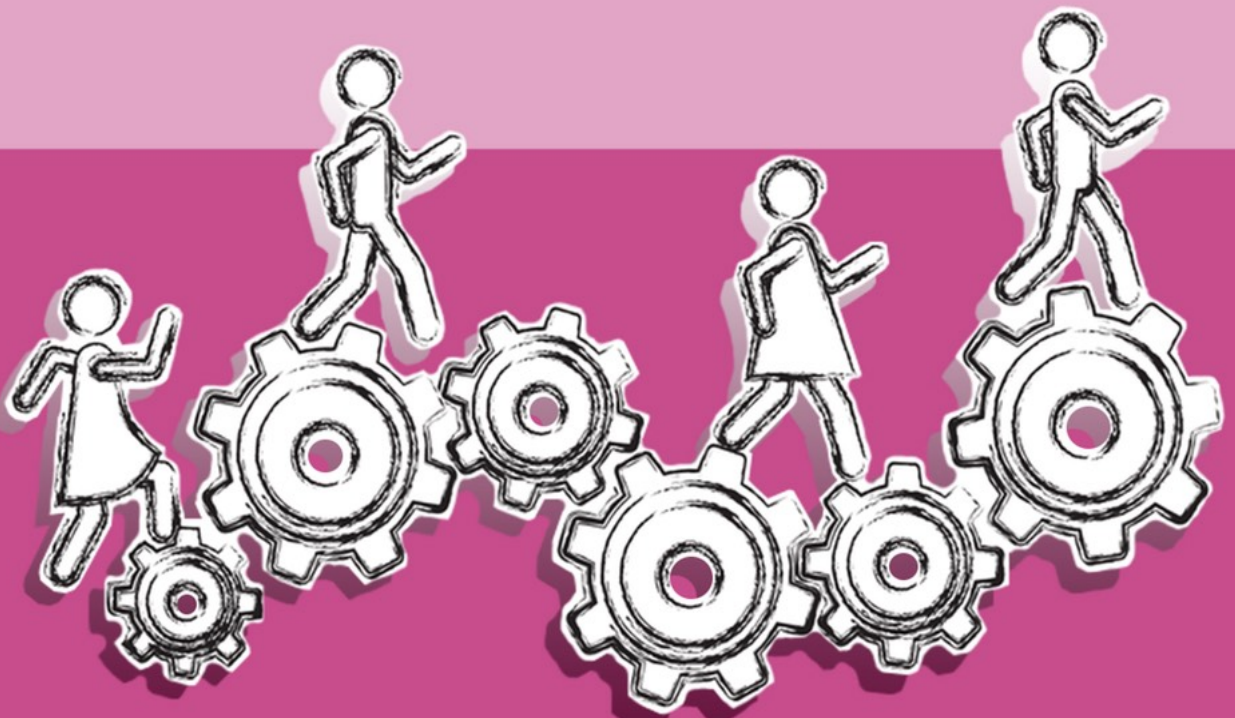




แผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2560 - 2564



กรมการเจ้าหน้าที่
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน



กรมการจัดหางาน
Department of Employment

วิสัยทัศน์ : กรมการจัดหางาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

“กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๖๔”

นิยาม: กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย หมายถึง คนหางานที่ประสงค์จะทำงาน อายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ได้รับบริการจัดหางาน แนะนำอาชีพและข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ประกอบการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเอง รวมทั้งบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างเป็นระบบ (การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นมาตรการ เพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยมีงานทำ แต่หากไม่สามารถหาแรงงานไทยได้ จึงจะให้แรงงานต่างด้าวทำงานเพื่อทดแทนแรงงานไทยในอาชีพที่ขาดแคลน)

คำนำ

กรมการจัดหางานมีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำทั้งในและต่างประเทศ คຸ້ມครองคนหางาน เผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงาน แนะนำและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมการจัดหางาน จึงต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับนี้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดทุกระดับ รวมทั้งภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ในการจัดทำค่านึงถึงกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาประยุกต์ใช้ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนตั้งแต่การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี รวมถึงน้อมนำศาสตร์พระราชา นโยบายรัฐบาล แผนปฏิบัติราชการกรมการจัดหางาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ และขยายออกไปอีก ๒ ปี (ให้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐) ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการสำคัญที่จะดำเนินการในระยะ ๕ ปี

แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารและขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมการจัดหางานและหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ใช้ประโยชน์ในการกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรมต่อไป



(นายอนุรักษ์ ทศรัตน์)
อธิบดีกรมการจัดหางาน
มกราคม ๒๕๖๑

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑	หลักการและเหตุผล	๑-๑
๑.๒	วัตถุประสงค์	๑-๑
๑.๓	กรอบแนวคิดการจัดทำ	๑-๒
๑.๔	ระยะเวลาของแผน	๑-๖
๑.๕	กรอบแนวทางดำเนินการทบทวน	๑-๖

บทที่ ๒ บริบทด้านแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐	๒-๑
๒.๒	กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๒-๒
๒.๓	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๒-๕
๒.๔	นโยบายรัฐบาล	๒-๗
๒.๕	นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔	๒-๘
๒.๖	วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	๒-๑๐
๒.๗	อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	๒-๑๑
๒.๘	คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.)	๒-๑๓
๒.๙	โครงการเมืองต้นแบบสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน	๒-๑๕
๒.๑๐	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๒-๑๖
๒.๑๑	แผนแม่บทการพัฒนาศักยภาพคนไทยตามช่วงวัย พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๙	๒-๑๘
๒.๑๒	แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒	๒-๑๘
๒.๑๓	ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔	๒-๑๙
๒.๑๔	ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๒-๒๑
๒.๑๕	ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔	๒-๒๒
๒.๑๖	ยุทธศาสตร์เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔)	๒-๒๔
๒.๑๗	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๒-๒๕
๒.๑๘	แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑)	๒-๒๗
๒.๑๙	ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ๔.๐ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๒-๒๘
๒.๒๐	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๒-๒๘
๒.๒๑	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน	๒-๒๙
๒.๒๒	การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒-๓๒

บทที่ ๓	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	
	๓.๑ การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	๓-๑
	๓.๒ สรุปคะแนน SWOT ของกรมการจัดหางาน	๓-๖
	๓.๓ ผลการวิเคราะห์ SWOT ของกรมการจัดหางาน	๓-๖
	๓.๔ ข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์	๓-๘
บทที่ ๔	แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	
	๔.๑ วิสัยทัศน์	๔-๑
	๔.๒ พันธกิจ	๔-๑
	๔.๓ ค่านิยม	๔-๒
	๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์	๔-๒
	๔.๔ แผนที่ยุทธศาสตร์	๔-๑๒
บทที่ ๕	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)	๕-๑
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย	๕-๒
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารและบริการ	๕-๑๑
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	๕-๑๖
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	๕-๒๑
	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	๕-๒๔
บทที่ ๖	การบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๖-๑
	สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	
ภาคผนวก		
	- รายชื่อคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ภา-๑
	- บัญชีอักษรย่อ	ภา-๒

บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมการจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ นโยบายรัฐบาล และแผนแม่บทอื่นๆ รวมทั้งน้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มาตรการ ๘ วาระปฏิรูป เพื่อความสำเร็จของการเดินทางก้าวหน้ากำลังคนของประเทศตามแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปีแรก หรือ Productive Manpower “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางานฉบับนี้ ได้ดำเนินการจัดทำโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานภายในสังกัดกรมการจัดหางานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการนำเทคนิคและกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาประยุกต์ใช้ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ตั้งแต่การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘ และขยายระยะเวลาแผนออกไปอีก ๒ ปี (สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐) ของกรมการจัดหางาน การน้อมนำศาสตร์พระราชานโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เกี่ยวข้อง สู่การพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำ โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความท้าทายจากภายนอกประเทศ โดยเฉพาะวาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) อุตสาหกรรม ๔.๐ ตลอดจนให้ความสำคัญกับผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมการจัดหางาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการพิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) จากนั้นได้นำผลมา กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด ตลอดจนแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และนำเสนอผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบตามลำดับ

สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ (Vision) : “กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า ทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๖๔”

พันธกิจ (Mission) :

๑. พัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการโดยสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และให้การคุ้มครองคนหางาน
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน
๓. พัฒนาระบบการควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล

ค่านิยม (Core Values)

ISDOE

- I = Integrity : ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
- S = Service Mind : มีจิตบริการ
- D = Development : มุ่งเน้นการพัฒนา
- O = Objective : มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย
- E = Energetic : ตื่นตัว คิดและกล้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :

๑. การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย
๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารจัดการและการบริการ
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
๔. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

๑. ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด
๒. การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารและการบริการกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า)
๔. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบให้มีความสอดคล้องกับความต้องการจ้างงาน เพื่อลดปัญหาการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย
๕. หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

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

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้บริหารประเทศโดยให้ความสำคัญกับการวางรากฐานของประเทศชาติ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เป็นเข็มทิศในการทำงาน กรมการจัดหางานได้ตระหนักเป็นอย่างมากถึงสถานการณ์ภายนอกและภายในประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๗๓) กรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล และแผนแม่บทอื่นๆ รวมทั้งน้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นแผนระยะ ๕ ปีแรก ของการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว และเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เช่น ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ๕ ปี ข้างหน้า คือ **“กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า ทุกช่วงวัยภายในปี ๒๕๖๔”** เพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้เกิดเป็นรูปธรรม และให้ประเทศ มีความมั่นคง ประชาชนมีความมั่งคั่ง อย่างยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ของประเทศ

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์และเป็นการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตเพื่อเตรียมกำลังแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในการส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ คัดกรองคนหางาน สร้างนวัตกรรมใหม่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและให้บริการ รวมทั้งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก สามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในมิติด้านแรงงาน และการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่น การส่งเสริมการมีงานทำ การแนะแนวอาชีพ วิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงาน การคัดกรองคนหางาน การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว การปรับปรุงกฎหมายให้เป็นมาตรฐานสากล ครอบคลุมทั้งข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีตามมติคณะรัฐมนตรี และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ ๒๐ ปี ระยะ ๕ ปีแรก **Productive Manpower** เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน และกำหนดทิศทางการทำงานที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้บทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการมีงานทำ แนะแนวอาชีพ วิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงาน คัดกรองคนหางาน การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว และผลักดันแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำ

แผนยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การเลือกวิธีการในการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายรวมขององค์กรสำหรับดำเนินการในอนาคตภายใต้การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์กร เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ และการพิจารณาถึงทางเลือกต่างๆ อย่างรอบคอบและชัดเจนว่าจะสามารถนำองค์กรไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้ คือ วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต กระบวนการประกอบด้วย ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัด เพื่อการติดตามประเมินผล การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ทุกขั้นตอน การใช้เทคนิคกระบวนการที่เหมาะสม และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อการบรรลุผลสูงสุด คือการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงใน ๔ ประเด็น คือ

(๑) S = Strengths หมายถึง จุดแข็ง คือสิ่งที่เป็นข้อเด่น กล่าวคือเป็นศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้องค์กรเดินหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็แข่งขันกับองค์กรอื่นได้

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

(๓) O = Opportunities หมายถึง โอกาส กล่าวคือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบที่ดี หรือทางบวกหรือเอื้อต่อองค์กร เช่น นโยบายต่าง ๆ เครือข่ายการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นองค์กรต้องรีบไขว่คว้า

(๔) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและที่มีผลกระทบทางลบทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามการเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือหรือกรอบ PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

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

๓) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของกรมการจัดหางานโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยกรอบ 7s Mckinsey ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ S (Shared Values) ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร

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

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

(๑) กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

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

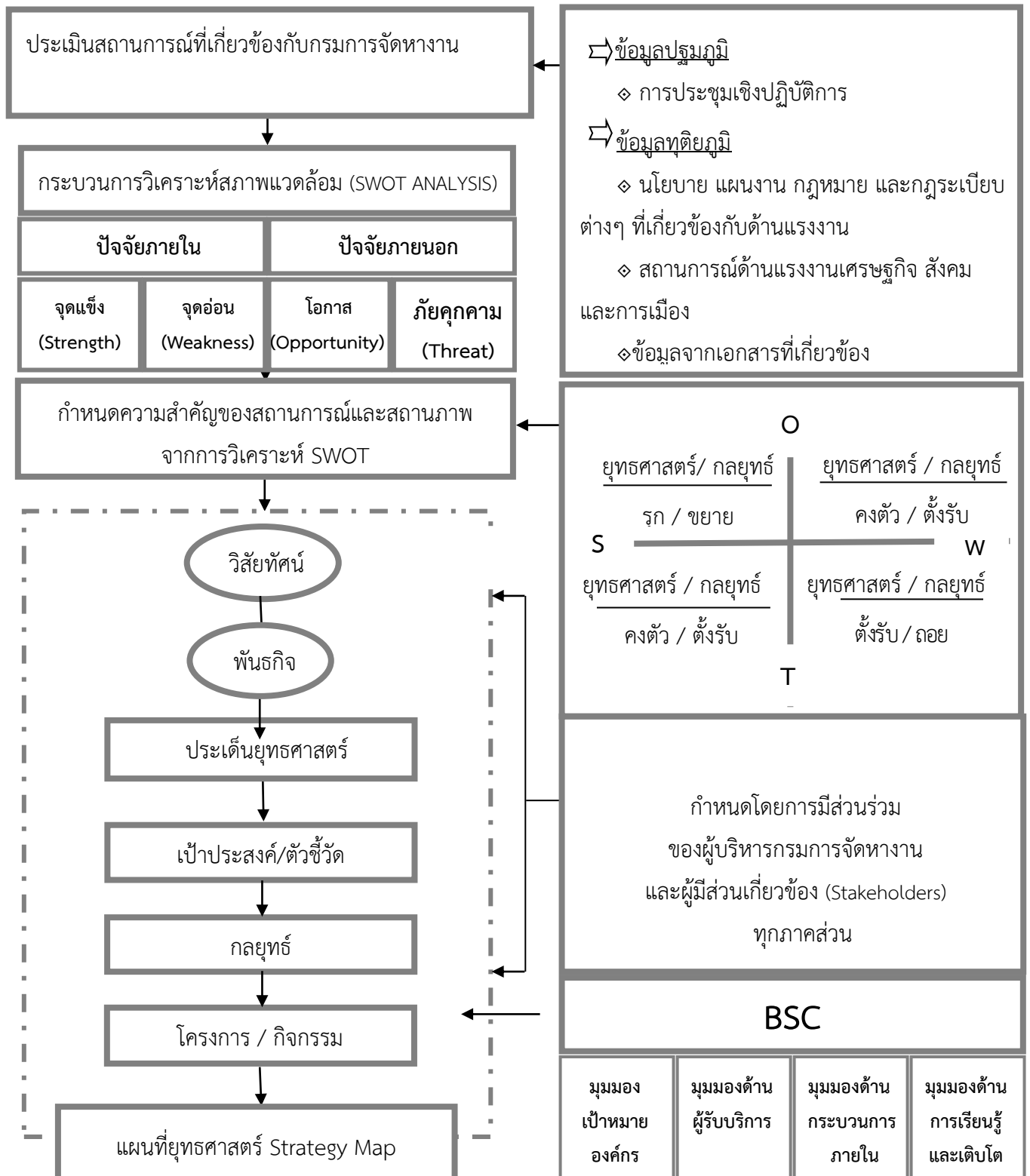
(๓) กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่ง S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

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

๕) สำหรับการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ได้นำหลัก Balanced Scorecard (BSC) ใน ๔ มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) มาใช้ประยุกต์กับภารกิจ (Mission) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยนำตรรกะของห่วงโซ่ทั้ง ๔ มุมมองแปลงออกมาเป็นภาพลักษณ์หรือเป็นคำนิยามที่รู้จักกัน คือ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ซึ่งเป็นภาพที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลเป็นการประเมินผลขององค์กร ในส่วนราชการ ๔ มิติ คือ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

โดยต้องพิจารณาปัจจัยทั้ง ๓ ด้านอย่างระมัดระวังเพื่อให้มีรูปแบบองค์กรที่เหมาะสม มีข้าราชการและพนักงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยมีระบบสารสนเทศ งบประมาณ ฯลฯ เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้การทำงานบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การกำหนดยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) สามารถแสดงให้เห็นเป็นขั้นตอนได้ในแผนภูมิ ๑.



๔. ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน มีกรอบระยะเวลาของแผน ๕ ปี ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๕. กรอบแนวทางดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

การดำเนินการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มีผลการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายและทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) นโยบายรัฐบาล กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา และข้อมูลสถานการณ์แรงงานในอดีต ปัจจุบันและการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในระดับประเทศ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผน รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและอื่น ๆ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร บุคลากรและระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานภายในขององค์กรให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลจากการศึกษาดังกล่าวมา กำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งกระบวนการนี้ดำเนินการในช่วงเดือนกันยายน ๒๕๕๙

๒. วันที่ ๒-๓ กันยายน ๒๕๕๙ การประชุมสัมมนาการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ โดยมีอธิบดีเป็นประธาน ผู้บริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของกรมการจัดหางาน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ณ โรงแรมดุสิตธานี หัวหิน จังหวัดเพชรบุรี

๓. กรมการจัดหางานได้มีหนังสือ ด่วนที่สุดที่ รง ๐๓๐๘/๙๙๘๔ เรื่อง แจ้งการทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของกรมการจัดหางาน เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน

๔. วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เพื่อวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของกรมการจัดหางาน กลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหารข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน จำนวน ๖๐ คน ณ โรงแรมปรีณส์ตัน พาร์ค สวีท ดินแดง กรุงเทพฯ

๕. วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) หน่วยในสังกัดพิจารณาเสนอค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และร่วมกันพิจารณา กำหนดค่านิยม และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน จำนวน ๖๐ คน ณ โรงแรมปรีณส์ตัน พาร์ค สวีท ดินแดง กรุงเทพฯ

บทที่ ๒

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน

แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี และแผนต่างๆที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี กรอบแนวทางแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน อนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ แผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ดังนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๒๕ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการ เฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่ไม่ได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและ เสรีภาพที่จะทำการนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตราบเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นนั้น ไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีกฎหมายนั้นขึ้นมาใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชน ย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการ กระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ เพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มี ลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวกายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความ คุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพ และวัยเพื่อให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๓) ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มพูนรายได้ของรัฐด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการจัดทำและการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

(๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

๒. กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูง อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคง ชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษา ดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของ ฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นจะต้องยกระดับผลิตภาพ การผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถ ทางด้านการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูป และพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทาง ที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนา ประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับ ไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการ ที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพ แรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบ เมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้าง พื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาต่อกันนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่าง ประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประโยชน์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการ บ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักการสำคัญ ๖ ประการ คือ (๑) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (๓) ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)” ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทย ปี ๒๕๗๙” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระดับย่อยๆ ลงมา (๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิต บนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันทสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์

๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง

๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้

๔) ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา

ใน ๑๐ ยุทธศาสตร์นี้มียุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายการพัฒนา และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจกรมการจัดหางาน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เติเรียนคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๔ ผู้สูงอายุกวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ ๗ การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ - ๖๙ ปี) เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายในรวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของชาติเพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบายทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิก อาเซียนมิตรประเทศและนานาประเทศ ในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ จำนวนคดีที่เกี่ยวข้องกับภัยคุกคามข้ามชาติลดลง

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ จำนวนเหตุการณ์การกระทำผิดกฎหมายทางทะเลลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพตมิชอบ และธรรมาภิบาล ในสังคมไทย

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดเล็ก มีการบริหารจัดการที่ดี และได้มาตรฐานสากล และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการและให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และโปร่งในครวจสอบได้ เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพตมิชอบของประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบและกระบวนการทางกฎหมายให้สามารถอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ประชาชน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ

ประเด็นที่ ๑.๒ อันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจ จัดทำโดยธนาคารโลก อยู่ในอันดับสองของอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ อันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจ จัดทำโดยธนาคารโลกอยู่ในอันดับสองของอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายความเจริญและโอกาสทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึงมากขึ้น พัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่ม พัฒนาและฟื้นฟูพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักให้ขยายตัวอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน และพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาในพื้นที่อย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

ประเด็นที่ ๔.๑ เพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ มูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐

๔. นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายรัฐบาล ๑๑ ด้าน เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีประเด็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกรมการจัดหางาน จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ เน้นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ มุ่งเน้น (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยเริ่มจากการพัฒนาด่านชายแดนและโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศ

นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาธิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น (๒) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม

๕. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ ๗ ปี โดยได้ประเมินสถานะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ **นโยบายความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดลำดับความสำคัญ** โดยพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบต่อความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอดปลอดภัยของชาติ และส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงในด้านต่างๆ และภูมิคุ้มกันของชาติในภาพรวมเป็น “เกณฑ์สำคัญ” โดยกำหนดความสำคัญเป็นสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ และส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป ดังนี้

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสามัคคีในชาติ

๓. ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

๔. จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน

๕. สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ปัญหายุทธศาสตร์ข้ามชาติ

๖. ปกครอง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

๗. จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน

๙. เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์

๑๑. รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑๒. เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร

- ๑๓. พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
- ๑๔. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ
- ๑๕. พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ
- ๑๖. เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

โดยมีนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกรมการจัดหางาน ดังนี้

นโยบายที่ ๗ จัดระบบ ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๗.๒ แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทาง โดยเร่งรัดการกำหนดสถานะบุคคลที่ชัดเจน การกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

๗.๓ จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษาลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกครอง สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว โดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

๗.๔ ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมืองโดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มกลไกความร่วมมือระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่มมาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

๗.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ ๘ เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน โดยจัดการทุจริตคอร์รัปชันและเงื่อนไขต่างๆ ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วนร่วมมืออย่างจริงจัง และสนับสนุนการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับระบบการขับเคลื่อน คือ การประสานความร่วมมือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การสร้างมาตรฐาน การติดตามประเมินผล รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๖. วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

แผนภาพ ๒-๑ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ๑๗ เป้าหมาย



(ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) สิ้นสุดลงในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ริเริ่มกระบวนการหารือเพื่อกำหนดวาระการพัฒนากายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (post-๒๐๑๕ development agenda) ตามกรอบทศน์ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนากายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุและดำเนินการให้ได้ภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ (พ.ศ. ๒๕๗๓) ได้แก่ ๑) ยุติความยากจน ๒) ยุติความหิวโหย และบรรลุความมั่นคงทางอาหาร ๓) สร้างหลักประกันการมีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคน ๔) สร้างหลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม ๕) บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ ผู้หญิงและเด็ก ๖) สุขภาพและน้ำสะอาด ๗) การมีพลังงานสะอาดใช้อย่างเพียงพอ ๘) งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ๙) พัฒนาภาคอุตสาหกรรม นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม ๑๐) ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ ๑๑) สร้างให้เกิดชุมชนเมืองที่ยั่งยืน ๑๒) การบริโภคและผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ ๑๓) การดูแลเรื่องสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ๑๔) อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล ๑๕) ปกป้องฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน ๑๖) การสร้างสังคมที่สงบสุข เข้าถึงความยุติธรรมและสถาบันที่เข้มแข็ง และ ๑๗) ส่งเสริมภาคีความร่วมมือเพื่อผลักดันให้ถึงเป้าหมาย

วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมาย (ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น) ๑๖๙ เป้าประสงค์ และ ๒๔๑ ตัวชี้วัด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาเพื่อรักษาพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะพัฒนา กลไกดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศให้เกิดการบูรณาการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนากายในประเทศอย่างยั่งยืนโดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบในเป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุมและการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนในเป้าประสงค์ที่ ๘.๕ และเป็นหน่วยงานสนับสนุนในเป้าหมายที่ ๑๖

๗. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

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

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

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑. อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Convention) ซึ่งเป็นกลุ่มอนุสัญญาที่ ILO ให้ความสำคัญและเป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน มีจำนวน ๘ ฉบับ ได้แก่

- ๑.๑ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘
- ๑.๒ ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. ๑๙๔๙
- ๑.๓ ฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐
- ๑.๔ ฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๕๗
- ๑.๕ ฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. ๑๙๕๑
- ๑.๖ ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘
- ๑.๗ ฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓
- ๑.๘ ฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙

๒. อนุสัญญาที่มีลำดับสำคัญ (Governance/Priority Conventions) มีจำนวน ๔ ฉบับ ได้แก่

- ๒.๑ ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗
- ๒.๒ ฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. ๑๙๖๔
- ๒.๓ ฉบับที่ ๑๒๙ ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (การเกษตร) ค.ศ. ๑๙๖๙
- ๒.๔ ฉบับที่ ๑๔๔ ว่าด้วยการหารือไตรภาคี ค.ศ. ๑๙๗๗

๓. อนุสัญญาทางวิชาการ (Technical Conventions) มีจำนวน ๑๗๗ ฉบับ

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

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

- ๓.๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๙ ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ ค.ศ.๑๙๒๕ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑)
- ๓.๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ.๑๙๓๐ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)
- ๓.๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๐ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ.๑๙๔๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๐)
- ๓.๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ.๑๙๔๘ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)
- ๓.๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒)
- ๓.๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๔ ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง ค.ศ. ๑๙๕๕ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๐๗)
- ๓.๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.๑๙๕๗ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๑๒)
- ๓.๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๖ ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ.๑๙๖๑ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๐๕)
- ๓.๑๐ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. ๑๙๖๔ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)
- ๓.๑๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ. ๑๙๖๕
- ๓.๑๒ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. ๑๙๖๗ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๑) มีผลออกเลิกโดยอัตโนมัติเนื่องจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. ๒๕๑๖
- ๓.๑๓ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๗)
- ๓.๑๔ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๙ ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ) ค.ศ. ๑๙๘๓ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๐)
- ๓.๑๕ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙ (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔)
- ๓.๑๖ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. ๒๐๐๖ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙ และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญามุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดให้มีองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

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

๓.๑๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘ (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑)

๘. คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.)

คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีปรองดองและการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และแผนต่างๆ ตามนโยบายของคณะรัฐมนตรีและคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ให้ดำเนินต่อไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการ ป.ย.ป. ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน และรองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นกรรมการ ซึ่งจะทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานหลัก ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบูรณาการต่างๆ ให้รวดเร็ว ๒) ขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติ ต่อเนื่องจากคณะทำงานขับเคลื่อนเดิม ๓) ขับเคลื่อนงานปฏิรูป ซึ่งจะมีการนำแผนปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) ไปสู่การปฏิบัติ และ ๔) ขับเคลื่อนการสร้างสามัคคีปรองดอง

คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการปรองดองสามัคคี โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target) ๑๐ ประเด็น ในระยะ ๕ ปีแรก ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “กำลังแรงงาน หรือกำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์” อยู่หลายเป้าหมาย ได้แก่ การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม เป็นต้น

แผนภาพ ๒-๒ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (PM Target)

10 ประเด็นยุทธศาสตร์และนโยบายระดับบัญชาการ...

เตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

<p>KPIs การขับเคลื่อนใน 5 ปีแรก</p>	<p>IQ เจลี่ยไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 100</p>
 <p>มหาวิทยาลัยไทยติด 100 อันดับแรก ของโลก จำนวน 3 สถาบัน</p>	<p>70% ของเด็กไทย มีคะแนน EQ \geq เกณฑ์มาตรฐาน</p> 
 <p>ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI) จาก 0.722 ปี พ.ศ. 2556 หรืออันดับ 89 เป็น 60 อันดับแรก</p>	 <p>ผู้สูงอายุมีงานทำและรายได้ เหมาะสมกับศักยภาพ</p>
<p>พัฒนาแรงงานฝีมือ คุณภาพ 500,000 คน</p> 	 <p>คะแนน PISA แต่ละวิชาไม่ต่ำกว่า 500 อันดับ PISA จากลำดับที่ 47 จาก 76 ประเทศ เป็น 1 ใน 35</p>

10 ประเด็นยุทธศาสตร์และนโยบายระดับบัญชาการ...

โครงสร้างพื้นฐานทางสังคม

<p>KPIs การขับเคลื่อนใน 5 ปีแรก</p>  <p>ระดับความเหลื่อมล้ำในสังคม (Gini Coefficient) จาก 0.465 ในปี 2556 เป็น 0.4 ในปี 2564</p> <p>สัดส่วนประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลงเหลือ 7.4%</p> <p>ให้ความช่วยเหลือทางสังคมเพื่อเป็นแต้มต่อแก่ กลุ่มเปราะบางประชากร 40% ที่มีรายได้น้อยที่สุด</p> <p>สัดส่วนหนี้ครัวเรือนต่อรายได้ทั้งหมดของครัวเรือนกลุ่ม ครัวเรือนยากจนที่สุดลดลง</p> <p>ขยายความคุ้มครองทางสังคมและจัดสวัสดิการตาม กลุ่มเปราะบางโดยอิงระบบฐานข้อมูล</p> <p>มาตรการช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย และมีมาตรการทางการ คลังเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม</p>	 <p>สัดส่วนผู้อยู่ภายใต้ประกันสังคมมาตรา 40 และ สมาชิก กอช. ค่อยกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น</p> <p>ความแตกต่างของสัดส่วนบุคลากรทางการแพทย์ต่อ ประชากรระหว่างพื้นที่ลดลง</p> <p>บริการศูนย์ดูแลสุขภาพเคลื่อนที่ (Mobile Healthcare Services) ทุกหมู่บ้าน</p>  <p>การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของกลุ่มประชากรที่ ยากจนเพิ่มขึ้น</p> <p>ดัชนีชุมชนเข้มแข็งเพิ่มขึ้นทุกภาค</p> <p>แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัญหาการค้ามนุษย์ ปลดลิสต์จาก Tier2 Watch List</p>
--	---

๙. โครงการเมืองต้นแบบสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

แผนภาพ ๒-๓ ความเชื่อมโยงเมืองต้นแบบในพื้นที่ “สามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”



ที่มา: <http://www.thansettakij.com/2016/09/10/94426>

นโยบายการพัฒนาเมืองต้นแบบ “สามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมโยงเมืองต้นแบบใน ๓ พื้นที่ ได้แก่ ๑) อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี เป็นเมืองต้นแบบการพัฒนา “เกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าผสมผสาน” (Agricultural Industry City) ๒) อำเภอเบตง จังหวัดยะลา เป็นเมืองต้นแบบการพัฒนาที่พึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (Sustainable Development City) และ ๓) อำเภอสุโหงโกลก จังหวัดนราธิวาส เป็นเมืองต้นแบบการค้าชายแดนระหว่างประเทศ (International Border City)

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนเมืองต้นแบบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้มีการวางแผนการพัฒนา (Development Roadmap) ภายใต้กรอบเวลา ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓) ซึ่งในระยะแรกจะเป็นการสนับสนุนสิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนเพิ่มเติมเป็นพิเศษ มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑) พื้นที่การพัฒนาหลัก บริเวณรอยต่อจังหวัดสงขลา-ปัตตานี (อำเภอเทพา-อำเภอจะนะ-อำเภอหนองจิก-อำเภอโคกโพธิ์) เป็นจุดเชื่อมต่อที่เข้มแข็งสู่การเป็นสามเหลี่ยม TADA (Permanent TADA Connecting Point) เป็นพื้นที่ที่ตั้งเขตพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรม ธุรกิจ การพัฒนาบุคลากรสายอาชีพ การศึกษา และการสาธารณสุข ทั้งนี้ เพื่อเป็นหนึ่งในจุดสำคัญที่สร้างกำลังซื้อ รองรับผลผลิตที่จะเพิ่มขึ้นจากพื้นที่สามเหลี่ยมเป้าหมาย เป็นปากทางเชื่อมต่อสู่อำเภอหาดใหญ่ อำเภอนาทวี ผน ด้านสะเดา และพื้นที่อื่นๆ

๒) พื้นที่ยอดสามเหลี่ยม อำเภอหนองจิก-อำเภอเมืองปัตตานี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการค้าชาย วิสาหกิจชุมชน การเกษตร และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงทางพลังงาน ทั้งยังเป็นการสร้างชุมชนที่ประกอบอาชีพสนับสนุนพื้นที่การพัฒนาหลัก ทั้งนี้ ในระยะนี้อาจจะมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายท่าเรือปัตตานีเพื่อรองรับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ตลอดจนการเดินทางเรือชายฝั่ง

๓) พื้นที่ฐานสามเหลี่ยมตะวันตก อำเภอบาง จังหวัดยะลา มุ่งเน้นการพัฒนาการค้าชาย วิสาหกิจชุมชน การเกษตร ตลอดจนการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการพึ่งพาตนเอง และการค้าชายแดนข้ามประเทศมาเลเซียสู่เมืองปีนังและเมืองเปรัก รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องและการสร้างต้นแบบของความมั่นคงทางพลังงาน เพื่อรองรับการขยายพื้นที่การพัฒนา การคมนาคมทั้งทางบกและทางอากาศเพื่อรองรับกับตัวเมืองยะลาในระยะกลาง และขยายการพัฒนาตลอดแนวชายแดนของจังหวัดยะลาในระยะยาว

๔) พื้นที่ฐานสามเหลี่ยมตะวันออก อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นด่านชายแดนที่มีการค้าชายแดนและข้ามแดนอยู่แล้ว จะเน้นการพัฒนา การค้าชายแดนข้ามแดนประเทศมาเลเซีย และวิสาหกิจชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงทางพลังงานทางเลือกอื่นๆ เพื่อรองรับการขยายพื้นที่การพัฒนาเพื่อรองรับกับตัวเมืองนราธิวาสในระยะกลาง และขยายการพัฒนาตลอดแนวชายแดนของจังหวัดนราธิวาสในระยะยาว

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

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปี ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเพิ่มทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานเพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่า (Decent Work)”

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญาใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดมาตรการ ๘ วาระปฏิรูปเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งเป็นการดำเนินการในช่วง ๕ ปีแรกของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยมีวาระปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน ดังนี้

วาระปฏิรูปที่ ๑ มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ

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

วาระปฏิรูปที่ ๒ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐

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

วาระปฏิรูปที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย

กระทรวงแรงงานตระหนักดีถึงผลกระทบของปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานปัญหาแรงงานต่างด้าวและการใช้แรงงานผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศไทย ซึ่งส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจอีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงได้ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปที่ต้องเร่งรัดขจัดปัญหาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ำมนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย

วาระปฏิรูปที่ ๕ ยกกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

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

วาระปฏิรูปที่ ๖ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน

การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงในทั้ง ๓ มิติ คือ มิติโครงสร้างอำนาจ

หน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิบัติภารกิจใหม่ๆ และท้าทาย มิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว

วาระปฏิรูปที่ ๗ Zero Corruption

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

๑๑. แผนแม่บทการพัฒนาศักยภาพคนไทยตามช่วงวัย พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๗๙

แผนแม่บทการพัฒนาศักยภาพคนไทยตามช่วงวัย พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๗๙ มีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นเจ้าภาพ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนไทยทุกคน โดยกรมการจัดหางาน มีแผนบูรณาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพคนไทยตามช่วงวัย

เป้าหมายที่ ๑) วัยทำงาน : ยกระดับศักยภาพและทักษะศตวรรษที่ ๒๑ มีตัวชี้วัด คือ ตลาดแรงงานดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน อันนำมาซึ่งอัตราค่าจ้างที่จูงใจให้แรงงานปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเองเป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๒) วัยผู้สูงอายุ : พัฒนาทักษะการดำรงชีวิตและการเรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ มีตัวชี้วัด คือ ผู้สูงอายุที่ต้องการมีงานทำสามารถ มีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพ

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

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม และตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตและมีหลักประกัน นอกจากนี้เป็นการให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในภารกิจด้านผู้สูงอายุ ให้มีกรอบและแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนต่างๆ ในสังคมทั้งภาคประชาชน ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ปฏิบัติงานอย่างประสานและสอดคล้องกัน

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย

๓ มาตรการ

- ๑.๑ มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ
 - ๑.๒ มาตรการการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - ๑.๓ มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ** ประกอบด้วย ๖ มาตรการ
- ๒.๑ มาตรการส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ดูแลตนเองเบื้องต้น
 - ๒.๒ มาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ
 - ๒.๓ มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ
 - ๒.๔ มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ
 - ๒.๕ มาตรการส่งเสริม สนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ
 - ๒.๖ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ** ประกอบด้วย ๔ มาตรการ
- ๓.๑ มาตรการคุ้มครองด้านรายได้
 - ๓.๒ มาตรการหลักประกันด้านสุขภาพ
 - ๓.๓ มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง
 - ๓.๔ มาตรการ ระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ** ประกอบด้วย ๒ มาตรการ
- ๔.๑ มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ
 - ๔.๒ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ** ประกอบด้วย ๓ มาตรการ
- ๕.๑ มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ
 - ๕.๒ มาตรการ ดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง
 - ๕.๓ มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

๑๓. ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

“แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

- ๑. บริหารการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล
- ๒. พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ
- ๓. ส่งเสริมให้แรงงานที่กลับจากการทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน
- ๔. พัฒนากลไก และกระบวนการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย

๕. รักษาตลาดแรงงานเดิมและขยายตลาดแรงงานเพิ่มในต่างประเทศ

เป้าประสงค์

๑. การบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีประสิทธิภาพ แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล

๒. แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ และได้รับการเตรียมความพร้อมที่ดี ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

๓. แรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

๔. การจัดการด้านข้อมูลของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทัวถึง โดยผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

๕. ประเทศไทยสามารถรักษาตลาดแรงงานเดิมและขยายสู่ตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

ประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบ กลไก และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศแบบบูรณาการ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทันสมัย สะดวก รวดเร็ว โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว

๒. ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๒ มีข้อมูลแรงงานไทยที่ไปต่างประเทศครบวงจร มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๑ กลยุทธ์

๑. พัฒนา และเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์ที่ ๓ แรงงานไทยได้รับความคุ้มครองตามหลักสากล มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๑ กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ

เป้าประสงค์ คือ แรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๒ กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้คนหางานมีความรู้ ความเข้าใจก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

๒. พัฒนาศักยภาพ และทักษะฝีมือคนหางานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่น (Reintegration) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ คือ แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๒ กลยุทธ์ ได้แก่

๑. ส่งเสริมการมีงานทำให้แรงงานไทยที่กลับคืนถิ่น

๒. ส่งเสริมการนำทักษะฝีมือที่เรียนรู้ในต่างประเทศมาใช้ประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

เป้าประสงค์ คือ ประเทศไทยสามารถรักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ๕ กลยุทธ์ ได้แก่

๑. รักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ

๒. ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

๓. ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

๔. ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล

๕. ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานไต้หวัน

๑๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ “บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย รวมทั้งคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตามมาตรฐานสากล”

พันธกิจ

๑. จัดหาแรงงานต่างด้าวให้เพียงพอต่อความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาให้เกิดการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานสากล
๓. จัดให้มีองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ
๔. ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งระบบให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

เป้าประสงค์

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์/มาตรการ ดังนี้

๑. ยึดอายุใบอนุญาตทำงานให้แรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในปัจจุบันในสาขาที่มีความจำเป็น
๒. นำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย เพื่อทดแทนแรงงานเดิม โดยผ่านระบบ G to G
๓. ให้มีโควตานายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าว ภายใต้ระบบควบคุม Levy
๔. ปรับเงื่อนไขในการจ้างงานของกลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่มในประเทศไทย ให้สามารถทำงานได้เทียบเท่ากับแรงงานไทย

๕. ส่งเสริมให้สถานประกอบการที่ใช้แรงงานเข้มข้น สามารถเคลื่อนย้ายไปยังประเทศที่มีแรงงานระดับล่างจำนวนมาก และค่าจ้างต่ำได้

๖. ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการปรับโครงสร้างและนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงาน
๗. ให้มีการสอบหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตั้งแต่ประเทศต้นทาง
๘. พิจารณาให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย
๙. ให้บริการฝึกอบรมแก่แรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามา ระหว่างการทำงาน และกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ๘ กลยุทธ์/มาตรการ ดังนี้

๑. ปรับปรุงมาตรการควบคุมป้องกันการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง

๒. ดำเนินการลงโทษนายหน้าหรือผู้นำแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย

๓. ดำเนินการปราบปรามนายจ้างที่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย โดยใช้โทษสูงสุด
๔. ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการทุกแห่งที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว
๕. ดำเนินการกับเจ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ละเลยไม่ดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าว ตามกฎหมายอย่างจริงจัง
๖. ดำเนินการส่งกลับแรงงานต่างด้าว ด้วยกระบวนการความร่วมมือกับประเทศต้นทาง
๗. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนส่งกลับ
๘. จัดทำระบบการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานต่างด้าว เพื่อให้สามารถตรวจสอบควบคุมการเข้ามาและกลับออกไปของแรงงาน รวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์/มาตรการ ดังนี้

๑. การแก้ปัญหา Tier ๒ Watch List ของประเทศสหรัฐอเมริกา และ IUU Fishing จากกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป
๒. เร่งรัดกวดขันการปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจังและต่อเนื่อง
๓. สนับสนุนให้ประชาชนหรือภาคประชาสังคมเครือข่ายแจ้งเบาะแสการเอาเปรียบและการจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องเป็นธรรม
๔. อำนวยความสะดวกให้แรงงานต่างด้าว และจัดระบบการติดต่อสื่อสารในการเข้าถึงแหล่งร้องเรียนหรือร้องทุกข์
๕. กวดขันการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดต่อนายจ้างในการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์/มาตรการ ดังนี้

๑. คงไว้ซึ่งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับนโยบายของประเทศ
๒. ยกระดับหน่วยงานปฏิบัติการของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานทั้งระบบ
๓. จัดหาทรัพยากรด้านบุคลากร/เจ้าหน้าที่ และงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. ปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. พัฒนาหรือปรับปรุงข้อมูลกลางที่สามารถใช้สนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. จัดให้มีระบบประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย
๗. กลยุทธ์ในการวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์/มาตรการ ดังนี้

๑. การกำหนดแผนในการกำกับ ติดตามและดูแล
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบตัวชี้วัด
๓. การให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๕. ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ภาวะการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงอุปสงค์และในเชิงอุปทาน เกิดจากหลายปัจจัย เช่น ภาคการศึกษาผลิตกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การเข้าสังคมผู้สูงอายุ ทัศนคติในการทำงานของแรงงานรุ่นใหม่การใช้แรงงานอย่างเข้มข้นมากกว่าเทคโนโลยี และมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีน้อย

การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานจะเห็นผลเป็นรูปธรรมได้ต้องเกิดจากการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างยั่งยืนสอดคล้องและรับรองการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมการจัดหางานจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ขึ้น ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในการทำงานแก่ผู้เรียน และผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๗ กลยุทธ์ คือ

๑. การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่กำลังศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน
๒. การสร้างสมรรถนะให้กับผู้สอนโดยร่วมมือกับภาคเอกชน และนำ STEM มาใช้
๓. สร้างสมดุลให้ผู้เรียนต่าง ๆ
๔. สร้างระบบทวิภาคี ระหว่างสถานประกอบกิจการกับอาชีวศึกษา
๕. สร้างระบบทวิภาคี ระหว่างสถานประกอบกิจการกับอุดมศึกษา
๖. ปรับทัศนคตินักเรียน ผู้ปกครอง ให้เข้าใจโลกอาชีพอย่างแท้จริง
๗. สร้างค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการทำงาน

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างความเหมาะสมในด้านรายได้เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นปัจจัยสำคัญของแรงงานต่อการตัดสินใจและออกจากตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ใช้ระบบค่าจ้างตามมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Based Pay) อาทิตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ คุณวุฒิวิชาชีพ
๒. ปรับค่าจ้างอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และระดับฝีมือ
๓. ทบทวนรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ที่ยุ่่นนอกระบบให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่กลุ่มผู้อยู่นอกกำลังแรงงานให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. อำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุและแรงงานนอกระบบให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน
๒. สนับสนุนแนวทางการจ้างงานอย่างเหมาะสม
๓. จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่แรงงาน
๔. เพิ่มประสิทธิภาพให้แก่แรงงาน
๕. ทบทวนรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมในภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงด้านข้อมูลและการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและผู้ประกอบการ
๒. สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

- สนับสนุนให้ใช้ข้อมูลจากหน่วยงานราชการเป็นฐานข้อมูล
- นำระบบ IT มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลกำลังแรงงาน

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

วิสัยทัศน์ (Vision) “คนไทยมีงานทำอย่างมั่นคงตามมาตรฐานสากลและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ (Mission)

- พัฒนาระบบบริการจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพเพื่อคนไทยมีงานทำอย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และทิศทางการพัฒนาประเทศ
- พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้คนไทยทุกช่วงวัยมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานแห่งชาติเพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์หลัก

- คนไทยมีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดี
- คนไทยทุกช่วงวัยมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- ประเทศไทยมีระบบสารสนเทศด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์

- ร้อยละของผู้สมัครงานมีงานทำ
 - ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน
 - จำนวนระบบสารสนเทศที่มีการบูรณาการข้อมูลเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ
- กรมการจัดหางานได้จัดทำยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำและประกอบอาชีพ

เป้าประสงค์ ๑ การจัดหางานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

- เพิ่มโอกาสให้เกิดการจ้างงาน
- ส่งเสริมการมีงานทำอย่างมั่นคง และยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา
- พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการจัดหางานอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์ ๒ คนไทยมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ได้แก่

- สร้างเสริมศักยภาพในการประกอบอาชีพทุกกลุ่มเป้าหมาย
- ยกระดับการประกอบอาชีพให้มีศักยภาพในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการแนะแนวอาชีพ

เป้าประสงค์ คนไทยมีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

- เตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- บริหารจัดการข้อมูลเพื่อการแนะแนวอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

- พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการแนะแนวอาชีพ
- พัฒนาเครื่องมือการแนะแนวอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ประกอบด้วย กลยุทธ์ ได้แก่

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านส่งเสริมการมีงานทำให้ครอบคลุม
- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทันต่อระบบสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษ

เป้าประสงค์ การส่งเสริมการมีงานทำในพื้นที่พิเศษตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

- พัฒนาการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่พิเศษ
- พัฒนาระบบสารสนเทศแบบบูรณาการในเขตพื้นที่พิเศษ
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่พิเศษ
- พัฒนา/ปรับปรุง ทุกระเบียบให้สอดคล้องกับการดำเนินการในแต่ละพื้นที่

๑๗. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน
- จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของ

เทคโนโลยีในอนาคต

๔. ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล

๒. เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)

๓. พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขัน
เชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต

๔. เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

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

๑. สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน
๒. พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์
๓. สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้

อย่างสะดวก

๔. เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่
ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี

๕. เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลาง
และภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัด
ทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
๒. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
๓. สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้

เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ

๔. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการ
พัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และ
ภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ
ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ
ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพ
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนา
ภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

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

๑. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๒. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม
๓. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

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

การยกระดับขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบหลักสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ การบูรณาการภาครัฐ (Government Integration) การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operations) การให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Services) และการสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Driven Transformation)

องค์ประกอบของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่ครอบคลุมการพัฒนาขีดความสามารถเชิงดิจิทัล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถรองรับเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

