



กรมการจัดหางาน
Department of Employment

แผนปฏิบัติการราชการ

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ของกรมการจัดหางาน



กรมการจัดหางาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โทรศัพท์ : 0 2248 2882 Email : strategy.doe@gmail.com



คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย ของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง กรมการจัดหางาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายดังกล่าว รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมาย และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ของประเทศไทย และบริบทด้านแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันที่ชัดเจนใน ๓ ด้าน คือ ด้านของดิจิทัล (Digital Disruption) ด้านของโรคโควิด-๑๙ (Pandemic Disruption) และด้านของกลุ่มอายุ (Generation Disruption)

กรมการจัดหางานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบาย รวมทั้งเป้าหมายในการ พัฒนาประเทศ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และผลักดันให้การดำเนินงานตามภารกิจ สามารถตอบสนอง ต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน และเกิดประโยชน์ ต่อประชาชนผู้รับบริการต่อไป



สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑-๒
บทนำ	๓-๒๖
• สถานการณ์และบริบทโลก	๓
• ทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๖
• หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี	๙
• วัตถุประสงค์	๑๑
• กรอบแนวคิด	๑๑
• กระบวนการในการจัดทำแผน	๑๓
๑.สำรวจความคิดเห็น	๑๓
๒.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ/พิจารณา (ร่าง) กรอบแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน	๑๖-๒๖
๒.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	๑๖
๒.๒ ผลการประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน	๒๑
๒.๓ ผลการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)	๒๑
๒.๔ ความเชื่อมโยงของเป้าหมายหลัก แผนปฏิบัติการ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนา	๒๔
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๒๗-๓๘
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ	๒๗
๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)	๓๑
๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๓๘
ส่วนที่ ๓ ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ	๓๙-๔๐
ส่วนที่ ๔ สาระสำคัญแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน	๔๑-๖๓
๔.๑ ภาพรวม	๔๑
๔.๒ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการราย ๕ ปี	๔๓
- แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	๔๓
- แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและยกระดับการให้บริการ	๔๖
- แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๔๗
- แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	๕๑
๔.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณรวม (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๕๔
ส่วนที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	๖๔-๖๖
ภาคผนวก	๖๗
บรรณานุกรม	๖๙

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน จัดทำขึ้น เพื่อให้กรมการจัดหางานมีแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดความต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรมต่อจากแผนเดิมที่ได้สิ้นสุดลง และการดำเนินงานภายใต้บทบาทภารกิจทั้งในด้านการส่งเสริมการมีงานทำ การแนะแนวอาชีพ การวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงาน การคุ้มครองคนหางาน และการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนการขับเคลื่อนให้ยุทธศาสตร์ชาติบรรลุตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ที่เห็นชอบให้มีการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย

แผนระดับที่ ๑ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนระดับที่ ๒ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนความมั่นคง

แผนระดับที่ ๓ หมายถึง แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ เช่น แผนของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ แผนบูรณาการ รวมถึงแผนปฏิบัติการทุกระดับ

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นแผนระดับที่ ๓ นั้น ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยใช้เครื่องมือ 7s ของ McKinsey เพื่อศึกษา วิเคราะห์ บทบาท หน้าที่ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมทั้งวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร สถานการณ์ แนวโน้มทางเศรษฐกิจและสังคม โดยใช้เครื่องมือ C-PEST Analysis เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เป็นโอกาสและอุปสรรคที่ส่งต่อการดำเนินงาน นอกจากนี้ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ยังได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยนำข้อมูลจากความคิดเห็นของบุคลากร ความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ กับการดำเนินภารกิจทุกด้าน โดยใช้ SWOT Analysis และ TOWS Metrix เพื่อประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก แผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในอีก ๕ ปี ข้างหน้า ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสรุปภาพรวมของแผนฯ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๗๐”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๔. บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

เป้าหมายหลัก

๑. ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง ยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ตามระดับการศึกษา และตรงกับความต้องการของนายจ้าง รวมทั้งได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
๒. ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และบริการประชาชนมีประสิทธิภาพ
๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และธรรมาภิบาล
๔. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีประสิทธิภาพ

ขับเคลื่อนผ่านแผนปฏิบัติการ ๔ เรื่อง ประกอบด้วย

๑. แผนปฏิบัติการเรื่อง การส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
๒. แผนปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และยกระดับการให้บริการ
๓. แผนปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๔. แผนปฏิบัติการเรื่อง การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

บทนำ

สถานการณ์และบริบทโลก

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก ที่จะส่งผลกระทบและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในด้านเศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ วัฒนธรรม รวมถึงชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศ ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่จะ เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหายไป แต่เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน ดังนั้น การวิเคราะห์ แนวโน้มดังกล่าว จึงมีนัยสำคัญต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาประเทศเพื่อให้รองรับ และปรับตัวให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์และบริบทระดับโลกที่จะส่งผล หรือมีอิทธิพล ทำให้สถานะของประเทศไทยที่เป็นอยู่เกิดการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การปรับทิศทางการพัฒนาประเทศ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ ๔ ซึ่งเป็นยุคแห่งการประยุกต์ใช้ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ในการพัฒนานวัตกรรมเน้นการต่อยอด และผสมผสานเทคโนโลยี ต่างสาขาเข้าด้วยกัน อาทิ เทคโนโลยีทางกายภาพ ชีวภาพ ดิจิทัล และพลังงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในภาคส่วนต่าง ๆ อย่างกว้างขวางในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้วิถีชีวิตรวมถึงการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ เช่น การใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของภาคการผลิต การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการ กำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างเจาะจง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ เป็นต้น

๒. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

โครงสร้างประชากรของโลกมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การสหประชาชาติ คาดการณ์ว่าภายในปี ๒๕๙๓ ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป จะเพิ่มสูงขึ้นเฉลี่ยกว่าร้อยละ ๑๒๐ จนมีจำนวนรวมถึง ๑.๕ พันล้านคน ส่งผลให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงาน มีแนวโน้มลดลงในเกือบทุกประเทศ โดยเฉพาะภูมิภาคเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก และมีแนวโน้ม ที่ประชากรผู้สูงอายุจะขยายตัวเพิ่มขึ้นอีกราว ๓๑๒ ล้านคน จนคาดว่า จะมีจำนวนผู้สูงอายุมรวมกว่า ๕๗๓ ล้านคน ภายใน ๓๐ ปีข้างหน้า

อย่างไรก็ดี แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรโลกสู่สังคมสูงวัยจะนำมาซึ่งโอกาส ทางเศรษฐกิจใหม่ ๆ จากความต้องการสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ ซึ่งจะส่งผลให้ ภาคการผลิตและบริการส่วนหนึ่งมีโอกาสเติบโตเพิ่มขึ้น อาทิ ยาและเวชภัณฑ์ อาหารเพื่อสุขภาพ ธุรกิจบริการ สุขภาพ บริการทางการแพทย์ และศูนย์พักพิงผู้สูงอายุ รวมทั้งยังเป็นช่องทางในการพัฒนานวัตกรรม สินค้า และบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มสูงวัย เช่น หุ่นยนต์สำหรับการดูแล และนวัตกรรมของใช้ภายในบ้านสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น



๓. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงขึ้น โดยคาดว่าอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกอาจเพิ่มสูงขึ้นจากระดับอุณหภูมิก่อนยุคอุตสาหกรรมถึง ๑.๕ องศาเซลเซียส ภายใน พ.ศ. ๒๕๗๓ – ๒๕๙๕ ส่งผลให้หลายภูมิภาคต้องเผชิญกับความผันผวนของภูมิอากาศในระดับความรุนแรงที่มากขึ้น และบ่อยครั้งขึ้น อาทิ คลื่นความร้อน ภาวะฝนทิ้งช่วง ภัยแล้ง พายุ และน้ำท่วม ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นจะแตกต่างกันไปตามสภาพทางภูมิศาสตร์ของแต่ละพื้นที่ และสร้างความเสียหายทั้งต่อชีวิต ทรัพย์สิน รายได้ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำในหลายพื้นที่ทั่วโลก

๔. การลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ตามความตกลงปารีสที่ประเทศภาคีสมาชิกอนุสัญญากรอบการทำงานแห่งสหประชาชาติ (United Nations Framework Convention on Climate Change: UNFCCC) จำนวน ๑๙๗ ประเทศ ได้มีมติเห็นชอบร่วมกันที่จะจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลกไม่ให้เกิน ๒ องศาเซลเซียส เมื่อเทียบกับระดับก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยการควบคุมให้อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกเพิ่มขึ้นไม่เกิน ๒ และ ๑.๕ องศาเซลเซียส ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ได้นั้น จะต้องลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั่วโลกลงร้อยละ ๒๕ และ ๕๕ เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และหากจะควบคุมการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิไม่ให้เกิน ๑.๕ องศาเซลเซียส ในปี พ.ศ. ๒๕๙๓ พบว่าจะต้องลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิของโลกลงเป็นศูนย์

ที่ผ่านมา ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมของประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย ในขณะที่ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั่วโลก และในประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ยังคงมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ด้วยสถานการณ์ดังกล่าว จึงมีความเป็นไปได้ที่ประเทศกำลังพัฒนาจะถูกกดดันมากขึ้นในอนาคตเพื่อให้มีการดำเนินการเพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างจริงจัง

๕. พลังงานหมุนเวียนและยานยนต์ไฟฟ้า

กระแสความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี แบตเตอรี่ ได้สร้างแรงกดดันให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในสาขาการผลิต ที่มี การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสูงสุด ๒ อันดับแรก ได้แก่ สาขาพลังงาน และสาขาการคมนาคมขนส่ง ซึ่งนำไปสู่ การพัฒนาการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน พลังงานทางเลือก ซึ่งประกอบด้วย พลังงานชีวภาพ พลังงาน ความร้อนใต้พิภพ พลังงานน้ำ พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม รวมทั้งมีการคิดค้นการพัฒนายานยนต์สมัยใหม่ ที่ขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้าจากแบตเตอรี่หรือเซลล์เชื้อเพลิงไฮโดรเจน เพื่อตอบสนองความต้องการผลิตไฟฟ้าจากพลังงาน ทางเลือกและการใช้ยานยนต์สมัยใหม่ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วโลก โดยในปี ๒๕๖๓ มีปริมาณ การใช้งานยานยนต์ไฟฟ้าทั่วโลกเติบโตสูงขึ้นถึงร้อยละ ๔๐ ต่อปี และคาดว่าจะยานยนต์ไฟฟ้าจะมีส่วนแบ่งการตลาด เพิ่มขึ้นถึงประมาณ ๑ ใน ๓ ของโลกภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า และมีอย่างน้อย ๑๘ ประเทศ/เขตการปกครอง ที่มีแผน ในการระงับการจำหน่ายยานยนต์ที่ใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล และสนับสนุนให้ประชาชนเปลี่ยนมาใช้ยานพาหนะ ทางเลือกอย่างยานยนต์ไฟฟ้าภายในปี พ.ศ. ๒๕๙๓ เช่น นอร์เวย์ ญี่ปุ่น สวีเดน ไต้หวัน และอิสราเอล เป็นต้น

๖. เศรษฐกิจการเมืองระหว่างประเทศ

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดดของประเทศในทวีปเอเชีย โดยเฉพาะประเทศจีนที่คาดว่าจะมีขนาดเศรษฐกิจที่ใหญ่ที่สุดของโลกภายในระยะเวลา ๑๐ ปี จะมีบทบาทในการกำหนดระเบียบเศรษฐกิจ การเมืองโลกมากขึ้น จนนำมาสู่สถานการณ์ที่อยู่ภายใต้แรงกดดันระหว่างชั่วคราวใหม่ทางตะวันออกกับชั่วคราวดั้งเดิมอย่างสหรัฐอเมริกา ซึ่งยังคงมีแนวโน้มที่จะดำเนินนโยบายและมาตรการกีดกันทางการค้าและเทคโนโลยีต่อประเทศจีนอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจจะยังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และจะส่งผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศทั่วโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากห่วงโซ่มูลค่าโลกมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมหาอำนาจทั้งสองประเทศดังกล่าว ในขณะเดียวกันแนวโน้มความตึงเครียดระหว่างจีนและอินเดีย จากความพยายามในการขยายขอบเขตอิทธิพลทางเศรษฐกิจของจีนในภูมิภาคผ่านกรอบความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค หรือ RCEP อาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมเศรษฐกิจการค้า การลงทุนทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกด้วยเช่นกัน โดยคาดว่าอินเดียจะเป็นประเทศที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ และมีการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงเป็นลำดับต้น ๆ ของโลก ซึ่งความตึงเครียดระหว่างจีนและอินเดียดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบความร่วมมือและการสร้างพันธมิตรในระดับภูมิภาค รวมถึงธรรมเนียมปฏิบัติ และกติการะหว่างประเทศที่ครอบคลุมตั้งแต่เรื่องการค้า เทคโนโลยี ความมั่นคงทางไซเบอร์ จนถึงเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการดำเนินงานด้านภูมิภาคที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน

ประเด็นความขัดแย้งระหว่างประเทศทั้งที่มีมูลเหตุจากการขัดกันของผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและอิทธิพลทางการเมือง นอกจากจะส่งผลกระทบต่อการค้าขับเคลื่อนความร่วมมือระหว่างประเทศแบบพหุภาคีแล้ว ยังสร้างภาวะกดดันต่อการแสดงบทบาทขององค์กรระหว่างประเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีแนวโน้มมองการณ์ความร่วมมือระหว่างประเทศจะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในอนาคต และจะมีขอบเขตภารกิจที่แคบลง หรือมีพันธกิจที่มุ่งเน้นเฉพาะประเด็นยิ่งขึ้น ในขณะที่ประเทศมหาอำนาจอาจใช้อิทธิพลแทรกแซงการดำเนินโครงการความร่วมมือและองค์กรระหว่างประเทศได้อย่างลับซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ

นอกจากนี้ยังพบแนวโน้มในการเข้าแทรกแซงทางเศรษฐกิจของรัฐบาลประเทศต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อพยุงสถานะทางเศรษฐกิจของประเทศ อันเป็นผลเนื่องมาจากการได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาลจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ โดยพบการใช้เครื่องมือทั้งทางการเงินและการคลังส่งผลให้เกิดภาวะการก่อกวนที่สาหัสยิ่งขึ้นทั่วโลก โดยรัฐบาลจำนวนมากจะอยู่ในสถานะขาดดุลงบประมาณ และเกิดแรงผลักดันให้หลายประเทศเลือกดำเนินนโยบายพึ่งพาตนเอง จนกระทั่งการดำเนินนโยบายชาตินิยมเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงภายใน อาทิ เทคโนโลยี อาหาร พลังงาน การแพทย์ และอุตสาหกรรมการผลิต

๗. อนาคตของงาน

โลกแห่งการทำงานในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรโลก เนื่องจากสัดส่วนประชากรวัยแรงงานส่วนใหญ่ ซึ่งจะมีบทบาทโดดเด่นในอนาคตจะเป็นกลุ่มประชากรเจนเนอเรชันวายที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๔๓ ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีทัศนคติและพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากคนรุ่นก่อน โดยมีคุณลักษณะในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เน้นความยืดหยุ่นและความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว เพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของตนมากกว่าเป้าหมายด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่านิยมที่ต้องการค้นหาโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ ส่งผลให้มีอัตราการเปลี่ยนงานและการย้ายถิ่นฐานสูงขึ้น จึงคาดว่าจะส่งผลให้การจ้างงานในระยะต่อไปมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น โดยมีแนวโน้มว่าจะมีการจ้างงาน



