



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองส่งเสริมการมีงานทำ กลุ่มงานยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ โทรศัพท์ ๓๐๐๗

ที่ รง ๐๓๐๙/ ๖๐๓๙๕

วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๒)

เรียน จัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐

ด้วยกรมการจัดหางานโดยกองส่งเสริมการมีงานทำ ได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนร่างยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ - ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ต จังหวัดปทุมธานี โดยได้เชิญจัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ/เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องจากทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อระดมความคิดเห็นและร่วมกันพิจารณา ทบทวนร่างยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีภายใต้ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งกรมการจัดหางานได้เห็นชอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๒) ไปใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำ

ในการนี้ กองส่งเสริมการมีงานทำขอส่งยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๒) ตามที่แนบมาพร้อมนี้ สำหรับใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางวิษุทธดา เจนเกียรติพิพ)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ



ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๒

กองส่งเสริมการมีงานทำ
กรมการจัดหางาน

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ร่างยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนมาตรการและแนวทางการดำเนินงานตาม “วาระปฏิรูป” วาระที่ ๗ มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งได้กำหนดทิศทางและวางแผนให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเดินหน้าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศในอีก ๒๐ ปีข้างหน้าให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ และเพื่อให้กรมการจัดหางานมีแผนยุทธศาสตร์สำหรับใช้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน และสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา ๒๐ ปี รวมถึงยุทธศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกรมการจัดหางานได้เห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ดังกล่าว ในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ และได้ใช้ร่างยุทธศาสตร์ดังกล่าวเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำมาจนถึงปัจจุบัน

เนื่องจาก ที่ผ่านมามีการดำเนินการขับเคลื่อนร่างยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำดังกล่าวยังไม่ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี จึงทำให้การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติไม่มีทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ประกอบกับปัจจุบัน โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี อาชีพ/การทำงาน และวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญและมีผลต่อการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ทั้งของกรมการจัดหางาน ส่วนราชการ ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ดังนั้น เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน กองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนร่างยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้มีความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งร่วมกันทบทวนและจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำและแผนปฏิบัติงานประจำปี สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

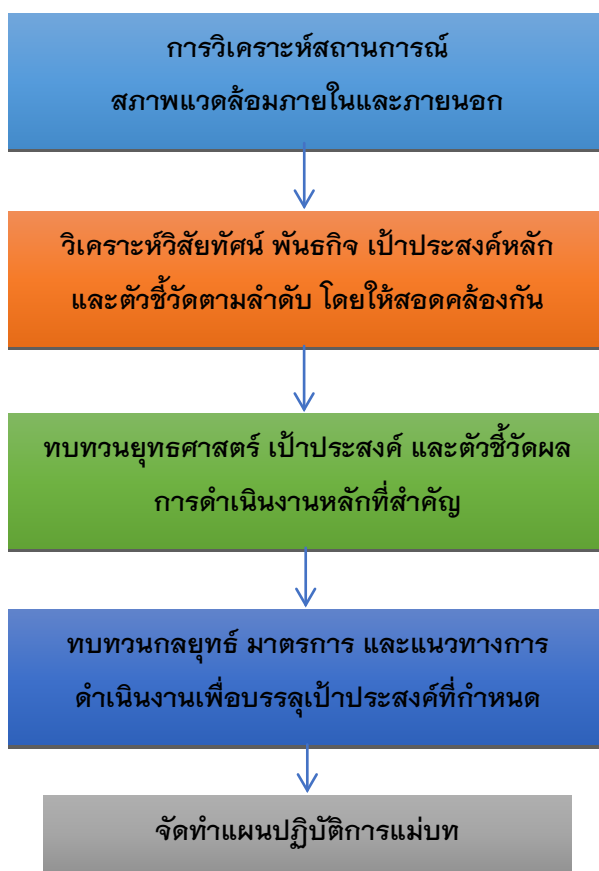
๑. เพื่อทบทวนร่างยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน
๒. เพื่อกำหนดกรอบทิศทางในการดำเนินงานตามภารกิจให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๓. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาร่างยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ให้สามารถนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ที่สามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินงานประจำปี และสามารถแปลงแผนสู่การปฏิบัติได้ตรงตามเป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่กำหนด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. ร่างยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำได้รับการทบทวนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาภารกิจด้านส่งเสริมการมีงานทำ ให้สามารถนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. มีแผนปฏิบัติงานประจำปีสำหรับใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน

บทที่ ๒ กระบวนการทบทวนยุทธศาสตร์

ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อการส่งเสริมการมีงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ในปี ๒๕๖๒ ครั้งนี้ ได้ใช้กระบวนการในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan Review) ของแผนแม่บท (Master Plan) ก่อนการจัดทำแผนปฏิบัติการแม่บท (Master Operation Plan) ดังต่อไปนี้



ภาพที่ ๑ ภาพแสดงกระบวนการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และการจัดทำแผนปฏิบัติการแม่บท

หลังจากที่ได้ทำการศึกษาสถานการณ์ หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำที่เปลี่ยนแปลงไปแล้ว จึงจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการขึ้นเพื่อรับทราบแนวความคิด และระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำ โดยดำเนินการกระบวนการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

การทบทวนยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ จะต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) และ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ของระบบการส่งเสริมการมีงานทำ ของประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า SWOT Analysis โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่

ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment) หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของระบบการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งสามารถควบคุมได้ และมีผลทำให้การดำเนินงานการส่งเสริมการมีงานทำ ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ผลจากการวิเคราะห์ทำให้สามารถมองเห็นจุดแข็ง และจุดอ่อนของระบบ

- จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ลักษณะเด่นของการดำเนินงานต่าง ๆ ของระบบการส่งเสริมการมีงานทำ ลักษณะเช่นนี้เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของการส่งเสริมการมีงานทำ
- จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง การดำเนินงานการส่งเสริมการมีงานทำไม่สามารถกระทำได้ดี อันเป็นปัจจัยด้านลบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานในการส่งเสริมการมีงานทำ ทั้งนี้ ทุกส่วนราชการและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องหาทางแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดขึ้น

ในการพิจารณาปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัย 4M ได้แก่ ๑) ผู้บริหารและบุคลากร (Man) ๒) งบประมาณ (Money) ๓) วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ (Material) และ ๔) การบริหารจัดการทุกด้าน (Management) เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การบริหารแผนงาน การบริหารงานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และผนวกกับปัจจัย The McKinsey 7'S framework อันได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์หลักของการส่งเสริมการมีงานทำ (Strategy) หมายถึงแนวทางการดำเนินงานประเทศที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมการมีงานทำ โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่กลยุทธ์จะมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน และความอยู่รอดอย่างเข้าใจ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน
- ๒) โครงสร้างทางการบริหาร (Structure) หมายถึงโครงสร้างของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตการควบคุม และการรวมหรือการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ภายในองค์กร
- ๓) ระบบต่าง ๆ ในการดำเนินงานการส่งเสริมการมีงานทำ (Systems) หมายถึงระเบียบวิธี กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของ ระบบการส่งเสริมการมีงานทำ โดยที่ระบบจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการ ประสานงานภายในองค์กร และต้องเกี่ยวข้องเกี่ยวพันกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร
- ๔) รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึงลักษณะของการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารส่วน ราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น การติดต่อ สื่อสาร การตัดสินใจ และการเป็นผู้นำ
- ๕) บุคลากร (Staff) หมายถึงการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมการมีงานทำ โดยเฉพาะการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานซึ่งช่วยทำให้เกิดความเหมาะสมของบุคคลกับปัจจัยอื่น ๆ
- ๖) ทักษะการปฏิบัติงาน (Skills) หมายถึงความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะขององค์กร เช่น การบริหารงาน การจัดการและควบคุมทางการเงิน หรือการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

๓) ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง เป้าหมายสูงสุด (Super Ordinate Goal) ที่เป็นปรัชญาหรือความเชื่อพื้นฐานของทุกองค์การ ทุกคนที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นหลักพื้นฐานหรือจุดเริ่มต้นของแต่ละระบบ โครงการ การถูกถ่ายทอด และปลูกฝังอยู่ในตัวตน

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมของระบบการส่งเสริมการมีงานซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ และอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อการดำเนินงานในอนาคต

- หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นประโยชน์ หรือเป็นปัจจัยด้านบวกหรือเอื้อต่อการดำเนินงานของระบบการส่งเสริมการมีงานทำ เราเรียกว่า โอกาส (Opportunities)
- หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นภัยคุกคาม หรือปัจจัยด้านลบต่อความสำเร็จของระบบการส่งเสริมการมีงานทำ ในอนาคต เราเรียกว่า อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

ในการพิจารณาปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบการส่งเสริมการมีงานทำ ได้แก่

- ๑) สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economic Environment) เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ประชาชาติ รายได้ต่อหัวประชากร รายได้ครัวเรือน อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ราคาน้ำมัน ราคาสินค้า เป็นต้น
- ๒) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) เช่น สภาพสังคม ลักษณะครอบครัว ความสัมพันธ์ในชุมชน ครัวเรือน ครอบครัว เป็นต้น
- ๓) สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) เช่น ค่านิยมการศึกษา การนับถือและความเชื่อศาสนา ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี การแต่งกาย การบริโภค ศิลปะ เป็นต้น
- ๔) สิ่งแวดล้อมประชากรศาสตร์ (Demographical Environment) เช่น อัตราเกิด อัตราตาย การย้ายถิ่นฐานที่อยู่ ความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น
- ๕) สิ่งแวดล้อมทางการเมือง (Political Environment) เช่น นโยบายทางการเมือง นโยบายพรรคการเมือง เสถียรภาพทางการเมือง นักการเมืองทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคส่วน เป็นต้น
- ๖) สิ่งแวดล้อมด้านกฎหมาย (Legal Environment) เช่น ข้อกำหนดในพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น
- ๗) สิ่งแวดล้อมภาครัฐ (Governmental Environment) ได้แก่องค์กรภาครัฐต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ส่วนราชการอื่น ๆ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอิสระของรัฐอื่น ๆ เป็นต้น
- ๘) สิ่งแวดล้อมทางเทคโนโลยี (Technological Environment) เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความรู้ในสาขาต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร เป็นต้น
- ๙) แนวโน้มทางการแข่งขัน (Competitive Trends) การดำเนินงานของประเทศอื่น องค์กรอื่น ซึ่งดำเนินงาน หรือมีลักษณะงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงาน ซึ่งส่งผลกระทบ หรือได้รับผลกระทบไม่ทางใดก็ทางหนึ่งจากการดำเนินงานของประเทศไทย
- ๑๐) อื่น ๆ (Others) เช่น สภาวะของภัยธรรมชาติ ภูมิอากาศ

นอกจากนี้ยังให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยแสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการ

ดำเนินงานของระบบการส่งเสริมการมีงาน ตลอดจนให้เกิดความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์จุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก

จุดมุ่งหมาย หมายถึง สิ่งที่ต้องการในอนาคต สามารถกำหนดได้ ๔ ประการ เรียงลำดับจากการเจองน้อย ที่สุด ไปถึงมากที่สุด คือ-

- วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง จินตภาพเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานในอนาคต เป็นการชี้ถึง ทิศทางที่ประเทศไทยต้องการจะมุ่งไป และแสดงผลสัมฤทธิ์สูงสุดที่ปรารถนา หรือต้องการจะไป ให้ถึงในอนาคต
- พันธกิจ (Mission) หมายถึง ข้อความที่เกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมหลัก และลักษณะงานสำคัญ ของการส่งเสริมการมีงาน เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น
- เป้าประสงค์หลัก (Super ordinate Goals) หมายถึงเป้าหมายต่าง ๆ ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น เมื่อประเทศไทยสามารถดำเนินงานตามพันธกิจสำเร็จแล้ว

โดยการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายในแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และ เป้าประสงค์หลัก (Super ordinate Goals) ซึ่งมีความสอดคล้องกัน เมื่อวิเคราะห์ควบคู่ กับผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของระบบการส่งเสริมมีงานทำ ตามขั้นตอนที่ ๑ แล้ว จะทำให้ สามารถนำมาทบทวนและปรับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงาน ในขั้นตอนต่อไป ให้มีความ เหมาะสมและสอดคล้องกันต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ การทบทวนยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ (Strategic) หมายถึง กรอบวิธีการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามเป้าหมายหลัก เพื่อนำไปสู่ การบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

เป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) หมายถึง เป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการในอนาคตเมื่อการ ดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ

ที่ประชุมได้ร่วมกันทบทวน และปรับแก้ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ในแต่ละยุทธศาสตร์ ตลอดจนทบทวนตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก หากจำเป็นต้องปรับแก้ เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ที่ ปรับเปลี่ยนไป เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นดัชนีดูการพัฒนาผลการดำเนินงาน (Performance) ในแต่ละยุทธศาสตร์

ทั้งนี้ ขั้นตอนในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ได้แก่

- ๑) วิเคราะห์หาตัว KPI จากเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยใช้คำถามว่า “KPI รายการนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ รายการนั้น ๆ ใช่หรือไม่”
- ๒) นำตัวชี้วัดที่ได้มาสรุปเป็นตาราง เพื่อความสะดวกในการพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัด
- ๓) คัดเลือกตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก โดยใช้คำถามว่า “ถ้า KPI รายการนี้บรรลุเป้าหมาย แสดงว่า เป้าประสงค์ในแต่ละยุทธศาสตร์ข้อนั้น ๆ ประสบความสำเร็จใช่หรือไม่”
- ๔) สรุปตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเชิงกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ ๔ การทบทวนกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันทบทวนและปรับแก้กลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ในแต่ละยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยใช้แผนภูมิต้นไม้ (Tree Diagram) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกัน ทั้งนี้

กลยุทธ์ในแต่ละยุทธศาสตร์ที่ดีควรมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์เหนือความคาดหมาย มีความแปลกใหม่ ก่อให้เกิดผลกระทบที่ดีกว่าเดิม สามารถปฏิบัติได้ มีสาระซึ่งนำไปสู่แนวทางปฏิบัติ และแผนงาน/โครงการ และสามารถยกระดับความสำเร็จได้แบบก้าวกระโดด

มาตรการและแนวทางการดำเนินงาน หมายถึง แนวทางการปฏิบัติ โดยคำว่า “มาตรการ” มีความหมายใกล้เคียงกับ “แผนงาน” ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มของแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และคำว่า “แนวทางการดำเนินงาน” มีความหมายใกล้เคียงกับ “โครงการ” ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติตามมาตรการ หรือแผนงานที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำแผนปฏิบัติการแม่บท

หลังจากนั้น ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการจึงร่วมกันนำกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานที่ได้จากขั้นตอนที่ ๔ มากำหนดโครงการริเริ่ม (Initiatives) ที่จะดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีต่อไป ของแผนยุทธศาสตร์ฯ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) เพื่อเป็นกรอบให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละส่วนราชการที่มีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ ในแผนปฏิบัติการแม่บทได้กำหนดระยะเวลา หน่วยงานที่รับผิดชอบไว้ด้วย

บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์และทบทวนแผนยุทธศาสตร์

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกของระบบการส่งเสริมการมีงานทำของประเทศไทย ตลอดจนการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายต่าง ๆ ในแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก เพื่อนำไปสู่การปรับยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ในแต่ละยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก รวมทั้งการทบทวนกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการในบทที่ ๒ ขั้นตอนที่ ๑ - ๔ นั้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

ที่ประชุมได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกของระบบการส่งเสริมการมีงานทำของประเทศไทยในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis และเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกขณะเริ่มกำหนดแผนยุทธศาสตร์ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกแต่ละรายการ ๔ ระดับ (๑ - ๔) จากนั้น จึงนำผลการวิเคราะห์มาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยที่ได้จากการประเมินผลการให้คะแนนความคิดเห็นที่ได้ โดยผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เช่น การจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง นักแนะแนวต้นแบบ และนักบริหารการแนะแนวอาชีพ เป็นต้น (๓.๖๒)
๒. กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง มีหน่วยงานในส่วนภูมิภาคครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ และบางส่วนราชการมีหน่วยงานในต่างประเทศ ทำให้การส่งเสริมการมีงานทำขยายขอบเขตกว้างขวางมากขึ้น (๓.๕๕)
๓. กองทุนสนับสนุนด้านการส่งเสริมการมีงานทำมีเป็นจำนวนมาก เช่น กองทุนรับงานไปทำที่บ้าน กองทุนคนพิการ กองทุนพัฒนาสตรี กองทุนหมู่บ้าน สถาบันการเงินต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งช่วยให้การส่งเสริมการมีงานทำครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น (๓.๕๕)
๔. รัฐมีแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำเฉพาะกลุ่มแบบบูรณาการที่ชัดเจน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ คนพิการ ทหารปลดประจำการ นักโทษและเยาวชนในสถานพินิจ เป็นต้น ทำให้การส่งเสริมการมีงานทำในแต่ละกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับทิศทางการพัฒนาประเทศ (๓.๕๕)
๕. ส่วนราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการบริการแนะแนว (แนะแนวการศึกษา แนะแนวอาชีพ แนะแนวส่วนตัว สังคม เพื่อการเลือกอาชีพที่สอดคล้องและเหมาะสมแต่ละบุคคล) เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง (๓.๕๑)

๖. กรมการจัดหางานมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาใช้ในการส่งเสริมการมีงานทำ เช่น ระบบบริการจัดหางานเพื่อคนไทย (SJC), ระบบส่งเสริมการมีงานทำ (VGNEW), การให้บริการจัดหางานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (E-Service) ฯลฯ เป็นต้น (๓.๓๘)
๗. กรมการจัดหางานมีศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานทุกภาค และศูนย์ข้อมูลอาชีพทุกจังหวัด (๓.๒๘)
๘. มีระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมการมีงานทำอย่างครบวงจร เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิการ กลุ่มคนพิเศษ (๓.๑๗)
๙. บุคลากรของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำของรัฐมีความรู้ ประสบการณ์ ในงานที่ปฏิบัติและริเริ่มพัฒนางานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐอย่างต่อเนื่อง (๓.๐๓)
๑๐. มีแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำทุกช่วงวัยแบบบูรณาการที่ชัดเจน ทำให้การใช้ประโยชน์จากแรงงานคุ้มค่าและเกิดผลิตภาพสูงสุด (High Productivity) (๒.๙๐)
๑๑. เครื่องมืออุปกรณ์พื้นฐานสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของแต่ละส่วนราชการมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน (๒.๘๓)

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ส่วนราชการและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลและสารสนเทศของตนเองที่ใช้ประโยชน์ได้ แต่ไม่มีฐานข้อมูลที่เป็นเอกภาพ และขาดการแลกเปลี่ยน เชื่อมโยงข้อมูลด้านการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน (๓.๙๗)
๒. ขาดระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน (Demand and Supply) และการเชื่อมโยงข้อมูล รวมถึงการพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำเช่น นโยบายทางเศรษฐกิจ ข้อมูลด้านการลงทุน ข้อมูลตำแหน่งงาน ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา ฯลฯ ทั้งในและต่างประเทศ ทำให้ไม่สามารถสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานได้ (๓.๗๒)
๓. การวางแผนด้านการส่งเสริมการมีงานทำไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และไม่มีการกำหนดเป็นการเฉพาะสำหรับกลุ่มจังหวัด พื้นที่เฉพาะ หรือกลุ่มบุคคลเฉพาะ (๓.๔๘)
๔. ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านนโยบาย งบประมาณ ทำให้การกำหนดนโยบาย การบริหารแผนงานในการส่งเสริมการมีงานทำไม่สอดคล้องครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย เกิดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองงบประมาณ และไม่มีประสิทธิภาพ (๓.๔๕)
๕. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่าย ตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์รองรับการบริการอิเล็กทรอนิกส์ ไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน (๓.๓๘)
๖. การปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำเป็นภารกิจที่ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งยังไม่มีมีการกระจายอำนาจไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการใช้ประโยชน์จากธุรกิจเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานอย่างเต็มที่ รวมทั้งการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นผู้กำกับติดตาม (Regulator) ยังไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร (๓.๒๔)
๗. บุคลากรในแต่ละส่วนราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมการมีงานทำ ไม่ได้รับการพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน และขาดหลักสูตรมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ทำให้ขาดมาตรฐานและเอกภาพในการปฏิบัติงาน (๓.๑๔)

๘. ขาดการเตรียมกำลังคน เพื่อรองรับความต้องการแรงงานในเขตพื้นที่พิเศษ เช่น ความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ (๓.๑๔)
๙. ขาดการวางแผนส่งเสริมการมีงานทำที่ต่อเนื่องและยั่งยืนอย่างบูรณาการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจาก สภาวะอากาศและภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ส่งผลให้แรงงานโดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตรขาดความมั่นคงทางอาชีพ (๓.๑๐)
๑๐. บุคลากรของรัฐที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำยังไม่สามารถนำแนวทาง “ประชารัฐ” มาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (๓.๐๗)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment) โอกาส (Opportunities)

๑. รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) ของคนรุ่นใหม่ ซึ่งชอบความอิสระในการทำงานและมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี ส่งผลให้รัฐต้องส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่คนกลุ่มนี้เพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ เช่น ธุรกิจ Startup, E-Commerce, Gig-Economy เป็นต้น (๓.๖๙)
๒. ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบเครือข่ายสังคม (Social Media) เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้แต่ละส่วนราชการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๓.๖๒)
๓. การจัดทำกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ และแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะเวลา ๒๐ ปี ส่งผลให้เกิดการวางแผนส่งเสริมการมีงานทำที่ชัดเจน และปรับรูปแบบการบริหารจัดการของภาครัฐใหม่ (๓.๕๙)
๔. นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ เป็นโอกาสให้ภาครัฐพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้หน่วยงานภาครัฐนำระบบเทคโนโลยี/นวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานและให้บริการส่งเสริมการมีงานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๕๕)
๕. รัฐมีนโยบายสนับสนุนด้านการส่งเสริมการมีงานทำทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยอย่างชัดเจน เช่น นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ และคนพิการ เป็นต้น (๓.๕๒)
๖. นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ (Productive Manpower) นำไปสู่รายได้ที่สูงขึ้นซึ่งทำให้ภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำมีความสำคัญเพิ่มขึ้น (๓.๕๒)
๗. ทิศทางนโยบายรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาเขตพื้นที่พิเศษ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เช่น ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก (EEC) เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) พื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น และทราบถึงทิศทางของตลาดแรงงาน (๓.๔๕)
๘. มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งภาครัฐและเอกชนหลายหน่วยงาน เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ธนาคารพาณิชย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น

ส่งผลให้มีข้อมูลในการวิเคราะห์และใช้ในการวางแผนเพื่อส่งเสริมการมีงานทำที่หลากหลายและน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น (๓.๓๘)