มุ่งเน้นการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่าน ๖ มาตรการหลัก ได้แก่ การบูรณาการข้อมูลผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลกลาง การยืนยันตัวตนและบริหารจัดการสิทธิโดยใช้ Smart Card หรือผ่านบัญชีผู้ใช้อิเล็กทรอนิกส์กลาง การให้ทุกข้อมูลงานบริการผ่านจุดเดียวโดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง การแก้ไขเรื่องร้องเรียนและการเข้าถึงความต้องการในเชิงรุก โครงสร้างพื้นฐานการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ และยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

มุ่งเน้นการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการรายบุคคล ผ่าน ๒ มาตรการหลัก ได้แก่ การให้บริการความช่วยเหลือแบบบูรณาการในเชิงรุก และการบูรณาการตลาดแรงงานแบบครบวงจร โดยการบูรณาการฐานข้อมูลตลาดแรงงานและจัดหาความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดไว้ ณ จุดเดียว รวมทั้งใช้ระบบวิเคราะห์ขั้นสูงช่วยในการจับคู่งาน ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ แนะนำหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตการทำงาน รวมทั้งปรับสมดุลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ

มุ่งเน้นการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่เพิ่มศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต และมีมาตรฐานผลผลิตทางการเกษตรที่ตรงกับความต้องการของตลาด ประกอบไปด้วย ๖ มาตรการหลัก ได้แก่ การเกษตรแบบครบวงจรรายบุคคลผ่านการบูรณาการ การบูรณาการด้านการท่องเที่ยวแบบครบวงจร การบูรณาการ

งานบริการด้านการลงทุนข้ามหน่วยงาน การบูรณาการการนำเข้าส่งออกแบบครบวงจร การส่งเสริม SME แบบบูรณาการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเติบโต และระบบภาษีบูรณาการข้ามหน่วยงานแบบครบวงจร

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

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

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

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

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

วิสัยทัศน์ “Productive Manpower : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างองค์กระรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๒๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน

๒๑.๑ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐

เพื่อปรับปรุงพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกำหนดการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ เนื่องจากกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับ มีบทบัญญัติที่ยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบ ส่งผลให้ไม่สามารถแก้ปัญหาการทำงานของคนต่างด้าวได้ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายดังกล่าว โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการประกาศกำหนดงานที่ไม่ถือเป็นการทำงานตามกฎหมายนี้ เพื่อรองรับนโยบายส่งเสริมการลงทุน และ Doing Business ของรัฐบาล

๒. ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ออกประกาศกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ

๓. ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการฯ อาจประกาศกำหนดค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานตามประเภทงานที่กำหนดในราชอาณาจักรเพื่อเรียกเก็บจากนายจ้างก็ได้ (Levy Fee)

๔. ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดงานประเภทใดซึ่งต้องได้รับการจัดสรรจำนวนคนต่างด้าวเข้าทำงาน (โควตา) ทั้งนี้ ยกเว้นกลุ่ม BOI

๕. กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจประกาศกำหนดเขตที่พักอาศัย (Zoning) สำหรับผู้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะจำพวกใดหรือท้องที่ใดก็ได้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรและความปลอดภัยสาธารณะ

๖. การสร้างกลไกการร้องทุกข์ และการเข้าถึงช่องทางการร้องทุกข์สำหรับคนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน แล้วแต่กรณี ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชกำหนดนี้

๗. กำหนดให้บัตรผ่านแดนหรือเอกสารราชการที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าวเป็นเอกสารที่ใช้ในการขออนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย

๘. แก้ไขเพิ่มเติมการกำหนดรายการในใบอนุญาตทำงาน โดยกำหนดให้ควบคุมประเภทงาน นายจ้าง ท้องที่ และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต

๙. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองและมีกลไกการร้องทุกข์แก่คนต่างด้าวซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว โดยไม่ผลักภาระให้แก่รัฐ

๑๐. กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งต่อนายทะเบียน ในกรณีคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานนอกจากงาน

๑๑. ปรับปรุงรายได้และวัตถุประสงค์ในการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับความเห็นของกระทรวงการคลังและคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน

๑๒. แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษของร่างพระราชกำหนดฯ ให้มีอัตราโทษที่สูงขึ้น อาทิเช่น

๑) ผู้ใดหลอกลวงผู้อื่นว่าสามารถนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ ๓ - ๑๐ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๖๐๐,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อคนต่างด้าว ๑ คน หรือทั้งจำทั้งปรับ

๒) ผู้ใดสนับสนุนการกระทำความผิดตาม ๑) จะต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ ๑ - ๓ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๒๐๐,๐๐๐ - ๖๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๓) ผู้ใดประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางาน ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ ๑ - ๓ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๒๐๐,๐๐๐ - ๖๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๔) นายจ้างไม่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ต่อการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน ๑ คน หรือทั้งจำทั้งปรับ

๕) ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานประกอบธุรกิจอื่นที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศห้ามประกอบธุรกิจ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๖) ผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานห้ามหรือรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือรับคนต่างด้าว ที่มีใบอนุญาตทำงานแต่ให้ทำงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ ๔๐๐,๐๐๐ - ๘๐๐,๐๐๐ บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง ๑ คน

๗) ผู้ใดรับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานกับตนเข้าทำงาน ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ ๔๐๐,๐๐๐ - ๘๐๐,๐๐๐ บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง ๑ คน

๘) ผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท ต่อคนต่างด้าวที่จ้าง ๑ คน

๙) ผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของคนต่างด้าวไว้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๑๐) นายจ้างไม่แจ้งนายทะเบียนกรณีที่คนต่างด้าวออกจากงาน มีระวางโทษปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑๑) คนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน หรือทำงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดห้ามไม่ให้คนต่างด้าวทำ มีระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๕ ปี หรือปรับตั้งแต่ ๒,๐๐๐ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๑๒) คนต่างด้าวซึ่งไม่แจ้งนายทะเบียนกรณีทำงานจำเป็นเร่งด่วน มีระวางโทษปรับตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ - ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑๓) คนต่างด้าวทำงานแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต มีระวางโทษปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๒๑.๒ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เพื่อคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานและกำหนดมาตรการควบคุม ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน และช่วยเหลือคนหางานที่ถูกหลอกลวง ถูกทอดทิ้ง ให้เดินทางกลับประเทศไทย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานจัดหางาน ขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เพื่อจัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ

๒. กำหนดให้ควบคุมผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานในประเทศและต่างประเทศโดยจะดำเนินการจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่นายจ้างได้ต่อเมื่อผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศจะต้องได้รับใบอนุญาตจัดหางานจากนายทะเบียน และผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องได้รับใบอนุญาตจัดหางานจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง

๓. กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศและต่างประเทศมีหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร วางไว้กับนายทะเบียน ดังนี้

(๑) ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องมีหลักประกันเป็นจำนวนเงินหนึ่งแสนบาท

(๒) ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องมีหลักประกันเป็นจำนวนเงินห้าล้านบาท

๔. กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศและต่างประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้าง และตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียน

๕. กำหนดให้การจดทะเบียนตัวแทนจัดหางาน ผู้รับอนุญาตต้องวางหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารสำหรับตัวแทนจัดหางานที่ขอจดทะเบียนเป็นจำนวนเงินคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน

๖. กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศและต่างประเทศต้องทำสัญญาจัดหางานกับคนหางาน

๗. กำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในต่างประเทศที่ประสงค์จะรับสมัครหรือประกาศรับสมัครเป็นการล่วงหน้า ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

๘. กำหนดให้การจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ดำเนินการดังนี้

(๑) ส่งสัญญาจัดหางานที่ทำกับคนหางานต่ออธิบดี

(๒) ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ

(๓) ส่งคนหางานเข้ารับการทดสอบฝีมือ

(๔) ส่งคนหางานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน

(๕) ส่งบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในต่างประเทศของคนหางานพร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่นายทะเบียนจัดหางานกลางภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

(๖) แจกเป็นหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อและสถานที่ทำงานในประเทศของคนหางานให้สำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนหางานไปทำงานทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่คนหางานเดินทางไปถึง

(๗) รายงานให้นายทะเบียนจัดหางานกลางทราบภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปเป็นประจำทุกเดือนในกรณีที่ยังมีคนหางานไม่ได้เดินทางไปทำงานตามสัญญาจัดหางาน

(๘) ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

๙. กำหนดให้จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเพื่อใช้จ่ายในกิจการ ดังนี้
- (๑) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย
 - (๒) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือตายาท โดยชอบธรรมของบุคคลดังกล่าว
- (๓) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ
๑๐. กำหนดให้คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองให้แจ้งอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน
๑๑. กำหนดให้นายจ้างส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานในต่างประเทศต้องปฏิบัติ ดังนี้
- (๑) ส่งไปฝึกงานในต่างประเทศไม่เกินสี่สิบห้าวัน ต้องแจ้งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบก่อนลูกจ้างเดินทางออกนอกราชอาณาจักร
 - (๒) ส่งไปฝึกงานเกินสี่สิบห้าวัน ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
๑๓. กำหนดให้คนหางานซึ่งเดินทางออกนอกราชอาณาจักรจะต้องเดินทางออกไป โดยผ่านทางด่านตรวจคนหางานและต้องยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด
๑๔. กำหนดให้การใช้ชื่อในการประกอบธุรกิจผู้รับอนุญาตซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาต้องใช้ชื่อในธุรกิจ ซึ่งมีคำว่า “สำนักงานจัดหางาน” หรือ “บริษัทจัดหางาน” นำหน้าชื่อ
๑๕. กำหนดให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ผู้รับอนุญาตปฏิบัติให้ถูกต้องหรือจัดการแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่งพักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดครั้งละไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาตทำงาน
๑๖. กำหนดให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจดังนี้
- (๑) เข้าไปในสำนักงานหรือสถานที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน การฝึกงานหรือการทดสอบฝีมือในเวลากลางวันหรือในขณะที่ทำการ
 - (๒) ยึดหรืออายัดสมุดทะเบียน บัญชี เอกสารหรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน การฝึกงานหรือการทดสอบฝีมือ ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อว่ามีกรกระทำผิดตามพระราชบัญญัตินี้
 - (๓) เรียกหรือสั่งให้ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน ลูกจ้าง คนหางาน ผู้ส่งคนไปฝึกงาน คนฝึกงาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือ หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องให้ถ้อยคำ หรือข้อเท็จจริง หรือส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดเพื่อประกอบการพิจารณาได้

๒๒. การวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒๒.๑ ภาพเศรษฐกิจโดยรวม

๑) เศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่ ๒ ปี ๒๕๖๐ มีทิศทางขยายตัวต่อเนื่อง โดยมีแรงขับเคลื่อนหลักจากการส่งออกสินค้าที่ขยายตัวดีและกระจายไปยังภูมิภาคต่าง ๆ มากขึ้น ภาคการท่องเที่ยวขยายตัวต่อเนื่องสำหรับเศรษฐกิจในประเทศยังฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป การใช้จ่ายภาครัฐและการบริโภคภาคเอกชนยังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญของเศรษฐกิจ แม้จะชะลอลงตามรายจ่ายลงทุนและการใช้จ่ายในหมวดสินค้าคงทนที่ขยายตัวสูงในไตรมาสที่ ๑ ตามลำดับ ส่วนการลงทุนภาคเอกชนค่อนข้างทรงตัว โดยการลงทุนในหมวดเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ดีขึ้น ช่วยชดเชยการลงทุนในภาคก่อสร้างที่หดตัว ขณะที่การผลิตภาคอุตสาหกรรมทรงตัวส่วนหนึ่งจากการระบายสินค้าคงคลังของบางอุตสาหกรรม ประกอบกับการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการในประเทศยังหดตัว ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปชะลอลงต่อเนื่องตามราคาอาหารสดจากปริมาณผลผลิตที่ออกสู่ตลาดมากในปีนี้ และฐานสูงเพราะภัยแล้งในปีก่อน สำหรับอัตราการว่างงานที่ทรงตัวในระดับต่ำ

เท่ากับไตรมาสก่อน ขณะที่ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลต่อเนื่องตามรายรับจากภาคการส่งออกและภาคการท่องเที่ยวที่ปรับดีขึ้น (ที่มา : สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน ไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๐ กระทรวงแรงงาน)

๒) เศรษฐกิจด้านอุปทาน รายได้เกษตรกรขยายตัวต่อเนื่องตามปริมาณผลผลิต สำหรับการผลิติดอกอุตสาหกรรมทรงตัวเมื่อเทียบกับระยะเดียวกันปีก่อน ด้านภาคบริการโดยรวมขยายตัวจากธุรกิจการขนส่งเป็นหลัก สอดคล้องกับปริมาณสินค้าเกษตรและกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

๓) อุปสงค์ในประเทศ การบริโภคภาคเอกชนขยายตัวต่อเนื่องจากการใช้จ่ายหมวดบริการและหมวดสินค้าคงทน แต่โดยรวมปัจจัยสนับสนุนกำลังซื้อยังไม่เข้มแข็งมากนัก ขณะที่การใช้จ่ายภาครัฐลดลงตามรายจ่ายลงทุนที่มีการเร่งเบิกจ่ายไปมากในช่วงก่อนหน้า สำหรับการลงทุนภาคเอกชนหดตัวเล็กน้อยโดยการลงทุนในภาคก่อสร้างยังคงลดลงต่อเนื่อง ขณะที่การลงทุนในหมวดเครื่องจักรและอุปกรณ์โดยรวมปรับดีขึ้น

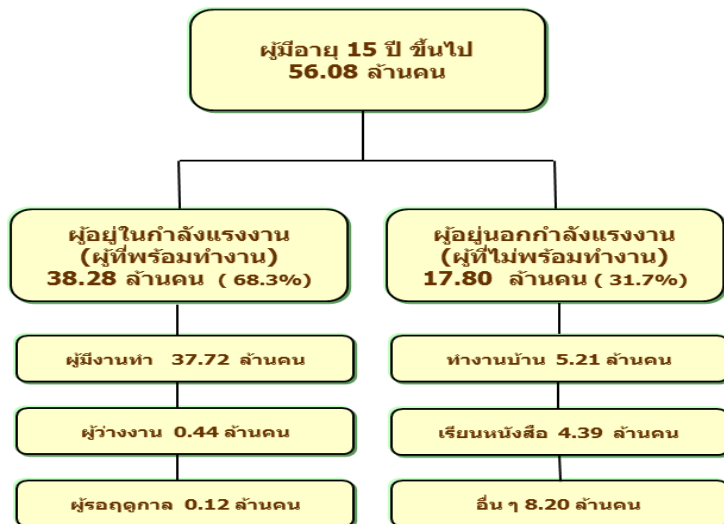
๔) ภาคต่างประเทศ ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลตามดุลการค้าและดุลบริการ รายได้และเงินโอนที่เกินดุลจากมูลค่าการส่งออกและภาคการท่องเที่ยวที่ขยายตัว ขณะที่ดุลบัญชีเงินทุนเคลื่อนย้ายขาดดุลสุทธิจากการออกไปลงทุนโดยตรงในต่างประเทศของภาคธุรกิจไทย การออกไปลงทุนในหลักทรัพย์ต่างประเทศของนักลงทุนไทยทั้งในตราสารหนี้และตราสารทุน การนำเงินออกไปฝากในต่างประเทศของสถาบันรับฝากเงินเพื่อปรับฐานะเงินตราต่างประเทศและการลงทุนของกองทุนรวม (Foreign Investment Fund : FIF)

๕) ภาวะการเงิน การระดมทุนโดยรวมของภาคธุรกิจเพิ่มขึ้นจากเดือนก่อนตามการขอสินเชื่อใหม่และการเพิ่มทุนในตลาดตราสารทุน ขณะที่ปริมาณสินเชื่อใหม่ที่ให้แก่ภาคครัวเรือนเพิ่มขึ้นในเกือบทุกหมวดวัตถุประสงค์ สำหรับอัตราแลกเปลี่ยนบาทต่อดอลลาร์แข็งค่าขึ้นเล็กน้อยจากเดือนก่อนสอดคล้องกับเสถียรภาพด้านต่างประเทศของไทยที่อยู่ในเกณฑ์ดี

๖) เสถียรภาพเศรษฐกิจการเงิน อัตราเงินเฟ้อทั่วไปชะลอลงต่อเนื่องจากราคาน้ำมันขายปลีกในประเทศและราคาอาหารสดอัตราค่าจ้างหลักปรับฤดูกาลแล้วปรับลดลงเล็กน้อยจากเดือนก่อน สำหรับเสถียรภาพด้านต่างประเทศอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถรองรับความผันผวนจากตลาดการเงินโลกได้ (ที่มา : รายงานแนวโน้มธุรกิจ ไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๐ จากธนาคารแห่งประเทศไทย)

๒๒.๒ สถานการณ์แรงงาน

๑) สถานการณ์แรงงาน ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๖๐ โดยสรุป ประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ ๑๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๕๖.๐๘ ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๘.๒๗ ล้านคน (ร้อยละ ๖๘.๒๘) ผู้มีงานทำ ๓๗.๗๒ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๐.๕๕ ล้านคน ผู้ว่างงานรอฤดูกาล ๐.๑๒ ล้านคน เป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน (ผู้ไม่พร้อมทำงาน) ๑๗.๘๑ ล้านคน (ร้อยละ ๓๑.๗๐) ได้แก่ ทำงานบ้าน ๕.๒๑ ล้านคน เรียนหนังสือ ๔.๓๙ ล้านคน และอื่น ๆ ๘.๒๐ ล้านคน



(ที่มา : ผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

๒) สถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าว จากรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ พบว่า คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน และคงเหลือทำงานอยู่ในประเทศไทย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (ตุลาคม ๒๕๕๙ – กันยายน ๒๕๖๐) รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๗๘๘,๙๖๔ คน เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตทำงานตลอดชีพ จำนวน ๒๔๑ คน ประเภทชั่วคราว (ทั่วไป) จำนวน ๑๐๓,๑๓๒ คน แรงงานต่างด้าวตรวจสัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงาน จำนวน ๑,๐๖๒,๘๒๙ คน แรงงานต่างด้าวนำเข้าตาม MOU จำนวน ๕๐๐,๔๔๐ คน ประเภทส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น (มาตรา ๑๒) จำนวน ๔๕,๐๑๓ คน ต่างด้าวที่เป็นชนกลุ่มน้อย (มาตรา ๑๓) จำนวน ๕๘,๖๖๓ คน และคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล จำนวน ๑๘,๖๔๖ คน เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ ๒๕๕๙ พบว่าคนต่างด้าวคงเหลือทำงานอยู่ในประเทศไทยเพิ่มขึ้น (จาก ๑,๕๑๐,๗๔๐ คน เป็น ๑,๗๘๘,๙๖๔ คน) คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๒

(ที่มา : รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมการจัดหางาน)

๓) การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (ตุลาคม ๒๕๕๙ – กันยายน ๒๕๖๐) พบว่า มีคนงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๑๔,๙๕๘ คน เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ ๒๕๕๙ พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้น (จาก ๑๑๔,๐๐๓ คนเป็น ๑๑๔,๙๕๘ คน) คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๔ โดยเป็นคนงานที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จากกรุงเทพฯ มากที่สุด จำนวน ๖๐,๔๗๒ คน (ร้อยละ ๕๒.๖๐) และเป็นคนงานจากส่วนภูมิภาค จำนวน ๕๔,๔๘๖ คน (ร้อยละ ๔๗.๔๐) โดยในส่วนภูมิภาคเป็นคนงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด จำนวน ๒๗,๕๙๙ คน (ร้อยละ ๒๔.๐๑) รองลงมาคือ ภาคเหนือ จำนวน ๙,๓๖๙ คน (ร้อยละ ๘.๑๕) ภาคกลาง จำนวน ๗,๕๖๙ คน (ร้อยละ ๖.๕๙) ภาคใต้ จำนวน ๕,๗๒๗ คน (ร้อยละ ๔.๙๘) คน และปริณทล จำนวน ๔,๒๒๒ คน (ร้อยละ ๓.๖๗) ของจำนวนคนงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด

ทั้งนี้ จำนวนคนงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่า ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง จำนวน ๓๐,๒๘๓ คน (ร้อยละ ๒๖.๓๔) กรมการจัดหางานจัดส่งจำนวน ๑๒,๓๖๕ คน (ร้อยละ ๑๐.๗๖) คนงานแจ้งเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง จำนวน ๘,๕๑๒ คน (ร้อยละ ๗.๔๑) นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน ๘,๒๔๖ คน (ร้อยละ ๗.๑๗) นายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงาน จำนวน ๔,๒๕๙ คน (ร้อยละ ๓.๗๐) และ RE-ENTRY จำนวน ๕๑,๒๙๓ คน (ร้อยละ ๔๔.๖๒) โดยส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานในประเทศได้ห้วงมากที่สุด จำนวน ๓๕,๒๖๓ คน (ร้อยละ ๓๐.๖๗) รองลงมา คือ สาธารณรัฐเกาหลีใต้ จำนวน ๑๒,๕๐๙ คน (ร้อยละ ๑๐.๘๘) ญี่ปุ่น จำนวน ๘,๗๘๙ คน (ร้อยละ ๗.๖๕) อิสราเอล จำนวน ๘,๔๗๗ คน (ร้อยละ ๗.๓๘) และมาเลเซีย จำนวน ๖,๐๖๒ คน (ร้อยละ ๕.๒๗) ของจำนวนผู้ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปงานต่างประเทศทั้งหมดตามลำดับ นอกนั้นเดินทางไปทำงานประเทศอื่น ๆ รวมจำนวน ๔๓,๘๕๘ (ร้อยละ๓๘.๑๕) (ที่มา : รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมการจัดหางาน)

๒๒.๓ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

๑) โครงสร้างประชากรเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ

จากการคาดการณ์ของสถาบันวิจัยมหิตล (๒๕๕๔) ระบุว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ อัตราการเพิ่มประชากรของไทยจะใกล้เคียงศูนย์ ซึ่งสะท้อนการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบมากขึ้น และจากผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าผู้สูงอายุมีจำนวน และสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มสำรวจในปี ๒๕๓๗ ซึ่งมีร้อยละ ๖.๘ ในปี ๒๕๔๕ ร้อยละ ๙.๔ ในปี ๒๕๕๐ ร้อยละ ๑๐.๗ ในปี ๒๕๕๔ ร้อยละ ๑๒.๒ และส่วนใหญ่อยู่ในวัยผู้สูงอายุวัยต้น (๖๐-๖๙ ปี) ร้อยละ ๕๖.๕ ดังนั้น

ภายใต้แนวโน้มสังคมผู้สูงวัยดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน การค้าและการทำธุรกิจต่อไปในอนาคต ภาคธุรกิจและภาครัฐต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทั้งนี้ผลกระทบจากการเป็นสังคมผู้สูงวัยของประเทศต่าง ๆ อาจทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไร้ฝีมือ เพื่อทดแทนกำลังแรงงานในประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ หรือเกิดภาวะสมองไหล ขณะเดียวกันแนวโน้มของผู้สูงวัยที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นบ่งบอกนัยสำคัญในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้น