ที่มีรูปแบบมาตรฐานเพิ่มมากขึ้น อาทิ การจ้างงานชั่วคราว การจ้างงานบางช่วงเวลา การจ้างงานตามความต้องการ และอิสระ ควบคู่ไปกับรูปแบบใหม่ในการทำงาน อาทิ การทำงานทางไกล การทำงานจากบ้านหรือที่อื่น ๆ ผ่านระบบออนไลน์ โดยอยู่ภายใต้ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และความสมดุลในชีวิต รวมไปถึงช่วยลดผลกระทบจากภาวะวิกฤติที่กระทบต่อความสามารถในการเดินทางไปทำงาน สอดคล้องกับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจแบบ Gig Economy และพฤติกรรมการณ์ดำเนินชีวิตใหม่ ๆ นำไปสู่การขยายโอกาสการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและเป็นแหล่งรายได้เสริม อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดการขยายตัวของแรงงานนอกระบบ ซึ่งขาดความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม รวมถึงแรงงานอาจเผชิญความเสี่ยงจากความมั่นคงในการจ้างงานที่ลดลง

นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะส่งผลให้งานบางประเภทเลือนหายไป และเกิดงานประเภทใหม่ขึ้นมาทดแทน โดยระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์มีแนวโน้มจะเข้ามาทดแทนงานที่มีลักษณะของการทำซ้ำหรือเป็นแบบแผน ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีทักษะความสามารถเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีมากขึ้น อาทิ วิศวกรหุ่นยนต์ หรือผู้เชี่ยวชาญปัญญาประดิษฐ์ และการเข้าสู่สังคมสูงวัยยังมีแนวโน้มทำให้งานในอุตสาหกรรมการแพทย์และสุขภาพมีจำนวนเพิ่มขึ้น ตลอดจนกระแสความใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อมจะส่งผลให้งานสีเขียวทวีความสำคัญในตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การเกิดขึ้นของงานในอาชีพใหม่ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่ความต้องการทักษะของแรงงานในลักษณะใหม่ ๆ โดยนอกเหนือจากทักษะทางปัญญาหรือทักษะเชิงเทคนิค อาทิ สะเต็ม (STEM) แล้วยังเป็นที่คาดการณ์กันว่าทักษะทางพฤติกรรม หรือทักษะด้านมนุษย์ อาทิ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารหรือการทำงานเป็นทีมจะเป็นที่ต้องการและเป็นงานสำหรับอนาคต เนื่องจากเป็นทักษะเฉพาะที่เทคโนโลยีสมัยใหม่ยังไม่สามารถทดแทนแรงงานมนุษย์ได้

ทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศเพื่อวางรากฐาน และเตรียมความพร้อมรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากในและนอกประเทศ รวมทั้งแสวงหาโอกาสที่เกิดขึ้นจากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศบนพื้นฐานความเข้มแข็งของทุนภายในประเทศที่มีอยู่ ให้สามารถเสริมสร้างปรับปรุงให้สอดคล้องกับกระแสการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม ร่วมกับการแก้ไขข้อจำกัดที่เป็นปัจจัยลดทอนการเติบโตของประเทศให้หมดไป เพื่อสนับสนุนการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความเสมอภาคทางสังคมและการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยจากการสังเคราะห์บริบทสถานการณ์พัฒนาภายในประเทศ ร่วมกับการประเมินผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก นำมาซึ่งประเด็นการพัฒนาประเทศที่ควรให้ความสำคัญในระยะของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๓ โดยอาศัยกรอบมุมมองสถานะของประเทศครอบคลุมมิติการพัฒนาใน ๖ ทู่นหลัก ประกอบด้วย ทุนทางการเงิน ทุนทางกายภาพ ทุนทางธรรมชาติ ทุนทางสังคม ทุนมนุษย์ และทุนทางสถาบัน โดยสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. แนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุนทางการเงินของประเทศ

โดยการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการ ส่งเสริมฐานนวัตกรรมในการนำเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อพลิกฟื้นสถานะทางเศรษฐกิจที่บอบช้ำจากผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ และผลักดันการพัฒนาสาขาการผลิตที่สำคัญ ซึ่งมีศักยภาพในการเป็นเครื่องยนต์ขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะต่อไป โดยเร่งต่อยอดอุตสาหกรรมที่ไทยมีศักยภาพและมีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบอยู่เดิม ประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีที่รับการถ่ายทอดจากต่างชาติ และการต่อยอดการลงทุนวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างนวัตกรรมและพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นของไทยโดยเน้นที่คุณค่าและความยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้ และการจ้างงานใหม่ รวมทั้งการขยายโอกาสทางการค้า และการลงทุนในเวทีโลก การพัฒนาในระยะต่อไป จึงต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพของการผลิตสินค้าส่งออกหลักของไทยให้มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลงห่วงโซ่มูลค่าโลก อาทิ การเกษตรและอาหาร การแพทย์และสุขภาพ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และยานยนต์ไฟฟ้า ควบคู่ไปกับการฟื้นฟูและยกระดับคุณภาพการท่องเที่ยว โดยเฉพาะในช่วงหลังวิกฤตโรคโควิด-๑๙ เพื่อให้กลับมาเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญ

ในขณะเดียวกัน ต้องเร่งพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้สามารถแข่งขันได้ และมีการเติบโตที่ยั่งยืน ลดความเหลื่อมล้ำของศักยภาพในการแข่งขัน โดยเปิดโอกาสให้ SMEs สามารถเข้าถึงแหล่งทุน พัฒนาสภาพแวดล้อมให้ผู้ประกอบการสามารถแข่งขันและเติบโตร่วมกันได้อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน อาทิ การจัดหาและพัฒนาศักยภาพแรงงาน การพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานตอบสนองความต้องการของตลาด ตลอดจนการเข้าถึงบริการและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

๒. แนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุนทางกายภาพของประเทศ

โดยการกระจายศูนย์กลางการพัฒนา และต่อยอดการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพไปสู่โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลและเทคโนโลยีมากขึ้น โดยอาศัยการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการกระจายการพัฒนาเมือง เนื่องจากประเทศไทยมีการกระจุกตัวของการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สูงมาก อีกทั้งหน่วยงานระดับท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังขาดศักยภาพในการบริหารจัดการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เมืองหลักในหลายพื้นที่ของไทยยังคงเผชิญกับปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอยและน้ำเสีย ความแออัดขาดแคลนที่อยู่อาศัยในราคาที่สามารถเข้าถึงได้ และการขยายตัวของเมืองอย่างไร้ระเบียบ ซึ่งความท้าทายสำคัญของไทยคือการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่อย่างยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงการขยายความร่วมมือให้เกิดการรวมตัวของภาคเอกชนที่มีศักยภาพในพื้นที่ได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการและช่วยสนับสนุนการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบขนส่งมวลชนสาธารณะ และร่วมขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เมืองในภาคต่าง ๆ ของประเทศมีศักยภาพสูงขึ้น และสามารถเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดึงดูดการลงทุนใหม่ และใช้ประโยชน์จากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของประเทศไทยที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ให้เป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุนในภูมิภาค และสร้างโอกาสของไทยในการเป็นประตูการค้า บริการ และการลงทุนที่สำคัญของภูมิภาคได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. แนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุนทางธรรมชาติของประเทศ

โดยเปลี่ยนผ่านจากการเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่นำมาซึ่งมูลค่าและรายได้ แต่ละเลยทางด้านทรัพยากรธรรมชาติไปสู่ความยั่งยืน โดยกำหนดให้แนวทางการพัฒนาอยู่บนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการพัฒนาประเทศในอนาคตจะไม่สามารถแยกสิ่งแวดล้อมออกจากการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมได้อีกต่อไป จึงต้องตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนในการมุ่งสู่

เศรษฐกิจหมุนเวียน และสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริโภค เพื่อลดการใช้วัตถุดิบและของเสียจากกระบวนการผลิต เพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่กำลังก่อให้เกิด อันตรายต่อสุขภาพอนามัยและทำลายความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศ ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้น ไปสู่การเป็นประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมก้าวหน้าควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ในระยะยาว นอกจากนี้ ยังควรมุ่งเน้นการพัฒนาพลังงานหมุนเวียน เพื่อลดการใช้พลังงานฟอสซิล และเพิ่ม สัดส่วนของการใช้ยานยนต์ไฟฟ้า ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการบรรเทาปัญหามลพิษทางอากาศที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรมการผลิตพลังงานและการคมนาคมขนส่ง ทั้งนี้ เนื่องจากไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่รับรองเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ภายใต้กรอบความร่วมมือในการอนุรักษ์พลังงาน และเป็นภาคีกรอบอนุสัญญา สหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญ กับการปรับโครงสร้างเชื้อเพลิงและเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตไฟฟ้าไปสู่การใช้พลังงานทางเลือกในสัดส่วน ที่เพิ่มสูงขึ้นเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามพันธะสัญญาระหว่างประเทศตามที่กำหนดไว้

๔. แนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุนทางสังคมของประเทศ

เน้นการสร้างโอกาส สร้างความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยการสร้าง โอกาสทางการศึกษา สาธารณสุข และโอกาสในการเข้าถึงบริการทางโครงสร้างพื้นฐาน/บริการสาธารณะอื่น ๆ ที่มีคุณภาพ รวมทั้งเร่งแก้ไขและป้องกันความยากจนเรื้อรังและ/หรือความยากจนข้ามรุ่น และการให้ความคุ้มครอง ทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสมแก่คนในประเทศ ควบคู่ไปกับการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตน เพื่อให้เกิดความสามารถในการพึ่งพาตัวเอง และเข้ามาเป็นกำลัง ในการพัฒนาประเทศ

๕. แนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ

โดยพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ควบคู่ กับการสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีจริยธรรม มีวิจรรย์ญาณและเท่าทัน โดยมุ่งให้ ความสำคัญกับการยกระดับคนไทยให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง จะเป็นหนึ่งในปัจจัยเงื่อนไขสำคัญของการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของสาขาการผลิตหลัก และสาขา การผลิต ใหม่ ๆ ในอนาคตที่จะเกิดขึ้น และจะยังคงให้ความสำคัญในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เพื่อให้กำลังคนของไทยมีความยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเข้ากับตลาดแรงงาน และกระแสการพัฒนาที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเท่าทัน โดยภาคธุรกิจในประเทศไทยมีการปรับตัวของ องค์กรและแผนการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง แต่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อ ตลาดแรงงานจากความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของแรงงานกับทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีระดับสูง อาจนำไปสู่การขาดแคลนแรงงานทักษะ ในขณะที่แรงงานระดับล่าง ซึ่งส่วนใหญ่ ไม่ได้รับการพัฒนาและสร้างทักษะที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ จะถูกทดแทนด้วยหุ่นยนต์และจักรกลมากขึ้น ประกอบกับประเทศไทยกำลังมุ่งหน้าสู่การเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” ภายในปี ๒๕๓๗ เมื่อมีสัดส่วนของ ประชากรสูงวัยสูงถึงร้อยละ ๒๘.๑ ของประชากรทั้งหมด ซึ่งการที่ประเทศไทยมีโครงสร้างประชากรเป็นสังคมสูงวัย และมีสัดส่วนวัยแรงงานลดลงนั้น หากไม่มีการปรับใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจะทำให้อัตราส่วนพึ่งพิงของ ผู้สูงอายุต่อวัยแรงงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องพิจารณา การพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดี ให้สามารถพึ่งพาตนเอง และช่วยเหลือสังคมได้อย่างสมศักดิ์ศรี นอกจากนี้ กำลังแรงงานที่ลดลงอาจส่งผลให้เกิดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ

มากขึ้น จนนำไปสู่การขยายตัวของ การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งภายในและระหว่างประเทศ ซึ่งจะทำให้รูปแบบของสังคมไทยปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมในที่สุด

๖. แนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุนทางสถาบันของประเทศ

โดยพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม มีความยืดหยุ่น และการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมโยงจากส่วนกลางลงสู่ภูมิภาค และสู่ระดับท้องถิ่นได้อย่างมีบูรณาการและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคที่คนในสังคมส่วนใหญ่มีความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนจากการเติบโตแพร่หลายของสื่อสังคมออนไลน์ นำไปสู่ความเคลื่อนไหวทางสังคมที่เรียกร้องให้รัฐพัฒนาการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการขาดความเชื่อมั่นในรัฐอาจส่งผลให้เกิดความไม่สงบในสังคมขึ้นได้ ภาครัฐจึงต้องเร่งปรับตัว โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการสาธารณะให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบระบบการกำกับ ดูแล และนโยบายที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างฉับไว เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนในการที่จะนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการเปลี่ยนแปลงได้สูงสุด และเป็นไปอย่างทั่วถึง รวมถึงรู้เท่าทันความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่มีแนวโน้มแปรผันตามปริมาณการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นของประชากร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแก่ประชาชนในวงกว้าง ตลอดจนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและทักษะของบุคลากรภาครัฐเพื่อยกระดับการรักษาความมั่นคงทางไซเบอร์ของประเทศให้สูงขึ้น

หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี

สืบเนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางานระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ จะสิ้นสุดลง จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๓ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มาตรา ๙ (๑) ก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการไว้เป็นการล่วงหน้า และ (๒) การกำหนดแผนปฏิบัติการของส่วนราชการต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๔ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบให้มีการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย

แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๖๕ ที่ได้กำหนดไว้

แผนระดับที่ ๒ เป็นแผนซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ และถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ประกอบด้วย ๔ แผน คือ

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการกำหนดค่าเป้าหมาย ซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วงๆ ละ ๕ ปี และกำหนดประเด็นการพัฒนาในลักษณะที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง และประเด็นการพัฒนา จะไม่มีความซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บทฯ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) แผนการปฏิรูปประเทศ คือ แผน และขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้าง วิธี และกระบวนการหรือกลไก หรือกฎระเบียบ เพื่อให้รากฐานการพัฒนามีความมั่นคง เหมาะสม และสมควรกับบริบทของประเทศ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ชาติ

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คือ แผนที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงระยะเวลา ๕ ปี โดยต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ ยุทธศาสตร์ชาติ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและของโลก เพื่อให้มีทิศทางการพัฒนาประเทศที่เหมาะสม ทั้งนี้ แผนพัฒนาฯ จะเป็นแผนชี้แนะ (Indicative Plan) เรื่องของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ที่จะต้องให้ความสำคัญในห้วง ๕ ปีนั้น ๆ

๔) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เป็นแผนหลักของชาติที่เป็นกรอบทิศทางการดำเนินการป้องกัน แจ่งเตือน แก้ไข หรือระงับยับยั้งภัยคุกคามเพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ

แผนระดับที่ ๓ คือ แผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ไปสู่การปฏิบัติ หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญา ระหว่างประเทศ ประกอบด้วย

๑) แผนปฏิบัติการด้าน... เป็นแผนการพัฒนาเชิงประเด็นที่ไม่ใช่การดำเนินการที่มีลักษณะเป็นภารกิจปกติ และมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากกว่า ๑ กระทรวงหรือเทียบเท่า หรือหน่วยงานขึ้นตรงต่อ/ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีขึ้นไป (ไม่นับรวมแผนปฏิบัติการหรือแผนอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแผนสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน)

๒) แผนปฏิบัติการราย ๕ ปี และรายปี เป็นแผนของส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า และระดับอื่นๆ ตามบทบัญญัติพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

กรมการจัดหางาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางานขึ้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมการจัดหางาน เกิดความต่อเนื่อง เป็นรูปธรรมและเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อไป



วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรมการจัดหางานมีแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี ที่เป็นแผนระดับ ๓ สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการให้เกิดความต่อเนื่อง เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ภายใต้ภารกิจหน้าที่ในการส่งเสริมการมีงานทำ การแนะแนวอาชีพ การวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงาน การคุ้มครองคนหางาน การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว และผลักดันแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ยุทธศาสตร์ชาติบรรลุตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิด

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี นั้น มีกระบวนการซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายขององค์กร แนวทาง วิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในระยะเวลา ๕ ปี ถัดจากนี้ ด้วยการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในความสามารถขององค์กร ความสามารถในการระดมทรัพยากรมาใช้ปฏิบัติงาน และการพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบและชัดเจนว่าจะสามารถนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ คือ “กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๗๐” โดยกระบวนการจัดทำแผนประกอบด้วย ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีกรอบแนวคิดในการจัดทำ ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงใน ๔ ประเด็น คือ

