อิงพรประสิทธิ์	นักวิจัย
99. คุณสาคร เกียรติพิพัฒน์กุล	นักวิจัย
100. คุณเกรียงไกร สุวรรณชัย	นักวิจัย
101. คุณปิยพันธ์ สุวรรณเวช	นักวิจัย
102. คุณณรงค์ รามมณี	นักวิจัย
103. คุณนิภาพันธ์ อัครกุล	นักวิจัย
104. คุณสุนีย์ แซ่คู	เลขานุการ

สรุปประเด็นความคิดเห็นที่น่าสนใจจากผู้เข้าร่วมการสัมมนา

คำถาม ข้อมูลที่ใส่เป็นข้อมูล GDP ของเบงค์ชาติหรือสภาพัฒน์เป็นคนประมาณการ แต่การพยากรณ์บอกว่าทำได้ไปถึงพยากรณ์ไปถึง 10 ปี ถ้าสมมติว่าปีนี้ประมาณการ GDP มาได้เพียงปีเดียว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเช่นนี้ จะพยากรณ์ข้อมูล Demand-Supply ไปได้ถึง 10 ปีได้อย่างไร ประเด็นที่สอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปีนี้ หรือภายใน 3 ปีนี้ ซึ่งข้อมูล GDP ก็คงไม่เป็นไปตามปกติ ซึ่งก็จะไปเกี่ยวข้องกับตัวสมการที่ใช้เป็นฐานในการพยากรณ์ข้อมูล ซึ่งอาจทำให้การพยากรณ์ที่ได้ไม่แม่นยำ

ตอบ เนื่องจากเรื่องนี้เป็นเรื่องใหญ่ ระบบที่พัฒนาขึ้นมา ไม่ได้มีระบบการสร้างข้อมูล GDP (ระดับประเทศ) GPP(ระดับจังหวัด) และ GRP (ระดับภาค) ทาง TDRi เป็นคนพยากรณ์ในส่วนข้อมูลภาค และ GPP ให้กับกระทรวงแรงงาน ซึ่งวิธีการที่ทำนั้นเรามี Modeling ของเราเองที่จะทำงานส่วนนี้เป็นงานส่วนที่แยกออกไปต่างหาก ไม่เกี่ยวกับระบบตรงนี้ แต่ว่าเราวางแผนเอาไว้ว่าข้อมูลเป็นเซตอย่างน้อยเซตที่เราได้ทำการพยากรณ์เป็นฐานไว้ให้ นี้จะมีการฝึกอบรม Intensive ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลระบบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อที่จะให้เข้าใจถึงกระบวนการทำงานของข้อมูล GDP และ GPP เพราะในเรื่องนั้นเองมีสมการมากมายที่เข้าไปเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ข้อมูล GDP ถูกแตกออกเป็นรายจังหวัด จึงต้องการประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ซึ่งค่อนข้างสูงมากในการที่จะดูแลข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศไปสู่แต่ละจังหวัดหรือแม้แต่จังหวัดย้อนกลับมาสู่ประเทศ ซึ่งเราจะพึงสภาพัฒน์ไม่ได้เพราะสภาพัฒน์ไม่ได้ทำการพยากรณ์ไว้ให้ถึงระดับจังหวัด ต่อไปงานข้างหน้าก็จะเป็นงานของกระทรวงแรงงานหรือสำนักงานเศรษฐกิจแรงงานที่จะต้องเป็นผู้ดูแลระบบในการพยากรณ์ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศรายภาคและรายจังหวัด แต่ตอนนี้ใช้ฐานที่ทาง TDRi พยากรณ์ไว้ให้เป็นฐาน และมีระบบที่จะสร้างข้อมูลพวกนี้อยู่

คำถาม ฐานข้อมูลนี้ใช้ฐานข้อมูลของระบบประกันสังคมซึ่งเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่อยู่แล้ว มีจำนวนคนประมาณ 8-9 ล้านคน แต่เท่าที่สังเกต แบบสอบถามนี้ไม่แน่ใจว่ามีข้อมูลสอบถามจากคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือไม่ เพราะว่าพอฟังผลการศึกษาแล้วแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีฝีมือกับกึ่งฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่ถ้าผลออกมาเป็น 2 กลุ่มนี้เป็นส่วนใหญ่ ผลที่ออกมาจะ Under Estimate หรือไม่ เพราะว่าทั้งหมดมี 24 อุตสาหกรรมซึ่งถ้าเป็นอุตสาหกรรมอาหาร หรือสิ่งทอ คนส่วนใหญ่น่าจะไปกระจุกตัวอยู่ที่ Operator ซึ่งจะเป็นระดับประถมศึกษา ประเด็นที่สอง ยังไม่เห็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้วจะเข้าสู่อุตสาหกรรมจำนวนเท่าไร และยังไม่เห็นว่าคนที่จบในเชิงคุณภาพว่าจะจบในเชิงคุณภาพแล้วนำมาแสดงผลว่าอุตสาหกรรมไหนขาดทักษะ ความรู้อะไรเท่าไร

ตอบ ในส่วนของข้อมูลด้านอุปทานที่เราสำรวจจากสถานศึกษา สาเหตุที่ไม่สำรวจในระดับที่ต่ำกว่ามัธยม เพราะว่าวัยของเด็กที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เราต้องการตัวกำลังแรงงาน ซึ่งกำลังแรงงานนี้เด็กจบมัธยมต้นบางคนยังอายุไม่ถึงด้วยซ้ำ แต่เราก็สำรวจไว้ให้ เพราะว่าเป็นฐาน ในเรื่องของการ Under Estimate หรือไม่ อาจจะมีส่วนอยู่บ้างในแง่ที่ว่า ถ้าจำนวนของโรงเรียนต่างๆ ที่เราสำรวจมาแล้วมันไม่ครบ แต่เราเชื่อว่าคนที่จบตั้งแต่มัธยม เป็น Fresh labor หรือว่าซัพพลายใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ไม่มีจบต่ำกว่าระดับมัธยมที่เป็นซัพพลายใหม่ หรือถ้ามีก็น้อยมาก คนที่เรียนนอกระบบก็ยังเป็นฐานที่อยู่นอกระบบของเราอยู่ เป็น informal จะมีบางส่วนที่เข้ามาบ้างแต่ก็ยังไม่ครบถ้วน ส่วนที่เราเอาเข้ามาเป็นส่วนของโรงเรียนที่เป็น formal จากสำนักงานการประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา และอุดมศึกษาเป็นหลัก อีกส่วนหนึ่งคือสำนักงานการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นส่วนที่ตามยากมากแต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่รวมอยู่ด้วยตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาไปจนถึงอุดมศึกษา เพราะฉะนั้นจำนวนอุปทานที่ออกมาแล้วก็ขึ้นอยู่กับผลการสำรวจอยู่ระดับหนึ่ง ก็คือว่าเรายังใช้ expert opinion อยู่ จากสถานศึกษาต่างๆ บอกว่าคนที่จบแล้วจะเรียนต่อเท่าไร เพราะฉะนั้น ตัวสัมประสิทธิ์ตัวนี้จำเป็นที่จะต้อง survey อยู่เป็นประจำเกือบจะทุกปี ตามหลักเกณฑ์ที่เรามอบหมายให้กับแต่ละจังหวัดเอาไว้เพื่อที่จะดูสัมประสิทธิ์ว่าคนที่เรียนในสถานศึกษาต่างๆ พวกนี้ เราสำรวจเป็นตัวอย่างว่า ถ้าจบก็เปอร์เซ็นต์ จบไปแล้วเรียนต่อก็เปอร์เซ็นต์ หรือไม่เรียนต่อแล้วออกสู่ตลาดแรงงานก็เปอร์เซ็นต์ เพื่อที่หา Participation rate แล้วคำนวณเป็นกำลังแรงงาน ในส่วนของระบบอาชีพที่ทำแบ่งเป็น 5 ระดับ ส่วนเรื่องเกี่ยวกับเรื่องอุปทานเชิงคุณภาพนั้น เราถามเฉพาะเกี่ยวกับด้าน supply คือตัวสถานศึกษา ส่วนที่เป็นเชิงคุณภาพของตัวเด็กเราไม่ได้ถาม ถามในเชิงปริมาณ ว่าจบการศึกษาอะไร เนื่องจากเรามีฐานอุปสงค์ ของคนที่จ้างงานตามระดับการศึกษา เราก็เพื่อจะดูคล้ายๆ matching กว้างๆ ว่าถ้าคนจบระดับการศึกษาในภาพรวมด้าน Employment เป็นอย่างนี้ แล้วด้านส่วนต่างของแรงงานที่เป็น fresh labor แล้วมันมีส่วนต่างกันมากน้อยแค่ไหน ที่จริงแล้ว supply มันมีส่วนของที่เป็นแรงงานเดิมอีก ที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วที่ว่างงานอยู่ประมาณ 4-5 แสนคน แล้วถ้าเกิดวิกฤตอย่างนี้แล้วจำนวนก็เพิ่มเป็นล้านคน เพราะฉะนั้นเวลาที่พิจารณา กรอบในการวางแผนจะต้องไปดูข้อมูลในส่วนของการจัดการแรงงานประกอบด้วยซึ่งจะมีข้อมูลฐานอื่นเข้ามาประกอบ คล้ายๆ ระบบสถานการณ์ว่าจะเป็นอย่างไรร