๒) ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หรือความไม่เสมอภาคถือเป็นประเด็นสำคัญ และความเหลื่อมล้ำในมิติต่าง ๆ มักส่งผลกระทบต่อกันและกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคนและสังคมของประเทศไทย และคาดว่าปัญหาดังกล่าวจะยังคงเป็นปัญหาสำคัญในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า โดยมีแนวโน้มที่รุนแรงมากขึ้น เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจที่เข้มข้นทั้งของประเทศและในระดับโลก กระแสโลกาภิวัตน์ การเคลื่อนย้ายของทุนระหว่างประเทศ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ต่าง ๆ ที่รุดหน้าอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตร ทั้งนี้ ประชาชนกลุ่มที่มีรายได้สูง การศึกษาสูงและมีความพร้อมจะสามารถปรับตัวไปกับการพัฒนาสมัยใหม่ได้ ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาน้อย เป็นแรงงานที่ทักษะต่ำ ไม่สามารถเคลื่อนย้ายไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการสมัยใหม่ได้ และยิ่งอาจถูกทดแทนโดยเทคโนโลยี เครื่องจักรและหุ่นยนต์ จากการประมาณการของธนาคารโลก พบว่าแรงงานไทยร้อยละ ๗๐ มีความเสี่ยงที่จะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ได้ในอนาคต จึงทำให้เกิดช่องว่างของคนสองกลุ่มอย่างชัดเจน ค่าตอบแทนแรงงานจะแตกต่างกันมากขึ้น ทำให้ความเหลื่อมล้ำมีแนวโน้มจะขยายตัวต่อไปได้หากไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเชื่อมโยงของอินเทอร์เน็ตทำให้การสื่อสารสามารถทำได้รวดเร็วและสะดวกสบายในทุกสถานที่ เกิดเป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์ ซึ่งเป็นช่องทางในการพัฒนาการตลาดในภาคธุรกิจ เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนด้านการเดินทางและขนส่ง รวมทั้งทำให้ผู้ผลิตทราบถึงความต้องการของผู้บริโภค รวมทั้งผู้บริโภค ผู้รับบริการสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และแสดงความคิดเห็น ต่อสินค้า หรือบริการได้โดยตรง ในส่วนของภาครัฐทำภาคส่วนราชการรับทราบข้อมูลข่าวสาร ความต้องการของภาคประชาชน และผู้ที่ต้องการรับความช่วยเหลือได้ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น และประชาชนสามารถรับนโยบาย มาตรการ ความช่วยเหลือจากภาครัฐได้อย่างสะดวกและรวดเร็วด้วยเช่นกัน

ความเจริญก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และรูปแบบทางเศรษฐกิจ ทำให้หลายประเทศปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากภาคอุตสาหกรรมไปเป็นภาคบริการ และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทั้งนี้ประเทศไทยเทคโนโลยี หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีชีวภาพในภาคการผลิตของหลายประเทศ ทั้งนี้ประเทศไทยก็ได้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในภาคการผลิตและบริการ รวมทั้งภาครัฐสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านการส่งเสริมให้คนไทยทุกกลุ่ม ทั้งเกษตรกร ผู้สูงอายุ แรงงาน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ตลอดจนประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของภาครัฐได้

๒๓. ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ กรมการจัดหางานมีผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ – กันยายน ๒๕๕๙) จำแนกตามแผนงาน/ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย ทั้งปี	ผลงาน 12 เดือน	คิดเป็น ร้อยละ
แผนงาน : ส่งเสริมเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ				
โครงการ : จัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ(One Stop Service)ด้านแรงงานต่างด้าว				
เพื่อสนับสนุนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ				
กิจกรรม : การให้บริการพิจารณาอนุญาตทำงานแบบเบ็ดเสร็จในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	คน	40,000	34,253	85.63
แผนงาน : ส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน				
โครงการ : รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน				
กิจกรรม : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศและกฎหมาย กฎ ระเบียบรองรับ	คน	270	295	109.26
การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน				
แผนงาน : ป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ				
โครงการ : เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต				
และประพฤติมิชอบ				
กิจกรรม : การพัฒนาบุคลากรและความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล	คน	1,000	1,020	102
ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ				
แผนงาน : เติบโตทุน พืชผัก และรักษาสถาบันพระมหากษัตริย์				
โครงการ : โครงการกรมธรรมสร้างงาน สร้างอาชีพเฉลิมพระเกียรติ				
กิจกรรม : สร้างงาน สร้างอาชีพและจัดนิทรรศการเพื่อเฉลิมพระเกียรติ	คน	20,000	20,995	104.98
แผนงาน : สร้างความปรองดองสมานฉันท์				
โครงการ : สร้างงานสร้างบุญเพื่อความปรองดองสมานฉันท์				
กิจกรรม : สร้างงาน สร้างบุญให้ความรู้ด้านส่งเสริมการมีงานทำและสิทธิหน้าที่	คน	2,000	7,286	364.3
ตามระบอบประชาธิปไตย				
แผนงาน : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน				
ผลผลิต : ประชาชนทุกกลุ่มได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ				
กิจกรรม 1 : การให้บริการจัดหางานในประเทศ	คน	700,000	899,547	128.51
กิจกรรม 2 : การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	คน	100,000	114,003	114
กิจกรรม 3 : การให้บริการแนะแนวอาชีพ	คน	525,910	631,352	120.05
กิจกรรม 4 : การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	คน	7,000,000	13,890,773	198.44
แผนงาน : จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์				
โครงการ : ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน				
กิจกรรม 1 : การให้ความคุ้มครองคนทำงานตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน	คน	1,000,000	1,048,585	104.86
กิจกรรม 2 : การสนับสนุนการแก้ไขและป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	คน	36,000	98,178	272.72
ผลผลิต : คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน				
กิจกรรม 1 : ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	คน	242,000	367,513	151.86
	แห่ง	36,000	47,403	131.98
กิจกรรม 2 : การพิจารณาและจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	คน	1,380,138	2,338,580	169.45
	ครั้ง	1,431,844	2,813,309	196.48
		ข้อมูล ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2559		

ที่มา : ข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน โดยกลุ่มงานติดตามและประเมินผล กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กรมการจัดหางานมีผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ - กันยายน ๒๕๖๐) จำแนกตามแผนงาน/ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย ทั้งปี	ผลงาน 12 เดือน	คิดเป็น ร้อยละ
แผนงาน : ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ				
โครงการ : มหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ เทิดพระเกียรติ				
กิจกรรม : สร้างงานสร้างอาชีพและจัดนิทรรศการเพื่อเทิดพระเกียรติ	คน	20,000	21,037	105.19
แผนงาน : บูรณาการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์				
โครงการ : สร้างงาน สร้างคนเพื่อความปรองดองสมานฉันท์				
กิจกรรม : สร้างงาน สร้างคนให้มีความรู้ด้านส่งเสริมการมีงานทำและสิทธิหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย	คน	500	1,126	225.20
แผนงาน : บูรณาการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์				
โครงการ 1 : บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว				
กิจกรรม : พิจารณาคำขอและจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	คน	1,380,200	1,445,090	104.70
	ครั้ง	1,380,200	1,999,409	144.86
โครงการ 2 : ป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน				
กิจกรรม 1 : ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	คน	242,000	330,984	136.77
	แห่ง	36,000	46,306	128.63
กิจกรรม 2 : การให้ความคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน	คน	1,000,000	1,045,379	104.54
กิจกรรม 3 : สนับสนุนการแก้ไขและป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	คน	106,000	284,993	268.86
แผนงาน : บูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ				
โครงการ : จัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว				
เพื่อสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษ				
กิจกรรม : การให้บริการพิจารณาอนุญาตทำงานแบบเบ็ดเสร็จในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	คน	50,000	73,934	147.87
แผนงาน : ยุทธศาสตร์พัฒนาความร่วมมือด้านต่างประเทศ สร้างและรักษาผลประโยชน์ชาติ				
โครงการ : รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน				
กิจกรรม : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศและกฎหมาย กฎ ระเบียบ รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	คน	240	240	100.00
แผนงาน : ยุทธศาสตร์พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน				
โครงการ : เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน				
กิจกรรม : แนะนำอาชีพและส่งเสริมอาชีพ	คน	525,750	569,119	108.25
กิจกรรม : พัฒนาการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย	อาชีพ	2,000	2,000	100.00
	อุตสาหกรรม	2,000	1,000	50.00
แผนงาน : พื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ				
ผลผลิต : ประชาชนทุกกลุ่มได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ				
กิจกรรม 1 : การให้บริการจัดหางานในประเทศ	คน	511,200	936,152	183.13
กิจกรรม 2 : การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ	คน	100,000	114,958	114.96
กิจกรรม 3 : การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	คน	7,000,000	12,135,249	173.36
แผนงาน : บูรณาการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย				
โครงการ : ก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart workers)				
กิจกรรม 1 : ขยายศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center)	คน	160,000	230,441	144.03
กิจกรรม 2 : สร้างระบบและเครื่องมือในการ Recruitment	ระบบ	1	1	100.00
แผนงาน : บูรณาการสร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ				
โครงการ : ขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ				
กิจกรรม : การส่งเสริมการประกอบอาชีพและขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	คน	9,520	10,233	107.49
แผนงาน : บูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ				
โครงการ : เสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ				
กิจกรรม : การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิด	คน	400	415	103.75
การทุจริตและประพฤติมิชอบ				
แผนงาน : บูรณาการอำนวยความสะดวกทางธุรกิจ				
โครงการ : พัฒนาประสิทธิภาพงานบริการภาครัฐ				
กิจกรรม : จัดทำระบบสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ	ระบบ	1	1	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 12 ตุลาคม 2560

ที่มา : ข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน โดยกลุ่มงานติดตามและประเมินผล กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

แผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การที่ได้ทราบว่าคุณลักษณะภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาส หรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

เพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis เพื่อกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats) สำหรับปัจจัยที่เป็นปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ตามหลัก PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็น (Political) ด้านการเมือง (Economic) ด้านเศรษฐกิจ (Social) ด้านสังคม (Technology) ด้านเทคโนโลยี ส่วนปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทยและของกรมการเจ้าหน้าที่ตามหลักตามหลัก ๗s Mckinsey Shared Values ด้านค่านิยมองค์กร Structure ด้านโครงสร้างองค์กร System ด้านระบบงาน Strategy ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร Style ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน Staff ปัจจัยด้านบุคลากร Skills ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร กรมการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมดังกล่าวจากผู้บริหารระดับสูง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัด ในวันที่ ๒-๓ กันยายน ๒๕๕๙ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑๐๘ ชุด ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนี้

ลำดับ	จุดแข็ง	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
S๑	ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๑๘ (๐%)	๔๒ (๐%)	๔๘ (๐%)
S๒	บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ จัดบริการมุ่งมั่น พุ่งทะ ทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	๒ (๑.๙%)	๗ (๖.๕%)	๓๕ (๓๒.๕%)	๕๓ (๔๙.๑%)	๑๑ (๑๐.๒%)
S๓	กรมการเจ้าหน้าที่มีหน่วยงานบริการครอบคลุมทั้งส่วนกลางและทุกจังหวัด สามารถขับเคลื่อนงานได้ทุกพื้นที่	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๒๘ (๒๕.๙%)	๕๑ (๔๗.๒%)	๒๙ (๒๖.๙%)

ลำดับ	จุดแข็ง	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
S๔	กรมการจัดหางาน มีภารกิจ กฎหมาย มีคู่มือ/แนวทาง ทางปฏิบัติงานชัดเจน ในการบริหารจัดการแรงงานต่าง ด้าวและการคุ้มครองคนหางาน	๐ (๐%)	๕ (๔.๖%)	๓๑ (๒๘.๗%)	๕๐ (๔๖.๓%)	๒๒ (๒๐.๔%)
S๕	กรมการจัดหางานมีระบบสารสนเทศในการให้บริการ ประชาชนครอบคลุมการให้บริการ เช่น ระบบ Smart jobs Center/ระบบจัดหางานต่างประเทศ/ระบบ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว/Appในการสมัครงาน	๕ (๔.๖%)	๒๕ (๒๓.๑ %)	๒๘ (๒๕.๙ %)	๔๐ (๓๗%)	๑๐ (๙.๓%)
S๖	กรมการจัดหางานมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ มีจำนวน เพียงพอในการทำงาน	๖ (๕.๖%)	๑๘ (๑๖.๗%)	๓๑ (๒๘.๗%)	๓๓ (๓๐.๖%)	๒๐ (๑๘.๕%)
S๗	มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานระดับภาคทำหน้าที่ วิเคราะห์ข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ ประโยชน์ได้และนำมาประกอบการให้บริการของกรม	๐ (๐%)	๒ (๑.๙%)	๑๖ (๑๔.๘%)	๕๔ (๕๐%)	๓๖ (๓๓.๓%)
S๘	มีกองทุนนอกงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๒๐ (๑๘.๕%)	๕๓ (๔๙.๑%)	๓๕ (๓๒.๔%)
S๙	กรมจัดสรรงบประมาณจ้างบุคลากร(ลูกจ้างโครงการ/ ตามภารกิจของกรม) ช่วยในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่	๓ (๒.๘%)	๘ (๗.๔%)	๓๓ (๓๐.๖%)	๕๒ (๔๘.๑%)	๑๒ (๑๑.๑%)
รวม ๙๗๒		๑๖	๖๕	๒๔๐	๔๒๘	๒๒๓

จุดอ่อน (Weaknesses)

ลำดับ	จุดอ่อน	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
W๑	บุคลากรไม่ได้รับการสับเปลี่ยนการทำงานให้ปฏิบัติ งานได้ทุกภารกิจ	๐ (๐%)	๗ (๖.๕%)	๓๑ (๒๘.๗%)	๔๒ (๓๘.๙%)	๒๘ (๒๕.๙%)
W๒	ฐานข้อมูลระบบของกรมการจัดหางานยังไม่เชื่อมโยง กันทุกระบบ เช่น ระบบจัดหางานในประเทศ การ ประกันการว่างงาน และประกันสังคม รวมถึงบัตร ประชาชนในเดียวรับบริการได้ทุกบริการ	๐ (๐%)	๒ (๑.๙%)	๒๖ (๓๑%)	๔๔ (๔๘%)	๓๖ (๑๘%)
W๓	กระบวนการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กรและการ ถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลยังไม่เป็นระบบและ ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม	๒ (๑.๙%)	๙ (๘.๓%)	๓๑ (๒๘.๗%)	๔๘ (๔๔.๔%)	๑๘ (๑๖.๗%)
W๔	บุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านทั้งขนาดบุคลากร ด้านวิจัย สถิติ โปรแกรมเมอร์ และภาษาต่างประเทศ	๓ (๒.๘%)	๑๐ (๙.๓%)	๒๘ (๒๕.๙%)	๔๒ (๓๘.๙%)	๒๕ (๒๓.๑%)
W๕	ภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำยังไม่มีความ รองรับในการปฏิบัติงาน จึงทำให้การทำงานไม่ได้รับ ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร และไม่ สามารถทำงานในเชิงบูรณาการได้อย่างเต็มที่	๑ (๐.๙%)	๕ (๔.๖%)	๑๕ (๑๓.๙%)	๓๖ (๓๓.๓%)	๕๑ (๔๗.๒%)

ลำดับ	จุดอ่อน	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
W๖	นโยบายรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อยต้องปรับวิธีทำงาน ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง	๓ (๒.๘%)	๙ (๘.๓%)	๓๑ (๒๘.๗%)	๔๗ (๔๓.๕%)	๑๘ (๑๖.๗%)
W๗	การประชาสัมพันธ์งานในภารกิจของกรมยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย	๑ (๐.๙%)	๒ (๑.๙%)	๒๘ (๒๕.๙%)	๔๔ (๔๐.๗%)	๓๓ (๓๐.๖%)
W๘	ระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่นระบบขัดข้อง ผู้ใช้บริการไม่สามารถใช้บริการได้ ข้อมูลไม่ทันสมัย จึงทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการใช้บริการของกรม	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๒๐ (๑๘.๕%)	๓๕ (๓๒.๔%)	๕๓ (๔๙.๑%)
W๙	มีเอกสารในการขอใช้บริการจำนวนมากและขั้นตอนการใช้บริการยุ่งยาก ทำให้ผู้รับบริการไม่เข้าใจและมาใช้บริการน้อย	๓ (๒.๘%)	๘ (๗.๔%)	๓๓ (๓๐.๖%)	๕๒ (๔๘.๑%)	๑๒ (๑๑.๑%)
W๑๐	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานยังไม่เป็นที่รู้จักและความเชื่อมั่นของข้อมูลในการนำไปใช้ประโยชน์	๐ (๐%)	๕ (๔.๖%)	๓๘ (๓๕.๒%)	๔๑ (๓๘%)	๒๔ (๒๒.๒%)
W๑๑	การขับเคลื่อนเครือข่ายการทำงานของกรมการจัดหางานที่มีอยู่ ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย	๐ (๐%)	๓ (๒.๘%)	๑๘ (๑๖.๗%)	๔๒ (๔๐.๗%)	๔๘ (๒๗.๘%)
รวม ๑,๑๘๘		๑๓	๖๐	๓๑๒	๔๗๕	๓๒๘

โอกาส (Opportunity)

ลำดับ	โอกาส	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
O๑	กรมการจัดหางานมีภารกิจให้บริการแก่กำลังแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย	๑ (๐.๙%)	๓ (๒.๘%)	๓๕ (๓๒.๔%)	๒๕ (๒๓.๑%)	๔๔ (๔๐.๗%)
O๒	การบริหารจัดการปัญหาการค้ามนุษย์เป็นประเด็นที่หน่วยงานระดับประเทศและนานาชาติให้ความสำคัญ	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๒๖ (๒๔.๑%)	๔๔ (๔๐.๗%)	๓๘ (๓๕.๒%)
O๓	เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและมือถือ	๒ (๑.๙%)	๑๘ (๑๖.๗%)	๓๖ (๓๓.๓%)	๓๓ (๓๐.๖%)	๒๙ (๒๗.๖%)
O๔	นโยบายการส่งเสริมการลงทุนในเขตเศรษฐกิจทำให้สามารถขยายพื้นที่ในการให้บริการเพิ่มขึ้น รวมทั้งเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมในการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ยิ่งขึ้น	๒ (๑.๙%)	๑๑ (๑๐.๒%)	๓๐ (๒๗.๘%)	๔๐ (๓๗%)	๒๕ (๒๓.๑%)
O๕	รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนา IT + Digital economy การบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น	๕ (๔.๖%)	๘ (๗.๔%)	๒๘ (๒๕.๙%)	๓๖ (๓๓.๓%)	๓๑ (๒๘.๗%)

ลำดับ	โอกาส	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)	
O๖	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีให้ความสำคัญกับการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงวัย และลดความเหลื่อมล้ำ	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๒๒ (๒๐.๔%)	๔๖ (๔๒.๖%)	๔๐ (๓๗%)	
O๗	การมี พรบ.ส่งเสริมการมีงานทำ...ทำให้ กระบวนการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น	๑ (๐.๙%)	๑ (๐.๙%)	๔๓ (๓๙.๘%)	๔๓ (๓๙.๘%)	๒๐ (๑๘.๕%)	
O๘	ประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่าง ต่อเนื่องจึงจำเป็นต้องมีรายได้เพื่อยังชีพ	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๑๖ (๑๔.๘%)	๔๐ (๓๗%)	๕๒ (๔๘.๑%)	
O๙	รัฐบาลให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็น ด้านแรงงาน เช่น การขาดแคลนแรงงาน การค้ามนุษย์ด้าน แรงงาน แรงงานประมง	๓ (๒.๘%)	๙ (๘.๓%)	๒๒ (๒๐.๔%)	๔๒ (๓๘.๙%)	๓๒ (๒๙.๖%)	
O๑๐	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้แรงงานไทยมี โอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น	๐ (๐%)	๓ (๒.๘%)	๓๘ (๓๕.๒%)	๔๕ (๔๑.๗%)	๒๒ (๒๐.๔%)	
O๑๑	การดำเนินงานในรูปแบบเดียวกันกับบริษัทจัดหางาน เอกชน ส่งผลให้กรมต้องพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น หรือปรับบทบาทจากการ ให้บริการเป็นการกำกับดูแลบริษัทจัดหางาน	๕ (๔.๖%)	๕ (๔.๖%)	๓๘ (๓๕.๒%)	๓๖ (๓๓.๓%)	๒๔ (๒๒.๒%)	
O๑๒	การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนหางาน ช่วยลดปัญหาการว่างงานในประเทศและนำรายได้ เข้าประเทศ	๒ (๑.๙%)	๑๐ (๙.๓%)	๔๐ (๓๗%)	๓๒ (๒๙.๖%)	๒๔ (๒๒.๒%)	
O๑๓	หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ของกรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพราะ เล็งเห็นความสำคัญของการมีงานทำของคนใน ท้องถิ่น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒ (๑.๙%)	๗ (๖.๕%)	๔๖ (๔๒.๖%)	๓๓ (๓๐.๖%)	๒๐ (๑๘.๕%)	
รวม		๑,๔๐๔	๒๓	๗๕	๔๒๐	๔๗๕	๓๙๑

อุปสรรค (Threats)

ลำดับ	อุปสรรค	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
T๑	นโยบายรัฐบาลเร่งด่วนและเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ ต้องปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	๒ (๑.๙%)	๕ (๔.๖%)	๒๓ (๒๑.๓%)	๔๘ (๔๔.๔%)	๓๐ (๒๗.๘%)
T๒	มาตรการในการไม่เพิ่มบุคลากรภาครัฐ มีผลต่อการ ทำงานของกรมที่มีภารกิจเพิ่มขึ้น	๑๐ (๙.๓%)	๒๐ (๑๘.๕%)	๔๔ (๔๐.๗%)	๒๓ (๒๑.๓%)	๑๑ (๑๐.๒%)
T๓	การทำงานของภาคประชาสังคม (NGOs) เป็น ลักษณะของการขึ้นนำ มากกว่าการเข้ามาช่วยเสริม งานภาครัฐ	๑ (๐.๙%)	๔ (๓.๗%)	๒๗ (๒๕%)	๔๘ (๔๔.๔%)	๒๘ (๒๕.๙%)

ลำดับ	อุปสรรค	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
T๔	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายมีแรงกดดันจากผู้ได้รับผลกระทบ ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ	๓ (๒.๘%)	๔ (๓.๗%)	๑๙ (๑๗.๖%)	๓๒ (๒๙.๖%)	๕๐ (๔๖.๓%)
T๕	นโยบาย มาตรการ หรือยุทธศาสตร์ในระดับประเทศไม่เอื้อต่อการดำเนินงานของกรมการจัดหางาน รวมถึงพันธกรณีระหว่างประเทศ เช่น ผลกระทบ EU ด้านต่างด้าว และการค้ามนุษย์	๗ (๖.๕%)	๑๒ (๑๑.๑%)	๔๘ (๔๔.๔%)	๓๐ (๒๗.๘%)	๑๑ (๑๐.๒%)
T๖	กำลังที่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้บางสาขาผู้จบการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	๐ (๐%)	๕ (๔.๖%)	๒๒ (๒๐.๔%)	๔๑ (๓๘%)	๔๐ (๓๗%)
T๗	โครงสร้างประชากรกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประเทศต้องกำหนดแนวทางการส่งเสริมวัยผู้สูงอายุ ให้เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์	๒๐ (๑๘.๕%)	๒๐ (๑๘.๕%)	๓๙ (๓๖.๑%)	๒๐ (๑๘.๕%)	๙ (๘.๓%)
T๘	การให้บริการของกรมการจัดหางานเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่สะดวก รวดเร็ว รวมทั้งต้องทำงานพร้อมกันหลายระบบ ยังไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	๐ (๐%)	๐ (๐%)	๒๓ (๒๑.๓%)	๕๐ (๔๖.๓%)	๓๕ (๓๒.๔%)
	รวม ๘๖๔	๔๓	๗๐	๒๔๕	๒๙๒	๒๑๔

สรุปคะแนน SWOT ของกรมการจัดหางาน

การวิเคราะห์ SWOT ของกรมการจัดหางานเป็นการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยอาศัยเทคนิค TOWS Matrix โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทางตรงของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานด้วยข้อคำถามที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน ผลการคำนวณค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักจากประเด็นข้อคิดเห็นตามตาราง ได้ข้อสรุปว่า ค่าคะแนนการคำนวณค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของประเด็นคำถามของจุดแข็ง คิดเป็น ๓.๗๙๙๔ คะแนน ประเด็นคำถามจุดอ่อนคิดเป็น ๓.๙๐๗๒ คะแนน ส่งผลให้คะแนนของจุดอ่อนสูงกว่าจุดแข็งอยู่ ๐.๑๐๗๘ คะแนน หรือจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็งคิดเป็นร้อยละ ๒.๘๔ ของค่าคะแนนจุดแข็ง ในขณะที่การคำนวณค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของประเด็นโอกาส คิดเป็น ๓.๘๒๓๔ คะแนน และประเด็นคำถามภัยคุกคาม คิดเป็น ๓.๖๕๒๘ คะแนน ส่งผลให้คะแนนของโอกาสมากกว่าภัยคุกคาม ๐.๑๗๐๖ คะแนน หรือโอกาสมากกว่าภัยคุกคามคิดเป็นร้อยละ ๔.๖๗ ของคะแนน