๑) S = Strengths หมายถึง จุดแข็ง คือปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อเด่น จุดได้เปรียบภายในที่องค์กรสามารถควบคุมได้ กล่าวคือ เป็นศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณ และทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้องค์กรเดินหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็แข่งขันกับองค์กรอื่นได้

๒) W = Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน คือปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และปัจจัยนั้นก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เป็นสิ่งที่ต้องกำจัด แก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อให้องค์กรอยู่รอด

๓) O = Opportunities หมายถึง โอกาส คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ แต่เป็นผลกระทบที่ดี ให้ประโยชน์หรือทางบวกต่อองค์กร เช่น นโยบายต่าง ๆ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นองค์กรต้องรีบใช้ประโยชน์จากสิ่งเหล่านี้

๔) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบทางลบ โดยองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคาม การเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก หรือปัจจัยภายนอก โดยใช้ C-Pest (C-PEST Analysis) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ โอกาส อุปสรรค ประกอบด้วย ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านพฤติกรรมของผู้รับบริการ (Customer Behaviors : C)
๒. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal factors: P)
๓. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors: E)
๔. ด้านสังคม (Social-cultural factors : S)
๕. ด้านเทคโนโลยี (Technological factors: T)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน หรือปัจจัยภายใน ด้วยเครื่องมือ 7s McKinsey เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร ใน ๗ ปัจจัย ดังนี้

๑. โครงสร้างองค์กร (Structure)
๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategy)
๓. ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)
๔. ลักษณะแบบแผน/พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style)
๕. บุคลากรในองค์กร (Staff)
๖. ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skills)
๗. ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)

การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS MATRIX เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องตามลักษณะหนึ่ง ลักษณะใด ใน ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

๑) กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนด **กลยุทธ์เชิงรุก** คือการใช้ ศักยภาพซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุน การดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

๒) กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนด **กลยุทธ์เชิงป้องกัน** โดยใช้ จุดแข็ง คือศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

๓) กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) เป็นการกำหนด **กลยุทธ์เชิงแก้ไข** เพื่อลดจุดอ่อน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร

๔) กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนด **กลยุทธ์เชิงรับ** ซึ่งเป็นกลยุทธ์ ที่ต้องการแก้ไขจุดอ่อน และลดอุปสรรค ปรองดองไม่ให้จุดอ่อนขยายตัว และลดอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ให้สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสถานการณ์ที่ท้าทายได้ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์

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) ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแปลงออกมาเป็น แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ซึ่งเป็นภาพความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชื่อมโยงกันอย่างสมดุล เป็นการประเมินผลขององค์กร ใน ๔ มิติ คือ ๑) มิติด้านประสิทธิผล ๒) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) มิติด้านประสิทธิภาพ และ ๔) มิติด้านการพัฒนาองค์กร

กระบวนการในการจัดทำแผน

๑. สํารวจความคิดเห็น

กรมการจัดหางานได้สำรวจความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะผ่านทางออนไลน์ จากบุคลากรในสังกัด ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับบทบาท ภารกิจ และการดำเนินงานของกรมในปัจจุบัน รวมทั้งแผนปฏิบัติการฉบับเดิม และนำมาศึกษา วิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

(๑) มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด ๑,๐๕๒ คน ประกอบด้วย เพศหญิง ๗๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๙ เพศชาย ๓๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ เป็นบุคลากรของกรมการจัดหางาน รวมจำนวน ๙๘๐ คน (ร้อยละ ๙๓.๑๕) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) จำนวน ๗๒ คน (ร้อยละ ๖.๘๕)

(๑.๑) จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ข้าราชการ	จำนวน ๒๙๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๙
พนักงานราชการ	จำนวน ๒๔๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๙
ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน ๒๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๔
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๕๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๐
พนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน ๑๕๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๒
พนักงานราชการเฉพาะกิจ	จำนวน ๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๓

(๑.๒) จำแนกตามสังกัดของหน่วยงาน

สำนักงานจัดหางานจังหวัด	จำนวน ๗๘๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๙
สำนัก/กอง	จำนวน ๑๑๕ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๓
สำนักจัดหางาน	จำนวน ๗๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๕
กรุงเทพมหานครเขตพื้นที่		
ศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงาน	จำนวน ๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๑
และด้านตรวจฯ		

(๑.๓) จำแนกตามประเภทของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)

คนหางาน/คนว่างงาน	จำนวน ๓๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๓
ประชาชนทั่วไป	จำนวน ๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๑
นายจ้าง/สถานประกอบการ	จำนวน ๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๕
ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าว	จำนวน ๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓
เข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ		
ผู้รับอนุญาตจัดหางาน	จำนวน ๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๗
ในประเทศ		
นักเรียน/นักศึกษา	จำนวน ๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๘

(๒) สรุปความต้องการและความคาดหวังจากผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมการจัดหางาน

(๒.๑) ด้านการจัดหางานในประเทศ

- ต้องการให้กรมการจัดหางานพัฒนาระบบให้บริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เข้าถึงได้ง่าย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย มีช่องทางให้นายจ้าง/สถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานว่าง เพื่อให้สามารถจับคู่ตำแหน่งงานระหว่างนายจ้าง/สถานประกอบการกับคนหางานได้โดยสะดวก มีการติดตามผลการบรรจุกงาน และเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้
- ต้องการให้มีตำแหน่งงานว่างที่หลากหลายและตรงตามความต้องการของคนหางาน และมีกฎหมายใช้บังคับให้ผู้ประกอบการทุกรายที่จะรับสมัครงาน ต้องแจ้งตำแหน่งงานผ่านกรมการจัดหางาน เพื่อรวบรวมเป็นศูนย์กลางข้อมูลกำลังแรงงาน และตำแหน่งงานว่างของประเทศ
- มีการดำเนินงานที่ช่วยสนับสนุนสถานประกอบการให้สามารถฟื้นตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ได้โดยเร็ว เพื่อให้เกิดการจ้างงาน และการเปิดโอกาสให้กับผู้จบการศึกษาใหม่ มีงานทำมากกว่ากลุ่มอื่น
- ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเชิงรุกเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะพื้นที่ที่ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้
- ควรมีการบูรณาการการจัดหางานในประเทศ โดยการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมากขึ้น เพื่อให้การจัดหางานมีประสิทธิภาพ
- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายทั้งงานในภารกิจของกรมการจัดหางานและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็วและตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ

(๒.๒) ด้านการจัดหางานต่างประเทศ

- ต้องการให้มีระบบการให้บริการที่ทันสมัย สามารถเชื่อมโยงการติดต่อระหว่างสถานประกอบการและลูกจ้างได้อย่างสะดวก
- ต้องการให้ขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ และมีตำแหน่งงานที่หลากหลายในทุกสายอาชีพ โดยเฉพาะแรงงานประเภทฝีมือ เพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยไปทำงานมากขึ้น
- ต้องการให้ดูแลคนไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศทุกขั้นตอน โดยลดค่าใช้จ่าย การไปทำงานต่างประเทศกับบริษัทจัดหางานให้ถูกลง และคุ้มครอง ป้องกันแรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศไม่ให้ถูกหลอกลวง โดยเฉพาะบนสื่อออนไลน์ ให้มีการประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง
- ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เรื่องกระบวนการ ขั้นตอน การไปทำงานต่างประเทศ ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ให้มากขึ้น

(๒.๓) ด้านการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

- ต้องการให้มีการแนะแนว สาธิตอาชีพอิสระใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เหมาะกับการนำไปประกอบอาชีพในปัจจุบัน รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งแบบออฟไลน์และออนไลน์ สามารถเข้าถึงได้ง่าย อาทิ ขายสินค้าออนไลน์ นอกจากนี้ ควรมีช่องทางให้ผู้รับบริการเสนอแนะหรือแจ้งความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างสะดวก

- ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์การประกอบอาชีพ และความต้องการที่แท้จริงในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้สามารถนำไปส่งเสริมประกอบอาชีพได้จริง อย่างยั่งยืน

- ให้มีการประชาสัมพันธ์การให้บริการต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของกรมการจัดหางานเพิ่มขึ้น เช่น การทดสอบความพร้อมทางอาชีพให้แก่นักเรียน นักศึกษา ในระดับชั้นประถมศึกษาขึ้นไป การค้นหาตนเอง ค้นหาอาชีพ ที่เหมาะสม ผ่านเครื่องมือที่สามารถใช้งานได้ง่าย รวดเร็ว การพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน การบริหารจัดการกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และแหล่งเงินทุน

- ควรสร้างทักษะการเป็นนักแนะแนวมีอาชีพให้กับบุคลากรทุกคน

(๒.๔) ด้านการบริหารข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

- คาดหวังให้กรมการจัดหางานเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีความน่าสนใจ ทันสมัย แม่นยำ น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้แก่ผู้ว่างงาน ผู้หางาน และประชาชนทั่วไปที่สนใจ

- ควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้ครอบคลุม สะดวก และเข้าถึงง่าย โดยเฉพาะการเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์

- ควรมีการจัดเก็บสถิติข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

(๒.๕) ด้านการคุ้มครองคนหางาน

- พัฒนาช่องทางในการรับข้อร้องเรียนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ให้ทั่วถึง สะดวก และครอบคลุมทุกภารกิจ อาทิ แอปพลิเคชัน

- ควรมีการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านการสืบค้น การหาข้อมูล การใช้เทคโนโลยีเพื่อป้องกันการหลอกลวงในรูปแบบออนไลน์ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

- ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองคนหางานให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ขนาดของพื้นที่ในการดำเนินงาน เพื่อให้การคุ้มครองคนหางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒.๖) ด้านการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

- กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีความชัดเจน มีมาตรฐาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

- พัฒนาระบบการจัดเก็บฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวให้มีความสมบูรณ์ เป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ป้องกันความสับสน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

- ปรับเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าวทั้งกระบวนการให้ง่ายขึ้น มุ่งเน้นให้ผู้มารับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ไม่ซับซ้อน เช่น การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น การลดเอกสารในการดำเนินงานซึ่งมีจำนวนมาก

- ฝึกอบรมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองผู้รับบริการได้มากขึ้น

- ควรมีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะเพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงาน ป้องกันไม่ให้เกิดการสร้างอิทธิพลของเจ้าหน้าที่ในแต่ละท้องถิ่น

- ปรับปรุงกฎหมายด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

(๒.๗) ด้านอื่น ๆ

- ในการกำหนดนโยบาย กรมการจัดหางานควรมุ่งเน้นไปที่การให้บริการจัดหางานให้แก่คนในประเทศเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดหางานต้องดำเนินการให้สอดคล้องไปกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เพื่อให้คนไทยมีงานทำมากขึ้น
- พัฒนาศักยภาพของกรมการจัดหางานให้มีศักยภาพสูง มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ได้แก่ พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ทักษะด้านดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น
- บริหารจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน โดยควรมีการสำรวจปริมาณงานและปริมาณคนให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน เมื่อวันที่ ๒๘ - ๒๙ ตุลาคม และ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผ่านระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (VDO Conferences) และห้องประชุมเทียน อชกุล ชั้น ๑๐ กรมการจัดหางาน โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมฯ ประกอบด้วยผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น ๒๐๐ คน ซึ่งจากการประชุมดังกล่าวได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ รวมทั้งจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) รายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ โดยวิธีการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- S๑ มีหน่วยงานบริการครอบคลุมทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค สามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจและให้บริการได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ (ค่าเฉลี่ย ๔.๙๓)
- S๒ ผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดนโยบาย ทิศทางองค์กรที่ชัดเจน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่สำคัญ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๙๐)
- S๓ มีภารกิจที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และมีความอ่อนตัว สามารถปรับ /ตอบสนอง ต่อนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย ๔.๗๐)
- S๔ มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๖๖)
- S๕ มีกองทุนในความรับผิดชอบเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน การดำเนินงานตามภารกิจ (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓)

จุดแข็ง (Strength)

- S๖** การบริหารจัดการมีลักษณะกระจายอำนาจ ทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๐)
- S๗** บุคลากรมีจิตบริการสาธารณะ ได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้รับบริการ (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓)
- S๘** มีระบบการให้บริการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำแก่ประชาชนทุกกลุ่ม ซึ่งมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐)
- S๙** มีระบบ DOE e-Service รองรับการให้บริการประชาชนในทุกภารกิจ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๓)
- S๑๐** ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากรทุกระดับ และนำหลักการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๖)
- S๑๑** มีการสร้างนักแนะแนวต้นแบบ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแนะแนวอาชีพ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๐)
- S๑๒** มีหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้กับประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปใช้ประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย ๒.๘๓)
- S๑๓** มีการวางแผนเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย ๒.๗๖)
- S๑๔** ให้ความร่วมมือกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. ในการเตรียมกำลังคนคุณภาพสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมในอนาคต (ค่าเฉลี่ย ๒.๖๐)

จุดอ่อน (Weaknesses)

- W๑** ขั้ตอน กระบวนการในหลายภารกิจมีความยุ่งยาก หลายขั้นตอน และใช้เอกสารจำนวนมาก อีกทั้งการให้บริการไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐)
- W๒** การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง รวมทั้งแผนสืบทอดตำแหน่ง ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่แต่งตั้ง และมีสัดส่วนของข้าราชการที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี ถึงร้อยละ ๔๓.๙๔ (ค่าเฉลี่ย ๔.๗๖)
- W๓** ขาดบุคลากรเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เช่น ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านสถิติ ด้านการวิเคราะห์ และพัฒนาระบบ ซึ่งมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจ (ค่าเฉลี่ย ๔.๗๓)
- W๔** ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่สามารถสนับสนุนการดำเนินงาน และรองรับการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ฐานข้อมูลทุกระบบยังไม่มีเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่มีความซ้ำซ้อนไม่สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้แบบ Real time (ค่าเฉลี่ย ๔.๗๐)

จุดอ่อน (Weaknesses)

- W๕** ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่เผยแพร่ยังไม่เป็นที่รู้จัก และยังไม่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย ๔.๖๖)
- W๖** บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน จึงไม่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย และส่งผลกระทบต่อการทำงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๖)
- W๗** การรายงานผลการดำเนินงานมีความซ้ำซ้อน ไม่ชัดเจน ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เพราะการตั้งค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดไม่อิงกับสถานการณ์จริง ขาดการประมวลผลในภาพรวมของกรม การจัดหางาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๖)
- W๘** อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๖)
- W๙** กฎหมาย กฎ ระเบียบที่บังคับใช้ ล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓)
- W๑๐** บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๐)
- W๑๑** การประชาสัมพันธ์ของกรมการจัดหางานไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ทันสมัย ไม่น่าสนใจ ไม่มีเอกลักษณ์ อีกทั้งเมื่อมีข้อมูลที่คลาดเคลื่อนเผยแพร่ต่อสาธารณชน ไม่สามารถสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องได้อย่างทันท่วงที (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓)
- W๑๒** โครงการของกรมการจัดหางานมีจำนวนมาก มีกลุ่มเป้าหมายซ้ำซ้อน และไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณ และการดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖)
- W๑๓** มีการจ้างเหมาพนักงานจำนวนมาก ทำให้มีสัดส่วนงบประมาณด้านบุคลากร สูงกว่างบประมาณในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๖)
- W๑๔** บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีการลาออก ไอน์ย้าย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐)
- W๑๕** การนำแผนต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ อาทิ แผนปฏิบัติการ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ขาดประสิทธิภาพ และขาดการประเมินผล (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๓)
- W๑๖** ขาดการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานที่มุ่งประโยชน์ให้กับประชาชน (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๖)

โอกาส (Opportunity)

