



แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ

กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2563 -2565 3 ปี

Strategic planning

Plan Strategy Concept Resources Vision Goal Analysis Action

Approach Cost Tools Policy Mission

Scenario Innovation Stakeholder Business Leadership

Time Process Organisation Organization Skills

วิสัยทัศน์



และค่านิยมของ
กรมการจัดหางาน

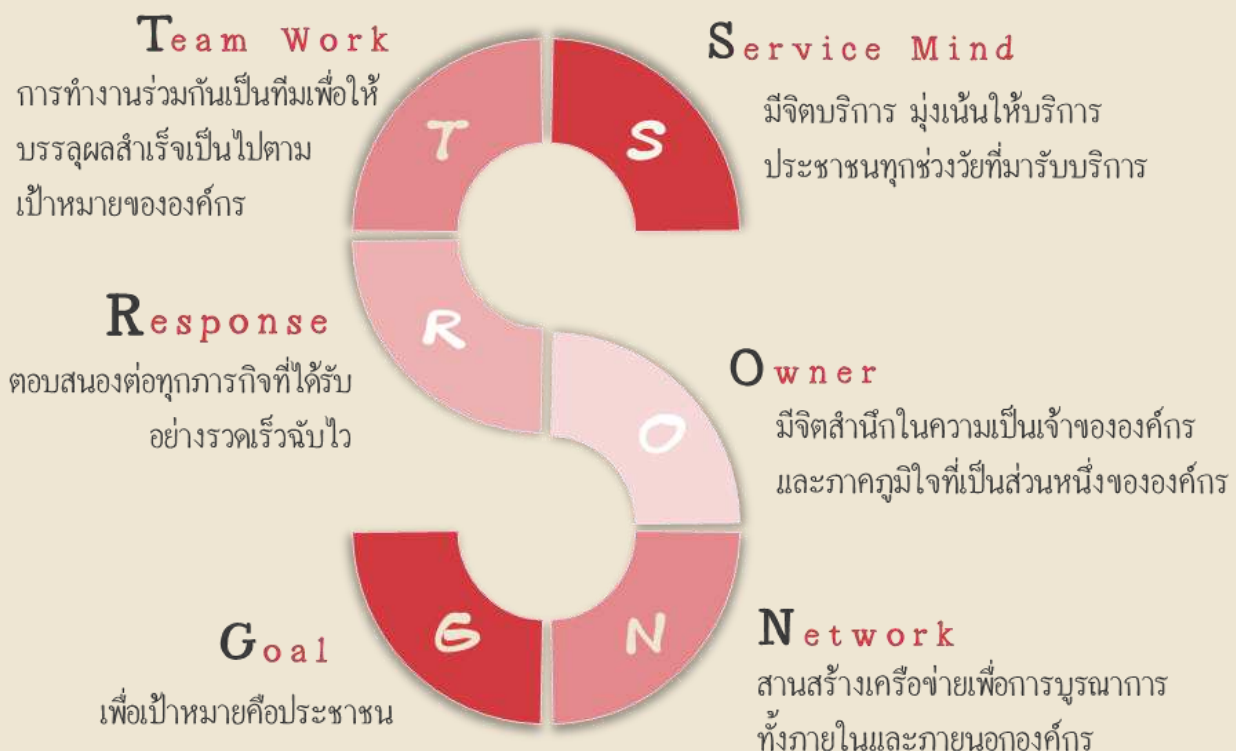
วิสัยทัศน์

“กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี 2565”

นิยาม: กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย หมายถึง คนหางานที่ประสงค์จะทำงาน อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ได้รับการจัดหางาน แนะนำอาชีพและข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน ประกอบการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง มีงานทำ มีรายได้

ค่านิยม

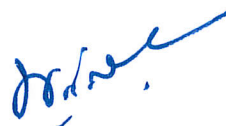
“บุคลากรของกรมการจัดหางานเป็นผู้มีจิตให้บริการ ตอบสนองต่อภารกิจที่ได้รับอย่างทุ่มเท โดยการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการเพื่อเป้าหมายคือประชาชน”



คำนำ

กรมการจัดหางานมีภารกิจหลักในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับคนหางานที่ประสงค์จะทำงานในประเทศและต่างประเทศ แนวนโยบายและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ คຸ້ມครองคนหางาน เผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน และบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย ด้วยการพัฒนาระบบการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว สร้างนวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการ เพื่อประโยชน์กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)” ฉบับนี้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดทุกระดับ รวมทั้งภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ในการจัดทำคานึงถึงกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาประยุกต์ใช้ตามลำดับขั้นตอนตั้งแต่การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง การเชื่อมโยงกับแผนทั้ง ๓ ระดับ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๓ แผน ๑๕ ประเด็นเร่งที่ต้องดำเนินการในระยะ ๕ ปีแรก นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการสำคัญที่จะดำเนินการในระยะ ๓ ปี เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ประเทศให้บรรลุเป้าหมาย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

แผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทาง การบริหารและการจัดทำคานของงบประมาณ และหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ใช้ประโยชน์ในการวางกรอบทิศทางการทำงานตามภารกิจของกรมการจัดหางานให้มีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน คือ “คนไทยมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๖๕”



(นางเพชรรัตน์ สินอวย)
อธิบดีกรมการจัดหางาน



สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร

๑

บทที่ ๑ บทนำ

๕

- หลักการและเหตุผล ๕
- วัตถุประสงค์ ๖
- กรอบแนวคิดการจัดทำ ๖
- ระยะเวลาของแผน ๙
- กรอบแนวทางดำเนินการทบทวนแผน ๙

บทที่ ๒ บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน

๑๑

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๑๑
- ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ๑๒
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ๑๔
- แผนปฏิรูปประเทศ ๑๖
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ๑๗
- นโยบายรัฐบาล ๒๑
- นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔ ๒๑
- วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ๒๓
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ๒๔
- กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ๒๖
- แผนแม่บทการพัฒนาศักยภาพคนไทยตามช่วงวัย พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๙ ๒๙
- แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒ ๒๙
- ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ๓๐
- ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ๓๒
- ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ๓๔

→ ยุทธศาสตร์เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔)	๓๕
→ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๓๗
→ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑)	๓๙
→ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๔๐
→ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๔๑
→ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน	๔๑
→ การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๔๕
→ ผลการดำเนินงาน	๕๐

บทที่ ๓	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมการจัดหางาน	๕๓
→	การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลการดำเนินงาน	๕๓
→	สรุปคะแนน SWOT ของกรมการจัดหางาน	๕๖
→	ผลการวิเคราะห์ SWOT ของกรมการจัดหางาน	๕๗
→	ข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติราชการกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๕๘

บทที่ ๔	แผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๕๙
→	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม	๕๙
→	ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)	๖๐
→	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)	๖๐
→	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์	๖๑
	- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย	๖๒
	- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในยุค ๔.๐	๖๕
	- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	๖๖
	- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	๖๘
	- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	๖๙
→	แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map)	๗๑
→	ผังแผนปฏิบัติราชการ	๗๒

บทที่ ๕	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการ ของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔)	๗๓
→ ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงาน ทุกช่วงวัย	๗๕
→ ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการ ให้บริการประชาชนในยุค ๔.๐	๘๓
→ ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	๘๖
→ ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	๘๘
→ ยุทธศาสตร์ที่ ๕	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่าย ทุกภาคส่วน	๘๙
บทที่ ๖	การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล	๙๑
→	การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม	๙๓
→	การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน	๙๓
→	การพัฒนากลไกในการประเมินผล	๙๔
→	หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล	๙๔
ภาคผนวก		
→	รายชื่อคณะทำงาน	ก-๑
→	บัญชีอักษรย่อ	ข-๑

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติราชการ

ของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)



แผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓- ๒๕๖๕) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนปฏิรูปประเทศ กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ นโยบายรัฐบาล และ ๒๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๑๕ ประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการระยะ ๕ ปีแรก และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งน้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนากำลังคนของประเทศตามแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปีแรก หรือ Productive Manpower “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางานฉบับนี้ ได้ดำเนินการจัดทำโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานภายในสังกัดกรมการจัดหางานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการนำเทคนิคและกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาประยุกต์ใช้ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ตั้งแต่จัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การน้อมนำศาสตร์พระราชา นโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เกี่ยวข้อง มุ่งพัฒนาสู่ประเทศไทย ๔.๐ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำ โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความท้าทายจากภายนอกประเทศ โดยเฉพาะวาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) อุตสาหกรรม ๔.๐ ตลอดจนให้ความสำคัญกับผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมการจัดหางาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓- ๒๕๖๕) จากนั้นได้นำผลมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด ตลอดจนแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบตามลำดับ

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓- ๒๕๖๕) มีดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๖๕”

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการมีงานทำ โดยให้บริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ การคุ้มครองคนหางาน เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล
๕. บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ค่านิยม (Core Values)

STRONG : “บุคลากรของกรมการจัดหางาน เป็นผู้ที่มีจิตให้บริการ ตอบสนองต่อภารกิจที่ได้รับอย่างทุ่มเท โดยการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการเพื่อเป้าหมายคือประชาชน”

S = Service Mind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัยที่มารับบริการ

T = Team Work : การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็วฉับไว

O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

N = Network : สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

G = Goal : เพื่อเป้าหมายคือประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย
๒. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในยุค ๔.๐
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
๕. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

เป้าประสงค์

๑. ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด

๒. การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารและการบริการ กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า)

๔. หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบให้มีความสอดคล้องกับความต้องการจ้างงาน เพื่อลดปัญหาการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย



แนวทางการแปลงแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้าใจในแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

๒. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการ มีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ โดยสนับสนุนการจัดทำแผน/โครงการในลักษณะการบูรณาการในระดับต่างๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน ทั้งในระดับสำนัก/กอง/ศูนย์/สจก.๑-๑๐/สจจ.

๓. พัฒนาระบบกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะการประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกสำคัญหนึ่งภายใต้กระบวนการจัดทำแผน/นโยบายเพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่าแผนปฏิบัติราชการฯ ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่และ/หรือจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ PDCA คือ การกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนปฏิบัติราชการเป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องทบทวนยุทธศาสตร์ (Action) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

การติดตามผล มีแนวทาง ดังนี้

๑. กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนปฏิบัติราชการ โดยการสร้างตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน

๒. การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานแต่ละช่วงของโครงการให้สอดคล้องตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

การประเมินผล มีแนวทาง ดังนี้

๑. กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การติดตามผล วิธีการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล รวมทั้งระยะเวลาประเมินผล

๒. จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลวิเคราะห์เปรียบเทียบและวินิจฉัยแผนยุทธศาสตร์ ในแต่ละปีเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

๓. สรุปผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ กองยุทธศาสตร์และแผนงานซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน และผู้ประเมินจากหน่วยงานภายนอกจะเป็นกลไกสำคัญในการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓- ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการของการขงกรบการจกคางาน ระยะ 3 ปี

(พ.ศ. 2563-2565)



กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี 2565

ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

นิยาม :

กำลังแรงงานมีงานทำ ทั่ววนหน้าทุกช่วงวัย หมายถึง คนทางสงที่ประสงค์จะทำงาน อายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป ได้รับการบริการจัดการหางาน และแนะวอาชีพและข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ประกอบการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเองมีงานทำ มีรายได้

พันธกิจ



- ส่งเสริมการมีงานทำ โดยให้บริการจัดการหางาน และแนะวอาชีพสู่คนรองคนหางาน เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามภารกิจของการจัดการหางาน
- พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการแรงงานสู่ความสมดุล
- บริหารจัดการการจ้างงานของคณต่างตัว

การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย

- ส่งเสริมคนหางานให้ม้งานทำ
- คุ้มครองคนหางานตามกฏหมายกำหนด
- พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางานให้ม้งประสิทธิภาพ
- พัฒนาระบบบริหารข้อมูลตลาดแรงงานให้ม้งประสิทธิภาพ



การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในยุค 4.0

- พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลให้ทันสมัย การบริหารและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอ และพร้อมใช้งาน
- การบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างตัว

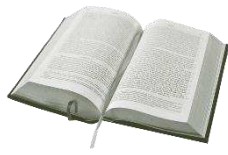
- พัฒนาระบบบริหารจัดการการทำงานของคนต่างตัวให้มีประสิทธิภาพ
- เร่งรัดการดำเนินงานเชิงรุกตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

- ส่งเสริมเครือข่ายทุกภาคส่วนให้ม้งศักยภาพและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงาน
- ส่งเสริมเครือข่ายจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน
- พัฒนาศักยภาพเครือข่ายการแนะวอาชีพ

การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

- ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีเพียงพอ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ
- พัฒนาการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- บริหารแผนงาน โครงการ และงบประมาณให้ม้งประสิทธิภาพ
- พัฒนาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ม้งประสิทธิภาพ



บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐบาลได้บริหารประเทศโดยให้ความสำคัญกับการวางรากฐานของประเทศชาติ ด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ การพัฒนาประเทศ ในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดไว้ว่าเมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้าน จัดทำแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ เสนอต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษา แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนระดับที่ ๓ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุงแผนของหน่วยงานโดยใช้ชื่อตามแผนระดับ ๓ ดังนี้ “แผนปฏิบัติการด้าน..... ระยะที่..... (พ.ศ.-....) แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการรายปี” ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ “มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง” ในวาระแรกให้ทำแผนระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

กรมการจัดหางานมีแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕) ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงได้ปรับชื่อแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๓ เป็นชื่อ “แผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)” โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๖๕” เพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้เกิดเป็นรูปธรรมและให้ประเทศ มีความมั่นคง ประชาชนมีความมั่งคั่ง อย่างยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ของประเทศต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับแผนยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางานให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๓ ซึ่งจะเป็นกรอบในการปฏิบัติราชการ และทิศทางการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้ภารกิจหน้าที่ในการส่งเสริมการมีงานทำ เน้นแนวอาชีพ วิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงาน คัดกรองคนหางาน การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว และผลักดันแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำ

แผนยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์กร แนวทางวิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรในระยะเวลา ๕ ปี ด้วยการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์กร เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ และการพิจารณาถึงทางเลือกต่างๆ อย่างรอบคอบและชัดเจนว่าจะสามารถนำองค์กรไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้ คือ วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต กระบวนการประกอบด้วย ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัด เพื่อการติดตามประเมินผล การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ทุกขั้นตอน การใช้เทคนิคกระบวนการที่เหมาะสม และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อการบรรลุผลสูงสุด คือการพัฒนาและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงใน ๔ ประเด็น คือ

๑) S = Strengths หมายถึง จุดแข็ง คือสิ่งที่เด่นชัด เป็นข้อเด่น กล่าวคือเป็นศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้องค์กรเดินหน้าไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็แข่งขันกับองค์กรอื่นได้

๒) W = Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน คือปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจัยภายในเป็นปัจจัยตัวเดียวกับจุดแข็ง แต่พิจารณาแล้วว่าปัจจัยนั้นก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ในองค์กร เป็นสิ่งที่ต้องกำจัด แก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและการแข่งขัน

๓) O = Opportunities หมายถึง โอกาส กล่าวคือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบที่ดี หรือทางบวกหรือเอื้อต่อองค์กร เช่น นโยบายต่างๆ เครือข่ายการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นองค์กรต้องรีบไขว่คว้า

๔) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและที่มีผลกระทบทางลบทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามการเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือหรือกรอบ PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

- P (Political) ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง
- E (Economic) ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
- S (Social) ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม
- T (Technology) ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของกรมการจัดหางาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยกรอบ 7s Mckinsey ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ S (Shared Values) ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร

- S (Structure) ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
- S (System) ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบงาน
- S (Strategy) ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร
- S (Style) ได้แก่ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน
- S (Staff) ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร
- S (Skills) ได้แก่ ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร

๓.๔ การกำหนดกลยุทธ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS MATRIX โดยการนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดมากำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ซึ่งจำแนกกลยุทธ์ได้ ๔ ลักษณะ คือ

๑) กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ ศักยภาพซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุน การดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

๒) กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกันโดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

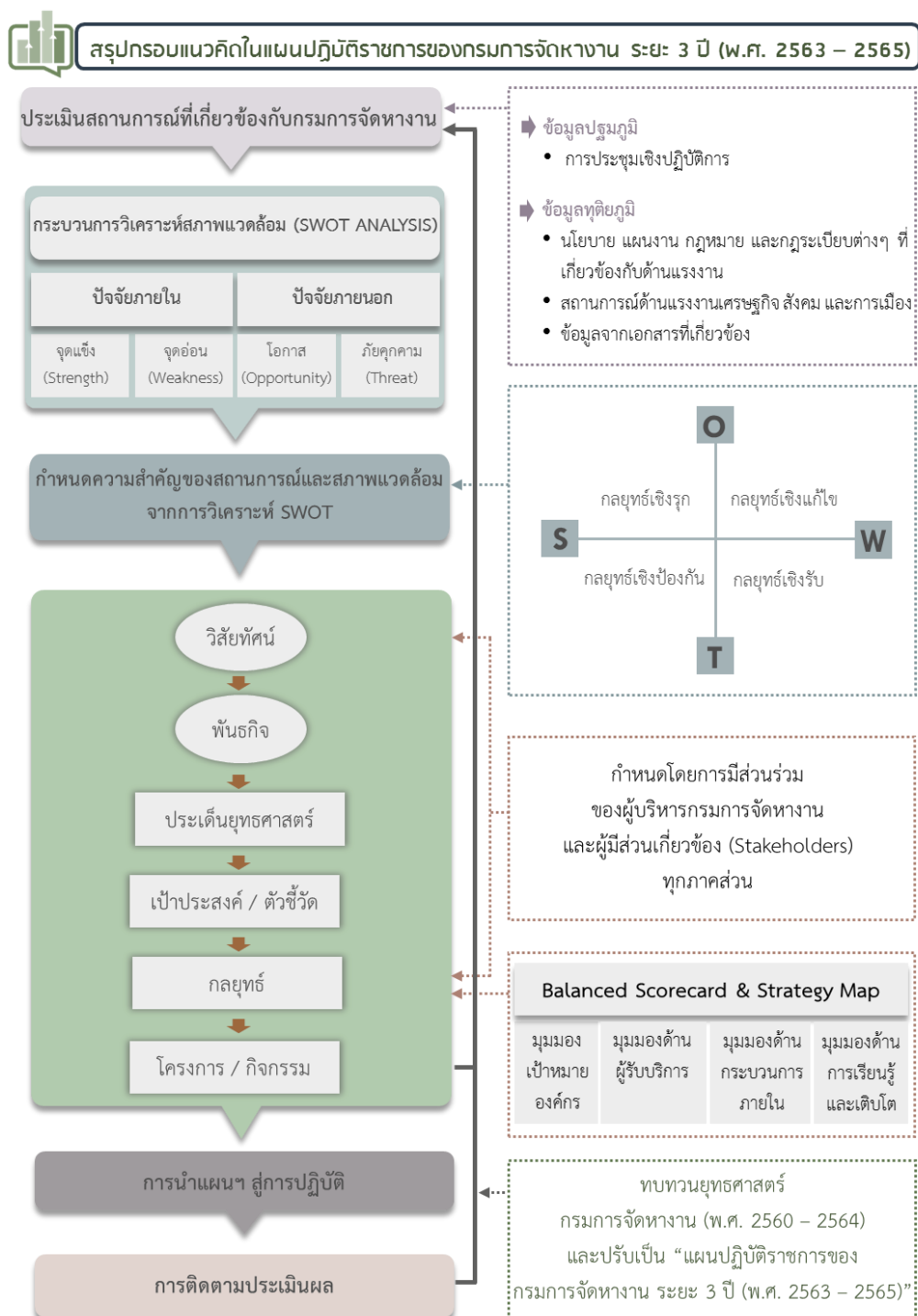
๓) กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงแก้ไขในการลดจุดอ่อน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่ง S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

๔) กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

๓.๕ การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) นำหลัก Balanced Scorecard (BSC) ใน ๔ มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) มาใช้ประยุกต์กับภารกิจ (Mission) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยนำ ตรรกะของห่วงโซ่ทั้ง ๔ มุมมองแปลงออกมาเป็นภาพลักษณ์หรือเป็นคำนิยามที่รู้จักกัน คือ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ซึ่งเป็นภาพที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชื่อมโยงกันอย่างสมดุล เป็นการประเมินผล ขององค์กร ในส่วนราชการ ๔ มิติ คือ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

โดยต้องพิจารณาปัจจัยทั้ง ๓ ด้านอย่างระมัดระวังเพื่อให้มีรูปแบบองค์กรที่เหมาะสม มีข้าราชการ และพนักงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน โดยมีระบบสารสนเทศ งบประมาณ ฯลฯ เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้การทำงานบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การกำหนดแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เป็นการปรับและทบทวนมาจากยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



๔. ระยะเวลาของแผน

แผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน มีกรอบระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

๕. กรอบแนวทางดำเนินการทบทวนแผน

การดำเนินการเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และปรับเป็นแผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๕.๑ จัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิเพื่อใช้ในการสังเคราะห์ประกอบการทบทวน ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากทิศทางแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) นโยบายรัฐบาล แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทประเด็นเร่งด่วน ๕ ปีแรก แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลการดำเนินงาน ในปีที่ผ่านมา และข้อมูลสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันและการคาดการณ์แรงงานในอนาคตที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผน รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและอื่นๆ นอกจากนี้ยังได้ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร บุคลากรและระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน การดำเนินงานภายในขององค์กรให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อทบทวนและประเมินสถานการณ์และบริบทที่มีผลต่อเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานทั้งภายในและภายนอก วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของกรมการจัดหางาน ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์กลยุทธ์ ผลผลิต และกำหนดตัวชี้วัดต่างๆ พร้อมทั้งเสนอแนวคิดแผนงาน/โครงการริเริ่ม ที่จะดำเนินการตามระยะเวลาของแผน เมื่อวันที่ ๓๐ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรม พาลาสโซ่ รัชดา กรุงเทพฯ ในการสัมมนาได้เรียนเชิญ ดร.ณัฐวัฒน์ นิปการ ผู้อำนวยการสถาบันฝึกอบรม ETI ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ มาเป็นวิทยากรให้ความรู้และให้คำปรึกษาในการสัมมนา ผู้เข้าร่วมการประชุม ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานจังหวัดซึ่งเป็นผู้แทนภาค ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน

๕.๓ ประชุม(ร่าง)แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กลุ่มย่อย ณ ห้องผู้ตรวจราชการกรม นางนภสร พุ่งสุกใส เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒

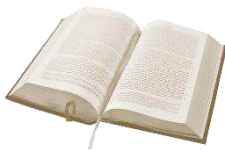
๕.๔ มีหนังสือจากกองยุทธศาสตร์และแผนงานถึงผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองเลขาธิการกรม ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐ หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ตรวจสอบแผนงานโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดให้มีความ สอดคล้องกับภารกิจและเป็นปัจจุบัน

๕.๕ นำเสนอ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในการประชุมกรมการจัดหางานครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ ต่อที่ประชุมผู้บริหารกรม ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้บริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ซึ่งที่ประชุมให้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒

๕.๖ ประชุม (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ โดยอธิบดีมอบหมายรองอธิบดี (นายไพโรจน์ โชติกเสถียร) เป็นประธานการประชุม มีผู้บริหารส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่ด้านแผนงานและงบประมาณเข้าร่วมประชุม

๕.๗ อธิบดีเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒

๕.๘ จัดพิมพ์แผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อเผยแพร่ต่อไป



บทที่ ๒

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน

แผนปฏิรูปราชการของกรมการจัดหางาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทฤษฎี โดยรวบรวมกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี และแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี กรอบแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ แผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ดังนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๒๕ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำเช่นนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นนั้น ไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยเพื่อให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

๑) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

๓) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐบาลด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศ และได้มีประกาศราชกิจจานุเบกษาให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคมนาคม เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ได้แก่

๒.๑.๑ การรักษาความสงบภายในประเทศ

๒.๑.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

๒.๑.๓ การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

๒.๑.๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์การภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

๒.๑.๕ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” ๒) “ปรับปัจจุบัน” และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

๒.๒.๑ การเกษตรสร้างมูลค่า

๒.๒.๒ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๒.๒.๓ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

๒.๒.๔ โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

๒.๒.๕ พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มียัสน์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง ประกอบด้วย ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

๒.๓.๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

๒.๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๒.๓.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ ๒๑

๒.๓.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

๒.๓.๕ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

๒.๓.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๒.๓.๗ การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและ พัฒนาประเทศ

๒.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย

ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๒.๔.๑ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- ๒.๔.๒ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี
- ๒.๔.๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- ๒.๔.๔ การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๓. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์แห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่างๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์ และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วย สถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บทเป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี รวมทั้ง กำหนดแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่า “ประเทศไทยมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาค้นในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ในปี ๒๕๘๐ มีจำนวนรวม ๒๓ ฉบับ ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยมีแผนที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน จำนวน ๖ ฉบับ ดังนี้

๓.๑ ประเด็น ความมั่นคง

เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการหลักที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางในภาพรวมที่เป็นรูปธรรมชัดเจนในระยะ ๒๐ ปี ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งก็คือ “ประเทศไทยมั่นคง ประชาชนมีความสุข” โดยมีเป้าหมายสำคัญประกอบด้วย (๑) ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข (๒) บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับ (๓) กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง (๔) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ และ (๕) การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสาระสำคัญประกอบไปด้วยแผนย่อยจำนวนทั้งสิ้น ๕ แผนย่อย ได้แก่

- ๓.๑.๑ การรักษาความสงบภายในประเทศ

- ๓.๑.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- ๓.๑.๓ การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- ๓.๑.๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียน และนานาชาติ รวมทั้งองค์กรภาครัฐและมิใช่ภาครัฐ
- ๓.๑.๕ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๓.๒ ประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ

เพื่อให้ประเทศไทยกลับมามีการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นและหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง เขตเศรษฐกิจพิเศษจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทย ซึ่งแผนแม่บทประเด็นนี้จะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สำคัญ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพและสร้าง มูลค่าเพิ่ม รวมทั้งการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการในปัจจุบันไปสู่ภาคการผลิตและบริการแห่งอนาคตที่มีศักยภาพ โดยประกอบด้วยแผนย่อยจำนวนทั้งสิ้น ๓ แผนย่อย ได้แก่

- ๓.๒.๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- ๓.๒.๒ การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้
- ๓.๒.๓ การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

๓.๓ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ จำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคม พัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อม ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยกำหนดแผนย่อยไว้ ๕ แผนย่อย ดังนี้

- ๓.๓.๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์
- ๓.๓.๒ การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย
- ๓.๓.๓ การพัฒนาช่วงวัยเรียนและวัยรุ่น
- ๓.๓.๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- ๓.๓.๕ การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ

๓.๔ ประเด็น พลังทางสังคม

ได้กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยมี ความเท่าเทียมและเสมอภาคในสังคม ผ่านการมีส่วนร่วมจากประชากรทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย และภาคีต่างๆ ในทุกระดับ ในการร่วมเป็นกลไกในการจัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำและการสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ที่เกื้อกูลการดำเนินการของภาครัฐอย่างเป็นระบบ โดยเป็นการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการระดับพื้นที่ที่มีความแตกต่างระหว่างกันบนองค์ความรู้ ข้อมูล และหลักวิชาการที่มีส่วนร่วมจากชุมชนและภาคีในสังคมอย่างแท้จริง โดยประกอบด้วย ๒ แผนย่อย ได้แก่

- ๓.๔.๑ การเสริมสร้างทุนทางสังคม
- ๓.๔.๒ การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

๓.๕ ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

มุ่งเน้นพัฒนาการให้บริการของรัฐให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และเป็นการพัฒนาแบบครอบคลุมทั่วถึง บูรณาการไว้รอยต่อ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริการดิจิทัล ดำเนินการพัฒนากระบวนการอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชน และผู้รับบริการทุกกลุ่ม สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ และกลุ่มคน รวมทั้งนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายของประชาชน ประกอบไปด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

- ๓.๕.๑ การพัฒนาบริการประชาชน
- ๓.๕.๒ การบริหารจัดการการเงินการคลัง
- ๓.๕.๓ การปรับสมดุลภาครัฐ
- ๓.๕.๔ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
- ๓.๕.๕ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๓.๖ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการปรับและหล่อหลอมพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วย ๒ แผนย่อย ได้แก่

- ๓.๖.๑ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๓.๖.๒ การปราบปรามการทุจริต

๔. แผนการปฏิรูปประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเพื่อเป็นเป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาประเทศ ประกอบกับมาตรา ๒๕๗ และมาตรา ๒๕๙ กำหนดให้ทำการปฏิรูปประเทศเพื่อวางรากฐานการพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุล ประชาชนในสังคมมีโอกาสทัดเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยจะต้องดำเนินการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องในช่วงห้าปีข้างหน้า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน ๑๑ คณะ เพิ่มเติม ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยแผนและขั้นตอนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อรับผิดชอบจัดทำแผนการปฏิรูปแต่ละด้าน กำหนดกลไก วิธีการ และขั้นตอนการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ ๑๑ ด้าน ได้แก่

- ๔.๑ ด้านการเมือง
- ๔.๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

- ๔.๓ ด้านกฎหมาย
- ๔.๔ ด้านกระบวนการยุติธรรม
- ๔.๕ ด้านเศรษฐกิจ
- ๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๗ ด้านสาธารณสุข
- ๔.๘ ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔.๙ ด้านสังคม
- ๔.๑๐ ด้านพลังงาน
- ๔.๑๑ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทั้งในเรื่องกระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคนและการพัฒนาต่อยอด รวมถึงการใช้นวัตกรรมสำหรับการพัฒนาสินค้าและบริการทั้งในระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูงซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง ดังนั้น การพัฒนาในช่วง ๕ ปีต่อจากนี้ไปจะเป็นช่วงที่มุ่งเน้นการพัฒนามาตรฐานภูมิปัญญาที่เกิดจากการใช้ความรู้และทักษะ การใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและการพัฒนานวัตกรรม นำมาใช้ในทุกด้านของการพัฒนา การพัฒนาที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ขยายและสร้างฐานรายได้ใหม่ที่ครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้นควบคู่ไปกับการต่อยอดฐานรายได้เดิม สังคมไทยมีคุณภาพและมีความเป็นธรรมโดยมีที่ยืนสำหรับทุกคนในสังคมและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และเป็นการพัฒนาที่เกิดจากการผนึกกำลังในการผลักดันขับเคลื่อนร่วมกันของทุกภาคส่วน (Thailand ๔.๐) โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ดังนี้

๑) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลผสมผสาน มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี

๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม

๓) ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยที่วิสัยทัศน์ดังกล่าวสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ

๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทย ปี ๒๕๗๙” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายในระดับย่อยลงมา โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดในด้านต่างๆ มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs)

๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” มุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีความครอบคลุมทั่วถึงเพื่อเพิ่มขยายฐานกลุ่มประชากรชั้นกลางให้กว้างขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ โอกาสทางสังคม และรายได้ของกลุ่มประชากรรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ ให้สูงขึ้น

๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยให้ความสำคัญกับการใช้กลไกประชารัฐที่เป็นการรวมพลังขับเคลื่อนจากทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน และการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง และกำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนาได้ดังนี้

๕.๑ วัตถุประสงค์

๕.๑.๑ เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดีมีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๕.๑.๒ เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๕.๑.๓ เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๕.๑.๔ เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕.๑.๕ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๕.๑.๖ เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนาระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๕.๑.๗ เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

๕.๒ เป้าหมายรวม

๕.๒.๑ คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์

๕.๒.๒ ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง

๕.๒.๓ ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้

๕.๒.๔ ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

๕.๒.๕ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

๕.๒.๖ มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

แนวทางในการพัฒนากำหนดให้ครอบคลุมหลากหลายประเด็นและแนวทางการพัฒนาเฉพาะด้าน ซึ่งกำหนดไว้ภายใต้แผนเฉพาะด้านหรือกำลังดำเนินการ ทั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อการบูรณาการประเด็นการพัฒนา และเพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเกิดการต่อยอดให้สามารถดำเนินการได้สัมฤทธิ์ผล ภายใต้ยุทธศาสตร์ทั้ง ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๕.๓.๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ๕.๓.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๕.๓.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ๕.๓.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๕.๓.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ๕.๓.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ๕.๓.๗ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ๕.๓.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ๕.๓.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ๕.๓.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

โดยมียุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายการพัฒนา และตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจกรมการจัดหางาน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนไทยในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยมีเป้าหมายการพัฒนา และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัด ๗ การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ – ๖๙ ปี) เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งของแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจให้สนับสนุนเป้าหมาย การเพิ่มรายได้ต่อหัว เพิ่มศักยภาพของฐานการผลิตและฐานรายได้เดิมและสร้างฐานการผลิตและรายได้ใหม่ สนับสนุนการกระจายการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และสนับสนุนเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ สร้างความเข้มแข็งและรักษาวินัยทางการเงิน การคลัง และพัฒนาเครื่องมือทางการเงินที่สนับสนุนการระดมทุนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขา เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ของภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เป้าหมาย ด้านเศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัด ๔.๑ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิตไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

ตัวชี้วัด ๔.๒ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

เป้าหมายที่ ๘ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้น

ตัวชี้วัด ๘.๑ อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศโดย IMD เลื่อนขึ้น ไปอยู่ในกลุ่ม ๑ ใน ๒๕ ของประเทศแรกที่ได้รับการจัดอันดับทั้งหมด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายในรวมทั้ง ป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของชาติ เพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบายทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ และนานาชาติ ในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ

ตัวชี้วัด ๔.๒ จำนวนคดีที่เกี่ยวข้องกับภัยคุกคามข้ามชาติลดลง

ตัวชี้วัด ๔.๓ จำนวนเหตุการณ์การกระทำผิดกฎหมายทางทะเลลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดเล็ก มีการบริหารจัดการที่ดี และได้มาตรฐานสากล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการและให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ รวมทั้งพัฒนา

ระบบและกระบวนการทางกฎหมายให้สามารถอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ประชาชน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ

ตัวชี้วัด ๑.๒ อันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจ จัดทำโดยธนาคารโลก อยู่ในอันดับสองของอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายความเจริญและโอกาสทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึงมากขึ้น พัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่ม พัฒนาและฟื้นฟูพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักให้ขยายตัวอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน และพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาในพื้นที่อย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

ตัวชี้วัด ๔.๑ มูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐

ตัวชี้วัด ๔.๒ สถานประกอบการที่จดทะเบียนในในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่เพิ่มขึ้น

๖. นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายรัฐบาล เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยมีประเด็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกรมการจัดหางาน นโยบายหลัก จำนวน ๔ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน ๓ ด้าน ดังนี้

นโยบายหลัก	นโยบายที่ ๒ การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ
	นโยบายที่ ๖ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
	นโยบายที่ ๗ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
	นโยบายที่ ๘ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย
นโยบายเร่งด่วน	นโยบายที่ ๕ การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
	นโยบายที่ ๖ การวางระบบเศรษฐกิจของประเทศ
	นโยบายที่ ๗ การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑

๗. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ ๗ ปี โดยได้ประเมินสภาวะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ **นโยบายความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดลำดับความสำคัญ** โดยพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบต่อความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอดปลอดภัยของชาติ

และส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงในด้านต่างๆ และภูมิคุ้มกันของชาติในภาพรวมเป็น “เกณฑ์สำคัญ” โดยกำหนดความสำคัญเป็นสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑) นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ และ ส่วนที่ ๒) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป ดังนี้

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ

๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ

๓) ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

๑) จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน

๒) สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ

๓) ปกครอง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

๔) จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๕) เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน

๖) เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน

๗) เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์

๘) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๙) เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร

๑๐) พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๑๑) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ

๑๒) พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ

๑๓) เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

โดยมีนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมการจัดหางาน ดังนี้

นโยบายที่ ๗ จัดระบบ ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๗.๒ แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทาง โดยเร่งรัดการกำหนดสถานะบุคคลที่ชัดเจน การกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

๗.๓ จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกครอง สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว โดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

๗.๔ ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมืองโดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มกลไกความร่วมมือระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของ

เจ้าหน้าที่ของรัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่มมาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

๗.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๘. วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ๑๗ เป้าหมาย



(ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) สิ้นสุดลงใน ปี ค.ศ. ๒๐๑๕ องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ริเริ่มกระบวนการหารือเพื่อกำหนดวาระ การพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (post-๒๐๑๕ development agenda) ตามกระบวนการทศน์ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุและดำเนินการ ให้ได้ภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ (พ.ศ. ๒๕๗๓) ได้แก่ ๑) ยุติความยากจน ๒) ยุติความหิวโหย และบรรลุความมั่นคง ทางอาหาร ๓) สร้างหลักประกันการมีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคน ๔) สร้างหลักประกัน การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม ๕) บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ ผู้หญิงและเด็ก ๖) สุขภาพและ น้ำสะอาด ๗) การมีพลังงานสะอาดใช้อย่างเพียงพอ ๘) งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทาง เศรษฐกิจ ๙) พัฒนาภาคอุตสาหกรรม นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม ๑๐) ลดความไม่เสมอภาค ภายในและระหว่างประเทศ ๑๑) สร้างให้เกิดชุมชนเมืองที่ยั่งยืน ๑๒) การบริโภคและผลิตอย่างมีความ รับผิดชอบ ๑๓) การดูแลเรื่องสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ๑๔) อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและ ทรัพยากรทางทะเล ๑๕) ปกป้อง ปันฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน ๑๖) การสร้างสังคม ที่สงบสุข เข้าถึงความยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง และ ๑๗) ส่งเสริมภาคีความร่วมมือเพื่อผลักดันให้ถึง เป้าหมาย

วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมาย (ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น) ๑๖๙ เป้าประสงค์ และ ๒๔๑ ตัวชี้วัด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทาง

การพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาเพื่อรักษาพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะพัฒนาภาคการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศให้เกิดการบูรณาการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนาภายในประเทศอย่างยั่งยืนโดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบในเป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุมและการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนในเป้าหมายที่ ๘.๕

๙. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ประเทศไทยในฐานะประเทศหนึ่งของสมาชิก ๔๒ ประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๒ (ค.ศ. ๑๙๑๙) โดยประเทศสมาชิกมีภารกิจสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในรูปแบบตราสาร (Instruments) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC) โดย ILO มีภารกิจในเรื่องการส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ผ่านการรับรอง และปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาต่อไป

ปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๕๙) ตราสาร (instruments) ของ ILO ประกอบด้วยอนุสัญญา ๑๘๙ ฉบับ พิธีสาร ๖ ฉบับ และข้อเสนอแนะ ๒๐๔ ฉบับ ทั้งนี้ตราสารที่มีความสำคัญและมีพันธกรณีเสมือนเป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาและพิธีสาร ซึ่งเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันตราสารทั้งสองประเภทดังกล่าว ก็หมายถึงการยอมรับที่จะนำตนเองเข้าไปผูกพันในการปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาและพิธีสารดังกล่าว สำหรับข้อเสนอแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้ประเทศสมาชิกพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของประเทศ ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อเสนอแนะประกอบอนุสัญญาที่ระบุเนื้อหาส่วนขยายเพิ่มเติมจากตัวบทในอนุสัญญา

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๙.๑ อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Convention) ซึ่งเป็นกลุ่มอนุสัญญาที่ ILO ให้ความสำคัญและเป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน มีจำนวน ๙ ฉบับ ได้แก่

- ๑) ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘
- ๒) ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. ๑๙๔๙
- ๓) ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐
- ๔) ฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗
- ๕) ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. ๑๙๕๑
- ๖) ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘
- ๗) ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓
- ๘) ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙
- ๙) ฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. ๒๐๐๗

๙.๒ อนุสัญญาที่มีลำดับสำคัญ (Governance/Priority Conventions) มีจำนวน ๔ ฉบับ ได้แก่

- ๑) ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗
- ๒) ฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. ๑๙๖๔
- ๓) ฉบับที่ ๑๒๙ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (การเกษตร) ค.ศ. ๑๙๖๙
- ๔) ฉบับที่ ๑๔๔ ว่าด้วยการหารือไตรภาคี ค.ศ. ๑๙๗

๙.๓ อนุสัญญาทางวิชาการ (Technical Conventions) มีจำนวน ๑๗๗ ฉบับ

สำหรับปัจจุบัน (ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๐) ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ไปแล้วจำนวน ๑๘ ฉบับ แต่มีผลบังคับใช้เพียง ๑๗ ฉบับ ประกอบด้วย

๙.๓.๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. ๑๙๒๑ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑)

๙.๓.๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๙ ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ ค.ศ. ๑๙๒๕ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑)

๙.๓.๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)

๙.๓.๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๐ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. ๑๙๔๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๐)

๙.๓.๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ. ๑๙๔๘ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)

๙.๓.๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒)

๙.๓.๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๔ ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง ค.ศ. ๑๙๕๕ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๐๗)

๙.๓.๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๑๒)

๙.๓.๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๖ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ. ๑๙๖๑ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๐๕)

๙.๓.๑๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. ๑๙๖๔ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)

๙.๓.๑๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ. ๑๙๖๕

๙.๓.๑๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. ๑๙๖๗ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑) มีผลบอกละเลิกโดยอัตโนมัติเนื่องจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. ๒๕๑๖

๙.๓.๑๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๗)

๙.๓.๑๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๙ ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ) ค.ศ. ๑๙๘๓ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐)

๙.๓.๑๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔)

๙.๓.๑๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙ และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญามุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดให้มีองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๙.๓.๑๗ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๘๘ ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง ค.ศ. ๒๐๐๗ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒) เป็นการแสดงเจตนารมณ์ของไทยในการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองการทำงานบนเรือประมงของทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้ดียิ่งขึ้นและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล และป้องกันความเสี่ยงที่แรงงานจะตกอยู่ในสภาพแรงงานบังคับ เนื่องจากอนุสัญญาจะช่วยสร้างหลักประกันให้เกิดสภาพการทำงานที่มีคุณค่าแก่แรงงานประมง เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงาน คุณภาพที่พักอาศัย อาหาร น้ำดื่ม การรักษาพยาบาล ระบบการตรวจแรงงานและความเป็นอยู่บนเรือประมง เป็นต้น

๙.๓.๑๘ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันมีภาระหน้าที่ในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของธงเรือโดยการรับรองและการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ หรือมาตรการอื่นๆ ภายในประเทศตนให้เป็นไปตามข้อกำหนดต่างๆ ของอนุสัญญา พร้อมทั้งดำเนินการตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงาน และการดำเนินคดีภายใต้ภายใต้กฎหมายที่มีผลใช้บังคับเพื่อรับรองว่าคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือซึ่งชักรธงของประเทศตนได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง และในฐานะที่เป็นรัฐเข้าของท่า โดยการเข้าตรวจเรือเมื่อเรือนั้นเข้าเทียบท่าของประเทศตน เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าเรือทุกลำมีมาตรฐานในเรื่องสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำเรือตามข้อกำหนดของอนุสัญญา ไม่ว่าจะเป็นเรือดังกล่าวจะชักรธงของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือไม่ก็ตามในส่วนของการกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘

๙.๓.๑๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑)

๑๐. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปี ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาด

แคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเพิ่มทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดมาตรการ ๘ วาระปฏิรูปเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งเป็นการดำเนินการในช่วง ๕ ปีแรกของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยมีวาระปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมการจัดหางาน ดังนี้

วาระปฏิรูปที่ ๑ มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

กระทรวงแรงงานกำหนดวาระปฏิรูปนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐ ด้วยเหตุที่ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยที่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ รวมทั้งการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย

วาระปฏิรูปที่ ๒ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐

รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจนว่า จะพัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand ๔.๐” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญ กล่าวคือ จะต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูง กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปสู่ Thailand ๔.๐