๙. การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่ทำให้มีการเปิดเสรีการค้าบริการ การลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ และการเคลื่อนย้ายเงินทุนเสรีมากขึ้น ทำให้เกิดโอกาสในการส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศ (๓.๒๘)
๑๐. การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำเป็นไปตามมาตรฐานสากล เช่น การส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ของ ILO (๓.๑๔)
๑๑. ประเทศมีความหลากหลายของฐานการผลิต เช่น ภาคการเกษตร ภาคการผลิตภาคบริการ ฯลฯ ทำให้มีโอกาในการจ้างงานมากยิ่งขึ้น (๓.๐๓)

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. ความไม่สอดคล้องของการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในสาขาที่จำเป็น เช่น สายอาชีพ และสายวิทยาศาสตร์ (๓.๗๖)
๒. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยใน ปี ๒๕๖๗ และอัตราการเกิดของประชากรลดลง ส่งผลให้กำลังแรงงานในภาพรวมลดลง และมีแนวโน้มการขาดแคลนแรงงานในอนาคต ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุมีข้อจำกัดในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน (๓.๗๖)
๓. นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ เน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ทำให้แรงงานบางส่วนไม่สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการว่างงาน ในขณะเดียวกันสถานประกอบการได้นำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงานคนมากขึ้นทำให้ต้องปรับเปลี่ยนและกำหนดแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันตลอดเวลา (๓.๕๙)
๔. โครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับระบบดิจิทัลยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และประสิทธิภาพการใช้งานยังมีข้อจำกัดทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการของภาครัฐ (๓.๕๒)
๕. การวางแผนกำลังคนของประเทศ ขาดการบูรณาการจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การส่งเสริมการมีงานทำขาดประสิทธิผล เช่น ขาดการเชื่อมโยงนโยบายและข้อมูลด้านการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน (๓.๔๘)
๖. ค่านิยมในการจ้างงานของสถานประกอบการ มีความต้องการแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และทักษะที่หลากหลาย (Multi - Skills) ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่เข้าสู่ระบบการจ้างงานมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคต (๓.๓๘)
๗. เครื่องขายแรงงาน ที่เป็นกลไกขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่ไม่ได้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ขาดการบูรณาการ เช่น ครูแนะแนว นักพัฒนาชุมชน การพัฒนาเกษตรกร เป็นต้น (๓.๓๘)
๘. ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณการดำเนินการด้านส่งเสริมการมีงานทำผ่านหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ เป็นต้น ทำให้การดำเนินงานบางด้านมีความซ้ำซ้อนและไม่เกิดประสิทธิภาพ (๓.๓๘)
๙. รูปแบบการจ้างงานของสถานประกอบการ ไม่สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) ของคนรุ่นใหม่ ซึ่งชอบความอิสระในการทำงาน ส่งผลให้การจ้างงานในระบบลดลง (๓.๓๑)

๑๐. ไม่มีกฎหมายเฉพาะด้านการส่งเสริมการมีงานทำ (๓.๓๑)

๑๑. กฎหมายส่งเสริมการลงทุน BOI อนุญาตให้มีการใช้แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ ทำให้คนไทยเข้าสู่การทำงานในกิจการที่ลงทุนผ่าน BOI ยากขึ้น (๓.๑๔)

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนนี้ พบว่าในปัจจุบันแวดล้อมภายใน มีจุดอ่อนของระบบการส่งเสริมการมีงานทำจากการวิเคราะห์ครั้งก่อนเมื่อเริ่มต้นจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ได้รับการแก้ไขแล้ว ๓ รายการ และอยู่ในสถานะเป็นจุดแข็งของระบบ ส่วนปัจจัยแวดล้อมภายนอกไม่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ไปประกอบการพิจารณาวิเคราะห์ ทบทวน ปรับแก้ จุดมุ่งหมาย และรายละเอียดในยุทธศาสตร์ในขั้นตอนต่อไป

ผลการวิเคราะห์จุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก

จากการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายในแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หลัก พบว่าจุดมุ่งหมายเหล่านี้ มีความชัดเจน (clear sense of direction) สอดคล้องกันในเชิงยุทธศาสตร์ (strategic alignment) และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันดีแล้ว จึงไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ผลการทบทวนยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้างต้น พิจารณาได้ว่ายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำที่ได้กำหนดไว้เดิม ๔ ยุทธศาสตร์ มีความสอดคล้องกับพันธกิจ และเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์การส่งเสริมการมีงานทำที่กำหนดไว้ จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก ทำให้พบว่าจุดอ่อนของระบบการส่งเสริมมีงานทำที่สำคัญคือระบบสารสนเทศฐานข้อมูลแรงงานเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำยังไม่เพียงพอ ครบถ้วน และไม่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การตัดสินใจด้านนโยบาย การบริหารจัดการ ตลอดจนการดำเนินงานการส่งเสริมการมีงานทำ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้ง เมื่อตรวจสอบรายละเอียดในแต่ละยุทธศาสตร์พบว่า ทุกยุทธศาสตร์มีการกำหนดกลยุทธ์ หรือมาตรการหรือแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลทั้งสิ้น ซึ่งอาจส่งผลให้การจัดทำโครงการในแผนปฏิบัติการแม่บท และแผนปฏิบัติการประจำปีมีความซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองงบประมาณเพื่อให้เกิดการการบริหารแบบบูรณาการ จึงให้นำกลยุทธ์ หรือมาตรการ หรือแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลจากทุกยุทธศาสตร์ มารวมกันในยุทธศาสตร์เดียวกัน คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และเพื่อให้สอดคล้องนโยบายรัฐบาลดิจิทัลของประเทศ จึงเปลี่ยนชื่อยุทธศาสตร์ เป็น “การพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ”

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาการจัดลำดับความสำคัญของยุทธศาสตร์ ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการเห็นว่ายุทธศาสตร์ที่ ๓ เป็นยุทธศาสตร์สนับสนุนอีก ๓ ยุทธศาสตร์ จึงจัดเรียงลำดับยุทธศาสตร์ใหม่ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำและการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการแนะแนวอาชีพ

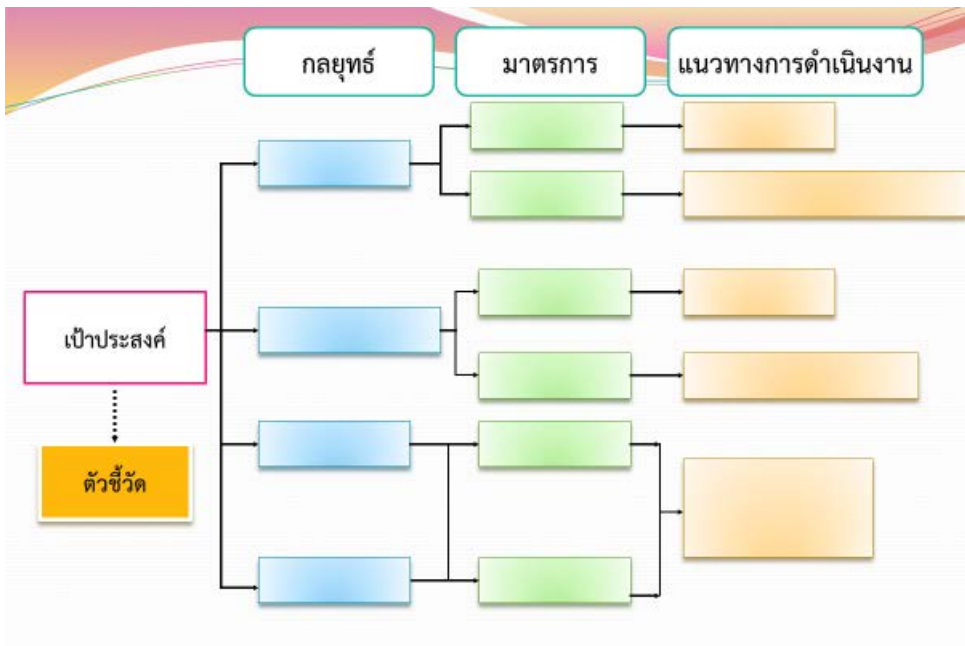
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

ส่วนการกำหนดเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ในแต่ละยุทธศาสตร์มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์บางรายการ ปรากฏตามรายละเอียดในแผนยุทธศาสตร์ที่ทบทวนแล้ว ในบทที่ ๔

ผลการทบทวนกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

นอกเหนือจากการปรับยุทธศาสตร์และการเรียงลำดับความสำคัญของยุทธศาสตร์ตามขั้นตอนก่อนหน้านี้อันแล้ว ที่ประชุมได้ใช้เครื่องมือการทบทวนและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ คือ แผนผังต้นไม้ (Tree Diagram) โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันนำเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ มากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาและข้อกำหนดตามลำดับ และนำกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานมาเขียนแผนผังต้นไม้ ทำให้เห็นความสอดคล้องเชื่อมโยงของกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเป้าหมายพัฒนา (เป้าประสงค์) โดยมีตัวชี้วัดผลการดำเนินการหลักที่สำคัญเป็นข้อกำหนด หลังจากนั้น จึงร่วมกันวิเคราะห์ว่าควรมีกลยุทธ์ มาตรการ หรือแนวทางการดำเนินงานเพิ่มเติมหรือไม่ และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกหรือไม่ด้วย ทำให้มีการตัดสินใจควรรวม เพิ่ม ลด หรือย้าย กลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม ผลการตัดสินใจในขั้นตอนนี้ ได้ผ่านการวิพากษ์ อภิปราย และเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างเข้มข้น กว้างขวาง ผลการทบทวนและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานในบทที่ ๔ ต่อไป



ภาพที่ ๒ ภาพแสดงเครื่องมือแผนผังต้นไม้ (Tree Diagram) ที่ใช้ในการทบทวนและปรับแก้ยุทธศาสตร์

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก ในส่วนของจุดแข็ง พบว่าได้นำจุดแข็งทั้งหมด มาพิจารณากำหนดกลยุทธ์เชิงรุกและเชิงรับครบถ้วนแล้ว ส่วนจุดอ่อน ที่ประชุมได้กำหนดกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขจุดอ่อนให้ครบถ้วน ผลการทบทวนและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานในบทที่ ๔ ต่อไป

บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์เพื่อการส่งเสริมการจ้างทำ

วิสัยทัศน์

“คนไทยมีงานทำอย่างมั่นคงตามมาตรฐานสากลและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

- พัฒนาระบบบริการจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพเพื่อคนไทยมีงานทำอย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และทิศทางการพัฒนาประเทศ
- พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้คนไทยทุกช่วงวัยมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานแห่งชาติเพื่อการส่งเสริมการจ้างทำให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์หลัก

- คนไทยมีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดี
- คนไทยทุกช่วงวัยมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- ประเทศไทยมีระบบสารสนเทศด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการจ้างทำให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

- ร้อยละของผู้สมัครงานมีงานทำ
- ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- จำนวนระบบสารสนเทศที่มีการบูรณาการข้อมูลเพื่อส่งเสริมการจ้างทำ

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบส่งเสริมการจ้างทำและการประกอบอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการแนะแนวอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการจ้างทำในพื้นที่พิเศษ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจ้างทำ

การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำและการประกอบอาชีพ

การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยได้รับโอกาสและการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคมส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมให้ประชาชนได้ประกอบอาชีพและมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืน

การส่งเสริมให้ประชาชนสามารถประกอบอาชีพและมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืนได้นั้น จะต้องพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำและการประกอบอาชีพ เพื่อให้การจัดหางานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยการพัฒนารูปแบบการให้บริการจัดหางานและส่งเสริมให้คนหางานเข้าถึงบริการ จัดหางานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตลอดจนให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือและความรู้ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสให้เกิดการจ้างงาน รวมทั้งต้องส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนมีงานทำอย่างมั่นคง และที่สำคัญบุคลากรและเครือข่ายด้านการจัดหางานต้องให้บริการแบบมืออาชีพ จึงจะทำให้การจัดหางานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากการส่งเสริมการมีงานทำแล้ว การประกอบอาชีพก็เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ทำให้เกิดรายได้แก่ประชาชน ดังนั้นยุทธศาสตร์นี้จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพด้วยเช่นกัน โดยการสร้างเสริมศักยภาพในการประกอบอาชีพทุกกลุ่มเป้าหมายโดยการบูรณาการการส่งเสริมการประกอบอาชีพกับทุกภาคส่วนสร้างกลไกสนับสนุนการประกอบอาชีพ และสร้างการรับรู้ด้านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของการประกอบอาชีพ พร้อมทั้งต้องยกระดับการประกอบอาชีพให้มีศักยภาพในการแข่งขันโดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเติบโตและแข่งขันได้ในตลาดยุคใหม่ สร้างโอกาสให้ผู้ประกอบการพบผู้บริโภค พัฒนาและเพิ่มทักษะ/ฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คนไทยมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑ การจัดหางานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของผู้สมัครงานมีงานทำ
- ร้อยละของการตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มโอกาสให้เกิดการจ้างงาน มี ๓ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ พัฒนารูปแบบการให้บริการจัดหางาน

แนวทางการดำเนินงาน

- จัดให้มีบริการจัดหางานแบบครบวงจร และเป็นสื่อกลางบริการจัดหางานเฉพาะกลุ่มอาชีพร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การทดสอบคุณสมบัติ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การให้คำแนะนำในด้านการทำงานในอาชีพนั้น ๆ
- ขยายการให้บริการจัดหางานโดยกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีศักยภาพร่วมดำเนินการ และกรมการจัดหางานกำกับ ดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย (Regulator)

๓. พัฒนานวัตกรรมบริการจัดการงาน เช่น สร้างระบบและเครื่องมือ Recruitment, Wallet Mobile โดยใช้ QR Code ในการให้บริการจัดการงาน, การจัดส่งข้อมูลตำแหน่งงานและข่าวสารผ่าน mail marketing เพื่อให้การบริการจัดการงานมีความทันสมัย รวดเร็ว และสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๔. สร้างการรับรู้ด้านการให้บริการจัดการงานและข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการเพื่อให้เห็นความสำคัญและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
๕. ส่งเสริมให้นายจ้างและสถานประกอบการ รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการบริการจัดการงาน

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมให้คนหางานเข้าถึงบริการจัดการงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. บูรณาการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งสนับสนุนให้หน่วยงานระดับท้องถิ่น ดำเนินการให้บริการจัดการงานให้เกิดการจ้างงานในพื้นที่ โดยดำเนินการในรูปแบบทวิภาคี และ/หรือพหุภาคีกับหน่วยงานระดับท้องถิ่นในการจัดการงาน เพื่อให้คนหางานสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
๒. เพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการจัดการงานทั้งในรูปแบบเชิงรุกและผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นการปรับกระบวนการทำงานและการให้บริการของรัฐ เพื่อให้คนหางานเข้าถึงบริการได้สะดวก ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาการเผยแพร่ข้อมูลตลาดแรงงานผ่านเครือข่ายสังคม (Social Network) และสื่อดิจิทัล เช่น Line, Facebook, Mobile Application เป็นการลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสทางสังคมให้คนหางานสามารถเข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน

มาตรการที่ ๓ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและความรู้ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สำรวจความต้องการการฝึกทักษะฝีมือแรงงานและความรู้ที่จำเป็นสำหรับแรงงานและคนหางานตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการสอบถามจากสถานประกอบการและประชาชน และหน่วยงานท้องถิ่นร่วมดำเนินการ หรือการใช้สื่อดิจิทัลช่วยในการสำรวจ เพื่อนำผลจากการสำรวจมาเป็นข้อมูลประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่มีการฝึกทักษะในพื้นที่ เพื่อออกแบบหลักสูตรการฝึกทักษะและความรู้ให้ตรงตามความต้องการทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง
๒. บูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มูลนิธิมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ สถาบันทดสอบฝีมือแรงงาน เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือและความรู้ให้แก่แรงงานและคนหางาน เพื่อให้เกิดการมีงานทำตามความต้องการของตลาดแรงงานและท้องถิ่น
๓. ประสานงานกับสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษา ให้เรียนรู้และมีสมรรถนะ ทักษะฝีมือที่จำเป็นอย่างเพียงพอก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
๔. ติดตามประเมินผล พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และจริงจัง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา มี ๒ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานตามมาตรฐานสากล

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ดำเนินการให้เกิดการจ้างงานตามมาตรฐานสากลเพื่อให้แรงงานทุกคนมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ มีหลักประกันที่ดี มีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายการจ้างงานที่เป็นธรรม โดยได้รับค่าจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ที่ดี สวัสดิการที่เหมาะสม และมีศักยภาพตามมาตรฐานสากล โดยใช้หลักการบูรณาการและมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและเอกชน
๒. ให้ความรู้แก่แรงงานเรื่อง “หลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา” ผ่านช่องทางการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้แรงงานสามารถน้อมนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน
๓. ค้นหาบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการทำงานตามศาสตร์พระราชา เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และสร้างแรงจูงใจแก่คนทำงานและคนหางานโดยทั่วไป ในการน้อมนำศาสตร์พระราชาไปปฏิบัติในการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรการที่ ๒ ศึกษาและกำหนดแนวทางการประกันการจ้างงาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษาเปรียบเทียบระบบประกันการว่างงานและระบบประกันการจ้างงาน ซึ่งเป็นระบบให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประกันตนที่ว่างงานให้ได้รับเงินทดแทนในช่วงระยะเวลาที่กำหนด กับระบบประกันการจ้างงานซึ่งเป็นมาตรการเชิงป้องกันไม่ให้เกิดการว่างงาน โดยการรักษาสถียรภาพการจ้างงาน
๒. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล เพื่อกำหนดแนวทางส่งเสริมให้แรงงานมีหลักประกันการมีงานทำที่มั่นคง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายให้ป็นมืออาชีพ มี ๒ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายให้ป็นมืออาชีพด้านการจัดหางาน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะด้านและพัฒนาการจัดหางานที่มีมาตรฐานรองรับสถานะสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีรูปแบบการฝึกอบรมที่ทันสมัย
๒. พัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางานให้มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการจัดหางานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน ตลอดจนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น
๓. สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านการจัดหางาน เช่น อาสาสมัครแรงงาน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ด้านการบริการจัดหางานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๔. จัดทำสื่อดิจิทัล คู่มือ ตำราด้านการจัดหางาน เช่น Mobile Application, e-Book ที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการและเครือข่ายสามารถเข้าถึงและเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา อีกทั้งสามารถทดสอบและรับรองความรู้ได้ในโอกาสเดียวกัน

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการจัดการความรู้ด้านการจัดหางานที่ทันสมัยให้กับบุคลากรและเครือข่ายอย่างเป็นระบบ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมการจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรและเครือข่ายให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยการ สร้างความรู้ จัดทำคู่มือการทำงานที่เป็นมาตรฐาน การสร้างคลังความรู้ การสร้างหน่วยงานต้นแบบ การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดทำทำเนียบผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการจัดหางาน เป็นต้น
๒. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา และสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการบริการจัดหางาน โดยการมีส่วนร่วมแบบสหสาขาวิทยาการจากนักวิจัย นักวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดหาแหล่งเงินทุนวิจัยหรือสนับสนุนให้นักวิจัยสามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้ง่าย
๓. จัดให้มีช่องทางในการเผยแพร่และนำเสนอผลการวิจัย เช่น จัดเวทีนำเสนอผลการวิจัยระดับจังหวัด ระดับเขต ระดับภาค ระดับประเทศ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการตีพิมพ์ วารสารวิชาการ ไปสเตอร์ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Brief) แก่ผู้กำหนดนโยบาย และส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลงานวิจัยและพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการให้บริการจัดหางานและการส่งเสริมการมีงานทำ

เป้าประสงค์ที่ ๒ คนไทยมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา

ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้รับบริการมีรายได้สูงกว่าเส้นความยากจน

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างเสริมศักยภาพในการประกอบอาชีพทุกกลุ่มเป้าหมาย มี ๓ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ สร้างกลไกสนับสนุนการประกอบอาชีพ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำที่หน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการประกอบอาชีพที่มั่นคง เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น
๒. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพในการกู้เงินและการให้สินเชื่อของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น กองทุนสงเคราะห์เกษตรกร กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และสถาบันการเงิน เป็นต้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินเพื่อการประกอบอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน
๓. เสนอแนะให้มีการปรับปรุงระเบียบ/เงื่อนไขการให้กู้ยืมเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพของภาคเอกชน เช่น กองทุนกลุ่มอาชีพ สินเชื่อเพื่อการประกอบอาชีพของธนาคารต่าง ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืน
๔. จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและให้คำปรึกษาในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่และผู้ประกอบอาชีพอิสระ

มาตรการที่ ๒ สร้างการรับรู้ด้านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของการประกอบอาชีพ แนวทางการดำเนินงาน

๑. ติดตาม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และแนวโน้มการประกอบอาชีพของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ประกอบอาชีพทุกกลุ่มเป้าหมายนำมาปรับปรุง/ปรับเปลี่ยน/พัฒนาต่อยอดการประกอบอาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
๒. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อและช่องทางต่าง ๆ ที่ทันสมัย เหมาะสม ในการให้ความรู้ สถานการณ์และแนวโน้มในการประกอบอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เช่น นักเรียน/นักศึกษา คนว่างงาน คนหางาน ผู้สูงอายุ ทหารก่อนปลดประจำการ ผู้พ้นโทษ เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการประกอบอาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคง ยั่งยืนกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

มาตรการที่ ๓ บูรณาการการส่งเสริมการประกอบอาชีพกับทุกภาคส่วนตามแนวทางประชารัฐ แนวทางการดำเนินงาน

๑. วางแผนการดำเนินงานส่งเสริมการประกอบอาชีพเชิงบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วนตามแนวทางประชารัฐ ให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างมั่นคง ยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. นำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำโครงการนำร่องและการสร้างโมเดลต้นแบบการส่งเสริมการมีงานทำ/ส่งเสริมการประกอบอาชีพ แบบบูรณาการ
๓. ขยายผลจากโครงการนำร่องและการสร้างโมเดลต้นแบบการส่งเสริมการมีงานทำ/ส่งเสริมการประกอบอาชีพแบบบูรณาการ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นรูปแบบในการส่งเสริมการมีงานทำ/ส่งเสริมการประกอบอาชีพแบบบูรณาการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ทุกพื้นที่ อย่างกว้างขวาง
๔. ส่งเสริมและให้ความรู้ในการประกอบอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับการประกอบอาชีพให้มีศักยภาพในการแข่งขัน มี ๒ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพ/ผู้ประกอบการเติบโตและแข่งขันได้ในตลาดยุคใหม่

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้ความรู้ด้านเทคนิคและองค์ความรู้อื่น ๆ เช่น เทคโนโลยีสมัยใหม่ในด้านการผลิต การสื่อสาร การขนส่ง การตลาด ให้แก่ผู้ประกอบการ/กลุ่มอาชีพให้ก้าวสู่ SMART SME, START UP, SMART START UP อย่างต่อเนื่องและจริงจัง
๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการผลิต เช่น การใช้เทคโนโลยีในการผลิต เพื่อเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มคุณภาพ ลดเวลาและค่าใช้จ่าย หรือพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่เดิมให้ทันสมัยพร้อมสู่ Thailand 4.0 โดยการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมผู้ประกอบการ เช่น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) กรมการพัฒนาชุมชน เป็นต้น
๔. ส่งเสริมด้านกลไกทางการตลาดให้กับผู้ประกอบการ เช่น การสร้างตลาดใหม่ การแสวงหาตลาดที่มีศักยภาพ การขยายตลาดที่มีอยู่เพิ่มขึ้น การวิจัยตลาด ศูนย์แสดงสินค้า การรับรองสินค้าจาก