- O๑ ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาประเทศ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจ้างงาน การป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ และการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรมการจัดหางาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๘๐)
- O๒ การแพร่ระบาดของโรคโควิด – ๑๙ รัฐบาลมีแนวนโยบายในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ โดยส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานและการประกอบอาชีพ จึงทำให้กรมการจัดหางานได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๖๐)
- O๓ นโยบายการส่งเสริมการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น EEC และเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน สร้างโอกาสการพัฒนางานตามภารกิจกรมการจัดหางาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๖๐)
- O๔ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลให้หลายประเทศเกิดการขาดแคลนแรงงาน และรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ทำให้แรงงานไทยได้รับโอกาสในการไปทำงานในต่างประเทศมากยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยลดปัญหาการว่างงาน และสร้างรายได้ให้กับประเทศ (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓)
- O๕ รัฐบาลมีนโยบายในการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้มีโอกาสนในการพัฒนาฐานข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาระบบ e-Service เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓)
- O๖ ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด – ๑๙ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้กรมการจัดหางานได้ทบทวนบทบาท และภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓)
- O๗ ปัจจัยต่าง ๆ ของประเทศไทย เอื้อและจูงใจให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงาน ซึ่งช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในตำแหน่งงานที่คนไทยไม่นิยมทำ (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓)
- O๘ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีส่งผลให้สามารถทำงานทุกที่ ทุกเวลาโดยไม่มีข้อจำกัด (work from everywhere) และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐)
- O๙ จากนโยบายภาครัฐ ที่ต้องการให้ส่วนราชการปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้บริการ เป็นผู้กำกับดูแล ส่งผลให้กรมได้ปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๖)
- O๑๐ บริษัทจัดหางานเอกชนมีรูปแบบการให้บริการที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ กรมการจัดหางานสามารถบูรณาการความร่วมมือเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๐)

อุปสรรค (Threats)

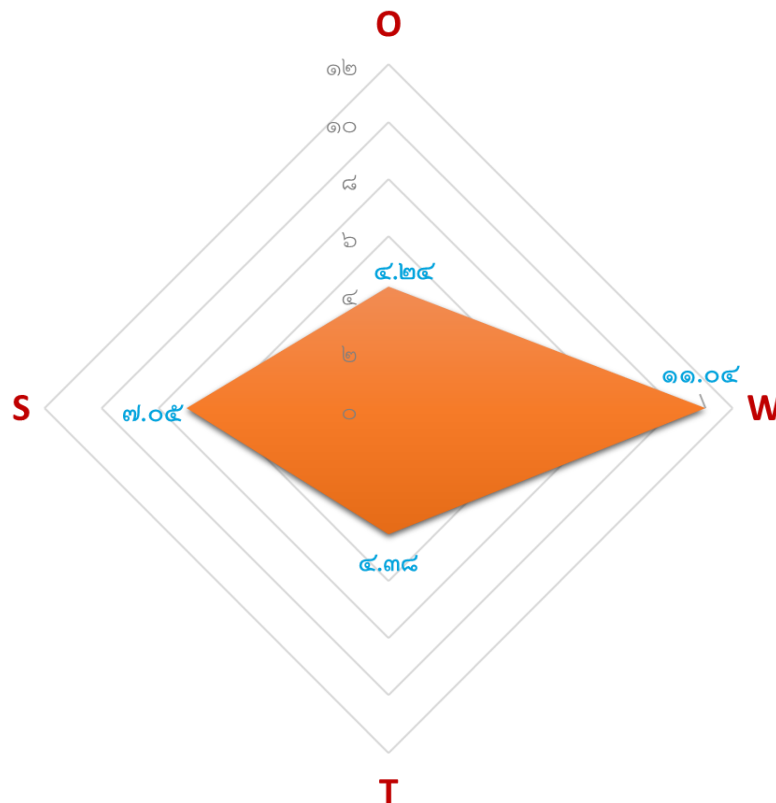
- T๑ ประเทศไทยยังไม่มีฐานข้อมูลของประชาชนแบบ Big Data จึงยังไม่สามารถวางแผน และกำหนดนโยบายเพื่อบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย ๕.๐๐)
- T๒ ค่านิยมทางการศึกษาที่ยังคงไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน เช่น ผู้จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีมากเกินไป ไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ซึ่งมีความต้องการจ้างงานผู้จบการศึกษาในสายอาชีพเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย ๔.๙๖)
- T๓ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายการดำเนินงาน และการให้บริการ เช่น การแนะแนว และให้บริการผู้สูงอายุ นักเรียน นักศึกษา รวมทั้ง การพัฒนาระบบ e-Service ในการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย ๔.๖๓)
- T๔ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงาน จากความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะแรงงานกับทักษะที่ต้องใช้การทำงาน โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีระดับสูง อาจนำไปสู่การขาดแคลนแรงงานทักษะ ในขณะที่แรงงานระดับล่างจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์ และจักรกลมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๖)
- T๕ ปัจจัยจากประเทศเพื่อนบ้าน ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานผิดกฎหมาย เช่น เมียนมา โรฮีนจา และนำไปสู่ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๖)
- T๖ โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนไป อัตราการเกิดของประชากรลดลง ทำให้ขาดแคลนกำลังแรงงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๖)
- T๗ ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรมที่แตกต่าง ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๓)
- T๘ มาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยังไม่เพิ่มบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งไม่ทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุ ในขณะที่ภารกิจขยายขอบเขตเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณงาน และอัตรากำลังไม่สมดุลกัน (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๓)
- T๙ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – ๑๙ ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ และทำให้มีผู้ตกงานว่างงานเป็นจำนวนมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๖)
- T๑๐ การแพร่ระบาดของโรคโควิด – ๑๙ ทำให้สถานศึกษาต้องปิดการเรียนการสอนระยะยาว ส่งผลให้นักเรียน/นักศึกษา ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีคุณภาพลดลง (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๓)

๒.๒ ผลการประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน จากการวิเคราะห์ด้วย TOWS MATRIX เพื่อหาค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก และประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategies Positioning) ของกรมการจัดหางานแล้ว พบว่า

คะแนนจุดแข็ง (S) น้อยกว่า จุดอ่อน (W) เท่ากับ - ๓.๙๙

คะแนนโอกาส (O) น้อยกว่า อุปสรรค (T) เท่ากับ - ๐.๑๔

จากค่าคะแนนดังกล่าว สามารถนำมาประเมินสถานการณ์ของกรมการจัดหางานหรือตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน อยู่ที่ W T ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ “กลยุทธ์เชิงรับ” โดยแก้ไขจุดอ่อน (W) และมีอุปสรรค (T) เป็นปัจจัยเชิงลบ จึงเป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่ต้องการลดจุดอ่อน และอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์



๒.๓ ผลการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ประกอบด้วย

๒.๓.๑ เป้าหมาย โดยจำแนกตามมิติของ Balanced Scorecard (BSC) ดังนี้

(๑) มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ มี ๓ เป้าหมาย ได้แก่

- คนหางานมีงานทำอย่างมีศักยภาพ
- คนหางานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
- คนต่างด้าวทำงานถูกต้องตามกฎหมาย

(๒) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มี ๒ เป้าหมาย ได้แก่

- องค์กรที่มีสมรรถนะสูง และโปร่งใส
- ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

(๓) มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติการ มี ๘ เป้าหมาย ได้แก่

- การส่งเสริมการมีงานทำ และการคุ้มครองคนหางานมีประสิทธิภาพ
- ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ และนำไปใช้ประโยชน์ได้
- การดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุกมีประสิทธิภาพ
- การบริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผล มีประสิทธิภาพ
- เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น เพียงพอ พร้อมใช้งาน อย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย
- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพครอบคลุม และทั่วถึง ทุกกลุ่มเป้าหมาย
- ภาคิเครือข่ายทุกภาคส่วนมีศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามภารกิจ
- การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมีประสิทธิภาพ

(๔) มิติด้านพัฒนาองค์กร มี ๔ เป้าหมาย ได้แก่

- บุคลากรมีความสามารถสูง และเป็นมืออาชีพ
- ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูล สนับสนุนการบริหารและการบริการ ทุกภารกิจ
- กฎหมาย และกฎระเบียบทันสมัย
- บทบาท และภารกิจสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๒.๓.๒ แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาสู่การกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ

๔ เรื่อง ดังนี้

(๑) **แผนปฏิบัติการเรื่อง** การส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางาน และบริหาร ตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

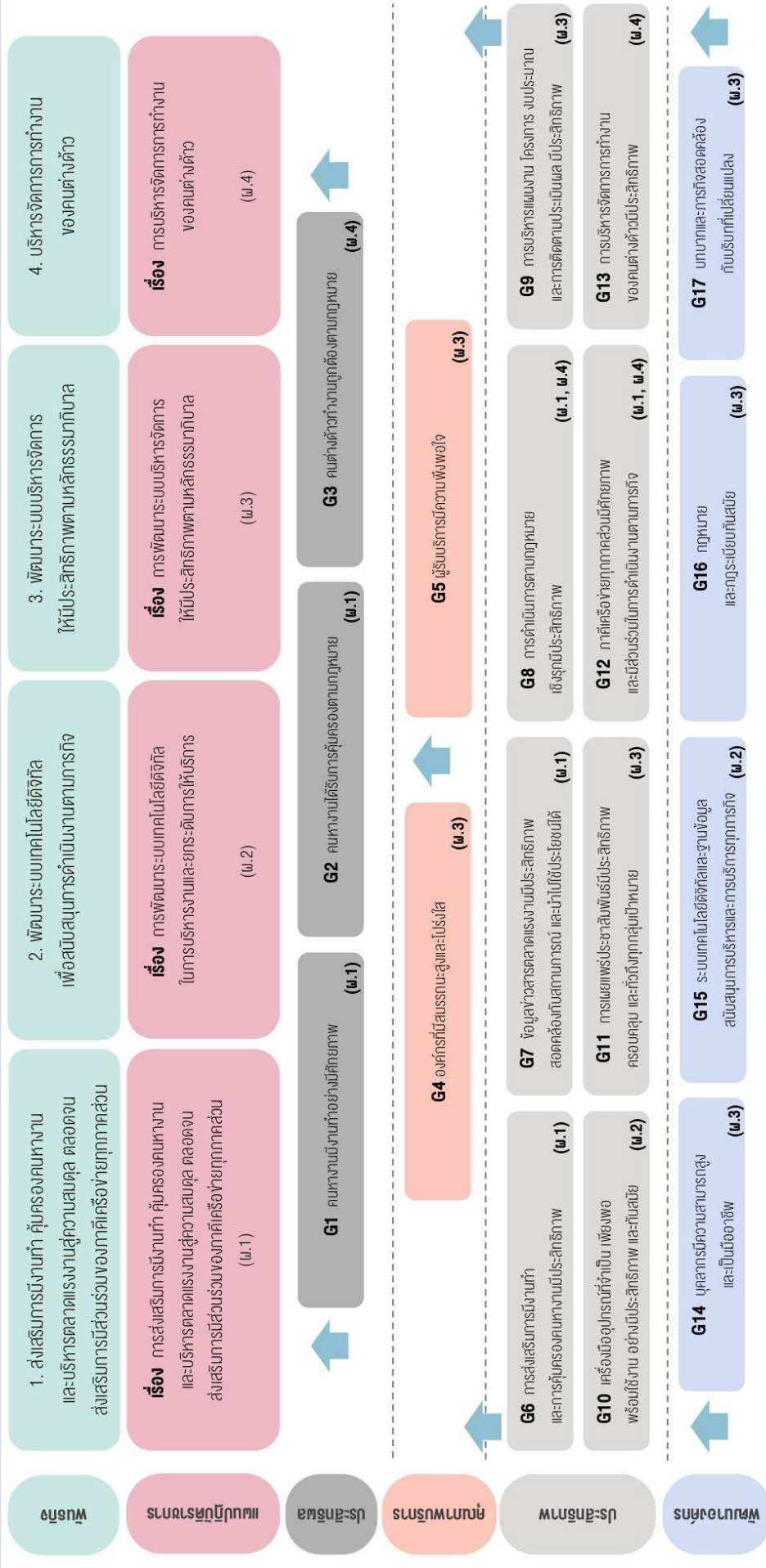
(๒) **แผนปฏิบัติการเรื่อง** การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และยกระดับการให้บริการ

(๓) **แผนปฏิบัติการเรื่อง** การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

(๔) **แผนปฏิบัติการเรื่อง** การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมการจัดหางาน

วิสัยทัศน์ : “กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพก้าวหน้า ทุกช่วงวัย ภายในปี 2570”



๒.๔ ความเชื่อมโยงของเป้าหมายหลัก แผนปฏิบัติการ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนา

เป้าหมายหลัก	แผนปฏิบัติการเรื่อง	เป้าหมาย	แนวทางการพัฒนา
๑. ระบบบริหารจัดการ ส่งเสริมการมีงานทำ มีประสิทธิภาพ คนงาน มีการประกอบอาชีพ อย่างมั่นคง ยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ตามระดับการศึกษา และตรงกับความต้องการ ของนายจ้าง รวมทั้ง ได้รับการคุ้มครองตามที่ กฎหมายกำหนด โดย การมีส่วนร่วมของภาคี เครือข่ายทุกภาคส่วน	๑. การส่งเสริม การมีงานทำ คุ้มครอง คนงาน และบริหาร ตลาดแรงงาน สู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริม การมีส่วนร่วมของภาคี เครือข่ายทุกภาคส่วน	๑. คนงานมีงานทำ อย่างมีศักยภาพ (G1)	๑. ส่งเสริมให้คนงาน มีงานทำอย่างมีศักยภาพ
		๒. คนงานได้รับการ คุ้มครองตามกฎหมาย (G2)	๒. คุ้มครองคนงานตามที่ กฎหมายกำหนด
		๓. การส่งเสริมการมีงานทำ และการคุ้มครองคนงาน มีประสิทธิภาพ (G6)	๓. พัฒนาระบบการส่งเสริม การมีงานทำและคุ้มครอง คนงานให้มีประสิทธิภาพ
		๔. ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สถานการณ์ และนำไปใช้ ประโยชน์ได้ (G7)	๔. พัฒนาระบบข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงานให้มี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สถานการณ์ และนำไปใช้ ประโยชน์ได้
		๕. การดำเนินการ ตามกฎหมายเชิงรุก มีประสิทธิภาพ (G8)	๕. เร่งรัดการดำเนินการ ตามกฎหมายในเชิงรุกให้มี ประสิทธิภาพ
		๖. ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน มีศักยภาพ มีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตามภารกิจ (G12)	๖. ส่งเสริมและพัฒนา เครือข่ายทุกภาคส่วนให้มี ศักยภาพ และมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามภารกิจ
๒. ระบบเทคโนโลยี ดิจิทัล ในการบริหารงาน และบริการประชาชน มีประสิทธิภาพ	๒. การพัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารงาน และยกระดับ การให้บริการ	๑. เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น เพียงพอ พร้อมใช้งาน อย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย (G10)	๑. สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ ที่จำเป็นให้เพียงพอ พร้อม ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย

เป้าหมายหลัก	แผนปฏิบัติการราชการเรื่อง	เป้าหมาย	แนวทางการพัฒนา
		๒. ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหาร และการบริการทุกภารกิจ (G15)	๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนภารกิจ
๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและธรรมาภิบาล	๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑. องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและโปร่งใส (G4)	๑. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ๒. ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น
		๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ (G5)	๓. พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่ตอบสนองต่อโจทย์สะดวก และประหยัด
		๓. การบริหารแผนงานโครงการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ (G9)	๔. พัฒนาการบริหารแผนงานโครงการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ
		๔. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพครอบคลุมและทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย (G11)	๕. พัฒนาระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ
		๕. บุคลากรมีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ (G14)	๖. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ
		๖. กฎหมาย และกฎระเบียบทันสมัย (G16)	๗. ปรับปรุงกฎหมายและกฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย



เป้าหมายหลัก	แผนปฏิบัติการเรื่อง	เป้าหมาย	แนวทางการพัฒนา
		๗. บทบาท และภารกิจ สอดคล้องกับบริบท ที่เปลี่ยนแปลง (G17)	๘. ปรับบทบาทให้สอดคล้อง กับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
๔. การบริหารจัดการ การทำงานของ คนต่างด้าว มีประสิทธิภาพ	๔. การบริหารจัดการ การทำงานของ คนต่างด้าว	๑. คนต่างด้าวทำงาน ถูกต้องตามกฎหมาย (G3)	๑. จัดระบบการทำงานของ คนต่างด้าว
		๒. การดำเนินการ ตามกฎหมายเชิงรุก มีประสิทธิภาพ (G8)	๒. เร่งรัดการดำเนินการ ตามกฎหมายในเชิงรุกให้มี ประสิทธิภาพ
		๓. ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน มีศักยภาพ และมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามภารกิจ (G12)	๓. ส่งเสริมและพัฒนา เครือข่ายทุกภาคส่วนให้มี ศักยภาพ และมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามภารกิจ
		๔. การบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว มีประสิทธิภาพ (G13)	๔. พัฒนาการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว ให้มีประสิทธิภาพ

๓. จัดประชุมพิจารณา (ร่าง) กรอบแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ กรมการจัดหางานได้มีการจัดประชุม เพื่อพิจารณา (ร่าง) กรอบ แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปีฯ ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ณ ห้องประชุม เทียน อชกุล ชั้น ๑๐ กรมการจัดหางาน โดยมี ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมรวมประมาณ ๔๕ คน ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบ(ร่าง) กรอบแผนปฏิบัติการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้นำข้อมูล ไปจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปีฯ เสนอต่อผู้บริหารกรม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อให้ความ เห็นชอบ



ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (หลัก)

(๑) เป้าหมายที่ ๑ คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

ประเด็นย่อย ๔.๒.๓ ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะทางการเงินเพื่อสามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงิน และมีการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรคงานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน

ประเด็นที่ ๔.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา ตรรกะ และคณิตศาสตร์ ด้านทักษะและมิติ ดนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

ประเด็นย่อย ๔.๔.๓ การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถ ในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวรตามความเหมาะสมของเป้าหมายการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ รวมถึงผู้มีความสามารถที่มีศักยภาพสูงด้านต่าง ๆ ลูกหลานชาวต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยที่มีความสามารถพิเศษ และการรับเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษจากทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพหรือทักษะสูงในสาขาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการรักษาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยได้แสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน เรื่องที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ คัดกรองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุลตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เรื่องที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและยกระดับการให้บริการ เรื่องที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ตามหลักธรรมาภิบาล และเรื่องที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งเป็นการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และส่งเสริมการมีงานทำให้กับแรงงานไทยเพื่อให้มีอาชีพ มีงานทำ และมีรายได้ที่ยั่งยืน รวมถึงสนับสนุนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่มีศักยภาพสูง หรือทักษะสูงในสาขาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ เข้ามาทำงานและถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับแรงงานไทย ซึ่งจะส่งเสริมและสนับสนุนให้เป้าหมายของยุทธศาสตร์ด้านนี้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง (รอง)

(๑) เป้าหมายที่ ๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๔.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมที่มีอยู่อย่างตรงประเด็นจนหมดไปอย่างรวดเร็ว และป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอันจะส่งผลให้การบริหารจัดการและการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและราบรื่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นย่อย ๔.๒.๑ การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน เพื่อให้ปัญหาเดิมที่มีอยู่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง จนยุติลง หรือไม่ส่งผลกระทบต่อประเทศชาติ รวมทั้งให้การบริหารและการพัฒนาบ้านเมืองเดินหน้าไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยผลักดันการวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาของทุกภาคส่วนในทุกประเด็นอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการหารือ วางแผน และยกระดับวิธีการแก้ไขปัญหาที่อาศัยการผนึกกำลังคนและทรัพยากรให้มีส่วนร่วมแบบบูรณาการอย่างแท้จริง เสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานหลักและรองในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือประชาชน ทั้งจากภัยคุกคามและปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงต่าง ๆ เช่น การก่อการร้าย อาชญากรรมทางไซเบอร์ การฟอกเงิน การค้ามนุษย์ การหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การลักลอบค้าสินค้าเถื่อน การค้าและการแพร่ระบาดของยาเสพติด การขยายอำนาจหรือแข่งขันกันทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง รวมไปถึงปัญหาการรุกเข้ามาอย่างรวดเร็วของทุนขนาดใหญ่ เทคโนโลยียุคใหม่ การย้ายถิ่นของทุนและแรงงานข้ามชาติ ที่จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความมั่นคงของมนุษย์ ปัญหาภัยพิบัติสำคัญ ที่ทำให้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการความมั่นคง รวมไปถึงการส่งเสริมผลักดันหลักการนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตลอดจนโครงการสำคัญของประเทศให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายในการทำให้บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ ซึ่งกรมการจัดหางานเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายความมั่นคงในด้านการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยแผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน เรื่องที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ คัดกรองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เรื่องที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงานและยกระดับการให้บริการ และเรื่องที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เป็นการทำงานเพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้อง และเป็นการดำเนินงานเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับข้อมูลการค้ามนุษย์ให้กับแรงงานไทย แรงงานต่างด้าว รวมถึงภาคีเครือข่าย รวมทั้งตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ และตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงานของบริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้าจัดหางาน บริษัทที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองป้องกันไม่ให้แรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้รับการแก้ไขและบรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๓) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รอง)**(๑) เป้าหมายที่ ๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น****(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์**

ประเด็นที่ ๔.๔ โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก โครงสร้างพื้นฐานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประเทศไทยในการก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจอาเซียน และเป็นจุดเชื่อมต่อที่สำคัญของภูมิภาคเอเชีย ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและรุนแรง โครงสร้างพื้นฐานจะครอบคลุมถึง โครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนในการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ เงินทุน บุคลากร และเชื่อมโยงประเทศไทยกับประชาคมโลก

ประเด็นย่อย ๔.๔.๒ สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ และกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ยกยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน และแก้ปัญหาความมั่นคง บริเวณชายแดน โดยการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีความพร้อมทางโครงสร้างพื้นฐานที่จะทำให้ ไทยเป็นศูนย์กลางทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและนวัตกรรม พัฒนาเมือง และส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมถึงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจตะวันออก เพื่อเชื่อมต่อการพัฒนาภาคตะวันออก และภาคอื่น ๆ ตลอดจนเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ทั้งทางด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว โดยคำนึงถึงจุดเด่นของแต่ละพื้นที่และการเสริมซึ่งกันและกันกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน พร้อมทั้งการจัดผังเมือง ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การอำนวยความสะดวกทางการค้าการลงทุน ทั้งในด้านข้อมูล แรงงาน และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีมาตรการสนับสนุนให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรม และบริการเป้าหมายที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีมูลค่าเพิ่มสูง โดยตระหนักถึงความยั่งยืน

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประเทศไทย ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ดังนั้น แผนปฏิบัติการกรมการจัดหางานเรื่องที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว จึงกำหนดให้มีการอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงาน ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ นายจ้าง สถานประกอบการ มีกำลังแรงงาน เพียงพอในการประกอบธุรกิจ ส่งเสริมให้เกิดการค้าและการลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และสนับสนุนให้ เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านนี้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (รอง)**(๑) เป้าหมายที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ****(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์****ประเด็นที่ ๔.๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม**

ประเด็นย่อย ๔.๓.๒ การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะการออมและการลงทุนระยะยาวของคนตั้งแต่ก่อน เกษียณอายุ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนการปรับตัวของประชากรให้สามารถปรับเปลี่ยนอาชีพ ให้เหมาะสมตามแต่ละช่วงอายุ เพื่อยืดช่วงเวลาและเพิ่มโอกาสในการทำงานในยามสูงอายุและสร้างหลักประกัน ทางรายได้ให้แก่ตนเองได้นานขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการในการเตรียมความพร้อม ของแรงงานก่อนวัยเกษียณ การจ้างงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์และสมรรถนะ ตลอดจน ส่งเสริมการสร้างสรรคเทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการส่งเสริมและฟื้นฟูศักยภาพผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ มีกิจกรรมทำต่อเนื่องทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ รวมทั้งคงไว้ซึ่งบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม

โดยส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีการจ้างงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์ และสมรรถนะ ส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาและประสบการณ์ และร่วมสร้างสังคมที่ไม่ทอดทิ้งกัน เพื่อเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ กรมการเจ้าหน้าที่ได้ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ คู่คุ้มครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำมีอาชีพ และรายได้ สามารถเลี้ยงดูตนเองไม่เป็นภาระของครอบครัว สังคม อีกทั้งยังส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ลดลง ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านนี้

๕) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

(๑) เป้าหมายที่ ๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม

ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๔.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ประเด็นย่อย ๔.๑.๒ ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการพัฒนานโยบายและการให้บริการภาครัฐ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อให้สามารถติดต่อราชการได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อย และตรวจสอบได้

ประเด็นที่ ๔.๔ ภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ประเด็นย่อย ๔.๔.๑ องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ ปรับโครงสร้างและระบบบริหารงานราชการใหม่ในรูปแบบที่มีความหลากหลาย มีการดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้าสู่การเป็นสำนักงานสมัยใหม่ นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงาน เทียบได้กับมาตรฐานสากล มีความคล่องตัว ไม่ยึดติดกับการจัดโครงสร้างองค์กรแบบราชการ สามารถยุบ เลิก ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร กฎ ระเบียบ ได้ตามสถานการณ์

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายเพื่อภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส กรมการเจ้าหน้าที่ได้ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกรมการเจ้าหน้าที่ เรื่องที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และยกระดับการให้บริการ และเรื่องที่ ๓ การพัฒนาระบบ

บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการ และการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สอดรับกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านนี้

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (หลัก)

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ กรมการจัดหางานได้ส่งเสริมให้คนไทย มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ อย่างเหมาะสมตามศักยภาพของตนเอง สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้มีความเป็นอยู่ที่ดี โดยขับเคลื่อนผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพ โครงการเตรียมความพร้อมและขยายโอกาสการมีงานทำแก่คนไทยทุกช่วงวัย โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าว สอดคล้องและสนับสนุนตัวชี้วัดแผนแม่บทระดับประเด็น คือ คะแนนดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index) เท่ากับ ๐.๘๒ ภายในปี ๒๕๗๐ บรรลุตามเป้าหมาย

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยที่ ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

● แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ (๑) ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

● เป้าหมายของแผนย่อย

เป้าหมายที่ ๑๑๐๔๐๑ แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

● การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมการจัดหางานได้จัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยเพื่อให้เลือกศึกษา เลือกอาชีพ และพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น (๑) โครงการส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพ (๒) โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (๓) โครงการเตรียมความพร้อม และขยายโอกาสการมีงานทำแก่คนไทยทุกช่วงวัย (๔) โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ (๕) โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานเพื่อการแข่งขันไปทำงานในต่างประเทศ (๖) โครงการสำรวจข้อมูลตลาดแรงงาน (๗) โครงการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (๘) โครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน (๙) โครงการพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในรูปแบบดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนตัวชี้วัดแผนแม่บทย่อย คือ ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

- แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ (๔) ส่งเสริมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถพิเศษในต่างประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทย ให้สามารถแสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจำเป็นหรือขาดแคลนจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทย

- เป้าหมายของแผนย่อย

เป้าหมายที่ ๑๑๐๔๐๒ มีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมการจัดหางานได้จัดทำโครงการออกใบอนุญาตทำงานให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งนอกจากจะเป็นการอำนวยความสะดวกเพื่อดึงดูดการลงทุนแล้ว แรงงานไทยยังจะได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากการเข้ามาทำงานของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนี้ ซึ่งเป็นจะส่งเสริมให้สัดส่วนการทำงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น สนับสนุนตัวชี้วัดแผนแม่บทย่อย คือ สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ต่อปี ให้บรรลุเป้าหมาย

(๒) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง (รอง)

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมายที่ ๑ ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ กรมการจัดหางานได้ดำเนินงานเพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้กับแรงงานไทย แรงงานต่างด้าว และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตรวจสอบ ควบคุม การดำเนินงานของบริษัทจัดหางาน สาย/นายหน้าจัดหางาน และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้รับการแก้ไข และส่งผลต่อการจัดอันดับ TIP Report และตัวชี้วัดแผนแม่บทระดับประเด็น คือ คะแนนดัชนีสันติภาพโลก เท่ากับ ๑.๘๙ ภายในปี ๒๕๗๐ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

- แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ (๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มุ่งเน้นการวางแผนและยกระดับวิธีการแก้ไข รวมทั้งให้มีการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ อย่างแท้จริง โดยมีแนวคิดการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ (๑) การพัฒนากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์ (๒) การบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์ (๓) การเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ (๔) การป้องกันและปราบปรามการทุจริต/คอร์รัปชัน ของเจ้าหน้าที่รัฐที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ (๕) การบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเปราะบางให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (๖) การสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงปัญหาการค้ามนุษย์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (๗) การบูรณาการความร่วมมือของภาคีเครือข่ายทั้งในและระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (๘) การพัฒนากลไกและเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และกลุ่มเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และ (๙) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการระบบฐานข้อมูลในทุกมิติ

- เป้าหมายของแผนย่อย
เป้าหมายที่ ๐๑๐๒๐๑ ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหาอาชญากรรม ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ
กรมการจัดหางานได้ดำเนินงานเพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกต้อง และป้องกันการลักลอบหรือหลอกลวงแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานได้รับการแก้ไข และส่งผลกระทบต่อการยกระดับ TIP Report ของประเทศไทยให้ดีขึ้น โดยดำเนินการผ่านโครงการ เช่น (๑) โครงการคุ้มครองป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ (๒) โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ (๓) โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (๔) โครงการศูนย์แรกรับเข้าทำงาน และสิ้นสุดการจ้าง (๕) โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง (๖) โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ (๗) โครงการตรวจสอบบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (๘) โครงการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดแผนแม่บทย่อย คือ คะแนนดัชนีความปลอดภัยจากภัยคุกคามไม่น้อยกว่า ๗ คะแนน ภายในปี ๒๕๗๐ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

(๓) ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ (รอง)

- (๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ
เป้าหมายที่ ๒ การลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น
การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ กรมการจัดหางานได้ดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอรับใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจะส่งเสริม สนับสนุนให้มีกำลังแรงงานเพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจและการเข้ามาประกอบธุรกิจได้รับความสะดวก จูงใจให้เกิดการค้าและการลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และสนับสนุนตัวชี้วัดแผนแม่บทระดับประเด็น คือ มูลค่าการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมด ๖๕๐,๐๐๐ ล้านบาท ภายในปี ๒๕๗๐ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- (๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ
แผนย่อยที่ ๓ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน
 - แนวทางการพัฒนา
แนวทางที่ (๑) ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการลงทุน เพื่อดึงดูดการลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยให้สิทธิประโยชน์ทั้งทางด้านภาษีและมิใช่ภาษีเพื่อจูงใจให้เกิดการลงทุน เพิ่มประสิทธิภาพของศูนย์บริการเบ็ดเสร็จโดยเฉพาะการให้มีอำนาจในการอนุมัติ อนุญาตแบบเบ็ดเสร็จในพื้นที่ และพัฒนาด่านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการอำนวยความสะดวกในการผ่านแดน
 - เป้าหมายของแผนย่อย
เป้าหมายที่ ๐๙๐๓๐๒ การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น
 - การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ
กรมการจัดหางานได้จัดทำโครงการศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่ออำนวยความสะดวกในการออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงาน ทำให้นายจ้าง สถานประกอบการมีกำลังแรงงานเพียงพอในการประกอบธุรกิจซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยดึงดูดให้นักลงทุนเข้ามาลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย



ของตัวชี้วัดแผนแม่บทย่อย คือ มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท ภายในปี ๒๕๗๐

(๔) ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม (รอง)

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมายที่ ๑ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ กรมการจัดหางาน ได้ดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีอาชีพ และรายได้ สามารถเลี้ยงดูตนเองไม่เป็นภาระของครอบครัว สังคม ซึ่งจะส่งผลต่อให้ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ลดลงตามเป้าหมายตัวชี้วัดแผนแม่บทระดับประเด็น คือ ดัชนีความก้าวหน้าของคนในมิติการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔ ต่อปี

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยที่ ๒ การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

- แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ (๒) เพิ่มบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ ส่งเสริมการนำความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาที่สั่งสมมาตลอดช่วงชีวิตของผู้สูงอายุมาถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง เพื่อให้เกิดการสืบสานและต่อยอดการพัฒนาสังคม รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และสามารถช่วยเหลือชุมชนและสังคม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักดิ์ศรี และมีความสุขในการดำเนินชีวิตในสังคม และสามารถคงไว้ซึ่งศักยภาพและบทบาทในการสร้างสรรค์สังคม เป็นอีกหนึ่งแรงพลังในการช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศได้เช่นเดียวกับช่วงวัยอื่น ๆ

- เป้าหมายของแผนย่อย

เป้าหมายที่ ๑๕๐๒๐๒ ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมการจัดหางานได้มีการดำเนินโครงการ เช่น (๑) โครงการส่งเสริมการจ้างงาน และการประกอบอาชีพ (๒) โครงการเตรียมความพร้อม และขยายโอกาสการมีงานทำแก่คนไทยทุกช่วงวัย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีอาชีพ และรายได้ สามารถเลี้ยงดูตนเองไม่เป็นภาระของครอบครัว สังคม อีกทั้งยังส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ลดลง ซึ่งตอบสนองและขับเคลื่อนตัวชี้วัดแผนแม่บทย่อย คือ ผู้สูงอายุเป้าหมายในระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) ได้รับการดูแล ร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี

(๕) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (รอง)

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ กรมการจัดหางาน ได้ปรับปรุงกระบวนการในการทำงานและนำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาใช้ในการให้บริการประชาชนในทุกกระบวนการงาน เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดแผนแม่บทระดับประเด็น คือ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์การสหประชาชาติ อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาสูงสุด ๕๐ อันดับแรก

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยที่ ๑ การพัฒนาบริการประชาชน

● แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ (๒) พัฒนาการให้บริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลอย่างคุ้มค่า มีความรวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อย ลดข้อจำกัดทางกายภาพ เวลา พื้นที่ และตรวจสอบได้ ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล เพื่อให้บริการภาครัฐเป็นไปอย่างปลอดภัย สร้างสรรค์ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล เกิดประโยชน์สูงสุด

● เป้าหมายของแผนย่อย

เป้าหมายที่ ๒๐๐๑๐๑ งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

● การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมการจัดหางานได้จัดทำโครงการต่าง ๆ เช่น (๑) โครงการพัฒนา/ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการให้บริการทุกภารกิจ (๒) โครงการบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในทุกภารกิจ (๓) โครงการพัฒนาระบบตรวจสอบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว (๔) โครงการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลของคนต่างด้าวให้อยู่ในฐานเดียวกัน เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสามารถตอบสนองและขับเคลื่อนตัวชี้วัดแผนแม่บทย่อย คือ ร้อยละความสำเร็จของกระบวนการที่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ภายในปี ๒๕๗๐

(๑.๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

● แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ (๓) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรและออกแบบระบบการบริหารงานใหม่ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงได้ทุกมิติ ไม่ยึดติดกับการจัดโครงสร้างองค์กรแบบราชการและวางกฎเกณฑ์มาตรฐานอย่างตายตัว มีขนาดที่เหมาะสมกับภารกิจ ปราศจากความซ้ำซ้อนของการดำเนินภารกิจ สามารถปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารงาน รวมทั้งวางกฎระเบียบได้เองอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เน้นการทำงานแบบบูรณาการไร้รอยต่อและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับทุกภาคส่วน ทั้งนี้ เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานและมีผลสัมฤทธิ์เทียบได้กับมาตรฐานสากล นอกจากนี้ ยังมีความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ ใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อวิเคราะห์คาดการณ์ล่วงหน้า และทำงานในเชิงรุก สามารถนำเทคโนโลยีอันทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าในการทำงาน

● เป้าหมายของแผนย่อย

เป้าหมายที่ ๒๐๐๔๐๑ ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล และมีความคล่องตัว

● การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมการจัดหางานได้จัดทำ (๑) โครงการศึกษาการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับและขับเคลื่อนสู่ระบบราชการ ๔.๐ (๒) โครงการประเมินสมรรถนะหน่วยงานสู่ระบบราชการ ๔.๐ (๓) โครงการเตรียมความพร้อมและยกระดับการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก/ขอรับรางวัลเลิศรัฐ (๔) โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (๕) โครงการ DOE Zero tolerance กรมการจัดหางานไม่ทนต่อการทุจริต ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสามารถตอบสนองและขับเคลื่อนตัวชี้วัดแผนแม่บทย่อย คือ ร้อยละหน่วยงานที่มี

เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ที่อยู่ในระดับก้าวหน้าขึ้นไป ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ ภายในปี ๒๕๗๐

๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (หลัก)

(๑) เป้าหมายหลัก

เป้าหมายที่ (๑) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ จำนวนผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความยากจนหลายมิติลดลง ร้อยละ ๒๐ ของจำนวนผู้สูงอายุที่ยากจนต่อปี

หมวดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่เมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดโตได้อย่างยั่งยืน (รอง)

(๑) เป้าหมายหลัก

เป้าหมายที่ (๑) การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ประเด็น ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีมูลค่าการลงทุน ๕๐๐,๐๐๐ ล้านบาท พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้มีมูลค่าการลงทุน ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนมีมูลค่า ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท

(๒) เป้าหมายรอง

เป้าหมายที่ (๒) ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ สัดส่วนผู้มีงานทำในแต่ละภาคเพิ่มสูงขึ้นกว่าสัดส่วนผู้มีงานทำของภาค ในปี ๒๕๖๓ ยกเว้นกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนผู้มีงานทำไม่เกิดร้อยละ ๑๓ ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด

หมวดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม (รอง)

(๑) เป้าหมายหลัก

เป้าหมายที่ (๑) ครัวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสนในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้นความยากจนได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นโตไปเป็นแรงงานที่มีทักษะ หรือสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒) เป้าหมายรอง

เป้าหมายที่ (๒) คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า ๑๐๐

มิติที่ ๓ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงวัย

- สัดส่วนผู้สูงอายุที่ยากจนลดลงเหลือไม่เกินร้อยละ ๔

๒.๒.๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ

(๑) เป้าหมายที่ ๒ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม มีจำนวนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองลดลง

ผลสัมฤทธิ์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม มีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มขึ้น

(๒) กลยุทธ์

กลยุทธ์หลักที่ ๒ การป้องกันและการแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบและจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ผู้ประกอบการ รวมถึงผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ทบทวนหรือปรับปรุงบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างงานระหว่างรัฐบาลไทย - กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม รวมทั้งบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างงานเพื่อส่งเสริมการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

(๑) เป้าหมายที่ ๑ การยกระดับสถานะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

ผลสัมฤทธิ์ ประเทศไทยแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจนไม่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ เศรษฐกิจ การบริหาร และการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายที่ ๒ ประเทศไทยสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดีขึ้น รวมทั้งสามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ร่วมกัน

(๒) กลยุทธ์

(๒.๑) กลยุทธ์หลักที่ ๑ การยกระดับความเชื่อมั่นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในระดับสากล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนำเข้าและอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวแบบถูกกฎหมาย โดยใช้กลไกการขับเคลื่อนและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๕ ป้องกัน คัดกรอง และแก้ไขปัญหาแรงงานประมงผิดกฎหมายรวมทั้งส่งเสริมการตรวจติดตามเฝ้าระวังเรือประมง

(๒.๒) กลยุทธ์หลักที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๕ ส่งเสริมความร่วมมือการสร้างภาคีเครือข่ายนอกภาครัฐเพื่อให้เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์กับภาครัฐให้ตระหนักถึงปัญหาการค้ำมนุษย์และนำไปสู่การเฝ้าระวังและแจ้งเตือนสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ แผนพัฒนาประชากรเพื่อการพัฒนาประเทศระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๘๐) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒.๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๒.๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ำมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๒.๓.๔ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

๒.๓.๕ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

๒.๓.๖ แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

๒.๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกระทรวงแรงงาน

๒.๓.๘ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

ส่วนที่ ๓ ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals – SDGs

(๑) SDGs ที่สอดคล้องกับหน่วยงานโดยตรง

เป้าหมายที่ (Goal) ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายย่อย (Target)

- SDG๘๐๕ บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๓

กรมการจัดหางานมีการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนขับเคลื่อนเป้าหมายผ่านแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ คຸ້ມครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เช่น โครงการส่งเสริมการจ้างงาน และการประกอบอาชีพ โครงการเตรียมความพร้อมและขยายโอกาสการมีงานทำแก่คนไทยทุกช่วงวัย โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ

(๒) SDGs ที่สอดคล้องกับหน่วยงานเพิ่มเติม

เป้าหมายที่ (Goal) ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายย่อย (Target)

- SDG๘๐๑ ทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจต่อหัวประชากรมีความยั่งยืนตามบริบทของประเทศ โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาน้อยที่สุดให้มีการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศอย่างน้อยร้อยละ ๗ ต่อปี

ในการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนให้เป้าหมาย SDGs นี้บรรลุผลสำเร็จ ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยดำเนินโครงการศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าหมายที่ (Goal) ๙ สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรม ที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายย่อย (Target)

- SDG๙๐๕ เพิ่มพูนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ยกระดับขีดความสามารถทางเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมในทุกประเทศ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา และให้ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ มีการส่งเสริมนวัตกรรมและให้เพิ่มจำนวนผู้ทำงานวิจัยและพัฒนา ต่อประชากร ๑ ล้านคน และเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาในภาครัฐและเอกชน



ภายใต้ SDGs เป้าหมายนี้ กรมการจัดหางานได้ขับเคลื่อนผ่านแผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว คือ โครงการออกใบอนุญาตทำงานให้ผู้เชี่ยวชาญ

เป้าหมายที่ (Goal) ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายย่อย (Target)

• **SDG๑๖๐๒** ยุติการข่มเหง การแสวงหาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง การค้ามนุษย์ และความรุนแรง และการทรมานทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก

โดยกรมการจัดหางานขับเคลื่อนผ่านแผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ คู่คุ้มครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เช่น โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ และแผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เช่น โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง โครงการคุ้มครองป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โครงการศูนย์แรกรับเข้าทำงาน และสิ้นสุดการจ้าง โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ



ส่วนที่ ๔ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

๔.๑ ภาพรวม

๔.๑.๑ วิสัยทัศน์

“กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๗๐”

นิยาม

- กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย หมายถึง คนหางานที่ประสงค์จะทำงาน อายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ได้รับการแนะแนวอาชีพ และบริการจัดหางาน เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้ตรงกับระดับการศึกษา ตามความถนัดของตนเอง สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง นำไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนในการทำงาน
- ศักยภาพ หมายถึง มีความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ตรงตามระดับการศึกษา มีความมั่นคงในการทำงาน แม้บริบทด้านแรงงานจะเปลี่ยนแปลง

๔.๑.๒ พันธกิจ

- ส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ
- พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

๔.๑.๓ ค่านิยม

STRONG : “บุคลากรของกรมการจัดหางาน เป็นผู้ที่มีจิตให้บริการ ตอบสนองต่อภารกิจที่ได้รับอย่างทุ่มเท โดยการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการเพื่อเป้าหมายคือประชาชน”

- S = Service Mind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัยที่มาใช้บริการ
- T = Teamwork : การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
- R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็วฉับไว
- O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- N = Network : สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- G = Goal : เพื่อเป้าหมายคือประชาชน

๔.๑.๔ เป้าหมายหลัก

- ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง ยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ตามระดับการศึกษา และตรงกับความต้องการของนายจ้าง รวมทั้งได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และบริการประชาชนมีประสิทธิภาพ
- เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และธรรมาภิบาล
- การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว มีประสิทธิภาพ



๔.๑.๕ เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

ตัวชี้วัด KPIs	ค่าเป้าหมาย / ปิงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ (กบ., กรต.)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๑	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๒	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๓	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๔
ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มีงานทำตรงตามระดับการศึกษา (กบ., กรต.)	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐
ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ (กส.)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐

๔.๒ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการราย ๕ ปี

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑

การส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล
ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

๑) เป้าหมาย

- (๑) คนหางานมีงานทำอย่างมีศักยภาพ (G1)
- (๒) คนหางานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย (G2)
- (๓) การส่งเสริมการมีงานทำและการคุ้มครองคนหางานมีประสิทธิภาพ (G6)
- (๔) ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ (G7)
- (๕) การดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุกมีประสิทธิภาพ (G8)
- (๖) ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีศักยภาพ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ (G12)

๒) ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด KPIs	ค่าเป้าหมาย / ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ (กบ., กรต.)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๑	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๒	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๓	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๔
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มีงานทำตรงตามระดับการศึกษา (กบ., กรต.)	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ (กส.)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐
๔. ร้อยละของผู้รับบริการนำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานไปใช้ประโยชน์ (กบต.)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๖	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๖	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
๕. จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ (กบ., กส., กรต.)	จำนวน ๙๕๐,๐๐๐ คน	จำนวน ๙๕๐,๐๐๐ คน	จำนวน ๙๕๐,๐๐๐ คน	จำนวน ๙๕๐,๐๐๐ คน	จำนวน ๙๕๐,๐๐๐ คน
๖. ร้อยละคนหางานที่ถูกหลอกลวงได้รับการช่วยเหลือตามกฎหมาย (กทค.)	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕



ตัวชี้วัด KPIs	ค่าเป้าหมาย / ปิงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๗. ร้อยละของบริษัทที่ได้รับอนุญาตจัดหางาน ได้รับการตรวจสอบ (กทค.)	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
๘. จำนวนคนหางานที่ได้รับการคุ้มครอง (กทค.)	จำนวน ๔๘๐,๐๐๐ คน	จำนวน ๔๘๐,๐๐๐ คน	จำนวน ๔๘๐,๐๐๐ คน	จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ คน	จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ คน
๙. จำนวนครั้งในการส่งเสริมการพัฒนา เครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามภารกิจ (กส., กรต., กทค.)	จำนวน ๓ ครั้ง	จำนวน ๓ ครั้ง	จำนวน ๓ ครั้ง	จำนวน ๓ ครั้ง	จำนวน ๓ ครั้ง

๓) แนวทางการพัฒนาและโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมให้คนหางานมีงานทำอย่างมีศักยภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการส่งเสริมการจ้างงาน และการประกอบอาชีพ	กบ., กส., กรต.
๒. โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ	กบ.
๓. โครงการเตรียมความพร้อม และขยายโอกาสการมีงานทำแก่คนไทยทุกช่วงวัย	กส.
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานเพื่อการแข่งขันไปทำงานในต่างประเทศ	กรต.

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ คุ้มครองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการคุ้มครองป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	กทค.
๒. โครงการตรวจและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	กทค.
๓. โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อ การค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	กรต.

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางานให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป็นนักจัดหางานมืออาชีพ	กบ.
๒. โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ	กบ.



แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพอย่างยั่งยืนและเป็นระบบ	กส.
๕. โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการป้องกันและปราบปรามผู้เป็นภัย ต่อคนหางาน	กทค.

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ
สถานการณ์และนำไปใช้ประโยชน์ได้

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการสำรวจข้อมูลตลาดแรงงาน	กบต.
๒. โครงการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	กบต.
๓. โครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน	กบต.
๔. โครงการพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในรูปแบบดิจิทัล	กบต.
๕. โครงการสัมมนาวิชาการประจำปี	กบต.

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ เร่งรัดการดำเนินการตามกฎหมายในเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการตรวจสอบสำนักงานจัดหางาน/บริษัทจัดหางาน ให้คนหางานทำงาน ในประเทศ และบริษัทจัดหางานให้คนหางานไปทำงานต่างประเทศ	กทค.
๒. โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้สำนักงานจัดหางาน/บริษัทจัดหางาน ให้คนหางานทำงานในประเทศ และบริษัทจัดหางานให้คนหางานไปทำงาน ต่างประเทศ	กทค.
๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของกรมการจัดหางาน	กน.