วาระปฏิรูปที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย

กระทรวงแรงงานตระหนักดีถึงผลกระทบของปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานปัญหาแรงงานต่างด้าวและการใช้แรงงานผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศไทย ซึ่งส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจอีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงได้ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปที่ต้องเร่งรัดจัดปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ามนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย

วาระปฏิรูปที่ ๕ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง ๒๕ ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาที่มีทักษะฝีมือในระดับล่าง ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริมการคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

วาระปฏิรูปที่ ๖ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน

การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงในทั้ง ๓ มิติ คือ มิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิปัติภารกิจใหม่ๆ และท้าทาย มิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว

วาระปฏิรูปที่ ๗ Zero Corruption

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า “ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐” ซึ่งประเทศไทยจะบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์นี้ได้ ทุกส่วนราชการต้องช่วยกันดำเนินการอย่างจริงจัง

๑๑. แผนแม่บทการพัฒนาศักยภาพคนไทยตามช่วงวัย พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๗๙

แผนแม่บทการพัฒนาศักยภาพคนไทยตามช่วงวัย พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๗๙ มีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นเจ้าภาพ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนไทยทุกคน โดยกรมการจัดหางานมีแผนบูรณาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพคนไทยตามช่วงวัย

เป้าหมายที่ ๑ วัยทำงาน : ยกระดับศักยภาพและทักษะศตวรรษที่ ๒๑

ตัวชี้วัด คือ ตลาดแรงงานดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน อันนำมาซึ่งอัตราค่าจ้างที่จูงใจให้แรงงานปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเองเป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๒ วัยผู้สูงอายุ : พัฒนาทักษะการดำรงชีวิตและการเรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด คือ ผู้สูงอายุที่ต้องการมีงานทำได้ มีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพ

๑๒. แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม และตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตและมีหลักประกัน นอกจากนี้ เป็นการให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการกิจด้านผู้สูงอายุ ให้มีกรอบและแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนต่างๆ ในสังคมทั้งภาคประชาชน ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ปฏิบัติงานอย่างประสานและสอดคล้องกัน

ในปี ๒๕๕๒ ได้มีการพิจารณาปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ผู้สูงอายุที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยฉบับปรับปรุงนั้น ยังคงรักษาโครงสร้างแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับเดิม โดยมีการแบ่งยุทธศาสตร์เป็น ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ

- ๑) มาตรการ หลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ
- ๒) มาตรการ การให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๓) มาตรการ การปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๖ มาตรการ

- ๑) มาตรการ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเจ็บป่วย และดูแลตนเองเบื้องต้น
- ๒) มาตรการ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ
- ๓) มาตรการ ส่งเสริมด้านการงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ
- ๔) มาตรการ สนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ
- ๕) มาตรการ ส่งเสริมสนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุน ให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ
- ๖) มาตรการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๔ มาตรการ

- ๑) มาตรการ ค้ำครองด้านรายได้
- ๒) มาตรการ หลักประกันด้านสุขภาพ
- ๓) มาตรการ ด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง
- ๔) มาตรการ ระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ๒ มาตรการ

- ๑) มาตรการ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ
- ๒) มาตรการ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ

- ๑) มาตรการ สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุสำหรับการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาการบริการหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ
- ๒) มาตรการ ดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

๑๓. ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ
ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

- ๑) บริหารการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล
- ๒) พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ
- ๓) ส่งเสริมให้แรงงานที่กลับจากการทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน
- ๔) พัฒนากลไก และกระบวนการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย
- ๕) รักษาตลาดแรงงานเดิมและขยายตลาดแรงงานเพิ่มในต่างประเทศ

เป้าประสงค์

- ๑) การบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีประสิทธิภาพ แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล

๒) แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ และได้รับการเตรียมความพร้อมที่ดี ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๓) แรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

๔) การจัดการด้านข้อมูลของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทัวถึง โดยผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

๕) ประเทศไทยสามารถรักษตลาดแรงงานเดิมและขยายสู่ตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

ประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบ กลไก และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศแบบบูรณาการ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทันสมัย สะดวกรวดเร็ว โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว

๒) ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๒ มีข้อมูลแรงงานไทยที่ไปต่างประเทศครบวงจร มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๑ กลยุทธ์

๑) พัฒนา และเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์ที่ ๓ แรงงานไทยได้รับความคุ้มครองตามหลักสากล มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๑ กลยุทธ์

๑) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ

เป้าประสงค์ คือ แรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๒ กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมให้คนหางานมีความรู้ ความเข้าใจก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

๒) พัฒนาศักยภาพ และทักษะฝีมือของคนหางานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่น (Reintegration) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ คือ แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๒ กลยุทธ์ ได้แก่

๑) ส่งเสริมการมีงานทำให้แรงงานไทยที่กลับคืนถิ่น

๒) ส่งเสริมการนำทักษะฝีมือที่เรียนรู้ในต่างประเทศมาใช้ประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

เป้าประสงค์ คือ ประเทศไทยสามารถรักษตลาดแรงงานเดิม และขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๕ กลยุทธ์ ได้แก่

๑) รักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ

๒) ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

๓) ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

๔) ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล

๕) ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานไต้หวัน

๑๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย
รวมทั้งคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

พันธกิจ

- ๑) จัดหาแรงงานต่างด้าวให้เพียงพอต่อความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ
- ๒) พัฒนาให้เกิดการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานสากล
- ๓) จัดให้มีองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ
- ๔) ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งระบบให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

เป้าประสงค์

- ๑) เพิ่มปริมาณและคุณภาพแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ
- ๒) ลดจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพื่อลดผลกระทบทางลบต่อคนไทย (เช่น โรคระบาด ปัญหาสังคม การค้ามนุษย์ เป็นต้น)
- ๓) ยกระดับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานสากล
- ๔) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ
- ๕) การติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- ๖) นำไปสู่การรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ไปสู่การปฏิบัติทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ๘ มาตรการ ดังนี้

- ๑) ยึดอายุใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในปัจจุบันในสาขาที่มีความจำเป็น
- ๒) นำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย เพื่อทดแทนแรงงานเดิม โดยผ่านระบบ G to G
- ๓) ให้มีโควตานายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ภายใต้ระบบควบคุม Levy
- ๔) ปรับเปลี่ยนในการจ้างงานของกลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่มในประเทศไทย ให้เทียบเท่ากับแรงงานไทย
- ๕) ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการปรับโครงสร้างและนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงาน
- ๖) ให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตั้งแต่ประเทศต้นทาง
- ๗) การพิจารณาให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย
- ๘) ให้บริการฝึกอบรมแก่แรงงานต่างด้าวเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามาะหว่างการทำงาน และกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ๘ มาตรการ ดังนี้

๑) ปรับปรุงมาตรการควบคุมป้องกันการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง

๒) ดำเนินการลงโทษนายหน้าหรือผู้นำแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย

๓) ดำเนินการปราบปรามนายจ้างที่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย

๔) ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการทุกแห่งที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

๕) ดำเนินการกับเจ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ละเลยไม่ดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าว ตามกฎหมาย

อย่างจริงจัง

๖) ดำเนินการส่งกลับแรงงานต่างด้าว ด้วยกระบวนการความร่วมมือกับประเทศต้นทาง

๗) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนส่งกลับ

๘) จัดทำระบบการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานต่างด้าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้

๑) การแก้ปัญหา Tier ๒ Watch List ของประเทศสหรัฐอเมริกา และ IUU Fishing จากกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒) เร่งรัดกวดขันการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจังและต่อเนื่อง

๓) สนับสนุนให้ประชาชนหรือภาคประชาชนหรือภาคสังคมเครือข่ายแจ้งเบาะแสการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๗ มาตรการ ดังนี้

๑) คงไว้ซึ่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับนโยบายของประเทศ

๒) ยกระดับหน่วยงานปฏิบัติการของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานทั้งระบบ

๓) จัดหาทรัพยากรด้านบุคลากร/เจ้าหน้าที่ และงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔) ปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕) พัฒนาหรือปรับปรุงข้อมูลกลางที่สามารถใช้สนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๖) จัดให้มีระบบประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย

๗) ดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้

๑) กำหนดแผนในการกำกับ ติดตามและดูแล โดยกำหนดตัวชี้วัดของกิจกรรมในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบตัวชี้วัด

๓) การให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๕. ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ภาวะการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงอุปสงค์และในเชิงอุปทาน เกิดจากหลายปัจจัย เช่น ภาคการศึกษาผลิตกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทัศนคติในการทำงานของแรงงานรุ่นใหม่ การใช้แรงงานอย่างเข้มข้นมากกว่าเทคโนโลยี และมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีน้อย

การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะเห็นผลเป็นรูปธรรมได้ ต้องเกิดจากการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างยั่งยืน สอดคล้องและรับรองการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมการจัดหางานจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ขึ้น ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในการทำงานแก่ผู้เรียน และผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ คือ

- ๑) การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่กำลังศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ๒) การสร้างสมรรถนะให้กับผู้สอนโดยร่วมมือกับภาคเอกชน และนำ STEM มาใช้
- ๓) สร้างสมดุลให้ผู้เรียนต่างๆ
- ๔) สร้างระบบทวิภาคี ระหว่างสถานประกอบการกับอาชีวศึกษา
- ๕) สร้างระบบทวิภาคี ระหว่างสถานประกอบการกับอุดมศึกษา
- ๖) ปรับทัศนคตินักเรียน ผู้ปกครอง ให้เข้าใจโลกอาชีพอย่างแท้จริง
- ๗) สร้างค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ รักษาอัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน (Labour Force Participation Rate) ยกกระดับกำลังแรงงานให้มีสมรรถนะสูง เพื่อยกระดับทักษะของกำลังแรงงานและสนับสนุนการคงอยู่ในตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ คือ

- ๑) สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) เตรียมความพร้อมกำลังแรงงานรองรับ Thailand ๔.๐
- ๓) อบรมในรูปแบบฐานสมรรถนะ (Competency Based Training)
- ๔) มีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน โดยใช้มาตรการทางกฎหมายและไม่ใช้กฎหมาย
- ๕) สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของ SMEs
- ๖) การทบทวนรูปแบบการจ้างแรงงานต่างชาติในทุกระดับทักษะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างความเหมาะสมในด้านรายได้เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นปัจจัยสำคัญของแรงงานต่อการตัดสินใจและออกจากตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

๑) ใช้ระบบค่าจ้างตามมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Based Pay) อาทิ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ คุณวุฒิวิชาชีพ

๒) ปรับค่าจ้างอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และระดับฝีมือ

๓) ทบทวนรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่อยู่นอกระบบให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่กลุ่มผู้อยู่นอกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

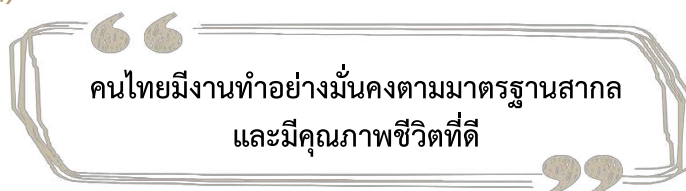
- ๑) อำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุและแรงงานนอกระบบให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ๒) สนับสนุนแนวทางการจ้างงานอย่างเหมาะสม
- ๓) จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่แรงงาน
- ๔) เพิ่มประสิทธิภาพให้แก่แรงงาน
- ๕) ทบทวนรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมในภาคส่วนต่างๆ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงด้านข้อมูลและการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑) สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและผู้ประกอบการ
- ๒) สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
- ๓) สนับสนุนให้ใช้ข้อมูลจากหน่วยงานราชการเป็นฐานข้อมูล
- ๔) นำระบบ IT มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลกำลังแรงงาน

๑๖. ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ (Vision)



พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาระบบบริการจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพเพื่อคนไทยมีงานทำอย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และทิศทางการพัฒนาประเทศ
- ๓) พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้คนไทยทุกช่วงวัยมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- ๔) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานแห่งชาติเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์หลัก

- ๑) คนไทยมีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๒) คนไทยทุกช่วงวัยมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- ๓) ประเทศไทยมีระบบสารสนเทศด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์

- ๑) ร้อยละของผู้สมัครงานมีงานทำ
- ๒) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ๓) จำนวนระบบสารสนเทศที่มีการบูรณาการข้อมูลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

กรมการจัดหางานได้จัดทำยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำและประกอบอาชีพ

เป้าประสงค์ ๑ การจัดหางานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

- ๑) เพิ่มโอกาสให้เกิดการจ้างงาน
- ๒) ส่งเสริมการมีงานทำอย่างมั่นคง และยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา
- ๓) พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการจัดหางานอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์ ๒ คนไทยมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ได้แก่

- ๑) สร้างเสริมศักยภาพในการประกอบอาชีพทุกกลุ่มเป้าหมาย
- ๒) ยกระดับการประกอบอาชีพให้มีศักยภาพในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการแนะแนวอาชีพ

เป้าประสงค์ คนไทยมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

- ๑) เตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ๒) บริหารจัดการข้อมูลเพื่อการแนะแนวอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการแนะแนวอาชีพ
- ๔) พัฒนาเครื่องมือการแนะแนวอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ได้แก่

- ๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านส่งเสริมการมีงานทำให้ครอบคลุม
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทันต่อระบบสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ

เป้าประสงค์ การส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

- ๑) พัฒนาการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่พิเศษ
- ๒) พัฒนาระบบสารสนเทศแบบบูรณาการในเขตพื้นที่พิเศษ
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ
- ๔) พัฒนา/ปรับปรุง กฎระเบียบให้สอดคล้องกับการดำเนินการในแต่ละพื้นที่



๑๗. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาวอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- ๒) ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลอาเซียน
- ๓) จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวม

ของเทคโนโลยีในอนาคต

๔) ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล

๒) เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)

๓) พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต

๔) เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่างๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

๑) สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน

๒) พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์

๓) สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก

๔) เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี

๕) เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
- ๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
- ๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ
- ๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

- ๑) พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
- ๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่างๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

- ๑) กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- ๒) ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม
- ๓) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

๑๘. แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑)

การยกระดับขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบหลักสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ การบูรณาการภาครัฐ (Government Integration) การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operations) การให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric Services) และการสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Driven Transformation)

องค์ประกอบของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่ครอบคลุมการพัฒนาขีดความสามารถเชิงดิจิทัลใน ๑๘ มาตรการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถรองรับการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับการให้บริการภาครัฐที่สะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของผู้รับบริการรายบุคคลยิ่งขึ้น ภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยระดับสากล รวมถึงการพัฒนาระบบเพื่อเพิ่มการเข้าถึงและเข้าใจประชาชน ตั้งแต่การเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนทราบถึงงานบริการภาครัฐต่างๆ ผ่านจุดเดียวและสามารถขอรับบริการได้ตามสิทธิ จนถึงการทำความเข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขเมื่อมีการร้องเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ที่มีโครงสร้างการทำงานและบุคลากรคอยรองรับตลอดการทำงาน ผ่าน ๖ มาตรการหลัก ได้แก่ ๑) การบูรณาการข้อมูลผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลกลาง ๒) การยืนยันตัวตนและบริหารจัดการสิทธิโดยใช้ Smart Card หรือผ่านบัญชีผู้ใช้อิเล็กทรอนิกส์กลาง ๓) การให้ทุกข้อมูลงานบริการผ่านจุดเดียวโดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ๔) การแก้ไขเรื่องร้องเรียนและการเข้าถึงความต้องการในเชิงรุก ๕) โครงสร้างพื้นฐานการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ และ ๖) ยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพประชาชน

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการรายบุคคลของผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานของผู้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของตลาด ผ่าน ๒ มาตรการหลัก ได้แก่ ๗) การให้บริการความช่วยเหลือแบบบูรณาการในเชิงรุก และ ๘) การบูรณาการตลาดแรงงานแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจในด้านต่างๆ ตั้งแต่การเพิ่มศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิตและมีมาตรฐานผลผลิตทางการเกษตรที่ตรงกับความต้องการของตลาด การยกระดับประสิทธิภาพของนักท่องเที่ยวในยุคดิจิทัลอย่างครบวงจรเพื่อรักษามาตรฐานให้ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก รวมถึงการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการโดยสร้างปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจในทุกขั้นตอนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ ในขณะเดียวกันยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการจัดเก็บภาษีให้ภาครัฐสามารถจัดเก็บภาษีได้ครบถ้วน ถูกต้อง และตรงเวลามากขึ้นโดยไม่เพิ่มภาระให้กับผู้เสียภาษี ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน โดยประกอบไปด้วย ๖ มาตรการหลัก ได้แก่ ๙) การเกษตรแบบครบวงจรรายบุคคลผ่านการบูรณาการ ๑๐) การบูรณาการด้านการท่องเที่ยว

แบบครบวงจร ๑๑) การบูรณาการงานบริการด้านการลงทุนข้ามหน่วยงาน ๑๒) การบูรณาการการนำเข้าส่งออก แบบครบวงจร ๑๓) การส่งเสริม SME แบบบูรณาการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเติบโต และ ๑๔) ระบบภาษีบูรณาการข้ามหน่วยงานแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน

มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการรักษาความปลอดภัยจากทั้งภัยภายในประเทศ ภัยภายนอกประเทศ และภัยธรรมชาติ โดยเปลี่ยนจากการแก้ไขสถานการณ์มาเป็นการป้องกันก่อนเกิดเหตุมากขึ้น รวมถึงการแก้ไขสถานการณ์ในภาวะวิกฤต ให้สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัยและฟื้นฟูพื้นที่ประสบภัยให้กลับคืนสู่สภาวะปกติอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ผ่าน ๔ มาตรการหลัก ได้แก่ ๑๕) การรักษาความปลอดภัยสาธารณะในเชิงรุกโดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ๑๖) การประเมินความเสี่ยงผู้โดยสารข้ามแดนล่วงหน้าและพิสูจน์ตัวตนผ่านช่องทางอัตโนมัติ ๑๗) การบูรณาการข้อมูลเพื่อป้องกันภัยธรรมชาติ และ ๑๘) การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อการบริหารจัดการในภาวะวิกฤต

๑๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

อุตสาหกรรมไทยเป็นเครื่องยนต์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่สำคัญ แต่ในระยะ ๑๐ ปี ที่ผ่านมา อุตสาหกรรมไทยต้องเผชิญปัญหาขีดความสามารถในการแข่งขันต่ำ โดยระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๙ ภาคอุตสาหกรรมไทยเติบโตเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๓ ต่อปี การลงทุนเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๒ ต่อปี มูลค่าการส่งออกขยายตัวร้อยละ ๕.๔ ต่อปี และผลิตภาพรวม (Total Factor Productivity: TFP) เพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๐.๗ ต่อปี

เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ช่วยขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๙ กระทรวงอุตสาหกรรมจึงจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก” ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ คือ การปฏิรูปอุตสาหกรรม การปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรม และการเชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก

การเปลี่ยนผ่านสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ จะใช้กลไกการเพิ่มผลิตภาพด้วยองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการใหม่ๆ และการใช้หุ่นยนต์และเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการเสริมสร้างเศรษฐกิจรากฐานและสังคมผู้ประกอบการ โดยส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการประกอบธุรกิจ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากรทั้งแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ และบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งการสร้างบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่มีความสามารถในการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมต่างๆ ที่มีอัตราค่าจ้างเพียงพอต่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมในรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศต่อไปในอนาคต

๒๐. แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์



พันธกิจ

- ๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
- ๒) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล
- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

โดยมียุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

๒๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน

๒๑.๑ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับแก้ไข) พ.ศ. ๒๕๖๑

สาระสำคัญของการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.ก.บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อให้มีการใช้ระบบอนุญาตเพียงเท่าที่จำเป็น และกำหนดกระบวนการในการควบคุมและตรวจสอบการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน อาทิ กรณีนายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องกฎหมายทำงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน รวมถึงยกเลิกประกาศเขตที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าว โดยให้แรงงานสามารถทำงานและพักที่ใดก็ได้ เพื่อให้

สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ขณะเดียวกันห้ามนายจ้างเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบจนเป็นเหตุให้เกิดการค้ามนุษย์ รวมทั้งการปรับปรุงอัตราโทษให้มีความเหมาะสม โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๒๑.๑.๑ ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการประกาศกำหนดงานที่ไม่ถือเป็นการทำงานตามกฎหมายนี้ เพื่อรองรับนโยบายส่งเสริมการลงทุน และ Doing Business ของรัฐบาล

๒๑.๑.๒ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ออกประกาศกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

๒๑.๑.๓ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการฯ อาจประกาศกำหนดค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานตามประเภทงานที่กำหนดในราชอาณาจักรเพื่อเรียกเก็บจากนายจ้างก็ได้ (Levy Fee)

๒๑.๑.๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดเขตใดซึ่งต้องได้รับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน (โควตา) ทั้งนี้ ยกเว้นกลุ่ม BOI

๒๑.๑.๕ กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดเขตที่פקอาศัย (Zoning) สำหรับผู้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะจำพวกใดหรือท้องที่ใดก็ได้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรและความปลอดภัยสาธารณะ

๒๑.๑.๖ การสร้างกลไกการร้องทุกข์ และการเข้าถึงช่องทางการร้องทุกข์สำหรับคนต่างด้าว ซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน แล้วแต่กรณี ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้

๒๑.๑.๗ กำหนดให้บัตรผ่านแดนหรือเอกสารราชการที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าวเป็นเอกสาร ที่ใช้ในการขออนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย

๒๑.๑.๘ แก้ไขเพิ่มเติมการกำหนดรายการในใบอนุญาตทำงาน โดยกำหนดให้ควบคุมประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต

๒๑.๑.๙ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองและมีกลไกการร้องทุกข์แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว โดยไม่ผลักภาระให้ภาครัฐ

๒๑.๑.๑๐ กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งต่อนายทะเบียน ในกรณีคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานออกจากงาน

๒๑.๑.๑๑ ปรับปรุงรายได้และวัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับความเห็นของกระทรวงการคลังและคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน

๒๑.๑.๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษของร่างพระราชกำหนดฯ ให้มีอัตราโทษ อาทิเช่น