การประกอบอาชีพ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพสามารถสร้างงานและเกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ อีกทั้งสร้างแรงจูงใจให้เกิดผู้ประกอบการรายใหม่ที่มีศักยภาพสูงขึ้นตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง โดยการดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กรมการพัฒนาชุมชน หอการค้า เป็นต้น

๕. สร้างและส่งเสริมให้เกิดเวทีหรือช่องทางที่ผู้ประกอบการรายใหม่พบสถาบันการเงินหรือแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการรายใหม่ทำงานและขยายงานได้อย่างต่อเนื่อง

มาตรการที่ ๒ สร้างโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพ/ผู้ประกอบการพบผู้บริโภค

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ/กลุ่มอาชีพ ให้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการสร้างโอกาสทางการตลาดและการเพิ่มรายได้ เช่น การตลาดออนไลน์ เป็นต้น
๒. บูรณาการฐานข้อมูลผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริโภคสามารถติดต่อกับผู้ประกอบการ หรือผู้ประกอบการสามารถติดต่อกับกลุ่มรับงานไปทำที่บ้านได้โดยตรง และสะดวก เพื่อให้เกิดการจ้างงานหรือการมีอาชีพอย่างต่อเนื่อง

การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการแนะแนวอาชีพ

ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกระแสการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มุ่งพัฒนาประเทศไปสู่ “Thailand 4.0” มีผลให้เกิดยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ และยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว จากปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหลายด้าน รวมถึงการเกิดอุตสาหกรรมและอาชีพใหม่ ๆ ทำให้การดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพต้องมีการยกระดับและพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมแก่ประชาชนให้มีความพร้อมในทุกด้าน ดังนั้น ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ จึงมุ่งเน้นที่จะยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการแนะแนวอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความพร้อมและสามารถประกอบอาชีพหรือมีงานทำ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการแนะแนวอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์และเหมาะสมในแต่ละกลุ่มที่มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน นักศึกษา ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ คนพิการ แรงงานนอกระบบ ฯลฯ รวมไปถึงความแตกต่างทั้งด้านพื้นที่ เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคม โดยการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้เกิดประสิทธิผลและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการแนะแนวอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างการรับรู้ข้อมูลอาชีพและข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานแก่กลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งต้องพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการแนะแนวอาชีพและพัฒนาเครื่องมือการแนะแนวอาชีพไปพร้อมกัน เพื่อให้ระบบการแนะแนวอาชีพได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ คนไทยมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน มี ๒ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้เกิดประสิทธิผล

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ปรับปรุงกระบวนการแนะแนวอาชีพให้ทันสมัย เช่น เทคนิค วิธีการ และรูปแบบการสื่อสาร การสร้างสื่อการแนะแนว เป็นต้น ให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
๒. ส่งเสริมทุกกลุ่มเป้าหมายให้มีการวางแผนการเข้าสู่อาชีพที่เหมาะสมกับตนเองและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยใช้เครื่องมือการทดสอบศักยภาพต่าง ๆ ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น แบบวัดความพร้อมทางอาชีพ แบบทดสอบภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน แบบวัดแวว แบบทดสอบเชาว์ปัญญา (IQ) และแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) หรือเครื่องมือที่เหมาะสม เป็นต้น
๓. ส่งเสริมให้สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมตลอดจนให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการแนะแนวอาชีพให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

มาตรการที่ ๒ พัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ส่งเสริมการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดทำหลักสูตรการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในรูปแบบประชารัฐ และดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม การสื่อสารภาษาต่างประเทศ กฎหมายและกฎระเบียบที่จำเป็น เป็นต้น รวมทั้งจัดทำสื่อการเรียนรู้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่
๒. สร้างความร่วมมือตามกลไกประชารัฐ ในการบูรณาการการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. สร้างความร่วมมือ หรือการทำบันทึกข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียน/นักศึกษาเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ และสถานประกอบการรับเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อสำเร็จการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการแนะแนวอาชีพ มี ๑ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ พัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพและเครือข่าย

แนวทางการดำเนินงาน

๑. พัฒนาหลักสูตรด้านการแนะแนวอาชีพที่เป็นมาตรฐานกลาง
๒. ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางานและเครือข่าย เช่น อาสาสมัครแรงงาน ครูแนะแนว อาสาสมัครครูแนะแนว ผู้สูงอายุ และบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักสูตรมาตรฐานกลาง
๓. พัฒนานักแนะแนวอาชีพ กรมการจัดหางาน ให้เป็นนักแนะแนวต้นแบบ เพื่อขยายเครือข่ายต่อ เช่น อาสาสมัครแรงงาน อาสาสมัครครูแนะแนว และเครือข่ายครูแนะแนวหรือบุคลากรเครือข่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพและเครือข่ายให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๕. เพิ่มเครือข่ายนักแนะแนวอาชีพ เพื่อการบริการอย่างทั่วถึง
๖. จัดตั้งสถาบันการแนะแนวอาชีพ ผู้ผ่านการอบรมจากสถาบันจะได้รับใบรับรองการประกอบวิชาชีพ โดยสถาบันอาจเชิญผู้เชี่ยวชาญในประเทศหรือต่างประเทศที่มีความสามารถ มาสร้างและพัฒนาหลักสูตรการแนะแนวอาชีพ ให้เป็นเป็นมาตรฐานสากล
๗. พัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หรือสื่อการเรียนรู้อื่นที่เหมาะสม เพื่อให้คำแนะนำอาชีพสามารถเข้าถึงเพื่อเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาเครื่องมือการแนะแนวอาชีพ มี ๑ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ พัฒนาและสร้างเครื่องมือสำหรับแนะแนวอาชีพ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดทำประเภทมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของงานของอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่

๒. พัฒนาแบบทดสอบศักยภาพต่าง ๆ ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น แบบวัดความพร้อมทางอาชีพ แบบทดสอบภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน แบบวัดแวว แบบทดสอบเชาว์ปัญญา IQ แบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ EQ ฯลฯ เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา และคนหางานใช้ในการวางแผนการเข้าสู่อาชีพให้ตรงตามความรู้และความถนัดของตนเอง
๓. พัฒนาระบบวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมรายบุคคล เพื่อใช้ในการวางแผนการเข้าสู่อาชีพของกลุ่มเป้าหมาย
๔. พัฒนารูปแบบการแนะแนวอาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Video Conference, Live เพื่ออำนวยความสะดวกให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้าถึงบริการแนะแนวได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง
๕. สร้างและพัฒนาเครื่องมือ Vocational Matching Model เพื่อประเมินเส้นทางอาชีพอย่างชัดเจน โดยต่อยอดจากการทำแบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพ เพื่อ Matching Career Path กับบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในแต่ละบุคลิกภาพ
๖. สร้างเครื่องมือแนะแนวอาชีพเชื่อมโยงข้อมูลกับมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
๗. สร้างและพัฒนาเครื่องมือการติดตามความก้าวหน้าด้านอาชีพรายบุคคลตลอดชีวิต โดยใช้ Big Data เป็นฐาน
๘. สร้างเครื่องมือเพื่อการรวมตัว แลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างเครือข่ายนักแนะแนวอาชีพทุกระดับจนถึงระดับสากล เพื่อเป็นช่องทางการพัฒนาความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้นักแนะแนวอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชนนำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

การส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ

การส่งเสริมการมีงานทำ จำเป็นต้องมีการดำเนินการให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม พื้นที่ และกลุ่มอายุ เพื่อให้เกิดการจ้างงานและอาชีพที่เหมาะสม ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นที่จะให้ประเทศไทยมีรูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่พิเศษ ซึ่งการส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษต้องมีการดำเนินการตั้งแต่การพัฒนาการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่พิเศษโดยต้องมีมาตรการในการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบสารสนเทศแบบบูรณาการในเขตพื้นที่พิเศษโดยการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเฉพาะในพื้นที่พิเศษพัฒนากลไกในการบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพประกอบกับต้องส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษโดยพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษและส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพในพื้นที่พิเศษ รวมไปถึงต้องมีการพัฒนา/ปรับปรุง กฎระเบียบให้สอดคล้องกับการดำเนินการในแต่ละพื้นที่เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสม สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้

การส่งเสริมการมีงานทำโดยการบูรณาการการทำงานเพื่อให้เกิดการมีงานทำในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน ล้วนเป็นการส่งเสริมการมีงานทำที่ตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศที่รัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ กำหนด และยังเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีงานทำ และตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของนายจ้าง/สถานประกอบการในพื้นที่พิเศษ

เป้าประสงค์ การส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ตัวชี้วัด ร้อยละของการตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในพื้นที่พิเศษ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่พิเศษ มี ๑ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ การบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. กำหนดกรอบการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด ความต้องการของพื้นที่พิเศษ และ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย
๒. กำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษให้เหมาะสม
๓. กำหนดการบริหารจัดการด้านงบประมาณแบบบูรณาการตามความต้องการของพื้นที่
๔. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร
๕. พัฒนา/ปรับปรุง กฎระเบียบให้สอดคล้องกับการดำเนินการในแต่ละพื้นที่ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดสิทธิและหน้าที่เพื่อใช้บังคับในพื้นที่พิเศษ เช่น มาตรการตามพิธีการภาษีศุลกากร มาตรการในการส่งเสริมให้เกิดการลงทุน การกำหนดค่าจ้าง/สวัสดิการเป็นการเฉพาะในเขตพื้นที่พิเศษ และผลักดันให้มีผลบังคับใช้
๖. ให้บริการจัดหางานเพื่อตอบสนองความต้องการของพื้นที่พิเศษ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ มี ๒ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สำรวจความต้องการแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพในพื้นที่พิเศษ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานเข้ารับการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสินค้าและแต่ละอุตสาหกรรมเป้าหมาย
๒. ส่งเสริมให้มีการเตรียมความพร้อมผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีโอกาสฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง
๓. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสินค้าและแต่ละอุตสาหกรรมเป้าหมาย
๔. ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน เพื่อให้คนในพื้นที่มีงานทำ รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในพื้นที่พิเศษ
๕. ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพระหว่างการทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมให้สถานประกอบการสนับสนุนให้ลูกจ้างได้มีโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนระหว่างการทำงานและนำวุฒิการศึกษามาใช้ในการปรับตำแหน่งหรือค่าจ้างที่สูงขึ้น

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพในพื้นที่พิเศษ

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สนับสนุนการวิจัยด้านการส่งเสริมการมีงานทำในอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละพื้นที่พิเศษ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาพื้นที่พิเศษให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๒. พัฒนาบุคลากรในพื้นที่พิเศษให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป
๓. ศึกษาและส่งเสริมให้มีอาชีพใหม่ ๆ ที่สนับสนุนอุตสาหกรรมในพื้นที่พิเศษ
๔. ส่งเสริมการขยายตลาดสำหรับกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการสร้างอาชีพใหม่ ๆ เช่น การนำผลิตภัณฑ์ไปแสดงในสถานที่ต่าง ๆ หรือการเปิดโอกาสให้มีการจำหน่ายในสถานที่ที่ส่วนราชการหรือเอกชนจัดสรรพื้นที่ให้
๕. ให้ความรู้ด้านเทคนิค การตลาดแบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Digital Marketing) แก่ผู้ประกอบการอาชีพทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีศักยภาพตามลำดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

การพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

ปัจจุบันการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเหมือนในอดีตที่ผ่านมา แต่จะรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างผสมกลมกลืน และจะเปลี่ยนโครงสร้าง รูปแบบทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ กระบวนการทางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ดังนั้นภายใต้ยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ สามารถตอบโจทย์ความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ ตั้งแต่การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านส่งเสริมการมีงานทำให้ครอบคลุมโดยเริ่มตั้งแต่การออกแบบตลาดแรงงานเพื่อการจัดสรรกำลังคนให้มีความเสถียรในตลาดแรงงาน พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลและเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีข้อมูลด้านการส่งเสริมการมีงานทำที่ครบถ้วน นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ทันต่อระบบสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งพัฒนานักวิเคราะห์ระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศการส่งเสริมการมีงานทำให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	เพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ
ตัวชี้วัด	จำนวนระบบสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านส่งเสริมการมีงานทำ มี ๓ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ จัดทำฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ รองรับแนวทางการพัฒนาของประเทศ เช่น การพัฒนาเขตพื้นที่พิเศษภาคตะวันออก (EEC) เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พื้นที่จังหวัด Smart City ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เป็นต้น โดยมีฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ๑) ฐานข้อมูลด้านส่งเสริมการมีงานทำเพื่อการศึกษาต่อ หรือการเลือกอาชีพจัดทำ ๒) ฐานข้อมูลนักเรียน นักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ๓) ฐานข้อมูลด้านอาชีพและอุตสาหกรรม ๔) ฐานข้อมูลมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ หลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ๕) ฐานข้อมูลด้านแรงงาน (ผู้ประกอบการ ผู้ว่างงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้มีทักษะพิเศษ ผู้ที่ได้รับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ แรงงานนอกระบบ คนหางานในประเทศ/ต่างประเทศ ฯลฯ) นายจ้าง สถานประกอบการ ๖) ฐานข้อมูลกลุ่มคนพิเศษ (ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้พันโทฯ ผู้ถูกคุมประพฤติ ฯลฯ)

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สำรวจความต้องการฐานข้อมูลด้านส่งเสริมการมีงานทำและการนำไปใช้ประโยชน์สำหรับทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงการใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ การพัฒนาฐานข้อมูลใหม่ที่เป็น การเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับแรก เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงาน
๒. สำรวจโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลร่วมกันให้มีความพร้อมในการใช้งานและใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

๓. วางแผนพัฒนาฐานข้อมูลและการบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันในการส่งเสริมการมีงานทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน คนหางาน การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ โดยการวางแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าว มุ่งเน้นประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรที่เกี่ยวข้อง แพลตฟอร์มที่จำเป็น โครงสร้างด้านสารสนเทศแบบ Cloud Services ความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ เป็นต้น ภายใต้การแนะนำของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และผู้เชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล
๔. กำหนดกลไกการบริหารจัดการส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาฐานข้อมูลร่วมกัน เช่น การกำหนดเจ้าภาพในการดำเนินงานตามแผนฯ การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ การกำหนดงบประมาณ และการวางแผนการดำเนินงานระยะยาว ระยะปานกลาง และระยะสั้น กลไกการประสานงาน และกลไกการติดตามประเมินผล อย่างเป็นรูปธรรม
๕. ดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ โดยมีคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงาน และรายงานผลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความต้องการของผู้รับบริการ และการพัฒนาประเทศ

มาตรการที่ ๒ พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลการเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. พัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อรองรับการบูรณาการฐานข้อมูล
๒. ส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
๓. บูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน (Demand & Supply) ข้อมูลอาชีพ แหล่งเงินทุน (Funding) แหล่งวัตถุดิบ แหล่งตลาด และอื่น ๆ เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลความต้องการในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ ในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงข้อมูลผู้ต้องการหางานทำ เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำให้แก่ประชาชน ตลอดจนเพื่อการเตรียมกำลังแรงงานให้มีคุณสมบัติตามความต้องการของตลาด
๖. สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open Data และรองรับมาตรฐานด้านความปลอดภัย
๗. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทันต่อระบบสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถใช้งาน ตลอดจนให้คำแนะนำในการใช้งานแก่ผู้รับบริการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำในรูปแบบดิจิทัล

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดให้มีการบริการดิจิทัลที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
๒. ปรับเปลี่ยนการทำงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
๓. พัฒนาแพลตฟอร์มด้านการให้บริการพื้นฐานด้านส่งเสริมการมีงานทำเพื่อรองรับการให้บริการในรูปแบบใหม่
๔. พัฒนาระบบการให้บริการตามภารกิจของกรมการจัดหางาน (e-service) โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ

๕. จัดทำข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data และระบบ Big Data Analysis เพื่อเป็นสารสนเทศประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร และพัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการใหม่

บทที่ ๕ แผนปฏิบัติการแม่บทเพื่อส่งเสริมการดำเนินงาน

การจัดทำแผนปฏิบัติการหรือแผนปฏิบัติราชการ กับโครงการ มีความสัมพันธ์กันโดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้ กล่าวคือ โครงการต้องเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการเสมอ และแผนปฏิบัติการจะมีความยุ่งยากในการนำไปปฏิบัติหากปราศจากโครงการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง แผนปฏิบัติการ (Operational Plan) เป็นแผนขององค์กรที่รวบรวมโครงการ (Projects) ต่าง ๆ ที่จะดำเนินการในอนาคต หรือในปีงบประมาณต่อไป ฉะนั้น โครงการคือฐานหรือเค้าโครงของแผนปฏิบัติการ หากแผนปฏิบัติการขาดโครงการที่ดีย่อมหมายถึง ความด้อยคุณภาพของแผนปฏิบัติการที่ไม่อาจนำไปปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ อาจกล่าวได้ว่า การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ คือการนำเอาโครงการที่บรรจุไว้ในแผนไปปฏิบัติหรือดำเนินการนั่นเอง

โครงการถือเป็นแผนหน่วยย่อยที่สุดของระบบการวางแผน และเป็นแผนงานที่วิเคราะห์และจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วยกิจกรรมย่อยหลายกิจกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานและคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า จะต้องเริ่มจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดในการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของโครงการที่ชัดเจน มีพื้นที่ในการดำเนินงานเพื่อให้การบริการตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลในพื้นที่นั้น มีบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงาน หรือโครงการเป็นการกำหนดการปฏิบัติงานที่ไม่ใช้งานประจำในรายละเอียดให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

โครงการทุกโครงการมีเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญ ๓ ประการ ดังนี้ ๑) เพื่อการผลิตและการให้บริการ ๒) เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของแผนงาน และ ๓) เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ โดยปรับปรุงวิธีการที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การวางแผนโครงการหรือแผนปฏิบัติการมีกระบวนการและขั้นตอนคล้ายคลึงกับกระบวนการวางแผนโดยทั่วไป ประกอบด้วยกระบวนการ การวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การค้นหาโอกาสและการพิจารณาถึงอุปสรรค ปัญหา การพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาหรือแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้ การเลือกแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด การดำเนินงานตามโครงการ และกระบวนการสุดท้าย คือ การตรวจสอบ ทบทวน และการประเมินผลโครงการ

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานฉบับนี้ ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และโดยเฉพาะแนวทางการดำเนินงาน เพื่อนำมากำหนดโครงการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ก่อนจะสิ้นสุดอายุของแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ในปี ๒๕๖๔ เกิดเป็นแผนปฏิบัติการแม่บทเพื่อการส่งเสริมการดำเนินงาน และเพื่อให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำโครงการในแผนปฏิบัติการแม่บทถอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีได้อย่างรวดเร็ว จึงได้กำหนดรายละเอียดของแผนปฏิบัติการแม่บทไว้เป็น ชื่อโครงการและกิจกรรมสำคัญในโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ ตัวชี้วัดของโครงการ (โดยยังไม่กำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด) ระยะเวลาดำเนินการ ตลอดจนส่วนราชการหรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละมาตรการภายใต้กลยุทธ์ในแต่ละยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน เมื่อส่วนราชการหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบจะนำโครงการใดไปปฏิบัติ ก็สามารถนำรายละเอียดของโครงการนั้นในแผนปฏิบัติการแม่บทไปบรรจุลงในแผนปฏิบัติการหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการได้ทันที และกำหนดกิจกรรมในรายละเอียด งบประมาณ ให้เหมาะสม เพื่อการขออนุมัติจากผู้บริหารในการนำไปดำเนินงานต่อไป ซึ่งต้องมีการบริหารโครงการที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพ ต้นทุน และเวลา ตลอดจนมีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการรายงานผลเป็นระยะ ๆ จนสิ้นสุดโครงการ

แผนปฏิบัติการแม่บทเพื่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ ระยะเวลา ๓ ปี ตามอายุของแผน คือ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ปราบกฏตามตารางแผนปฏิบัติการแม่บทเรียงตามลำดับ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
(ฉบับทบทวน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒)