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการ
ดำเนินงานตามภารกิจ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการขยายและพัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ	กส., กртต.
๒. โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบล และหมู่บ้าน	กบต.
๓. โครงการขยายและพัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อคุ้มครองคนหางาน	กทค.

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและยกระดับการให้บริการ

๑) เป้าหมาย

- (๑) เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น เพียงพอ พร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย (G10)
- (๒) ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหารและการบริการทุกภารกิจ (G15)

๒) ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด KPIs	ค่าเป้าหมาย / ปีนงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. ระดับความสำเร็จของการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน (ศทส.)	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕
๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูล (ศทส.)	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕

๓) แนวทางการพัฒนาและโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอ พร้อมใช้งาน อย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย

โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากร	ศทส.

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนภารกิจ

โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. โครงการพัฒนา/ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการให้บริการทุกภารกิจ	ศทส.
๒. โครงการคลังข้อมูลด้านการให้บริการของกรมการจัดหางาน	ศทส.
๓. โครงการบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทุกภารกิจ	ศทส.
๔. โครงการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมการจัดหางาน	ศทส.
๕. โครงการกำหนดรูปแบบมาตรฐานกลางด้านเทคโนโลยีของกรมการจัดหางาน	ศทส.
๖. โครงการพัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลด้านกฎหมาย (ศทส.)	ศทส.
๗. โครงการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลของคนต่างด้าวให้อยู่ในฐานข้อมูลเดียวกัน	ศทส.
๘. โครงการพัฒนาระบบตรวจสอบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว	ศทส.

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๑) เป้าหมาย

- (๑) องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและโปร่งใส (G4)
- (๒) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ (G5)
- (๓) การบริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผล มีประสิทธิภาพ (G9)
- (๔) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพครอบคลุม และทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย (G11)
- (๕) บุคลากรมีความสามารถสูง และเป็นมืออาชีพ (G14)
- (๖) กฎหมาย และกฎระเบียบทันสมัย (G16)
- (๗) บทบาท และภารกิจสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (G7)

๒) ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด KPIs	ค่าเป้าหมาย / ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. ร้อยละของค่าคะแนนการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสูงขึ้น เมื่อเทียบกับค่าคะแนนระดับความก้าวหน้า (๕๐๐ คะแนน) (กพร.)	ร้อยละ ๒ (๔๐๘ คะแนน)	ร้อยละ ๓ (๔๑๒ คะแนน)	ร้อยละ ๔ (๔๑๖ คะแนน)	ร้อยละ ๕ (๔๒๐ คะแนน)	ร้อยละ ๖ (๔๒๔ คะแนน)
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานที่ได้รับ การรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) หรือได้รับรางวัลเลิศรัฐเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา (กพร.)	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐
๓. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสูงขึ้น (กบค.)	๘๘ คะแนน	๘๘ คะแนน	๘๘ คะแนน	๘๘ คะแนน	๘๘ คะแนน
๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (กพร.)	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕
๕. ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการประจำปี (กยผ.)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๖. ร้อยละการใช้จ่ายเงินงบประมาณ (สลก.)	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๙๙



ตัวชี้วัด KPIs	ค่าเป้าหมาย / ปิงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๗. ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนสร้างการรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (สสท.)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๘. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (กบค.)	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๑	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๓	ร้อยละ ๙๔
๙. ร้อยละของกฎหมายหรือกฎระเบียบที่ได้รับการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (กน.)	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๐
๑๐. ระดับความสำเร็จของการทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างกรมการจัดหางาน (กพร.)	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕	ระดับความสำเร็จ ๕

๓) แนวทางการพัฒนาและโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. โครงการศึกษาการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับและขับเคลื่อนสู่ระบบราชการ ๔.๐	กพร.
๒. โครงการประเมินสมรรถนะหน่วยงานสู่ระบบราชการ ๔.๐	กพร.

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น

โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. โครงการ DOE Zero tolerance กรมการจัดหางานไม่ทนต่อการทุจริต	กบค.

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาคูณภาพการให้บริการที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. โครงการเตรียมความพร้อมและยกระดับการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก/ขอรับรางวัลเลิศรัฐ	กพร.
๒. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ	กพร.



แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาการบริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และการติดตามประเมินผล
ให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ ให้มีประสิทธิภาพ	กยพ.
๒. โครงการติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของกรมการจัดหางาน (รายเดือน รายไตรมาส)	สลก.
๓. โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบกระทรวงการคลัง	สลก.
๔. โครงการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ	กยพ.
๕. โครงการบริหารความเสี่ยงของกรมการจัดหางาน	กยพ.
๖. โครงการบริหารจัดการองค์กร	สลก.

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของกรมการจัดหางาน	สลก.
๒. โครงการผลิตสื่อทันสมัย เข้าถึงง่าย ทุกแหล่งข้อมูล	สลก.

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถสูงและเป็นมืออาชีพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต	กบค.
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน	กบค.
๓. โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านการใช้งานฐานข้อมูลคลังความรู้ (Knowledge Management) ของกรมการจัดหางาน	กบค.
๔. โครงการการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	กบค.
๕. โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)	ศทส.

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ปรับปรุงกฎหมาย และกฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการปรับปรุงกฎหมาย และกฎ ระเบียบ ให้ทันสมัย	กน.



แนวทางการพัฒนาที่ ๘ ปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างกรมการเลือกตั้งให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	กพร.

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔
การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

๑) เป้าหมาย

- (๑) คนต่างด้าวทำงานถูกต้องตามกฎหมาย (G3)
- (๒) การดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุกมีประสิทธิภาพ (G8)
- (๓) ภาศึเครือข่ายทุกภาคส่วนมีศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ (G12)
- (๔) การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมมีประสิทธิภาพ (G13)

๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด KPIs	ค่าเป้าหมาย / ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. ร้อยละคนต่างด้าวทุกกลุ่มที่ยื่นขออนุญาตทำงานได้รับใบอนุญาตทำงาน (สบต.)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
๒. ร้อยละคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทำงานถูกต้องตามกฎหมาย (กทค.)	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
๓. ร้อยละของบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศได้รับการตรวจสอบ (กทค.)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละแรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการ ตามเป้าหมายได้รับการตรวจสอบ (กทค.)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๕. ร้อยละของภาศึเครือข่ายทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ (กทค.)	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐
๖. จำนวน มาตรการ/กิจกรรม/โครงการ ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (สบต.)	จำนวน ๒ มาตรการ/ กิจกรรม/ โครงการ	จำนวน ๒ มาตรการ/ กิจกรรม/ โครงการ	จำนวน ๒ มาตรการ/ กิจกรรม/ โครงการ	จำนวน ๒ มาตรการ/ กิจกรรม/ โครงการ	จำนวน ๒ มาตรการ/ กิจกรรม/ โครงการ



๓) แนวทางการพัฒนาและโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	สพต.
๒. โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง	สพต.
๓. โครงการศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ	สพต.
๔. โครงการออกใบอนุญาตทำงาน ให้ผู้เชี่ยวชาญ	สพต.
๕. โครงการสนับสนุนศูนย์ประสานแรงงานประมง ๒๒ จังหวัด	สพต.
๖. โครงการศูนย์แรกรับเข้าทำงาน และสิ้นสุดการจ้าง	สพต.
๗. โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	สพต.

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ เร่งรัดการดำเนินการตามกฎหมายในเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	กทค.
๒. โครงการตรวจสอบบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	กทค.
๓. โครงการสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับเจ้าหน้าที่/ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	กทค.
๔. โครงการอบรมเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสอบ ปราบปราม จับกุมและดำเนินคดี นายจ้าง /สถานประกอบการ และคนต่างด้าวผิดกฎหมาย ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	กทค.
๕. โครงการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	กทค.

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว	กทค.



แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ

โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพ และคุณภาพการให้บริการด้านการอนุญาตทำงาน ของคนต่างด้าว	สบต.
๒. โครงการพัฒนากระบวนการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวผ่านระบบออนไลน์ และอื่น ๆ	สบต.

๔.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณรวม (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔.๓.๑ ประมาณการวงเงินงบประมาณทั้งหมด ๒,๙๗๒,๐๑๖,๐๐๐ บาท

แหล่งเงิน*				
เงินงบประมาณแผ่นดิน	เงินรายได้ของหน่วยงาน	เงินกู้		อื่น ๆ (เงินนอกงบประมาณ)
		ในประเทศ	ต่างประเทศ	
๒,๒๗๘,๖๗๓,๐๐๐	-	-	-	๖๙๓,๓๔๓,๐๐๐

๔.๓.๒ ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ

๑) ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

แผนปฏิบัติการ ราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงิน งบประมาณ แผ่นดิน	๑๗๒,๗๘๑,๘๐๐	๒๒๓,๙๔๐,๐๐๐	๒๓๔,๔๗๕,๐๐๐	๒๔๕,๗๓๙,๐๐๐	๒๕๗,๑๒๙,๐๐๐	๑,๑๓๓,๗๖๙,๘๐๐

๒) ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และยกระดับการให้บริการ

แผนปฏิบัติการ ราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงิน งบประมาณ แผ่นดิน	๗๓,๖๗๗,๔๐๐	๗๕,๘๘๘,๐๐๐	๗๘,๑๖๔,๐๐๐	๘๐,๕๐๙,๐๐๐	๘๒,๙๒๔,๐๐๐	๓๙๑,๑๖๒,๔๐๐



๓) ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๑๑๑,๗๔๖,๓๐๐	๑๑๕,๐๙๙,๐๐๐	๑๑๘,๕๕๒,๐๐๐	๑๒๒,๑๐๘,๐๐๐	๑๒๕,๗๗๑,๐๐๐	๕๕๓,๒๗๖,๓๐๐

๔) ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

แผนปฏิบัติราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๓๐,๐๔๒,๕๐๐	๓๐,๙๔๓,๐๐๐	๓๑,๘๗๒,๐๐๐	๓๒,๘๒๘,๐๐๐	๓๓,๘๑๔,๐๐๐	๑๕๙,๔๙๙,๕๐๐
เงินกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าว	๔๑๔,๖๑๖,๐๐๐	๖๗,๑๙๔,๐๐๐	๖๘,๘๒๐,๐๐๐	๗๐,๔๙๔,๐๐๐	๗๒,๒๑๙,๐๐๐	๖๙๓,๓๕๓,๐๐๐

ประมาณการวงเงินงบประมาณรวม (๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
วงเงินงบประมาณทั้งหมด	๘๐๒,๘๖๔,๐๐๐	๕๑๓,๐๖๔,๐๐๐	๕๓๑,๘๘๓,๐๐๐	๕๕๑,๖๗๘,๐๐๐	๕๗๒,๕๒๗,๐๐๐	๒,๙๗๒,๐๑๖,๐๐๐
เงินงบประมาณแผ่นดิน						
วงเงินรวม	๓๘๘,๒๔๘,๐๐๐	๔๔๕,๘๗๐,๐๐๐	๔๖๓,๐๖๓,๐๐๐	๔๘๑,๑๘๔,๐๐๐	๕๐๐,๓๐๘,๐๐๐	๒,๒๗๘,๖๗๓,๐๐๐
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การส่งเสริม การมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหาร ตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริม การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	๑๗๒,๗๘๑,๘๐๐	๒๒๓,๙๔๐,๐๐๐	๒๓๔,๔๗๕,๐๐๐	๒๔๕,๗๓๙,๐๐๐	๒๕๗,๗๙๙,๐๐๐	๑,๑๓๔,๗๓๘,๘๐๐
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ การพัฒนา ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และยกระดับการให้บริการ	๗๓,๖๗๗,๔๐๐	๗๕,๘๘๘,๐๐๐	๗๘,๑๖๔,๐๐๐	๘๐,๕๐๙,๐๐๐	๘๒,๙๒๔,๐๐๐	๓๙๑,๑๖๒,๘๐๐
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ การพัฒนา ระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล	๑๑๑,๗๔๖,๓๐๐	๑๑๕,๐๙๙,๐๐๐	๑๑๘,๕๕๒,๐๐๐	๑๒๒,๑๐๘,๐๐๐	๑๒๕,๗๗๑,๐๐๐	๕๙๓,๒๗๖,๓๐๐
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว	๓๐,๐๔๒,๕๐๐	๓๐,๙๔๓,๐๐๐	๓๑,๘๗๒,๐๐๐	๓๒,๘๒๘,๐๐๐	๓๓,๘๑๔,๐๐๐	๑๕๙,๔๙๙,๕๐๐



แผนปฏิบัติราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินนอกงบประมาณ (กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว)						
วงเงินรวม	๔๑๔,๖๑๖,๐๐๐	๖๗,๑๙๔,๐๐๐	๖๘,๘๒๐,๐๐๐	๗๐,๔๙๔,๐๐๐	๗๒,๒๑๙,๐๐๐	๖๙๓,๓๔๓,๐๐๐
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การส่งเสริม การมีงานทำ คู่ครองคนหางาน และบริหาร ตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริม การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	-	-	-	-	-	-
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ การพัฒนา ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และยกระดับการให้บริการ	-	-	-	-	-	-
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ การพัฒนา ระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล	-	-	-	-	-	-
แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว	๔๑๔,๖๑๖,๐๐๐	๖๗,๑๙๔,๐๐๐	๖๘,๘๒๐,๐๐๐	๗๐,๔๙๔,๐๐๐	๗๒,๒๑๙,๐๐๐	๖๙๓,๓๔๓,๐๐๐



ประมาณการวงเงินงบประมาณตามโครงการที่ได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

แผนปฏิบัติการราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน						
วงเงินรวม	๑๗๒,๗๘๑,๘๐๐	๒๒๓,๙๔๐,๐๐๐	๒๓๔,๔๗๕,๐๐๐	๒๔๕,๗๓๙,๐๐๐	๒๕๗,๗๙๙,๐๐๐	๑,๑๓๘,๗๓๔,๘๐๐
โครงการส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพ	๑๑๖,๕๕๙,๙๐๐	๑๒๑,๕๕๖,๐๐๐	๑๒๕,๗๒๔,๐๐๐	๑๓๐,๐๖๘,๐๐๐	๑๓๔,๖๐๐,๐๐๐	๖๒๘,๕๐๗,๙๐๐
๑. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ (ไม่รวม โครงการพัฒนาระบบ e-Service)	๑๐๗,๙๕๖,๑๐๐	๑๑๑,๑๙๕,๐๐๐	๑๑๔,๕๓๑,๐๐๐	๑๑๗,๙๖๗,๐๐๐	๑๒๑,๕๐๖,๐๐๐	๕๗๓,๑๕๕,๑๐๐
๒. โครงการมหกรรมอาชีพ	๕,๗๖๗,๕๐๐	๗,๔๔๐,๐๐๐	๘,๑๘๔,๐๐๐	๙,๐๐๒,๐๐๐	๙,๙๐๒,๐๐๐	๔๐,๒๙๕,๕๐๐
๓. ผลผลิตสนับสนุนการส่งเสริมการมีงานทำ (ก.๑ การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน)	๒,๘๓๖,๓๐๐	๒,๙๒๑,๐๐๐	๓,๐๐๙,๐๐๐	๓,๐๙๙,๐๐๐	๓,๑๙๒,๐๐๐	๑๕,๐๕๗,๓๐๐
โครงการเตรียมความพร้อม และขยายโอกาสการมีงานทำแก่คนไทยทุกช่วงวัย	๔๖,๐๐๘,๖๐๐	๙๑,๘๖๔,๐๐๐	๙๗,๙๑๖,๐๐๐	๑๐๔,๕๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๗๐๔,๐๐๐	๔๕๒,๐๐๓,๖๐๐
๑. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	๓๙,๔๖๕,๐๐๐	๕๑,๘๒๓,๐๐๐	๕๗,๐๐๖,๐๐๐	๖๒,๗๐๖,๐๐๐	๖๘,๙๗๗,๐๐๐	๒๗๙,๙๗๗,๐๐๐



แผนปฏิบัติการราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
๒. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	๖,๕๔๓,๖๐๐	๔๐,๐๔๑,๐๐๐	๔๐,๙๑๐,๐๐๐	๔๑,๘๐๕,๐๐๐	๔๒,๗๒๗,๐๐๐	๑๗๒,๐๒๖,๖๐๐
โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (ไม่รวม โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว)	๑๐,๒๑๓,๓๐๐	๑๐,๕๒๐,๐๐๐	๑๐,๘๓๕,๐๐๐	๑๑,๑๖๐,๐๐๐	๑๑,๔๙๕,๐๐๐	๕๔,๒๒๓,๓๐๐



แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน และยกระดับการให้บริการ

แผนปฏิบัติการราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน						
วงเงินรวม	๗๓,๖๗๗,๔๐๐	๗๕,๘๘๘,๐๐๐	๗๘,๑๖๔,๐๐๐	๘๐,๕๐๙,๐๐๐	๘๒,๙๒๔,๐๐๐	๓๙๑,๑๖๒,๔๐๐
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากร	๕๕,๖๗๕,๕๐๐	๕๗,๓๔๖,๐๐๐	๕๙,๐๖๖,๐๐๐	๖๐,๘๓๘,๐๐๐	๖๒,๖๖๓,๐๐๐	๒๙๕,๕๘๘,๕๐๐
๑. ผลผลิตสนับสนุนการส่งเสริมการมีงานทำ (ก.๒ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร)	๕๕,๖๗๕,๕๐๐	๕๗,๓๔๖,๐๐๐	๕๙,๐๖๖,๐๐๐	๖๐,๘๓๘,๐๐๐	๖๒,๖๖๓,๐๐๐	๒๙๕,๕๘๘,๕๐๐
โครงการพัฒนา/ปรับปรุงระบบเทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อรองรับการให้บริการทุกภารกิจ	๑๘,๐๐๑,๙๐๐	๑๘,๕๔๒,๐๐๐	๑๙,๐๙๘,๐๐๐	๑๙,๖๗๑,๐๐๐	๒๐,๒๖๑,๐๐๐	๙๕,๕๗๓,๙๐๐
๑. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาส การมีงานทำ (โครงการพัฒนาระบบ e-Service)	๑๘,๐๐๑,๙๐๐	๑๘,๕๔๒,๐๐๐	๑๙,๐๙๘,๐๐๐	๑๙,๖๗๑,๐๐๐	๒๐,๒๖๑,๐๐๐	๙๕,๕๗๓,๙๐๐



แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน						
วงเงินรวม	๑๑๑,๗๔๖,๓๐๐	๑๑๕,๐๙๙,๐๐๐	๑๑๘,๕๕๒,๐๐๐	๑๒๒,๑๐๘,๐๐๐	๑๒๕,๗๗๑,๐๐๐	๕๙๓,๒๗๖,๓๐๐
โครงการบริหารจัดการองค์กร	๑๑๑,๗๔๖,๓๐๐	๑๑๕,๐๙๙,๐๐๐	๑๑๘,๕๕๒,๐๐๐	๑๒๒,๑๐๘,๐๐๐	๑๒๕,๗๗๑,๐๐๐	๕๙๓,๒๗๖,๓๐๐
๑. ผลผลิตสนับสนุนการส่งเสริมการมีงานทำ (ก.๓ การบริหารจัดการองค์กร)	๑๑๑,๗๔๖,๓๐๐	๑๑๕,๐๙๙,๐๐๐	๑๑๘,๕๕๒,๐๐๐	๑๒๒,๑๐๘,๐๐๐	๑๒๕,๗๗๑,๐๐๐	๕๙๓,๒๗๖,๓๐๐



แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

แผนปฏิบัติการราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน						
วงเงินรวม	๓๐,๐๔๒,๕๐๐	๓๐,๙๔๓,๐๐๐	๓๑,๘๗๒,๐๐๐	๓๒,๘๒๘,๐๐๐	๓๓,๘๑๔,๐๐๐	๑๕๙,๔๙๙,๕๐๐
โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๑,๘๔๓,๖๐๐	๑,๘๙๙,๐๐๐	๑,๙๕๖,๐๐๐	๒,๐๑๕,๐๐๐	๒,๐๗๕,๐๐๐	๙,๗๘๘,๖๐๐
โครงการออกใบอนุญาตทำงานให้ ผู้เชี่ยวชาญ	๑,๔๒๔,๔๐๐	๑,๔๖๗,๐๐๐	๑,๕๑๑,๐๐๐	๑,๕๕๖,๐๐๐	๑,๖๐๓,๐๐๐	๗,๕๖๑,๔๐๐
โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ	๑๕,๖๗๑,๗๐๐	๑๖,๑๔๒,๐๐๐	๑๖,๖๒๖,๐๐๐	๑๗,๑๒๕,๐๐๐	๑๗,๖๓๙,๐๐๐	๘๓,๒๐๓,๗๐๐
โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน (โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานต่างด้าว)	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๑๑๒,๐๐๐	๑,๑๔๖,๐๐๐	๑,๑๘๐,๐๐๐	๑,๒๑๖,๐๐๐	๕,๗๓๔,๐๐๐
โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง	๑๐,๐๒๒,๘๐๐	๑๐,๓๒๓,๐๐๐	๑๐,๖๓๓,๐๐๐	๑๐,๙๕๒,๐๐๐	๑๑,๒๘๑,๐๐๐	๕๓,๒๑๑,๘๐๐



แผนปฏิบัติการราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	วงเงินรวม
เงินนอกงบประมาณ (กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว)						
วงเงินรวม	๔๑๔,๖๑๖,๐๐๐	๖๗,๑๙๔,๐๐๐	๖๘,๘๒๐,๐๐๐	๗๐,๔๙๔,๐๐๐	๗๒,๒๑๙,๐๐๐	๖๙๓,๓๔๓,๐๐๐
โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๓๔๙,๐๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	๓๔๙,๐๐๐,๐๐๐
โครงการศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือ แรงงานต่างด้าว	๘,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐,๐๐๐
โครงการศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการกระทำ ผิดกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการ	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐,๐๐๐
โครงการศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุด การจ้าง	๓๒,๘๒๗,๐๐๐	๓๓,๘๑๒,๐๐๐	๓๔,๘๒๖,๐๐๐	๓๕,๘๗๑,๐๐๐	๓๖,๙๔๗,๐๐๐	๑๗๔,๒๘๓,๐๐๐
โครงการสนับสนุนศูนย์ประสานแรงงาน ประมง ๒๒ จังหวัด	๑๗,๙๖๖,๐๐๐	๑๘,๕๐๔,๐๐๐	๑๙,๐๖๐,๐๐๐	๑๙,๖๓๑,๐๐๐	๒๐,๒๒๐,๐๐๐	๙๕,๓๘๑,๐๐๐
โครงการศูนย์บริหารแรงงาน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC (One Stop Service)	๑,๘๒๓,๐๐๐	๑,๘๗๘,๐๐๐	๑,๙๓๔,๐๐๐	๑,๙๙๒,๐๐๐	๒,๐๕๒,๐๐๐	๙,๖๗๙,๐๐๐



ส่วนที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางาน จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทาง และกรอบการดำเนินงานของกรมการจัดหางานให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ในทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมให้แรงงาน ทุกกลุ่มมีความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ที่ยั่งยืน รวมทั้งได้รับการคุ้มครอง ป้องกันจากปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งจะสอดคล้อง เชื่อมโยง และเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายของแผนทุกระดับที่เกี่ยวข้อง อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงนโยบายสำคัญของรัฐบาล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเห็นผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากระบวนการจัดทำแผน จึงควรกำหนดแนวทางที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้แผนบรรลุตามเป้าหมาย ดังนี้

๑. การสื่อสาร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักรู้ในแผนปฏิบัติการ

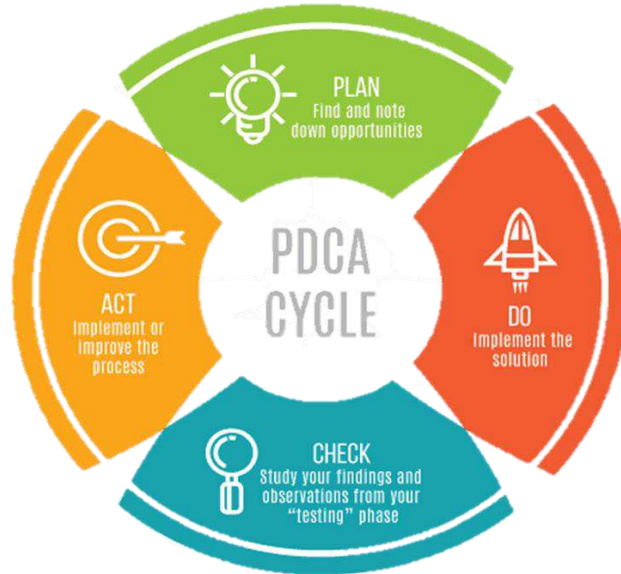
เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน รวมทั้งจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ นอกจากนี้ ยังต้องสื่อสาร และสร้างความรู้ ความเข้าใจกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ อาทิ คนหางาน นายจ้าง สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา สภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม สื่อมวลชน ฯลฯ ได้ทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมขับเคลื่อนและผลักดันให้แผนปฏิบัติการบรรลุเป้าหมาย

๒. การกำกับ ติดตามของผู้บริหาร

ผู้บริหารของกรมการจัดหางานทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญกับการแปลงแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ พร้อมมีการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ

๓. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลจึงจะทำให้ทราบว่าแผนปฏิบัติการประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ นอกจากนี้ การประเมินผลจะทำให้ทราบว่า การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นต้องมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ปรับปรุงแผน หรือต้องมีการพัฒนา และกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ทั้งนี้ ควรนำหลักการบริหารงานคุณภาพ (Plan Do Check Act: PDCA) มาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดกระบวนการ “ตั้งเป้า ปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุง” คือ มีการกำหนด ยุทธศาสตร์ (Plan) หรือแผนปฏิบัติการฯ แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอด แปลงแผนฯ เป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นดำเนินการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องทบทวนแผนปฏิบัติการ/การดำเนินงาน (Action) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และบรรลุตามเป้าหมาย ดังวงจร PDCA ที่ปรากฏ



เนื่องจากการติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการจัดหางานฉบับนี้ จึงได้พัฒนาการติดตามประเมินผลออกเป็น ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. การพัฒนากลไกในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๑) สนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานดำเนินการติดตาม และประเมินผล แผนงาน/โครงการ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๒) นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) สร้างมาตรการเร่งรัดโครงการที่อาจมีการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๔) พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผล และการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผล ให้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในการใช้ประโยชน์ร่วมกัน อาทิ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล พัฒนาระบบการจัดทำรายงาน เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และมีข้อมูลสนับสนุน ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลการดำเนินงานให้บุคลากร ผู้ที่สนใจ ได้ทราบอย่างต่อเนื่อง และนำข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ที่ได้รับมาพัฒนาการดำเนินงานให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ

๒. การพัฒนากลไกในการประเมินผล

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

- ๑) วางแผนในการติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ โดยสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- ๒) การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา ของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

๓) การประเมินผล

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

(๒) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์เปรียบเทียบ ผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปี ว่าประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ และปัจจัยใดที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ตลอดจนวิเคราะห์ว่าสอดคล้องกับแผนหรือไม่ โดยในการวิเคราะห์ อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๓) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเสนอแนวทางในการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมกรมการเลือกตั้งทราบ

๓. หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมินผล

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการติดตามประเมินผล รวมทั้งผู้ประเมินจากภายนอก ๆ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการประเมินผลให้แผนปฏิบัติการฯ บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



ภาคผนวก

บัญชีอักษรย่อ

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

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (๒๕๖๓). แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ระยะ ๓ ปี).
<https://www.doe.go.th/prd/main/strategy/param/site/๑/cat/๑/sub/๐/pull/module/view/list-label>
- กรมการจัดหางาน. (๒๕๖๔). แผนปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมการจัดหางาน.
<https://www.doe.go.th/prd/main/strategy/param/site/๑/cat/๑/sub/๐/pull/module/view/list-label>
- กรมการจัดหางาน. (๒๕๖๔). แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.
<https://www.doe.go.th/prd/main/strategy/param/site/๑/cat/๑/sub/๐/pull/module/view/list-label>
- กรมการจัดหางาน. (๒๕๖๕). แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ [เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, กรมการจัดหางาน.
- คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล. (ม.ป.ป.). การวางแผนกลยุทธ์.
https://www.tm.mahidol.ac.th/nursing/sites/default/files/KM/Strategy_Plan_NPD.pdf
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐). (๑๘ เมษายน ๒๕๖๒). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๑ ก หน้า ๑ – ๓๙๖.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖. (๙ ตุลาคม ๒๕๔๖). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก หน้า ๓ – ๖.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒. (๓๐ เมษายน ๒๕๖๒). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๖ ก หน้า ๒๕๔ – ๒๕๕.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐). (๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก หน้า ๑ – ๗๑.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (๖ เมษายน ๒๕๖๐). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก หน้า ๑๗ – ๒๐.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนโยบาย. (๒๕๖๕, ๑๗ ตุลาคม). *ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)*.
<https://shorturl.asia/DZhP๔>



สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๕, ๑๗ ตุลาคม). *คู่มือการจัดทำแผนระดับที่ ๓*.
<https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan๑๓>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๕, ๑๗ ตุลาคม). *เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลผลิตภาพ และการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน. ประเทศไทยกับการพัฒนาที่ยั่งยืน*.
<https://shorturl.asia/PmOxT>

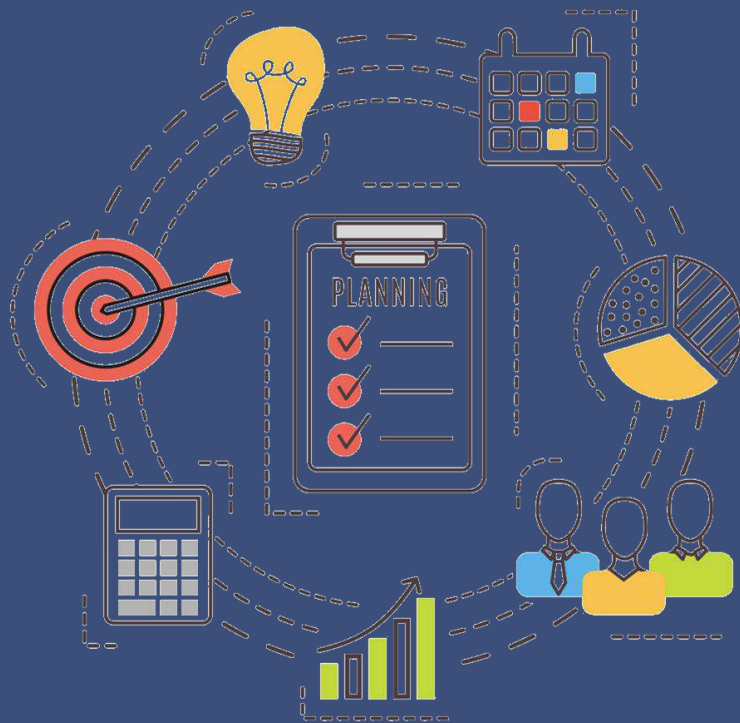
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๕, ๑๗ ตุลาคม). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓*. <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan๑๓>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๕, ๑๗ ตุลาคม). *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ*.
<http://nscr.nesdc.go.th/master-plans/>

Department of Economic and Social Affairs, United Nations. (n.d.). *Do you know all 17 SDGs?*.
<https://sdgs.un.org/goals>

Kris Piroj. (๒๐๑๘, ๑๕ มกราคม). *PESTEL Analysis คืออะไร? (การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก)*.
greedisgoods. <https://shorturl.asia/๓OEAt>

Oxford College of Marketing. (n.d.). *TOWS Analysis: A Step by Step Guide*.
<https://blog.oxfordcollegeofmarketing.com/2016/06/07/tows-analysis-guide/>



กรมการจัดหางาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โทรศัพท์ : 0 2248 2882 Email : strategy.doe@gmail.com