ผลการวิเคราะห์ SWOT ของกรมการจัดหางาน

การวิเคราะห์ SWOT ของกรมการจัดหางานอาศัยเทคนิค TOWS Matrix การวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายใน จากความแตกต่างคะแนนจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง ร้อยละ ๒.๘๔ ของค่าคะแนน และคะแนนโอกาสมากกว่าภัยคุกคาม ร้อยละ ๔.๖๗ ของค่าคะแนน สามารถนำมากำหนดเป็นสถานการณ์ของกรมการจัดหางานหรือตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน อยู่ที่ WO ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้กลยุทธ์เชิงแก้ไข เป็นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อนกับโอกาส ซึ่งมีจุดอ่อน W เป็นปัจจัยเชิงลบ แต่มีโอกาส O เป็นปัจจัยเชิงบวก การดำเนินกลยุทธ์จะต้องนำปัจจัยเชิงบวกไปจัดการกับปัจจัยเชิงลบ กล่าวคือ นำโอกาสมากำจัดจุดอ่อน หรือนำโอกาสมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

		๐.๑๐๗๘	
		Strengths	Weaknesses
Opportunities			
	๐.๑๗๐๖		
Threats			

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

๑. กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ ศักยภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุน การดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

๒. กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับ โดยใช้ จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

๓. กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อนโดยใช้ ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อใน ระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

๔. กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลด จุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย

กลยุทธ์	S	W	O	T
๑. ส่งเสริมคนหางานให้ม้งานทำที่มีคุณค่าและยั่งยืน	S๑ S๓ S๕ S๖ S๗ S๙	W๒ W๕ W๘ W๑๐ W๑๑	O๑ O๓ O๕ O๖ O๗ O๘ O๑๓	T๑ T๖ T๗ T๘
๒. เสริมสร้าง และพัฒนาระบบการจัดหางานที่มี ประสิทธิภาพ	S๑ S๓ S๕ S๖ S๗ S๙	W๒ W๕ W๘ W๑๐ W๑๑	O๓ O๕ O๖ O๗ O๑๓	T๑ T๖ T ๗ T๘
๓. คุ้มครอง คนหางานตามที่กฎหมายกำหนด	S๑ S๓ S๔ S๕	W๒ W๖	O๒ O๙ O๑๑	T๔
๔. ส่งเสริม ดูแล การขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ	S๑ S๗	W๔	O๑๐ O๑๒	T๑ T๖
๕. พัฒนาระบบกลไกบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	S๑ S๓ S๕ S๖ S๗ S๙	W๒ W๕ W๘ W๑๐ W๑๑	O๑ O๓ O๕ O๖ O๗ O๘ O๑๓	T๖ T๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารจัดการและการบริการ

กลยุทธ์	S	W	O	T
๑. สร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานและบริการที่ทันสมัย	S๑ S๒ S๕ S๖ S๗ S๘	W๒ W๔ W๘	O๓ O๔ O๕ O๖ O๘	T๑ T๘
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานแบบบูรณาการ	S๑ S๒ S๕ S๖ S๗ S๘	W๒ W๔ W๖ W๘	O๓ O๕	T๑ T๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	S	W	O	T
๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์	S๑ S๒ S๓ S๖ S๙	W๑ W๓ W๔	O๓ O๖	T๑ T๒
๒. ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรด้านธรรมาภิบาล	S๑ S๒ S๖	W๑ W๓	O๓ O๖	T๑ T๒
๓. พัฒนา ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย	S๑ S๔	W๖	O๒ O๙	T๑ T๕
๔. พัฒนาการสื่อสารและจัดการองค์ความรู้เชิงรุก	S๑ S๔ S๗	W๓	O๓	T๑ T๒

การจับคู่จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (TOWS Matrix)

<p>สภาพแวดล้อม ภายนอก</p> <p>สภาพแวดล้อม ภายใน</p>	<p style="text-align: center;">O-Opportunities (โอกาส)</p> <p>O๑.ภารกิจให้บริการกำลังแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>O๒.ปัญหาการค้ำมนุษย์เป็นประเด็นที่หน่วยงานระดับประเทศและนานาชาติให้ความสำคัญ</p> <p>O๓.เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วการเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต</p> <p>O๔.นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการจ้างงานเขตเศรษฐกิจ</p> <p>O๕.การบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่น</p> <p>O๖.นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงวัย</p> <p>O๗.พรบ.ส่งเสริมการมีงานทำ...ทำให้การให้บริการกลุ่มเป้าหมายเร็วขึ้น</p> <p>O๘.ประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่ม จำเป็นต้องมีรายได้เพื่อยังชีพ</p> <p>O๙. รัฐบาลให้การขาดแคลนแรงงานและการค้ำมนุษย์</p> <p>O๑๐.การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้แรงงานไทยมีโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น</p> <p>O๑๑.ปรับบทบาทจากการให้บริการเป็นการกำกับดูแลบริษัทจดทะเบียน</p> <p>O๑๒.การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนหางานช่วยลดปัญหาการว่างงานในประเทศ</p> <p>O๑๓.หน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการมีงานทำของคนในพื้นที่</p>	<p style="text-align: center;">T-Threats (อุปสรรค)</p> <p>T๑.นโยบายรัฐบาลเร่งด่วน</p> <p>T๒.การไม่เพิ่มบุคลากรภาครัฐ มีผลต่อการทำงานของกรม</p> <p>T๓.ขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม</p> <p>T๔.การบังคับใช้กฎหมายมีแรงกดดันจากผู้ได้รับผลกระทบ</p> <p>T๕.ผลกระทบจาก EU ด้านต่างดาว และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน</p> <p>T๖.ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน</p> <p>T๗.สังคมผู้สูงอายุทำให้การทำงานยากยิ่งขึ้น</p> <p>T๘.การให้บริการเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานยังไม่มีเชื่อมโยงข้อมูล</p>
<p style="text-align: center;">S-Strengths (จุดแข็ง)</p> <p>S๑.ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล</p> <p>S๒.บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีประสบการณ์ ทำงานเป็นทีมให้บริการผู้เป้าหมาย</p> <p>S๓.มีหน่วยงานบริการครอบคลุมทุกจังหวัด</p> <p>S๔.ภารกิจ กฎหมาย รองรับการทำงานชัดเจน</p> <p>S๕.มีระบบสารสนเทศในการให้บริการทั่วถึง</p> <p>S๖.มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ จำนวนเพียงพอในการทำงาน</p> <p>S๗.มีหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูลระดับภูมิภาค</p> <p>S๘.มีกองทุนนอกงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p> <p>S๙.มีลูกจ้างโครงการ/ตามภารกิจของกรม ช่วยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p style="text-align: center;">SO-Strategies (กลยุทธ์เชิงรุก)</p> <p>๑.ส่งเสริมการให้บริการตามภารกิจในเขตเศรษฐกิจ</p> <p>๒.ปรับปรุงกฎหมายรองรับ พรบ.ส่งเสริมฯ</p> <p>๓.พัฒนาระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานแบบบูรณาการ</p> <p>๔.สร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารและบริการ</p> <p>๕.เสริมการมีงานทำให้แรงงานนอกระบบ</p>	<p style="text-align: center;">WO-Strategies (กลยุทธ์เชิงแก้ไข)</p> <p>๑.ส่งเสริมการมีงานทำทุกช่วงวัย</p> <p>๒.บริหารจัดการฐานข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓.พัฒนาระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>๔.บริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร</p> <p>๕.พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (ด้านวิจัย สถิติ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ)</p> <p>๖.เชื่อมโยงฐานข้อมูลของหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานแบบบูรณาการ</p> <p>๗.พัฒนาการสื่อสารที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๘.พัฒนากฎหมายให้เป็นมาตรฐานสากล</p> <p>๙.ส่งเสริมความร่วมมือเครือข่าย</p>
<p style="text-align: center;">W-Weaknesses (จุดอ่อน)</p> <p>W๑.เผยแพร่ข้อมูลข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและการนำไปใช้ประโยชน์ยังไม่ทั่วถึงเป็นที่รู้จัก</p> <p>W๒.ฐานข้อมูลระบบของกรมการจัดหางานยังไม่เชื่อมโยงกันทุกระบบ</p> <p>W๓.กระบวนการจัดการความรู้ (KM) ยังไม่เป็นระบบ</p> <p>W๔.บุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงขาดบุคลากรด้านวิจัย สถิติ โปรแกรมเมอร์ และภาษาต่างประเทศ</p> <p>W๕.การส่งเสริมการมีงานทำยังไม่มีกฎหมายรองรับในการปฏิบัติงาน</p> <p>W๖.นโยบายรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อยต้องปรับวิธีทำงาน ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p>W๗.การประชาสัมพันธ์งานในภารกิจของกรมยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>W๘.ระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>W๙.เอกสารที่ยื่นขอรับบริการของผู้รับบริการมีจำนวนมากขั้นตอนยุ่งยาก</p> <p>W ๑๐ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ยังไม่ทั่วถึงเป็นที่รู้จัก</p> <p>W๑๑ การขับเคลื่อนเครือข่ายการทำงานที่มีอยู่ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p style="text-align: center;">ST-Strategies (กลยุทธ์เชิงป้องกัน)</p> <p>๑.ส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มผู้สูงอายุ</p> <p>๒.ส่งเสริมเตรียมความพร้อมนักเรียนนักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน</p> <p>๓.พัฒนาฐานข้อมูลตลาดแรงงาน</p> <p>๔.พัฒนาการจัดการแรงงานต่างดาวให้ได้มาตรฐานสากล</p> <p>๕.พัฒนาระบบสารในการวางแผนด้านแรงงานต่างดาว</p>	<p style="text-align: center;">WT- Strategies (กลยุทธ์เชิงรับ)</p> <p>๑.ส่งเสริมบุคลากรให้มีองค์ความรู้ครอบคลุมทุกภารกิจ</p> <p>๒.ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ด้านด้านวิจัย สถิติ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ</p> <p>๓.สร้างนวัตกรรมการให้บริการที่ทันสมัย</p>

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า ทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๖๔”

นิยาม : กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย หมายถึง คนหางานที่ประสงค์จะทำงาน อายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ได้รับการจัดหางาน แนะนำอาชีพและข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ประกอบการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเอง รวมทั้งบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างเป็นระบบ (การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นมาตรการ เพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยมีงานทำแต่หากไม่สามารถหาแรงงานไทยได้ จึงจะให้แรงงานต่างด้าวทำงานเพื่อทดแทนแรงงานไทยในอาชีพที่ขาดแคลน)

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
อัตราการว่างงานลดลง	ร้อยละ ๐.๘๔๘	ร้อยละ ๐.๘๔๖	ร้อยละ ๐.๘๔๔	ร้อยละ ๐.๘๔๒	ร้อยละ ๐.๘๔๐
แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่า	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๒	ร้อยละ ๖๓	ร้อยละ ๖๔

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะนำอาชีพ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการ โดยสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และให้การคุ้มครองคนหางาน
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน
๓. พัฒนาระบบการควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล

ค่านิยม

ISDOE

I = Integrity : ยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมและจริยธรรม

S = Service Mind : มีจิตบริการ

D = Development : มุ่งเน้นการพัฒนา

O = Objective : มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

E = Energetic : ตื่นตัว คิดและกล้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย
- ๒) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารจัดการและการบริการ
- ๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- ๔) การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
- ๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย	ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ของตนเอง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด	๑. ส่งเสริมคนหางานให้ มีงานทำที่มีคุณค่าและยั่งยืน ๒. เสริมสร้าง และพัฒนาระบบการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ ๓. คุ้มครอง คนหางานตามที่กฎหมายกำหนด ๔. ส่งเสริม ดูแล การขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ ๕. พัฒนาระบบกลไกบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารจัดการและการบริการ	การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหาร และการบริการกลุ่มเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. สร้างนวัตกรรม เพื่อการบริหารงานและบริการที่ทันสมัย ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานแบบบูรณาการ
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ	เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า)	๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการ องค์กรและทรัพยากรมนุษย์ ๒. ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรด้านธรรมาภิบาล ๓. พัฒนาปรับปรุงกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย ๔. พัฒนาการสื่อสารและจัดการ องค์กรความรู้เชิงรุก
๔. การบริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าว	การบริหารจัดการการทำงานของ คนต่างด้าวทั้งระบบให้มีความสอดคล้อง กับความต้องการจ้างงาน เพื่อลด ปัญหาการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย	๑. พัฒนาสารสนเทศ เพื่อการวางแผนด้านแรงงานต่างด้าว ๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการ และการจ้างคนต่างด้าวให้เป็นไปตาม มาตรฐานสากล
๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาศักยภาพของภาคี เครือข่ายทุกภาคส่วน	หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกับ ภาคีเครือข่ายตามภารกิจของ กรมการจัดหางาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย

เป้าประสงค์ ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับความคุ้มครอง ตามที่กฎหมายกำหนด

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุงาน (กบ)	ร้อยละ ๓๔	ร้อยละ ๓๔	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๓๖	ร้อยละ ๓๗
๒. ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ได้ประกอบอาชีพ/มีรายได้ (กส)	ร้อยละ ๓๔	ร้อยละ ๓๖	ร้อยละ ๓๘	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๒
๓. แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่า	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๒	ร้อยละ ๖๓	ร้อยละ ๖๔
๔. จำนวนผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน
๕. ผู้รับบริการนำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐
๖. คนหางานที่ถูกหลอกลวงได้รับการช่วยเหลือ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๒

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมคนหางานให้ม้งานทำที่มีคุณค่าและยั่งยืน

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	กส.
๒. โครงการนัดพบตลาดแรงงานเชิงคุณภาพ	กบ.
๓. โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานอย่างยั่งยืน	กบ.
๔. โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ (ไม่รวมกลุ่มผู้สูงอายุ)	กบ.
๕. โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	กบ.
๖. โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์	กบ.
๗. โครงการศึกษาพัฒนาระบบประกันการว่างงานเป็นระบบประกันการจ้างงานเพื่อนำมาใช้ในประเทศไทย	กบ.
๘. โครงการปล่อยเงินกู้กองทุนให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านและบริหารจัดการเงินกองทุน	กส.

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้าง และพัฒนาระบบการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart Workers)	กบ.
๒. โครงการจัดตั้งศูนย์แนะแนวและพัฒนาศักยภาพการทำงานของคนพิการในประเทศไทย (Job Coach Thailand Center)	กบ.
๓. โครงการขยายความร่วมมือกับภาคเอกชนด้านการจัดหางาน (MOU) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ	
๔. โครงการจัดหางานเชิงรุก รองรับ ๑๐ พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ กิจกรรมให้บริการจัดหางานรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ	กบ.

กลยุทธ์ที่ ๓ คุ้มครอง คนหางานตามที่กฎหมายกำหนด

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	กทค.
๒. โครงการคุ้มครองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	กทค.
๓. โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	กทค.
๔. โครงการสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการจัดหางานสำหรับเจ้าหน้าที่และผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ	กทค.
๕. โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการป้องกันและปราบปรามผู้เป็นภัยต่อคนหางาน	กทค.
๖. โครงการสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับผู้อนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ	กทค.
๗. โครงการตรวจสอบสำนักงานจัดหางาน/บริษัทจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศและบริษัทจัดหางานให้คนหางานไปทำงานต่างประเทศ	กทค.

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม ดูแล และขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	กรต.
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานเพื่อการแข่งขันไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	กรต.
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ (อิสราเอล)	กรต.
๔. กิจกรรมการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ - พิจารณาคำขอการจัดส่งคนหางานและพาลูกจ้างไปทำงาน/ฝึกงานในต่างประเทศ	กรต.

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
- จัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ - รับแจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองและเดินทางกลับ (Re-entry)	
๕.โครงการศูนย์ประสานการบริการการไปทำงานต่างประเทศส่วนภูมิภาค	กรต.
๖.โครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศ	กรต.
๗.โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	กรต.
๘.โครงการป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือจากขบวนการค้ามนุษย์	กรต.

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบกลไกบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑.โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน (คน) ๑.๑ จัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน (นักเรียน นักศึกษา) ๑.๒ จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานที่มีทักษะพิเศษ ๑.๓ สำรวจข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาใหม่	กบต.
๒.โครงการพัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	กบต.
๓.โครงการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานระดับภาค	กบต.
๔.การสำรวจ/วิจัยด้านตลาดแรงงาน -โครงการสำรวจพฤติกรรมหางานทำของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STEM)	กบต.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารจัดการและการบริการ

เป้าประสงค์ การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารและการบริการกลุ่มเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ระดับการติดตามและประเมินผล การใช้งานระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
ระดับความสำเร็จในการบูรณา การข้อมูลสารสนเทศ	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานและบริการที่ทันสมัย

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑.โครงการระบบสารสนเทศเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำ (ระบบ E - work @ home)	ศทส./กส
๒. โครงการพัฒนาระบบงานกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพ อิสระและกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ศทส./กส
๓. โครงการพัฒนาระบบบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ระยะที่ ๒ (TOEA Phase ๒ : Thailand Overseas Employment Administration)	ศทส./กส.
๔. โครงการปรับปรุงและพัฒนาศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล กรมการจัดหางาน มั่นคงและปลอดภัย	ศทส.
๕. โครงการตรวจสอบระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล และการ ให้บริการของศูนย์ข้อมูลสารสนเทศกรมการจัดหางาน	ศทส.
๖. โครงการประเมินความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทบทวน นโยบายความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศกรมการจัดหางาน	ศทส.
๗. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อบูรณาการข้อมูล รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลทั้ง ภายในประเทศ และต่างประเทศ	ศทส.

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานแบบบูรณาการ

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑.โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวและเครือข่ายสารสนเทศคนต่างด้าวที่ขออนุญาต ทำงาน	ศทส /สพต.

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๒.โครงการทบทวนและจัดทำมาตรฐานการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของกรมการ จัดหางาน	ศทส.
๓.โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์	ศทส.
๔.โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูลกลางกรมการจัดหางานระยะที่ ๑	ศทส.
๕.โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูลกลางกรมการจัดหางาน ระยะที่ ๒	ศทส.
๖.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสำรองข้อมูลกรมการจัดหางาน	ศทส.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

การพัฒนากระบวนการจัดการให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล และมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.ข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (สลก.)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๒.คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ (กบค.)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐
๓.การดำเนินงานตามแผนสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (กพร.)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑.โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ยุคดิจิทัล	ศทส./สลก.
๒.โครงการยกระดับความรู้บุคลากรสายอาชีพด้านไอที	ศทส./สลก.
๓.โครงการพัฒนา ICT เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้	ศทส./กบค.
๔.โครงการสื่อสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	ศทส./กบค.
๕.โครงการจัดหาระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของกรมการจัดหางาน	ศทส./สลก.
๖.โครงการพัฒนาระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์	ศทส./สลก.
๗.โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกฎหมายและคดี	ศทส./กน.

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรด้านธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
๑.โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	กบค.
๒.โครงการส่งเสริมคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กบค.
๓.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่เจ้าหน้าที่	กบค.
๔.โครงการเสริมสร้างเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต	กบค.

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนา ปรับปรุงกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑.โครงการจัดทำกฎหมายด้านส่งเสริมการมีงานทำ	กน./กส.
๒.โครงการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายด้านแรงงานตามพระราชกฤษฎีกา การทบทวนความเหมาะสมทางกฎหมาย พ.ศ.๒๕๖๐	กน./สพต.
๓.โครงการทบทวน/ปรับปรุงระเบียบ/พระราชบัญญัติ จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.๒๕๒๘ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	กน./กรต.
๔.ทบทวน/แก้ไข/ปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	กน./กบ./กทค./กรต.
๕.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของกรมการจัดหางาน	กน.
๖.โครงการอบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าว (อบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน)	กน.

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาการสื่อสารและจัดการความรู้เชิงรุก

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑.แผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนตามภารกิจของกรม	สสท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

เป้าประสงค์ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบให้มีความสอดคล้องกับความต้องการการจ้างงาน เพื่อลดปัญหาการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑.คนต่างด้าว (ทุกกลุ่ม) ที่ยื่นขออนุญาต และได้รับอนุญาตทำงาน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๘
๒.แรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการ ตามเป้าหมายได้รับการตรวจสอบ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการวางแผนด้านแรงงานต่างด้าว

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑.โครงการพัฒนาระบบเพื่อบูรณาการงานให้บริการแรงงานต่างด้าวระดับฝีมือ ชำนาญการ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ของกรมการจัดหางาน	ศทส./สพต.
๒.โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขออนุญาตทำงาน	สพต.

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการ และการจ้างคนต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑. โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมง ๒๒ จังหวัด	สพต.
๒. โครงการศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง	สพต.
๓. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	กทค.
๔. โครงการศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว	กทค.
๕.โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ OSS ด้านแรงงานต่างด้าว	สพต.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
เครือข่ายที่นำข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงานไปเผยแพร่ต่อนักเรียน นักศึกษา และประชาชน	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๔	ร้อยละ ๗๖	ร้อยละ ๗๘

กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๑. ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายตามภารกิจของกรมการจัดหางาน

แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหลัก
๑.โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบล หมู่บ้าน	กบต.
๒.โครงการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	กส.
๓.กิจกรรมสร้างเครือข่ายด้านการจัดหางานสู่หน่วยงานระดับท้องถิ่น	กบ.

