

**L** EED-X (Labour Economic and Education Data Exchange) คือระบบที่แสดงข้อมูลด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ผู้จบการศึกษา และแรงงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการหาทิศทางการวางแผนกำลังคนในการพัฒนาประเทศ โดยระบบก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 2551 ก่อนที่จะปิดการทำงานของระบบชั่วคราวเมื่อปลายปี 2556 จากปัญหาด้านงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน และถูกแฮกเกอร์จากต่างประเทศโจมตีระบบ

LEED-X ถูกกลับมาพัฒนาใหม่ในปีนี้มีโดยมีสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ พร้อมประสานความเชื่อมโยงข้อมูลกับกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมมอบหมายให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ทำการศึกษาวิจัย และมีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) ดูแลด้านระบบ

**รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์** ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงานที่ทีดีอาร์ไอ

# ปิดพื้นฐานแรงงาน LEED-X พร้อมเสิร์ฟข้อมูลปลายปี'58



รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์



ดร.วิษระ จิตกรวิริยะ

กล่าวว่า อุตสาหกรรมที่จะนำมาเข้าบรรจุไว้ในระบบของ LEED-X มี 13 กลุ่ม เพิ่มเติมจากเดิมซึ่งมีอยู่ 9 กลุ่ม โดยเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนา

ประเทศ ซึ่งมีความสำคัญต่อภาพรวมของเศรษฐกิจและการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานของกลุ่มอุตสาหกรรม อีกทั้งยังเป็นอุตสาหกรรมลำดับต้น ๆ ที่สะท้อน

ถึงทิศทาง ตลอดจนแนวโน้มของภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจไทยในระยะสั้นและยาว

สำหรับอุตสาหกรรม 13 กลุ่มดังกล่าว ได้แก่ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม, ยานยนต์และชิ้นส่วน, อาหารและเครื่องดื่ม, ยางพารา, ไม้และเฟอร์นิเจอร์, เครื่องหนัง, เซรามิก, พลาสติก, เคมีภัณฑ์, ปิโตรเคมี, กระดาษ และอัญมณี

“เรามีฐานข้อมูลอยู่แล้วจากการพัฒนาระบบมาก่อนหน้า แต่ครั้งนี้จะปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้ง่ายขึ้น เพื่อรองรับการใช้ประโยชน์ของประชาชนด้วย เป็นการเพิ่มฐานผู้ใช้งานให้กว้างขวางและเกิดการใช้ง่ายขึ้น โดยมีงบประมาณสำหรับการทำ LEED-X 5 ล้านบาท ในระยะเวลา 1 ปี หลังจากระบบเสร็จและพร้อมใช้งานได้อีกครั้ง จะมีคณะทำงาน

### ปัดฝุ่นฐานแรงงาน

ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยกันติดตามและอัปเดตข้อมูลอยู่ตลอด”

✓ “ดร.วัชร ฉัตรวิริยะ” อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สจล.กล่าวว่า การพัฒนาระบบครั้งนี้จะปรับรูปแบบการให้บริการด้วยการจัดระบบการนำเสนอให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าใจได้ง่าย โดยจะดึงข้อมูลเฉพาะและนำเสนอใจมานำเสนอ รวมถึงมีการให้เลือกลงข้อมูลที่หลากหลาย ตลอดจนจัดทำอินโฟกราฟิกให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้น ระบบนี้จะรองรับการแสดงผลบนสมาร์ตดีไวซ์ด้วย อันเป็นไปตามเทรนด์ของโลกที่ทำให้การเชื่อมโยงเครือข่ายดังกล่าวเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ส่วนหมวดข้อมูลสำคัญในระบบจะมีหลายประเด็น อาทิ เศรษฐกิจอุตสาหกรรม สถานการณ์อุตสาหกรรมดัชนีอุตสาหกรรม ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม การสำรวจอุปสงค์อุปทานแรงงาน สถานการณ์แรงงาน การศึกษา การส่งเสริมการทำงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ การประกันสังคม ข้อมูลแรงงานจากภาคเอกชน และข้อมูลสถิติตามสาขาอุตสาหกรรม

ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเพิ่มความคล่องตัวสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน อันนำไปสู่การสนับสนุนการทำงานให้สมบูรณ์มากขึ้น

“เพื่อให้เกิดการทำงานต่อเนื่องของระบบ เรายังผลักดันสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมมาให้โครงการนี้เป็นโครงการระยะยาว ไม่ใช่โครงการรายปี เพราะจะก่อประโยชน์สูงสุดกับภาคอุตสาหกรรมและภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพราะนี่เป็นการนำข้อมูลจริงไปใช้ในการพัฒนาประเทศ” ทั้งนี้ การพัฒนาระบบ LEED-X ยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและทันสมัยที่สุด โดยคาดว่า การปรับปรุงระบบจะแล้วเสร็จสมบูรณ์ภายในเดือน ก.ย.นี้ และสามารถเปิดให้บริการได้เต็มรูปแบบในช่วงปลายปี 2558

### Talent Acquisition (TA) ?

ประเทศใหม่) หรือ “หาไม่ได้เพราะเงินเดือนเราต่ำจังไม่ได้” (CEO ก็บอกว่า...อ้าว...ก็หาข้อมูลมาวิเคราะห์ มาให้ดูสิว่าต่ำยังไง จะได้แก้ไข)

หรือ “บริษัทเราไม่ดัง เขาไม่สนใจเราหรอก” (CEO ก็บอกว่า...อ้าว ก็เสนอมาสิว่า ต้องทำอะไร ทำเรื่อง Branding ใหม่) เป็นต้น