๑) คนต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้ มีอัตราโทษปรับตั้งแต่ ๕,๐๐๐ - ๕๐,๐๐๐ บาท

๒) ผู้ใดรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงานหรือให้คนต่างด้าวทำงาน นอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้ มีอัตราโทษปรับตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง ๑ คน

๓) ผู้ใดไม่แจ้งการจ้างคนต่างด้าวเข้าทำงาน หรือไม่แจ้งคนต่างด้าวออกจากงาน มีอัตราโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) ผู้ใดประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงาน กับนายจ้างในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาต มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ ๑ - ๓ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๒๐๐,๐๐๐ - ๖๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๕) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานนำคนต่างด้าวไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่รับเหมาแรงงาน หรือรับเหมาค่าแรงหรือนำคนต่างด้าวไปทำงานโดยที่ตนเป็นผู้รับเหมาแรงงาน หรือรับเหมาค่าแรง มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๖) นายจ้างไม่แจ้งการนำคนต่างด้าวตามบันทึกความตกลงหรือบันทึกความเข้าใจมาทำงานในประเทศที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศต่อนายทะเบียน มีอัตราโทษปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๗) คนต่างด้าวที่เข้ามาเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน ปฏิบัติงานเฉพาะกิจทำงานโดยไม่แก่นายทะเบียน มีอัตราโทษปรับไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท

๘) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานไม่แจ้งให้ทราบถึงผู้เป็นนายจ้าง สถานที่ทำงานของนายจ้าง และลักษณะงานหลักที่ทำต่อนายทะเบียน มีอัตราโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๙) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานไม่สามารถแสดงใบอนุญาตทำงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียน มีอัตราโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

๑๐) ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ หรือสามารถหาลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวให้กับนายจ้าง มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ ๓ - ๑๐ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๖๐๐,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อคนต่างด้าว ๑ คน หรือทั้งจำทั้งปรับ

๑๑) ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตาม ๙) ไม่ว่าการกระทำของตัวการจะได้กระทำนอกราชอาณาจักรหรือไม่ มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ ๑ - ๓ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๒๐๐,๐๐๐ - ๖๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๑๒) ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าว มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๑๓) ผู้ใดยินยอมและอำนวยความสะดวกให้คนต่างด้าวสามารถเข้าถึงใบอนุญาตหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวในกรณีที่คนต่างด้าวยินยอมให้เก็บรักษา มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๒๑.๒ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เพื่อคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานและกำหนดมาตรการควบคุม ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน และช่วยเหลือคนหางานที่ถูกหลอกลวง ถูกทอดทิ้ง ให้เดินทางกลับประเทศไทย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๒๑.๒.๑ กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานจัดหางาน ขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เพื่อจัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ

๒๑.๒.๒ กำหนดให้ควบคุมผู้ประกอบการธุรกิจจัดหางานในประเทศและต่างประเทศโดยจะดำเนินการจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้างได้ต่อเมื่อผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะต้องได้รับใบอนุญาตจัดหางานจากนายทะเบียน และผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องได้รับใบอนุญาตจัดหางานจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

๒๑.๒.๓ กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศและต่างประเทศมีหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร วางไว้กับนายทะเบียน ดังนี้

๑) ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องมีหลักประกันเป็นจำนวนเงินหนึ่งแสนบาท

๒) ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องมีหลักประกันเป็นจำนวนเงิน ห้าล้านบาท

๒๑.๒.๔ กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศและต่างประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียน

๒๑.๒.๕ กำหนดให้การจดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน ผู้รับอนุญาตต้องวางหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารสำหรับตัวแทนจัดหางานที่ขอจดทะเบียนเป็น จำนวนเงินคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน

๒๑.๒.๖ กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศและต่างประเทศต้องทำสัญญาจัดหางาน กับคนหางาน

๒๑.๒.๗ กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศที่ประสงค์จะรับสมัครหรือประกาศรับสมัคร เป็นการล่วงหน้า ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

๒๑.๒.๘ กำหนดให้การจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อ ไปทำงานต่างประเทศ ดำเนินการดังนี้

๑) ส่งสัญญาจัดหางานที่ทำกับคนหางานต่ออธิบดี

๒) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ

๓) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือ

๔) ส่งคนหางานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของ ประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน

๕) ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานพร้อมทั้งสำเนา สัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

๖) แจกเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในประเทศของคนหางาน ให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง

๗) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปเป็น ประจำทุกเดือนในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไปทำงานตามสัญญาจัดหางาน

๘) ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

๒๑.๒.๙ กำหนดให้จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเพื่อใช้จ่ายใน กิจกรรม ดังนี้

๑) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย

๒) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือทนายาท โดยชอบธรรมของบุคคลดังกล่าว

๓) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงาน ในต่างประเทศ

๒๑.๒.๑๐ กำหนดให้คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองให้แจ้งอธิบดีหรือผู้ที่ อธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

๒๑.๒.๑๑ กำหนดให้นายจ้างส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติ ดังนี้

๑) ส่งไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกินสี่สิบห้าวัน ต้องแจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดี มอบหมายทราบก่อนลูกจ้างเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

๒) ส่งไปฝึกงานเกินสี่สิบห้าวัน ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย

๒๑.๒.๑๓ กำหนดให้คนหางานซึ่งเดินทางออกนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางออกไป โดย ผ่านทางด่านตรวจคนหางานและต้องยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

๒๑.๒.๑๔ กำหนดให้การใช้ชื่อในการประกอบธุรกิจผู้รับอนุญาตซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาต้องใช้ชื่อ ในธุรกิจ ซึ่งมีคำว่า “สำนักงานจัดหางาน” หรือ “บริษัทจัดหางาน” นำหน้าชื่อ

๒๑.๒.๑๕ กำหนดให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไข ให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่งพักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดครั้งละไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือสั่ง เพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

๒๑.๒.๑๖ กำหนดให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจดังนี้

๑) เข้าไปในสำนักงานหรือสถานที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน การฝึกงานหรือการทดสอบ ฝีมือในเวลากลางวันหรือในขณะทำการ

๒) ยึดหรืออายัดสมุดทะเบียน บัญชี เอกสารหรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน การฝึกงานหรือการทดสอบฝีมือ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

๓) เรียกหรือสั่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน ลูกจ้าง คนหางาน ผู้ส่งคนไปฝึกงาน คนฝึกงาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือ หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องให้ถ้อยคำ หรือข้อเท็จจริงหรือส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

๒๒. การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒๒.๑ ภาพเศรษฐกิจไทย

๒๒.๑.๑ เศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่สองของปี ๒๕๖๒ ขยายตัวร้อยละ ๒.๓ เทียบกับการขยายตัว ร้อยละ ๒.๘ ในไตรมาสมาก่อนหน้า และเมื่อปรับผลของฤดูกาลออกแล้ว เศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่สองของปี ๒๕๖๒ ขยายตัวจากไตรมาสแรกของปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๐.๖ รวมครึ่งแรกของปี ๒๕๖๒ เศรษฐกิจไทยขยายตัวร้อยละ ๒.๖

๒๒.๑.๒ ด้านการใช้จ่าย มีปัจจัยสนับสนุนจากการขยายตัวของการบริโภคภาคเอกชน การลงทุน ภาคเอกชน และการใช้จ่ายของรัฐบาล ในขณะที่การส่งออกสินค้าปรับตัวลดลง การบริโภคภาคเอกชน ขยายตัวในเกณฑ์สูงร้อยละ ๔.๔ ต่อเนื่องจากการขยายตัวร้อยละ ๔.๙ ในไตรมาสก่อนหน้า โดยได้รับปัจจัยสนับสนุน จากอัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ และอัตรการว่างงานที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ราคาสินค้าเกษตรสำคัญหลายรายการ

อยู่ในเกณฑ์ดี และการดำเนินมาตรการดูแลผู้มีรายได้น้อยของภาครัฐ สอดคล้องกับการขยายตัวเร่งขึ้นของเครื่องใช้ด้านการใช้จ่ายสำคัญๆ **การใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคของรัฐบาล**ขยายตัวร้อยละ ๑.๑ เทียบกับการขยายตัวร้อยละ ๓.๔ ในไตรมาสก่อนหน้า อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายรวมในไตรมาสนี้อยู่ที่ร้อยละ ๑๙.๗ (ต่ำกว่าอัตราเบิกจ่ายร้อยละ ๒๒.๘ ในไตรมาสเดียวกันของปีก่อน) **การลงทุนรวมเพิ่มขึ้น**ร้อยละ ๒.๐ เทียบกับการขยายตัวร้อยละ ๓.๒ ในไตรมาสก่อนหน้า โดยการลงทุนภาคเอกชนขยายตัวร้อยละ ๒.๒ ชะลอลงจากการขยายตัวร้อยละ ๔.๔ ในไตรมาสก่อนหน้า เป็นผลจากการลงทุนในเครื่องมือเครื่องจักรที่ขยายตัวร้อยละ ๒.๕ และการลงทุนในสิ่งก่อสร้างที่ขยายตัวร้อยละ ๐.๙ ส่วนการลงทุนภาครัฐเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๔ โดยการลงทุนของรัฐบาลขยายตัวร้อยละ ๕.๙ ขณะที่การลงทุนของรัฐวิสาหกิจลดลงร้อยละ ๕.๐ สำหรับอัตรา การเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุนในไตรมาสนี้อยู่ที่ร้อยละ ๑๔.๔ เทียบกับอัตราเบิกจ่ายร้อยละ ๑๕.๖ ในไตรมาสก่อนหน้า และร้อยละ ๑๗.๐ ในไตรมาสเดียวกันของปีก่อน

๒๒.๑.๓ **การส่งออกสินค้า** มีมูลค่า ๖๐,๕๕๓ ล้านดอลลาร์ สรอ. ลดลงร้อยละ ๔.๒ ต่อเนื่องจากการลดลงร้อยละ ๔.๐ ในไตรมาสก่อนหน้า สอดคล้องกับการลดลงของการส่งออกและการชะลอตัวเป็นวงกว้างของเศรษฐกิจประเทศคู่ค้า และการเพิ่มขึ้นของมาตรการกีดกันทางการค้า โดยปริมาณการส่งออกลดลงร้อยละ ๔.๔ ในขณะที่ราคาส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒

๒๒.๑.๔ **การนำเข้าสินค้า** มีมูลค่า ๕๔,๘๔๔ ล้านดอลลาร์ สรอ. ลดลงร้อยละ ๓.๔ (ปรับตัวลดลงต่อเนื่องเป็นไตรมาสที่สอง) เทียบกับการลดลงร้อยละ ๒.๙ ในไตรมาสก่อนหน้า สอดคล้องกับการลดลงของมูลค่าการส่งออกและการชะลอตัวลงอย่างช้าๆ ของอุปสงค์ในประเทศ โดยปริมาณการนำเข้าลดลงร้อยละ ๓.๓ ส่วนราคานำเข้าลดลงร้อยละ ๐.๑

๒๒.๑.๕ **เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ** ยังอยู่ในเกณฑ์ดี โดยอัตราการว่างงานยังอยู่ในระดับต่ำที่ร้อยละ ๑.๐ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๑.๑ บัญชีเดินสะพัดเกินดุล ๔.๙ พันล้านดอลลาร์ สรอ. (๑๕๔.๒ พันล้านบาท) หรือคิดเป็นร้อยละ ๓.๗ ของ GDP เงินทุนสำรองระหว่างประเทศ ณ สิ้นเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒ อยู่ที่ ๒๕๑.๘ พันล้านดอลลาร์ สรอ. และหนี้สาธารณะ ณ สิ้นเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒ มีมูลค่าทั้งสิ้น ๖,๘๘๓.๒ พันล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕ ของ GDP

๒๒.๒ แนวโน้มเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๖๒

เศรษฐกิจไทยปี ๒๕๖๒ คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ ๒.๗ -๓.๒ โดยมีแรงสนับสนุนสำคัญประกอบด้วย (๑) แนวโน้มการขยายตัวในเกณฑ์ดีของอุปสงค์ภายในประเทศที่จะยังมีความต่อเนื่องในช่วงครึ่งหลังของปี ทั้งในด้านการใช้จ่ายภาคครัวเรือน และการลงทุนภาคเอกชน (๒) แนวโน้มการปรับตัวดีขึ้นอย่างช้าๆของการส่งออกในช่วงครึ่งปีหลัง ตามการปรับตัวของภาคการผลิตและส่งออกต่อมาตรการกีดกันทางการค้าที่คาดว่าจะมีความชัดเจนมากขึ้น (๓) การดำเนินมาตรการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภาครัฐ และ (๔) สถานการณ์ขยายตัวที่อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งจะเป็ปัจจัยสนับสนุนเพิ่มเติมให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจเร่งตัวขึ้นในช่วงครึ่งปีหลัง ทั้งนี้ คาดว่ามูลค่าการส่งออกสินค้าจะลดลงร้อยละ ๑.๒ การบริโภคภาคเอกชน และการลงทุนรวมขยายตัวร้อยละ ๔.๒ และร้อยละ ๓.๘ ตามลำดับ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ ๐.๗ -๑.๒ และบัญชีเดินสะพัดเกินดุลร้อยละ ๕.๙ ของ GDP

๒๒.๓ สถานการณ์แรงงาน

๒๒.๓.๑ **กำลังแรงงาน** ผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่าจำนวนผู้มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ๕๖.๔๔ ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน ๓๘.๒๐ ล้านคน ซึ่งประกอบด้วยผู้มีงานทำ ๓๗.๕๐ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๓.๙๐ แสนคน และผู้ที่รอฤดูกาล ๓.๑๐ แสนคน ส่วนที่ไม่พร้อมทำงาน ๑๘.๒๔ ล้านคน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน คนชรา เป็นต้น

แผนภาพ ภาวะการทำงานของประชากร เดือนสิงหาคม ๒๕๖๒



ผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนสิงหาคม ๒๕๖๒
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๒๒.๓.๒ **การมีงานทำ** สำหรับจำนวนผู้มีงานทำ ๓๗.๖๒ ล้านคน ประกอบด้วยผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม ๑๒.๓๓ ล้านคน และนอกภาคเกษตรกรรม ๒๕.๒๙ ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ พบว่า ผู้ทำงานลดลง ๖.๗ แสนคน (จาก ๓๘.๒๙ ล้านคน เป็น ๓๗.๖๒ ล้านคน) โดยผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมมีจำนวนลดลง ๖.๑ แสนคน ส่วนใหญ่เป็นการลดลง ในสาขาการขนส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ และสาขาการผลิตลดลงเท่ากันคือ ๔.๑ แสนคน สาขาการบริหารราชการการป้องกันประเทศ ๒.๐ หมื่นคน และสาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้าและสาขาที่พักแรม และบริการด้านอาหารลดลงเท่ากันคือ ๑.๐ หมื่นคน สาขาที่เพิ่มขึ้นคือ สาขากิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย และสาขากิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์เพิ่มขึ้นเท่ากันคือ ๕.๐ หมื่นคน สาขากิจกรรมอสังหาริมทรัพย์เพิ่มขึ้น ๓.๐ หมื่นคน สาขาการศึกษาและสาขากิจกรรมบริการด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นเท่ากันคือ ๑.๐ หมื่นคน และสาขาการก่อสร้างไม่มีการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรมนั้นมีจำนวนลดลง ๖.๐ หมื่นคน โดยส่วนใหญ่ลดลงในสาขาการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ กิจกรรมอื่นๆที่สนับสนุนการผลิตพืชผล และการปลูกอ้อย

๒๒.๓.๓ **การว่างงาน** จำนวนการว่างงานในปี ๒๕๖๑ มีทั้งสิ้น ๔.๐๔ แสนคน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๐ จำนวนผู้ว่างงานลดลง ๔.๖๓ หมื่นคน

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๑ พบว่า ผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษามากที่สุด ๓ อันดับแรก คือ ระดับอุดมศึกษา ๑.๖๐ แสนคน (คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕๗) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ๐.๘๔ แสนคน (คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ๐.๗๘ แสนคน (คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๐) ตามลำดับ

๒๒.๓.๔ สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าว ณ สิ้นปี ๒๕๖๑ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๓๑๕,๙๐๔ คน เป็นแรงงานต่างด้าวประเภททั่วไป จำนวน ๓,๐๘๕,๙๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๗ โดยเป็นแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงาน (มีหนังสือเดินทาง) มากที่สุด จำนวน ๑,๘๕๓,๗๙๓ คน สำหรับแรงงานต่างด้าวประเภทฝีมือ มีจำนวน ๑๖๑,๐๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๖ เป็นแรงงานทั่วไป (นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ) มากที่สุด จำนวน ๑๑๔,๘๔๔ คน

๒๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

๒๒.๔.๑ โครงสร้างประชากรเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ

โครงสร้างอายุของประชากรไทยมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากการลดของอัตราการตายและการลดลงของการเจริญพันธุ์ จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ พบว่าประเทศไทยมีผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙ ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าสัดส่วนดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๐ และ ร้อยละ ๒๘ ภายใน พ.ศ.๒๕๖๔ และ พ.ศ.๒๕๗๔ ตามลำดับ ในปี พ.ศ.๒๕๕๗ สัดส่วนผู้สูงอายุ ต่อประชากรวัยทำงานอยู่ที่ ๑ ต่อ ๔ ในขณะที่สัดส่วนที่เหมาะสมควรอยู่ที่ ๑ ต่อ ๑๐ และในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุต่อประชากรวัยทำงานอยู่ที่ ๑ ต่อ ๒ เท่านั้นซึ่งเป็นภาวะการพึ่งพิง (Dependency rate) ที่สูง และจากการประมาณการ ประเทศไทยจะเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในปี ๒๕๖๔

(มูลนิธิ สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, ๒๕๕๘) การสูงวัยของประชากรเป็นประเด็นท้าทายต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การเตรียมพร้อมต่อสังคมสูงวัยจึงมีความจำเป็นเพื่อให้เศรษฐกิจยังสามารถ ขยายตัวได้และประชากรผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นมาตรการที่สำคัญของประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ เพราะจะทำให้ประเทศสามารถรักษากำลังการผลิตในระยะยาว และเป็นมาตรการทางสังคมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและศักดิ์ศรีของความเป็นผู้สูงอายุ รวมถึงเป็นหลักประกันทางรายได้ให้กับผู้สูงอายุและช่วยบรรเทาการเพิ่มขึ้นของงบประมาณภาครัฐในการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว การจ้างงานผู้สูงอายุมีวิธีการดำเนินการได้หลายรูปแบบ แต่มาตรการหลักยังคงเป็นไปตามกลไกของตลาดแรงงานและยังคงขึ้นกับความต้องการของนายจ้างที่จะตัดสินใจจ้างงานผู้สูงอายุหรือไม่ ซึ่งในทางปฏิบัติมีจำนวนไม่มากนักเนื่องจากระบบการเกษียณของภาคเอกชน ส่วนใหญ่กำหนดไว้ที่อายุ ๕๕ ปี ส่งผลให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มีการเข้ามาร่วมกันในรูปแบบประชารัฐเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ ประเทศไทยเป็นสังคมของผู้สูงอายุ โดยในปัจจุบันประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยมีประชากรที่ อายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขึ้นไปประมาณ ๑๐,๒๒๕,๓๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๒ ของประชากรทั้งหมด และมีประชากรที่ อยู่ในช่วงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี ซึ่งเป็นประชากรที่จะเคลื่อนไปเป็นผู้สูงอายุในช่วง ๑๐ ปีข้างหน้าอีกประมาณ ๙.๒ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๓ ของจำนวนประชากรทั้งหมด และจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดที่ลดลง โดยจากการคาดการณ์พบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ ประเทศไทยจะมีประชากรอายุมากกว่า ๖๐ ปี ขึ้นไปมากกว่าประชากรวัยเด็กที่อายุต่ำกว่า ๑๕ ปี นอกจากนี้ในการคาดการณ์ยังพบว่า ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (ประชากรอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั้งหมด) ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ และในปี พ.ศ.๒๕๗๔ ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด คือ ประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๒๘ ของประชากรทั้งหมด

๒๒.๔.๒ Disruptive Technology จะมีผลกระทบต่อการจ้างงานในอนาคต

อาจกล่าวได้ว่าพลวัตของนวัตกรรม Smart Technology ในรูปแบบต่างๆ อาทิ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หุ่นยนต์อัจฉริยะ (Smart Robots) แมชชีนเลิร์นนิง (Machine Learning) สมาร์ทออโตเมชัน (Smart Automation), ฟินเทค (FinTech), Big Data, Cloud ตลอดจนเทคโนโลยีดิจิทัลและออนไลน์ ซึ่งล้วนเป็นเทคโนโลยีของยุค ๔.๐ เป็นของใหม่สำหรับคนไทยและอีกหลายประเทศซึ่งกำลังเข้าสู่ช่วงรอยต่อการเปลี่ยนผ่าน เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภค สังคมออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันของโทรศัพท์มือถืออัจฉริยะ ทำให้ความต้องการต้องการและการเข้าถึงสินค้าตกยุค (Product Disruptive) ขณะเดียวกัน เทคโนโลยีก้าวหน้ามาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิต (Process Disruptive) ทั้งสองรูปแบบเกิดขึ้น คล้องจองกัน เป็นปัจจัยสำคัญในการเร่งรัดความเสี่ยงของการจ้างงาน ในอนาคตจากการใช้เทคโนโลยีก้าวหน้า ซึ่งมาเร็วกว่าที่คาดการณ์ไว้

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ต่างไปจากอดีต ซึ่งเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและบริการโดยยังไม่มีคนในรูปแบบของแรงงานเป็นศูนย์กลางของปัจจัยการผลิต แต่สมาร์ตเทคโนโลยีซึ่งได้ถูกพัฒนาโปรแกรมปัญญาประดิษฐ์มีความฉลาดจดจำสิ่งต่างๆ สามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาโดยไม่ต้องมีคนเป็นผู้ควบคุม ทำให้สามารถตอบโจทย์ของผู้ประกอบการทั้งด้านประสิทธิภาพ ความเที่ยงตรง ต้นทุนและกำไรที่ดีกว่าการใช้แรงงานมนุษย์ สามารถลดความเสี่ยงที่ไม่แน่นอนของการใช้แรงงาน เช่น การขาดแคลนแรงงาน ค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการ ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ความยืดหยุ่นการทำงานและความเสี่ยงกฎหมายแรงงาน