๖.๔ แผนที่ยุทธศาสตร์

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

๑. มุมมองด้านการเงิน หมายถึง มุมมองหรือมิติด้านประสิทธิผล
๒. มุมมองด้านลูกค้า หมายถึง มุมมองหรือมิติด้านคุณภาพการให้บริการ
๓. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง มุมมองด้านการจัดการ
๔. มุมมองด้านกระบวนการภายใน หมายถึง มุมมองด้านประสิทธิภาพ

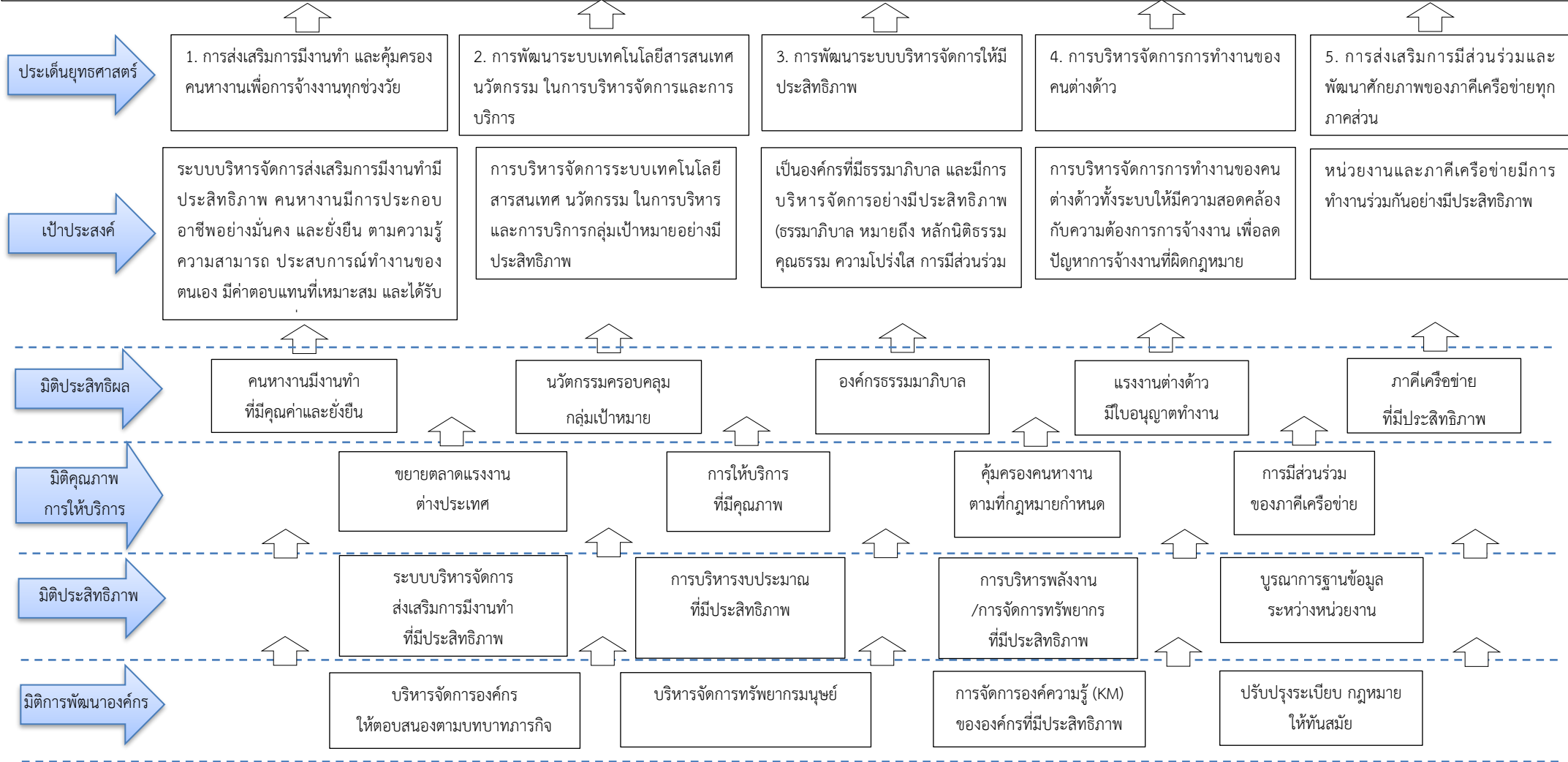
การใช้แผนที่ยุทธศาสตร์จะทำให้เห็นความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งมีการเชื่อมโยงจากมุมมองหรือมิติด้านการจัดการองค์กรซึ่งเป็นมิติที่ผลักดันส่งเสริมให้กลยุทธ์ด้านกระบวนการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสามารถดำเนินการผลักดันกลยุทธ์คุณภาพในการบริการจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือทำให้มิติของการให้บริการมีคุณภาพและผลักดันเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งทำให้เป้าหมายสุดท้ายของยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ปรากฏดังนี้

(รายละเอียดของแผนที่ยุทธศาสตร์ Strategy Map)

แผนที่ยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ : กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า ทุกช่วงวัย ภายในปี 2564

- พันธกิจ :**
1. พัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการโดยสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และให้การคุ้มครองคนหางาน
 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน
 3. พัฒนาระบบการควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ
 4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
 5. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล



แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ : กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า ทุกช่วงวัย ภายในปี ๒๕๖๔

ค่านิยมหลัก (Core Values) ISDOE : (I = Integrity : ยึดมั่นในความถูกต้อง S = Service Mind : มีจิตบริการ D = Development : เน้นการพัฒนา O = Objective : มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย E = Energetic : กล้าเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๑. อัตราการว่างงานลดลง ๒. ร้อยละแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ

- พันธกิจ :**
- พัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการโดยสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และให้การคุ้มครองคนหางาน
 - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน
 - พัฒนาระบบการควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ
 - พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
 - ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการ มีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในกรบริหารตลาดและกรบริการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการมี ส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคี เครือข่ายทุกภาคส่วน
เป้าประสงค์: ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการ มีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการ ประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามความรู้ ความสามารถประสบการณ์ของตนเองมีค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมาย กำหนด	เป้าประสงค์: การบริหารจัดการระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ใน การบริหาร และการบริการ กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์: เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มี การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ(ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความเป็นส่วนร่วม ความ รับผิดชอบ ความคุ้มค่า)	เป้าประสงค์: การบริหารจัดการการ ทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบให้มีความสอดคล้อง กับความต้องการจ้างงาน เพื่อลดปัญหาการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย	เป้าประสงค์: หน่วยงานและภาคี เครือข่ายมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุ งาน/ได้รับการส่งเสริมอาชีพ ๒. ร้อยละแรงงานกลุ่มเป้าหมายได้รับ บริการมีงานทำ ๓. จำนวนผู้ประสงค์ไปทำงาน ต่างประเทศได้รับการส่งเสริมฯ ๔. ร้อยละของผู้ได้รับบริการนำนำ ข้อมูลข่าวสารไปใช้ประโยชน์ ๕. ร้อยละของคนหางานที่ถูกหลอก ได้รับความช่วยเหลือ	ตัวชี้วัด ๑.ระดับการติดตามและประเมินผล การใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ๒.ระดับความสำเร็จในการบูรณาการ ข้อมูลสารสนเทศ	ตัวชี้วัด ๑.ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการ แก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ๒.คะแนนการประเมินมาตรฐานความ โปร่งใสในการดำเนินการ ๓.ร้อยละของการดำเนินงานตามแผน สร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ ประชาชน	ตัวชี้วัด ๑.ร้อยละของคนต่างด้าว (ทุกกลุ่ม) ที่ ยื่นขออนุญาตและได้รับอนุญาตทำงาน ๒.ร้อยละการตรวจสถานประกอบการ ตามทเป้าหมายได้รับการตรวจสอบ	ตัวชี้วัด ๑.ร้อยละของเครือข่ายที่นำข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงานไปเผยแพร่ต่อ นักเรียน นักศึกษา และประชาชน

แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

<p>กลยุทธ์</p> <p>๑. ส่งเสริมคนหางานให้มีความรู้ มีคุณค่าและยั่งยืน</p> <p>๒. เสริมสร้าง และพัฒนาระบบการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. คุ้มครองคนหางานตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๔. ส่งเสริม ดูแล การขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ</p> <p>๕. พัฒนาระบบกลไกบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์</p> <p>๑. สร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานและบริการที่ทันสมัย</p> <p>๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานแบบบูรณาการ</p>	<p>กลยุทธ์</p> <p>๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์</p> <p>๒. ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรด้านจรรยาภิบาล</p> <p>๓. พัฒนา ปรับปรุงกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย</p> <p>๔. พัฒนาการสื่อสารและจัดการองค์ความรู้องค์กรเชิงรุก</p>	<p>กลยุทธ์</p> <p>๑. พัฒนาสารสนเทศ เพื่อการวางแผนด้านแรงงานต่างด้าว</p> <p>๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการ และการจ้างคนต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล</p>	<p>กลยุทธ์</p> <p>ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายตามภารกิจของกรมการจัดหางาน</p>
<p>ตัวอย่างโครงการ</p> <p>๑.โครงการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงาน</p> <p>๒.โครงการนัดพบตลาดแรงงานเชิงคุณภาพ</p> <p>๓.โครงการก้าวสู่งานดีคนมีคุณภาพ</p> <p>๔.โครงการผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์</p> <p>๕.โครงการตรวจสอบสำนักงาน/บริษัทจัดหางาน</p> <p>๖.โครงการส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ</p> <p>๗.โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน</p> <p>๘.โครงการพัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	<p>ตัวอย่างโครงการ</p> <p>๑.โครงการระบบสารสนเทศเพื่อการมีงานทำ</p> <p>๒.โครงการระบบงานกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน</p> <p>๓.โครงการพัฒนาระบบบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ระยะ ๒</p> <p>๔.โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวและเครือข่ายสารสนเทศคนต่างด้าวที่ขอใบอนุญาตทำงาน</p> <p>๕.โครงการจัดทำมาตรฐานการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ</p> <p>๖.โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	<p>ตัวอย่างโครงการ</p> <p>๑.โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ดิจิทัล</p> <p>๒.โครงการสื่อสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>๓.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย</p> <p>๔.แก้ไขหรือปรับปรุงพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>๕.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย</p> <p>๖.แผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนตามภารกิจของกรม</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	<p>ตัวอย่างโครงการ</p> <p>๑.โครงการพัฒนาระบบเพื่อบูรณาการงานให้บริการแรงงานต่างด้าวระดับฝีมือด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒.โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขออนุญาตทำงาน</p> <p>๓.โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมง ๒๒ จังหวัด</p> <p>๔.โครงการศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง</p> <p>๕.โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	<p>ตัวอย่างโครงการ</p> <p>๑.โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบลหมู่บ้าน</p> <p>๒.โครงการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ</p> <p>๓.กิจกรรมสร้างเครือข่ายด้านการจัดหางานสู่หน่วยงานระดับท้องถิ่น</p>

บทที่ ๕

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

เพื่อให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กรมการจัดหางานได้ร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการ ค่าเป้าหมาย และการประมาณการงบประมาณ ในระยะ ๕ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้ความสำคัญกับแผนงาน/โครงการภายใต้กลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลักมีรายละเอียดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) จำนวนรวมทั้งสิ้น ๗๑ โครงการ โดยแบ่งเป็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย :
จำนวน ๓๑ โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารและการบริการ : จำนวน ๑๓ โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ : จำนวน ๑๗ โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว : จำนวน ๙ โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน :
จำนวน ๓ โครงการ

ซึ่งปรากฏรายละเอียดตามตารางแผนงาน/โครงการ ดังนี้

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานทุกช่วงวัย

เป้าประสงค์ที่ ๑ ระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ คนหางานมีการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และยั่งยืน ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมคนหางานให้มียังมีงานทำที่มีคุณค่าและยั่งยืน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑.โครงการเตรียมความพร้อม แก่กำลังแรงงาน	๑) จำนวนนักเรียน (ระดับ ชั้นประถมศึกษาขึ้นไป) นักศึกษาและประชาชน ได้รับบริการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริม	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๒,๑๓๓,๑๗๐ คน	๕๒๕,๗๕๐ คน	๔๑๓,๐๒๐ คน	๓๙๖,๑๒๐ คน	๓๙๗,๕๕๐ คน	๔๐๐,๗๓๐ คน	กส.	
๑.๑ แนะแนวอาชีพและส่งเสริม อาชีพ			๒๒๗,๙๖๔๒๔ ล้านบาท	๓๖.๕๓๘๒๐ ล้านบาท	๓๑.๕๕๐๖ ล้านบาท	๔๕.๒๔๐๗๐ ล้านบาท	๕๐.๐๗๙๗๐ ล้านบาท	๕๗.๕๑๙๓๔ ล้านบาท		
๑.๑.๑ แนะแนวอาชีพก่อนเข้า สู่ตลาดแรงงาน			๑,๒๓๒,๑๕๐ คน	๑๙๘,๒๓๐ คน	๒๕๘,๐๐๐ คน	๒๕๘,๓๐๐ คน	๒๕๘,๖๓๐ คน	๒๕๘,๙๙๐ คน		
			๙๐.๙๑๒๖๔ ล้านบาท	๑๓.๒๘๒๙๐ ล้านบาท	๑๓.๐๓๓๒ ล้านบาท	๑๙.๘๐๒๙๐ ล้านบาท	๒๑.๔๙๙๗๐ ล้านบาท	๒๓.๒๘๓๙๔ ล้านบาท		
๑.๑.๒ แนะแนวอาชีพเพื่อการ มีงานทำ			๘๘๕,๕๐๐ คน	๓๒๕,๐๐๐ คน	๑๕๒,๕๐๐ คน	๑๓๕,๐๐๐ คน	๑๓๖,๐๐๐ คน	๑๓๗,๐๐๐ คน		
			๙๓.๕๑๕๙ ล้านบาท	๑๘.๑๙๔๗ ล้านบาท	๑๓.๔๘๖๒ ล้านบาท	๑๘.๙๔๕๐๐ ล้านบาท	๒๐.๙๔๕๐๐ ล้านบาท	๒๑.๙๔๕๐๐ ล้านบาท		
๑.๑.๓ แนะแนวอาชีพผู้ไม่อยู่ ในระบบการจ้างงาน			๑๕,๕๒๐ คน	๒,๕๒๐ คน	๒,๕๒๐ คน	๒,๘๒๐ คน	๒,๙๒๐ คน	๔,๗๒๐ คน		
			๓๖.๕๒๙๔๐ ล้านบาท	๕.๐๖๐๖๐ ล้านบาท	๕.๐๖๐๖๐ ล้านบาท	๖.๔๙๒๘๐ ล้านบาท	๗.๖๓๕๐๐ ล้านบาท	๑๒.๒๘๐๔๐ ล้านบาท		
๒.โครงการนัดพบตลาดงานเชิง คุณภาพ	๑) จำนวนประชาชนได้รับ บริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๖๓,๕๐๐ คน	๑๒,๗๐๐ คน	๑๒,๗๐๐ คน	๑๒,๗๐๐ คน	๑๒,๗๐๐ คน	๑๒,๗๐๐ คน	กบ.	
			๓๙,๑๓๙,๐๐๐ บาท	๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท	๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท	๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท	๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท	๗,๘๒๗,๘๐๐ บาท		

แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๓.โครงการพัฒนาระบบจัดหางานอย่างยั่งยืน	๑) จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๒,๔๒๒,๔๐๐ คน ๒๗๗,๓๘๙,๗๐๐ บาท	๔๗๘,๗๐๐ คน ๕๔,๘๑๕,๘๐๐ บาท	๔๗๘,๗๐๐ คน ๕๔,๘๑๕,๘๐๐ บาท	๔๘๓,๕๐๐ คน ๕๕,๓๖๓,๙๐๐ บาท	๔๘๘,๓๐๐ คน ๕๕,๙๑๗,๕๐๐ บาท	๔๙๓,๒๐๐ คน ๕๖,๔๗๖,๗๐๐ บาท	กบ.	
๔.โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ (ไม่รวมกลุ่มผู้สูงอายุ)	๑) จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๘๔,๒๒๔ คน ๙๗,๖๘๔,๐๐๐ บาท	๑๔,๙๘๐ คน ๑๘,๘๐๓,๖๐๐ บาท	๑๔,๙๘๐ คน ๑๘,๙๘๓,๖๐๐ บาท	๑๖,๕๘๘ คน ๑๙,๔๗๔,๖๐๐ บาท	๑๘,๐๘๘ คน ๑๙,๙๖๕,๖๐๐ บาท	๑๙,๕๘๘ คน ๒๐,๔๕๖,๖๐๐ บาท	กบ.	
๕.โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	๑) จำนวนประชาชนได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๒๐,๖๐๐ คน ๑๒,๘๗๘,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ คน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ คน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๑๐๐ คน ๒,๕๖๓,๐๐๐ บาท	๔,๒๐๐ คน ๒,๖๒๖,๐๐๐ บาท	๔,๓๐๐ คน ๒,๖๘๙,๐๐๐ บาท	กบ.	
๖.โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์	๑) จำนวนผู้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และผู้สูงอายุได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๘,๑๐๐ คน ๕๘,๓๒๐,๐๐๐ บาท	-	๔,๒๐๐ คน ๑๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๔๐๐ คน ๑๔,๒๕๐,๐๐๐ บาท	๔,๖๐๐ คน ๑๔,๙๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๙๐๐ คน ๑๕,๕๗๐,๐๐๐ บาท	กบ.	
๖.๑ กิจกรรมที่ ๑ : ๑ อำเภอ ๑ ภูมิปัญญา			๘,๖๐๐ คน ๑๕,๓๕๑,๐๐๐ บาท	-	๒,๐๐๐ คน ๓,๕๗๐,๐๐๐ บาท	๒,๑๐๐ คน ๓,๗๔๘,๕๐๐ บาท	๒,๒๐๐ คน ๓,๙๒๗,๐๐๐ บาท	๒,๓๐๐ คน ๔,๑๐๕,๕๐๐ บาท		
๖.๒ กิจกรรมที่ ๒ : ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว			๓๐๑ คน ๓๒,๕๐๘,๐๐๐ คน	๒๐ คน ๒,๑๖๐,๐๐๐ คน	๒๐ คน ๒,๑๖๐,๐๐๐ คน	๘๗ คน ๙,๓๙๖,๐๐๐ คน	๘๗ คน ๙,๓๙๖,๐๐๐ คน	๘๗ คน ๙,๓๙๖,๐๐๐ คน		
๖.๓ กิจกรรมที่ ๓ : สร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนาน	๑) จำนวนผู้สูงอายุได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ									

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๗. โครงการศึกษาพัฒนาระบบ ประกันการว่างงานเป็นระบบ ประกันการจ้างงาน เพื่อ นำมาใช้ในประเทศไทย	๑) โมเดลประกันการจ้างงาน ต้นแบบ ๑ ระบบ	ส่วนกลาง	๑ ระบบ ๓,๐๙๗,๘๐๐ บาท	-	-	๑ ระบบ ๓,๐๙๗,๘๐๐ บาท	-	-	กบ.	
๘. โครงการปล่อยเงินกู้กองทุน ให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านและ บริหารจัดการเงินกองทุน	๑) จำนวนผู้รับงานไปทำที่ บ้านได้รับเงินกู้กองทุนเพื่อ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๒๐ ราย ๔๐.๐๐ ล้านบาท	-	๘๐ ราย ๑๐.๐๐ ล้านบาท	๘๐ ราย ๑๐.๐๐ ล้านบาท	๘๐ ราย ๑๐.๐๐ ล้านบาท	๘๐ ราย ๑๐.๐๐ ล้านบาท	กส.	

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้าง และพัฒนาระบบการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑. โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมี คุณภาพ (Smart Jobs Smart Workers) ๑.๑ กิจกรรมให้บริการจัดทา งานของศูนย์บริการจัดหางาน เพื่อคนไทย ๑.๒ กิจกรรมสร้างเครือข่ายด้าน การ๑.๓ จัดหางานสู่หน่วยงาน ระดับท้องถิ่น ๑.๓ กิจกรรมพัฒนาแพลตฟอร์ม และขยายบริการจัดหางานภาครัฐ	๑) จำนวนผู้สมัครงานมารับ บริการจัดหางาน ๒) การสร้างระบบและ เครื่องมือในการ Recruitment	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๘๙๐,๐๐๐ คน ๑๙,๐๔๑,๐๐๐ บาท ๖๐๐,๐๐๐ คน ๑๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท ๓๐๐ แห่ง ๑๒,๓๐๐,๐๐๐ บาท ๓ ระบบ ๖๒ แห่ง ๓๘,๗๑๘,๐๐๐ บาท	๑๖๐,๐๐๐ คน ๓,๓๙๖,๖๐๐ บาท - - - - -	๑๖๐,๐๐๐ คน ๓,๕๗๖,๐๐๐ บาท - - - -	๑๗๐,๐๐๐ คน ๓,๗๙๙,๕๐๐ บาท ๒๐๐,๐๐๐ คน ๓,๙๐๐,๐๐๐ บาท ๑๐๐ แห่ง ๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท ๑ ระบบ ๖๒ แห่ง ๑๒,๙๐๖,๐๐๐ บาท	๑๘๐,๐๐๐ คน ๔,๐๒๓,๐๐๐ บาท ๒๐๐,๐๐๐ คน ๓,๙๐๐,๐๐๐ บาท ๑๐๐ แห่ง ๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท ๑ ระบบ ๖๒ แห่ง ๑๒,๙๐๖,๐๐๐ บาท	๑๙๐,๐๐๐ คน ๔,๒๔๖,๕๐๐ บาท ๒๐๐,๐๐๐ คน ๓,๙๐๐,๐๐๐ บาท ๑๐๐ แห่ง ๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท ๑ ระบบ ๖๒ แห่ง ๑๒,๙๐๖,๐๐๐ บาท	กบ.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑.๔ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร และเครือข่ายเป็นนักจัดหางาน มืออาชีพ			๑,๒๐๐ คน ๔,๖๕๕,๐๐๐ บาท	-	-	๔๐๐ คน ๔,๖๕๕,๐๐๐ บาท	๔๐๐ คน ๔,๖๕๕,๐๐๐ บาท	๔๐๐ คน ๔,๖๕๕,๐๐๐ บาท		
๒.โครงการจัดตั้งศูนย์แนะแนว และพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของคนพิการในประเทศไทย (Job Coach Thailand Center)	๑)มีศูนย์ให้บริการคนพิการ -ศึกษาและจัดทำแผนแม่บท การจัดตั้งศูนย์ต้นแบบการบ่ม เพาะแนะแนวคนพิการ -จัดเตรียมจัดตั้งศูนย์ -สรุปโมเดลต้นแบบและขยาย ผลสู่ภูมิภาค -ติดตามประเมินผล	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑๗ ศูนย์ ๑๙,๙๙๓,๔๐๐ บาท	๑ เรื่อง ๑,๙๙๓,๔๐๐ บาท	๑ ศูนย์ ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕ ศูนย์ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕ ศูนย์ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๖ ศูนย์ ๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กบ.	
๓.โครงการขยายความร่วมมือกับ ภาคเอกชนด้านการจัดหางาน (MOU) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมี งานทำ	๑)จำนวนความร่วมมือ (MOU) กับภาคเอกชนด้านการจัดหางาน	ส่วนกลาง	๒๔ แห่ง	๔ แห่ง	๕ แห่ง	๕ แห่ง	๕ แห่ง	๕ แห่ง	กบ.	
๔.โครงการจัดหางานเชิงรุก รองรับ ๑๐ พื้นที่เขตเศรษฐกิจ พิเศษ กิจกรรมให้บริการจัดหา งานรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ	๑)จำนวนผู้มาใช้บริการ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๕๐,๐๐๐ คน ๒๐,๘๔๔,๕๐๐ บาท	-	-	๕๐,๐๐๐ คน ๒๐,๘๔๔,๕๐๐ บาท	-	-	กบ.	