ตารางที่ ๑ แผนปฏิบัติการแม่บท ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการทำ (ฉบับทบทวน ปี ๒๕๖๒)
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบส่งเสริมการทำและการประกอบอาชีพ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบส่งเสริมการทำและการประกอบอาชีพ		เป้าประสงค์ที่ ๑ การจัดทำงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล				
กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มโอกาสให้เกิดการจ้างงาน		มาตรการที่ ๑ พัฒนารูปแบบการให้บริการจัดทำงาน				
โครงการศึกษาเตรียมความพร้อมจัดตั้งศูนย์บริการจัดทำงานแบบครบวงจร	เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการจัดตั้งศูนย์บริการจัดทำงานแบบครบวงจร โดยการบูรณาการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จในการศึกษาความเป็นไปได้ของการจัดตั้งศูนย์บริการจัดทำงานแบบครบวงจร		✓	✓	กกจ.
โครงการขยายความร่วมมือกับภาคเอกชนด้านการจัดทำงาน (MOU) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ	เพื่อให้หน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ	จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการเพิ่มขึ้น	✓	✓	✓	กกจ.
โครงการสร้างการรับรู้ด้านการบริการจัดทำงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการ	เพื่อให้ นายจ้าง/สถานประกอบการ เข้าถึงและรับรู้การบริการจัดทำงาน และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	ร้อยละของนายจ้าง/สถานประกอบการที่เข้าถึงบริการจัดทำงาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	✓	✓	✓	กกจ.
กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มโอกาสให้เกิดการจ้างงาน		มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมให้คนหางานเข้าถึงบริการจัดทำงาน				
โครงการพัฒนาสื่อเพื่อการบริการจัดทำงาน	เพื่อพัฒนาสื่อการบริการจัดทำงานที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์	จำนวนสื่อการบริการจัดทำงานที่ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์		✓	✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
โครงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานระดับท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ	เพื่อสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานระดับท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการจัดหางาน รวมทั้งเกิดการจ้างงานในพื้นที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายในท้องถิ่นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการจัดหางาน และมีงานทำเพิ่มขึ้น	✓	✓	✓	กกจ.
กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มโอกาสให้เกิดการจ้างงาน		มาตรการที่ ๓ พัฒนาทักษะฝีมือและความรู้ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน				
โครงการสำรวจความต้องการการฝึกทักษะฝีมือแรงงาน	เพื่อให้ทราบความต้องการการฝึกทักษะฝีมือของแรงงานและสถานประกอบการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนแรงงานที่ต้องการฝึกทักษะฝีมือแรงงาน จำนวนหลักสูตรการพัฒนาการฝึกทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 	✓	✓	✓	กกจ.
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงาน	เพื่อให้แรงงานมีทักษะฝีมือตรงตามความต้องการของนายจ้างและตลาดแรงงาน และมีรายได้ที่มั่นคง	ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะฝีมือตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน	✓	✓	✓	กกจ., กพร.
โครงการพัฒนาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศให้กับคนงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ	เพื่อให้คนงานสามารถสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นของประเทศที่จะไปทำงาน สำหรับชีวิตประจำวันและการทำงานได้	ร้อยละของคนงานที่จะไปทำงานต่างประเทศสามารถสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นของประเทศที่จะไปทำงานในระดับพื้นฐาน สำหรับชีวิตประจำวันและการทำงานได้	✓	✓	✓	กกจ.
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา		มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานตามมาตรฐานสากล				
โครงการส่งเสริมการจ้างงานตามมาตรฐานสากล	เพื่อให้แรงงานได้รับการจ้างงานตามมาตรฐานสากล และได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกัน โดยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่	ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรฐานสากล และได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกัน โดยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		✓	✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	เกี่ยวข้อง					
โครงการค้นหาบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านอาชีพตามศาสตร์พระราชา	เพื่อค้นหาบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านอาชีพตามศาสตร์พระราชา มาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่กลุ่มเป้าหมายให้ตระหนักและนำศาสตร์พระราชาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านอาชีพตามศาสตร์พระราชา จำนวนผู้ได้รับการถ่ายทอดความรู้ และสามารถนำศาสตร์พระราชาไปใช้ในอาชีพ 		✓	✓	กกจ.
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา		มาตรการที่ ๒ ศึกษาและกำหนดแนวทางการประกันการจ้างงาน				
โครงการศึกษาพัฒนาระบบประกันการจ้างงานที่เหมาะสมกับประเทศไทย	เพื่อศึกษาระบบการให้บริการจัดหางานและการประกันการจ้างงานที่เหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้สถานประกอบการมีการว่าจ้างแรงงานอย่างยั่งยืน แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและว่างงาน	ระดับความสำเร็จของการศึกษาพัฒนาระบบประกันการจ้างงานที่เหมาะสมกับประเทศไทย			✓	กกจ.
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายให้พร้อมอาชีพ		มาตรการที่ ๑ พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายให้พร้อมอาชีพด้านการจัดหางาน				
โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดหางานให้พร้อมอาชีพ	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดหางาน	จำนวนบุคลากรด้านการจัดหางานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพเพิ่มขึ้น	✓	✓	✓	กกจ.
โครงการเสริมศักยภาพอาสาสมัครแรงงานด้านบริการจัดหางาน	เพื่อให้ความรู้ด้านการให้บริการจัดหางานแก่อาสาสมัครแรงงาน	จำนวนอาสาสมัครแรงงานที่มีความรู้ด้านบริการจัดหางาน		✓	✓	กกจ.
โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการมีงานทำ	เพื่อจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้ความรู้ด้านบริการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์ 			✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	จัดทำงานแก่ประชาชนที่ประสงค์จะหางานทำ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันสมัย	การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการมีงานทำ <ul style="list-style-type: none"> จำนวนประชาชนผู้ใช้บริการที่เข้าถึงข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์ในการหางานทำ 				
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายจัดทำงานอย่างมืออาชีพ		มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ด้านการจัดทำงานที่ทันสมัยให้กับบุคลากรและเครือข่ายอย่างเป็นระบบ				
โครงการการจัดการความรู้ (KM) ด้านการจัดทำงาน	เพื่อถ่ายทอด แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ด้านบริการจัดทำงาน จากระหว่างบุคลากรและเครือข่าย อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ ด้านบริการจัดทำงาน จำนวนเครือข่ายที่ได้รับการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ด้านบริการจัดทำงาน 		✓	✓	กกจ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำและการประกอบอาชีพ		เป้าประสงค์ที่ ๒ คนไทยมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา				
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างเสริมศักยภาพในการประกอบอาชีพทุกกลุ่มเป้าหมาย		มาตรการที่ ๑ สร้างกลไกสนับสนุนการประกอบอาชีพ				
โครงการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและบริการปรึกษาแก่ผู้ประกอบการและอาชีพอิสระ	เพื่อจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและบริการปรึกษา สำหรับผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพอิสระได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดตั้ง ศูนย์บริการข้อมูลและบริการปรึกษาแก่ผู้ประกอบการ การและอาชีพอิสระ จำนวนผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มารับบริการ 			✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างเสริมศักยภาพในการประกอบอาชีพทุกกลุ่มเป้าหมาย		มาตรการที่ ๒ สร้างการรับรู้ด้านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของการประกอบอาชีพ				
โครงการสำรวจข้อมูลสถานการณ์และแนวโน้มการประกอบอาชีพ	เพื่อให้มีข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทาน (Demand & Supply) ประกอบการวิเคราะห์แนวโน้มการประกอบอาชีพ	ระดับความสำเร็จในการสำรวจข้อมูลสถานการณ์และแนวโน้มการประกอบอาชีพ			✓	กกจ.
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างเสริมศักยภาพในการประกอบอาชีพทุกกลุ่มเป้าหมาย		มาตรการที่ ๓ บูรณาการการส่งเสริมการประกอบอาชีพตามแนวทางประชารัฐ				
โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	เพื่อให้ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถออกไปประกอบอาชีพนอกบ้าน ได้รับความรู้และนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประโยชน์เพื่อการดำรงชีวิต ไม่เป็นภาระต่อครอบครัว	จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับความรู้และนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประโยชน์เพื่อการดำรงชีวิต		✓	✓	กกจ.
โครงการสร้างโมเดลต้นแบบการส่งเสริมการมีงานทำแบบบูรณาการ	เพื่อให้มีต้นแบบการบูรณาการร่วมกันในด้านการส่งเสริมการมีงานทำ	จำนวนต้นแบบของเครือข่าย และหน่วยงานที่บูรณาการร่วมกันในการส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่ และประสบความสำเร็จ		✓	✓	กกจ.
โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพตามความต้องการ และพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุด้วยการถ่ายทอดความรู้ด้านภูมิปัญญา สามารถนำไปประกอบอาชีพ และมีงานทำ มีรายได้	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ร่วมโครงการนำไปประกอบอาชีพ และมีรายได้		✓	✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับการประกอบอาชีพให้มีศักยภาพในการแข่งขัน		มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพ/ผู้ประกอบการเติบโตและแข่งขันได้ในตลาดยุคใหม่				
โครงการเสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการรายย่อย	เพื่อให้ผู้ประกอบการรายย่อยสามารถเรียนรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	จำนวนผู้ประกอบการรายย่อยที่สามารถเรียนรู้ เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน		✓	✓	กกจ.
กลยุทธ์ที่ ๒ ยกระดับการประกอบอาชีพให้มีศักยภาพในการแข่งขัน		มาตรการที่ ๒ สร้างโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพ/ผู้ประกอบการพบผู้บริโภค				
โครงการผู้ประกอบการรายย่อยพบผู้บริโภครายย่อย	เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพ/ผู้ประกอบการ ได้พบผู้บริโภค และสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน	จำนวนครั้งของการจัดการให้ผู้ประกอบอาชีพ/ผู้ประกอบการ พบผู้บริโภครายย่อย		✓	✓	กกจ.

ตารางที่ ๒ แผนปฏิบัติการแม่บท ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ (ฉบับทบทวน ปี ๒๕๖๒)
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการแนะแนวอาชีพ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการแนะแนวอาชีพ		เป้าประสงค์ที่ : คนไทยมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน				
กลยุทธ์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน		มาตรการที่ ๑ พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้เกิดประสิทธิผล				
โครงการแนะแนวอาชีพยุคใหม่ - กิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้นักแนะแนวยุคใหม่ - กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในต่างประเทศให้กับนักแนะแนวเพื่อนำมาพัฒนาระบบการแนะแนว - กิจกรรมพัฒนาการแนะแนวอาชีพยุคใหม่	เพื่อพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพทุกรูปแบบ ให้ทันสมัย	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพทุกรูปแบบ ให้ทันสมัย ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการแนะแนวอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน 		✓	✓	กกจ.
โครงการพัฒนาการบริการแนะแนวอาชีพผ่านระบบดิจิทัล - กิจกรรมจัดทำสื่อวิธีการแนะแนวโดยผ่านระบบดิจิทัลให้ทันสมัย - กิจกรรมฝึกอบรมการใช้เครื่องมือในการแนะแนวผ่านระบบดิจิทัล	เพื่อพัฒนาการบริการแนะแนวอาชีพผ่านระบบดิจิทัล	ระดับความสำเร็จของพัฒนาการบริการแนะแนวอาชีพผ่านระบบดิจิทัล		✓	✓	กกจ.
กิจกรรมแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่	เพื่อให้บริการแนะแนวอาชีพเชิงรุกสู่กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าถึงการแนะแนวอาชีพ ผ่านการแนะแนวอาชีพเคลื่อนที่		✓	✓	กกจ.
กิจกรรมสร้างเครือข่ายผู้ส่งต่อกรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล	เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระดับ	ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระดับตำบล) เป็นเครือข่ายความร่วมมือ		✓	✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	ตำบล) ในการแนะนำอาชีพ	ในการแนะนำอาชีพ				
กลยุทธ์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน		มาตรการที่ ๒ พัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด				
โครงการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในรูปแบบประชารัฐ	เพื่อจัดทำหลักสูตรการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในรูปแบบประชารัฐ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนหลักสูตรการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ได้รับการจัดทำขึ้นในรูปแบบประชารัฐ ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำหลักสูตรการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานไปใช้ 		✓	✓	กกจ.
โครงการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในรูปแบบการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่	เพื่อจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในรูปแบบการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานไปใช้ 		✓	✓	กกจ.
กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทักษะฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ	เพื่อพัฒนาศักยภาพทักษะฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการได้รับการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือแรงงาน		✓	✓	กกจ., กพร.
โครงการจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ และหน่วยงานที่	เพื่อสร้างความร่วมมือตามกลไกประชารัฐ ในการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาด	ร้อยละของสถานศึกษา สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแนะนำอาชีพ ที่ร่วมจัดทำบันทึก		✓	✓	กกจ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
เกี่ยวข้องกับในการแนะแนวอาชีพ - กิจกรรมงานหาคนตามกลไก ประชาชนรัฐ	แรงงาน	ข้อตกลง (MOU)				
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการแนะแนวอาชีพ		มาตรการที่ ๑ พัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพและเครือข่าย				
โครงการอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตร ด้านการแนะแนวอาชีพ - กิจกรรมประชุมสภาวิชาชีพต่างๆ เพื่อกำหนดหลักสูตรด้านการแนะ แนวอาชีพที่เป็นมาตรฐาน	เพื่อพัฒนาหลักสูตรแนะแนวอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพ	จำนวนหลักสูตรด้านการแนะแนวอาชีพ มาตรฐาน ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นแล้วเสร็จ		✓	✓	กกจ.
โครงการการพัฒนาบุคลากรด้าน การแนะแนวอาชีพ - กิจกรรมฝึกอบรมบุคลากรด้าน การแนะแนวอาชีพ - กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการ แนะแนวอาชีพด้วยสื่อดิจิทัล - กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย ตนเอง	เพื่อให้บุคลากรแนะแนวอาชีพที่ ได้รับการพัฒนาสามารถแนะแนว อาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของนักแนะแนวอาชีพได้รับการ พัฒนา และสามารถแนะแนวอาชีพได้ อย่างมีประสิทธิภาพ		✓	✓	กกจ.
โครงการสร้างเครือข่ายการแนะ แนวอาชีพ - กิจกรรมอบรมเครือข่ายนักแนะ แนวอาชีพ ประกอบด้วย ครู/จนท. กกจ./หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เพื่อสร้างเครือข่ายนักแนะแนว อาชีพให้สามารถทำงานในเชิง บูรณาการร่วมกัน	จำนวนเครือข่ายนักแนะแนวอาชีพที่ สามารถทำงานในเชิงบูรณาการร่วมกัน เพิ่มขึ้น			✓	กกจ.
โครงการจัดตั้งสถาบันการแนะแนว อาชีพ - กิจกรรมจัดประชุมกลุ่มเป้าหมาย	เพื่อจัดตั้งสถาบันการแนะแนว อาชีพ ให้สามารถพัฒนางานแนะ แนวอาชีพให้เป็นมาตรฐาน	ระดับความสำเร็จของจัดตั้งสถาบันการ แนะแนวอาชีพ			✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<p>ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดตั้ง สถาบันการแนะแนวอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมเชิญสภาวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประชุมร่วมจัดตั้งสถาบัน - จัดตั้งสถาบันฯ ร่วมดำเนินการพัฒนางานแนะแนวอาชีพให้เป็นมาตรฐาน 						
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาเครื่องมือการแนะแนวอาชีพ		มาตรการที่ ๑ พัฒนาและสร้างเครื่องมือสำหรับแนะแนวอาชีพ				
<p>โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรมในงานอาชีพใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมประชุมคณะทำงานแต่ละหมวดอาชีพ - กิจกรรมออกแบบ Application ในการเพิ่มข้อมูลผ่านเครือข่าย - กิจกรรมจัดสำรวจข้อมูลและประชาสัมพันธ์การนำเข้าข้อมูลอาชีพ เพื่อนำมาจัดรหัสมาตรฐาน - กิจกรรมจัดทำวิเคราะห์ และรายงานผลการดำเนินการ 	<p>เพื่อจัดทำมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรมในงานอาชีพใหม่ให้ถูกต้องตามหลักสากล</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำรหัสมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรมในงานอาชีพใหม่</p>		✓	✓	กกจ.
<p>โครงการพัฒนาแบบวัดศักยภาพเฉพาะด้านการแนะแนวอาชีพในระบบดิจิทัล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาเครื่องมือของระบบการ 	<p>เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือแนะแนวอาชีพที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบันในการให้บริการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความสำเร็จของการสร้างและพัฒนาเครื่องมือแนะแนวอาชีพที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบันในการให้บริการแนะแนวการศึกษาและ 		✓	✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<p>แนะแนวทั้งในและต่างประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมคณะทำงานเพื่อเลือกสรรและคัดเลือกผู้จัดทำแบบวัดต่าง ๆ ที่เหมาะสม - ทดลองและนำร่องหน่วยงานที่ใช้แบบวัด - ใช้แบบวัดที่หาค่าความเที่ยงของแบบแล้ว 		<p>อาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการมีงานทำผ่านเครื่องมือแนะแนวอาชีพที่ทันสมัย 				
<p>โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์การสร้างเครื่องมือค้นหาศักยภาพรายบุคคล Vocational Matching Model</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสานผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ - ตั้งงบประมาณจ้างที่เพื่อจัดทำเครื่องมือเพื่อการแนะแนว - จัดจ้างที่ปรึกษา ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ - ทดลองใช้ และเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ - ติดตามประเมินผล และปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ 	<p>เพื่อจัดจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญมาดำเนินการวิเคราะห์การสร้างเครื่องมือค้นหาศักยภาพรายบุคคล Vocational Matching Model</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการการสร้างเครื่องมือค้นหาศักยภาพรายบุคคล Vocational Matching Model • ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้ 		✓	✓	กกจ.
<p>กิจกรรมจัดทำคลิป ภาพยนตร์ เรื่องสั้น ข้อมูลอาชีพในระบบ นอก ระบบ และอาชีพที่เกิดใหม่เพื่อเผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ของ</p>	<p>เพื่อจัดทำสื่อข้อมูลสารสนเทศด้านอาชีพในระบบและนอกระบบ และเผยแพร่ให้กลุ่มเป้าหมายรับบริการเพื่อสร้างการรับรู้ในอาชีพที่สูญ</p>	<p>ระดับความสำเร็จหน่วยงานในสังกัดจัดทำข้อมูลสารสนเทศอาชีพ</p>		✓	✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
หน่วยงานต่าง ๆ และมีตารางกำหนดถ่ายทอด	หาย อาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ อาชีพด้านภูมิปัญญา อาชีพด้านทักษะพิเศษ					
กิจกรรมจัดทำ Blog ชุมชนเครือข่ายแนะนำเชื่อมโยงกับต่างประเทศที่มีระบบการแนะนำอาชีพ	เพื่อให้มีเครือข่ายในประเทศและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนแนวทางในการทำงานด้านการแนะนำอาชีพ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ Blog ชุมชนบุคลากรแนะนำอาชีพเชื่อมโยงกับต่างประเทศ		✓	✓	กกจ.

ตารางที่ ๓ แผนปฏิบัติการแม่บท ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ (ฉบับทบทวน ปี ๒๕๖๒)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ		เป้าประสงค์ที่ : การส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ				
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่พิเศษ		มาตรการที่ ๑ การบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการมีงานทำ				
โครงการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการในพื้นที่พิเศษ - สำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ - ประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดกรอบ/แนวทาง/แผนปฏิบัติงานแนะแนว - ดำเนินการแนะแนวแก่กลุ่มเป้าหมาย - ติดตาม/ประเมินผล/สรุปผลการดำเนินงาน	เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานตอบสนองความต้องการในพื้นที่พิเศษ	ร้อยละความสำเร็จของการตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในพื้นที่พิเศษ	✓	✓	✓	กกจ., สป.ร., ศธ.
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ		มาตรการที่ ๑ พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ				
โครงการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ - สำรวจความต้องการของนายจ้าง/	เพื่อให้กำลังแรงงานได้รับการเตรียมความพร้อม ให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ	ร้อยละของกำลังแรงงานที่ได้รับการเตรียมความพร้อม ให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ	✓	✓	✓	กกจ., กพร.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
สถานประกอบการ - ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะฯ - ดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานตามความต้องการ - ติดตาม/ประเมินผล/สรุปผลการดำเนินงาน						
โครงการยกระดับฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ - สำรวจความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ - ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะฯ - ดำเนินการฝึกยกระดับฝีมือของแรงงานตามความต้องการ - ติดตาม/ประเมินผล/สรุปผลการดำเนินงาน	เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่พิเศษ	ร้อยละ ของ แรงงาน ใน สถาน ประกอบการ ใน พื้นที่ พิเศษ ที่ ด้ รับ การ ฝึ ก ยกระดับ ฝีมือ แรงงาน	✓	✓	✓	กกจ., กพร.
โครงการสร้างการรับรู้ให้กำลังแรงงานเข้าสู่พื้นที่พิเศษ - จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ - ตั้งศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารของพื้นที่พิเศษ	เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในพื้นที่พิเศษ	อัตราการเพิ่มขึ้น (ร้อยละ) ของกำลังแรงงานนอกพื้นที่ที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่พิเศษ	✓	✓	✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ		มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพในพื้นที่พิเศษ				
โครงการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการวิจัยด้านการส่งเสริมการมีงานทำในอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละพื้นที่ (พื้นที่พิเศษ) - จ้างที่ปรึกษา - ประชุมหน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำ	เพื่อจ้างที่ปรึกษาดำเนินการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาพื้นที่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ/ประชาชนในพื้นที่ (พื้นที่พิเศษ)	จำนวนผลงานศึกษาวิจัยที่นำมาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการมีงานทำ		✓	✓	กกจ.
โครงการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่พิเศษให้มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	เพื่อพัฒนาบุคลากรในพื้นที่พิเศษให้มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีความรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้		✓	✓	กกจ.

ตารางที่ ๓ แผนปฏิบัติการแม่บท ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ (ฉบับทบทวน ปี ๒๕๖๒)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ		เป้าประสงค์ที่ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ				
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านส่งเสริมการมีงานทำ		มาตรการที่ ๑ จัดทำฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำรองรับแนวทางการพัฒนาของประเทศ				
โครงการสำรวจและจัดทำแผนพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ - สำรวจแหล่งข้อมูลด้านส่งเสริมการมีงานทำ - จัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนพัฒนาฐานข้อมูลกลางฯ - จัดทำแผนพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ	เพื่อสำรวจฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และจัดทำแผนพัฒนาฐานข้อมูลกลางฯ	ระดับความสำเร็จของการสำรวจและจัดทำแผนพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ		✓		กกจ.,สป.รง
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านส่งเสริมการมีงานทำ		มาตรการที่ ๒ พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูล การและเชื่อมโยง และบูรณาการฐานข้อมูลกับระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				
โครงการบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ - แต่งตั้งคณะทำงานด้านการบูร	เพื่อบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ		✓		กกจ., สป.รง., กระทรวงดิจิทัลฯ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<p>ณาการฐานข้อมูลการส่งเสริมมีงานทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนการพัฒนา Platform เพื่อรองรับการบูรณาการฐานข้อมูล - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนา Platform ของตนเองให้รองรับการบูรณาการฐานข้อมูลสำหรับเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน - จัดให้มีฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ โดยให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่มีประโยชน์ ภายใต้มาตรฐานด้านความปลอดภัย 						
<p>โครงการจ้างที่ปรึกษาพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันต่อระบบสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดขอบเขตคุณลักษณะของที่ปรึกษา - ศึกษาข้อมูลด้านการส่งเสริมการมีงานทำพร้อมรายงานผลการศึกษา - เรียนรู้การวิเคราะห์ข้อมูลขนาด 	<p>เพื่อให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ได้</p>	<p>จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับพัฒนาและสามารถวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>			✓	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ใหญ่ big data - Learning by Doing พร้อมจัดทำคู่มือการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ - ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติจริง						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านส่งเสริมการมีงานทำ		มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำในรูปแบบดิจิทัล				
โครงการพัฒนา Platform ด้านการให้บริการพื้นฐานด้านการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อรองรับการให้บริการในรูปแบบใหม่ - พัฒนา Job Matching Platform - พัฒนาระบบการให้บริการตามภารกิจของกรมการจัดหางาน (E-Service) ให้มีประสิทธิภาพ - พัฒนา Platform เพื่อเป็นสื่อกลางให้ผู้ประกอบอาชีพและแหล่งทุนมาพบกัน	เพื่อพัฒนา Platform บริการด้านส่งเสริมการมีงานทำ	จำนวน Platform ด้านการให้บริการพื้นฐานการส่งเสริมการมีงานทำ	✓	✓	✓	กกจ., สป.รง., กระทรวงดิจิทัลฯ
โครงการจัดทำระบบข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ - แต่งตั้งคณะทำงาน Big Data ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ - กระทรวงที่เกี่ยวข้องจัดทำระบบ	เพื่อจัดทำระบบข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายและพัฒนานวัตกรรมบริการใหม่	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ จำนวนนวัตกรรมใหม่ 		✓	✓	กกจ., สป.รง., กระทรวงดิจิทัลฯ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ปีงบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ข้อมูลขนาดใหญ่ - กระทรวงที่เกี่ยวข้องจัดส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ Big Data ในระดับประเทศ						
โครงการผลิตสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ - กิจกรรมผลิตสื่อการเรียนรู้ Application การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ - กิจกรรมผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชน เข้าถึงบริการพื้นฐานด้านการส่งเสริมการมีงานทำด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	เพื่อผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ สำหรับบุคลากร และประชาชนผู้รับบริการ	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ ● จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data ● จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมความรู้และประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการส่งเสริมการมีงานทำ 		✓	✓	กกจ., สป.รง., กระทรวงดิจิทัลฯ