อีกทั้งหุ่นยนต์อุตสาหกรรมไม่ได้มาช่วยเพียงด้านการขาดแคลนแรงงานแต่ยังสามารถลดจำนวนแรงงานได้อย่างเป็นนัยสำคัญ แค่นกกลอุตสาหกรรม ๑ ตัว สามารถลดแรงงานได้ ๗ – ๑๐ คน ในบางไลน์การผลิตสามารถลดคนทำงานได้ถึง ๓ ใน ๔ ระยะเวลาการทำงานได้เฉลี่ยถึงร้อยละ ๗๐ ขณะที่เทคโนโลยี ฟินเทค อีคอมเมิร์ซ และแอปพลิเคชันบนมัลติมีเดียทำให้การเข้าถึงรูปแบบการค้าและบริการเปลี่ยนแปลงจากระบบออฟไลน์ (Offline) ซึ่งต้องมีคนและเคาน์เตอร์เซอร์วิสไปสู่ออนไลน์ (Online) โดยบทบาทของหน้าร้านที่เป็น “Marketplace” จะค่อยๆ ลดบทบาทและมีแนวโน้มต่างทยอยปิดตัวลง

ผลข้างเคียงที่ปฏิเสธไม่ได้คืออุปสงค์การใช้แรงงานในอนาคตจะลดน้อยถอยลงอย่างแน่นอน (Labour Demand Diminishing) สิ่งที่มาคือโครงการสมัครใจลาออกหรือเกษียณอายุก่อนเวลา ในรูปแบบต่างๆ เริ่มเห็นชัดเจนแต่อาจยังไม่รุนแรงเพราะเป็นช่วงเริ่มต้น การปรับลดแรงงานจึงค่อยเป็นค่อยไป หรือการโยกย้ายหน้าที่ด้วยการย้ายไปทำงานส่วนอื่นที่มีความต้องการยังเป็นทางเลือกที่ดีของนายจ้าง มีความกังวลและคำถามว่าสมาร์ตเทคโนโลยีอาจเป็น “Disruptive Technology” ซึ่งเป็นภัยคุกคามและไม่เป็นมิตรต่อแรงงาน อาชีพบางประเภทอาจมีความเสี่ยงหรือไม่มีความจำเป็นอีกต่อไปทำให้แนวโน้มอุปสงค์การจ้างงานในอนาคตอาจลดน้อยถอยลง

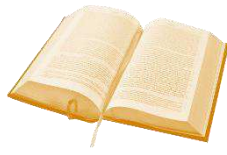
๒๓. ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ กรมการจัดหางานมีผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑) จำแนกตามผลผลิต/กิจกรรม ดังนี้

แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายทั้งปี	ผลงาน	ร้อยละ
แผนงาน : ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ				
โครงการ : มหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ เฉลิมพระเกียรติ				
กิจกรรม : สร้างงานสร้างอาชีพและจัดนิทรรศการเพื่อเฉลิมพระเกียรติ				
การปฏิบัติงาน	คน	20,000	21,610	108.05
งบประมาณ	บาท	5,000,000.00	4,988,004.40	99.76
แผนงาน : บูรณาการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์				
โครงการ 1 : ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน				
กิจกรรม 1 : ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ				
การปฏิบัติงาน	คน	242,000	377,196	155.87
	แห่ง	36,000	44,301	123.06
งบประมาณ	บาท	3,564,700.00	3,139,800.00	88.08
กิจกรรม 2 : การให้ความคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน				
การปฏิบัติงาน	คน	1,000,000	1,061,358	106.14
งบประมาณ	บาท	43,015,800	42,825,761.09	99.56
กิจกรรม 3 : สนับสนุนการแก้ไขและป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน				
การปฏิบัติงาน	คน	240,700	708,979	294.55
งบประมาณ	บาท	107,397,900.00	103,730,022.87	96.58
โครงการ 2 : บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว				
กิจกรรม : พิจารณาคำขอและจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน				
การปฏิบัติงาน	คน	909,000	3,416,908	375.90
	ครั้ง	909,000	4,076,484	448.46
งบประมาณ	บาท	9,297,800.00	9,121,643.10	98.11
แผนงาน : ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านความมั่นคง				
โครงการ : รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน				
กิจกรรม : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศและกฎหมาย กฎระเบียบ รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน				
การปฏิบัติงาน	คน	125	135	108.00
งบประมาณ	บาท	518,500.00	514,404.00	99.21
แผนงาน : บูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ				
โครงการ : ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุนเขต				
กิจกรรม : การพิจารณาอนุญาตทำงานแบบเบ็ดเสร็จในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ				
การปฏิบัติงาน	คน	50,000	174,956	349.91
งบประมาณ	บาท	22,509,300.00	22,105,158.40	98.20
แผนงาน : ยุทธศาสตร์พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน				
โครงการ 1 : เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน				
กิจกรรม 1 : แนะแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ				
การปฏิบัติงาน	คน	413,020	460,583	111.52
งบประมาณ	บาท	63,211,800.00	61,231,152.50	96.87
กิจกรรม 2 : พัฒนาการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพประเทศไทยและการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย				
การปฏิบัติงาน	อาชีพ	1,500	0	0.00
	อุตสาหกรรม	-	-	-
งบประมาณ	บาท	3,206,700.00	3,171,288.00	98.90

แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายทั้งปี	ผลงาน	ร้อยละ
โครงการ 2 : ก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ				
กิจกรรม 1 : ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)				
การปฏิบัติงาน	คน	150,000	196,332	130.89
งบประมาณ	บาท	3,188,400.00	2,448,187.15	76.78
กิจกรรม 2 : พัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการมีงานทำ				
การปฏิบัติงาน	ระบบ	1	1	100.00
งบประมาณ	บาท	33,546,200.00	33,546,200.00	100.00
โครงการ 3 : กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน				
กิจกรรม : ปล่อยกู้เงินกองทุนให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านและบริหารจัดการเงินกองทุน				
การปฏิบัติงาน	ราย	80	45	56.25
งบประมาณ	บาท	10,000,000.00	10,000,000.00	100.00
แผนงาน : พื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ				
ผลผลิต : ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ				
กิจกรรม 1 : การให้บริการจัดหางานในประเทศ				
การปฏิบัติงาน	คน	460,000	1,029,550	223.82
งบประมาณ	บาท	147,396,200.00	141,672,035.96	96.12
กิจกรรม 2 : การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ				
การปฏิบัติงาน	คน	100,000	114,701	114.70
งบประมาณ	บาท	24,963,600.00	24,893,600.00	99.72
กิจกรรม 3 : การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน				
การปฏิบัติงาน	คน	7,000,000	5,722,107	81.74
งบประมาณ	บาท	15,861,000.00	13,298,900.00	83.85
กิจกรรม 4 : การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร				
การปฏิบัติงาน	เครื่อง	300	300	100.00
งบประมาณ	บาท	42,747,300.00	42,625,158.01	99.71
แผนงาน : บูรณาการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย				
โครงการ 1 : ขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ				
กิจกรรม 1 : สํารวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน				
การปฏิบัติงาน	คน	15,600	16,444	105.41
งบประมาณ	บาท	2,334,400.00	2,320,416.79	99.40
กิจกรรม 2 : ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ				
การปฏิบัติงาน	คน	1,720	1,762	102.44
งบประมาณ	บาท	3,700,800	3,695,964.48	99.87
กิจกรรม 3 : สร้างคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ				
การปฏิบัติงาน	คน	860	895	104.07
งบประมาณ	บาท	3,268,000	3,169,611.94	96.99
โครงการ 2 : ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์				
กิจกรรม 1 : ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว				
การปฏิบัติงาน	คน	1,200	1,177	98.08
งบประมาณ	บาท	2,297,200	2,251,959.39	98.03
กิจกรรม 2 : 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา				
การปฏิบัติงาน	คน	1,650	1,707	103.45
งบประมาณ	บาท	5,773,000	5,661,729.05	98.07
แผนงาน : ยุทธศาสตร์เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิต				
โครงการ : เพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และความมั่นคงในชีวิต				
กิจกรรม 1 : การสร้างงาน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน				
การปฏิบัติงาน	คน	100,000	78,425	78.43
งบประมาณ	บาท	12,008,000.00	4,172,590.36	34.75

แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมายทั้งปี	ผลงาน	ร้อยละ
กิจกรรม 2 : ตู้งาน (Job Box)				
การปฏิบัติงาน	ระบบ	1	1	100.00
งบประมาณ	บาท	27,238,000.00	27,100,000.00	99.49
แผนงาน : บูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ				
โครงการ : เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ				
กิจกรรม : การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ				
การปฏิบัติงาน	คน	300	301	100.33
งบประมาณ	บาท	995,600.00	918,864.00	92.29
				ข้อมูล ณ วันที่ 18 ตุลาคม 2561



บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมการจัดหางาน

๑. การประเมินสภาพแวดล้อม

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การที่ได้ทราบว่าสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง หรือจุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาส หรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis

ผลการทบทวนสภาพแวดล้อมข้างต้น สามารถสรุปการวิเคราะห์ SWOT ของกรมการจัดหางาน ได้ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร



- S๑ ผู้บริหารระดับสูงของกรมให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน และการวางแผนยุทธศาสตร์ของกรมให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และนโยบายรัฐบาล ตลอดจนแผนกลยุทธ์อื่นที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๙)
- S๒ บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ จิตบริการ มุ่งมั่น ทุ่มเท ทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๔)
- S๓ กรมการจัดหางานมีหน่วยงานบริการครอบคลุมทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค สามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจและให้บริการได้ครอบคลุม (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๑)
- S๔ กรมการจัดหางานมีคู่มือ/แนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทุกภารกิจ (ค่าเฉลี่ย ๒.๖๙)
- S๕ กรมการจัดหางานมีระบบสารสนเทศครอบคลุมในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น ระบบ Smart jobs Center ระบบจัดหางานต่างประเทศ ระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ Application ในการสมัครงาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย ๓.๒๑)
- S๖ กรมมีกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานซึ่งทำหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกกระทรวงแรงงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำลังคนของประเทศ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๗)
- S๗ กรมการจัดหางานมีภารกิจครอบคลุมการให้บริการแก่กำลังแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศในระยะยาว (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐)

จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร



- W๑** บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน (Job Rotation) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๒)
- W๒** อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ต้องพึ่งพาบุคลากรส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวและจ้างเหมาบริการ ซึ่งมีการเข้าออกจางานบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพในการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายไม่เป็นที่เชื่อถือ ของผู้มารับบริการ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๑)
- W๓** กรมมีการจ้างเหมาบริการเพื่อมาปฏิบัติงานตามนโยบายและภารกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อการผูกพันเงินงบประมาณเพื่อการจ้างงาน ทำให้ไม่สามารถนำงบประมาณไปใช้ด้านอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๙)
- W๔** การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่สนับสนุนการทำงานของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่นเก่าไม่รองรับเทคโนโลยีรุ่นใหม่ ระบบสารสนเทศบางระบบยังล้าสมัย เช่น ระบบต่างดาวถูกกฎหมาย ฐานข้อมูลทุกระบบยังไม่มีเชื่อมโยงฐานข้อมูลเข้าด้วยกัน เช่น ระบบจัดหางานในประเทศ ต่างดาว และระบบส่งเสริมการมีงานทำ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๔)
- W๕** กระบวนการจัดการความรู้ (KM) และการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่ครอบคลุมทุกสายงานและไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๘)
- W๖** บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ขาดบุคลากรที่มีความสามารถด้านการวิจัยและ พัฒนา สถิติ โปรแกรมเมอร์ และภาษาต่างประเทศ ซึ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคต (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙)
- W๗** การประชาสัมพันธ์งานในภารกิจของกรมไม่ต่อเนื่อง ไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ทำให้ผู้รับบริการไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการให้บริการของกรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๒๔)
- W๘** การให้บริการบางภารกิจ เช่น การแจ้งเข้าออกจางานของคนต่างดาว มีขั้นตอนและเอกสารในการขอใช้บริการมาก และแนวปฏิบัติไม่ชัดเจน ทำให้แต่ละหน่วยงานมีมาตรฐานในการให้บริการ แตกต่างกัน (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๕)
- W๙** ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่เผยแพร่ยังไม่เป็นที่รู้จัก และยังไม่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่นำไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๙)
- W๑๐** หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการขาดการสื่อสารและซักซ้อมการปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติ ในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการให้ชัดเจน เช่น โครงการรับงานไปทำที่บ้าน Smart Job Center เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นในแนวทางเดียวกัน และผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังยึดแนวคิดการ ดำเนินงานแบบเดิมไม่ยอมเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับแนวการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๙)
- W๑๑** โครงการของกรมฯ มีจำนวนมากเกินไป และบางโครงการมีกลุ่มเป้าหมายซ้ำซ้อนกัน ในการจัดสรรงบประมาณจึงต้องเฉลี่ยให้เพียงพอทุกโครงการ ทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๐)
- W๑๒** ระบบการรายงานผลการดำเนินงานยังไม่ถูกต้องและครอบคลุม การรายงานผลการดำเนินงาน ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เพราะการตั้งค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดไม่อิงกับสถานการณ์จริง ทำให้สารสนเทศบางส่วนใช้ประโยชน์ไม่ได้ (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔)

โอกาส (Opportunity) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร



- ๐๑ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานสากล มีผลให้กรมการจัดหางานได้รับมอบหมายภารกิจที่สำคัญต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๒)
- ๐๒ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์มีความก้าวหน้าและสามารถใช้งานได้หลากหลาย เช่น Smart Phone Tablet ทำให้กรมสามารถนำมาพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลสำคัญ เพื่อให้บริการตามภารกิจของกรม และทำให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔)
- ๐๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และนโยบายการส่งเสริมการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น EEC สร้างโอกาสการ พัฒนางานตามภารกิจกรมการจัดหางานเพื่อตอบสนองนโยบายสำคัญต่างๆ และไทยแลนด์ ๔.๐ (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๓)
- ๐๔ รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนรัฐบาลดิจิทัลอย่างจริงจัง ทำให้กรมมีโอกาสในการพัฒนาฐานข้อมูล Big Data เพื่อบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลกับทุกหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๘)
- ๐๕ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขัน และสร้างโอกาสให้กับกำลังแรงงานทุกช่วงวัย นอกจากนี้ รัฐบาลยังให้ความสำคัญกับประชากรผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จึงจำเป็นต้องมีรายได้เพื่อยังชีพโดยไม่เป็นภาระของประเทศมากนัก ทำให้บทบาทภารกิจของกรมมีความสำคัญเพิ่มขึ้น รัฐบาลให้ความสำคัญคาดหวังสูง กรมจึงต้องเร่งพัฒนางานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและบุคลากร อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๑)
- ๐๖ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ปลายปี ๒๕๕๘ ทำให้แรงงานไทยมีโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในประเทศและเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้น ส่งผลให้กรมต้องพัฒนางานอย่างรวดเร็วเพื่อให้บริการที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๗)
- ๐๗ บริษัทจัดหางานเอกชนมีรูปแบบการให้บริการที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ กรมจึงต้องพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ สามารถสร้างภาคีเครือข่ายในการให้บริการร่วมกันได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๓)
- ๐๘ รัฐบาลส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ทำให้ช่วยลดปัญหาการว่างงาน และนำรายได้เข้าประเทศ (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๖)
- ๐๙ นโยบายระบบราชการ ๔.๐ ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล ซึ่งให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงการให้บริการแบบ e-service เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกสถานที่ ทำให้กรมสามารถพัฒนาเทคโนโลยีการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔)
- ๐๑๐ การใช้กลไกประชารัฐในการพัฒนาการทำงาน และการทำงานแบบบูรณาการ สนับสนุนให้การดำเนินงานตามพันธกิจของกรมมีเครือข่ายความร่วมมือมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๔)

อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร



- T๑** ปัจจัยแวดล้อมการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและรวดเร็ว ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทำให้รัฐบาลต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายและผลงานที่มีความเร่งด่วน ทำให้ต้องปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๒)
- T๒** มาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยังไม่เพิ่มบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งไม่ทดแทนบุคลากรกรณีเกษียณอายุในขณะที่ภารกิจของกรมขยายขอบเขตกำลังแรงงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณงาน และอัตรากำลังไม่สมดุลกัน (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๖)
- T๓** ผู้ได้รับผลกระทบจากกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและการส่งเสริมการจ้างงาน ทำสร้างความกดดันต่อเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานและบังคับใช้กฎหมาย ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๕)
- T๔** กำลังแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดหางานตามภารกิจของกรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๑)
- T๕** โครงสร้างประชากรกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประเทศต้องกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานให้ผู้สูงอายุให้เหมาะสมตามศักยภาพ และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๗)
- T๖** การให้บริการด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำ การจัดหางานเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงศึกษาธิการ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งยังไม่มีความร่วมมือและบูรณาการงานเท่าที่ควร ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานยังไม่สมบูรณ์ และไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๕)
- T๗** เครื่องมือการทำงานของกรมการจัดหางานที่มีอยู่ เช่น ครูแนะแนว อาสาสมัครแรงงาน ปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ และไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากไม่มีงบประมาณค่าตอบแทนให้หน่วยงานเครือข่าย (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๘)

๒. สรุปคะแนน SWOT ของกรมการจัดหางาน

การวิเคราะห์ SWOT ของกรมการจัดหางานเป็นการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยอาศัยเทคนิค TOWS Matrix โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทางตรงของหน่วยงานในสังกัด กรมการจัดหางานด้วยข้อคำถามที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน ผลการคำนวณค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักจากประเด็นข้อคิดเห็นตามตาราง ได้ข้อสรุปว่า ค่าคะแนนการคำนวณค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของประเด็นคำถามของจุดแข็ง คิดเป็น ๓.๓๐ คะแนน ประเด็นคำถามจุดอ่อนคิดเป็น ๓.๕๔ คะแนน ส่งผลให้คะแนนของจุดอ่อนสูงกว่าจุดแข็งอยู่ ๐.๒๔ คะแนน หรือจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็งคิดเป็นร้อยละ ๖.๗๘ ของค่าคะแนนจุดแข็ง ในขณะที่การคำนวณค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของประเด็นโอกาส คิดเป็น ๓.๔๖ คะแนน และประเด็นคำถามภัยคุกคาม คิดเป็น ๓.๕๒ คะแนน ส่งผลให้คะแนนของโอกาสน้อยกว่าภัยคุกคาม ๐.๐๖ คะแนน หรือภัยคุกคามมากกว่าโอกาสคิดเป็นร้อยละ ๑.๗๐ ของคะแนน



๓. ผลการวิเคราะห์ SWOT ของกรมการจัดหางาน

เมื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค จึงได้นำการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) โดยการใช้กลไก SWOT Matrix ซึ่งเป็นพื้นฐานในการกำหนดมาตราเชิงรุกและเชิงรับ ใน ๔ ลักษณะ คือ

๓.๑ กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกที่ต้องใช้ศักยภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

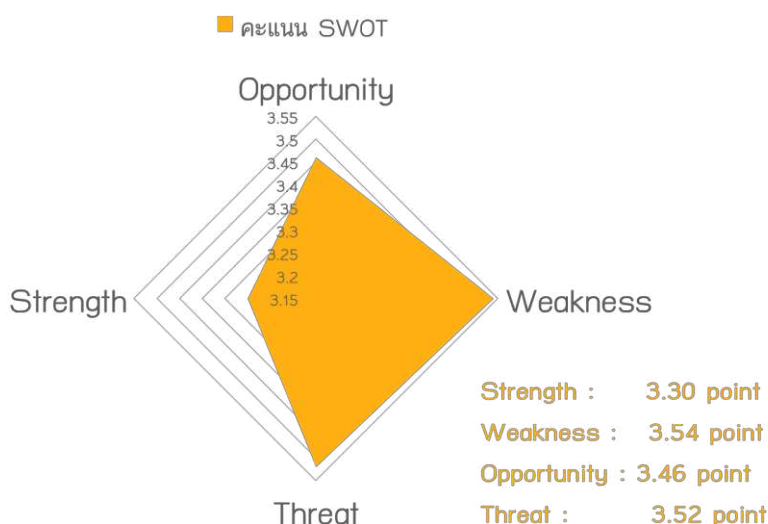
๓.๒ กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกันหรือตั้งรับ โดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

๓.๓ กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์เชิงพัฒนาในการลดจุดอ่อน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ในระยะยาว

๓.๔ กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรับที่ต้องการลดจุดอ่อน และอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

การวิเคราะห์ SWOT ของกรมการจัดหางานอาศัยเทคนิค TOWS Matrix การวิเคราะห์จาก สภาพแวดล้อมภายใน จากความแตกต่างคะแนนจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง ร้อยละ ๐.๒๔ ของค่าคะแนน และ คะแนนภัยคุกคามมากกว่าโอกาส ร้อยละ ๐.๐๖ ของค่าคะแนน สามารถนำมากำหนดเป็นสถานการณ์ ของกรมการจัดหางานหรือตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน อยู่ที่ WT ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ กลยุทธ์เชิงรับ โดยแก้ไขจุดอ่อน W เป็นปัจจัยเชิงลบ และมีโอกาส T เป็นปัจจัยเชิงลบ จึงเป็นการกำหนดกลยุทธ์ ที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกล

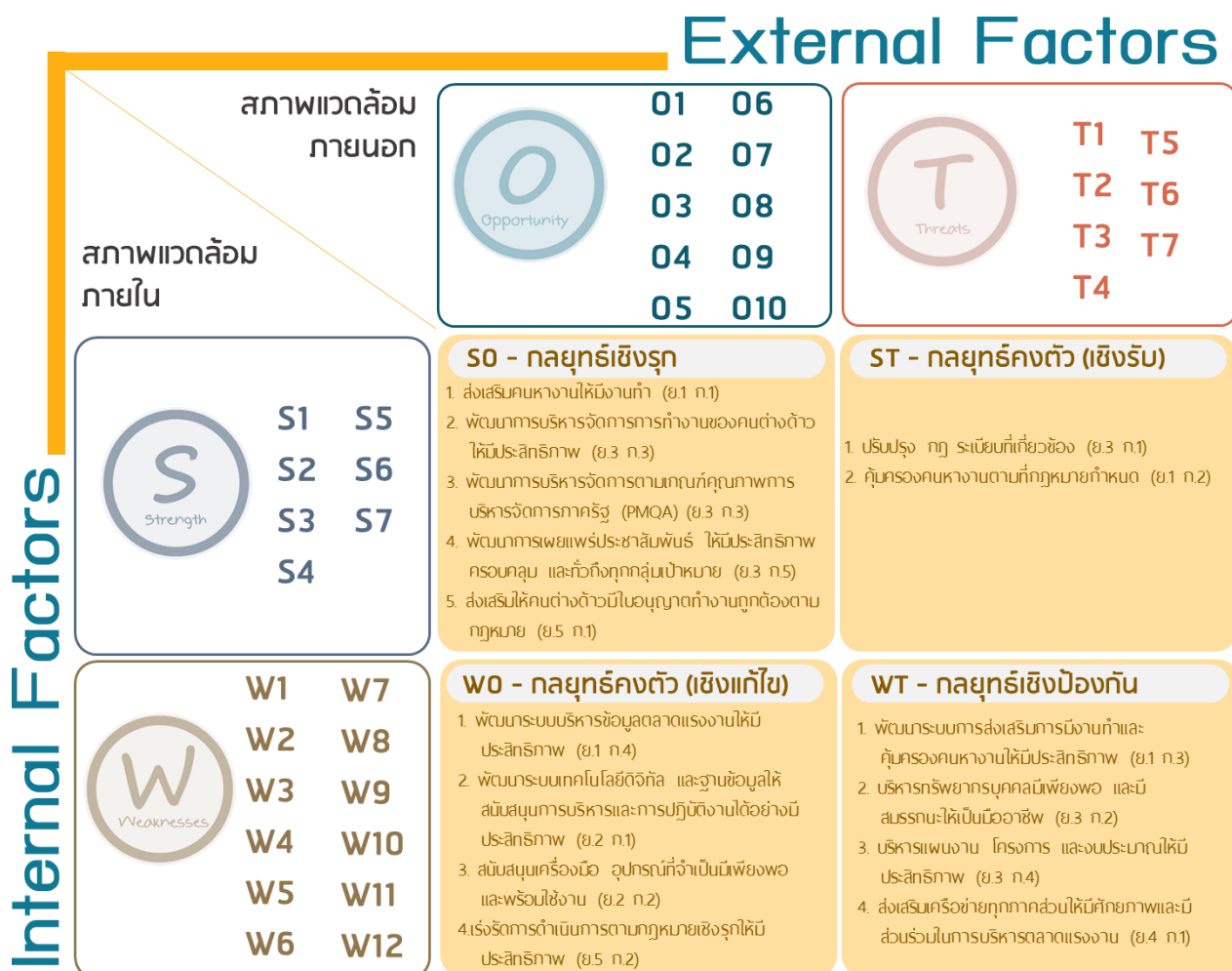
คะแนน SWOT ของกรมการจัดหางาน

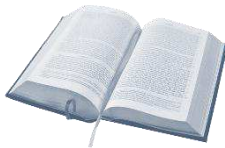


๔. ข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

เมื่อได้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมทั้งตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงได้นำมาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โดยการนำจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) มาวิเคราะห์โดยใช้กลไก SWOT Matrix เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอกลยุทธ์โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ได้ ดังนี้

การจับคู่จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (TOWS Matrix)





บทที่ ๔

แผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน
(ระยะ ๓ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

วิสัยทัศน์ (Vision) :

“กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า ทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๖๕”

นิยาม : กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย หมายถึง คนหางานที่ประสงค์จะทำงาน อายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไปได้รับการจัดหางาน แนะนำอาชีพและข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ประกอบการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง มีงานทำ มีรายได้

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ :

ตัวชี้วัด KPIs	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๖๕	๖๗	๖๙

พันธกิจ (Mission) :

๑. ส่งเสริมการมีงานทำ โดยให้บริการจัดหางาน การแนะนำอาชีพ การคุ้มครองคนหางาน เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้

๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามภารกิจของกรมการจัดหางาน

๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล

๕. บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ค่านิยม (Core Values) :

STRONG : “บุคลากรของกรมการจัดหางาน เป็นผู้ที่มีจิตให้บริการ ตอบสนองต่อภารกิจที่ได้รับอย่างทุ่มเท โดยการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการเพื่อเป้าหมายคือประชาชน”

S = Service Mind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัยที่มารับบริการ

T = Team Work : การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

- R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็วฉับไว
 O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 N = Network : สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 G = Goal : เพื่อเป้าหมายคือประชาชน

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)

๑. การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย
๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อบริการให้บริการประชาชนในยุค ๔.๐
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
๕. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

๓. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)

มิติด้านประสิทธิผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ มี ๓ เป้าประสงค์ ได้แก่

๑. คนหางานมีงานทำ
๒. คนหางานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
๓. คนต่างด้าวมียาใบอนุญาตทำงาน

มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มี ๒ เป้าประสงค์ ได้แก่

๑. การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติการ มี ๘ เป้าประสงค์ ได้แก่

๑. ส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางานมีประสิทธิภาพ
๒. ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และนำไปใช้ประโยชน์ได้
๓. การดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุกมีประสิทธิภาพ
๔. การบริหารแผนงาน โครงการ แลงบประมาณมีประสิทธิภาพ
๕. เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นมีเพียงพอ และพร้อมใช้งาน
๖. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย
๗. เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการบริหารตลาดแรงงาน
๘. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมมีประสิทธิภาพ

มิติด้านพัฒนาองค์กร มี ๓ เป้าประสงค์ ได้แก่

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลมีเพียงพอ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นมืออาชีพ
๒. ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหารและการบริการทุกภารกิจของกรม
๓. การปรับปรุงกฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย



๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)	เป้าประสงค์ (Goals)	กลยุทธ์ (Strategy)
๑. การส่งเสริมการมีงานทำ และ คุ้มครองคนหางาน เพื่อการ จ้างงานทุกช่วงวัย	ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำ มีประสิทธิภาพ คนหางานมีการ ประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ของตนเอง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมาย กำหนด	๑. ส่งเสริมคนหางานให้มีงานทำ ๒. คุ้มครองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด ๓. พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและ คุ้มครองคนหางานให้มีประสิทธิภาพ ๔. พัฒนาระบบบริหารข้อมูลตลาดแรงงานให้ มีประสิทธิภาพ
๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการให้บริการ ประชาชนในยุค ๔.๐	การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ให้ทันสมัยรองรับเทคโนโลยี ๔.๐ บูรณาการการทำงานกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารและการ บริการ กลุ่มเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและ ฐานข้อมูลให้สนับสนุนการบริหารและการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นมี เพียงพอ และพร้อมใช้งาน ๓. การบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ	เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า)	๑. ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒. บริหารทรัพยากรบุคคลมีเพียงพอ และมี สมรรถนะให้เป็นมืออาชีพ ๓. พัฒนาการบริหารจัดการตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ๔. บริหารแผนงาน โครงการ และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ ๕. พัฒนาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้มี ประสิทธิภาพครอบคลุม และทั่วถึงทุก กลุ่มเป้าหมาย
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ พัฒนา ศักยภาพ ของภาคี เครือข่ายทุกภาคส่วน	หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริมเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการบริหารตลาดแรงงาน ๒. ส่งเสริมเครือข่ายจัดหางาน และคุ้มครอง คนหางาน ๓. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายการแนะแนว อาชีพ
๕. การบริหารจัดการการทำงาน ของคนต่างด้าว	การบริหารจัดการการทำงานของคนต่าง ด้าวทั้งระบบให้มีความสอดคล้องกับ ความต้องการจ้างงาน เพื่อลดปัญหาการ จ้างงานที่ผิดกฎหมาย	๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ ๒. เร่งรัดการดำเนินการเชิงรุกตามกฎหมายให้ มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)

๑. คนหางานมีงานทำ (G๑)
๒. คนหางานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย (G๒)
๓. ส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางานมีประสิทธิภาพ(G๖)
๔. ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และนำไปใช้ประโยชน์ได้ (G๗)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑. ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ	๖๕	๖๗	๖๙
๒. ร้อยละผู้รับบริการนำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานไปใช้ประโยชน์	๗๐	๗๐	๗๐
๓. ร้อยละผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุนาน	๓๖	๓๗	๓๘
๔. ร้อยละผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ได้ประกอบอาชีพ/มีรายได้	๔๐	๔๒	๔๔
๕. จำนวนผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ (คน)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
๖. ร้อยละคนหางานที่ถูกหลอกลวงได้รับการช่วยเหลือ	๘๒	๘๒	๘๒

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมคนหางานให้มีงานทำ

โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. แนะนำอาชีพให้นักเรียนนักศึกษา	กส.
๒. แนะนำอาชีพและส่งเสริมอาชีพ (เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ผู้ถูกคุมประพฤติ และผู้ต้องขัง)	กส.
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแนะนำอาชีพ อย่างยั่งยืนและเป็นระบบ	กส.
๔. แนะนำอาชีพเพื่อการมีงานทำ	กส.
๕. แนะนำอาชีพผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน	กส.
๖. จัดประเภทมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย	กส.
๗. โครงการนัดพบแรงงาน	กบ.
๘. โครงการเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืน (มีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง)	กบ.



โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๙. โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	กบ.
๑๐. โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	กบ.
๑๑. โครงการจัดหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	กบ.
๑๒. โครงการขยายโอกาส การมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	กบ./กส.
๑๓. โครงการเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ	กบ./กส.
๑๔. โครงการวันมหกรรมอาชีพ	กส.
๑๕. โครงการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	กบ./กส.
๑๖. กิจกรรมการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	กรต.
๑๗. โครงการส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	กรต.
๑๘. โครงการศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค	กรต.
๑๙. โครงการส่งเสริมแรงงานไทยกลับคืนถิ่น (Reintegration)	กรต.
๒๐. โครงการสร้างเสริมสู่โลกการทำงาน ผ่านประสบการณ์จริง	กส.

กลยุทธ์ที่ ๒ คัดกรองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	กทค.
๒. โครงการคัดกรองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	กทค.
๓. โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงาน ต่างประเทศ	กทค.
๔. โครงการตรวจและคัดกรองแรงงานไทยในต่างประเทศ	กทค.
๕. โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการป้องกันและปราบปรามผู้เป็นภัย ต่อคนหางาน	กทค.
๖. โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้า มนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	กรต.
๗. โครงการตรวจสอบสำนักงานจัดหางาน/บริษัทจัดหางานให้คนหางานทำงานใน ประเทศ บริษัทจัดหางานให้คนหางานไปทำงานต่างประเทศ บริษัทจัดหางานให้ คนหางานเพื่อทำงานเป็นคนประจำเรือ และบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ นายจ้างในประเทศ	กทค.
๘. รับเรื่องร้องทุกข์จากคนหางานตาม พ.ร.บ. จัดหางาน และคัดกรองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๖๘	กทค.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางานให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. กิจกรรมการให้บริการจัดหางานของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย	กบ.
๒. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นนักจัดหางานมืออาชีพ (ระดับกลาง)	กบ.
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานเพื่อการแข่งขันไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	กต.
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (อิสราเอล)	กต.
๕. โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ	กบ.

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	กบต.
๒. โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน	กบต.
๓. โครงการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	กบต.
๔. โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารข้อมูลตลาดแรงงานเพื่อรองรับแผนการปฏิรูปประเทศ	กบต.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในยุค ๔.๐

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)

๑. ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหารและการบริการทุกภารกิจของกรม (G๑๕)
๒. เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นมีเพียงพอ และพร้อมใช้งาน (G๑๐)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑. ระดับความสำเร็จในการจัดหาอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการใช้งาน	๕	๕	๕
๒. ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ	๕	๕	๕
๓. ระดับการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	๕	๕	๕

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลให้สนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการจัดหางาน (Job Demand Open Platform)	ศทส.
๒. โครงการพัฒนาระบบบุคคลกรกรมการจัดหางาน	ศทส.
๓. โครงการยกระดับการให้บริการของกรมการจัดหางาน (Smart Service) (Universal Design)	ศทส.
๔. กิจกรรมพัฒนาระบบการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะที่ ๓	ศทส.

กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นมีเพียงพอ และพร้อมใช้งาน

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสารสนเทศ เพื่อรองรับการให้บริการ	ศทส.
๒. โครงการคลังข้อมูลด้านการจัดหางาน (Doe Data Center)	ศทส.

กลยุทธ์ที่ ๓ การบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	ศทส.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goats)

๑. การปรับปรุงกฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย (G๑๖)
๒. บริหารทรัพยากรบุคคลมีเพียงพอ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นมืออาชีพ (G๑๔)
๓. การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) (G๔)
๔. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ (G๕)
๕. การบริหารแผนงาน โครงการ และงบประมาณมีประสิทธิภาพ (G๙)
๖. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย (G๑๑)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑. ร้อยละการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานราชการในตำแหน่งที่ว่าง	๖๐	๖๕	๗๐
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล	๗๐	๗๕	๘๐
๓. เพิ่มช่องทางการสื่อสารการจัดการความรู้และนวัตกรรม	๑	๑	๑
๔. ผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
๕. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๘๕	๘๕	๘๕
๖. ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๗. ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๘. ร้อยละการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ	๘๐	๘๐	๘๐
๙. การดำเนินงานตามแผนสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของกรมการจัดหางาน	กน.
๒. โครงการอบรมกฎหมายเพื่อสร้างการรับรู้และการเผยแพร่กฎหมายในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน	กน.



กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารทรัพยากรบุคคลมีเพียงพอ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นมืออาชีพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับโครงสร้างองค์กรในอนาคตของกรมการจัดหางาน	กบค.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	กพร.
๒. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ	กพร.

กลยุทธ์ที่ ๔ บริหารแผนงาน โครงการ และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการระบบประชุมทางไกลผ่านจอภาพ	สลก.
๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนงาน/โครงการ	สลก.
๓. โครงการติดตามผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ (รายเดือน รายไตรมาส)	สลก.
๔. โครงการติดตามผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเงินกองทุนประจำปี (รายเดือน รายไตรมาส)	กยพ.

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพครอบคลุม และทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย

โครงการริเริ่ม (Initiatives)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างการรับรู้	สลก.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)

๑. เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการบริหารตลาดแรงงาน (G๑๒)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ร้อยละของเครือข่ายที่นำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานไปเผยแพร่ต่อนักเรียน นักศึกษา และประชาชน	๗๔	๗๖	๗๘

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการบริหารตลาดแรงงาน

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบล หมู่บ้าน	กบต.

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมเครือข่ายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการส่งเสริมเครือข่ายการให้บริการจัดหางาน	กบ.
๒. โครงการส่งเสริมเครือข่ายคุ้มครองคนหางาน	กทค.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ

โครงการริเริ่ม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	กส.



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)

๑. คนต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงาน (G๓)
๒. การดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุกมีประสิทธิภาพ (G๘)
๓. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมีประสิทธิภาพ (G๑๓)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑. ร้อยละคนต่างด้าว (ทุกกลุ่ม) ที่ยื่นขออนุญาตและได้รับอนุญาตทำงาน	๙๘	๙๙	๑๐๐
๒. ร้อยละแรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการตามเป้าหมายได้รับการตรวจสอบ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	สพต.
๒. โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง	สพต.
๓. โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ	สพต.
๔. โครงการสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับเจ้าหน้าที่/ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	กทค.

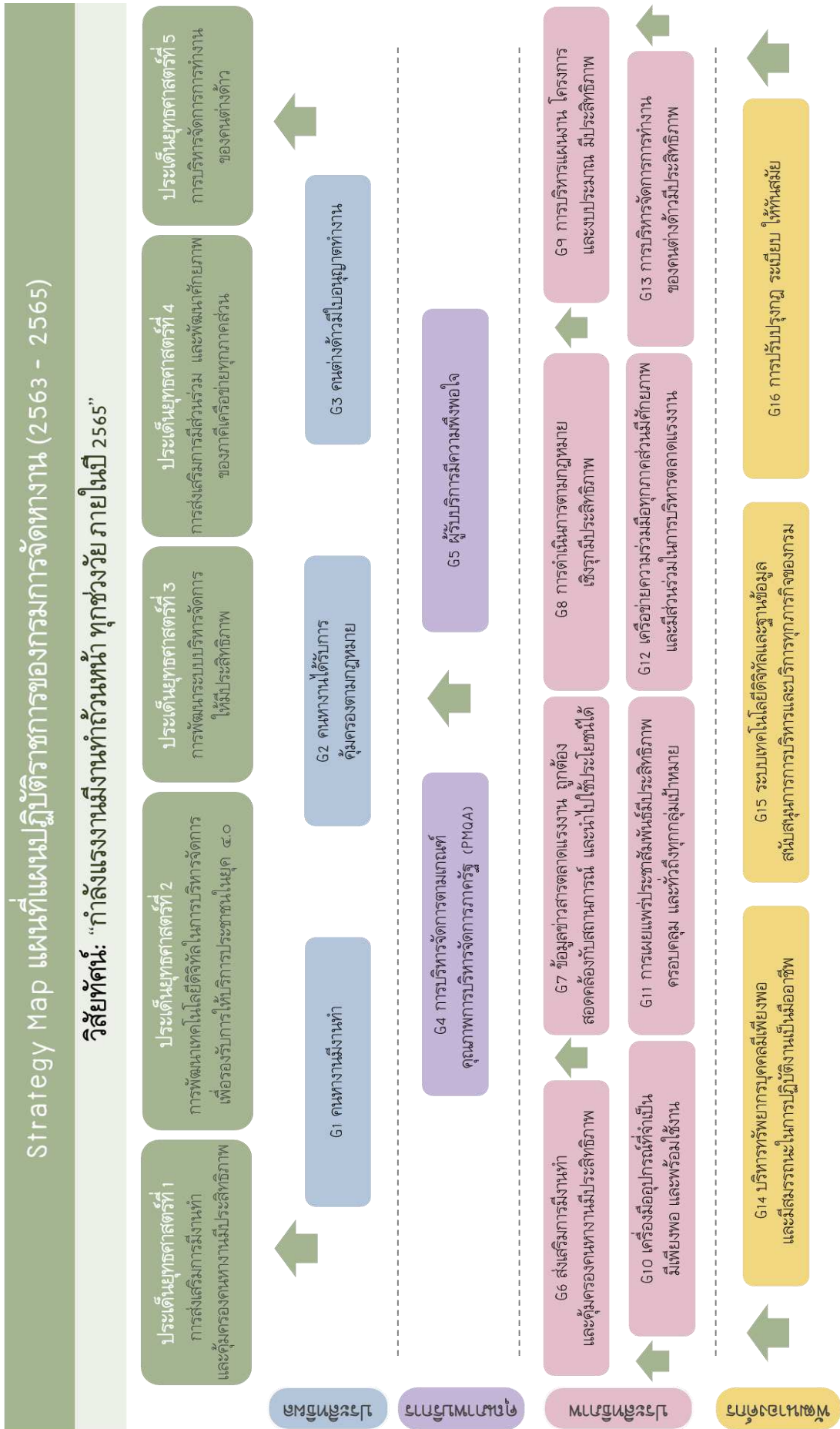
กลยุทธ์ที่ ๒ เร่งรัดการดำเนินการเชิงรุกตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

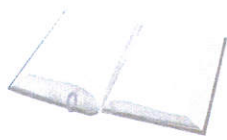
โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	กทค.
๒. โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	สพต.

การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ ครั้งนี้ได้วิเคราะห์การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ตามแนวทางหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ในมุมมอง ๔ มุมมอง ได้แก่

๑. มุมมองหรือมิติด้านประสิทธิผล
๒. มุมมองหรือมิติด้านคุณภาพการให้บริการ
๓. มุมมองด้านการจัดการ
๔. มุมมองด้านประสิทธิภาพ

การใช้แผนที่ยุทธศาสตร์จะทำให้เห็นความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งมีการเชื่อมโยงจากมุมมองหรือมิติด้านการจัดการองค์กร ซึ่งเป็นมิติที่ผลักดันส่งเสริมให้กลยุทธ์ด้านกระบวนการดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสามารถดำเนินการผลักดันกลยุทธ์คุณภาพในการบริการจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือทำให้มิติของการให้บริการมีคุณภาพและผลักดันเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งทำให้เป้าหมายสุดท้ายของยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ปรากฏตามรายละเอียด หน้า ๗๑





บทที่ ๕

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

เพื่อให้การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดและบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ค่าเป้าหมาย และการประมาณการงบประมาณในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อใช้ประโยชน์เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการภายใต้กลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ซึ่งได้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลักมีรายละเอียดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ซึ่งปรากฏรายละเอียดตามตารางแผนงาน/โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ (จำนวน)	งบประมาณ (ล้านบาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย	๓๗	๑,๐๗๕.๓๑๙๕
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมคนหางานให้มีความรู้	๒๐	๙๑๕.๘๐๗๕
กลยุทธ์ที่ ๒ คุ้มครองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด	๘	๔๐.๗๓๘๒
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางานให้มีประสิทธิภาพ	๕	๘๖.๐๔๙๔
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	๔	๓๒.๗๒๔๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในยุค ๔.๐	๗	๓๔๘.๖๕๙๕
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลให้สนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๒๙๑.๐๑๒๐
กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นมีเพียงพอ และพร้อมใช้งาน	๒	๕๗.๖๔๗๗
กลยุทธ์ที่ ๓ การบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	๑	-

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ (จำนวน)	งบประมาณ (ล้านบาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	๖	๑๔๖.๔๕๔๖
กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๒	๑๘.๕๓๐๔
กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารทรัพยากรบุคคลมีเพียงพอ และมีสมรรถนะให้เป็นมืออาชีพ	๑	๓.๐๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	๑	๐.๓๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๔ บริหารแผนงาน โครงการ และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	๑	๒๔.๔๒๔๒
กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย	๑	๑๐๐.๒๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	๒	๓๗.๕๙๐๗
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการบริหารตลาดแรงงาน	๑	๘.๙๑๘๔
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมเครือข่ายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน	-	-
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	๑	๒๘.๖๗๒๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	๖	๔๑๒.๖๗๕๓
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ	๔	๓๒๙.๑๓๕๑
กลยุทธ์ที่ ๒ เร่งรัดการดำเนินการเชิงรุกตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ	๒	๘๓.๕๔๐๒



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย

เป้าประสงค์ที่ ๑ ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายกำหนด

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมคนหางานใหม่มีงานทำ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. แนะนำแนวอาชีพให้นักเรียนนักศึกษา	จำนวนนักเรียน (ประถมศึกษาขึ้นไป) / นักศึกษา ได้รับการแนะแนวอาชีพ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๙๐๐,๐๐๐ คน ๑๖,๐๘๙๙ ล้านบาท	๓๐๐,๐๐๐ คน ๔,๘๖๑๐ ล้านบาท	๓๐๐,๐๐๐ คน ๕,๓๔๙๑ ล้านบาท	๓๐๐,๐๐๐ คน ๕,๘๘๑๘ ล้านบาท	กส.	
๒. แนะนำแนวอาชีพและส่งเสริมอาชีพ (เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ผู้ถูกคุมประพฤติ และผู้ต้องขัง ผู้ได้รับการแนะแนวและส่งเสริมอาชีพ)	จำนวนเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ผู้ถูกคุมประพฤติ และผู้ต้องขัง ได้รับการแนะแนวและส่งเสริมอาชีพ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๐,๐๐๐ คน ๓,๐๙๖๐ ล้านบาท	๑๐,๐๐๐ คน ๑,๐๓๒๐ ล้านบาท	๑๐,๐๐๐ คน ๑,๐๓๒๐ ล้านบาท	๑๐,๐๐๐ คน ๑,๐๓๒๐ ล้านบาท	กส.	
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ อย่างยั่งยืนและเป็นระบบ	จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมอาชีพ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๕๐ คน ๑,๖๖๙๑ ล้านบาท	๕๐ คน ๐,๓๒๔๐ ล้านบาท	๕๐ คน ๐,๖๔๐๕ ล้านบาท	๕๐ คน ๐,๗๐๕๖ ล้านบาท	กส.	
๔. แนะนำแนวอาชีพเพื่อการมีงานทำ	จำนวนคนหางานที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๖๐,๐๐๐ คน ๔๙,๙๙๖๖ ล้านบาท	๑๒๐,๐๐๐ คน ๑๒,๔๕๐๔ ล้านบาท	๑๒๐,๐๐๐ คน ๑๗,๘๗๖๘ ล้านบาท	๑๒๐,๐๐๐ คน ๑๙,๖๖๕๔ ล้านบาท	กส.	
๕. แนะนำแนวอาชีพให้ผู้มีอยู่ในระบบการจ้างงาน	จำนวนคนหางานที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๕,๕๐๐ คน ๓๑,๒๖๖๘ ล้านบาท	๕,๐๐๐ คน ๙,๒๔๕๒ ล้านบาท	๕,๒๐๐ คน ๑๐,๘๔๓๒ ล้านบาท	๕,๓๐๐ คน ๑๑,๑๒๔๔ ล้านบาท	กส.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๖. จัดประเภทมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย	จำนวนประเภทมาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรมที่ได้รับ	ส่วนกลาง	๙๐๐ อาชีพ ๖.๔๕๗๕ ล้านบาท	๓๐๐ อาชีพ ๒.๑๕๒๕ ล้านบาท	๓๐๐ อาชีพ ๒.๑๕๒๕ ล้านบาท	๓๐๐ อาชีพ ๒.๑๕๒๕ ล้านบาท	กส.	
๗. โครงการนันทนาการ	จำนวนคนหางานได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนภูมิภาค	๑๖๓.๔๐๑๙ ล้านบาท	๕๕.๔๖๗๓ ล้านบาท	๕๕.๔๖๗๓ ล้านบาท	๕๕.๔๖๗๓ ล้านบาท	กบ.	
๑) โครงการนันทนาการตามเชิงคุณภาพ			๗๕,๐๐๐ คน ๔๑.๑๖๕๑ ล้านบาท	๒๕,๐๐๐ คน ๑๓.๗๒๑๗ ล้านบาท	๒๕,๐๐๐ คน ๑๓.๗๒๑๗ ล้านบาท	๒๕,๐๐๐ คน ๑๓.๗๒๑๗ ล้านบาท		
๒) โครงการนันทนาการขนาดใหญ่		เขตเศรษฐกิจพิเศษ	๑๒๐,๐๐๐ คน ๖๖.๐๑๖๘ ล้านบาท	๔๐,๐๐๐ คน ๒๒.๐๐๕๖ ล้านบาท	๔๐,๐๐๐ คน ๒๒.๐๐๕๖ ล้านบาท	๔๐,๐๐๐ คน ๒๒.๐๐๕๖ ล้านบาท		
๓) โครงการนันทนาการขนาดเล็ก		ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๔๕๐,๐๐๐ คน ๕๖.๒๒๐๐ ล้านบาท	๑๕๐,๐๐๐ คน ๑๘.๗๔๐๐ ล้านบาท	๑๕๐,๐๐๐ คน ๑๘.๗๔๐๐ ล้านบาท	๑๕๐,๐๐๐ คน ๑๘.๗๔๐๐ ล้านบาท		
๘. โครงการเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืน (มีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง)	จำนวนคนหางานได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๐๐,๐๐๐ คน ๑๘๔.๑๕๑๗ ล้านบาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๖๑.๓๘๓๙ ล้านบาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๖๑.๓๘๓๙ ล้านบาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๖๑.๓๘๓๙ ล้านบาท	กบ.	
๙. โครงการให้บริการจัดการหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	จำนวนคนหางานกลุ่มพิเศษได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๖๕,๒๖๔ คน ๑๖๘.๔๕๗๘ ล้านบาท	๕๕,๐๘๘ คน ๕๖.๑๕๒๖ ล้านบาท	๕๕,๐๘๘ คน ๕๖.๑๕๒๖ ล้านบาท	๕๕,๐๘๘ คน ๕๖.๑๕๒๖ ล้านบาท	กบ.	
๑๐. โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิ การศึกษาเพิ่ม)	จำนวนคนหางานได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๕,๐๐๐ คน ๒๖.๕๐๒๐ ล้านบาท	๕,๐๐๐ คน ๘.๘๓๔๐ ล้านบาท	๕,๐๐๐ คน ๘.๘๓๔๐ ล้านบาท	๕,๐๐๐ คน ๘.๘๓๔๐ ล้านบาท	กบ.	
๑๑. โครงการจัดการหางานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	จำนวนคนหางานได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๙๘๒,๕๐๐ คน ๑๓.๖๔๘๘ ล้านบาท	๓๒๗,๕๐๐ คน ๔.๕๔๘๖ ล้านบาท	๓๒๗,๕๐๐ คน ๔.๕๔๘๖ ล้านบาท	๓๒๗,๕๐๐ คน ๔.๕๔๘๖ ล้านบาท	กบ.	



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑๒. โครงการขยายโอกาส การมีงาน ทำให้ผู้สูงอายุ			๗๖,๔๐๑ คน ๑๓๒,๗๓๗ คน ล้านบาท	๒๕,๔๖๗ คน ๔๓,๕๔๓๖ ล้านบาท	๒๕,๔๖๗ คน ๔๔,๒๒๕๕ ล้านบาท	๒๕,๔๖๗ คน ๔๔,๒๒๕๕ ล้านบาท		
๑) โครงการส่งเสริมการประกอบ อาชีพให้ผู้สูงอายุ	๑. จำนวนผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และพัฒนาศักยภาพ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๗,๗๔๐ คน ๒๑,๒๑๕๕ ล้านบาท	๒,๕๘๐ คน ๖,๔๐๙๒ ล้านบาท	๒,๕๘๐ คน ๗,๐๕๐๑ ล้านบาท	๒,๕๘๐ คน ๗,๐๕๐๑ ล้านบาท	กส.	
๒) โครงการส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และประสบการณ์	๒. จำนวนผู้สูงอายุมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้		๖๘,๖๖๑ คน ๑๑๑,๕๒๓๒ ล้านบาท	๒๒,๘๘๗ คน ๓๗,๑๓๔๔ ล้านบาท	๒๒,๘๘๗ คน ๓๗,๑๓๔๔ ล้านบาท	๒๒,๘๘๗ คน ๓๗,๑๓๔๔ ล้านบาท	กบ.	
๑๓. โครงการเตรียมความพร้อมผู้ ส่งคนผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ	จำนวนผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๒๐ ล้านบาท	-	๑๐ ล้านบาท	๑๐ ล้านบาท		
๑๔. โครงการวันมหกรรมอาชีพ	จำนวนผู้ว่างงานได้รับการ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๙๐,๐๐๐ คน ๒๔,๖๙๐๙ ล้านบาท	๓๐,๐๐๐ คน ๗,๔๕๕๕ ล้านบาท	๓๐,๐๐๐ คน ๘,๒๐๕๕ ล้านบาท	๓๐,๐๐๐ คน ๙,๐๒๖๐ ล้านบาท	กส.	
๑๕. โครงการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อ รองรับเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	จำนวนผู้ว่างงานได้รับการ ส่งเสริมการทำงาน	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๒๖,๐๐๐ คน ๓๓,๖๔๗๖ ล้านบาท	๔๒,๐๐๐ คน ๑๐,๙๗๐๙ ล้านบาท	๔๒,๐๐๐ คน ๑๑,๒๐๘๐ ล้านบาท	๔๒,๐๐๐ คน ๑๑,๔๖๘๗ ล้านบาท		
๑) โครงการจัดงานเชิงรุกเพื่อ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	จำนวนผู้ว่างงานได้รับการ ส่งเสริมการทำงาน	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๖,๐๐๐ คน ๒๕,๘๐๐๙ ล้านบาท	๑๒,๐๐๐ คน ๘,๖๐๐๓ ล้านบาท	๑๒,๐๐๐ คน ๘,๖๐๐๓ ล้านบาท	๑๒,๐๐๐ คน ๘,๖๐๐๓ ล้านบาท	กบ.	
๒) โครงการแนะแนวอาชีพเพื่อการ ทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	จำนวนผู้ได้รับการแนะแนว อาชีพ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๙๐,๐๐๐ คน ๗,๘๔๖๗ ล้านบาท	๓๐,๐๐๐ คน ๒,๓๗๐๖ ล้านบาท	๓๐,๐๐๐ คน ๒,๖๐๗๗ ล้านบาท	๓๐,๐๐๐ คน ๒,๘๖๘๔ ล้านบาท	กส.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑๖. กิจกรรมการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๐๐,๐๐๐ คน *งบประมาณ	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	กต.	
๑๗. โครงการส่งเสริมการศึกษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวนประเทศที่ส่งเสริมและขยายตลาด	ส่วนกลาง	๖ ประเทศ ๕.๕๕๕๕ ล้านบาท	๖ ประเทศ ๑.๘๘๖๖ ล้านบาท	๖ ประเทศ ๑.๘๘๖๖ ล้านบาท	๖ ประเทศ ๑.๘๘๖๖ ล้านบาท	กต.	
๑๘. โครงการศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค	๑. จำนวนคนหางานที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้เดินทางไปทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ๒. คนหางานที่ใช้บริการศูนย์ฯ มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑๐ จังหวัด	๑๐ จังหวัด ๙ ล้านบาท	๑๐ จังหวัด ๓ ล้านบาท	๑๐ จังหวัด ๓ ล้านบาท	๑๐ จังหวัด ๓ ล้านบาท	กต.	
๑๙. โครงการส่งเสริมแรงงานไทยกลับคืนถิ่น (Reintegration)	จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับการส่งเสริม	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑,๒๐๐ คน ๑.๕๕๕๕ ล้านบาท	๔๐๐ คน ๐.๕๓๑๘ ล้านบาท	๔๐๐ คน ๐.๕๓๑๘ ล้านบาท	๔๐๐ คน ๐.๕๓๑๘ ล้านบาท	กต.	
๒๐. โครงการสร้างเสริมสู่โลกการทำงาน ผ่านประสบการณ์จริง	จำนวนผู้เข้ารับบริการได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ		๒๔,๐๐๐๐ ล้านบาท	-	๑๒,๐๐๐๐ ล้านบาท	๑๒,๐๐๐๐ ล้านบาท		

กลยุทธ์ที่ ๒ คัดกรองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันคนหางานตกงาน	จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๒,๗๙๑,๘๐๐ คน ๙,๒๒๐ ล้านบาท	๙๓๐,๖๐๐ คน ๓,๐๗๖ ล้านบาท	๙๓๐,๖๐๐ คน ๓,๐๗๖ ล้านบาท	๙๓๐,๖๐๐ คน ๓,๐๗๖ ล้านบาท	กทค.	
๒. โครงการคุ้มครองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๒๔,๙๐๐ คน ๔,๔๔๙๐ ล้านบาท	๘,๓๐๐ คน ๑,๔๘๓๐ ล้านบาท	๘,๓๐๐ คน ๑,๔๘๓๐ ล้านบาท	๘,๓๐๐ คน ๑,๔๘๓๐ ล้านบาท	กทค.	
๓. โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๘๑,๕๐๐ คน ๘,๘๓๔๔ ล้านบาท	๖๐,๕๐๐ คน ๒,๙๔๔๘ ล้านบาท	๖๐,๕๐๐ คน ๒,๙๔๔๘ ล้านบาท	๖๐,๕๐๐ คน ๒,๙๔๔๘ ล้านบาท	กทค.	
๔. โครงการตรวจและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	จำนวนประเทศที่มีแรงงานไทยทำงานได้รับการคุ้มครอง	ส่วนกลาง	๖ ประเทศ ๗,๙๖๐๕ ล้านบาท	๖ ประเทศ ๒,๖๕๓๕ ล้านบาท	๖ ประเทศ ๒,๖๕๓๕ ล้านบาท	๖ ประเทศ ๒,๖๕๓๕ ล้านบาท	กทค.	
๕. โครงการสัมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการป้องกันและปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการป้องกันและปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน	ส่วนกลาง	๓๐๐ คน ๐,๕๒๑๓ ล้านบาท	๑๐๐ คน ๐,๓๐๗๑ ล้านบาท	๑๐๐ คน ๐,๓๐๗๑ ล้านบาท	๑๐๐ คน ๐,๓๐๗๑ ล้านบาท	กทค.	
๖. โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	จำนวนคนหางานที่ผ่านการอบรม	ส่วนภูมิภาค	๙,๐๐๐ คน ๘,๕๒๒๒ ล้านบาท	๓,๐๐๐ คน ๒,๘๓๗๔ ล้านบาท	๓,๐๐๐ คน ๒,๘๓๗๔ ล้านบาท	๓,๐๐๐ คน ๒,๘๓๗๔ ล้านบาท	กทค.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๗. โครงการตรวจสอบสำนักงานจัดหางาน/บริษัทจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ บริษัทจัดหางานให้คนหางานไปทำงานต่างประเทศ บริษัทจัดหางานให้คนหางานเพื่อทำงานเป็นคนประจำเรือ และบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	จำนวนสำนักงาน/บริษัทจัดหางานได้รับการตรวจสอบ	ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค	๑,๕๐๐ แห่ง ๓๐๐ คน ๐.๘๔๐๐ ล้านบาท	๕๐๐ แห่ง ๑๐๐ คน ๐.๒๘๐๐ ล้านบาท	๕๐๐ แห่ง ๑๐๐ คน ๐.๒๘๐๐ ล้านบาท	กทค.	๒๕๖๔ ๕๐๐ แห่ง ๑๐๐ คน ๐.๒๘๐๐ ล้านบาท
๘. รับเรื่องร้องทุกข์จากคนหางานตาม พ.ร.บ. จัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๖๔	จำนวนคนหางานได้รับความคุ้มครองตาม พรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๖๔	ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค	๓,๖๐๐ คน	๑,๒๐๐ คน	๑,๒๐๐ คน	กทค.	๑,๒๐๐ คน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนงานให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. กิจกรรมการให้บริการจัดหางานของศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย	จำนวนผู้สมัครงานมารับบริการจัดหางาน	ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค	๕๕๐,๐๐๐ คน ๑๘,๕๖๓๘ ล้านบาท	๑๕๐,๐๐๐ คน ๕,๗๖๓๘ ล้านบาท	๒๐๐,๐๐๐ คน ๖,๔๐๐๐ ล้านบาท	กบ.	๒๕๖๔ ๒๐๐,๐๐๐ คน ๖,๔๐๐๐ ล้านบาท
๒. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นนักจัดหางานมืออาชีพ (ระดับกลาง)	จำนวนผู้ผ่านการอบรม	ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค	๓๐๐ คน ๕.๑๙๔๒ ล้านบาท	๑๐๐ คน ๑.๗๓๑๔ ล้านบาท	๑๐๐ คน ๑.๗๓๑๔ ล้านบาท	กบ.	๑๐๐ คน ๑.๗๓๑๔ ล้านบาท
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานเพื่อการแข่งขันไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	จำนวนผู้ผ่านการอบรม	ส่วนกลาง	๓,๐๐๐ คน ๙.๘๔๔๘ ล้านบาท	๑,๐๐๐ คน ๓.๒๗๑๖ ล้านบาท	๑,๐๐๐ คน ๓.๒๗๑๖ ล้านบาท	กทค.	๑,๐๐๐ คน ๓.๒๗๑๖ ล้านบาท

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (อิสราเอล)	จำนวนผู้ผ่านการอบรม	ส่วนกลาง	๓,๖๐๐ คน ๑๑,๐๕๖๖ ล้านบาท	๑,๒๐๐ คน ๓,๖๘๔๒ ล้านบาท	๑,๒๐๐ คน ๓,๖๘๔๒ ล้านบาท	๒๕๖๕	๑,๒๐๐ คน ๓,๖๘๔๒ ล้านบาท
๕. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานในประเทศ	จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๘๗ แห่ง ๗๖ อัตรา ๔๑,๔๒๔๐ ล้านบาท	๘๗ แห่ง ๗๖ อัตรา ๑๓,๘๐๘๐ ล้านบาท	๘๗ แห่ง ๗๖ อัตรา ๑๓,๘๐๘๐ ล้านบาท	๒๕๖๕	๘๗ แห่ง ๗๖ อัตรา ๑๓,๘๐๘๐ ล้านบาท

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน			๒๑,๐๐๐,๐๐๐ คน	๗,๐๐๐,๐๐๐ คน	๗,๐๐๐,๐๐๐ คน	๒๕๖๕	๗,๐๐๐,๐๐๐ คน
๒. โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน	๑. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ๒. จำนวนผู้ที่มีทักษะพิเศษในแต่ละสาขาและพื้นที่	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๙,๐๐๐ คน ๑๑๖,๐๗๓ แห่ง ๘,๕๐๙๑ ล้านบาท ๑๑,๐๗๓ แห่ง ๔,๕๒๐๐ ล้านบาท ๑๐๕,๐๐๐ แห่ง	๓,๐๐๐ คน ๓๘,๖๙๑ แห่ง ๒,๕๐๒๗ ล้านบาท ๓,๖๙๑ แห่ง ๑,๓๐๐๐ ล้านบาท ๓๕,๐๐๐ แห่ง	๓,๐๐๐ คน ๓๘,๖๙๑ แห่ง ๓,๐๐๓๒ ล้านบาท ๓,๖๙๑ แห่ง ๑,๕๖๐๐ ล้านบาท ๓๕,๐๐๐ แห่ง	๒๕๖๕	๓,๐๐๐ คน ๓๘,๖๙๑ แห่ง ๓,๐๐๓๒ ล้านบาท ๓,๖๙๑ แห่ง ๑,๕๖๐๐ ล้านบาท ๓๕,๐๐๐ แห่ง
๑) จัดทำข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาที่ประสงค์จะทำงาน			๐.๖๔๑๕ ล้านบาท ๙,๐๐๐ คน ๓,๔๔๗๖ ล้านบาท	๐.๑๘๘๗ ล้านบาท ๓,๐๐๐ คน ๑,๐๑๔๐ ล้านบาท	๐.๒๒๖๔ ล้านบาท ๓,๐๐๐ คน ๑,๒๑๖๘ ล้านบาท	๒๕๖๕	๐.๒๒๖๔ ล้านบาท ๓,๐๐๐ คน ๑,๒๑๖๘ ล้านบาท
๒) โครงการสำรวจข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาใหม่							
๓) จัดทำข้อมูลกำลังแรงงานที่มีทักษะพิเศษ							

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๓. โครงการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	๑. จำนวนงานวิจัยที่เผยแพร่ (ฉบับ)	ส่วนภูมิภาค	๓๖๙,๖๖๐ ฉบับ	๑๒๓,๒๒๐ ฉบับ	๑๒๓,๒๒๐ ฉบับ	๑๒๓,๒๒๐ ฉบับ	กบต.	
	๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน		๑๒.๘๕๒๓ ล้านบาท	๓.๙๙๑๙ ล้านบาท	๔.๕๕๐๒ ล้านบาท	๔.๕๕๐๒ ล้านบาท		
	๓. ร้อยละของผู้รับบริการนำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานไปใช้ประโยชน์		ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐		
๔. โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารข้อมูลตลาดแรงงานเพื่อรองรับแผนการปฏิรูปประเทศ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๒,๕๕๐ คน ๑๑.๓๒๓๐ ล้านบาท	-	๑,๒๗๕ คน ๕.๖๖๑๕ ล้านบาท	๑,๒๗๕ คน ๕.๖๖๑๕ ล้านบาท	กบต.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในยุค ๔.๐

เป้าประสงค์ การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการและทำให้บริการกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพ ทันสมัยรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลให้สนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก หน่วยรอง
๑. โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการจัดหางาน (Job Demand Open Platform)	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา	ส่วนกลาง	๑ ระบบ ๔๐.๓๒๕๐ ล้านบาท	๑ ระบบ ๓๕.๓๒๕๐ ล้านบาท	-	๑ ระบบ (MA) ๕ ล้านบาท	ศทส. กบ.
๒. โครงการพัฒนาระบบบุคคล กรรมการจัดหางาน	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนา	ส่วนกลาง	๑ ระบบ ๘.๕๔๓๑ ล้านบาท	-	๑ ระบบ ๘.๕๔๓๑ ล้านบาท	-	ศทส. กบค
๓. โครงการยกระดับการให้บริการ ของกรมการจัดหางาน (Smart Service) (Universal Design)		ส่วนกลาง	๒ ระบบ ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน ๒๒๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	-	๒ ระบบ ๕๐๐,๐๐๐ คน ๕๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑,๐๐๐,๐๐๐ คน ๓๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	ศทส.
๑) กิจกรรมพัฒนาระบบบริการ ด้านการตรวจและคุ้มครองแรงงาน	๑) ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการ ป้องกัน การถูกหลอกลวง คุ้มครองแรงงานและป้องกัน การค้ำมนุษย์	ส่วนกลาง	๑ ระบบ ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน ๑๘๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	-	๑ ระบบ ๕๐๐,๐๐๐ คน ๕๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑,๐๐๐,๐๐๐ คน ๓๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	ศทส. กทค.
๒) กิจกรรมพัฒนาระบบบริการ ด้านการออกใบอนุญาตจัดหางาน (DOE License)	๒) จำนวนระบบอนุญาต จัดหางานทางอิเล็กทรอนิกส์	ส่วนกลาง	๑ ระบบ ๔๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	-	๑ ระบบ ๔๐.๐๐๐๐ ล้านบาท	- ๕.๐๐๐๐ ล้านบาท	ศทส. กทค.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๔. โครงการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์บริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศระยะที่ ๓	๑) มีระบบฐานข้อมูลการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ๒) ลดระยะเวลาการให้บริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ๓) มีระบบรายงานที่สามารถใช้ตรวจสอบความโปร่งใสในการบริการได้	ส่วนกลาง	๑ ระบบ ๑๗.๑๔๓๙ ล้านบาท	๑ ระบบ ๑๗.๑๔๓๙ ล้านบาท	-	-	ศทส.	กิตติ.

กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอ และพร้อมใช้งาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสารสนเทศเพื่อรองรับการให้บริการ ๑) โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ทดแทนเครื่องที่เสื่อมสภาพการใช้งาน	๑) จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทดแทนเครื่องที่เสื่อมสภาพ ๒) จำนวนระบบเครือข่ายที่ได้รับการทดแทน	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๘.๖๔๗๕ ล้านบาท PC ๕๐๖ เครื่อง printer ๒๕๐ เครื่อง ๑๕.๕๕๔๕ ล้านบาท ๑ ระบบ ๒.๖๒๐๐ ล้านบาท	๑๘.๖๔๗๕ ล้านบาท PC ๕๐๖ เครื่อง printer ๒๕๐ เครื่อง ๑๕.๕๕๔๕ ล้านบาท ๑ ระบบ ๒.๖๒๐๐ ล้านบาท	-	-	ศทส.	
๒) โครงการจัดหาอุปกรณ์ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลทดแทนอุปกรณ์เดิมและเพิ่มประสิทธิภาพให้มั่นคงปลอดภัย ระยะที่ ๒ ๓) โครงการซื้อเครื่องพิมพ์สีทดแทนเครื่องเดิมที่หมดสภาพการใช้งาน	๓) จำนวนเครื่องพิมพ์ที่จัดซื้อ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๑๐ เครื่อง ๐.๔๗๓๐ ล้านบาท	๑๑๐ เครื่อง ๐.๔๗๓๐ ล้านบาท	-	-	ศทส.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๒. โครงการคลังข้อมูลด้านการจัดหางาน (Doe Data Center)	จำนวนแพลตฟอร์มและซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์	ส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค	๑ ระบบ ๓๙.๐๐๐๐ ล้านบาท	-	๑ ระบบ ๓๙.๐๐๐๐ ล้านบาท	ศทส.	

กลยุทธ์ที่ ๓ การบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. โครงการบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน							



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า)

กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก หน่วยรอง
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของกรมการจัดหางาน	จำนวนจ้างเหมานิติกร	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๙๐ คน ๑๗.๙๔๙๐ ล้านบาท	๓๐ คน ๕.๙๘๓๐ ล้านบาท	๓๐ คน ๕.๙๘๓๐ ล้านบาท	๓๐ คน ๕.๙๘๓๐ ล้านบาท	กน.
๒. โครงการอบรมกฎหมายเพื่อสร้างการรับรู้และเผยแพร่กฎหมายในความรู้รับผิดชอบของกรมการจัดหางาน	จำนวนบุคลากรได้รับความรู้ด้านกฎหมาย	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๖๐๐ คน ๐.๕๘๑๔ ล้านบาท	๒๐๐ คน ๐.๑๙๓๘ ล้านบาท	๒๐๐ คน ๐.๑๙๓๘ ล้านบาท	๒๐๐ คน ๐.๑๙๓๘ ล้านบาท	กน.

กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารทรัพยากรบุคคลมีเพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก หน่วยรอง
๑. โครงการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับโครงสร้างองค์กรในอนาคตของกรมการจัดหางาน	จำนวนแผนที่ได้ดำเนินการ	ส่วนกลาง	๑ แผน ๓.๐๐๐๐ ล้านบาท	๑ แผน ๓.๐๐๐๐ ล้านบาท	-	-	กบค.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ บริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ	จำนวนผู้เข้ารับการสัมมนา	กรุงเทพฯ	๓ ครั้ง ๐.๔๐๐๐ ล้านบาท	๑ ครั้ง ๐.๑๐๐๐ ล้านบาท	๒๕๖๕ ๑ ครั้ง ๐.๑๐๐๐ ล้านบาท	หน่วยงา รับผิดชอบ หน่วยหลัก กพร.

กลยุทธ์ที่ ๔ บริหารแผนงาน โครงการ และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. โครงการระบบประชุมทางไกลผ่าน จอภาพ	จำนวนระบบประชุม ทางไกลผ่านจอภาพ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๙๒ ชุด ๒๔.๔๑๔๑ ล้านบาท	๙๒ ชุด ๒๔.๔๑๔๑ ล้านบาท	-	หน่วยงา รับผิดชอบ หน่วยหลัก สสค.

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมและทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ			หน่วยงานรับผิดชอบ
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และเสริมสร้างการรับรู้	ร้อยละการสร้างความรู้	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๑๐๐ ๑๐๐.๒๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๑๐๐.๔๐๐๐ ล้านบาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๑๐๐.๔๐๐๐ ล้านบาท	หน่วยงา รับผิดชอบ หน่วยหลัก สสค.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
เป้าประสงค์ หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีความรู้และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ		หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก หน่วยรอง
๑. โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบลหมู่บ้าน	จำนวนเครือข่ายที่ช่วยประชาสัมพันธ์บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓,๖๐๐ แห่ง ๘,๙๑๘๔ ตำบล	๑,๒๐๐ แห่ง ๒,๙๗๒๘ ตำบล	๑,๒๐๐ แห่ง ๒,๙๗๒๘ ตำบล	กบต. สำนักงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมเครือข่ายจัดงานและคุ้มครองคนหางาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ		หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก หน่วยรอง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ		หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก หน่วยรอง
๑. กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	เครือข่ายการแนะแนวอาชีพสามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้เป็นแนวทางในการแนะแนวอาชีพให้กับนักเรียนนักศึกษา	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๕,๕๖๐ คน ๒๘,๖๓๒๓ ตำบล	๕,๐๐๐ คน ๖,๙๒๓๖ ตำบล	๕,๒๘๐ คน ๑๐,๓๕๖๕ ตำบล	กส. สำนักงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

เป้าประสงค์ การบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าวที่ระบบให้มีความสอดคล้องกับความต้องการจ้างงาน เพื่อลดปัญหาการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ

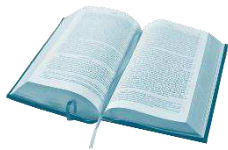
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียน	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓,๑๗๒,๐๐๐ คน ๕๕,๓๒๐๐ ล้านบาท	๕๓๒,๐๐๐ คน/ครึ่ง ๑๘,๕๔๐๐ ล้านบาท	๑,๑๒๐,๐๐๐ คน/ครึ่ง ๑๘,๕๔๐๐ ล้านบาท	๑,๑๒๐,๐๐๐ คน/ครึ่ง ๑๘,๕๔๐๐ ล้านบาท	สพต.	
๒. โครงการศูนย์ประสานแรงงาน ประมง	๑) จำนวนแรงงานต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้รับการอบรม ๒) จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ ได้รับการอนุญาตทำงานใน กิจการประมงทะเล ๓) จำนวนแรงงานต่างด้าว นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้รับคำปรึกษา แนะนำ หรือรับเอกสารเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ ๔) จำนวนแรงงานต่างด้าว ในกิจการประมงทะเลที่ได้ จัดเก็บข้อมูลพิสูจน์ตัวตน มีการแจ้งเข้าทำงานตาม พระราชกำหนดการบริหาร จัดการทำงานของคน ต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐	๒๒ จังหวัด สมุทรสาคร ระยอง ตรัง ชุมพร สงขลา ระนอง สตูล กระบี่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี พังงา เพชรบุรี ภูเก็ต สมุทรปราการ สมุทรสงคราม และ สุราษฎร์ธานี	๓๓๓,๐๐๐ คน ๑๙๑,๕๔๐๑ ล้านบาท	๑๑๑,๐๐๐ คน ๖๓,๘๕๖๗ ล้านบาท	๑๑๑,๐๐๐ คน ๖๓,๘๕๖๗ ล้านบาท	๑๑๑,๐๐๐ คน ๖๓,๘๕๖๗ ล้านบาท	สพต.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๓. โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ	จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ	๑๐ จังหวัด (ตาก มุกดาหาร สระแก้ว สงขลา ตรัง นนทบุรี นครราชสีมา เชียงราย และ กาญจนบุรี)	๒๗๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์ ๘๑,๕๘๖ ล้านบาท	๙๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์ ๒๗,๑๙๖ ล้านบาท	๙๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์ ๒๗,๑๙๖ ล้านบาท	๙๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์ ๒๗,๑๙๖ ล้านบาท	สพต.	
๔. โครงการสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับเจ้าหน้าที่/ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	จำนวนเจ้าหน้าที่/ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้รับความรู้ความเข้าใจ	ส่วนกลาง	๙๐๐ คน ๐.๖๘๖๔ ล้านบาท	๓๐๐ คน ๐.๒๒๘๘ ล้านบาท	๓๐๐ คน ๐.๒๒๘๘ ล้านบาท	๓๐๐ คน ๐.๒๒๘๘ ล้านบาท	กทค.	

กลยุทธ์ที่ ๒ เสร็จการดำเนินการเชิงกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	พื้นที่ดำเนินการ	ค่าเป้าหมายและงบประมาณ				หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	จำนวนแรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการได้รับการตรวจสอบ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๗๔๔,๐๐๐ คน ๑๑๑,๐๐๐ แห่ง ๕.๗๒๗๖ ล้านบาท	๒๔๘,๐๐๐ คน ๓๗,๐๐๐ แห่ง ๑.๙๐๒๐ ล้านบาท	๒๔๘,๐๐๐ คน ๓๗,๐๐๐ แห่ง ๑.๙๐๒๐ ล้านบาท	๒๔๘,๐๐๐ คน ๓๗,๐๐๐ แห่ง ๑.๙๐๒๐ ล้านบาท	กทค.	
๒. โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	จำนวนคนต่างด้าว นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการและผู้เกี่ยวข้องได้รับการอบรม	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๗๗,๔๐๐ คน ๗๗,๘๑๒๕ ล้านบาท	๒๕,๘๐๐ คน ๒๕,๙๓๗๕ ล้านบาท	๒๕,๘๐๐ คน ๒๕,๙๓๗๕ ล้านบาท	๒๕,๘๐๐ คน ๒๕,๙๓๗๕ ล้านบาท	สพต.	





บทที่ ๖

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

และ การติดตามและประเมินผล

ความสำเร็จขององค์กรนั้นเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการนำแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติงาน สิ่งที่สำคัญในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้ การควบคุมกลยุทธ์ เป็นหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นมักจะเกิดข้อผิดพลาดที่ต้องการการปรับปรุง เพื่อให้แน่ใจว่ากลยุทธ์นั้นจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามแผนที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติ

ดังนั้น แผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) จะสำเร็จในระดับใดขึ้นอยู่กับ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

๑. แผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เป็นแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยทุกฝ่ายได้ร่วมกันคิด ร่วมกันเสนอแนะแนวทาง ทั้งนี้ ในประเด็นของการแปลงแผนฯ ไปสู่การปฏิบัตินั้น การจะให้หน่วยงานในสังกัดกรมฯ นำกรอบแนวทางของแผนฯ ไปจัดทำแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมเพื่อรองรับงบประมาณในการดำเนินการ แผนต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี เพื่อแจ้งให้ทุกหน่วยในสังกัดนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน

๒. การนำแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ให้มีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารและถ่ายทอดแผนฯ สู่สำนัก กอง ศูนย์ สำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐ และระดับสำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยการจัดประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ และมอบหมายให้หน่วยงานระดับต่างๆ รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องไม่เฉพาะภายในองค์กร แต่ต้องให้ภายนอกองค์กรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของกรมการจัดหางาน ได้แก่ นายจ้าง คนหางานที่ประสงค์ทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา ประชาชนวัยกำลังแรงงานได้ทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมผลักดันยุทธศาสตร์ภายใต้แผนฯ โดยการบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี

๓. ผู้บริหารของกรมการจัดหางานทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการแปลงแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลโดยใช้การตรวจราชการแบบบูรณาการ ในการติดตามความสำเร็จของแผน รวมทั้งบริหารจัดการให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

๔. สร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งประสานและผลักดันการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน โดยสร้างความร่วมมือในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติกับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

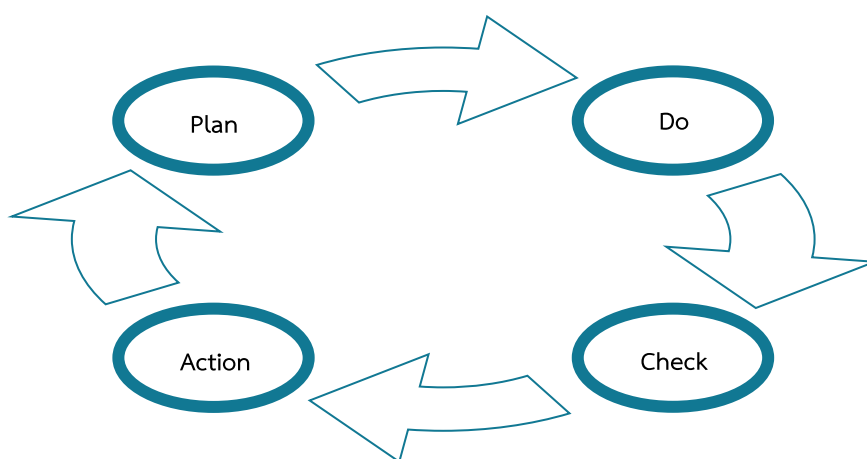
๕. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่างๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนทั้งรายปี ระยะเวลาครึ่งปี และประเมินผลตามระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ eMENSCR รวมทั้งการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนแผนฯสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผน ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงานและความสำเร็จของแผนฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้แผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

๖. ประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินการและทบทวนแผนปฏิบัติการของกรม โดยกำหนดให้มีการทบทวนปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่าแผนปฏิบัติการหรือแผนปฏิบัติการด้าน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ นอกจากนี้ การประเมินผลทำให้ทราบว่าการทำงานตามแผนปฏิบัติการเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ แผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนฯ เป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นดำเนินการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องทบทวนยุทธศาสตร์ (Action) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังวงจรที่ปรากฏในแผนภูมิต่อไป

แผนภูมิ ๑ แสดงวงจรการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ สู่การปฏิบัติ



กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติซึ่งแผนฯ ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

๑.๑ ผู้บริหารผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกรมทุกระดับ ทุกช่องทาง เช่น การประชุม การเผยแพร่ทางสื่อสารสนเทศ การตรวจราชการ เป็นต้น ให้เห็นความสำคัญ มีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วน ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนฯ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และดำเนินการตามแผน มีการกำกับติดตามรวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผนฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล

๑.๔ ผลักดันให้มีการสร้างหรือออกแบบระบบการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน

๒. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๒.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๒.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๒.๔ พัฒนางองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัด แก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำ แผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน ตรงกับความต้องการและ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๒.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่ การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน ในการประชุมกรมการจัดหางาน

๒.๗ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงาน ให้บุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

๓. การพัฒนากลไกในการประเมินผล

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑ กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

๓.๒ การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่างๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

๓.๓ การประเมินผล

๑) กำหนดวิธีการประเมินผลซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล พร้อมทั้งระยะเวลาการประเมินผล ซึ่งต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการใช้ในการประเมิน รวมทั้งข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

๒) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์เปรียบเทียบผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปี ประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปีตอบสนองหรือสอดคล้องกับแผนหรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

๓) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมกรมการจัดหางานรับทราบ

๔. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล

กองยุทธศาสตร์และแผนงานซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน รวมทั้งผู้ประเมินจากภายนอกเป็นกลไกสำคัญในการประเมินผลให้แผนฯ บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



ภาคผนวก

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๑. นางเพชรรัตน์ สินอวย	อธิบดีกรมการจัดหางาน	ประธาน
๒. นางเจียรรัตน์ ณะวะมะวัฒน์	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน	รองประธาน
๓. นายสุวรรณ์ ดวงตา	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน	รองประธาน
๔. นายไพโรจน์ โชติกเสถียร	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน	รองประธาน
๕. นางนภสร หุ่นสุกใส	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน	
๖. นางพรปวีณ์ วิชิต	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน	
๗. นายเชิดศักดิ์ วิสุทธุกุล	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน	
๘. นางสาวกาญจนา หันชัยศรี	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน	
๙. นายอรเทพ อินทรสกุล	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน	
๑๐. นางสาวอัญชนา หิรัญพฤษ	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน	
๑๑. นายณัฐพงศ์ ศรีพูนสุข	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	
๑๒. นางสาวสุภิญญา แก่นจ้าย	เลขานุการกรม	
๑๓. นายสมบัติ โพธิวัฒน์	ผู้อำนวยการกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน	
๑๔. นางกนกวรรณ วงศาโรจน์	ผู้อำนวยการกองนิติการ	
๑๕. นางสาวสุภิญญา ภูพัฒนานกุล	ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	
๑๖. นายวิชิต อินทรเจริญ	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑๗. นางวิชาดา จอร์จ	ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	
๑๘. นางชโลบล ขจรผดุงกิตติ	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	
๑๙. นางวีรยา รัตนนิตย	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	
๒๐. นางวิษุฒดา เจนเกียรติฟู	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ	
๒๑. นายประจวบ ทองอยู่	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
๒๒. นายยุทธนา บัวจัน	ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	
๒๓. นางศรีเสาวลักษณ์ ศรีคะชินทร์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน	
๒๔. นางนงลักษณ์ เชื้อภักดี	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
๒๕. นางอารี สวัสดิ์ชูแก้ว	ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	

จัดหางานจังหวัดผู้แทนภาค

๑. นางอัจฉรา เราจุติธรรม	จัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม	ผู้แทนภาคกลาง
๒. นางณคประภา บำรุงสุข	จัดหางานจังหวัดอ่างทอง	ผู้แทนภาคกลาง
๓. นางอนุวรรณ แสงประเสริฐ	จัดหางานจังหวัดนนทบุรี	ผู้แทนภาคกลาง
๔. นางสาวเพ็ญดี รัตกุล	จัดหางานจังหวัดปราจีนบุรี	ผู้แทนภาคตะวันออก
๕. นางสาวสุกกุล ไตรรัตน์ผลาดล	จัดหางานจังหวัดระยอง	ผู้แทนภาคตะวันออก
๖. นายไพรัชต์ ศิริพันธุ์	จัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี	ผู้แทนภาคตะวันตก
๗. นางสาวงามจิต โลกเลื่อง	จัดหางานจังหวัดกำแพงเพชร	ผู้แทนภาคเหนือ
๘. นายปรีชา อินทรชาธร	จัดหางานจังหวัดขอนแก่น	ผู้แทนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๙. นางอุทัยวรรณ โกตระกุล	จัดหางานจังหวัดกาฬสินธุ์	ผู้แทนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๐. นางสาวนพพรรัตน์ จรจรรย์	จัดหางานจังหวัดกระบี่	ผู้แทนภาคใต้

สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐

๑. นางสาวสุจิตรา ขจรกิตาการ	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑
๒. นายการณย์ กิจพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๒
๓. นายธนภูมิ ชัยฤกษ์	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓
๔. นางสาวรรณา เอี่ยมสอาด	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๔
๕. นายสมชาย นาคพงษ์	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๕
๖. นางเจนจิรา เดชะรัฐ	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๖
๗. นางสาวอรสิริภักดิ์ ศิวโรจน์	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๗
๘. นางสาวพรณี แสงมณี	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๘
๙. นางสุนทรี วิลาทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๙
๑๐. นางสาวสายบัว หุ่นจันทร์	ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐

วิทยากร

๑. ดร. ณัฐวัฒน์ นิปการ	วิทยากรและอาจารย์ที่ปรึกษา
------------------------	----------------------------

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๑. นางวีรยา รัตนินิตย์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	เลขานุการ
๒. นายปรีชา ดุจจานุทัศน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ด้านแผนงานและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานที่เกี่ยวข้องทุกท่าน



บัญชีอักษรย่อชื่อหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน

อักษรย่อ	หน่วยงาน
สบต.	สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
กบ.	กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
กส.	กองส่งเสริมการมีงานทำ
กบต.	กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรต.	กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
กยผ.	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กน.	กองนิติการ
สลก.	สำนักงานเลขาธิการกรม
กทค.	กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน
กพร.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ตส.	กลุ่มตรวจสอบภายใน
กบค.	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ศทส.	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สจจ.	สำนักงานจัดหางานจังหวัด
สจก.	สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่



กรมการจัดหางาน
Department of Employment

แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2563 - 2563 (ระยะ 3 ปี)
โดย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมการจัดหางาน

www.doe.go.th/strategy