กลยุทธ์ที่ ๓ คัดกรอง คนหางานตามที่กฎหมายกำหนด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑.โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อ ป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	๑)จำนวนประชากรกลุ่ม เป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจสามารถ ปกป้องตนเอง ไม่ตกเป็นเหยื่อของ ขบวนการค้ายมนุษย์	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๔,๖๕๓,๐๐๐ บาท ๑๕,๓๖๘,๐๐๐ คน	๙๓๐,๖๐๐ บาท ๓,๐๗๓,๖๐๐ คน	๙๓๐,๖๐๐ บาท ๓,๐๗๓,๖๐๐ คน	๙๓๐,๖๐๐ บาท ๓,๐๗๓,๖๐๐ คน	๙๓๐,๖๐๐ บาท ๓,๐๗๓,๖๐๐ คน	๙๓๐,๖๐๐ บาท ๓,๐๗๓,๖๐๐ คน	กทค.	
๒.โครงการคัดกรองคนหางาน เชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	๑)จำนวนคนหางานได้รับการ คัดกรอง	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๔๑,๐๐๐ คน ๗,๗๓๗,๐๐๐ บาท	๘,๒๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	๘,๒๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	๘,๒๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	๘,๒๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	๘,๒๐๐ คน ๑,๕๔๗,๔๐๐ บาท	กทค.	
๓.โครงการเครือข่ายชุมชนร่วม รณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและ ลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	๑)จำนวนประชากรกลุ่ม เป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจสามารถ ปกป้องตนเอง ไม่ตกเป็นเหยื่อของ ขบวนการค้ายมนุษย์	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๐๐,๐๐๐ คน ๒๐,๑๘๙,๐๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ คน ๔,๐๓๗,๘๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ คน ๔,๐๓๗,๘๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ คน ๔,๐๓๗,๘๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ คน ๔,๐๓๗,๘๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐ คน ๔,๐๓๗,๘๐๐ บาท	กทค.	
๔.โครงการสัมมนาเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจด้านการจัดหางาน สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้รับ อนุญาตจัดหางาน ในประเทศ	๑)จำนวนเจ้าหน้าที่ได้รับความรู้ เข้าใจด้านการจัดหางานและผู้รับ อนุญาตจัดหางานในประเทศ	ส่วนกลาง	๑,๐๐๐ คน ๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท	- -	๒๕๐ คน ๔๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ คน ๔๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ คน ๔๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ คน ๔๐๐,๐๐๐ บาท	กทค.	
๕.โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการป้องกันและ ปราบปราม ผู้เป็นภัยต่อคนหางาน	๑)จำนวนเจ้าหน้าที่ได้รับการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการป้องกันและ ปราบปราม ผู้เป็นภัยต่อคนหางาน	ส่วนกลาง	๒๕๐ คน ๑,๐๖๔,๐๐๐ บาท	๕๐ คน ๒๑๒,๘๐๐ บาท	๕๐ คน ๒๑๒,๘๐๐ บาท	๕๐ คน ๒๑๒,๘๐๐ บาท	๕๐ คน ๒๑๒,๘๐๐ บาท	๕๐ คน ๒๑๒,๘๐๐ บาท	กทค.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง	
๖.โครงการสัมมนาเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจสำหรับ ผู้อนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน กับนายจ้างในประเทศ	๑) จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ	ส่วนกลาง	๑,๕๐๐ คน ๑,๐๖๗,๐๐๐ บาท	๓๐๐ คน ๒๑๓,๔๐๐ บาท	๓๐๐ คน ๒๑๓,๔๐๐ บาท	๓๐๐ คน ๒๑๓,๔๐๐ บาท	๓๐๐ คน ๒๑๓,๔๐๐ บาท	๓๐๐ คน ๒๑๓,๔๐๐ บาท	๓๐๐ คน ๒๑๓,๔๐๐ บาท	กทค.	
๗.โครงการตรวจสอบสำนักงาน จัดหางาน/บริษัทจัดหางานให้ คนหางานทำงานในประเทศและ บริษัทจัดหางานให้คนหางานไป ทำงานต่างประเทศ	๑) จำนวนสำนักงาน/บริษัทจัดหา งานได้รับการตรวจสอบ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑,๕๐๐ แห่ง ๑,๙๒๕,๐๐๐ บาท	๓๐๐ แห่ง ๓๘๕,๐๐๐ บาท	๓๐๐ แห่ง ๓๘๕,๐๐๐ บาท	๓๐๐ แห่ง ๓๘๕,๐๐๐ บาท	๓๐๐ แห่ง ๓๘๕,๐๐๐ บาท	๓๐๐ แห่ง ๓๘๕,๐๐๐ บาท	๓๐๐ แห่ง ๓๘๕,๐๐๐ บาท	กทค.	

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม ดูแล การขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง	
๑.โครงการส่งเสริมการรักษา และขยายตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ	๑)จำนวนประเทศที่ส่งเสริมและ ขยายตลาด	ส่วนกลาง	๗ ประเทศ ๑๓,๔๔๔,๑๐๐ บาท	๕ ประเทศ ๑,๙๓๐,๐๐๐ บาท	๕ ประเทศ ๑,๙๓๐,๐๐๐ บาท	๖ ประเทศ ๒,๗๖๐,๐๐๐ บาท	๖ ประเทศ ๓,๑๗๔,๐๐๐ บาท	๗ ประเทศ ๓,๖๕๐,๑๐๐ บาท	๗ ประเทศ ๓,๖๕๐,๑๐๐ บาท	กรต.	
๒.โครงการพัฒนาศักยภาพ คนหางานเพื่อการแข่งขันไป ทำงานสาธารณรัฐเกาหลี	๑)จำนวนผู้ผ่านการอบรม	ส่วนกลาง	๔,๒๒๐ คน ๑๒,๐๙๘,๓๐ ๓ บาท	๓๖๐ คน ๙๗๙,๒๐๐ บาท	๓๖๐ คน ๙๗๙,๒๐๐ บาท	๑,๐๐๐ คน ๓,๐๕๓,๓๖๐ บาท	๑,๒๕๐ คน ๓,๒๙๖,๔๕๒ บาท	๑,๒๕๐ คน ๓,๗๙๐,๐๙๑ บาท	๑,๒๕๐ คน ๓,๗๙๐,๐๙๑ บาท	กรต.	
๓.โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ไทยตามความต้องการของตลาด แรงงานไทยไปต่างประเทศ(อิสราเอล)	๑)จำนวนผู้ผ่านการอบรม	ส่วนกลาง	๑๖,๔๐๐ คน ๔๙,๕๒๔,๔๐ ๐ บาท	๗๐๐ คน ๒๖๓,๗๐๐ บาท	๗๐๐ คน ๒๖๓,๗๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน ๑๔,๙๙๙,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน ๑๔,๙๙๙,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐ คน ๑๔,๙๙๙,๐๐ ๐บาท	๕,๐๐๐ คน ๑๔,๙๙๙,๐๐ ๐บาท	กรต.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๔.ให้บริการจัดหางานต่างประเทศ ๔.๑ พิจารณาคำขอการจัดส่ง คนหางานและพาลูกจ้างไป ทำงาน/ฝึกงาน ในต่างประเทศ ๔.๒ จัดส่งคนหางานไปทำงาน ต่างประเทศโดยรัฐ ๔.๓ รับแจ้งการเดินทางไปทำงาน ด้วยตนเองและเดินทางกลับไป ทำงานต่างประเทศ (Re-entry)	๑)จำนวนประชากรได้รับบริการ ส่งเสริมการมีงานทำ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๕๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ คน	ก.ร.ต.	
๕.โครงการศูนย์ประสานการ บริการการไปทำงานต่างประเทศ ส่วนภูมิภาค	๑)จำนวนคนหางานที่ลงทะเบียน แจ้งความประสงค์ไปทำงาน ต่างประเทศ ได้เดินทางไปทำงานไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ๒)คนหางานที่ใช้บริการศูนย์ฯ มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	๑๐ จังหวัด	๑๐ จังหวัด ๑๕,๗๙๐,๐๐ ๐ บาท	๑๐ จังหวัด ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ จังหวัด ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ จังหวัด ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ จังหวัด ๓,๓๕๐,๐๐๐ บาท	๑๐ จังหวัด ๓,๓๕๐,๐๐๐ บาท	ก.ร.ต.	
๖.โครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงาน ต่างประเทศ	๑)จำนวนคนหางานได้รับสินเชื่อ	ส่วนกลาง	๓๒ คน ๕๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖ คน ๒๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	ก.ร.ต.	
๗.โครงการเตรียมความพร้อมให้ คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็น เหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานใน การไปทำงานต่างประเทศ	๑)จำนวนคนหางานที่ผ่านการ อบรม ๒.แผ่นพับประชาสัมพันธ์	ส่วนภูมิภาค	๕,๓๔๐ คน ๖๐,๐๐๐ แผ่น ๒,๗๕๘,๔๐๐ บาท	๒,๖๔๐ คน ๓๐,๐๐๐ แผ่น ๑,๑๕๐,๐๐๐ บาท	๒,๗๐๐ คน ๓๐,๐๐๐ แผ่น ๑,๖๐๘,๔๐๐ บาท	-	-	-	ก.ร.ต.	

แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๘.โครงการป้องกันและคุ้มครองช่วยเหลือจากขบวนการค้ายาเสพติด ๘.๑ กิจกรรมเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ	๑)จำนวนคนหางานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ๒.ร้อยละของคนหางานนำสื่อประชาสัมพันธ์ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์	ส่วนภูมิภาค	๘,๑๐๐ คน	-	-	๒,๗๐๐ คน	๒,๗๐๐ คน	๒,๗๐๐ คน	กต.	
			ร้อยละ ๘๐	-	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐		

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบกลไกบริหารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
กิจกรรม : การให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ๑. โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน ๑.๑ จัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน (นักเรียน นักศึกษา) ๑.๒ จัดทำฐานข้อมูลแรงงานที่มีทักษะพิเศษ ๑.๓ กิจกรรมสำรวจข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาใหม่	๑) จำนวนนักเรียน นักศึกษา และแรงงานผู้ที่มีทักษะพิเศษที่ได้จัดทำเป็นทะเบียนกำลังแรงงาน	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑,๒๐๔,๐๐๐คน	๒๒๒,๕๐๐ คน	๒๒๒,๕๐๐ คน	๒๕๓,๐๐๐ คน	๒๕๓,๐๐๐ คน	๒๕๓,๐๐๐ คน	กต.	
			๑๔,๐๐๐,๙๒๕ บาท	๑,๖๓๖,๙๐๐ บาท	๑,๕๘๒,๑๐๐ บาท	๓,๕๙๓,๙๗๕ บาท	๓,๕๙๓,๙๗๕ บาท	๓,๕๙๓,๙๗๕ บาท		
			๑,๑๙๐,๐๐๐คน	๒๒๐,๐๐๐ คน	๒๒๐,๐๐๐ คน	๒๕๐,๐๐๐ คน	๒๕๐,๐๐๐ คน	๒๕๐,๐๐๐ คน		
			๗,๖๗๖,๒๐๐ บาท	๗๘๒,๐๐๐ บาท	๘๐๙,๓๐๐ บาท	๒,๐๒๘,๓๐๐ บาท	๒,๐๒๘,๓๐๐ บาท	๒,๐๒๘,๓๐๐ บาท		
			๑๔,๐๐๐ คน	๒,๕๐๐ คน	๒,๕๐๐ คน	๓,๐๐๐ คน	๓,๐๐๐ คน	๓,๐๐๐ คน		
			๕,๒๔๘,๑๐๐ บาท	๘๕๔,๙๐๐ บาท	๗๗๒,๘๐๐ บาท	๑,๒๐๖,๘๐๐ บาท	๑,๒๐๖,๘๐๐ บาท	๑,๒๐๖,๘๐๐ บาท		
			๕๒๕ แห่ง	-	-	๑๗๕ แห่ง	๑๗๕ แห่ง	๑๗๕ แห่ง		
			๑,๐๗๖,๖๒๕ บาท			๓๕๘,๘๗๕ บาท	๓๕๘,๘๗๕ บาท	๓๕๘,๘๗๕ บาท		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๒. โครงการพัฒนาและเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน - จัดทำวารสารข่าวสาร ตลาดแรงงาน	๑)จำนวนข้อมูลข่าวสารได้รับการ เผยแพร่ (ฉบับ) ๒)ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน ๓)ร้อยละของผู้รับบริการนำข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงานไปใช้ ประโยชน์	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๔๓๑,๘๑๗ ฉบับ ๕,๐๑๖,๔๐๐ บาท ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐	๑๗๕,๐๒๗ ฉบับ ๗๔๕,๙๐๐ บาท ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐	๑๗๗,๘๙๐ ฉบับ ๔๕๖,๙๐๐ บาท ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐	๒๖,๓๐๐ ฉบับ ๑,๒๗๑,๒๐๐ บาท ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐	๒๖,๓๐๐ ฉบับ ๑,๒๗๑,๒๐๐ บาท ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐	๒๖,๓๐๐ ฉบับ ๑,๒๗๑,๒๐๐ บาท ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐	กบต.	
๓. โครงการผลิตและเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานระดับ ภาค	๑)จำนวนงานวิจัย ๒)ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน ๓)ร้อยละของผู้รับบริการนำข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงานไปใช้ ประโยชน์	ส่วนภูมิภาค	๒๙๐,๗๖๐ ฉบับ ๖๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐	- - - -	- - - -	๙๖,๙๒๐ ฉบับ ๒,๕๖๔,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐	๙๖,๙๒๐ ฉบับ ๒,๕๖๔,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐	๙๖,๙๒๐ ฉบับ ๒,๕๖๔,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๘๐ ร้อยละ ๗๐	กบต.	
๔. โครงการสำรวจ/วิจัยด้าน ตลาดแรงงาน	๑)จำนวนเรื่องที่สำรวจ	ส่วนกลาง	๔ เรื่อง ๙,๑๓๕,๗๐๐ บาท	-	๑ เรื่อง ๔๑๕,๗๐๐ บาท	๑ เรื่อง ๒,๗๒๐,๐๐๐ บาท	๑ เรื่อง ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑ เรื่อง ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	กบต.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารและการบริการ

เป้าประสงค์ การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ในการบริหารและการบริการกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานและบริการที่ทันสมัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑.โครงการพัฒนาระบบงาน กองทุนเพื่อการประกอบอาชีพ อิสระและกองทุนผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน	๑) มีระบบสนับสนุนงานกองทุนเพื่อ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำนวน ๑ ระบบ ๒) มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบ ไม่น้อย กว่า (ของจำนวนข้อมูลทั้งหมด) ร้อยละ ๗๕ ๓) ผู้ใช้บริการระบบมีระดับความพึง พอใจในการใช้บริการผ่านระบบ ไม ่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕ ๔) การทำงานผ่านระบบสามารถลด ขั้นตอนและระยะเวลาได้ เมื่อเทียบกับ การปฏิบัติงานแบบเดิม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๕ ๕) มีช่องทางการบริการ และ ตรวจสอบข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ และ ผู้ใช้บริการได้เพิ่มขึ้นจากเดิม	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๗๕ ๓,๐๕๕,๒๕๐ บาท	-	ร้อยละ ๗๕ ๓,๐๕๕,๒๕๐ บาท	-	-	-	ศทส.	กส.
๒.โครงการพัฒนาระบบบริหาร แรงงานไทยไปต่างประเทศ ระยะ ที่ ๒ (TOEA Phase ๒ : Thailand Overseas Employment Administration)	๑) มีระบบฐานข้อมูลการบริหาร แรงงานไทยไปต่างประเทศ ๒) ลดระยะเวลาการให้บริการ ไม ่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ๓) มีระบบรายงานที่สามารถใช้ตรวจ สอบความโปร่งใสในการบริการได้	ส่วนกลาง	๑ ระบบ ๑๓,๘๔๖,๒๐๐ บาท	-	๑ ระบบ ๑๓,๘๔๖,๒๐๐ บาท	-	-	-	ศทส.	กรต.
๓.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ ศูนย์บริการ (Kios)	๑) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการช่อง ทางในการเข้าถึงบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ค่ะแนบเต็ม ๕	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ > ๓.๕๑ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	ร้อยละ > ๓.๕๑ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ > ๓.๕๑ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	ศทส.	กบ.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๔. โครงการปรับปรุงและพัฒนา ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ระบบ เครือข่ายสื่อสารข้อมูลกรมการ จัดทำงาน มั่นคงและปลอดภัย	๑) ผู้ใช้บริการที่ปฏิบัติงานในกรมการ จัดทำงานส่วนกลางมีระดับความพึงพอใจในการใช้บริการระบบเครือข่าย ไร้สาย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๗๐ ๒๗,๕๔๕,๓๘๐ บาท	-	-	ร้อยละ ๗๐ ๒๗,๕๔๕,๓๘๐ บาท	-	-	ศทส.	
๕. โครงการตรวจสอบระบบความ มั่นคงปลอดภัยของระบบ เครือข่ายสื่อสารข้อมูล และการ ให้บริการของศูนย์ข้อมูล สารสนเทศกรมการ จัดทำงาน	๑) มีรายงานผลการตรวจสอบข้อโหว่ของระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของ กรมการ จัดทำงาน จำนวน ๑ ชุด ๒) มีรายงานบทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุง เพื่อลด ข้อบกพร่องสำคัญ ตามแนวทาง มาตรฐานสากล จำนวน ๑ ชุด ๓) บุคลากรของกรมการ จัดทำงาน ได้รับการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักและ รู้เท่าทันในภัยคุกคาม ณ ปัจจุบัน จำนวน ๑ หลักสูตร ๔) บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านระบบ เครือข่าย และความมั่นคงปลอดภัยของ ข้อมูลสารสนเทศ ได้รับการอบรมในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้อง ปีละอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ส่วนกลาง	๑ ชุด ๑,๙๙๕,๑๕๐ บาท	-	-	-	๑ ชุด ๑,๙๙๕,๑๕๐ บาท	-	ศทส.	
๖. โครงการประเมินความเสี่ยงด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร และทบทวนนโยบายความ มั่นคงปลอดภัยของข้อมูล สารสนเทศกรมการ จัดทำงาน	๑) มีรายงานผลการประเมินความ เสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารของกรมการ จัดทำงาน จำนวน ๑ ชุด ๒) มีการทบทวนและจัดทำแนว นโยบายความมั่นคงปลอดภัย ของ ข้อมูลสารสนเทศของกรมการ จัดทำงาน จำนวน ๑ ชุด ๓) มีรายงานแผนการปรับปรุงการ บริหารจัดการศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ	ส่วนกลาง	๑ ชุด ๓,๕๓๖,๙๕๐ บาท	-	-	-	๑ ชุด ๓,๕๓๖,๙๕๐ บาท	-	ศทส.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	ของกรมการจัดหางานตามแนวทาง มาตรฐานสากล จำนวน ๑ ชุด									
๗.โครงการพัฒนาและปรับปรุง ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อบูรณาการข้อมูล รวมทั้งมี ความมั่นคงปลอดภัย เพื่อเพิ่มประ สิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยง ข้อมูลทั้งภายในประเทศ และ ต่างประเทศ	๑) มีการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายเพื่อ การบูรณาการข้อมูลและแลกเปลี่ยน เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๕ หน่วยงาน ในปี ๒๕๖๑ ๒) มีการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายเพื่อ การบูรณาการข้อมูลและแลกเปลี่ยน เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๗ หน่วยงาน ในปี ๒๕๖๒ ๓) มีการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายเพื่อ การบูรณาการข้อมูลและแลกเปลี่ยน เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑๐ หน่วยงาน ในปี ๒๕๖๓	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๒๒ หน่วยงาน ๒๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	๕ หน่วยงาน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๗ หน่วยงาน ๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐ หน่วยงาน ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	ศทส.	

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานแบบบูรณาการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑.โครงการจัดทำทะเบียนคนต่าง ด้าวและเครือข่ายสารสนเทศคน ต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน	๑) มีระบบศูนย์ทะเบียนกลางคนต่าง ด้าว จำนวน ๑ ระบบ ๒) มีจำนวนผู้ใช้บริการผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (ของจำนวนผู้ใช้บริการทั้งหมด) ๓) ผู้ใช้บริการระบบมีระดับความพึง พอใจในการใช้บริการผ่านระบบ ไม ่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ส่วนกลาง	๑ ระบบ ๑๐๗,๘๗๓,๓๐๔ บาท	-	๑ ระบบ ๑๐๗,๘๗๓,๓๐๔ บาท	-	-	-	ศทส.	สพต., กบ.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	<p>๔) มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๓ หน่วยงาน</p> <p>๕) สามารถลดระยะเวลาการให้บริการเมื่อเทียบกับรูปแบบการบริการก่อนมีระบบ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๓๐</p> <p>๖) มีรายงานสำหรับการวิเคราะห์และการสนับสนุนการตัดสินใจ ไม่น้อยกว่า ๕๐ รายงาน</p> <p>๗) มีรายงานเชิงพื้นที่สำหรับการวิเคราะห์และการสนับสนุนการตัดสินใจ ไม่น้อยกว่า ๑๕ รายงาน</p>									
๒.โครงการทบทวนและจัดทำมาตรฐานการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของกรมการจัดหางาน	<p>๑) มีการจัดทำมาตรฐานข้อมูลกรมการจัดหางาน เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>๒) มีการจัดพิธีลงนามบันทึกความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างน้อย ๕ หน่วยงาน</p>	ส่วนกลาง	๕ หน่วยงาน ๖,๕๑๑,๒๐๐ บาท	-	๕ หน่วยงาน ๖,๕๑๑,๒๐๐ บาท	-	-	-	ศทส.	
๓.โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์	<p>๑) มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายในกระทรวง และภายนอกกระทรวง ไม่น้อยกว่า ๗ หน่วยงาน</p> <p>๒) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center)</p>	ส่วนกลาง	๕ หน่วยงาน ๖๑,๑๘๕,๑๕๒ บาท	-	-	๕ หน่วยงาน ๖๑,๑๘๕,๑๕๒ บาท	-	-	ศทส.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๔.โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูล กลางกรมการจัดหางาน ระยะที่ ๑	๑) ข้อมูลจากระบบงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับการ Cleansing เข้าสู่ฐานข้อมูล กลางงานส่งเสริมการมีงานทำ ไม่น้อย กว่า (ของข้อมูลทั้งหมด) ร้อยละ ๙๐	ส่วนกลาง	ร้อยละ ๙๐ ๘๙,๘๐๙,๓๘๔ บาท	-	-	ร้อยละ ๙๐ ๘๙,๘๐๙,๓๘๔ บาท	-	-	ศทส.	
๕.โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูล กลางกรมการจัดหางาน ระยะที่ ๒	๑) มีการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงาน ภายนอกเข้าสู่ระบบคลังข้อมูลการ ส่งเสริมการมีงานทำ ไม่น้อยกว่า ๓ หน่วยงาน ๒) มีรายงานสำหรับการวิเคราะห์และ การสนับสนุนการตัดสินใจ ไม่น้อย กว่า ๑๕๐ รายงาน ๓) มีรายงานเชิงพื้นที่สำหรับการ วิเคราะห์และการสนับสนุนการ ตัดสินใจ ไม่น้อยกว่า ๕๐ รายงาน	ส่วนกลาง	๓ หน่วยงาน ๔๔,๙๐๔,๖๙๒ บาท	-	-	-	๓ หน่วยงาน ๔๔,๙๐๔,๖๙๒ บาท	-	ศทส.	
๖.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ สำรองข้อมูลกรมการจัดหางาน	๑) มีการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของศูนย์สารสนเทศและ ศูนย์สำรองข้อมูลกรมการจัดหางาน จำนวน ๑ ระบบ	ส่วนกลาง	๑ ระบบ ๕๘,๘๖๒,๙๒๓ บาท	-	-	๑ ระบบ ๕๘,๘๖๒,๙๒๓ บาท	-	-	ศทส.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า)
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑.โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ยุคดิจิทัล	๑) บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับการฝึกอบรมด้านไอซีที (ICT) ในแต่ละปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๖๐ ๗,๖๑๙,๗๐๐ บาท	-	-	ร้อยละ ๖๐ ๗,๖๑๙,๗๐๐ บาท	-	-	ศทส.	สลก.
๒.โครงการยกระดับความรู้บุคลากรสายอาชีพด้านไอซีที	๑) จำนวนบุคลากรสายอาชีพด้านไอซีทีผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๕๐ ๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	ร้อยละ ๕๐ ๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	ศทส..	สลก.
๓.โครงการพัฒนา ICT เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้	๑) จำนวนองค์ความรู้ที่เกิดจากการใช้ ICT มาช่วยสนับสนุน อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อปี	ส่วนกลาง	๑ เรื่อง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	๑ เรื่อง ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	ศทส.	กบค.
๔.โครงการสื่อสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	๑) มีจำนวนบทเรียนสำหรับการให้บริการผ่านระบบ ไม่น้อยกว่า ๕ หลักสูตรต่อปี ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (ประเมินจากแบบประเมินผลโครงการ) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๘๐ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	ร้อยละ ๘๐ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	ศทส.	กบค.
๕.โครงการจัดหาระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของกรมการจัดหางาน	๑) ทุกหน่วยงานในส่วนกลางมีการใช้งานผ่านระบบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒) หน่วยงานสามารถลดระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านงานสารบรรณเมื่อเทียบกับรูปแบบการบริการก่อนมีระบบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ๓) ผู้ใช้บริการระบบมีระดับความพึง	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๙๐ ๗,๖๑๙,๗๐๐ บาท	-	-	ร้อยละ ๙๐ ๗,๖๑๙,๗๐๐ บาท	-	-	ศทส.	สลก.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
	พอใจในการใช้บริการผ่านระบบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๔) สามารถลดปริมาณการใช้กระดาษภายในสำนักงานได้									
๖.โครงการพัฒนาระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์	๑) ผู้ใช้บริการระบบมีระดับความพึงพอใจในการใช้บริการผ่านระบบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๗๐ ๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	ร้อยละ ๗๐ ๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	ศทส.	สลก.
๗.โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกฎหมายและคดี	๑) ผู้ใช้บริการระบบมีระดับความพึงพอใจในการใช้บริการผ่านระบบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๗๐ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	ร้อยละ ๗๐ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	-	ศทส.	กน.