การคิดอย่างบูรณาการตัวอย่างไร ลอง



### ดูตารางการบูรณาการ

ซึ่งองค์ประกอบในการปรับเปลี่ยนมาเป็น Talent Acquisition ประกอบด้วย

- 1.กลยุทธ์การหาคน-กลยุทธ์ต้องสอดคล้องกับแผนธุรกิจทั้งระยะสั้น และยาว (หมดสมัยที่จะหาคนตามที่หัวหน้างานสั่งมาแล้วนะ) นอกจากจะดูกลยุทธ์แล้ว ยังต้องดู Demand & Supply ทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วย เช่น ส่วนงานไหนในองค์กรที่เรามีคนไม่เพียงพอ จะวางแผนอย่างไรล่วงหน้า ไม่ใช่ถึงวันหนึ่งคนลาออก ไม่มีคนทำงานแล้วค่อยไปหา นอกจากนี้ยังต้องดูตลาดแรงงานภายนอกด้วยว่ามีคนเพียงพอไหม ถ้าไม่มีจะไปหา

มาจากไหน ปัจจุบันมีหลาย ๆ องค์กรในธุรกิจ Telecom & High Tech ที่ประสบปัญหาในเรื่อง Network Engineer หรือ Web Designer ที่ขาดแคลนคนเก่งจนต้องไปหาจากต่างประเทศ (เช่น อินเดีย สิงคโปร์ ฮองกง) แล้วนะ

2.&3.กระบวนการหาคน และเทคโนโลยี กระบวนการต้องสั้น กระชับและมีประสิทธิภาพ จะใช้เวลานานไม่ได้ Line Manager เขารอไม่ได้ค่ะ เพราะส่งผลกระทบต่อธุรกิจด้วย ซึ่งปัจจัยความสำเร็จคือต้องใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเก็บข้อมูลวิเคราะห์ และประมวลผล โดยพยายามให้เป็นลักษณะ Self-Service

(ซึ่งจะลดงานของ TA ไปได้) เช่น ให้ Line Manager ทำเรื่องขอคนมาในระบบเลยให้เรียบร้อย (จะได้ไม่มานั่งเถียงกันว่าหาไม่ได้ตรงความต้องการเพราะ HR พังไม่เข้าใจ !?)

หรือให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลมาในระบบเลยจะได้ไม่เสียเวลา รวมทั้งให้แนบเอกสารมาเลย เห็นไหมคะว่าเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญมากในการทำกระบวนการทำงานสั้น กระชับ

ปัจจุบันมีหลาย ๆ องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดตั้ง Talent Acquisition Center ที่น่าสนใจ และดึงดูดใจคนมาสมัครงาน โดยนำเทคโนโลยีมาช่วย ซึ่ง Talent Acquisition Center นี้ถือเป็นหน้าตาขององค์กรเลยนะ (ไว้ดิฉันจะนำมาเล่าให้ฟังคราวหน้าจะค่ะ สำหรับ Talent Acquisition Center ในดวงใจของดิฉัน)

นอกจากนี้ในการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ผู้สมัคร ทาง TA ต้องเตรียม Guideline หรือมีกรอบคนสัมภาษณ์ด้วยนะ จะได้ได้ผลที่ต้องการจริง ๆ หลาย ๆ ครั้งพบว่า Line Manager สัมภาษณ์งานไม่เป็น ทำให้ผลที่ได้ไม่ดีพอ

อีกส่วนที่สำคัญ คือ การกำหนด KPI ในการวัดผลความสำเร็จของ TA ทั้งในเชิงปริมาณ (เช่น ความรวดเร็วในการหาคน) และคุณภาพ (เช่น คุณภาพของคน) ที่หามาแล้วทำงานได้ หรือต้องอยู่กับเราอย่างน้อยเป็นเวลาเท่าไร เป็นต้น)

4.คุณสมบัติคนที่ทำงาน TA เรื่องนี้สำคัญมาก และมองข้ามไม่ได้อย่างที่คิดบางคนที่มาทำงานตรงนี้ควร (อย่างน้อย) มีคุณสมบัติดังนี้ค่ะ

- Proactive (เข้าขามาเยี่ยมขามไม่ได้นะคะ เพราะมี KPI วัด)
- เป็นคน Result Oriented เพราะงานที่ต้องวัดผลได้ตลอดเวลา
- ต้องมีบุคลิกที่สะท้อนภาพลักษณ์ขององค์กร โดยมักจะเป็นคนรุ่นใหม่ ไฟแรง อยู่น้อย บุคลิกดี (เพราะส่วนมากเราต้องการดึงดูดเด็กรุ่นใหม่เข้ามาในองค์กรใจคะ)
- เป็นนักวางแผน (เพราะต้องวางแผนล่วงหน้าในการหาคน)
- มี Connection หรือ Network ที่ดีทั้งในและต่างประเทศ (เพราะฉะนั้น ภาษาสำคัญมากนะ)
- มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าหาผู้ใหญ่เก่ง นำเสนองานเก่ง (ก็ Line Manager ระดับผู้ใหญ่ทั้งนั้นนี่คะ เขาต้องพูดคุยทำความเข้าใจความต้องการของท่านเหล่านั้น และนำเสนอให้ท่านเห็นด้วย)
- สุดท้ายฝากไว้จะค่ะ การปรับเปลี่ยน TA ต้องปรับเปลี่ยนอย่างบูรณาการนะ ไม่ใช่เปลี่ยนแต่ชื่อ โดยเฉพาะองค์กรที่มีปัญหาหาคนไม่ได้ หรือหาได้ไม่ดี ลองพิจารณาดูว่าถึงเวลาที่จะต้องสร้างความเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน Talent Acquisition หรือยัง ขอให้โชคดีค่ะ อย่าให้เป็นแค่เหล่าเก้าในขวดใหม่จะค่ะ