Summary Report of Update on Labour-Related Databases:

Their Existence, Utilization, and Future Directions

Based on a Seminar on Labour-Related Databases: Their Existence, Utilization, and Future Directions

A Collaboration Between:

Labour Research and Coordination Research Unit (CU-Collar)
(College of Population Studies & Social Research Institute, Chulalongkorn University)

The National Labour Research Center, Ministry of Labour (NLRC)

The Global Labour Organization (GLO), South-East Asia, and Thailand Chapter

For the Week of National Labour Day and International Workers' Day

2024

รายงานสรุป
ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป

จากฐานการสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับ
แรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป

ความร่วมมือระหว่าง:

หน่วยปฏิบัติการวิจัย และประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(CU-COLLAR)

ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ
(NLRC)

The Global Labour Organization (GLO),
South-East Asia, and Thailand Chapter

เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติและวันแรงงานสากล

ปี 2567

CU-COLLAR ศูนย์ประสานงานข้อมูลแรงงาน @CUCOLLAR

ที่ https://www.cu-collar.org/labourdata

สรุปประชุมฉบับนี้ ที่ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ https://www.cu-collar.org/labourdata

เอกสารการสัมมนาทั้งหมดสามารถพบได้ที่https://shorturl.at/e2VRO

รู้จัก CU-COLLAR ได้ที่ https://www.youtube.com/watch?v=jl8gpu48XSw

คำนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ความจำเป็นในการมีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่ดี ครอบคลุม และเข้าถึงได้จึงมีความสำคัญมากขึ้นกว่าที่เคย เพื่อกำหนดนโยบายตามหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องต่อความซับซ้อนของตลาดแรงงานยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสัมมนาเรื่อง **"ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน: การมีอยู่ การใช้ประโยชน์ และทิศทางในอนาคต"** เป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติและ Global Labour Organization (GLO) สาขาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และประเทศไทย การสัมมนาครั้งนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งในก้าวที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งตลาดแรงงานแรงงานต้องเผชิญในประเทศไทยและทั่วโลก การสัมมนาประกอบด้วยสถานะปัจจุบันของฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและหน่วยงานที่จัดการฐานข้อมูล ขอบเขตและการเข้าถึงฐานข้อมูล และการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายในขณะที่จัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อวิธีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่เพื่อปรับปรุงการวิจัยแรงงาน การกำหนดนโยบาย และการวางแผนเพื่อส่งเสริมการทำงานที่ดี มีคุณค่าและมีความเป็นธรรม

เราขอขอบพระคุณวิทยากรจากองค์กรต่าง ๆ ที่มาเล่าความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการใช้ข้อมูลด้านแรงงาน อีกทั้งเน้นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันแบบสหวิทยาการ และความจำเป็นในการปรับปรุงในการกำกับดูแลและการเข้าถึงข้อมูลอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมนี้ได้รับคำแนะนำจากที่ปรึกษาของหน่วยปฏิบัติการวิจัยฯ CU-COLLAR ได้แก่ **นายจรินทร์ จักกะพาก นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์ ศาสตราจารย์ ดร.สุภางค์ จันทวานิช รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ** และ **รองศาสตราจารย์ ดร.สมิทธิ์ บุญชุติมา** เราขอขอบคุณทีมงาน CU-COLLAR ประกอบด้วย **ดร.ชฎาธาร โอษธีศ ดร.ชลธิชา อัศวนิรันดร** และ **ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี** สำหรับการสนับสนุนทางเทคนิค ขอขอบคุณเป็นพิเศษแก่ **นางสาวพิชญานิน ช่วยนุกูล นางสาวเกศชุดา รอดเงิน นายจินตทัศน์ ไชยพรรค นางสาวนลัท จิลลานนท์** และ **นายชาญธานินท์ ใสแก้ว** ที่ช่วยในการจัดงานและสรุปเนื้อหากิจกรรมนี้ ที่สำคัญ ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมทุกท่านสำหรับการมีส่วนร่วม

ทั้งนี้ การใช้ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความร่วมมืออย่างต่อเนื่องระหว่างหน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน การสัมมนาครั้งนี้ได้ช่วยเสริมรากฐานสำหรับความร่วมมือดังกล่าว และหวังว่าจะนำไปสู่ความก้าวหน้าที่สำคัญในการวิจัยและนโยบายด้านแรงงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อสร้างตลาดแรงงานที่มีข้อมูลเพียงพอและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ

หน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR)

สารบัญ

คำนำ.....- 1 -

บทสรุปผู้บริหาร **1**

การสัมมนาช่วงที่ 1: เปิดงาน 1

การสัมมนาช่วงที่ 2 : ฐานข้อมูลและหน่วยงานที่มีอยู่ ขอบเขต การเข้าถึงฐานข้อมูล และการนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหา พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)..... 2

การสัมมนาช่วงที่ 3: การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทางวิชาการผ่านการใช้ฐานข้อมูลแรงงานที่มีอยู่และทิศทางการใช้ข้อมูลในอนาคต..... 3

ขั้นตอนต่อไป 4

ข้อเสนอแนะ 5

สรุปการประชุม **6**

ช่วงที่ 1: การกล่าวเปิดงาน 6

ช่วงที่ 2: ภาพรวมของฐานข้อมูลแรงงานที่มีอยู่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 13

ช่วงที่ 3: การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิชาการโดยใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน แนวทางการใช้ข้อมูลแรงงานในอนาคต..... 26

ช่วงที่ 4: สรุปการสัมมนา..... 41

ช่วงที่ 5: ข้อเสนอแนะ..... 42

ภาคผนวก 1 เอกสารการสัมมนา.....**45**

ภาคผนวก 2 เอกสารประกอบและเอกสารนำเสนอ.....**53**

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 แนวคิดข้อมูลแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่เป็นแนวทาง Multi stage life 10
ภาพที่ 2 ผู้กล่าวสัมมนาในช่วงที่ 1 12
ภาพที่ 3 บรรยากาศการสัมมนาในช่วงที่ 1 12
ภาพที่ 4 ผู้กล่าวสัมมนาในช่วงที่ 2 13
ภาพที่ 5 ชุดข้อมูลจำแนกตามหน่วยงานในสังกัด/กำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน 16
ภาพที่ 6 Labour Related Data 18
ภาพที่ 7 บรรยากาศการสัมมนาในช่วงที่ 2 25
ภาพที่ 8 ผู้กล่าวสัมมนาและดำเนินรายการในช่วงที่ 3 26
ภาพที่ 9 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล MOL Big Data ในด้านผลิตภาพแรงงาน 27
ภาพที่ 10 บรรยากาศการสัมมนาในช่วงที่ 3 40
ภาพที่ 11 บรรยากาศช่วงการสรุปการสัมมนา 42

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 ชุดข้อมูลจำแนกตามหน่วยงานในสังกัด/กำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน 15

บทสรุปผู้บริหาร

การสัมมนาเรื่องฐานข้อมูลแรงงานมีเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หลักหลายประการ ประการแรก มุ่งเน้นให้เข้าใจเกี่ยวกับฐานข้อมูลแรงงานในปัจจุบัน หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลและกลยุทธ์การใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิผล ตลอดจนหัวข้อวิจัยที่อาจได้รับจากฐานข้อมูลเหล่านี้ ประการที่สอง การสัมมนาดังกล่าวช่วยอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ฐานข้อมูลแรงงานที่มีอยู่ รวมถึงการอภิปรายเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย การเลือกฐานข้อมูลที่เหมาะสม การจัดการข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย และการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบต่าง ๆ ประการที่สาม การสัมมนาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับหัวข้อการวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับแรงงานโดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่มีอยู่ให้เต็มศักยภาพ การสัมมนาครั้งนี้ ในภาพรวมจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแบ่งปันความรู้และข้อมูลเชิงลึก ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะช่วยปรับปรุงคุณภาพและผลกระทบของการวิจัยด้านแรงงานและการพัฒนานโยบาย

การสัมมนาช่วงที่ 1: เปิดงาน

การสัมมนาเริ่มต้นด้วยคำกล่าวเปิดงานที่เน้นถึงความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงและซับซ้อน ซึ่งแรงงานเผชิญอยู่ รวมถึงความไม่มั่นคงในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) โดยเน้นที่ความจำเป็นของการเชื่อมโยงข้อมูลที่แข็งแกร่งเพื่อพัฒนานโยบายตามหลักฐานเชิงประจักษ์ **ดร.พรรณี ชีวินสิริวัฒน์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** เน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้นำในอนาคต ส่งเสริมการวิจัยที่มีผลกระทบ และมีส่วนร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นและทั่วโลก ความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มศักยภาพการวิจัย พัฒนานโยบายแรงงาน และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลแรงงาน

คุณนภสร ทุ่งสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน เน้นย้ำถึงความสำคัญของข้อมูลที่เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิผล โดยเน้นบทบาทของการอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความรู้และการปรับปรุงฐานข้อมูลแรงงานเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์การพัฒนาประเทศ ฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญสำหรับทั้งภาครัฐและเอกชนในการตัดสินใจอย่างรอบรู้และปรับปรุงแนวทางการดำเนินธุรกิจ

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ รองคณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์และผู้อำนวยการหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) กล่าวถึงการสัมมนาครั้งนี้ว่าเน้นที่ความร่วมมือและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยเน้นที่ขอบเขตที่ครอบคลุมของ "แรงงาน" รวมถึงทรัพยากรทางกายภาพ จิตใจ และสติปัญญา และความสำคัญของการพัฒนากรอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งประเทศและโลก กรอบงานของการสัมมนาเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนที่ข้อมูลและข้อมูลช่วงชีวิตเพื่อการวิเคราะห์ในระดับบุคคลโดยละเอียด

ดร.ชลธิชา อัศวนิรันดร นักวิจัยวิทยาลัยประชากรศาสตร์ ได้จัดหมวดหมู่ข้อมูลด้านแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันออกเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่ (1) ข้อมูลระดับบุคคล (2) ข้อมูลอื่น ๆ (รวมถึงด้านสุขภาพและสังคม) (3) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง และ (4) ข้อมูลด้านแรงงานระดับประเทศ โดยได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเหล่านี้เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุงสภาพการทำงาน และเพิ่มการเข้าถึงงานที่เหมาะสม

การสัมมนาช่วงที่ 2 : ฐานข้อมูลและหน่วยงานที่มีอยู่ ขอบเขต การเข้าถึงฐานข้อมูล และการนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหา พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี นักวิจัยสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินรายการเริ่มต้นด้วยการบรรยายสรุปของ **คุณณัฐพล หาจันดา ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน** โดยเน้นย้ำถึงบทบาทของศูนย์วิจัยแรงงานในการส่งเสริมการวิจัยแรงงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมปริมาณงานวิจัย นอกจากนี้ ยังได้สรุป MOL Big Data Analytics ของกระทรวง โดยเน้นย้ำถึงศักยภาพผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น Data Lab และการแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ชุดข้อมูลภายในกระทรวงแรงงานครอบคลุมหลายส่วน เช่น การทำงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และประกันสังคม ฯลฯ ชุดข้อมูลเหล่านี้ครอบคลุมข้อมูลที่หลากหลายตั้งแต่ผู้หางานและแรงงานข้ามชาติ ไปจนถึงการตรวจแรงงานและสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม คุณณัฐพลยกตัวอย่างการใช้ชุดข้อมูลเหล่านี้ เช่น การวางแผนกำลังแรงงานระดับชาติและการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง และเน้นย้ำถึงความสำคัญของการทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลไม่ระบุตัวตนเพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

คุณสารตรัย วัชราภรณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการใช้ประโยชน์ข้อมูลสถิติและสารสนเทศ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กล่าวถึงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labour Force Survey: LFS) และการสำรวจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการและประเภทของข้อมูลที่รวบรวมไว้ โดย LFS ประกอบด้วยข้อมูลที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการจ้างงาน ค่าจ้าง และข้อมูลประชากรครัวเรือน ซึ่งรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ทุกเดือนและทุกไตรมาส สำนักงานสถิติแห่งชาติมีการส่งเสริมการทำให้ข้อมูลสามารถเข้าถึงได้ผ่านบริการต่าง ๆ เช่น แดชบอร์ด (Dashboard) แบบโต้ตอบและศูนย์ข้อมูลสถิติ ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้งานได้

พันตำรวจโท เธียรรัตน์ วิเชียรสรรค์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และ **ประธานอนุกรรมการตอบข้อหารือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน** (ฐานข้อมูลและประเด็นเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล) ชี้แจงถึงผลกระทบของ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลต่อการเก็บรวบรวมและการใช้ข้อมูล โดยชี้แจงว่า พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้กำหนดบทลงโทษที่เข้มงวดสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม แต่ พ.ร.บ. อนุญาตให้นำข้อมูลไปใช้ในบริบทการวิจัย ประวัติศาสตร์ หรือสถิติได้ โดยมีมาตรการป้องกันที่เหมาะสม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนดให้ต้อง

ยินยอมให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล แต่กำหนดข้อยกเว้นสำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลจะได้รับการคุ้มครองโดยไม่ขัดขวางการวิจัย จึงไม่มีความจำเป็นต้องมีความกังวลในการนำข้อมูลภายใต้กรอบดังกล่าวไปใช้ในการวิจัย

การประชุมในช่วงนี้เน้นย้ำถึงความพยายามร่วมกันที่จำเป็นในการปรับปรุงการใช้ข้อมูลโดยยังคงปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กระทรวงแรงงานและสำนักงานสถิติแห่งชาติมีเป้าหมายที่จะสนับสนุนการกำหนดนโยบายผ่านฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้และบริหารจัดการได้ดี นอกจากนี้ การหารือยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการทำให้ข้อมูลไม่ระบุตัวตน และส่งเสริมแนวทางสหวิทยาการเพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่ให้เต็มที่สำหรับการวิจัยและพัฒนานโยบายแรงงาน แนวปฏิบัติของ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลช่วยให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลจะถูกใช้ได้อย่างมีประสิทธิผลเพื่อประโยชน์สาธารณะในขณะที่ปกป้องสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคล

การสัมมนาช่วงที่ 3: การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทางวิชาการผ่านการใช้ฐานข้อมูลแรงงานที่มีอยู่และทิศทางการใช้ข้อมูลในอนาคต

อาจารย์ ดร.ชฎาธาร โอษธีศ และ **ดร.ชลธิชา อัศวนิรันดร** เป็นผู้ดำเนินรายการในช่วงนี้ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทางวิชาการผ่านฐานข้อมูลแรงงานที่มีอยู่และทิศทางการใช้ข้อมูลในอนาคต เริ่มต้นด้วยประสบการณ์เกี่ยวกับประโยชน์ที่ฐานข้อมูลแรงงานมีต่อการวิจัย รวมถึงข้อมูลเชิงลึกที่กระทรวงแรงงานและองค์กรสำคัญอื่น ๆ เช่น กระทรวงแรงงานเน้นการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ของกระทรวงแรงงาน ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ และข้อมูลจากสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อศึกษาผลิตภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและการฟื้นตัวหลังโควิด-19 การวิจัยครั้งนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน

นอกจากนี้ ช่วงที่ 3 ยังสำรวจประสบการณ์ขององค์กรอื่นๆ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในการใช้ข้อมูลแรงงาน ธปท. ใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น สำนักงานประกันสังคมและสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อติดตามสถานะการจ้างงาน การสร้างงาน อัตราการว่างงาน และการเติบโตของรายได้ นอกจากนี้ ธปท. ยังพัฒนาตัวชี้วัดใหม่ในช่วงการระบาดของโควิด-19 เพื่อติดตามแรงงานที่เปราะบางและการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยใช้ข้อมูลการใช้งานโทรศัพท์มือถือ

ในส่วนถัดมา **รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์** ได้ยกตัวอย่างแรงงานข้ามชาติ โดยศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างชาติต่อค่าจ้างและการว่างงานของไทย และวิเคราะห์สถานการณ์ดังกล่าวผ่านโจทย์ที่ว่า แรงงานต่างชาติสามารถบรรเทาผลกระทบจากสังคมผู้สูงอายุของไทยได้อย่างไร

ดร.ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีออคแลนด์ Auckland University of Technology ประเทศนิวซีแลนด์ และ **สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)** กล่าวเน้นย้ำถึงความสำคัญของเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงและแหล่งข้อมูลที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิม เช่น ข้อมูลการสมัครงานจาก Jobs DB และธนาคารแห่งประเทศไทย อีกทั้งยังได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการใช้ข้อมูลที่บ่อยครั้งและเชื่อถือได้เพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ตลาดแรงงานและการกำหนดนโยบาย รวมไปถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐเพื่อเพิ่มประโยชน์สูงสุดจากข้อมูลแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้กำหนดเป้าหมายระยะสั้นเอาไว้ กล่าวคือ การแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ การปรับปรุงการเข้าถึงข้อมูล และการประชุมเครือข่ายสำหรับนักวิจัย ส่วนเป้าหมายระยะยาว คือการปรับปรุงกระบวนการเข้าถึงข้อมูล การพัฒนาการศึกษาวิจัยในระยะยาว และการเพิ่มพูนความรู้เชิงนโยบายผ่านการวิจัยร่วมกัน โดยเน้นที่การทำให้ข้อมูลเข้าถึงได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาแรงงานอิสระซึ่งเป็นส่วนสำคัญของตลาดแรงงานของประเทศไทย นอกจากนี้ ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการใช้ประโยชน์จากข้อมูลระดับจุลภาคเพื่อวิเคราะห์ตลาดแรงงานในเชิงลึก รวมถึงความสำคัญของการใช้ข้อมูลในระดับจุลภาค (Microdata) เพื่อวิเคราะห์ตลาดแรงงานในเชิงลึก

กล่าวโดยสรุป การหารือในช่วงแรกนี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่เพิ่มขึ้นระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงการเข้าถึงข้อมูล และการใช้ข้อมูลแรงงานที่ครอบคลุมเพื่อการกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิผล ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นพ้องต้องกันถึงความสำคัญของการบูรณาการมุมมองทางวิชาการและทางปฏิบัติเพื่อรับมือกับความท้าทายในตลาดแรงงาน และปรับปรุงผลผลิตแรงงานและคุณภาพชีวิตของแรงงาน การสัมมนาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อส่งเสริมการสนทนาและความร่วมมืออย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลแรงงานเพื่อประโยชน์ทางสังคมและเศรษฐกิจ

ขั้นตอนต่อไป

การสัมมนาครั้งนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่องและความจำเป็นในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการประกาศสัมมนาฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในช่วงสัปดาห์แรงงานแห่งชาติในแต่ละปี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการอภิปรายนโยบายที่มีคุณค่า รวมถึงการส่งเสริมกลุ่มวิจัยเกี่ยวกับปัญหาแรงงานและเศรษฐกิจสังคมเพื่อเพิ่มประโยชน์ใช้สอยของข้อมูล นอกจากนี้ ยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นของการพัฒนาสังคมและนโยบายอย่างต่อเนื่อง โดยเรียกร้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมมากขึ้น ความพยายามร่วมกันนี้คาดว่าจะขับเคลื่อนความก้าวหน้าในการวิจัยแรงงานและการกำหนดนโยบาย เพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสามารถจัดการกับความซับซ้อนของตลาดแรงงานสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ภายหลังการประชุม มีข้อเสนอแนะสำคัญดังต่อไปนี้:

1. บูรณาการข้อมูลแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่เกี่ยวกับการวิเคราะห์แรงงานและส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูล การวิเคราะห์ตลาดแรงงานสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกและช่วยพัฒนาการตัดสินใจ ควรมีเครื่องมือและโครงสร้างพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงเพื่อจัดการชุดข้อมูลขนาดใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แหล่งข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์และวิจัยเชิงนโยบายประกอบด้วย (1) ข้อมูลสำรวจและสำมะโนประชากรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2) ข้อมูลจากการสำรวจของโครงการวิจัยหรือข้อมูลผ่าน Social Media และ (3) ข้อมูลจากภาครัฐสำหรับการบริหารจัดการและนโยบายด้านแรงงาน การสนับสนุนการใช้ Data Lab เพื่อการวิจัยและพัฒนานโยบาย ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกจากนี้ควรมีการประเมินเป็นประจำเพื่อปรับปรุงการใช้ข้อมูลแรงงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและระหว่างประเทศ ความร่วมมือระหว่างรัฐบาล สถาบันวิชาการ และองค์กรระหว่างประเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาการวิจัยตลาดแรงงาน การสร้างเครือข่ายสำหรับการแบ่งปันข้อมูลตลาดแรงงาน ผลการวิจัย และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดจะช่วยเสริมนวัตกรรมและปรับปรุงการกำหนดนโยบาย การประชุมร่วมกันเป็นประจำจะช่วยอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความรู้และโครงการร่วมมือ การสร้างฐานข้อมูลส่วนกลางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนเข้าถึงได้สามารถปรับปรุงการแบ่งปันข้อมูลและความพยายามในการวิจัยร่วมกันได้ ความร่วมมือระหว่างประเทศจะนำมาซึ่งมุมมองและวิธีการที่หลากหลาย เพิ่มคุณภาพการวิจัย จึงควรมีการหารือเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง

3. การใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางนโยบายและเผยแพร่การวิจัยทางวิชาการและการตีพิมพ์ ผู้กำหนดนโยบายควรใช้ฐานข้อมูลแรงงานเพื่อระบุแนวโน้ม การวิเคราะห์ข้อมูลช่วยในการประเมินผลกระทบของนโยบายที่มีอยู่และระบุพื้นที่ที่ต้องมีการแทรกแซง การสร้างวงจรข้อเสนอแนะระหว่างนักวิจัยและผู้กำหนดนโยบายจะช่วยให้ผลการวิจัยถูกแปลเป็นนโยบายที่สามารถดำเนินการได้ การทบทวนนโยบายเป็นประจำโดยใช้ข้อมูลล่าสุดจะช่วยปรับตัวให้เข้ากับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง ควรมีการเผยแพร่รายงานการประชุมสัมมนาและผลการวิจัยผ่านช่องทางมัลติมีเดีย เพื่อให้ข้อมูลเข้าถึงได้ง่ายขึ้นสำหรับสาธารณชน และนำงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ต่อไป

สรุปการประชุม

รายงานการประชุม

การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป

หน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter) เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ

วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น.

ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

****

ช่วงที่ 1: การกล่าวเปิดงาน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณี ชีวินศิริวัฒน์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - กล่าวต้อนรับ

ในนามของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยินดีต้อนรับทุกภาคส่วนเข้าสู่การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป ซึ่งจัดโดยหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) ของวิทยาลัยประชากรศาสตร์ ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter) เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ

ความท้าทายของแรงงานและชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นหารเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เป็นรูปแบบที่ไม่มั่นคงมากยิ่งขึ้น ความท้าทายของโลกร้อน การเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ในการทำงาน การนำ AI เข้ามาใช้ในการทำงานของตลาดแรงงานรวมถึงการทดแทนการทำงานของคน ความท้าทายเหล่านี้เป็นเรื่องใกล้ตัว ในการที่จะตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ นโยบายและการเชื่อมโยงข้อมูลการวิจัยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง นโยบายด้านแรงงานจึงต้องอิงตามหลักฐานและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกรอบนโยบายที่รองรับความต้องการของแรงงานอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์ 3 ประการของมหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วย

ประการแรก ความเป็นผู้นำแห่งอนาคต นิสิตและบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มุ่งที่จะสร้างความสำเร็จในระดับชาติและนานาชาติ และเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสังคมอุดมปัญญาแห่งอนาคต

ประการที่สอง มุ่งที่จะสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม โดยเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารคุณภาพระดับสูง รวมถึงนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมของจุฬาฯ ไปใช้ประโยชน์ในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม รวมถึงภาคสังคม

ประการที่สาม เรามุ่งมั่นที่จะสร้างและพัฒนาให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

ด้วยหลักยุทธศาสตร์ข้างต้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงได้ประสานความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน ผ่าน CU-COLLAR โดยมีขอบเขตการทำงานร่วมกันใน 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนาศักยภาพการวิจัยและการใช้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 การพัฒนานโยบายด้านแรงงานวิจัยที่มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนภารกิจการทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวทันพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 การพัฒนาความร่วมมือเชิงวิชาการและต่างประเทศ

ส่วนที่ 4 การพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานและการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อประสานความร่วมมือทางด้านวิจัยเชิงวิชาการร่วมกันกับเครือข่ายสถาบันการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ อันจะเป็นการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยในการดำเนินงานวิจัยร่วมกัน และกำหนดประเด็นวิจัยที่สำคัญเพื่อการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตระหนักว่าการใช้ข้อมูลแรงงานอย่างสร้างสรรค์จำเป็นจะต้องครอบคลุมแนวทางสหวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) หรือปัญญาประดิษฐ์ (AI) รวมถึงจะต้องมีการพัฒนาเพื่อไปสู่อนาคตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้นการปรับปรุงการบูรณาการข้อมูลและการควบคุมการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเพื่อคาดการณ์และตอบสนองต่อแนวโน้มของตลาดแรงงานได้ดียิ่งขึ้นจึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง

ผลจากการเสวนาในวันนี้จะประกอบไปด้วยสรุปสถานการณ์ด้านฐานข้อมูลแรงงาน รวมถึงข้อแนะนำจากการสัมมนา ซึ่งผู้กำหนดนโยบาย นักวิจัย รวมถึงผู้ปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการวิจัย และออกแบบกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐ นักวิชาการ และหน่วยงานระหว่างประเทศ ตลอดจนการเสนอกลไกสำหรับการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการตั้งแพลตฟอร์มหรือเครือข่ายเฉพาะสำหรับการแบ่งปันข้อมูลตลาดแรงงาน การแลกเปลี่ยนผลงานวิจัย และการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practice) นอกจากนี้ จะมีการเผยแพร่การสัมมนาผ่านช่องทางออนไลน์ และจะมีการสรุปผลการสัมมนาในรูปแบบของอินโฟกราฟิกส์ (Infographics) เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจต่อไป

เราเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าการที่ทุกท่านได้มาร่วมกันในงานสัมมนาในวันนี้ จะเป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความพยายามของพวกเราในการที่จะเพิ่มคุณภาพของข้อมูลและงานวิจัยด้านแรงงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตของคนงานทุกคน ซึ่งจะเป็นส่วนที่ช่วยในการสร้างตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่น มีการปรับตัว มีความครอบคลุมและมีความยั่งยืน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสัมมนาในครั้งนี้ และขออนุญาตต้อนรับทุกท่านเข้าสู่งานสัมมนาในลำดับถัดไป

2. คุณนภสร ทุ่งสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน – กล่าวเปิด

เป็นที่น่ายินดีว่างานสัมมนาในวันนี้มีทั้งผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ทั้งในภาคส่วนราชการ ภาคเอกชน และภาคสถาบันการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นหน่วยงานผู้จัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน และหน่วยงานที่นำฐานข้อมูลด้านแรงงานไปใช้ เรียกว่ามีทั้งสองฝั่งมาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากการทำงานร่วมกันที่ผ่านมา และจะได้นำเสนอสิ่งที่ควรจะทำต่อไปในอนาคต เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิชาการและงานวิจัยด้านแรงงาน

เป็นที่ทราบกันดีว่างานวิจัยหรืองานวิชาการใด ๆ จะมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนได้นั้น ข้อมูลที่นำมาใช้จะต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน มีความเป็นปัจจุบัน รวมถึงนำข้อมูลที่ดีมีประสิทธิภาพมาใช้ประโยชน์ ก็อาจกล่าวได้ว่างานวิจัยหรืองานวิชาการนั้นจะเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน และจะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจเชิงนโยบาย ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติซึ่งเป็นทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาวของเราด้วย

ดังนั้น ในการมีฐานข้อมูลที่ดีและมีประสิทธิภาพจะเป็น “ส่วนตั้งต้น” ของการนำไปสู่สิ่งที่เรียกว่า “การกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน” ได้เช่นกัน ฉะนั้นในการสัมมนาครั้งนี้ จึงขอโอกาสเชิญชวนทุกท่านให้มาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการทำงานวิจัย รวมถึงการเข้าถึงฐานข้อมูล ซึ่งการใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยนั้น ประกอบไปด้วยการใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านแรงงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงฐานข้อมูลแรงงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือที่จะนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการวางแผนการตัดสินใจ

ในมุมมองของภาครัฐ การมีข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับในมุมมองของภาคเอกชนที่ภาครัฐสามารถตอบสนองข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันให้แก่ภาคเอกชนได้ ซึ่งจะทำให้เกิดการตัดสินใจในเชิงธุรกิจได้ดีขึ้นอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน การมีข้อมูลที่ถูกต้องสอดคล้องกัน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน ล้วนแล้วแต่ก่อให้เกิดประโยชน์ให้แก่ทุกฝ่ายด้วยกันทั้งสิ้น

กระทรวงแรงงานในฐานะที่เป็นแกนหลักในการเป็นหน่วยงานจัดทำฐานข้อมูล จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการสัมมนาในวันนี้จะเกิดข้อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันที่นำไปสู่การพัฒนาข้อมูล การจัดทำข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ เกิดการนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่นำมาสู่ชุดข้อมูลที่ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใดก็ตาม หากคำนึงถึงการนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้จะต้องคำนึงถึงฐานข้อมูลนี้เป็นที่หลัก

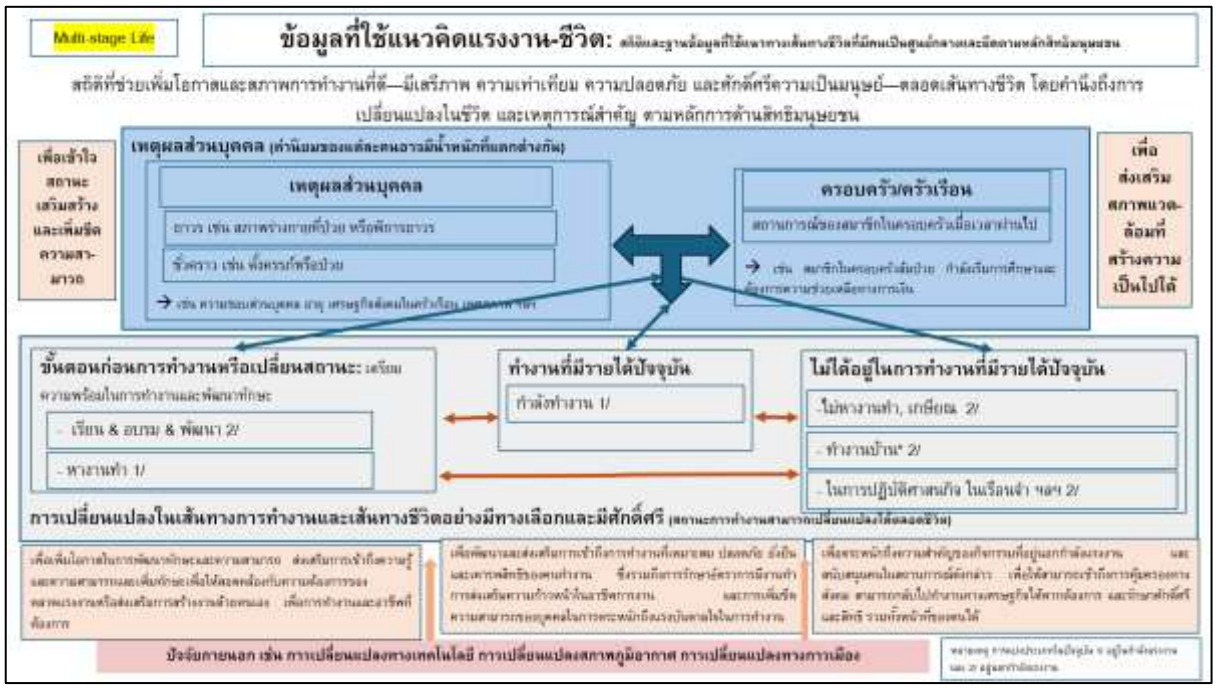
3. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ รองคณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ **หน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR)** โดย **วิทยาลัยประชากรศาสตร์** ร่วมกับ **สถาบันวิจัยสังคม – กล่าวที่มาและขอบเขตการสัมมนา**

ที่มาของขอบเขตการสัมมนาเน้นในเรื่องของข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งคำว่า “แรงงาน” ในที่นี้ไม่ได้เป็นแค่ “Laborer” แต่แรงงานในที่นี้คือ “Labour” เพราะฉะนั้น ขอบเขตนิยามความหมายของคำว่า “แรงงาน” ในงานสัมมนาครั้งนี้จึงค่อนข้างกว้างกว่า และเน้นในเรื่องของทิศทางที่มีการพัฒนาฐานข้อมูลและงานวิจัยด้านแรงงานในปัจจุบันที่มีพลวัต และมีการนำมาใช้ในรูปแบบของสหศาสตร์มากยิ่งขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงควรมีการสัมมนาเพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยวัตถุประสงค์ของเราเน้นในเรื่องของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูล ดังนั้น การหารือในวันนี้จะเป็นการหารือในเชิงบวกว่าเรามีอะไรอยู่ แล้วเราจะพัฒนาก้าวหน้าไปต่อไปได้อย่างไร เพื่อที่จะสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน และอีกส่วนหนึ่งคือ การแลกเปลี่ยนเรื่องงานวิจัยและการใช้ข้อมูล โดยงานสัมมนาในครั้งนี้เป็นข้อตกลงภายใต้ความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่จะร่วมผลักดันการใช้ข้อมูลนี้ร่วมกัน

ทั้งนี้ ในเรื่องของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่วิทยาลัยประชากรศาสตร์ได้ดำเนินการและนำเสนอมาโดยตลอดนั้น ได้มุ่งเน้นที่การก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในภาพรวม เพราะฉะนั้นอยากให้มองภาพว่า เราจะทำอย่างไรให้เกิดการพัฒนาในภาพรวมเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับประเทศและประชาคมโลก ส่วนของคำว่า “ขอบเขตของแรงงาน” หมายถึง เรื่องของการใช้ทั้ง “แรงกาย” “แรงใจ” และ “แรงสมอง” ในการผลิตหรือให้บริการ ดังนั้น ในประเด็นนี้จึงมีกรอบที่ค่อนข้างกว้างและรวมไปถึงคนที่อาจมีโอกาสเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของภาคแรงงานด้วย เช่น ปัจจุบันอาจจะยังไม่ได้ทำงานอะไรอยู่นอกกำลังแรงงาน แต่วันหนึ่งเขาอาจจะกลับเข้ามาเป็นแรงงานก็ได้เป็นมุมมองที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

ฐานข้อมูลที่เรากำลังพูดถึงจึงครอบคลุมในภาพกว้างที่สามารถดึงเอาผู้คนทุกกลุ่มให้เข้ามาอยู่ในกรอบของการสนทนาในวันนี้ด้วย ฉะนั้น กรอบการหารือนี้จะประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 กรอบการจัดทำแผนที่ข้อมูล (Data mapping) โดยใช้แนวคิดเส้นทางชีวิต (Life course approach) ซึ่งปัจจุบันไม่ได้มองภาพของมนุษย์เหมือนในอดีตอีกต่อไปแล้ว โดยมุมมองที่มีต่อเส้นทางชีวิตของมนุษย์ในอดีตนั้นจะมีลักษณะเป็นเส้นตรง (Linear) กล่าวคือ “เรียนหนังสือ-ทำงาน-เกษียณอายุ-เสียชีวิต” แต่ในยุคสมัยปัจจุบันมนุษย์มีทางเลือกในการใช้ชีวิต โดยอาจจะไปเรียนก่อนแล้วจึงทำงาน หรือว่าจะทำงานก่อนแล้วค่อยกลับมาเรียนก็ได้ แต่สิ่งที่เราจะเน้นในวันนี้จะเป็นเรื่องของข้อมูลระดับ Micro Data ในระดับเชิงปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีรายละเอียดเพียงพอต่อการนำไปวิเคราะห์ต่อไปได้

ภาพที่ 1 แนวคิดข้อมูลแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่เป็นแนวทาง Multi stage life



ที่มา: ประมวลผลและปรับปรุงข้อมูลโดยคณะนักวิจัยของ CU-COLLAR

จากภาพที่ 1 ขอเชิญ **อาจารย์ ดร.ชลธิชา อัศวนิรันดร นักวิจัยประจำวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** ได้กล่าวอธิบายเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวต่อไป

อาจารย์ ดร.ชลธิชา อัศวนิรันดร ได้นำเสนอโดยกล่าวว่า ตามที่ **อาจารย์รัตติยา** ได้กล่าวไปแล้วว่าปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไว้พอสมควร โดยที่สรุปมาวันนี้จะเป็นการสืบค้นจากฐานข้อมูลหลักเพียงบางส่วนเท่านั้น โดยเป็นการสืบค้นข้อมูลทั้งจากหน่วยงานที่เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเอง และหน่วยงานที่นำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์และสร้างดัชนี โดยจากการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลต่าง ๆ สามารถแบ่งลักษณะของข้อมูลได้ 4 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

<u>ประเภทที่หนึ่ง</u> เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยเฉพาะ ประกอบไปด้วย ข้อมูลระดับบุคคล ไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางประชากร ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้น ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน สภาพการทำงาน รายได้ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงเรื่องปัญหาการทำงาน การมีภาระหนี้สิน และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ

<u>ประเภทที่สอง</u> เป็นข้อมูลด้านอื่น ๆ ที่อาจจะมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ ด้านอนามัยเจริญพันธุ์ โดยจะเน้นที่ตัวแรงงานเพศหญิง การตั้งครรภ์ การมีบุตร ส่วนด้านสังคมจะเป็นในเรื่องของความยากจน การได้รับสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ รวมถึงด้านคุณภาพชีวิตด้วย

<u>ประเภทที่สาม</u> เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการหรือนายจ้าง ซึ่งมีข้อมูลชี้ชัดได้ถึงจำนวนสถานประกอบการ จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการ คุณลักษณะเบื้องต้นของสถานประกอบการ รวมถึงความปลอดภัยหรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้วย

<u>ประเภทที่สี่</u> เป็นข้อมูลในภาพรวม โดยจะเป็นข้อมูลด้านแรงงานระดับประเทศที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นจำนวนแรงงานกลุ่มเฉพาะที่มีอยู่ในประเทศไทย เช่น จำนวนแรงงานผู้หญิง จำนวนแรงงานเด็ก แรงงานสูงอายุ รวมถึงแรงงานคนพิการ อีกทั้งตำแหน่งงานว่าง จำนวนผู้สมัครงาน จำนวนผู้ประกันตนตามมาตราต่าง ๆ ของระบบประกันสังคม จำนวนผู้รับผลประโยชน์ประเภทต่าง ๆ รวมทั้งสถิติแรงงานต่างด้าว ซึ่งในปัจจุบัน ประเทศไทยเองก็มีการเก็บข้อมูลสถิติดังกล่าวเอาไว้เช่นกัน

เป้าหมายของการสัมมนาในช่วงนี้ คือการเชิญชวนให้วงสนทนามองภาพรวมในกรอบว่า มีข้อมูลอะไรอยู่บ้าง และพร้อมที่จะให้ทุกท่านเข้ามาช่วยกันเติมหนุนเสริมและแลกเปลี่ยนร่วมกัน

นอกเหนือจากนั้น สิ่งสำคัญคือ ในขั้นสุดท้ายของการใช้ข้อมูล ถ้าเป็นข้อมูลที่ “ขึ้นหิ้ง” หรือเก็บเอาไว้ก็จะไม่มีประโยชน์ ต้องนำไปวิเคราะห์ นำไปเชื่อมต่อและต่อยอดไปถึงนโยบาย เพื่อที่เราจะได้เข้าใจการเสริมสร้างการเพิ่มขีดความสามารถ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เป็นไปได้ การพัฒนาทักษะ การส่งเสริมการเข้าถึงงานที่เหมาะสม รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมที่อยู่นอกระบบแรงงาน เช่น การวิเคราะห์เรื่องงานบริการประเภทต่าง ๆ การทบทวนและให้คุณค่าในการทำงานที่มีการพูดถึงกันมากขึ้น และคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่จะเข้ามาด้วย โดยทั้งหมดนี้จะเป็นกรอบที่เราจะพูดคุยกันในวันนี้

ภาพที่ 2 ผู้กล่าวสัมมนาในช่วงที่ 1

ที่มา: การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป ของหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter) เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

ภาพที่ 3 บรรยากาศการสัมมนาในช่วงที่ 1

ที่มา: การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป ของหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter) เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

ช่วงที่ 2: ภาพรวมของฐานข้อมูลแรงงานที่มีอยู่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป็นการอภิปรายเกี่ยวกับขอบเขต การเข้าถึงฐานข้อมูลปัจจุบัน การใช้ฐานข้อมูลแรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลแรงงานในการวิจัยและการกำหนดนโยบาย รวมไปถึงประเด็นเรื่อง PDPA

ช่วงที่สองของการสัมมนาในครั้งนี้ เน้นที่ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่มีอยู่และหน่วยงานที่จัดการฐานข้อมูลเหล่านั้น ขอบเขตและการเข้าถึงฐานข้อมูล และการใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูล และบทบาทของฐานข้อมูลต่าง ๆ ในการสนับสนุนการวิจัยด้านแรงงาน วิธีการปรับปรุงการเข้าถึงข้อมูล และกลยุทธ์ในการใช้ข้อมูลเพื่อแจ้งนโยบายในขณะที่รับรองการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งแนวทางที่ครอบคลุมนี้มุ่งหวังที่จะเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดของฐานข้อมูลแรงงานในการกำหนดนโยบายตามหลักฐาน (เอกสารและไฟล์นำเสนอในภาคผนวก 2) สำหรับการสัมมนาในช่วงที่สองนี้ดำเนินรายการโดย **ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี จากสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ภาพที่ 4 ผู้กล่าวสัมมนาในช่วงที่ 2

ที่มา: การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป ของหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter) เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

<u>ท่านที่ 1</u>: คุณณัฐพล หาจันดา ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ฐานข้อมูล MOL Big Data Analytics และ Data lab)

1) แนะนำงานของกระทรวงแรงงาน บทบาทของศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงานของกองเศรษฐกิจการแรงงาน มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น แต่ไม่ใช่ผู้ควบคุมและจัดการฐานข้อมูล โดยปัจจุบันกำลังหาคนมาช่วยใช้งาน Big Data ของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมภารกิจของกองเศรษฐกิจการแรงงานและส่งเสริมให้มีการทำวิจัยด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพและมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น

ในภาพรวมของการนำเสนอจะมีอยู่ 5 ส่วน ได้แก่ <u>ส่วนแรก</u> จะอธิบายว่า Big Data ของกระทรวงแรงงานมีอะไรบ้าง <u>ส่วนที่สอง</u> เป็นตัวอย่างข้อมูล <u>ส่วนที่สาม</u> เป็นตัวอย่างการนำไปใช้ <u>ส่วนที่สี่</u> จะขอแนะนำกิจกรรมเรื่อง Data Lab การแลกเปลี่ยนทางวิชาการและการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล MOL Big Data Analytics และ<u>ส่วนสุดท้าย</u> จะเป็นสิ่งที่เราคาดหวังไว้ในอนาคตว่าข้อมูลของประเทศไทยเราควรจะเป็นอย่างไร

จากพาวเวอร์พอยท์ (Power point) นำเสนอเรื่อง ‘การแลกเปลี่ยนทางวิชาการการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล MOL Big Data Analysis (Data lab) (สามารถดูเพิ่มเติมได้จากภาคผนวก) เป็นข้อมูลรายทะเบียนที่กระทรวงแรงงานมีอยู่ ซึ่งในรายการชุดข้อมูลดังกล่าวจะแบ่งประเภทของชุดข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนตามหน่วยงานในสังกัด/กำกับดูแลของกระทรวง โดยแต่ละหน่วยงานย่อยจะมีรายละเอียดของชุดข้อมูลที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ชุดข้อมูลจำแนกตามหน่วยงานในสังกัด/กำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน

ที่	หน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงาน	ชุดข้อมูล	ข้อคิดเห็น/หมายเหตุ
1	**กรมการจัดหางาน**	ทะเบียนผู้สมัครงานในประเทศ	เป็นจำนวนคนที่ต้องการหางานในประเทศ
		ทะเบียนผู้สมัครงานต่างประเทศ	
		ทะเบียนความต้องการแรงงานของสถานประกอบกิจการ	เป็นตำแหน่งงานที่มีอยู่
		ทะเบียนประวัติการเดินทางของคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	หมายถึง จำนวนคนไทยที่ออกจากประเทศไทยเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยสามารถระบุข้อมูลได้ถึงระดับปัจเจกบุคคล
		ทะเบียนแรงงานต่างด้าว	น่าจะเป็นข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของกรมการจัดหางาน โดยมีชุดข้อมูลประมาณ1 ล้านกว่าบัญชี
2	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**	ทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
		ทะเบียนสถานประกอบกิจการที่ยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	เป็นบริษัทเอกชนที่เข้ามารับรองหลักสูตรแล้วอบรมให้ลูกจ้างของตนเอง
		ทะเบียนการผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	เป็นผู้ที่เข้าทดสอบมาตรฐานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านและไม่ผ่าน และมีสาขาอาชีพที่มีคนทดสอบมากหรือน้อยที่แตกต่างกัน
3	**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**	ทะเบียนการตรวจสอบแรงงานในสถานประกอบกิจการ	พนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้าไปตรวจสถานประกอบกิจการว่ามีแรงงานจำนวนเท่าไร เป็นคนไทยหรือคนต่างชาติ การปฏิบัติถูกต้องหรือไม่
		ทะเบียนการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ	
		ทะเบียนสถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงานครอบครัวและสังคม	

ที่	หน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงาน	ชุดข้อมูล	ข้อคิดเห็น/หมายเหตุ
		ทะเบียนการแจ้งข้อเรียกร้องผิดข้อพิพาทแรงงาน	เป็นข้อมูลที่สำนักแรงงานสัมพันธ์ได้เก็บรวบรวมไว้
		ทะเบียนองค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง	เป็นข้อมูลที่สำนักแรงงานสัมพันธ์จัดทำขึ้น
4	**สำนักงานประกันสังคม** (เป็นข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ที่สุด)	ทะเบียนการจ้างงานของสถานประกอบกิจการ	เป็นข้อมูลของผู้ประกันตน ตามมาตรา 33, 39, 40
		ทะเบียนผู้ประกันตนที่ขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม	เป็นส่วนที่ผู้ประกันตนไปขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม
		ทะเบียนสถานะประกอบการประกันสังคม	
		ทะเบียนสถานประกอบการ ทะเบียนนายจ้าง	เป็นข้อมูลของนายจ้างและบริษัท

ที่มา: ปรับปรุงข้อมูลจากการนำเสนอและอภิปรายของ **คุณณัฐพล หาจันดา** ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ฐานข้อมูล MOL Big Data Analytics และ Data lab)

ภาพที่ 5 ชุดข้อมูลจำแนกตามหน่วยงานในสังกัด/กำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน

ที่มา: การนำเสนอและอภิปรายของ **คุณณัฐพล หาจันดา** ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ฐานข้อมูล MOL Big Data Analytics และ Data lab)

หากกล่าวเฉพาะข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม จะพบว่า ข้อมูลผู้ประกันตนมาตรา 33 จะมีอยู่ประมาณ 11 ล้านข้อมูล และทะเบียนสถานประกอบการจะมีประมาณ 500,000 กว่าข้อมูล

ในส่วนถัดมาจะสื่อให้ทุกท่านได้เห็นถึงช่วงวัยและสิ่งที่กระทรวงแรงงานได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับคนในหนึ่งช่วงวัย ตั้งแต่เรียนหนังสือ-จบการศึกษา-เกษียณอายุการทำงาน ซึ่งแต่ละช่วงวัยก็จะมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน ไม่ว่าจะเป็นการหางาน การส่งเสริมให้มีงานทำ ในระหว่างนั้นก็จะมีทั้งการ reskill/upskill เพื่อที่จะเปลี่ยนสายงาน หรือจะทำงานให้ดีกว่าเดิม ซึ่งในส่วนหลังนี้จะไปเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนั้นเมื่อมีประเด็นพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะทำหน้าที่ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน และทุกช่วงวัยตั้งแต่ทำงานจนถึงเกษียณ เราก็จะมีสำนักงานประกันสังคมคอยเคียงข้างดูแล โดยเฉพาะเรื่องสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล

2) ตัวอย่างข้อมูล (สามารถดูรายละเอียดได้จากพาวเวอร์พอยท์นำเสนอเรื่อง ‘การแลกเปลี่ยนทางวิชาการการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล MOL Big Data Analysis (Data lab) ซึ่งสามารถดูเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก) เป็นตัวอย่าง “ข้อมูลรายทะเบียนแบบจำเพาะ” ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัย หรือดูในส่วนของภูมิทัศน์ของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา จังหวัดที่ผู้ประกันตนผู้นั้นพักอาศัยอยู่ รวมทั้งประเภทการว่าจ้าง มีทั้งรายวัน รายเดือน และอื่น ๆ โดย ‘อื่น ๆ’ ในที่นี้หมายความรวมถึงการจ้างงานที่นอกเหนือจากรายวันและรายเดือน ซึ่งอาจเป็นการจ้างงานรายสัปดาห์ รายชั่วโมง หรือการจ้างงานรายชิ้นงาน และมีส่วนที่สามารถดูได้ว่าแรงงานนั้นอยู่ในอุตสาหกรรมใดตามมาตรฐานอุตสาหกรรมเพื่อดูว่าแรงงานอยู่ในสายงานใด โดยกระทรวงจะนำข้อมูลส่วนบุคคล (เลขบัตรประชาชน) ออกทั้งหมดและแทนที่ด้วย hashingID ซึ่งเป็นการไขว้ข้อมูล (Data-crossing) โดยที่ข้อมูลไม่ได้หายไป หากกล่าวโดยสรุปก็คือเป็นการนำข้อมูล PDPA ออกทั้งหมด

ตัวอย่างต่อมาเป็นข้อมูลทะเบียนแบบจำเพาะ “ข้อมูลของสถานประกอบการทะเบียนนายจ้าง” มีรายละเอียดขนาดของสถานประกอบการ จังหวัดที่บริษัทตั้งอยู่ รหัสอุตสาหกรรม จำนวนพนักงานทั้งหมด และข้อมูลในส่วนที่ประกันสังคมจัดทำขึ้นมา เป็นเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล อุตสาหกรรม 10 อุตสาหกรรมที่มีการอนุมานว่าเป็น S-Curve ทั้งยังมีการซ่อนเลขทะเบียนพาณิชย์ไว้ แต่นักวิจัยยังสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อได้

ภาพที่ 6 Labour Related Data

ที่มา: การนำเสนอและอภิปรายของ **คุณณัฐพล หาจันดา** ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ฐานข้อมูล MOL Big Data Analytics และ Data lab)

3) ตัวอย่างการนำไปใช้ นอกจากงานวิจัยและงานการศึกษาแล้ว ยังมีการเตรียมข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบการประชุมด้วย เช่น การวางแผนกำลังคนของประเทศ โดยมีตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่างที่ 1: นำมาจาก “การวิเคราะห์การจ้างงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve)” โดยไม่รวมข้อมูลของกรุงเทพมหานคร (เนื่องจากเมื่อใส่เข้าไปจะขึ้นเป็นอันดับ 1 ในทุก sector จึงต้องนำออกเพื่อให้เห็นภาพรวมของประเทศ) แสดงให้เห็นความเข้มข้นของคนที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายว่าไปกระจุกตัวอยู่บริเวณพื้นที่ใด เช่น ทางด้านโลจิสติกส์จะไปกระจุกตัวที่กรงเทพมหานคร ชลบุรี และระยอง ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าประเทศไทยมีจังหวัดที่เป็น ‘เดอะ-แบก’ อยู่ ประกอบไปด้วย กรุงเทพมหานคร จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดในภาคเหนือ เช่น เชียงใหม่ เชียงราย ส่วนภาคใต้มีอยู่ไม่กี่จังหวัด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาพของความเหลื่อมล้ำในเชิงพื้นที่ที่จะนำไปสู่การหาวิธีการบริหารจัดการให้ดีขึ้น

ตัวอย่างที่ 2: “ความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง” ผู้ที่เป็นพนักงานพาร์ทไทม์ (Part-time) มีจำนวนเท่าไร ใช้ข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมจากจำนวน 11 ล้านคน สามารถดึงข้อมูลออกมาได้ 31,389 คน คิดเป็นเพียง 0.28% โดยมีผู้ที่ไม่ใส่ข้อมูลมากถึง 8 ล้านคน นำมาสู่โจทย์ที่ว่า จะหา

จำนวนคนที่ทำงานพาร์ทไทม์ได้อย่างไรและมีจำนวนที่แท้จริงเท่าไร จึงไปใช้ข้อมูลจากมาตรา 33 ดูจำนวนคนที่ทำงานมากกว่า 1 แห่ง

4) การแลกเปลี่ยนการใช้ฐานข้อมูล big data ความเป็นมาของ Data Lab กล่าวคือ สถานการณ์ปัจจุบันมีการทำวิจัยด้านแรงงานน้อยลงมาก โดยเฉพาะภายหลังการประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือ PDPA การขอข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาวิจัยจึงทำได้ยากขึ้นและใช้เวลามากขึ้นด้วย จึงเกิดเป็น Data Lab ขึ้นมา

แนวทางหลักในการใช้ Data lab คือกระทรวงแรงงานจะอำนวยความสะดวกด้านชุดข้อมูลให้กับผู้ต้องการใช้ข้อมูลทุกท่านที่ไม่ได้จำกัดว่าต้องเป็นสถาบันการศึกษาเท่านั้น แต่ให้ทั้งนักวิจัย นักศึกษา นักวิเคราะห์ นักวิชาการ ทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากอยากให้มีงานวิจัยที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยจะมีการอำนวยความสะดวกให้ขั้นตอนง่ายกว่าเดิม และเมื่อนำข้อมูลไปใช้แล้ว ได้ผลการศึกษาแล้ว ทางหน่วยงานจะขอให้นำมาลงเผยแพร่ในเว็บไซต์ของศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ โดยคู่มือ รายละเอียดและแนวทางปฏิบัติสามารถดาวน์โหลดได้จากพาวเวอร์พอยท์นำเสนอนี้

5) สุดท้ายจะนำข้อมูลไปใช้อย่างไร เป็นสิ่งที่เราคาดหวังและหากเป็นไปได้ในอนาคต คือมีการบูรณาการข้อมูลแบบไร้รอยต่อ ข้อมูลที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นฝั่งการศึกษาที่จะวิ่งเข้ามาในตลาดแรงงาน หรือว่าจากตลาดแรงงานที่กำลังจะเกษียณออกไปแล้วจะเป็นผู้สูงอายุ มีการทำให้ข้อมูลเชื่อมต่อ/ส่งต่อกับหน่วยงานหรือกระทรวงอื่น ๆ ที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับแต่ละช่วงวัย

<u>ท่านที่ 2</u>: คุณสารตรัย วัชราภรณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการใช้ประโยชน์สถิติและสารสนเทศ กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ฐานข้อมูลจากการสำรวจและแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลต่าง ๆ)

การนำเสนอวันนี้ จะแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ <u>ส่วนที่ 1</u> การผลิตและการเก็บข้อมูลแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งการสำรวจหลักก็คือสำรวจภาวะการทำงานของประชากร <u>ส่วนที่ 2</u> ข้อมูลแรงงานที่สำนักงานแห่งชาติมีอยู่ รวมถึงการเข้าถึงและการนำไปใช้ และ<u>ส่วนที่ 3</u> ประเด็นท้าทาย

ภารกิจหลักของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คือการผลิตสถิติ การบริหารจัดการระบบสถิติของประเทศ และการบริการด้านสถิติ เมื่อพูดถึงเรื่องการผลิตสถิติ สำหรับเรื่องแรงงาน หนึ่งในงานสำรวจหลักคือ “สำรวจภาวะการทำงานของประชากร” หรือมีชื่อย่อว่า “สรง.” โดยการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเป็นเก็บข้อมูลหลัก ๆ ซึ่งจะมี Module เรื่องครัวเรือน การศึกษา การทำงาน ค่าจ้าง โดยจะมีการเก็บสำรวจทุกเดือนในช่วงต้นเดือน และใช้ขนาดตัวอย่างมากที่สุดของสำนักงานฯ กล่าวคือแต่ละเดือนจะใช้ขนาดตัวอย่างประมาณ 29,000 ครัวเรือน และต่อไตรมาสจะใช้ประมาณ 87,000 ครัวเรือน โดยที่ปลายไตรมาสจะออกผลได้ระดับจังหวัด เพราะใช้วิธีการ sampling จึงทำให้ออกผลไม่ได้ครบทั้งหมด

เนื่องจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติใช้เป็นข้อมูลสำรวจ จึงมีวิธีการใช้ต่างจากข้อมูลของกระทรวงแรงงาน เนื่องจากเป็นการสำรวจทุกเดือน แต่ละไตรมาสจะมีฤดูกาล (Seasonal) ช่วงฤดูกาลหลัก ๆ ไตรมาสหนึ่งเป็นช่วงนอกฤดูการเกษตร ไตรมาสสามเป็นช่วงนอกฤดูกาล และต่อมาต้องดูเรื่องนิยามการเก็บข้อมูลที่ต่างกัน โดยนิยามของ สรง. อ้างอิงมาจาก ILO เช่น “ผู้มีงานทำ” หมายถึง ผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แม้ว่าในความเป็นจริงแล้ว เขาจะทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมงหรือไม่ได้ทำงานก็ตาม แต่เขายังมีงานประจำอยู่ จึงยังถือว่าเป็นผู้มีงานทำ ส่วน “ผู้ว่างงาน” คือผู้ที่ไม่ได้ทำงานและก็ไม่มีงานประจำ และจะมีนิยามเฉพาะอื่น ๆ อยู่ด้วย คำถามที่ตามมาก็คือว่า เมื่อใช้นิยามตามคำอธิบายข้างต้น ทำไมอัตราว่างงานถึงต่ำ ซึ่งขณะนี้กำลังมีการปรับนิยามอยู่

ส่วนผลผลิต (Output) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยหลักจะมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน อัตราการมีงานทำ อัตราการว่างงาน อัตราการทำงานต่างระดับ หรือว่าผลิตภาพแรงงาน โดย สรง. เป็นสำรวจการสำรวจหลัก แต่จะมีการสำรวจอื่นที่ล้อไปด้วยกันกับการสำรวจ สรง. ด้วย เช่นการสำรวจแรงงานนอกระบบ ในไตรมาส 3 และการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร ในไตรมาส 4 รวมถึงการสำรวจ ICT ด้วย เนื่องจาก สรง. มีตัวอย่างจำนวนมาก จึงเพิ่ม Module ในการสัมภาษณ์เข้าไป

ตัวอย่างการนำข้อมูล สรง. ไปใช้ประโยชน์ส่วนใหญ่ที่เห็นจะเป็นหน่วยงานภาครัฐที่เอาข้อมูลสำนักงานสถิติไปใช้ เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ผลิตข้อมูลพื้นฐานของประเทศ จะมีส่วนวิเคราะห์บ้าง แต่เนื่องจากไม่ใช่หน่วยกำหนดนโยบายหลัก จึงพยายามที่จะให้หน่วยงานอื่น ๆ นำข้อมูลไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภาพัฒน์ฯ) กระทรวงแรงงาน หรือสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน (สตค.) เป็นต้น

ฐานข้อมูลต่าง ๆ ของสำนักงานแห่งชาติที่เกี่ยวกับแรงงาน ต้องมองว่าสำนักงานสถิติแห่งชาติให้บริการข้อมูลสถิติ ดังนั้นข้อมูลด้านแรงงานจึงจัดเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลสถิติเช่นกัน โดยจะขอยกตัวอย่างข้อมูลแรงงานที่มีการให้บริการอยู่ ในส่วนของบริการสถิติและตัวชี้วัดที่สำคัญ เป็นการรวบรวมสถิติ ทั้งจากของสำนักงานสถิติแห่งชาติและจากหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ซึ่งทำมานานแล้ว สมัยก่อนจะรวบรวมโดยการประสานกับภาคีเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ในการขอข้อมูลส่งข้อมูลมาให้กับสำนักงานแห่งชาติ แล้วสำนักงานสถิติแห่งชาติจะมาจัดประเภท (Classify) ข้อมูลสถิติออกเป็น 21 สาขา โดยสาขาแรงงานเป็นหนึ่งใน 21 สาขา

การให้บริการช่วงนี้จะเป็นการให้บริการในลักษณะของตาราง Excel ในข้อมูลที่เป็นลักษณะไทม์ซีรีส์ (Time-series) แต่การขอข้อมูลในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป เพราะด้วยหลักธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ โดยทางสำนักงานฯ จะพยายามไม่ทำบันทึกไปขอหน่วยงานเพื่อให้ส่งข้อมูลมาให้แล้ว แต่จะใช้รูปแบบใหม่ในการได้ข้อมูลมาแทน

ในส่วน Interactive Dashboard จะนำข้อมูลมาผ่านตัวโปรแกรม Power BI และให้บริการดูข้อมูลเบื้องต้น โดยเป็นการนำข้อมูลมาสร้างเป็น Dashboard ให้ผู้ใช้งาน (User) สามารถเลือกได้เลยว่า อยากรู้อะไรไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างกำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ในช่วงนี้จะมีข้อมูลทั้งในส่วนภาพรวมของประเทศและข้อมูลรายจังหวัด

ถัดมาเป็นการดำเนินการในส่วนของ NSO Data Catalog ด้วยตัว พ.ร.บ.การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (สพร.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการในส่วนของการสร้างธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ โดยเริ่มจากให้หน่วยงานภาครัฐไปตั้งคณะธรรมาภิบาลข้อมูล จัดการลิสต์ (List) ข้อมูลของหน่วยงาน นำข้อมูลของหน่วยงานมาขึ้นระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงาน รวมถึงการนำข้อมูลมาลงทะเบียนด้วย ทั้งนี้ สพร. ต้องการจะทำให้ข้อมูลเชื่อมต่อกันได้ จึงไม่สามารถใช้ในรูปแบบของตาราง Excel จึงกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัดว่าข้อมูลนี้เป็น Machine readable หรือไม่ สำนักงานสถิติแห่งชาติจึงปรับรูปแบบการให้บริการข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบของ CSV file เพื่อให้ข้อมูลสามารถเชื่อมต่อ (Link) กันไปได้ และเมื่อถูกเชื่อมโยงกันได้แล้วยังสามารถให้หน่วยงานหรือผู้ที่ต้องการใช้ดึงข้อมูลผ่าน API ได้โดยตรง

นอกเหนือจาก NSO Data Catalog แล้ว สำนักงานสถิติแห่งชาติยังได้รับมติจากคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลให้เป็นนายทะเบียนของระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog: GD Catalog) ดูแลข้อมูลของประเทศว่ามีอะไรบ้าง รับผิดชอบการเป็นศูนย์กลางในการรับลงทะเบียนชุดข้อมูล และ Meta Data คือรายละเอียดของข้อมูล โดยชุดข้อมูลไม่ได้อยู่ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลจะมีเพียงชุดเดียวอยู่ที่หน่วยงานเจ้าของข้อมูล ตามหลักของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ที่บอกว่าควรจะมี Single source of truth กล่าวคือมีฐานข้อมูลเพียงชุดเดียว ทั้งนี้ผู้ที่เข้ามาใช้จะเห็นชื่อชุดข้อมูลและ Meta Data ของข้อมูล และเมื่อต้องการจะใช้จะต้องกดลิงก์เข้าไปซึ่งต่อตรงกลับไปที่หน่วยงานของเจ้าของข้อมูลนั้น ๆ

ปัจจุบัน สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ สพร. และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ กพร. ร่วมมือกันในการขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำระบบบัญชีข้อมูลของหน่วยงานและการลงทะเบียนชุดข้อมูลที่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีระบบบัญชีข้อมูลอยู่แล้ว ประมาณ 280 หน่วยงาน รวมถึงแต่ละจังหวัดด้วย มีชุดข้อมูลที่ขึ้นอยู่ในระบบบัญชีข้อมูลของทั้งหมดของทุกหน่วยงานมีประมาณ 20,000 ชุด อย่างไรก็ตาม ชุดข้อมูลที่ลงทะเบียนมีอยู่ประมาณกว่า 10,000 ชุด ซึ่งยังมีช่องว่างอยู่เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติรับลงทะเบียน แต่ไม่ได้มีกฎหมายบังคับว่าต้องนำทุกชุดข้อมูลมาลงทะเบียน จึงทำเป็น Directory ว่าข้อมูลชุดใดอยู่ที่ใคร ซึ่งหน่วยงานสามารถเข้าไปหาดูได้

การต่อยอดของ Data Catalog ของสำนักงานสถิติแห่งชาติทำให้เกิดการบริการอีกชนิดหนึ่ง คือ ศูนย์กลางการแบ่งปันสถิติ (Stat-hub) เป็นการดึงข้อมูลจาก Data Catalog และนำมาจัดการรวบรวมข้อมูลเป็นชุด (Series) ประเภท (Category) และตัวแปรต่าง ๆ (Variable) โดยจะเป็นการบูรณาการตั้งแต่ตัวฐานข้อมูลที่สำนักงานสถิติแห่งชาติเคยเก็บไว้ตั้งแต่ต้นกับชุดข้อมูลที่หน่วยงานเอาขึ้น Data Catalog ทั้งนี้ตัวสถิติเป็นชุดข้อมูลแบบเปิด (Open source) อยู่แล้ว เพราะฉะนั้นจึงเป็นการดึงข้อมูลออกมาให้บริการในอีกรูปแบบหนึ่งเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ด้วยอำนาจของสำนักงานสถิติแห่งชาติจะดูเฉพาะข้อมูลสถิติอยู่แล้ว จึงไม่ได้ดูในส่วนของข้อมูลทะเบียน ดังนั้นจึงไม่เข้าข่าย PDPA เท่าใดนัก

สำหรับข้อมูลในการวิเคราะห์หรือวิจัยในเชิงลึก มีการให้บริการข้อมูลระดับย่อย (Micro Data) มีระบบการให้บริการข้อมูล Micro Data โดยก่อนที่จะให้บริการข้อมูล อยากจะให้ผู้ใช้ศึกษาในส่วนของ Data Dic ซึ่งเป็นรายการคำอธิบายของตัวแปรต่าง ๆ พร้อมทั้งมีแบบสอบถามให้ดู ผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลสามารถติดต่อกลุ่มบริการและเผยแพร่ข้อมูล กองสถิติพยากรณ์ หรือติดต่อทางอีเมลเซอร์วิส (Email service) โดยเป็นการทำบันทึกเพื่อขอใช้บริการ พร้อมแจ้งความต้องการและข้อมูลที่จะใช้ โดยยินดีให้บริการทั้งนิสิตนักศึกษา นักวิจัย และหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ โดยไม่คิดค่าบริการ แต่จะมีค่าบริการสำหรับหน่วยงานภาคเอกชน

ในการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล สนับสนุนการทำ Data Lab เพราะทราบว่าผู้ใช้จำนวนมากไม่ทราบว่าฐานข้อมูลที่ต้องการใช้อยู่ส่วนใด และหน่วยงานต้องทำออกมาในรูปแบบของฐานข้อมูลที่พร้อมใช้ ตามข้อกำหนดของ สพร. ซึ่งหน่วยงานภาครัฐต้องพร้อมแบ่งปันข้อมูลตามหลักธรรมาภิบาล

<u>ท่านที่ 3:</u> พันตำรวจโท เธียรรัตน์ วิเชียรสรรค์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และประธานอนุกรรมการตอบข้อ หารือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน (ฐานข้อมูลและประเด็นเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล)

ในกฎหมายข้อมูลข่าวสารราชการมีการพูดถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในภาครัฐด้วย ต่อมามีการออกกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนี้ขึ้นมา (PDPA) ซึ่งความเหมือนและความแตกต่างของนิยามคำว่า ‘ข้อมูลส่วนบุคคล’ ค่อนข้างใกล้เคียงกัน คือการคุ้มครองในทางภาครัฐก็มีในระดับหนึ่ง แต่พอมีกฎหมายที่เรียกว่า PDPA หรือกฎหมายคุ้มครองบุคคล มีบทกำหนดโทษทางอาญาทั้งปรับและจำคุกค่อนข้างสูง จึงทำให้ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างตระหนักรู้และเกรงว่าจะมีการฝ่าฝืนกฎหมายนี้ จึงทำให้เกิดกระแสการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นอย่างมาก

ที่มาของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 26 ซึ่งกล่าวถึงการจำกัดสิทธิของบุคคลในการที่จะไม่ให้ไปล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่น เนื่องจากที่ผ่านมามีการล่วงละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลทำให้เกิดความเดือนร้อนเสียหาย จึงเป็นที่มาของการออกกฎหมาย PDPA เพื่อจะทำการคุ้มครองให้เป็นมาตรฐาน รวมทั้งมีการเยียวยาแก้ไขความเสียหายด้วย

ความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลตาม PDPA คือ “ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม แต่ไม่รวมถึงข้อมูลของผู้ถึงแก่กรรมแล้ว” ด้วยนิยามความหมายค่อนข้างกว้างและครอบคลุมทั้งหมด หมายความว่า อะไรก็ตามที่ทำให้ถึงตัวบุคคลได้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลแทบทั้งสิ้น ซึ่งเปรียบเทียบกับสมัยเดิมที่มีกฎหมายข้อมูลข่าวสารราชการ ถ้าใช้ว่า “ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล” จะหมายถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นสิ่งเฉพาะตัวบุคคล และสิ่งที่ทำให้รู้ตัวผู้นั้นได้อีกทอดหนึ่ง จึงมีความแตกต่างกันในเนื้อหาสาระของข้อกฎหมาย

โดยหลักการของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าจะมีการเก็บรวบรวมหรือการเปิดเผยข้อมูลจะต้องอยู่ภายใต้ความยินยอมของบุคคลนั้น ซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูล และการยินยอมดังกล่าวต้องเป็นการยินยอมโดยอิสระ โดยที่บุคคลนั้นต้องทราบวัตถุประสงค์ของการจะนำข้อมูลไปเก็บรวบรวม ไปใช้ หรือการเปิดเผยต่าง ๆ โดยชัดเจน ไม่มีการหลอกลวง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อยกเว้นในการทำสัญญาหรือกฎหมายที่สามารถทำให้บุคคลอื่นสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลของเจ้าของข้อมูลได้

PDPA เป็นกฎหมายที่ให้ข้อยกเว้นในการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยหลักการคือ เจ้าของข้อมูลต้องยินยอม อย่างไรก็ดี ถ้าเข้าไปศึกษาข้อมูลจะพบข้อยกเว้นมากมาย ซึ่งเป็นการยกเว้นโดยข้อกฎหมาย ซึ่งปัจจุบัน ด้วยความไม่ชัดเจนและความไม่รู้ข้อกฎหมาย จึงทำให้เรื่องหารือเข้ามายังสำนักงานคุ้มครองข้อมูลบุคคลเป็นจำนวนมาก ตั้งแต่ยังไม่มีการตราและประกาศใช้ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจนถึงภายหลังการประกาศใช้ในปี 2562 โดยข้อสงสัยและข้อคำถามต่าง ๆ จะมีการตอบอยู่ในเว็บไซต์ของสำนักงานคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การใช้ข้อมูลด้านแรงงานจะมีประโยชน์ทำให้เกิดการต่อยอดเอาไปใช้ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นประโยชน์ของประเทศ ทำให้มีการพัฒนาในการจัดการด้านข้อมูลต่าง ๆ มากมายกับทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนด้วย ในเรื่องนี้มีบทบัญญัติของ PDPA ที่ให้คณะกรรมการออกประกาศเกี่ยวกับมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยหรือสถิติตามมาตรา 24 ในการศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ หรือประโยชน์ในฐานะอื่นตามมาตรา 26 ซึ่งในมาตรา 24 จะพูดถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลอาจกระทำได้ หากเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยหรือสถิติที่ได้จัดให้มีมาตรการป้องกันที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลตามที่คณะกรรมการกำหนด รวมทั้งในมาตรา 26 ที่กล่าวว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นในการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ หรือข้อมูลอื่นใดที่กระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในทำนองเดียวกัน โดยไม่ได้รับความยินยอมโดยชัดเจนจากเจ้าของข้อมูลอาจกระทำได้หากเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์หรือสถิติ หรือประโยชน์สาธารณะอื่น ทั้งนี้

ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวเพียงเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และได้จัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและประโยชน์ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งประกาศฉบับดังกล่าวประกาศลงราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2567 และมีผลบังคับ 90 วันหลังประกาศ

จากที่กล่าวมา สามารถต่อยอดได้ถึงเรื่องของข้อมูลด้านแรงงาน ซึ่งที่ผ่านมา หน่วยงานภาครัฐในด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน หรือหน่วยงานธรรมมาภิบาลสังคมต่าง ๆ มีเก็บข้อมูลไว้และใช้ประโยชน์ตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่และมีการส่งข้อมูลให้ตามที่มีการร้องขอโดยอำนาจทางกฎหมาย เพื่อเอามาใช้ประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของกรมการจัดหางาน ที่ผ่านมาเคยมีประเด็นหารือไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลของข้าราชการ ซึ่งจะทราบรายละเอียดว่าการเก็บข้อมูลด้านผู้สมัครงาน ผู้หางาน บริษัทผู้หางาน ผู้รับจ้าง ผู้จ้างต่าง ๆ เหล่านี้ มีการให้ความยินยอมกันอยู่แล้วในการเปิดเผยข้อมูล เพียงแต่ว่าทางหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องพยายามให้ข้อมูลเท่าที่เกี่ยวข้องและจำเป็นให้เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งก็สอดคล้องกับ PDPA ในการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวมีฐานทั้งกฎหมายในการให้ดำเนินการได้และก็มีเรื่องความยินยอมมาเกี่ยวข้องด้วย แต่เมื่อเชื่อมโยงมาถึงเรื่องสถิติกับการวิจัย ทางสำนักงานสถิติให้ข้อมูลในเชิงสถิติเพื่อเป็นประโยชน์เอาไว้พัฒนาในการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ซึ่งกระทำได้ แต่สำคัญคือการที่หน่วยงานเก็บข้อมูลแล้วเอาข้อมูลไปใช้ โดยได้ข้อมูลมาจากช่องทางที่เป็นข้อยกเว้นของกฎหมาย เป็นการให้ข้อมูลโดยไม่ยินยอม จึงต้องระมัดระวัง แต่ถ้าเกิดเป็นเรื่องของความยินยอมเป็นไปโดยปกติอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นหน่วยงานที่เก็บข้อมูลส่วนบุคคลต้องพยายามมีมาตรการที่เหมาะสม

“มาตรา 24 ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่...”

“มาตรา 26 ห้ามมิให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็น ทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ หรือข้อมูลอื่นใด ซึ่งกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในทำนองเดียวกันตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยไม่ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่...”

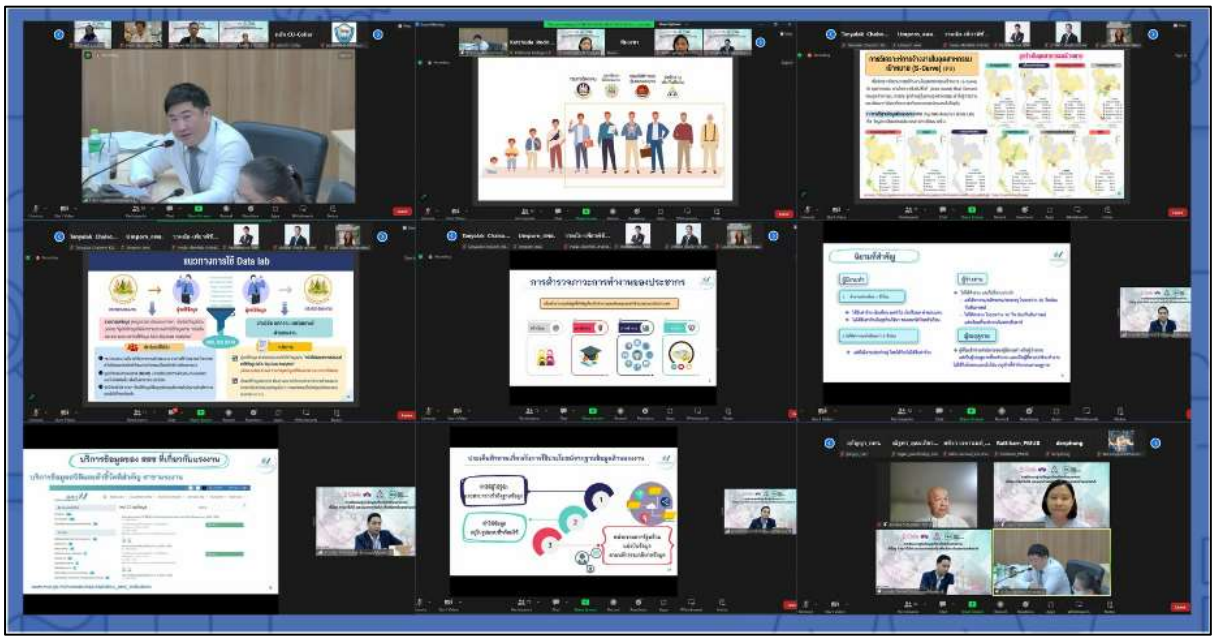
สรุปทิ้งท้าย

คุณณัฐพล หาจันดา: ทางศูนย์วิจัยฯ และกระทรวงแรงงาน ยินดีเปิดช่องทาง เรียนเชิญทุกภาคส่วนมาใช้ข้อมูลและให้การตอบสนอง (feedback) และร่วมกันพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

คุณสารตรัย วัชราภรณ์: หน่วยงานส่งเสริมให้ทั้งภาครัฐและเอกชนนำข้อมูลสถิติไปใช้ประโยชน์ จึงอยากให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลสถิติไปใช้ในการวิเคราะห์วิจัยเพื่อออกนโยบายโดยใช้ข้อมูลอ้างอิง ซึ่งเรายินดีให้บริการและสามารถติดต่อสำนักงานสถิติแห่งชาติได้

พันตำรวจโท เธียรรัตน์ วิเชียรสรรค์: กฎหมาย PDPA อย่าไปตระหนกมาก ถ้าเป็นงานวิจัยหรือรวบรวมสถิติเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สามารถเปิดเผยข้อมูลในระดับที่ไม่ล่วงละเมิดได้ หรือสามารถหารือโดยติดต่อสำนักงานฯ เพื่อให้ชี้แจงได้

ภาพที่ 7 บรรยากาศการสัมมนาในช่วงที่ 2



ที่มา: การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป ของหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter) เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

ช่วงที่ 3: การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิชาการโดยใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน แนวทางการใช้ข้อมูลแรงงานในอนาคต

การสัมมนาในช่วงที่ 3 นี้ จะมุ่งเน้นที่ประเด็นการใช้ข้อมูลแรงงาน การคัดเลือกหัวข้อวิจัยและฐานข้อมูล ทิศทางของข้อมูลและการวิเคราะห์ประเด็นแรงงานในอนาคต เช่น การใช้ Big Data ความจำเป็นในการฝึกอบรมนักวิจัย และมุ่งเน้นไปที่ภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปของการวิจัยด้านแรงงาน (เอกสารและไฟล์นำเสนออยู่ในภาคผนวก 2) โดยในช่วงนี้ดำเนินรายการโดย **อาจารย์ ดร.ชฎาธาร โอษธีศ** และ **ดร.ชลธิชา อัศวนิรันดร**

ภาพที่ 8 ผู้กล่าวสัมมนาและดำเนินรายการในช่วงที่ 3

ที่มา: การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป ของหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter) เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

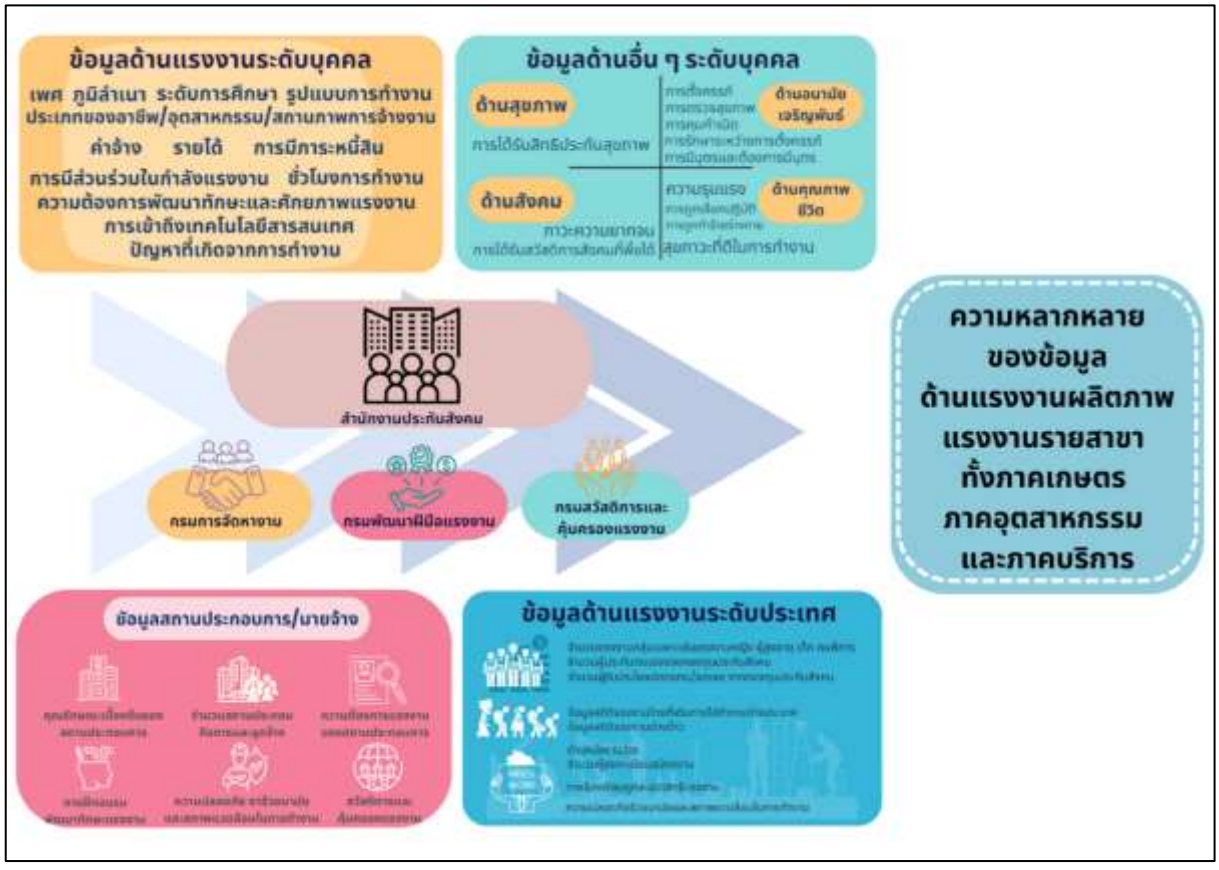
1. คุณนภสร ทุ่งสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากประเด็นคำถามถึงประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงาน ท่านมีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลอย่างไรบ้าง

ทางกระทรวงแรงงานขอยกตัวอย่างงานวิจัยที่ใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงาน MOL Big Data ซึ่งเมื่อประมวลผลการศึกษาและ/หรืองานวิจัยจะพบว่า หน่วยงานที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูลมากกว่าข้อมูลของกระทรวงแรงงาน คือข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งในรูปแบบข้อมูลดิบ (Raw data) และการทำเป็นสถิติออกมา เพราะฉะนั้น งานวิจัยเรื่อง “ผลิตภาพแรงงาน: ขับเคลื่อนอย่างไรในยุคโลกเปลี่ยน” ที่นำมาเป็น

ตัวอย่าง มีการศึกษาวิจัยสำเร็จเรียบร้อยแล้ว เผยแพร่อยู่ในเว็บไซต์ของศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ โดยงานชิ้นนี้ใช้ข้อมูลจาก MOL Big Data ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และข้อมูลจากสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จัดทำขึ้นโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจมหภาคของกองเศรษฐกิจการแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาเรื่องผลิตภาพแรงงานในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล ผลิตภาพแรงงานของไทยตอบรับต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด สถานการณ์เป็นอย่างไรบ้าง ถือเป็นยุคเริ่มต้นหลังโควิด (Covid-19) สถานการณ์ตอนช่วงโควิดเป็นอย่างไร ความเร่งต่าง ๆ ในยุคดิจิทัลส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานอย่างไร และเมื่อศึกษาแล้วจะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอในการเพิ่มผลิตภาพอย่างเป็นรูปธรรมอย่างไร รวมถึงกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนในการที่จะเพิ่มผลิตภาพ เพราะเป็นที่ทราบกันดีในแวดวงวิชาการทั้งหลายว่า ผลิตภาพแรงงานไทยค่อนข้างต่ำ มีการเพิ่มขึ้นน้อยมากในแต่ละปี และเมื่อไปดูในแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติในแต่ละช่วง 5 ปี มีค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นปีละ 3% เท่านั้น ทำให้รู้สึกว่าคำว่าผลิตภาพแรงงานกับแรงงานไทยเป็นยาขมสำหรับระบบเศรษฐกิจของประเทศเลย ในงานวิจัยชิ้นนี้จึงศึกษาว่าผลิตภาพแรงงานเป็นอย่างไร โดยเฉพาะช่วงที่ชะลอตัวในยุคโควิด

ภาพที่ 9 การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล MOL Big Data ในด้านผลิตภาพแรงงาน



ที่มา: การบรรยายแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลการวิจัยของ คุณนภสร ทุ่งสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน

หากตั้งคำถามว่า **เราใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล MOL Big Data ในเรื่องอะไรบ้าง** จากภาพที่ 9 อาจอนุมานคำตอบได้ในระดับหนึ่งก็คือ ‘การมีงานทำ’ ซึ่งจากชุดข้อมูลทั้ง 17 ชุดใน MOL big data ใช้หลายชุดข้อมูลจากในนี้ ใช้ชุดข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทะเบียนสถานประกอบกิจการที่ยื่นรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตรงนี้สำคัญมากในการนำมาวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงาน เพราะผลิตภาพแรงงานจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกี่ยวพันกับทักษะ (Skill) ของผู้ใช้แรงงาน เพราะฉะนั้นจึงนำมาดูว่าจำนวนคนเท่าไรที่ได้รับการพัฒนา ถึงแม้ว่าจะต้องทำตามกฎหมายบังคับคือสถานประกอบการอย่างน้อย 100 คนขึ้นไป จะต้องพัฒนาทักษะของลูกจ้างตนเองไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และนำมาวิเคราะห์ด้วยว่าหลักสูตรที่นายจ้างเพิ่มทักษะให้กับลูกจ้างเป็นหลักสูตรประเภทใด ซึ่งบ่งบอกได้ว่า ผลิตภาพแรงงานจะเพิ่มมากขึ้นเท่าใดนั้น แต่อย่างน้อยเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่สอดรับกับอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้ง 10 อุตสาหกรรมหรือไม่ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากฐานข้อมูลนี้ แล้วกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะใช้ประโยชน์ มีหลักสูตรอะไรบ้าง จัดอบรมกี่ชั่วโมง มีอัตราการผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเท่าไร เพราะฉะนั้นในงานชิ้นนี้ใช้ข้อมูลจากสามชุดข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบถ้วน

นอกจากนี้ยังมีการใช้ข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นการใช้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิต จำนวนแรงงานในภาคเกษตร การจ้างงานในสาขาต่าง ๆ หรือการใช้ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม คือทะเบียนการจ้างงานสองสถานประกอบกิจการเพื่อที่จะดูว่ามีการจ้างงานในสาขาของภาคใด ถ้าหมวดใหญ่ก็มีภาคเกษตร นอกภาคเกษตรก็จะมีทั้งอุตสาหกรรมแล้วก็ภาคการค้าและบริการ และจะมีย่อยลงไปอีกว่าภาคอุตสาหกรรมเป็นอุตสาหกรรมอะไร ภาคการค้าและบริการเป็นอะไร อย่างนี้เป็นต้น

ในส่วนตำแหน่งงาน ใช้ชุดข้อมูลของกรมการจัดหางานและมีเรื่องของตำแหน่งงานว่าง และผู้ลงทะเบียนจะเป็นชุดข้อมูลประเภททะเบียนผู้สมัครงานในประเทศของกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะมีชุดข้อมูลที่ว่าด้วยเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ชุดข้อมูลที่ว่าด้วยเรื่องของสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด ชุดข้อมูลที่ว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงาน เป็นอาทิ

กล่าวโดยสรุป ในงานวิจัยชิ้นนี้ใช้ชุดข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานระดับกรมภายใต้โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน เพียงแต่ว่าในหนึ่งชุดข้อมูลจะมีรายการข้อมูลอีกมากให้เลือกใช้ตามสภาพของวัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้ เมื่อเลือกใช้มาสิ่งที่ได้มาเป็นคำตอบของงานวิจัยชิ้นนี้จะวิเคราะห์ออกมาเลยว่าผลิตภาพแรงงานรายสาขา ทั้งภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ วิเคราะห์มาได้เลย เช่น ภาคเกษตรในเรื่องการปลูกพืชผลิตภาพต่ำ, เลี้ยงสัตว์ผลิตภาพค่อนข้างสูง ประมงมีรายได้เฉลี่ยสูง แต่การจ้างงานยังไม่มาก, กิจกรรมสนับสนุนภาคเกษตรมีผลิตภาพสูง ถ้าวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพตามข้อมูลแล้วจะพบว่า ที่ต่ำจะอยู่ที่การปลูกพืชผล พอถึงภาคอุตสาหกรรมที่ต่ำคือสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม เพราะใช้แรงงานเข้มข้น, อาหารจะมีการจ้างงานสูงแต่ผลิตภาพต่ำ, ยานยนต์มีผลิตภาพสูง การจ้างงานสูง ตามสภาพนั้น, ภาคบริการ ก่อสร้างมีผลิตภาพต่ำ โดยเฉพาะการก่อสร้างฐานราก ที่พักแรมมีผลิตภาพต่ำ มีการใช้แรงงานเข้มข้น, การค้า มีแรงงานจำนวน

มากแต่ผลิตภาพยังต่ำอยู่, การขนส่งผลิตภาพของแรงงานค่อนข้างต่ำ พอมาถึงภาพบริการเห็นว่าตัวย่อยมีผลิตภาพแรงงานต่ำทั้งนั้น เป็นต้น เพราะฉะนั้นนี่คือการใช้ข้อมูลจาก MOL Big Data ประกอบกับข้อมูลด้านแรงงานจากแหล่งอื่น โดยเฉพาะแหล่งสำคัญคือสำนักงานสถิติแห่งชาติ จะพบถึงการวิเคราะห์ลงไปในรายละเอียด

กลุ่มงานในสังกัดกองเศรษฐกิจการแรงงานจะมีการวิจัยเช่นนี้อย่างน้อยปีละหนึ่งชิ้น หนึ่งกองมีหลายกลุ่มงานที่จะต้องผลิตงานวิจัยแบบนี้ นอกจากนี้มีรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน เป็นงานวิชาการที่กองเศรษฐกิจการแรงงานทำมาสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาปรับปรุงมาหลายระยะแล้ว โดยทำเป็นรายไตรมาสและใช้ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม ทั้งการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง แล้วนำมาสรุปประกอบกับข้อมูลสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และข้อมูลอื่น ๆ มีในส่วน 13 ปัจจัยที่ใช้ข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทย สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ ฯลฯ

อีกตัวอย่างหนึ่งคือ “รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน” รายงานในแต่ละเดือนมีอะไรบ้าง โดยหลักใช้ข้อมูลแรงงานต่างด้าวของกรมการจัดหางานใน MOL Big Data ข้อมูลจากประกันสังคม ทั้งการจ้างงาน การว่างงานและการเลิกจ้าง โดยสรุปในส่วนของกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นเจ้าของผู้จัดทำข้อมูลมีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลของตนเอง ผนวกกับการใช้ข้อมูลที่สำคัญของหน่วยงานอื่นที่มีเนื้อหาสอดคล้องกัน เพื่อนำมาประกอบการศึกษาทั้งงานวิจัยและงานวิชาการที่มีการเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ

2. คุณนฤมล พูลภักดี รองผู้อำนวยการ ฝ่ายเศรษฐกิจมหภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)

จากการดูแลงานด้านการวิเคราะห์ตลาดแรงงานของประเทศ การใช้ประโยชน์ด้านข้อมูลแรงงานนั้น ธนาคารแห่งประเทศไทยใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์แรงงาน สำหรับประเมินภาวะแนวโน้มเศรษฐกิจและเงินเฟ้อ รวมถึงความสามารถในการชำระหนี้ของภาคครัวเรือน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจการเงิน และยังนำมาใช้ในการศึกษาเชิงลึก เพื่อสนับสนุนนโยบายเศรษฐกิจการเงินด้วย โดยแหล่งข้อมูลหลักจะใช้การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และผู้ประกันตนจากสำนักงานประกันสังคม รวมถึงการใช้ข้อมูลด้านแรงงานจากที่อื่น ๆ ด้วย เช่น ข้อมูลสถานประกอบกิจการที่แจ้งหยุดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา 75 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูลแรงงานต่างด้าวจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ข้อมูลอื่น ๆ เช่น ข้อมูลการใช้โทรศัพท์มือถือจากบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น รวมถึงแรงงานดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (Business Sentiment Index: BSI) ของ ธปท. เอง

ลำดับถัดไปเป็นการลงรายละเอียดถึงฐานข้อมูลแรงงานที่ใช้ โดยเริ่มจากงานวิเคราะห์และติดตามแรงงาน ทาง ธปท. มีการติดตามและวิเคราะห์ตลาดแรงงานในมิติต่าง ๆ ที่เป็นปกติอยู่ เช่น ภาวะการทำงาน ภาวะการว่างงาน รวมถึงในมิติของรายได้ การเติบโตของค่าจ้าง นอกจากนี้ยังมีการนำข้อมูลแรงงานมาใช้ประโยชน์เพิ่มเติมในการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งนำมาพัฒนาเครื่องมือชี้วัดใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถติดตามสถานการณ์ตลาดแรงงานได้ดีมากขึ้น

ยกตัวอย่าง ช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 (Covid-19) ประเด็นที่มีการวิเคราะห์ติดตามเพิ่มเติม เช่น การประเมินจำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และการประเมินแนวโน้มรายได้แรงงานนอกภาคเกษตรในระยะต่อไปทั้งในภาพรวม และแบ่งกลุ่มอาชีพ เช่น ลูกจ้างทักษะต่ำในภาคบริการและภาคการผลิต ลูกจ้างทักษะสูง และผู้ประกอบอาชีพอิสระ เพื่อประกอบการพิจารณาแนวโน้มของการบริโภคภาคเอกชนระยะต่อไป รวมถึงมีการพัฒนาเครื่องชี้และวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถประเมินผลกระทบของโควิด-19 และติดตามพัฒนาการของตลาดแรงงานได้ดีมากขึ้น โดยสิ่งที่ทำ เช่น การกำหนดนิยามและติดตามจำนวนผู้เสมือนว่างงาน เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวทำให้แรงงานจำนวนมากที่บางส่วนอาจไม่ได้ตกงาน แต่มีรายได้ลดลงมาก ซึ่งเกิดจากการที่นายจ้างมีการปรับตัวเพื่อลดต้นทุนในช่วงที่ขาดรายได้ อาจจะมีการลดชั่วโมงทำงาน หรือให้แรงงานสลับกันทำงาน ทำให้แรงงานกลุ่มนี้อาจไม่มีรายได้เพียงพอสำหรับสำหรับการยังชีพ

ทาง ธปท. จึงได้กำหนดนิยามของ ‘ผู้เสมือนว่างงาน’ ขึ้นมา ซึ่งมีความหมายว่า ‘ผู้ที่มีงานทำ แต่มีชั่วโมงการทำงานน้อย ต่ำกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับภาคเกษตร’ หรือ ‘ไม่เกิน 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับนอกภาคการเกษตร’ ซึ่งนิยามนี้ก็ต่างจากนิยามผู้ทำงานต่ำกว่าระดับตามมาตรฐานสากล ซึ่งหมายถึง ‘ผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการทำงานเพิ่ม’ ทั้งนี้เพื่อให้สะท้อนผลกระทบของโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทยได้ชัดเจนขึ้น

นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มการวิเคราะห์ติดตามการเคลื่อนย้ายแรงงานด้วย อย่างที่ทราบกันดีว่าในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวบางส่วนได้ย้ายกลับภูมิลำเนา จึงได้ใช้ข้อมูลจากการใช้โทรศัพท์มือถือในเชิงพื้นในการติดตามการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทย ทั้งช่วงที่มีการแพร่ระบาดที่มีการย้ายกลับภูมิลำเนาและการย้ายกลับเข้าสู่พื้นที่เศรษฐกิจหลังจากสถานการณ์โควิด-19 คลี่คลาย

สำหรับการติดตามการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว จะใช้ข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวและสำนักงานประกันสังคม นอกจากนี้ยังมีเพิ่มการติดตามการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในตลาดแรงงานด้วย เช่น การออกนอกกำลังแรงงานหรือการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน รวมทั้งการเปลี่ยนสถานะของลูกจ้าง จากเดิมเป็นลูกจ้างไปเป็นเกษตรกรหรือประกอบอาชีพอิสระนอกภาคเกษตร

ในส่วนของการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการศึกษาเชิงลึก มีการนำไปใช้ในหลายงาน ยกตัวอย่างการศึกษาการกำหนดค่าจ้างของแรงงานไทย ซึ่งค่าจ้างถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ เนื่องจากเป็นหนึ่งปัจจัยในการสนับสนุนการบริโภคภาคเอกชนและการขยายตัวของเศรษฐกิจ รวมถึงต้นทุนของผู้ประกอบการที่อาจจะสร้างแรงกดดันต่อเงินเฟ้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจว่าปัจจัยกำหนดค่าจ้างของไทยคืออะไรบ้าง ทั้งในแง่ของปัจจัยเชิงโครงสร้างและปัจจัยเชิงวัฏจักร รวมถึงทำความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละกลุ่มรายได้และสาขาเศรษฐกิจ โดยงานศึกษาชิ้นนี้มีการใช้ข้อมูลด้านแรงงานที่หลากหลายและใช้ข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ประกอบด้วย โดยในส่วนของข้อมูลแรงงานส่วนใหญ่มาจากสำรวจภาวะการทำงานของประชากร รวมถึงสำนักงานประกันสังคม สำนักงานแรงงานต่างด้าว และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ด้วย

ตัวอย่างข้อมูลด้านแรงงานที่ใช้ เช่น ค่าจ้าง ผลิตภาพแรงงาน อัตราว่างงาน อัตราว่างงานที่รวมผู้ทำงานน้อยชั่วโมง สัดส่วนลูกจ้างตามลักษณะต่าง ๆ เช่น แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานการศึกษาสูง แรงงานในภาคบริการ รวมถึงมีการคำนวณเครื่องชี้อัตราการได้งานทำในระบบประกันสังคม ซึ่งคำนวณจากข้อมูลผู้ประกันตนมาตรา 33 อีกทั้งยังใช้จำนวนแรงงานต่างด้าว สัดส่วนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย สำหรับข้อมูลอื่น ๆ ที่ใช้ในการศึกษา ยกตัวอย่าง อัตราเงินเฟ้อ ความหนาแน่นของการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติเทียบกับจำนวนแรงงาน และการมีส่วนร่วมในห่วงโซ่การผลิตโลกของประเทศไทย

สำหรับผลการศึกษาโดยสรุปแล้วพบว่า ปัจจัยที่มีผลกับค่าจ้างของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญโดยหลักคือ อัตราการว่างงาน เงินเฟ้อ ค่าจ้างขั้นต่ำ และระดับการศึกษาของแรงงาน ขณะที่ปัจจัยเชิงโครงสร้างและปัจจัยอุปทาน เช่น ผลิตภาพแรงงาน แนวโน้มการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ การมีส่วนร่วมในห่วงโซ่การผลิตโลก รวมถึงสัดส่วนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและแรงงานข้ามชาติไม่ได้ส่งผลกระทบต่อค่าจ้างของไทยอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยขับเคลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างมีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มรายได้และสาขาเศรษฐกิจ เช่น เงินเฟ้อมีผลต่อค่าจ้างของกลุ่มลูกจ้างรายได้ต่ำน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำมีผลต่อกลุ่มลูกจ้างรายได้ต่ำมากที่สุด และเงินเฟ้อจะมีผลต่อค่าจ้างของลูกจ้างในภาคการผลิต สาขาบริการที่ไม่รวมการค้าและก่อสร้างมากกว่าสาขาอื่น ๆ และอุปทานแรงงานต่างด้าวจะกดดันค่าจ้างในสาขาการก่อสร้างเป็นสำคัญ

3. รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โดยส่วนตัวแล้ว ได้ใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในเรื่องของแรงงาน งานช่วงแรกที่ทำเป็นเรื่องแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติว่าเข้ามาแล้วมีผลต่อค่าจ้างของคนไทย และอัตราการว่างงานของคนไทยมากน้อยเพียงใดในรายจังหวัด เพราะฉะนั้นตอนนั้นก็คือใช้ข้อมูลการจดทะเบียนของแรงงานข้ามชาติที่ได้จากกระทรวงแรงงานรายจังหวัด และข้อมูลของแรงงานไทยตามจังหวัดต่าง ๆ ข้อมูลรายบุคคลของแรงงานไทยรายจังหวัด ตรงนั้นสามารถที่จะนำมาวิเคราะห์ได้

งานที่สอง คืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเช่นกัน โดยพิจารณาว่า เวลาเราทำวิจัยด้านแรงงานต้องดูโจทย์ก่อน บางเรื่องบูรณาการไปยังกระทรวงที่หลากหลายมาก ๆ อย่างชิ้นที่สองที่กล่าวมานี้ มีการเข้าไปดูสถานประกอบการว่าใช้แรงงานข้ามชาติเข้มข้นมากน้อยมากเพียงใด โดยจะดูลักษณะของสถานประกอบการว่าเป็นลักษณะแบบไหนที่ใช้แรงงานข้ามชาติเข้มข้น มีลักษณะอย่างไร มีการลงทุน R&D มากน้อยเพียงใด ส่งออกมากน้อยอย่างไร เป็นบริษัทไทยล้วนหรือเป็นบริษัทที่มีการลงทุนจากต่างประเทศเป็นหุ้นส่วนอยู่ด้วย ช่วงนี้จะใช้ข้อมูลจากกระทรวงอุตสาหกรรม ของสำนักเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ที่มีการสำรวจได้ 2 ปี
แต่ไม่มีการทำต่อเนื่อง เป็นข้อมูลรายสถานประกอบการและมีข้อมูลค่อนข้างละเอียดมาก รวมไปถึงแรงงานข้ามชาติที่ใช้ ตรงนี้สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ว่าธุรกิจและอุตสาหกรรมประเภทไหนที่ใช่แรงงานข้ามชาติเข้มข้น

งานที่สาม ค่อนข้างที่จะเป็นงานระดับมหาภาค (Macro) มากกว่า คือเป็นการศึกษาว่าแรงงานข้ามชาติสามารถเข้ามาช่วยลดปัญหาสังคมสูงวัยของไทยได้มากน้อยเพียงใด อย่างที่ทราบว่าประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยและมีแรงงานหนุ่มสาวน้อยลง น่าจะทำให้การผลิตและ GDP ของไทยลดต่ำลงได้ เพราะฉะนั้นการที่จะรับแรงงานข้ามชาติเข้ามาชดเชยจะสามารถเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด จะทำให้ GDP per capita ของเราเพิ่มหรือไม่ หรือว่าแค่ชดเชย หรือไม่สามารถจะเพิ่มขึ้นได้ โดยการทำแบบจำลอง (Simulation) เนื่องจากแรงงานข้ามชาติมีทักษะน้อย อาจจะเข้ามาในเรื่องของปริมาณ พอดู GDP ไม่สามารถชดเชยได้ หรือชดเชยได้เพียงระดับหนึ่ง แต่ไม่สามารถชดเชยกับผู้สูงอายุของไทยที่ลดจำนวนลงได้

อีกส่วนหนึ่งเป็นการดูภาพในระดับ Macro เช่นเดียวกัน โดยเป็นการเชื่อมดูกับภาระการคลัง ว่าแท้ที่จริงแล้วแรงงานข้ามชาติมีส่วนช่วยสนับสนุน (contribute) ให้กับภาษีของไทยมากน้อยเพียงใดเมื่อถ้าเทียบกับที่จะต้องใช้ประโยชน์จากประกันสังคม จาก 30 บาท ต้องใช้ข้อมูลของทางสาธารณสุขด้วยในการประมาณแล้วทำเป็นลักษณะของการประมาณการในระดับมหาภาค เพื่อที่จะประเมินตามข้อถกเถียงว่าเป็นภาระการคลังของประเทศหรือไม่

งานล่าสุดเป็นการศึกษาเรื่องแรงงานนอกระบบโดยใช้ข้อมูลแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน รวมไปถึงการย้ายถิ่นของแรงงานในประเทศไทยด้วย ได้ใช้ประโยชน์ด้วยเหมือนกัน โดยเป็นการศึกษาว่าแรงงานข้ามชาติมีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานไทย หรือการย้ายถิ่นของคนไทยมีผลต่อการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติในระดับประเทศมากน้อยเพียงใด

ในอดีตที่ผ่านมา การเข้าถึงข้อมูลภาครัฐทำได้ค่อนข้างยาก ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลประกันสังคมซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลมหาศาลอย่างมาก และบางครั้งก็ไม่ทราบว่ามีข้อมูลอะไรอยู่ในนั้นบ้าง ส่วนใหญ่งานวิจัยที่ทำจะใช้การสำรวจเอง ซึ่งทำได้ในปริมาณที่ไม่มากเท่ากับข้อมูลที่ทางภาครัฐจัดเก็บหรือมีทะเบียนต่าง ๆ ทำให้เสียทรัพยากร แต่ได้ข้อมูลในปริมาณที่น้อย และจะต้องพยายามให้มีความแม่นยำในการสำรวจด้วย อย่างเช่นเราดูเรื่องผลกระทบของโควิด-19 ต่อแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา กัมพูชา และลาว ว่าได้รับผลกระทบมาก

น้อยเพียงใด สัญชาติไหนได้รับผลกระทบมากกว่ากัน แรงงานข้ามชาติผู้หญิงหรือผู้ชายได้รับผลกระทบมากกว่ากัน ซึ่งทำการสำรวจเอง ลงพื้นที่เอง แล้วให้ทางล่ามช่วยในการเข้าไปสำรวจ อย่างไรก็ดี ในอนาคตเมื่อข้อมูลเปิดแล้วจะสามารถเข้าถึงได้ง่ายและเป็นประโยชน์ได้มากขึ้น

4. ดร.ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร นักวิชาการที่ปรึกษารับเชิญ ทีมวิเคราะห์ตลาดแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

สะท้อนมุมมองในลักษณะของผู้ใช้ (User) แต่ใช้ในลักษณะของการเป็นเครื่องมือ (Tool) ทั้งเรื่องของการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งเศรษฐมิติ เป็นทีม Labour Market Analytic ดูหลายเครื่องมือ ไม่เฉพาะแค่ Statistical Tools และดูเครื่องมือใหม่ ๆ ด้วย ใน TDRI ยังมีทีม Big Data ที่ดูข้อมูลที่เป็น Non-traditional ข้อมูลของ JobsDB ในเรื่องของการสมัครงาน ในสมัยก่อนข้อมูลที่ใช้เป็นหลักคือ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (LFS) จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเคยมีอาจารย์ผู้ใหญ่บอกว่า LFS เป็นข้อมูลสำรวจที่ดีที่สุดอันดับต้น ๆ ของโลก

อีกชุดข้อมูลที่ใช้จากสำนักงานสถิติแห่งชาติคือ การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (SES) แล้วดูความถี่ของการออกข้อมูล เช่น LFS ออกข้อมูลเร็วที่สุดเป็นรายไตรมาส/รายเดือน ส่วนข้อมูล SES สามารถดูข้อมูลแรงงาน และเรื่องรายจ่ายของครัวเรือนในลักษณะของครัวเรือนได้ด้วย แต่เป็นความถี่ที่ห่าง

ในส่วนของนิยาม (Definition) ของ Big data อย่างหนึ่งคือเรื่องความถี่ (Velocity) ในการออกข้อมูลมากน้อยเพียงใด ซึ่งยังมีปัญหาอยู่บ้าง ข้อมูลจากกระทรวงแรงงานที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ Labour Market Condition Index มีความถี่ที่เร็วขึ้น เป็นรายเดือน โดยมองว่าความถี่รายเดือนเหมาะสมสำหรับเรื่องแรงงาน เพราะการปรับตัวของตลาดแรงงานปกติจะตอบสนองกับการปรับตัวทางเศรษฐกิจ ถ้าดูจาก GDP โดยจะ lack ไปประมาณ 1-2 ไตรมาส เพราะฉะนั้นความถี่ไม่ต้องเร็วขนาดรายวันรายสัปดาห์ ขอเพียงข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ระดับรายเดือน

ส่วนข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมที่เข้าถึงยาก แม้มีข้อมูลอยู่เป็นจำนวนมาก ยกตัวอย่าง ข้อมูลระดับบุคคลที่ประเทศนิวซีแลนด์ที่ปกป้องเรื่องความเป็นส่วนตัวอย่างมาก แต่มีวิธีการให้นักวิจัยใช้ข้อมูลได้ แม้ว่าขั้นตอนจะมีความซับซ้อน แต่ก็สามารถนำข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ได้ แล้วใช้ข้อมูลที่สำคัญและน่าสนใจมากซึ่งจะสะท้อนออกมาเป็นงานวิจัยและใช้ข้อมูลตรงนั้นได้

ช่วงต้นที่มีการกล่าวถึงการนำข้อมูลเชิงสังคมมาใช้เป็นสิ่งที่ดี ส่วนตัวมองว่าแรงงานมีสองมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจและมิติสังคม เพราะฉะนั้นต้องดูทั้งสองด้านไปด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นดูด้านรายได้ เมื่อไปทำงานแล้วได้รายได้กลับบ้านคือมิติทางสังคม จึงต้องดูควบคู่กันไป มิติเศรษฐกิจก็กระทบมิติสังคม และมิติสังคมก็กระทบมิติเศรษฐกิจเช่นกัน

สิ่งสำคัญคือจะทำอย่างไรให้ความร่วมมือนี้ไปต่อได้ ซึ่งตนมีความเห็นใน 2 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ต้องมีการสื่อสารให้มากขึ้น โดยในส่วนของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา มีความพยายามดึงผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมในการพิจารณาผลงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี และมีการช่วยให้ความเห็นการทำเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ คือต้องมีการพยายามสื่อสารกัน นโยบายควรเป็นอย่างไร แล้วส่งต่อไปที่กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นประโยชน์ ต้องสื่อสารกันให้มากกว่านี้ ส่วนที่ 2 คือความร่วมมือ (Collaboration) เช่นที่ **คณะทำงานของอาจารย์รัตติยา** ทำร่วมกับกระทรวงแรงงานกันให้มากกว่านี้ ต้องมีการส่งต่อข้อมูลซึ่งกันและกัน ข้อมูลส่วนใดที่ไม่ได้อยู่ในชั้นความลับก็สามารถร่วมแลกเปลี่ยนกันได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์

เสนอให้มีการจัดประชุม โดยปีหนึ่งมีการจัดประชุมวิชาการระดับประเทศด้านแรงงาน รวบรวมนักวิจัย อาจารย์ นักวิชาการ นักเรียนนักศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาโทมานำเสนอผลงาน จัดประมาณสองวันจากประเด็นต่าง ๆ ทั้งสังคมสูงวัย แรงงานนอกระบบ แรงงานข้ามชาติ มีประเด็นมากมายที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนกันได้

ช่วงที่ 3.1 : แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ แนวทางเพื่อการพัฒนาการใช้ประโยชน์ข้อมูลด้านแรงงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

1. คุณนภสร ทุ่งสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน

MOL Big Data ของกระทรวงแรงงาน และมีการขับเคลื่อนการใช้ประโยชน์จากข้อมูลผ่านการร่วมมือกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องของศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ โดยมี MOU ฉบับที่ 1 ผ่านไปแล้ว มีการยกร่างฉบับที่ 2 และได้ข้อตกลงร่วมกันเรียบร้อยแล้วว่า 5 ปีต่อจากนี้ไปจะขับเคลื่อนความร่วมมือเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานในการส่งเสริมงานวิจัยและงานวิชาการ โดยในระยะสั้นจะขับเคลื่อนให้ครบถ้วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระยะสั้น

(1) การแลกเปลี่ยนทางวิชาการการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล MOL Big Data Analytics (Data Lab)
(2) พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลแรงงาน
(3) การประชุมเครือข่ายนักวิจัยเพื่อการใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงาน มาใช้ในการต่อยอดงานวิจัยด้านแรงงาน

ระยะยาว

(1) ลดขั้นตอนการเข้าใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานใน MOL Big Data โดยลดการขออนุมัติ/อนุญาต
(2) การจัดการฐานข้อมูลให้สามารถตอบสนองการศึกษาระยะยาว longitudinal study

โดยแนวทางหลักคือ การพัฒนาศักยภาพการวิจัยและการใช้ข้อมูล เมื่อ MOU นี้เรียบร้อยแล้วจะได้ทำการเผยแพร่ต่อไป แต่เนื้อหาโดยคร่าวประการหนึ่งคือ เรื่องของการพัฒนาศักยภาพการวิจัย โดยต้องยอมรับว่าส่วนราชการทั้งหลาย ไม่เว้นแม้แต่กระทรวงแรงงาน คือข้าราชการที่ทำงานอยู่ในงานวิชาการล้วน ๆ ซึ่งภาระงานด้านการวิจัย เรายังมีศักยภาพในเรื่องนี้น้อยมาก ต้องอาศัยอาจารย์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาช่วย แต่การจะอาศัยโดยไม่ได้พัฒนาตนเองให้พอจะก้าวไปข้างหน้าได้เป็นเรื่องไม่ถูกต้อง เพราะว่างานวิจัยเรื่องใดก็ตามที่สามารถทำเองได้จะได้ดำเนินการแล้วก็ต้องเป็นส่วนพัฒนา

ส่วนที่สองคือ พัฒนาความรู้ในเชิงนโยบายในการวิจัยร่วมกันแล้วเผยแพร่ ส่วนที่สาม คือพัฒนาความร่วมมือเชิงวิชาการทั้งในและต่างประเทศ และสุดท้ายคือ การพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานและการใช้ฐานข้อมูล เราจะขับเคลื่อนช่วงนี้ให้เป็นไปตามแผนงานตาม MOU นี้ให้ดีที่สุด ซึ่งในระหว่างทางของการขับเคลื่อน คือระยะเวลา 5 ปี (67, 68, 69, 70) จะได้เริ่มจริงก็เข้าสู่ปีงบประมาณ 68 แล้ว เพราะฉะนั้นในช่วง 3 ปีงบประมาณต่อจากนี้ กระทรวงแรงงานจะขับเคลื่อนงานอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ในระหว่างขับเคลื่อนจะมีการแลกเปลี่ยน ทบทวนวิธีการ แผนงาน และกิจกรรมใดที่ควรจะเพิ่มเติมหรือปรับปรุง เพราะว่าเริ่มจะไม่ตอบสนองแล้ว ส่วนเรื่องที่สำคัญที่ต้องการนำเสนอคือ โดยความเห็นจากการปรึกษาหารือกับคณะในกองเศรษฐกิจการแรงงานแล้ว เรามองว่าเราเพิ่งเริ่มต้นใน Data Lab แต่ว่าด้วยกฎกติกาของ PDPA รวมทั้งอื่น ๆ อีก ทำให้เราต้องมีขั้นตอนในการเข้าใช้ฐานข้อมูลในเชิงกฎระเบียบที่ครอบเราอยู่ ขั้นตอนในปัจจุบันพยายามทำให้เบาและน้อยที่สุดแล้ว แต่ในอนาคตจะลดขั้นตอนให้ได้มากที่สุด เพื่อให้การเข้าถึงการใช้ฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการการวิจัยได้รวดเร็วและสะดวก เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการวิจารณ์งานวิชาการได้เร็วยิ่งขึ้น ใน MOU ฉบับที่ 2 จะต้องจัดการช่วงนี้ให้ได้

อย่างที่สองในระยะยาว เป็นข้อเสนอของตนเองกับเวทีเรื่องฐานข้อมูลในกระทรวงแรงงานมาระยะหนึ่งแล้วว่า ต้องมีการนำเอาข้อมูลเชิงทะเบียนเหล่านี้โดยใช้ตัวเลข 13 หลักเป็นตัวตั้ง แล้วมาต่อข้อมูลกันให้ยาวที่สุด ยกตัวอย่าง ฐานข้อมูลเริ่มจากผู้ประกันตนมาตรา 33 ข้อมูลที่ 1 ทะเบียนผู้สมัครงาน จะได้รู้ว่าคนนี้มีงานทำในบริษัทที่อยู่ในระบบประกันสังคมผ่านกระบวนการของการจัดหางานของกรมการจัดหางานใช่หรือไม่ เคยสมัครงานหรือไม่ สมัครแล้วได้ตำแหน่งงานนี้และได้งานนี้แล้วทำงานอยู่ในระบบประกันสังคม คนนี้เข้าออกมากี่รอบแล้วในสถานประกอบการต่าง ๆ ทุกครั้งที่เข้าออกมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างที่ได้รับอย่างไรบ้าง เคยสมัครงาน ไปทำงานต่างประเทศหรือไม่ ไปมากี่ประเทศแล้ว เป็นต้น นี่คือความมุ่งหวังของการมีฐานข้อมูล อย่างไรก็ดี เรามีข้อมูลเชิงทะเบียนที่มีความสมบูรณ์กว่าในอดีตมาก สามารถบ่งชี้ตัวตนได้ชัดขึ้น แต่ข้อมูลเหล่านี้ยังไม่ได้เอามาต่อกันให้เป็นแถวยาว โดยยึดตัวบุคคลหนึ่งคนไม่ต้องสนใจว่าตัวบุคคลนี้ได้รับบริการอะไรจากกระทรวงแรงงาน แต่เอามาต่อกันให้เป็นแถวยาว เราจะเห็นพฤติกรรมของคนในตลาดแรงงานและข้อสำคัญคือ น่าจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี จากฐานข้อมูลประเภทแบบนี้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการจะเห็น ช่วงนี้ก็เป็นแนวทางในอนาคต 2 เรื่องใหญ่ ๆ ที่จำเป็นต้องทำ

ทั้งนี้ ขอแจ้งที่ประชุมว่า MOL Big Data ข้อมูลมีการ update T-1 เช่น ผู้ประกันตนมาตรา 33 วันนี้เข้ามาจ่ายเงิน ข้อมูลในประกันสังคมเสร็จสิ้นวันนี้ วันรุ่งขึ้นข้อมูลจะส่งเข้ามาใน MOL Big Data ในข้อมูลจะ update มีบางข้อมูลเท่านั้นที่อาจจะไม่ได้ update เช่น ข้อมูลสหภาพทะเบียนแรงงานอาจไม่ได้ update ทุกวัน แต่ส่วนใหญ่คือภายใน 1 เดือน เพราะฉะนั้นในฐานข้อมูลจะมีความเป็นปัจจุบันมากที่สุด

2. คุณนฤมล พูลภักดี รองผู้อำนวยการ ฝ่ายเศรษฐกิจมหภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)

สำหรับแนวทางการใช้ฐานข้อมูลแรงงานในอนาคต คิดว่ามีเรื่องที่สามารถทำได้เพิ่มเติม <u>เรื่องแรก</u> ควรจะนำข้อมูลด้านแรงงานมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับกลุ่มอาชีพอิสระให้มากขึ้น โดยเฉพาะในมิติของรายได้และความเป็นอยู่ งานอาชีพอิสระถือว่าเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศไทย คิดเป็นสัดส่วนกว่า 50% ถ้าหากเฉพาะกลุ่มอาชีพอิสระนอกภาคเกษตร ก็ถือว่ามีมากถึง 9 ล้านคน คิดเป็นเกือบ 1 ใน 4 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด และมองว่าแรงงานกลุ่มนี้จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอีกจากกระแสดิจิทัลและ ‘Gig economy’ โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็น Platform workers และขายของออนไลน์ แต่เป็นที่ทราบกันดีว่าแรงงานอาชีพอิสระถือเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางสูง เพราะว่าส่วนใหญ่มีรายได้ที่ต่ำและไม่แน่นอน และไม่มีสวัสดิการทางสังคมรองรับ

การวิเคราะห์ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานอาชีพอิสระถือว่าเป็นเรื่องจำเป็น เพราะว่าจะช่วยให้สามารถประเมินภาพเศรษฐกิจได้ครอบคลุมมากขึ้น สามารถออกแบบนโยบายช่วยเหลือในงานกลุ่มอาชีพอิสระให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น มีความอยู่ดีกินดีมากขึ้น สามารถช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระยะต่อไปได้ แต่ต้องยอมรับว่า ที่ผ่านมามีการวิเคราะห์และศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอาชีพอิสระอาจจะมีข้อจำกัดด้านข้อมูลพอสมควร เพราะข้อมูลที่มีความถี่ค่อนข้างสูง เช่น ข้อมูลรายเดือนหรือรายไตรมาส อาจมีแค่มิติของการจ้างงาน เช่น จำนวนผู้มีงานทำ เรื่องชั่วโมงการทำงานหรือจำนวนผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระในมาตรา 39 และ 40 และอาจจะยังขาดข้อมูลรายได้ ขณะที่ข้อมูลรายได้ของแรงงานอาชีพอิสระ จากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคม (SES) เป็นข้อมูลรายสองปี อาจจะไม่ทันการณ์ โดยเฉพาะสำหรับการใช้ประเมินค่าเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม มีข้อดีจากการที่สำนักงานสถิติแห่งชาติได้เพิ่มข้อคำถามเกี่ยวกับอาชีพอิสระในการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (LFS) ดังนั้นในระยะต่อไปน่าจะสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และศึกษาความเป็นอยู่ของแรงงานกลุ่มนี้ได้ดีขึ้น ซึ่งธนาคารแห่งประเทศไทยจะนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ด้วย

<u>อีกเรื่องหนึ่ง</u>ที่คิดว่าควรทำได้เพิ่มเติม คือการยกระดับการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลระดับจุลภาคหรือ Micro data ในการศึกษาวิจัยให้เต็มศักยภาพมากขึ้น เพราะการใช้ข้อมูลแบบจุลภาคถือว่าเป็นสิ่งที่ดีมาก เพราะทำให้เราเข้าใจตลาดแรงงานได้อย่างลึกซึ้ง เพราะแรงงานแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มก็มีความแตกต่างกันในแต่ละมิติ เช่น ปัจจุบันก็จะเห็นได้ว่าแรงงานที่อยู่ในภาคการผลิตหลายสาขาได้รับผลกระทบจากการส่งออกที่หดตัว ขณะที่แรงงานกลุ่มท่องเที่ยวกำลังฟื้นตัวจากโควิด-19 ถ้าเอาข้อมูลจุลภาคมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์จะทำให้เห็นการกระจายตัวของแรงงานในมิติต่าง ๆ เข้าใจถึงสถานการณ์แรงงานกลุ่มต่าง ๆ และสามารถ

ประเมินได้ว่าแรงงานกลุ่มใดที่เป็นกลุ่มเปราะบางที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ ซึ่งนอกจากจะทำให้สามารถประเมินภาพตลาดแรงงานได้ดีขึ้นแล้ว จะสามารถออกแบบนโยบายช่วยเหลือแรงงานได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำหรับการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลแบบจุลภาค ปัจจุบันมีการใช้อยู่แล้ว แต่ถือว่าไม่มากนัก ส่วนหนึ่งอาจจะเกิดจากข้อจำกัดให้การเข้าถึงข้อมูล หากในอนาคตมีการเข้าถึงง่ายและสะดวกมากขึ้นก็ควรยกระดับการใช้ข้อมูลแบบจุลภาคให้เต็มศักยภาพมากขึ้น ซึ่งนอกจากการใช้ในงานวิจัยเฉพาะข้อมูลแรงงานแล้ว อาจจะเชื่อมโยงฐานข้อมูลจุลภาคแรงงานเข้ากับฐานข้อมูลระดับจุลภาคอื่น ๆ ด้วย เช่นข้อมูลด้านการศึกษา หรือข้อมูลงบการเงินของบริษัท ข้อมูลใบขนสินค้าส่งออก-นำเข้า ซึ่งจะทำให้สามารถวิเคราะห์ ศึกษาวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ที่หลากหลาย มุมที่กว้างและลึกขึ้น ถือว่าเป็นประโยชน์มากต่อทางการประเมินภาพเศรษฐกิจและการออกแบบนโยบายด้านแรงงาน และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศได้

3. รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ถ้ามองภาพอนาคต ในฐานะนักวิชาการอยากให้มองไปถึงนักศึกษาด้วย อย่างในภาคเรียนที่ผ่านมาก็ได้เอาข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ตัวเองมีอยู่ไปให้นักศึกษาได้ลองใช้ เพราะฉะนั้นนักศึกษาก็จะได้ฝึกวิเคราะห์และจัดการข้อมูล และอยากให้คิดเผื่อไปถึงการที่จะเอาไปเรียนในห้องเรียนด้วย คือนอกจากว่านักศึกษาจะได้ฝึกข้อมูลในเชิงปริมาณแล้ว เราก็ให้เขาไปสัมภาษณ์ด้วย หลังจากที่เขาเห็นข้อมูลที่เป็นตัวเลขแล้วก็จะมีข้อสงสัยและตั้งคำถามว่า ทำไมแรงงานอิสระถึงเป็นแบบนี้ ทำไมแรงงานไม่อยากได้ความมั่นคง ก็จะมีการไปสัมภาษณ์ต่อในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ อยากให้มีการเปิดช่องทางตรงนี้ว่าเราจะทำอย่างไรเพื่อช่วยให้นักเรียนนักศึกษาของเราได้จับต้องข้อมูลจริง แล้วก็ได้เห็นได้เข้าใจบริบทของแรงงานไทยจริง ๆ ได้รู้ว่าเรื่องงานนอกระบบคืออะไร แล้วอีกกลุ่มหนึ่งก็จะเป็นกลุ่มที่จะต้องทำรายงานตอนจบ ซึ่งอย่างปีนี้ที่ดูแลอยู่ก็จะมี 20 คน เราก็จะได้งานวิเคราะห์ 20 ชิ้น ซึ่งเร็วมากที่มีการขอข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติคือมีเวลาทำรายงายจบประมาณ 3-4 เดือนเท่านั้น นักศึกษาตัดสินใจทำเรื่องนี้ จึงรีบทำเรื่องไปขอข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติและได้ข้อมูลออกมาทันเวลา ซึ่งตรงนี้ต้องขอบคุณทางหน่วยราชการที่ให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์

คิดว่าจากกระทรวงแรงงาน จะนำข้อมูลตรงนี้เข้าไปในห้องเรียนมากขึ้น ไปเปิดให้นักศึกษาดูว่ามีอะไรอย่างไรบ้าง ให้ได้เห็นว่าข้อมูลประเทศไทยมีอะไร แล้วนักศึกษาจะเชื่อมโยงแล้วก็มีการตั้งโจทย์อย่างไร อยากให้ทุกฝ่ายร่วมมือกัน ไม่ใช่แค่อาจารย์ นักวิชาการ แต่ลงไปถึงระดับห้องเรียนด้วย ทำอย่างไรให้เราเชื่อมโยงกันได้มากขึ้นและนักเรียนนักศึกษาได้รู้จักเครื่องหมายเครื่องมือและข้อมูลที่ทางภาครัฐมีด้วย

4. ดร.ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร นักวิชาการที่ปรึกษารับเชิญ ทีมวิเคราะห์ตลาดแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

ประเทศไทยเรามีความคิดริเริ่ม (Initiative) อยู่หลายประการ มีทั้งความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เรามักจะสร้างสิ่งที่ดี ๆ ขึ้นมา แต่จะมีปัญหาเรื่องการรักษา (Maintain) แต่ตัวอย่างที่เราเห็นเป็นตัวอย่างที่ดีที่สามารถรักษาได้ดี อย่างเช่น ระบบเตือนภัยของกระทรวงแรงงาน เพราะฉะนั้นจึงอยากจะสนับสนุนเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของกระทรวงแรงงาน ประเด็นเหล่านี้นี้มีความสำคัญและขอย้ำว่า ข้อมูลต้องมีการใช้มาก ๆ เรามีข้อมูลถ้าเกิดไม่ได้ใช้เราจะไม่รู้ หมายถึงให้คนภายนอกทั้งนักเรียนนักศึกษาใช้จะเป็นประโยชน์มาก เพราะเป็นรุ่น (Generation) ถัดไปที่อาจจะมาเป็นนักวิชาการ เป็นข้าราชการ เป็นเจ้าหน้าที่ที่มาดูแลเรื่องแรงงานต่อไป จะได้มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งคิดว่าถ้ายิ่งเปิดโอกาสให้ใช้มากขึ้น หมายความว่าต้องมีเงื่อนไขมีข้อกำหนดข้อตกลงที่ผู้ใช้ต้องรับผิดชอบด้วย มีการอ้างอิงแหล่งที่มาด้วย

อีกประเด็นหนึ่ง ขอชื่นชมกองเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพราะที่ผ่านมามีความพยายามในการทำวิจัยและเผยแพร่สู่สาธารณะอย่างต่อเนื่อง คือมีความคิดที่เสนอไปหลายครั้ง แต่ก็อาจจะเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติ แต่อาจลองดูแนวทางใหม่ ๆ

อย่างไรก็ตาม คำว่า ‘นักวิจัย’ ในที่นี้หมายถึง เจ้าหน้าที่หรือพี่น้องข้าราชการที่ทำงานวิจัยทั้งจากกองเศรษฐกิจการแรงงานก็ดี หรือกองอื่น ๆ ก็ดี ตนอยากให้ลองประกบคู่กับนักวิชาการที่ต้องการทำงานด้วย เช่น บางคนสนใจทำงานร่วมกับ **อาจารย์รัตติยา** ก็ให้ลองปรึกษากับทางหัวหน้างานว่ามีโอกาสหรือไม่ที่จะมาทำงานร่วมกัน เพราะหลายงานที่ผ่านมาอาจจะขาดตกบางเรื่อง เช่น การนำข้อมูลไปใช้ ขาดหลักเทคนิค หรือวิธีการบางอย่าง ถ้าทำด้วยกันอาจจะเป็น On-The-Job Training ได้ ซึ่งจะมีประโยชน์อย่างมาก และการใช้ข้อมูลก็จะมีประโยชน์ตามไปด้วย แน่นอนว่าอย่างที่ **อาจารย์กิริยา** กล่าวไว้ในส่วนก่อนหน้าว่า บางทีเราก็ต้องทำสำรวจกันเอง เพราะฉะนั้นการเรียนรู้ว่าในการที่จะทำเรื่องการสำรวจต้องทำอย่างไร ต้องมีความต่อเนื่อง ลองเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่หรือนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ได้รับทุนเรียนจบมา มีไฟ อยากจะทำอะไรที่เป็นประโยชน์

ประการสุดท้าย ตนสนับสนุนเรื่องการทำ Longitudinal Data เพราะเป็นสิ่งสำคัญ จะทำให้ได้เห็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะมีการสำรวจซ้ำด้วยความถี่ที่สม่ำเสมอ ก็จะเป็นประโยชน์และนำผลมาแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน

สรุปประเด็นทิ้งท้าย

ดร.ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร: ขอเน้นย้ำในเรื่องของ ‘2Cs’ คือ Communication กับ Collaboration ต้องมีการโต้ตอบ (Interact) ที่สำคัญต้องมีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ ไม่จำเป็นต้องเป็นวงใหญ่ก็ได้ เป็นวงเล็ก ๆ ที่ได้เจอกัน ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกัน สามารถเรียนรู้เรื่องเทคนิค ข้อมูลบางอย่างใหม่ ๆ สิ่งสำคัญ Collaboration คือต้องคุยกันให้มากขึ้น อีกประเด็นคือเรื่อง Trust มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน มีกติกายังคงสนับสนุนกระทรวงแรงงานและ CU-COLLAR และสิ่งใดที่รักษา (Maintain) กันได้ ช่วยเหลือกันได้ สามารถถามไถ่กับทาง TDRI ได้

รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ: เห็นด้วยว่าต้องมีการร่วมมือกันมากขึ้น และเห็นด้วยกับการที่อาจารย์จะไปประกบกับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงฯ เพื่อทำวิจัย หรือแม้กระทั่งในระหว่างกรมเอง ภายในกระทรวงเอง ข้อมูลก็ไม่ได้แลกเปลี่ยนกันได้ง่าย สิ่งที่เจอคือต้องมีการไปจัดเก็บข้อมูลเองใหม่ ซึ่งเป็นที่น่าเสียดายที่ข้อมูลที่มีอยู่ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ใช้ประโยชน์ได้ ต้องไปตั้งโจทย์ข้างนอก สำรวจเองใหม่ ในมุมนักวิชาการเองก็จะได้ทราบว่ากระทรวงมีนโยบายและข้อมูลเช่นนี้อยู่ การทำงานร่วมกันจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อาจารย์จะไม่ได้เพียงให้คำแนะนำ แต่จะได้ประโยชน์ไปด้วย

คุณนฤมล พูลภักดี: โดยสรุปจะเน้นย้ำความสำคัญของข้อมูลแรงงาน เราทราบกันดีว่าแรงงานมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ ดังนั้นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเท่าทันกับเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในส่วนของภาคแรงงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก ทั้งในการดำเนินนโยบายด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงาน และนโยบายที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและทันท่วงที ดังนั้นการใช้ข้อมูลแรงงานที่หลากหลาย ครอบคลุม ทันการณ์ สะท้อนความเป็นจริงได้ดี และมีข้อมูลที่ละเอียดอย่าง Micro Data ที่สามารถเชื่อมโยงไปในหลายมิติ จึงไม่ใช่แค่เป็นเรื่องที่สำคัญ ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะในอนาคตที่ประเทศไทยอาจจะต้องเผชิญความท้าทายที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นกระแสโลกใหม่อย่างกระแสความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม รวมถึงความขัดแย้งทางด้านภูมิรัฐศาสตร์โลก และความสามารถในการแข่งขันที่ลดลงทั้งในภาคการผลิตและภาคการส่งออกของไทย

นางนภสร ทุ่งสุกใส: อย่างที่กล่าวตอนเปิดงานว่า “การมีข้อมูลดีแต่ไม่มีใครใช้มันไร้ค่า” อย่างแรกคือเราต้องพยายามทำข้อมูลของเราให้มีคนใช้ นั่นก็คือเราต้องบอกตัวเราเองก่อนว่า เราต้องเปิดให้มีคนเข้ามาใช้ และการใช้ต้องง่ายที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ภายใต้กฎระเบียบ และคนที่จะเข้ามาใช้ต้องไม่ใช่แค่บุคคลภายนอก ซึ่งในทุกวันนี้ทั้งนักวิชาการ อาจารย์ต่าง ๆ ที่ประสงค์จะใช้ข้อมูล เราเป็นบุคคลภายนอกมากกว่า ฉะนั้นหน่วยวิจัย หน่วยวิชาการจากกรมต่าง ๆ ต้องรู้ด้วยว่าทางกระทรวงแรงงานมีข้อมูลที่ดีอยู่จึงต้องใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด แล้วค่อยไปแสวงหาจากส่วนอื่นมาเติมเต็มงานวิจัย และถ้า Big Data ของกระทรวงแรงงานไปหาข้อมูลได้ก็จะยิ่งทำให้มีประโยชน์มากขึ้น สองคือสนับสนุนการมีอาจารย์มาประกบคู่กับนักวิชาการของกระทรวงฯ ยกตัวอย่างข้าราชการที่มีอาจารย์เป็นพี่เลี้ยงในการทำงานวิจัย จะมีความมั่นใจมากขึ้น สุดท้ายหวัง

ว่ากระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในด้านข้อมูลแรงงานเชิงทะเบียนจะทำให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่

ภาพที่ 10 บรรยากาศการสัมมนาในช่วงที่ 3

ที่มา: การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป ของหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter) เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

ช่วงที่ 4: สรุปการสัมมนา

โดย **รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ**

ขอบพระคุณทุกท่านที่เข้ามาร่วมกันในการสัมมนาในวันนี้ ทางด้านของการสัมมนาวันนี้ครอบคลุมทั้งทางด้านของฐานข้อมูลหลักและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ครั้งนี้ไม่ใช่ครั้งสุดท้ายที่มาเจอกัน แต่เป็นจุดหนึ่งของ Milestone ที่จะได้เจอกันอีก

ขอบคุณกระทรวงแรงงานที่ได้ร่วมงานกันมานานแล้ว ตั้งแต่เริ่มทำ MOU ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2562 และแม้ว่าเวลาจะผ่านมา 5 ปีแล้วที่อาจเรียกได้ว่า ใช้ความพยายามและศรัทธาในการทำงาน พบอุปสรรคระหว่างการทำงานหลายประการ เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือการปรับเปลี่ยนคณะทำงานต่าง ๆ ซึ่งการที่จะก้าวเดินมาได้ถึงจุดนี้และจะมีอีกหลาย ๆ ก้าวในอนาคต มาจากความร่วมมือและมาจากความเชื่อว่า สิ่งที่เรากำลังทำเพื่อที่จะเป็นการปรับปรุง รวมถึงในเรื่องของการเชื่อมโยงฐานข้อมูลไปจนกระทั่งถึงตัวนโยบายด้วย ต้องขอขอบพระคุณคณะทำงานจากทางกระทรวงแรงงานทั้งหมด

นอกเหนือจากนั้น ที่สำคัญคือขอขอบพระคุณทางด้านของที่ปรึกษาของ CU-COLLAR ทุกท่านที่กรุณาเข้ามาให้การสนับสนุน โดยงานในวันนี้เกิดมาจากการที่เกิดมาจากทางด้านที่ปรึกษาให้ความเห็นว่าการจัดสัมมนานี้น่าจะเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์กับภาพรวมในการจัดสัมมนาและแลกเปลี่ยนกัน มีการพูดคุยกันมาว่ากิจกรรมนี้จะช่วยสร้างความต่อเนื่อง หลังจากนี้จะมีการจัดสัมมนาฐานข้อมูลที่เกี่ยวกับแรงงานไปทุกปี จากชื่องาน “เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ” จึงคาดว่าจะมีการจัดขึ้นทุกปี จะมีโอกาสได้พูดคุยในมุมฐานข้อมูลแบบนี้ไปเรื่อย ๆ เพราะสุดท้ายฐานข้อมูลจะก่อให้หลักฐานเชิงประจักษ์และจะนำไปสู่การทำให้นโยบายมีคุณค่า มีมูลค่า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่เป็นวิทยากร และคณะทำงานทุกท่าน คาดหวังว่าจะมีรุ่นใหม่ ๆ เพิ่มเติมเข้ามามากกว่านี้ แล้วเราต้องการความร่วมมือจากทุกท่านในปีถัด ๆ ไป หวังว่าจำนวนคนที่เข้ามาร่วมกันจะมีมากกว่านี้และอยากจะเชิญชวนว่า เรามีการตั้งกลุ่ม เป็นกลุ่มเรียกว่านักวิจัยที่ทำประเด็นด้านแรงงาน สังคมเศรษฐกิจ กับทางฝั่งเศรษฐกิจการแรงงาน เพื่อคุยเป็นลักษณะทุก ๆ 2 เดือนเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนเรื่องข้อมูลที่เราได้จาก Data Lab เป็นอย่างไร และควรปรับปรุงหรือพัฒนาอย่างไรบ้าง หมดยุคที่จะ Top-Down อย่างเดียวแล้ว จะต้องมีการ Feedback แล้วก็พัฒนาให้ครบ เพื่อที่เราจะได้ก้าวต่อไปในฐานะของทีมไทยแลนด์ทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นฟันเฟืองที่ร่วมกันเพื่อการพัฒนา มีเครือข่ายพัฒนาสิ่งที่กำลังทำอยู่นี้ไปเรื่อย ๆ และเป็นประโยชน์ของทุกคนในสังคม

ภาพที่ 11 บรรยากาศช่วงการสรุปการสัมมนา

ที่มา: การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป ของหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter) เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

ช่วงที่ 5: ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ภายหลังการประชุม มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. บูรณาการข้อมูลแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่เกี่ยวกับการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงงานและส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูล

พบว่า การวิเคราะห์ตลาดแรงงานสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกและช่วยพัฒนาการตัดสินใจ เครื่องมือและโครงสร้างพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงเพื่อจัดการชุดข้อมูลขนาดใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันนี้แหล่งข้อมูลหลักในการวิเคราะห์และวิจัยเชิงนโยบายโดยใช้ข้อมูล Microdata ประกอบด้วย 3 แหล่งคือ (1) ข้อมูลสำรวจและสำมะโนประชากรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2) ข้อมูลจากการสำรวจของโครงการวิจัยหรือข้อมูลผ่าน Social Media ต่าง ๆ และ (3) แหล่งข้อมูลที่สำคัญในการบริหารจัดการและให้นโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยภาครัฐ แต่ละฐานข้อมูลมีจุดเด่นจุดด้อยที่แตกต่างกัน แต่แหล่งข้อมูลที่สำคัญในการบริหารจัดการและให้นโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเป็นส่วนที่สำคัญมากที่เชื่อมโยงกับการพัฒนานโยบายอย่างใกล้ชิด ดังนั้น การสนับสนุนการใช้ข้อมูล Data Lab เพื่อการวิจัยและพัฒนานโยบาย ซึ่งเป็นความร่วมมือของกระทรวงแรงงานและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการใช้ประโยชน์ข้อมูลสำรวจและสำมะโนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงานและนโยบายต่าง ๆ สูงที่สุด จำเป็นต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลแรงงานโดยต้องอาศัยกลไกการประเมินเป็นประจำ

การส่งเสริมฐานข้อมูลแรงงานที่ครอบคลุมและใช้งานง่ายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประโยชน์ใช้สอยของข้อมูลให้สูงสุดเพื่อบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน เพื่อให้ได้มุมมองแบบองค์รวมของตลาดแรงงาน แบบสอบถามข้อมูลที่ปรับแต่งได้ และชุดข้อมูลที่ดาวน์โหลดได้ จะทำให้แพลตฟอร์มเข้าถึงได้ง่ายขึ้นสำหรับนักวิจัยและผู้กำหนดนโยบาย การอัปเดตและการบำรุงรักษาฐานข้อมูลเป็นประจำจะช่วยให้ข้อมูลมีความถูกต้องและเกี่ยวข้องและส่งเสริมการตั้งเครือข่ายของผู้เชี่ยวชาญจากสาขาต่าง ๆ ด้านต่าง ๆ ที่สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเสริมการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ และแนวทางการเผยแพร่เป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยพัฒนาให้เกิดการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงตามพลวัต

การปฏิบัติตาม PDPA โดยกำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการไม่เปิดเผยข้อมูลเพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวของบุคคลในขณะที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น และเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่โปร่งใส โดยควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการไม่เปิดเผยข้อมูลเพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวของบุคคลในขณะที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นได้อย่างเหมาะสม

2. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและระหว่างประเทศ

ความร่วมมือระหว่างรัฐบาล สถาบันวิชาการ และองค์กรระหว่างประเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาการวิจัยตลาดแรงงาน การตั้งเครือข่ายสำหรับการแบ่งปันข้อมูลตลาดแรงงาน ผลการวิจัย และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสามารถส่งเสริมนวัตกรรมและปรับปรุงการกำหนดนโยบายได้ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการประชุมร่วมกันเป็นประจำจะช่วยอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความรู้และโครงการร่วมมือ ความร่วมมือระหว่างประเทศสามารถนำมาซึ่งมุมมองและวิธีการที่หลากหลาย ช่วยเพิ่มคุณภาพการวิจัย นอกจากนี้ การสร้างฐานข้อมูลส่วนกลางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนเข้าถึงได้สามารถปรับปรุงการแบ่งปันข้อมูลและปรับปรุงความพยายามในการวิจัยร่วมกันได้ การส่งเสริมการตั้งเครือข่ายสำหรับการแบ่งปันข้อมูลตลาดแรงงาน ผลการวิจัย และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสามารถส่งเสริมนวัตกรรมและปรับปรุงการกำหนดนโยบายได้ การประชุมร่วมกันเป็นประจำจะช่วยในการแลกเปลี่ยนความรู้และโครงการร่วมมือ ความร่วมมือระหว่างประเทศสามารถนำมาซึ่งมุมมองและวิธีการที่หลากหลาย ช่วยเพิ่มคุณภาพการวิจัย นอกจากนี้ การสร้างฐานข้อมูลส่วนกลางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนเข้าถึงได้สามารถปรับปรุงการแบ่งปันข้อมูลและปรับปรุงความพยายามในการวิจัยร่วมกันได้ จึงควรมีการหารือเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง

3. การใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางนโยบายและเผยแพร่การวิจัยทางวิชาการและการตีพิมพ์

การใช้ประโยชน์จากข้อมูลเชิงลึกที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสำหรับการพัฒนานโยบายแรงงาน ผู้กำหนดนโยบายควรใช้ฐานข้อมูลแรงงานแนวโน้มที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงในความต้องการงาน รูปแบบค่าจ้างและอัตราการจ้างงาน การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถช่วยในการประเมินผลกระทบของนโยบายที่มีอยู่และระบุสิ่งที่ต้องทำ การสร้างข้อเสนอแนะระหว่างนักวิจัยและผู้กำหนดนโยบายจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าผลการวิจัยจะถูกแปลเป็นนโยบายที่สามารถดำเนินการได้ การทบทวนนโยบายเป็นประจำโดยอิงตามข้อมูลล่าสุดจะช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อการส่งเสริมการเชื่อมต่อถึงนโยบายทางกระทรวงแรงงาน มีฐานข้อมูลการวิจัยภายใต้ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติและ CU-COLLAR ที่สามารถนำขึ้นเพื่อช่วยเผยแพร่ได้ นอกจากนี้ เพื่อให้เข้าถึงผู้คนได้มากขึ้น ควรเผยแพร่รายงานการประชุมสัมมนาและผลการวิจัยผ่านช่องทางมัลติมีเดียต่าง ๆ การเผยแพร่สรุปวิดีโอและอินโฟกราฟิกออนไลน์สามารถทำให้ข้อมูลและข้อมูลเชิงลึกที่ซับซ้อนเข้าถึงได้ง่ายขึ้นสำหรับสาธารณชนทั่วไป เพื่อนำงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ต่อไป

ภาคผนวก 1 เอกสารการสัมมนา

การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน:
ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป

หน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR)

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม

ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter)

เพื่อสัปดาห์วันแรงงานแห่งชาติ

วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น.

ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

****

1. หลักการและเหตุผล

ข้อมูลและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงงานมีความสำคัญอย่างมากในการทำความเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในด้านประชากรและแรงงาน สร้างความเข้าใจถึงประเด็นที่เป็นปัญหา และสามารถนำไปสู่การออกแบบนโยบายที่มีประสิทธิภาพได้ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังมีความท้าทายในการเข้าถึงฐานข้อมูล การบูรณาการฐานข้อมูลจากหลายแหล่งที่มา รวมถึงข้อจำกัดของข้อมูลแต่ละประเภท

ในขณะเดียวกัน แนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลและงานวิจัยด้านแรงงานในปัจจุบันก็ได้มีพัฒนาอย่างมีพลวัตและมีการนำมาใช้ในรูปแบบเชิงสหศาสตร์มากยิ่งขึ้น รวมถึงมีการพัฒนานวัตกรรมสำหรับการให้บริการข้อมูลที่เกิดจากการลงทะเบียน เช่น Data lab ของกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นศูนย์ให้บริการข้อมูลจากกรมต่าง ๆ ภายใต้กระทรวงแรงงาน หรือแหล่งข้อมูลใหม่ หรือการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และข้อมูลจากเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social network) และแหล่งข้อมูลทางดิจิทัลอื่น ๆ ซึ่งได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการนำไปใช้เพื่อการวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการด้านตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น มีการใช้ข้อมูล Big Data เพื่อวิเคราะห์สถิติการประกันการว่างงานในสหรัฐอเมริกา แม้ว่าอาจตามมาด้วยข้อกังวลเกี่ยวกับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อ Big Data และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เติบโตและถูกใช้อย่างแพร่หลายมากขึ้น ดังที่ทางสหภาพยุโรปได้ออกกฎระเบียบคุ้มครองข้อมูลฉบับใหม่ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่สำคัญในด้านนี้

ดังนั้น จึงควรมีการสัมมนาร่วมกันเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลแรงงาน ที่มีอยู่ ข้อจำกัดและแนวทางพัฒนาต่อไป ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการกำหนดนโยบายและการวิจัยที่มีประสิทธิผลและตอบสนองกับพลวัตแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของตลาดแรงงานและนโยบาย อีกทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในงานวิชาการโดยใช้ฐานข้อมูลแรงงานที่มีอยู่ เพื่อส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลแรงงานในการวิจัยและการออกแบบนโยบายในทางปฏิบัติ และยังเป็นการส่งเสริมการพัฒนาการตั้งคำถามวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยใช้ฐานข้อมูลปัจจุบันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

“การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงาน: ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป” ในครั้งนี้เป็นการส่งเสริมนิเวศของการแลกเปลี่ยนความรู้และการทำงานร่วมกัน เพื่อหารือในประเด็นด้านข้อมูลและการวิจัยแรงงาน การเข้าถึงข้อมูลที่มี แนวทางในการพัฒนา แนวทางการส่งเสริมการใช้ข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในงานวิจัย การกำหนดนโยบายและการติดตามผลนโยบายที่มีประสิทธิภาพและตรงความต้องการ ลดความซ้ำซ้อน และส่งเสริมคุณภาพงานวิจัยและต่อยอดไปยังนโยบายที่จะมีผลต่อชีวิตของประชากรต่อไป

ทั้งนี้ งานสัมมนานี้เป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือภายใต้ข้อตกลงระหว่างกระทรวงแรงงานและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่จะร่วมผลักดันและพัฒนาศักยภาพการวิจัยและการใช้ข้อมูล การพัฒนานโยบายด้านแรงงานวิจัย ส่งเสริมความร่วมมือเชิงวิชาการทั้งในและต่างประเทศ และการพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานและมีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล

2. วัตถุประสงค์

1) เพื่อหารือร่วมกันในด้านฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงานกับหน่วยงานที่เป็นผู้จัดเก็บ แนวทางการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางข้อมูล (Data Infrastructure) ให้มีประสิทธิภาพและก้าวทันพลวัตของแรงงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น และใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิชาการโดยใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ข้อจำกัด และข้อแนะนำเพื่อการพัฒนาต่อไป

3. รูปแบบการจัดสัมมนา

จัดเป็นรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Online (Zoom) ในวันศุกร์ที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ.2567 เวลา 08.30 – 12.00 น. โดยก่อนวันสัมมนาจะมีการส่ง Link และ Password ไปยัง Email ที่แจ้งลงทะเบียนไว้

4. กรอบการหารือ

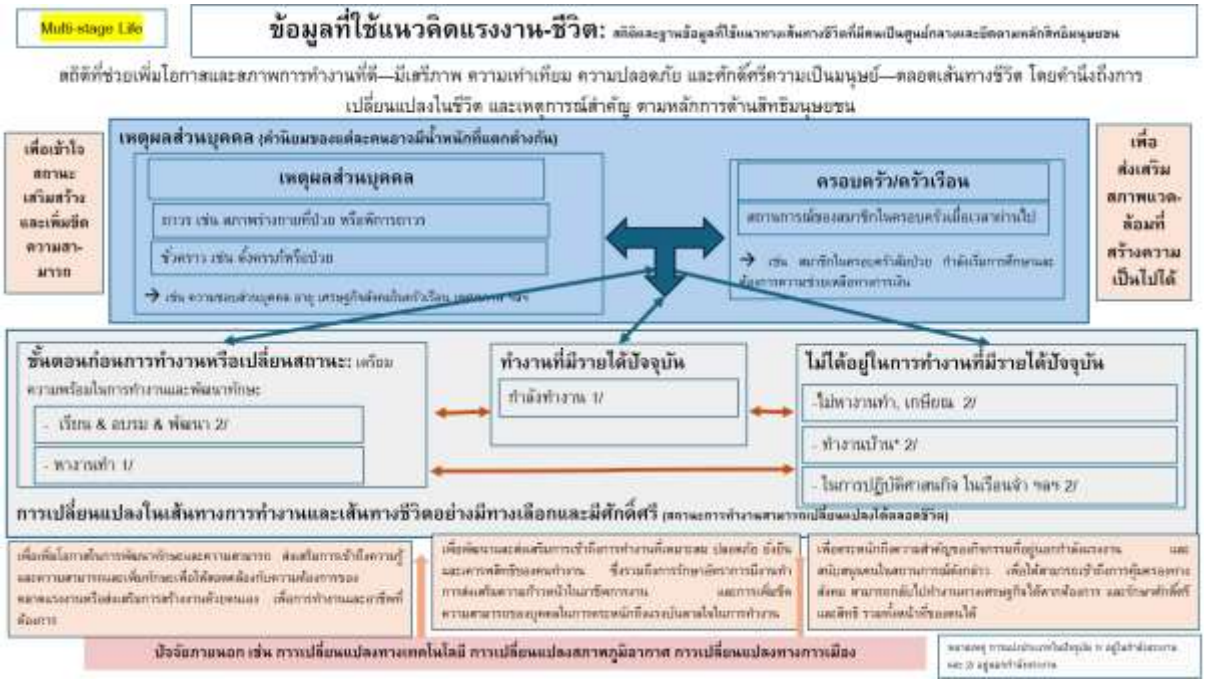
"แรงงาน... หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ ๒ จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ ... การออกแรงไม่ได้หมายความแต่เพียงการออกแรงกาย การใช้สมองและสติปัญญาก็อยู่ในความหมายของแรงงาน" (ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน, 2536)[1]

ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในการสัมมนานี้ จึงรวมทั้งกลุ่มที่อยู่ในกำลังแรงงานและอยู่นอกกำลังแรงงาน กลุ่มที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมทั้งกลุ่มที่มีงานทำ กลุ่มผู้ว่างงาน กลุ่มที่กำลังรอฤดูกาล และกลุ่มที่อยู่นอกกำลังแรงงาน เช่น กลุ่มที่ทำงานบ้าน กำลังเรียนหนังสือ หรืออยู่ในสถานะอื่นๆที่อาจเปลี่ยนมาเป็นกำลังแรงงานได้ในอนาคต ซึ่งเป็นประชากรวัยทำงานที่อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ฐานข้อมูลนี้คำนึงถึงความจำเป็นในหลากหลายมิติ เช่น สถิติกำลังแรงงานจำแนกตามเพศสภาพ สถิติการทำงานจำแนกตามภาคการเกษตรภาคการผลิตและภาคการบริการ สถิติตลาดแรงงานในชนบทและในเมือง สถิติจำนวนใบอนุญาตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ สถิติตลาดแรงงานเยาวชน สถิติตลาดแรงงานคนพิการ สถิติความต้องการทางทักษะ สถิติการเกิดข้อเรียกร้องต่อสถานประกอบการ สถิติสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง สถิติการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถิติการจ้างงานคนพิการ เป็นต้น

ทั้งนี้ การหารือจะอยู่ใน Data mapping ของแรงงานตลอดช่วงชีวิต (Labour-related life course) โดยใช้แนวคิดเรื่องขั้นตอนและการเปลี่ยนผ่านของชีวิต (Life Course Stages and Transitions) เป็นกรอบในการพิจารณาภายใต้ชีวิตหลากหลายขั้น (Multi-stage Life) ตั้งแต่การเปลี่ยนผ่านก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานจนถึงออกจากตลาดแรงงาน หรืออาจกลับเข้ามาในตลาดแรงงานอีกครั้ง **โดยมี Unit of Analysis เป็นระดับบุคคลที่เป็น Micro data และสร้างข้อมูลที่ใช้แนวคิดแรงงาน-ชีวิตมาเป็นฐานในการพัฒนาข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบ** (รูปที่ 1)

[1] ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน, 2536 ปีที่ 3 ฉบับที่ 25 มิถุนายน 2536

รูปที่ 1 ข้อมูลที่ใช้แนวคิดแรงงาน-ชีวิต-- สถิติและฐานข้อมูลที่ใช้แนวทางเส้นทางชีวิตที่มีคนเป็นศูนย์กลางและยึดตามหลักสิทธิมนุษยชน



5. เป้าหมายและจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา

หน่วยงานที่เป็นหลักในการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับด้านแรงงานของประเทศ เช่น กระทรวงแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น ที่ใช้ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เช่น ผู้แทนมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (NESDC) มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) ประมาณ 40 คน

6. ผลผลิตที่คาดหวัง

1) **รายงานสรุป** เพื่อสรุปการอภิปราย และข้อแนะจากการสัมมนา สำหรับผู้กำหนดนโยบาย นักวิจัย และผู้ปฏิบัติงานที่สนใจฐานข้อมูลแรงงานและการนำไปประยุกต์ใช้ โดยมีภาพรวมของสถานะปัจจุบันของฐานข้อมูลแรงงานในประเทศไทยและต่างประเทศ ความท้าทายและโอกาสที่ระบุระหว่างการสัมมนา และทิศทางที่เป็นไปได้สำหรับการวิจัยและพัฒนานโยบายในอนาคต
2) **ข้อเสนอแนะ** เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะจากการอภิปรายและผลการวิจัยของการสัมมนา มุ่งเน้นไปที่แนวทางพัฒนา การเข้าถึง ความน่าเชื่อถือ และการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลแรงงานสำหรับการกำหนดนโยบายและการวิจัย สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะ เช่น ความเป็นส่วนตัวและการปกป้องข้อมูล (ในแง่ของข้อกังวลของ PDPA) การบูรณาการข้อมูลขนาดใหญ่เข้ากับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน และกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐ วิชาการ และระหว่างประเทศ อาจรวมถึงเสนอกลไกสำหรับการทำงานร่วมกัน เช่น การจัดตั้งแพลตฟอร์มหรือเครือข่ายเฉพาะสำหรับการแบ่งปันข้อมูลตลาดแรงงาน ผลการวิจัย และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด และจะมีการเผยแพร่ Clip VDO การสัมมนาOnline และสรุปในรูปแบบ Infographic เพื่อการเผยแพร่ต่อไป

6. การประเมินผล

ผ่านแบบสอบถาม Online เพื่อประเมินผลการสัมมนา

การสัมมนาฐานข้อมูลเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน:

ที่มีอยู่ การนำไปใช้ และแนวทางต่อไป

หน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) โดย

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม

ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

และ Global Labour Organization (South-East Asia and Thailand Chapter)

เพื่อสัปดาห์ แรงงานแห่งชาติ

วันที่ 3 พฤษภาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น.

ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting

08.30 – 09:00 น.	เปิดห้องประชุม Zoom และลงทะเบียน
09.00 – 09.15 น.	- กล่าวต้อนรับ โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณี ชีวินศิริวัฒน์ ผู้ช่วยอธิการบดี งานด้านวิจัย - กล่าวเปิด โดย นางนภสร ทุ่งสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน - กล่าวที่มาของการสัมมนาและขอบเขตการสัมมนา โดย รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ รองคณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) โดยวิทยาลัยประชากรศาสตร์ ร่วมกับสถาบันวิจัยสังคม ถ่ายรูปร่วม วิทยากร ที่ปรึกษา และผู้มีเกียรติที่เข้าร่วม
09.15 – 10.20 น.	**ฐานข้อมูลหลักด้านแรงงานที่มีในไทยและในต่างประเทศในปัจจุบัน** ภาพรวมของฐานข้อมูลแรงงานที่มีอยู่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การอภิปรายเกี่ยวกับขอบเขต และการเข้าถึงฐานข้อมูลปัจจุบัน การใช้ฐานข้อมูลแรงงานให้เกิด

ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลแรงงานในการวิจัยและการกำหนดนโยบาย และประเด็นเรื่อง PDPA

- นายณัฐพล หาจันดา ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน-ฐานข้อมูล MOL Big Data Analytics) กองเศรษฐกิจการแรงงาน และ Data lab กระทรวงแรงงาน (ฐานข้อมูลแรงงาน)
- นายสารตรัย วัชราภรณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการใช้ประโยชน์ข้อมูลสถิติและสารสนเทศ กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ฐานข้อมูลจากการสำรวจและแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลต่างๆ)
- พันตำรวจโท เธียรรัตน์ วิเชียรสรรค์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และประธานอนุกรรมการตอบข้อหารือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน (ฐานข้อมูลและประเด็นเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล)

ดำเนินรายการโดย ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี สถาบันวิจัยสังคม และหน่วยปฏิบัติการวิจัยและประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-COLLAR) และ Data Lab Coordinating Center ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำถามและแลกเปลี่ยนกับผู้เข้าร่วมประชุม

10.20 – 10.25 น. พัก

10.25 – 11.55 น. **การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิชาการโดยใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน แนวทางการใช้ข้อมูลแรงงานในอนาคต**

ตัวอย่าง ใช้ฐานข้อมูลแรงงาน กรณีศึกษาการเลือกหัวข้อวิจัยและฐานข้อมูล ทิศทางของข้อมูลและการวิเคราะห์ประเด็นแรงงานในอนาคต เช่น การใช้ข้อมูล Big data ความจำเป็นในการฝึกอบรมนักวิจัย โดยเน้นที่ภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปของการวิจัยด้านแรงงาน

- นางนภสร ทุ่งสุกใส ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- นางสาวนฤมล พูลภักดี รองผู้อำนวยการ ฝ่ายเศรษฐกิจมหภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย

- รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ดร.ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร นักวิชาการที่ปรึกษารับเชิญ ทีมวิเคราะห์ตลาดแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

ดำเนินรายการโดย อาจารย์ ดร.ชฎาธาร โอษธีศ และ ดร.ชลธิชา อัศวนิรันดร วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำถามและแลกเปลี่ยนกับผู้เข้าร่วมประชุม

11.55 - 12.00 น. สรุปการสัมมนา โดย รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ

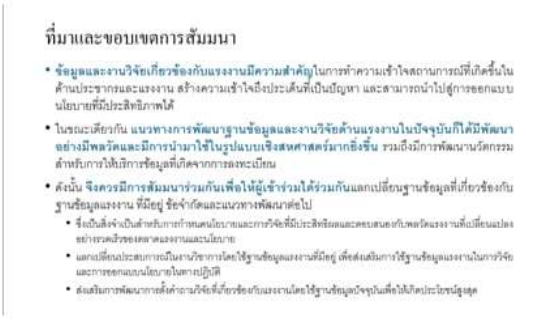
12.00 -12.15 น. Media press: สรุปงานวิจัยของ CU-COLLAR และฐานข้อมูล/งานวิจัยด้านแรงงานของประเทศไทย

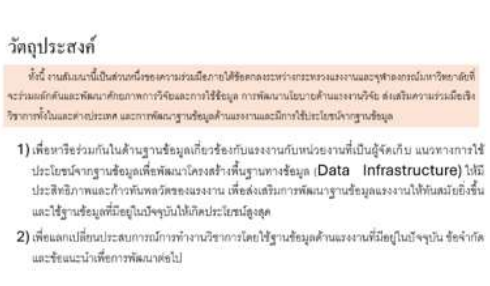
ภาคผนวก 2 เอกสารประกอบและเอกสารนำเสนอ

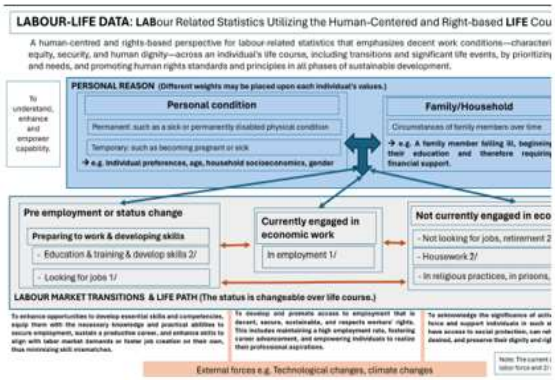
เอกสารประกอบและเอกสารนำแสนอสามารถเข้าถึงได้จาก

https://drive.google.com/drive/folders/1Or1JDQLjNSGqcndH3L64t0bW-oYC5LeZ	

ช่วงที่ 1 เปิดงาน

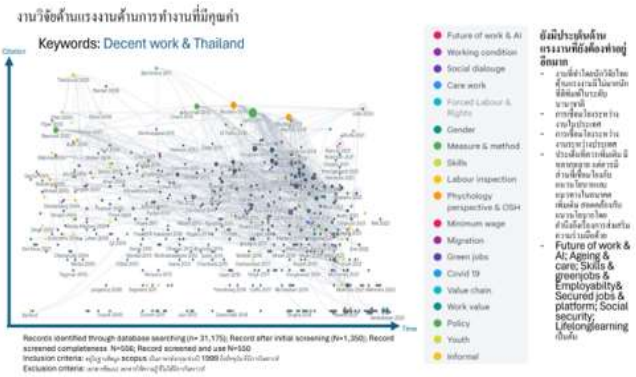


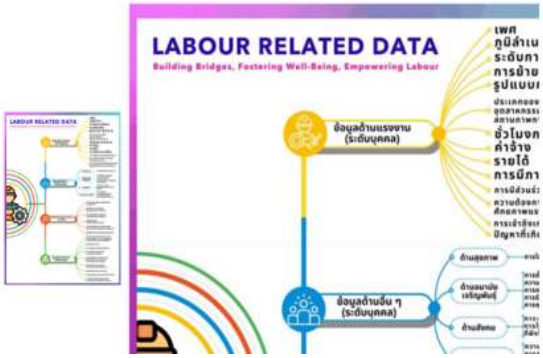



LABOUR-LIFE DATA: LABour Related Statistics Utilizing the Human-Centered and Right-based LIFE Cou
A human-centred and rights-based perspective for labour-related statistics that emphasizes decent work conditions—characteri
equity, security, and human dignity—across an individual's life course, including transitions and significant life events, by prioritizing
and needs, and promoting human rights standards and principles in all phases of sustainable development.
PERSONAL REASON (Different weights may be placed upon each individual's values.)
Personal condition
Family/Household
Pre employment or status change
Preparing to work & developing skills
- Education & training & develop skills 2/
- Looking for jobs 1/
Currently engaged in economic work
In employment 1/
Not currently engaged in eco
- Not looking for jobs, retirement 2
- Housework 2/
- In religious practices, in prisons,
LABOUR MARKET TRANSITIONS & LIFE PATH (The status is changeable over life course.)
External forces e.g. Technological changes, climate changes

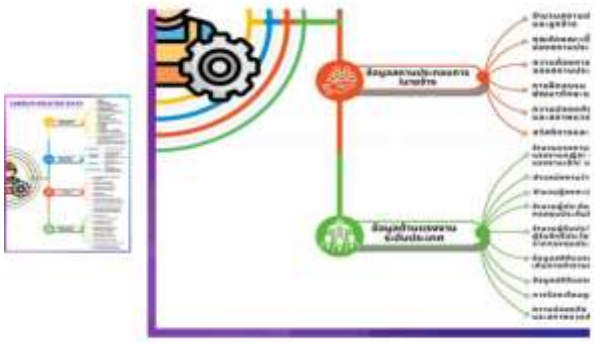
สรุปงานวิจัยของ CU-COLLAR
ฐานข้อมูล/งานวิจัยด้านแรงงาน
Datalab Coodinating Center
https://www.cu-collar.org/labourdata
CU-COLLAR

Multi-stage Life
ข้อมูลที่ใช้แนวคิดแรงงาน-ชีวิต:
เหตุผลส่วนบุคคล
ครอบครัวครัวเรือน
ขั้นตอนก่อนการทำงานหรือเปลี่ยนสถานะ:
ทำงานที่มีรายได้ปัจจุบัน
ไม่ได้อยู่ในการทำงานที่มีรายได้
การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางการทำงานและเส้นทางชีวิตอย่างมีทางเลือกและมีศักยภาพ

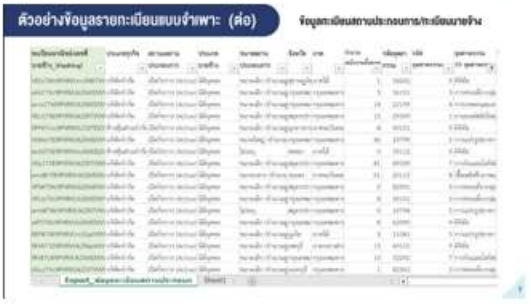

งานวิจัยด้านแรงงานด้านการทำงานที่มีคุณค่า
Keywords: Decent work & Thailand
Future of work & AI
Working condition
Social dialogue
Care work
Forced Labour & Rights
Gender
Measure & method
Skills
Labour inspection
Psychology perspective & OSH
Minimum wage
Migration
Green jobs
Covid 19
Value chain
Work value
Policy
Youth
Informal
Records identified through database searching (n= 31,175); Record after initial screening (N=1,350); Record
screened completeness N=556; Record screened and use N=550
Inclusion criteria:
Exclusion criteria:


LABOUR RELATED DATA
Building Bridges, Fostering Well-Being, Empowering Labour
ข้อมูลด้านแรงงาน (ระดับบุคคล)
ข้อมูลด้านอื่น ๆ (ระดับบุคคล)

สรุปงานวิจัยของ CU-COLLAR
ฐานข้อมูล/งานวิจัยด้านแรงงาน
Media Kit
2024
CU-COLLAR
LABOUR CLUSTER
GET TO KNOW US



ช่วงที่ 2 ฐานข้อมูลหลักด้านแรงงานที่มีในไทยและในต่างประเทศในปัจจุบัน



การวิเคราะห์การจ้างงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) (ต่อ)

แนวทางการใช้ Data lab

การศึกษาวิจัยความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

คู่มือและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการลงทะเบียนทางวิชาการ
การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล MOL Big Data Analytics

4. DATA LAB คือ....

แจ้งความประสงค์ขอใช้ข้อมูล
ผ่าน "หนังสือแสดงความประสงค์ขอใช้
ข้อมูล MOL Big Data Analytics"

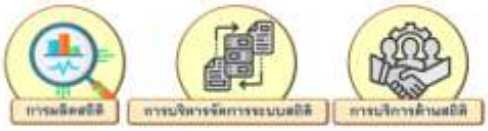
Background

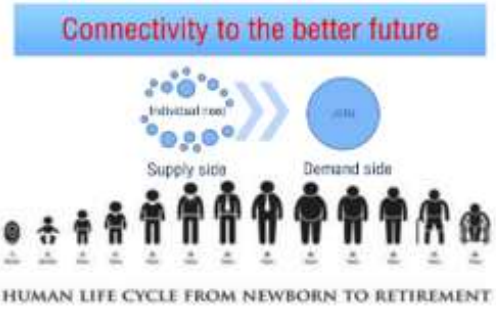
ส่งรายละเอียด มาที่
rlic@mol.mail.go.th,
rimol.th@gmail.com
ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ
เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ
http://nlrc.mol.go.th/
NLRC

5. Challenge

ฐานข้อมูลแรงงาน
สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ภารกิจหลักของสำนักงานสถิติแห่งชาติ





การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นิยามที่สำคัญ

ผู้มีงานทำ

ผู้ว่างงาน

ผู้นอกกำลัง

บริการข้อมูลของ สสช ที่เกี่ยวกับแรงงาน

บริการข้อมูลสถิติและตัวชี้วัดที่สำคัญ สาขาแรงงาน

สถิติ และ ตัวชี้วัดของการสำรวจ

Interactive Dashboard

ตัวอย่าง การนำข้อมูล สรง. ไปใช้ประโยชน์

บริการ NSO Data Catalog

https://datacatalog.nso.go.th/

ฐานข้อมูลต่าง ๆ ของ สสช. ที่เกี่ยวกับแรงงาน

ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog: GD Catalog)

http:// gdcatalog.go.th

ศูนย์กลางการแบ่งปันสถิติ (Stathub)

https://stathub.nso.go.th/

การให้บริการข้อมูลระดับย่อย (Micro Data)

17

https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGQyZWE3M2ItZDFkMC00MDlj...

การให้บริการข้อมูลระดับย่อย (Micro Data)

18

การให้บริการข้อมูลระดับย่อย (Micro Data)

19

การให้บริการข้อมูลระดับย่อย (Micro Data)

http://ddi.nso.go.th/

วิธีการขอใช้ข้อมูลระดับย่อยของ สสช.

ช่วงที่ 3 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานวิชาการโดยใช้ฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน แนวทางการใช้ข้อมูลแรงงานในอนาคต

https://drive.google.com/file/d/157lKjGeFRr4Oh1NYTKDM_ZwrwERkXutJ/view?usp=drive_link	