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรด้านธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑.โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑)จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๔๐๐ คน ๑,๗๑๘,๔๐๐ บาท	๔๐๐ คน ๑,๗๑๘,๔๐๐ บาท	-	-	-	-	กบค.	
๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑)จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑,๐๕๐ คน ๕,๖๕๐,๑๐๐ บาท	-	๓๐๐ คน ๙๙๕,๖๐๐ บาท	๒๕๐ คน ๑,๕๕๑,๕๐๐ บาท	๒๕๐ คน ๑,๕๕๑,๕๐๐ บาท	๒๕๐ คน ๑,๕๕๑,๕๐๐ บาท	กบค.	
๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร เสริมสร้างความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่เจ้าหน้าที่	๑)จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๐๐ คน ๒๕๒,๖๐๐ บาท	-	-	๑๐๐ คน ๘๔,๒๐๐ บาท	๑๐๐ คน ๘๔,๒๐๐ บาท	๑๐๐ คน ๘๔,๒๐๐ บาท	กบค.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๔. โครงการเสริมสร้างเครือข่าย ภาครัฐต่อต้านการทุจริต	๑)จำนวนบริษัทจัดหางานที่เข้า ร่วมเป็นเครือข่าย	ส่วนกลาง/ สวนภูมิภาค	๓๐๐ คน ๓๕๑,๖๐๐ บาท	-	-	๑๐๐ คน ๑๑๗,๒๐๐ บาท	๑๐๐ คน ๑๑๗,๒๐๐ บาท	๑๐๐ คน ๑๑๗,๒๐๐ บาท	กบค.	

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนา ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	รวม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑.โครงการจัดทำกฎหมาย ด้านส่งเสริมการมีงานทำ	๑)ระดับความสำเร็จของการพัฒนา กฎหมายส่งเสริมการ มีงานทำ มีแผนงานในการดำเนินการ พิจารณาและเสนอร่างพระราช บัญญัติส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. เข้าสู่สภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน ๑ ฉบับ ๒)พิจารณาร่างกฎหมายลำดับรอง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม การมีงานทำจำนวน ๑๑ ฉบับ	ส่วนกลาง	๑๒ ฉบับ	๑ ฉบับ	๑๑ ฉบับ	-	-	-	กน.	กส.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	รวม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๒.โครงการทบทวนความ เหมาะสมของกฎหมาย ด้านแรงงานตามพระราชกฤษฎีกา การทบทวนความเหมาะสมทาง กฎหมาย พ.ศ.๒๕๖๐	๑)ทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจของกรมการจัดหางาน โดย ตรวจสอบจากหน่วยงานเจ้าของ ภารกิจว่ากฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ใน ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ของคนต่างด้าวโดยมีการจัดประชุม หารือเพื่อรับฟังความคิดเห็น เกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมายว่า ด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ๒)การปรับปรุงกฎหมายว่าด้วย การทำงานของคนต่างด้าว แผนการตรากฎหมายลำดับรองที่ ต้องออกตามความใน ร่างพระราช กำหนดการบริหารจัดการการ ทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๔๐ ฉบับ	ส่วนกลาง		๑ ฉบับ	-	๑ ฉบับ	-	-	กน.	สบต.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	รวม	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ					หน่วยงานรับผิดชอบ	
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๓.โครงการทบทวน/ปรับปรุงระเบียบ/พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.๒๕๒๘ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑)แก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวิธีการในการยื่นคำขอหรือการแจ้งตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้ สามารถยื่นหรือแจ้งผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๒)ทบทวน/ปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ส่วนกลาง	๒เรื่อง	๒เรื่อง	๒เรื่อง	-	-	-	กน.	กต.
		ส่วนกลาง	๑ ฉบับ	-	-	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	กน.	กบ./กทค/กต.
๔. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของกรมการจัดหางาน	๑)เพื่อให้การดำเนินการตามกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ของกรมการจัดหางานบรรลุผลสำเร็จตามภารกิจของกรมการจัดหางาน	สวนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๗๐๐ คน ๙๖๕,๙๐๐ บาท	-	๑๐๐ คน ๖๕,๙๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	กน.	
๕. โครงการอบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าว (อบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน)	๑)เจ้าหน้าที่ในสังกัดของกรมการจัดหางาน	สวนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๗๐๐ คน ๙๖๕,๙๐๐ บาท		๑๐๐ คน ๖๕,๙๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๓๐๐,๐๐๐ บาท	กน.	

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาการสื่อสารและจัดการองค์ความรู้เชิงรุก

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง	
๑.จัดทำแผนการสร้างความรู้ความ เข้าใจแก่ประชาชนตามภารกิจ ของกรม	-ร้อยละการสร้างความรู้	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๑๐๐ ๑๖๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๓๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๓๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๓๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๓๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๓๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท	ร้อยละ ๑๐๐ ๓๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท	สลก.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

เป้าประสงค์ การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวทั้งระบบให้มีความสอดคล้องกับความต้องการจ้างงาน เพื่อลดปัญหาการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศรสนเทศ เพื่อการวางแผนด้านแรงงานต่างด้าว

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ		
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง	
๑.โครงการพัฒนาระบบเพื่อบูรณา การงานให้บริการแรงงานต่างด้าว ระดับฝีมือชำนาญการ ด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ของ กรมการจัดหางาน	๑)จัดทำระบบเพื่อบูรณา ให้บริการแรงงานต่างด้าวระดับ ฝีมือชำนาญการด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑ ระบบ ๘๒,๒๘๒,๗๕๐ บาท	-	๑ ระบบ ๔๐,๓๔๕,๑๐๐ บาท	๑ ระบบ ๔๑,๙๓๗,๖๕๐ บาท	-	-	-	ศทส.	สปต.
๒.โครงการจัดทำทะเบียนคนต่าง ด้าวที่ยื่นขออนุญาตทำงาน	๑.จัดทำทะเบียนแรงงานต่าง ด้าว	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑,๖๑๓,๗๐๐ คน ๘๐,๑๖๑,๓๐๐ บาท	๙๐๙,๐๐๐ คน ๙,๒๙๗,๘๐๐ บาท	๙๐๙,๐๐๐ คน ๙,๒๙๗,๘๐๐ บาท	๙๓๑,๙๐๐ คน ๒๐,๕๒๑,๙๐๐ บาท	๙๓๑,๙๐๐ คน ๒๐,๕๒๑,๙๐๐ บาท	๙๓๑,๙๐๐ คน ๒๐,๕๒๑,๙๐๐ บาท	๙๓๑,๙๐๐ คน ๒๐,๕๒๑,๙๐๐ บาท	สปต.	

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการ และการจ้างงานคนต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑.โครงการศูนย์ประสานแรงงาน ประมง ๒๒ จังหวัด	-จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับ อนุญาตทำงานในกิจการประมง และนายจ้าง ลูกจ้าง แรงงาน ต่างด้าว และประชาชนทั่วไป ได้รับการอบรมความรู้ความ เข้าใจ และได้รับคำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการทำงานของ แรงงานต่างด้าวในกิจการประมง หรือได้รับรู้การประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้าน แรงงานตามภารกิจของศูนย์ ประสานแรงงานประมง	๒๒ จังหวัด สมุทรสาคร ระยอง ตราด ชุมพร สงขลา ระนอง สตูล กระบี่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี พังงา เพชรบุรี ภูเก็ต สมุทรปราการ สมุทรสงคราม และ สุราษฎร์ธานี	๕๑๒,๐๐๐ คน ๒๒๕,๗๗๒,๓๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๓๓๗,๕๗๙,๑๐๐ บาท	๑๐๐,๐๐๐ คน ๓๖๖,๔๗๖,๓๐๐ บาท	๑๐๒,๐๐๐ คน ๕๐,๕๗๒,๓๐๐ บาท	๑๐๔,๐๐๐ คน ๕๐,๕๗๒,๓๐๐ บาท	๑๐๖,๐๐๐ คน ๕๐,๕๗๒,๓๐๐ บาท	สพต.	
๒.โครงการศูนย์แรกรับเข้า ทำงานและสิ้นสุดการจ้าง	-จำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชา ลาว เมียนมา ที่เดินทาง เข้ามาทำงานตามระบบ MOU	จังหวัด ตาก สระแก้ว และหนองคาย (มุขดาหาร)	๖๖๐,๐๐๐ ราย ๖ ศูนย์ ๑๕๒,๕๘๑,๐๐๐ บาท	๑๒๐,๐๐๐ ราย ๓ ศูนย์ ๒๓,๗๖๔,๐๐๐ บาท	๑๒๐,๐๐๐ ราย ๓ ศูนย์ ๒๒,๒๙๔,๒๐๐ บาท	๑๓๐,๐๐๐ ราย ๔ ศูนย์ ๓๕,๑๕๗,๖๐๐ บาท	๑๔๐,๐๐๐ ราย ๕ ศูนย์ ๓๕,๕๐๗,๖๐๐ บาท	๑๕๐,๐๐๐ ราย ๖ ศูนย์ ๓๕,๘๕๗,๖๐๐ บาท	สพต.	
๓.โครงการตรวจสอบการทำงาน ของคนต่างด้าวและสถาน ประกอบการ	-จำนวนแรงงานต่างด้าวและ สถานประกอบการ	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๑,๒๔๙,๐๐๐ คน ๑๘๖,๐๐๐ แห่ง ๑๑,๓๐๙,๒๐๐ บาท	๒๔๒,๐๐๐ คน ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๔๗๕,๐๐๐ บาท	๒๔๒,๐๐๐ คน ๓๖,๐๐๐ แห่ง ๑,๔๗๕,๐๐๐ บาท	๒๕๕,๐๐๐ คน ๓๘,๐๐๐ แห่ง ๒,๗๘๖,๔๐๐ บาท	๒๕๕,๐๐๐ คน ๓๘,๐๐๐ แห่ง ๒,๗๘๖,๔๐๐ บาท	๒๕๕,๐๐๐ คน ๓๘,๐๐๐ แห่ง ๒,๗๘๖,๔๐๐ บาท	กทค.	
๔.โครงการศูนย์ร่วมบริการ ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว	แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนามที่ ทำงานอยู่ในประเทศไทย	๑๕ แห่ง สมุทรสาคร สมุทรปราการ	๑๕ แห่ง ๖๖,๐๐๐ คน ๓๙,๘๐๒,๐๐๐	๑๐ แห่ง ๑๒,๐๐๐ คน ๕,๔๓๖,๘๐๐	๑๐ แห่ง ๑๒,๐๐๐ คน ๕,๔๓๖,๘๐๐	๑๕ แห่ง ๑๘,๐๐๐ คน ๙,๖๔๒,๘๐๐	๑๕ แห่ง ๑๘,๐๐๐ คน ๙,๖๔๒,๘๐๐	๑๕ แห่ง ๑๘,๐๐๐ คน ๙,๖๔๒,๘๐๐	กทค.	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
		ชลบุรี ระนอง สุราษฎร์ธานี สงขลา ตาก เชียงใหม่ นครราชสีมา ขอนแก่น เชียงราย ระยอง นครปฐม นนทบุรี และ ภูเก็ต	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท		
๓.โครงการศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้าน แรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุน เขตเศรษฐกิจพิเศษ	๑.จำนวนแรงงานต่างด้าวขอรับ ใบอนุญาตทำงาน	๑๐ จังหวัด ตาก มุกดาหาร สระแก้ว สงขลา ตราด หนองคาย นราธิวาส เชียงราย นครพนม และ กาญจนบุรี	๒๕๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์ ๑๕๑,๓๙๕,๑๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์ ๒๑,๗๒๔,๓๐๐ ๐ บาท	๕๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์ ๒๒,๕๐๙,๓๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์ ๓๕,๗๒๐,๕๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์ ๓๕,๗๒๐,๕๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ คน ๑๐ ศูนย์ ๓๕,๗๒๐,๕๐๐ บาท	สพต.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายตามภารกิจของกรมการจัดหางาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	พื้นที่ ดำเนินการ	ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณ						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			รวม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หน่วยหลัก	หน่วยรอง
๑) โครงการขยายเครือข่ายข้อมูล ข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบล หมู่บ้าน (แห่ง)	๑) จำนวนตำบลที่มีเครือข่าย	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๕,๐๐๐ แห่ง ๑๑,๓๗๙,๗๐๐ บาท	๑,๐๐๐ แห่ง ๑,๖๓๒,๓๐ ๐ บาท	๑,๐๐๐ แห่ง ๑,๐๐๒,๔๐๐ บาท	๑,๐๐๐ แห่ง ๒,๙๑๕,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ แห่ง ๒,๙๑๕,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ แห่ง ๒,๙๑๕,๐๐ ๐ บาท	กบต.	
๒) โครงการสร้างเครือข่ายการแนะ แนวอาชีพ	-เครือข่ายการแนะแนวอาชีพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้เป็น แนวทางในการแนะแนวอาชีพ ให้กับนักเรียน นักศึกษา	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๖๕๘ คน ๕๘๕๐๔๐๐ บาท	๓๘ คน ๒๗๓,๖๐๐ บาท	๕๐ คน ๓๙๕,๖๐๐ บาท	๑๒๐ คน ๒,๙๓๕,๒๐๐ บาท	๒๐๐ คน ๑๑,๗๔๐,๐๐๐ บาท	๒๕๐ คน ๑๔,๖๗๖๐ ๐ บาท	กส.	
๓) กิจกรรมสร้างเครือข่ายด้านการ จัดหางานสู่หน่วยงานระดับท้องถิ่น	-จำนวนเครือข่ายระดับท้องถิ่น	ส่วนกลาง/ ส่วนภูมิภาค	๓๐๐ แห่ง ๑๒,๓๐๐,๐๐๐ บาท	-	-	๑๐๐ แห่ง ๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐ แห่ง ๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๐๐ แห่ง ๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท	กบ.	

บทที่ ๖

การบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่งาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่งาน (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ฉบับนี้ รองรับแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๗๙) ที่เชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลและกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ตลอดจนเป้าหมายของนายกรัฐมนตรี หรือ PM Targets ซึ่งได้ดำเนินการโดยผ่านกระบวนการทบทวนข้อมูล ทั้งปฐมภูมิ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การจัดการประชุม/สัมมนา เพื่อรวบรวมความคิดเห็น และการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติของกรมการเจ้าหน้าที่งาน และมีการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการประชุม/สัมมนา โดยได้รวบรวมและประมวลผลนำมาสู่การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่งานฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่งานที่กล่าวโดยสรุปข้างต้นจะมีความสำคัญ แต่การบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่งานฯ ไปสู่การปฏิบัติมีความสำคัญกว่า เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึง วิธีการทำงาน ดังนั้น การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ จะต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแนวทางแผนงาน โครงการนั้น ไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติ

ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่งานฯ จะสำเร็จในระดับใดขึ้นอยู่กับ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

๑.แผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่งาน (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔) เป็นแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกรมการเจ้าหน้าที่งานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยทุกฝ่ายได้ร่วมกันคิด ร่วมกันเสนอแนะแนวทาง ทั้งนี้ ในประเด็นของการแปลงแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ นั้น การจะให้หน่วยงานในสังกัด กรมฯ นำกรอบแนวทางของแผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่งานไปจัดทำแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับ แผนต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี เพื่อแจ้งให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมได้นำไปใช้เป็นแนวทาง ปฏิบัติงาน

๒.การนำแผนยุทธศาสตร์กรมการเจ้าหน้าที่งาน (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารและถ่ายทอดแผนฯ สู่สำนัก กอง ศูนย์ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑-๑๐ และระดับสำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยการจัดประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจและมอบหมาย ให้หน่วยงานระดับต่าง ๆ มีการจัดทำแผนงานรองรับ รวมถึงต้องมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องไม่เฉพาะ ภายในองค์กร แต่ต้องให้ภายนอกองค์กรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของกรมการเจ้าหน้าที่งาน ได้แก่ นายจ้าง คนหางาน ที่ประสงค์ทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา ประชาชนวัยกำลังแรงงาน ได้ทราบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงคณะกรรมการต่าง ๆ ที่กรมการเจ้าหน้าที่งานจัดตั้งขึ้น เพื่อร่วมผลักดันแนวทางหรือมาตรการภายใต้แผนฯ โดยบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน

๓. ผู้บริหารของกรมการจัดหางานทุกระดับผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน ต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลโดยใช้การตรวจราชการแบบบูรณาการ ในการติดตามความสำเร็จของแผน รวมทั้งบริหารจัดการให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

๔. สร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งประสานและผลักดันการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน โดยสร้างความร่วมมือในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติกับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

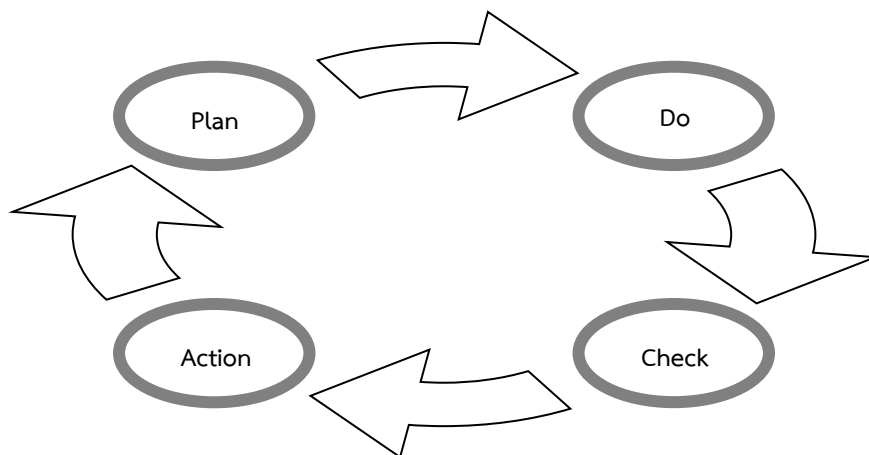
๕. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนทั้งรายปี ระยะเวลาครึ่งปี โดยใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนแผนฯ สู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงานและความสำเร็จของแผนฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดำเนินการให้แผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

๖. ประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินการและทบทวนแผนยุทธศาสตร์กรมฯ โดยกำหนดให้มีการทบทวนปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่ายุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทฯ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ นอกจากนี้การประเมินผลทำให้ทราบว่า การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ ยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔) แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนฯ เป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องทบทวนยุทธศาสตร์ (Action) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังวงจรที่ปรากฏในแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิ ๑ แสดงวงจรการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ สู่การปฏิบัติ



กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ
ซึ่งแผนฯ ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผล ดังนี้

การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

- ๑.๑ ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ
- ๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกรมทุกระดับ ทุกช่องทาง เช่น การประชุม การเผยแพร่ทางสื่อสารสนเทศ การตรวจราชการ เป็นต้น ให้เห็นความสำคัญ มีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วน ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตน ที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
- ๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และดำเนินการตามแผน มีการกำกับติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผน ฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล
- ๑.๔ ผลักดันให้มีการสร้างหรือออกแบบระบบการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์และตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน

การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

- ๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์
- ๒.๒ กรมการจัดหางาน สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันและมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่สำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่ และระดับบุคคล รวมทั้งมีระบบจูงใจให้ทุกคนประเมินการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร
- ๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน
- ๒.๔ กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน และแบ่งขอบเขตภาระงาน โดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน หรือกรณีที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยงานแรงงานระหว่างประเทศจะดำเนินการประสานความร่วมมือโดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน (MOU) หนังสือราชการ การประชุมร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

๒.๕ แปลงแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ไปสู่แผนปฏิบัติการ โดยนำ กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับ หน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน/โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว

๒.๖ มอบหมายหน่วยงานติดตามประเมินผลของกรมการจัดหางาน กลุ่มงานติดตามและประเมินผล กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนปฏิบัติงาน/โครงการว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และบรรลุตัวชี้วัด รวมทั้งสามารถติดตาม และประเมินผลแผนงาน/โครงการได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๓.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๓.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตาม เป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและ การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๓.๔ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัด แก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำ แผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน ตรงกับความต้องการและ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๓.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่ การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน ในการประชุมกรมการจัดหางาน

๓.๗ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนากลไกในการประเมินผล

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบ ความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔) โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

ภาคผนวก รายชื่อคณะจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

- | | |
|---|--|
| ๑. นายอนุรักษ์ ทศรัตน์ | อธิบดี |
| ๒. นายสมบัติ นิเวศรัตน์ | รองอธิบดี |
| ๓. นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล | รองอธิบดี |
| ๔. นายศักดิ์สกุล จินดาสวัสดิ์ | รองอธิบดี |
| ๕. นางเจียรรัตน์ ณะวะมะวัฒน์ | ผู้ตรวจราชการกรม |
| ๖. นางอิงอร ช่วยจวน | ผู้ตรวจราชการกรม |
| ๗. นายพิชิต นิลทองคำ | ผู้ตรวจราชการกรม |
| ๘. นายสุวรรณ ดวงตา | ผู้ตรวจราชการกรม |
| ๙. นายไพโรจน์ โชติกเสถียร | ผู้ตรวจราชการกรม |
| ๑๐. นายเชิดศักดิ์ วิสุทธิกุล | ผู้ตรวจราชการกรม |
| ๑๑. นางสาวมยุรี เมฆกิตติกุล | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยตลาดแรงงาน |
| ๑๒. นางวิชชุดา เจนเกียรติฟู | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมการมีงานทำ |
| ๑๓. นางสาวสุกุล ไตรรัตน์ผลาดล | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ |
| ๑๔. นางเพ็ญศรี ฉัตรอนันท์เวช | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ |
| ๑๕. นางสาวสุกัญญา ภูพัฒน์กุล | ผู้อำนวยการกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ |
| ๑๖. นายสันติ นันตสุวรรณ | ผู้อำนวยการกองนิติการ |
| ๑๗. นายภักทรุช เกอแอสละ | ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว |
| ๑๘. นายยุทธนา บัวจุน | ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน |
| ๑๙. นางวีรยา รัตนนิตย์ | ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน |
| ๒๐. นายวินัย ทองอุบล | เลขานุการกรม |
| ๒๑. นายโอวาท ทองบ่อมะกรูด | ผู้อำนวยการกองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน |
| ๒๒. นายประจวบ ทองอยู่ | ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| ๒๓. นายวิชิต อินทรเจริญ | ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๒๔. นางอารี สวัสดิ์ชูแก้ว | ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว |
| ๒๕. นางอภิสร่า ชุมทอง | หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน |
| ๒๖. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | |
| ๒๗. ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน | |
| ๒๘. จัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด | |
| ๒๙. ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐ | |
| ๓๐-๓๓. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม) | |
| ๓๔-๔๐. หน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย สมาคมนายจ้างและให้บริการแรงงานต่างด้าว สมาคมการจัดหางานไทยไปทำงานต่างประเทศ สมาคมนักแนะแนวแห่งประเทศไทย) | |
| ๔๑. เจ้าหน้าที่สังกัดกรมการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | |

๑๑๑๑๑๑๑๑ ๗๗๗๗๗๗๗๗๗

ภาคผนวก บัญชีอักษรย่อชื่อหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน

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

ค่านิยม

ISDOE

I = Integrity : ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม

S = Service Mind : มีจิตบริการ

D = Development : มุ่งเน้นการพัฒนา

O = Objective : มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

E = Energetic : ตื่นตัว คิดและกล้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วิสัยทัศน์

กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า ทุกช่วงวัย ภายในปี 2564



กรมการจัดหางาน
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน