



เอกสารวิชาการ
เรื่อง

แผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

โดย
นางสาวศิริวรรณ ศุภมิตร

นักศึกษาลักสูตรนัทยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 14
ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

บทคัดย่อ

แผนปฏิบัติการกรมการจ้างงาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบ และทิศทางการทำงานให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของกรมฯ อาทิ การเกิด Disruptive การเกิด New Normal จากการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 รวมทั้งให้สามารถตอบสนองและขับเคลื่อนเป้าหมายของแผนการพัฒนาประเทศในทุกกระดับที่เกี่ยวข้อง ทั้งยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด - 19 แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาสำคัญอื่นๆ รวมถึงนโยบายสำคัญของรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเห็นผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว ได้วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT ANALYSIS) โดยการใช้ 7s Framework วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน และ ใช้ C-Pest (C- PEST Analysis) วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก ซึ่งทำให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ทราบตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกรมการจ้างงาน และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัติการ คือ “กำลังแรงงานมีงานทำอย่างยั่งยืน ทุกช่วงวัย ภายในปี 2580 ” แผนปฏิบัติการ ฯ ประกอบไปด้วย 3 ยุทธศาสตร์สำคัญ คือ 1) การส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานที่ยั่งยืน 2) การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ 3) การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว และ 3 เป้าประสงค์ 7 กลยุทธ์ 12 แผนงาน เพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกรมการจ้างงาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กรมการจ้างงานได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของแผนปฏิบัติการดังกล่าวแก่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ความสำคัญกับการกำกับ ติดตาม การบริหารจัดการความเสี่ยง การประเมิน และทบทวนผลการดำเนินการ เพื่อให้แผนปฏิบัติการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนเป้าหมายการแผนพัฒนาเกี่ยวข้อง เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

คำนำ

กรมการจัดหางาน มีภารกิจหลักสำคัญในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับคนหางานที่ประสงค์จะทำงานในประเทศ และต่างประเทศ เน้นแนะและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน คຸ້ມครองคนหางาน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย ด้วยการพัฒนาระบบการให้บริการที่สะดวกรวดเร็ว สร้างนวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน และขับเคลื่อนเป้าหมายของยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศทุกระดับที่เกี่ยวข้อง อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่ข่ายได้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 แผนการปฏิรูปประเทศ รวมถึงนโยบายสำคัญของรัฐบาล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเห็นผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ขึ้น

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการกรมการจัดหางานฯ นอกจากจะมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยง และขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร รวมถึงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้ได้ “แผน” ที่ครอบคลุมในทุกมิติ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

ผู้ศึกษาขอขอบคุณศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศที่ให้โอกาสเข้ารับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งทำให้ทราบกระบวนการ และขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ และผู้ศึกษาหวังว่าเอกสารวิชาการส่วนบุคคลฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้านยุทธศาสตร์ในอนาคต

นางสาวศิริวรรณ ศุภมิตร
นักศึกษาหลักสูตรยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 14

สารบัญ

บทคัดย่อ.....	ก
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญแผนภาพ	จ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา	4
1.5 ข้อจำกัดของการศึกษา	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2 การตรวจสอบสภาวะแวดล้อม และการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์	5
2.1 สภาวะแวดล้อมภายนอก	5
2.2 สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	12
2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน.....	15
2.4 การกำหนดน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาวะแวดล้อม.....	23
2.5 การประเมินสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์.....	25
2.6 สรุปผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก.....	29
2.7 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน.....	31
บทที่ 3 แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน	32
3.1 แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)	32
3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END).....	32
3.3 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS).....	33
3.4 มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS).....	36
บทที่ 4 ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์.....	41
ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้.....	41
บรรณานุกรม.....	43
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	44

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2-1 แสดงการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในโดยใช้ 7S.....	20
ตารางที่ 2-2 แสดงการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกโดยใช้ C-Pest.....	22
ตารางที่ 2-3 แสดงค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน.....	25
ตารางที่ 2-4 แสดงค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก.....	26
ตารางที่ 2-5 แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายใน 7S framework.....	26
ตารางที่ 2-6 แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายนอก.....	28
ตารางที่ 2-7 แสดงการสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	30
ตารางที่ 2-8 แสดงการสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร.....	30

สารบัญแนภาพ

แผนภาพที่ 1	โครงสร้างกรมการจัดหางาน.....	14
แผนภาพที่ 2	กรอบอัตรากำลัง.....	14
แผนภาพที่ 3	ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน	31
แผนภาพที่ 4	แผนที่แผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	39
แผนภาพที่ 5	แผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	40
แผนภาพที่ 6	หลัก PDCA	42

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนต่างๆ อาทิ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนาประเทศบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดนโยบายประเทศไทย 4.0 หรือ ไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) เพื่อเป็นโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ภายใต้บริบทการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) เพื่อให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากปัญหากับดักต่างๆ อาทิ กักตักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) กักตักความเหลื่อมล้ำ (Inequality Trap) และกักตักความไม่สมดุลในการพัฒนาประเทศ (Imbalance Trap) และนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ โดยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลกตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการขับเคลื่อนของกลไกประชารัฐและปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value - Based Economy) ซึ่งการเปลี่ยนผ่านโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 ที่สำคัญ คือ

1. การเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรจะต้องเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) และมีรายได้ที่สูงขึ้น

2. การเปลี่ยนจากการเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแบบเดิม (Traditional SMEs) ที่รัฐจะต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

3. การเปลี่ยนจากการให้บริการแบบเดิม (Traditional Services) ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่การบริการที่สร้างมูลค่าสูง (High Value Services)

4. การเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

การขับเคลื่อนประเทศสู่ไทยแลนด์ 4.0 ประสบปัญหาเชิงโครงสร้างหลายประการ เช่น ปัญหาความเหลื่อมล้ำทั้งด้านรายได้และโอกาส ปัญหาการคอร์รัปชัน ปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หรือปัญหาอื่นๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้เทคโนโลยีซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับศักยภาพเศรษฐกิจในยุค 4.0 ซึ่งปัญหาเชิงโครงสร้างของประเทศไทยที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 3 ปัญหาสำคัญ (ปาฐกถา เรื่อง ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยสู่ยุค 4.0, 2560) ดังนี้

1. ปัญหาคุณภาพของแรงงานไทย โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องในหลายมิติ คือ

มิติที่หนึ่ง คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยที่ลดต่ำลง จากข้อมูลปี 2559 องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD) พบว่า จากความสามารถของนักเรียนกลุ่มอายุ 15 ปี ในเรื่องวิทยาศาสตร์ ทักษะการอ่าน และคณิตศาสตร์ ผลคะแนนความสามารถของนักเรียนไทยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากในทุกมิติที่ทดสอบ และในภาพรวมไทยอยู่อันดับที่ 54 จาก 72 ประเทศ

มิติที่สอง การเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณ และทักษะความชำนาญที่ตรงกับความต้องการ (Skill Mismatch) กล่าวคือ ตลาดแรงงานต้องการแรงงานที่มีทักษะและประสบการณ์ด้านวิชาชีพ (Vocational Skills) หรืออาชีวะ แต่ผลิตแรงงานส่วนใหญ่เป็นบัณฑิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาในสาขาที่ไม่ตรงกับที่ตลาดแรงงานต้องการ และคุณภาพไม่ได้มาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานคาดหวัง

มิติที่สาม การขาดทักษะพัฒนาตนเองของแรงงานไทยหรือคนไทย เพราะคนไทยไม่ชอบที่จะติดตามความรู้หรือความก้าวหน้าของโลก การขาดทักษะที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือการยกระดับศักยภาพของตัวเองอย่างต่อเนื่องเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ปัญหาโครงสร้างของเศรษฐกิจไทย

เป็นปัญหาอันเนื่องมาจากกฎหมายและกฎเกณฑ์ของภาครัฐ ส่วนใหญ่อยู่ในรูปของ Mode Analog ตามบริบทสังคมแบบดั้งเดิมมากกว่า Digital ซึ่งไม่ได้รับการแก้ไขอย่างองค์รวม โดยปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ธุรกิจไทยและคนไทยต้องปฏิบัติตามนับแสนฉบับ มีใบอนุญาตมากกว่า 3,500 ประเภท ซึ่งกฎหมายดังกล่าวส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและการปรับตัวของภาคธุรกิจ นอกจากนี้ยังส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาการคอร์รัปชัน

3. ปัญหาความสามารถในการสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ของธุรกิจไทยค่อนข้างต่ำ ความสามารถในการใช้และการสร้างองค์ความรู้พบว่า ความรู้ยังกระจุกตัวอยู่กับธุรกิจขนาดใหญ่ งบประมาณด้านการวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนไทยค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) และภาคการเกษตรของคนไทยไม่สามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัยและพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ผลที่ได้คือ ต้องผลิตสินค้าที่มีการแข่งขันสูง อัตราผลกำไรต่ำ ขณะที่ภาคเกษตรกรยังคงทำการเกษตรแบบเดิม พืชหลายชนิดมีผลผลิตต่อไร่อยู่ในระดับต่ำ การเผชิญกับภาวะตั้งตัวของตลาดแรงงานในภาคการเกษตร และการเผชิญความไม่แน่นอนของสภาพภูมิอากาศที่มีความแปรปรวน

นอกจากปัญหาการก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ส่งผลต่ออาชีพ และการทำงานของคนไทยแล้ว ประเทศไทยยังประสบปัญหาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่ได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโลก และเศรษฐกิจไทย ส่งผลให้เกิดการว่างงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างตลาดแรงงาน เกิดอาชีพ และความต้องการแรงงานใหม่ การเปลี่ยนผ่านไปสู่โลกหลังโควิด - 19 ก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) หลากหลายรูปแบบ เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปแบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะพฤติกรรมการใช้งานออนไลน์ (Online

Platform) ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้น ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จึงต้องจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานสอดคล้องกับบริการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เกิดผลสัมฤทธิ์และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้นั้น มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ได้ให้ความเห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วยแผนระดับที่ 1 ได้แก่ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ 2 ได้แก่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนความมั่นคง และแผนระดับที่ 3 หมายถึงแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุงแผนของหน่วยงานโดยใช้ชื่อตามแผนระดับ 3 ดังนี้

- 1) แผนปฏิบัติการด้าน..... ระยะที่..... (พ.ศ. ...-.)
- 2) แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการระยะ 5 ปี และ
- 3) แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการรายปี

ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 “มาตรา 16 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง” และในวาระแรกให้ทำแผนระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กรมการจัดหางาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการกรมการจัดหางาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ขึ้น และเมื่อบริบทของประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นความท้าทายของกรมการจัดหางานที่จะต้องมีการทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติราชการของกรมฉบับใหม่ต่อเนื่องจากฉบับเดิม ซึ่งจะสิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของกรมการจัดหางานสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนตามภารกิจที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนเป้าหมายแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1. เพื่อตรวจสอบ และวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

1.2.2. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

1.2.3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำแผนปฏิบัติราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านข้อมูล

- ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ฯลฯ รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจของกรมการจัดหางาน

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

- ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติงาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน จนถึงระดับผู้บริหาร รวม 9 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

- เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน 2564

1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการโดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยใช้ SWOT Analysis ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจะใช้หลัก 7s Framework เพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง และการวิเคราะห์สภาพสภาวะแวดล้อมภายนอกใช้ C-PEST เพื่อให้ทราบโอกาส อุปสรรค และนำมาวิเคราะห์ SWOT เพื่อจัดทำกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนของแผนปฏิบัติราชการต่อไป

1.5 ข้อจำกัดของการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา และค้นคว้าข้อมูลมีจำกัด จึงอาจทำให้ข้อมูลและผลการศึกษางานบางส่วนไม่สมบูรณ์ และครอบคลุมในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.6.1 ทำให้ทราบสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
- 1.6.2 ได้แผนปฏิบัติราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
- 1.6.3 สามารถเสนอ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการของกรมฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 2

การตรวจสอบสถานะแวดล้อม และการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์

การตรวจสอบสถานะแวดล้อม และการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการเริ่มต้นของการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้ม ปัจจัยสำคัญต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ที่จะเป็นแรงผลักดัน เจ็อนไข และส่งผลต่อการดำเนินภารกิจของกรมการจัดหางาน กระบวนการดังกล่าว จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อให้แผนปฏิบัติการสามารถนำไปขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

2.1 สถานะแวดล้อมภายนอก

2.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกรมการจัดหางาน ดังนี้

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ การก้ำจัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้ำก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยเพื่อให้มีงานทำ

2.1.2 ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)

เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกรอบแนวทาง ในการจัดทำแผนต่างๆ ในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย มีเอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน

2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ 1) “ต่อยอดอดีต” 2) “ปรับปัจจุบัน” และ 3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้ และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้ และการกินดีอยู่ดี

3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้าน มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

2.1.3 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ในปี 2580 มีจำนวนรวม 23 ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน จำนวน 6 ประเด็น ดังนี้

1) ประเด็น ความมั่นคง

เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการหลักที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางในภาพรวมที่กำหนดเอาไว้ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข” โดยมีเป้าหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน คือ เป้าหมายที่ (2) บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับ

2) ประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ

เพื่อให้ประเทศไทยกลับมามีการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นและหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง เขตเศรษฐกิจพิเศษจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทย โดยมีแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สำคัญ และส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพและสร้างมูลค่าเพิ่ม รวมทั้งการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการในปัจจุบันไปสู่ภาคการผลิตและบริการแห่งอนาคตที่มีศักยภาพ

3) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

เพื่อวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคมพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ

4) ประเด็น พลังทางสังคม

ได้กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยมีความเท่าเทียมและเสมอภาคในสังคม ผ่านการมีส่วนร่วมจากประชากรทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย และภาคีต่างๆ ในทุกระดับในการร่วมเป็นกลไกในการจัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำและการสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศที่เกื้อกูลการดำเนินการของภาครัฐอย่างเป็นระบบ

5) ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

มุ่งเน้นพัฒนาการให้บริการของรัฐให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และเป็นการพัฒนาแบบครอบคลุมทั่วถึง มีการบูรณาการแบบไร้รอยต่อ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริการดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชน และผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ และกลุ่มคน

6) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการปรับและหล่อหลอมพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต

2.1.4 แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด - 19 พ.ศ. 2564 - 2565

จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการพัฒนาประเทศท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของของโรคโควิด 19 ความปกติใหม่ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยนำแนวคิด “ล้มแล้วลุกไว” อันประกอบด้วย การพร้อมรับ (Cope) การปรับตัว (Adapt) และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นหลักคิดในการพัฒนา เพื่อให้ประเทศไทย มีความเข้มแข็ง เท่าทัน มีศักยภาพในการรับและลดความเสี่ยง สามารถสร้างสรรค์ผลประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนยืนหยัด และเจริญเติบโตต่อไปได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

เป้าหมายสำคัญ คือ “คนสามารถยังชีพอยู่ได้ มีงานทำ กลุ่มเปราะบางได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง สร้างอาชีพและกระจายรายได้สู่ท้องถื่น เศรษฐกิจประเทศฟื้นตัวเข้าสู่ภาวะปกติ” โดยมีประเด็นการพัฒนา 4 ประการ ประกอบด้วย

1) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากภายในประเทศ (Local Economy) เพื่อลดความเสี่ยงในการพึ่งพาต่างประเทศ

2) การยกระดับขีดความสามารถของประเทศเพื่อรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว (Future Growth)

3) การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคนให้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศ (Human Capital) โดยการยกระดับและปรับทักษะแรงงานให้สนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายที่ประเทศไทยมีโอกาสและมีศักยภาพ

4) การปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ (Enabling Factors) ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อศักยภาพของประเทศ

2.1.5 แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2562 เห็นชอบการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยปรับปรุงใน 6 ประเด็น ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับแผนให้ชัดเจนและวัดผลได้ (2) การปรับตัดกิจกรรมที่เข้าข่ายเป็นภารกิจปกติของหน่วยงานและคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) (3) การทบทวนกฎหมายภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศ โดยคัดเลือกเฉพาะกฎหมายที่มีความสำคัญ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของการเสนอกฎหมาย (4) การทบทวนข้อเสนอลำดับจัดตั้งหน่วยงานของรัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศ (5) พิจารณาความเห็นของหน่วยงานรับผิดชอบตามแผนการปฏิรูปประเทศ และ (6) ปรับแก้โครงสร้างของแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านให้เป็นรูปแบบเดียวกัน และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) โดยแผนการปฏิรูปประเทศประกอบด้วย 13 ด้าน เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางานใน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
- 2) ด้านเศรษฐกิจ
- 3) ด้านสังคม
- 4) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 5) ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.6 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทั้งในเรื่องกระบวนการผลิต และรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ โดยเกี่ยวข้องกับภารกิจกรมการจัดหางาน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนไทยในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนไทยให้พร้อมในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ

2) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งของแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจให้สนับสนุนเป้าหมายการเพิ่มรายได้ต่อหัว เพิ่มศักยภาพของฐานการผลิตและฐานรายได้เดิมและสร้างฐานการผลิตและรายได้ใหม่ สนับสนุนการกระจายการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขา เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน

3) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายใน รวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของชาติ เพื่อสร้างความพร้อมและฉันทกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหาร และภัยคุกคามอื่นๆ

4) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดเล็ก มีการบริหารจัดการที่ดี และได้มาตรฐานสากล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการและให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบและกระบวนการทางกฎหมายให้สามารถอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ประชาชน

5) ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายความเจริญและโอกาสทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึงมากขึ้น พัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่ม พัฒนาและฟื้นฟูพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักให้ขยายตัวอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน และพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาในพื้นที่อย่างยั่งยืน

2.1.7 นโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2565)

นโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ มีสาระที่ครอบคลุมถึงนโยบายภายในประเทศ นโยบายต่างประเทศ และนโยบายการทหารกับการเศรษฐกิจ และอื่น ๆ อันเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อให้กิจการของหน่วยงานของรัฐสามารถประสานกันได้อย่างใกล้ชิด เป็นผลดีต่อความมั่นคงแห่งชาติ โดยกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติในเรื่อง 1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) การปกป้องและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ 3) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและศักยภาพการป้องกันประเทศ และ 4) การรักษาความมั่นคงภายในประเทศและระหว่างประเทศ

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ มีจำนวน 16 นโยบาย เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน ในนโยบายที่ 4 จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน และนโยบายที่ 7 จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รวม 19 แผน เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางานในแผนที่ 8 การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง และ 9 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

2.1.8 นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง โดยกรมการจัดหางานเกี่ยวข้องกันโยบายหลัก 4 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 3 เรื่อง ดังนี้

นโยบายหลัก

นโยบายที่ 2 การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ

นโยบายที่ 6 การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค

นโยบายที่ 7 การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก

นโยบายที่ 8 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย

นโยบายเร่งด่วน

นโยบายที่ 5 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

นโยบายที่ 6 การวางระบบเศรษฐกิจของประเทศ

นโยบายที่ 7 การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21

2.1.9 แนวคิดไทยแลนด์ 4.0

การปรับเปลี่ยนประเทศไทย สู่ไทยแลนด์ 4.0 เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยยังติดกับโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” โดยต้องขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน 3 มิติสำคัญ คือ

- 1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม”
- 2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
- 3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

2.1.10 บริบทราชการไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 สำนักงาน ก.พ.

เพื่อให้ภาครัฐปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสังคมในยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ จึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda – Based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพลิกโฉมระบบราชการสู่ Government 4.0 โดยวางระบบ และวิธีการทำงานของภาครัฐใหม่ ยึดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการบริหารงานภาครัฐหรือหลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี

ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ

1) ภาครัฐที่เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)
 2) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการบริการ และเข้าถึงความต้องการในระดับปัจเจก (Citizen – Centric and Service – Oriented Government) มีลักษณะสำคัญ เช่น ทำงานในเชิงรุก โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ให้บริการเชิงรุก และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ร้องขอ

3) ภาครัฐอัจฉริยะ-มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart Performance Government) มีลักษณะ เช่น ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือมีความคิดริเริ่มเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย ข้าราชการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.ร.) ได้กำหนดปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 คือ

1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) โดยยกระดับจากการประสานงานกัน ไปสู่การร่วมมือกันในรูปแบบ “ ประชาธิปไตย ”

2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและหาวิธีการ หรือศึกษาเรื่องใหม่ ๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

3) การปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ อุปกรณ์สมาร์ทโฟน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้การบริการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

สำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

2.1.11 วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

ประกอบด้วย 17 เป้าหมาย 169 เป้าประสงค์ และ 241 ตัวชี้วัด โดยกรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบในเป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และครอบคลุมและการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนในเป้าประสงค์ที่ 8.5

2.1.12 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) กระทรวงแรงงาน

เป็นกรอบยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความ “มั่นคง” ให้กับแรงงานเพื่อให้มีหลักประกันที่ดี ได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีสภาพการจ้างงาน

ที่เป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมตามมาตรฐานสากล และเพื่อสร้างความ “มั่นคง” ให้แรงงานมีรายได้สูง (High Income) มีผลิตภาพแรงงานสูง (High Productivity) นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่าง “ยั่งยืน” โดยได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ช่วง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 - 2564)

เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ เร่งพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล และส่งเสริมให้เป็นแรงงานที่มีทักษะหลากหลาย (Multi-Skilled) เป็นแรงงานที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างราบรื่น และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565-2569)

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) โดยการพัฒนาแรงงานให้สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพ เพิ่มการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะด้าน STEM มากขึ้น เพื่อรองรับต่อยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 - 2574)

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เกิดการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) แรงงานมีผลิตภาพ (Productivity) และมีงานทำที่มีคุณค่า ถ้วนหน้า (Decent Work) โดยให้แรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D ในการเพิ่มมูลค่าเพิ่มในการทำงาน

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 - 2579)

เป็นยุคของสังคมทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income)

2.2 สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

2.2.1 ประวัติความเป็นมาของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจกรรมบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2536

2.2.2 เครื่องหมาย



เครื่องหมาย : เทพบดีสามองค์

ความหมาย : เทพบดีองค์กลาง พระหัตถ์ซ้ายถือพระขรรค์ พระหัตถ์ขวาประสาธพร

มีหน้าที่รักษาความเป็นธรรม เปรียบเสมือนรัฐบาลทำหน้าที่รักษาความเป็นธรรม และอำนวยความสะดวกสุขให้แก่ประชาชนโดยมีกฎหมายเป็นเครื่องมือ

เทพบดีผู้อยู่เบื้องขวา พระหัตถ์ขวาถือม้วนสารา หมายถึง นายจ้าง หรือผู้ประกอบการ

เทพบดีผู้อยู่เบื้องซ้าย พระหัตถ์ขวาถือฝัก พระหัตถ์ซ้ายถือดั่ง หมายถึง ลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงาน

2.2.3 วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ : กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี 2565

นิยาม : กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้าทุกช่วงวัย หมายถึง คนหางานที่ประสงค์จะทำงาน อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ได้รับบริการจัดหางาน แนะนำอาชีพและข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง นำไปสู่การมีงานทำ มีรายได้

2.2.4 พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการมีงานทำ โดยให้บริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ การคุ้มครองคนหางาน เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้

2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามภารกิจของกรมการจัดหางาน

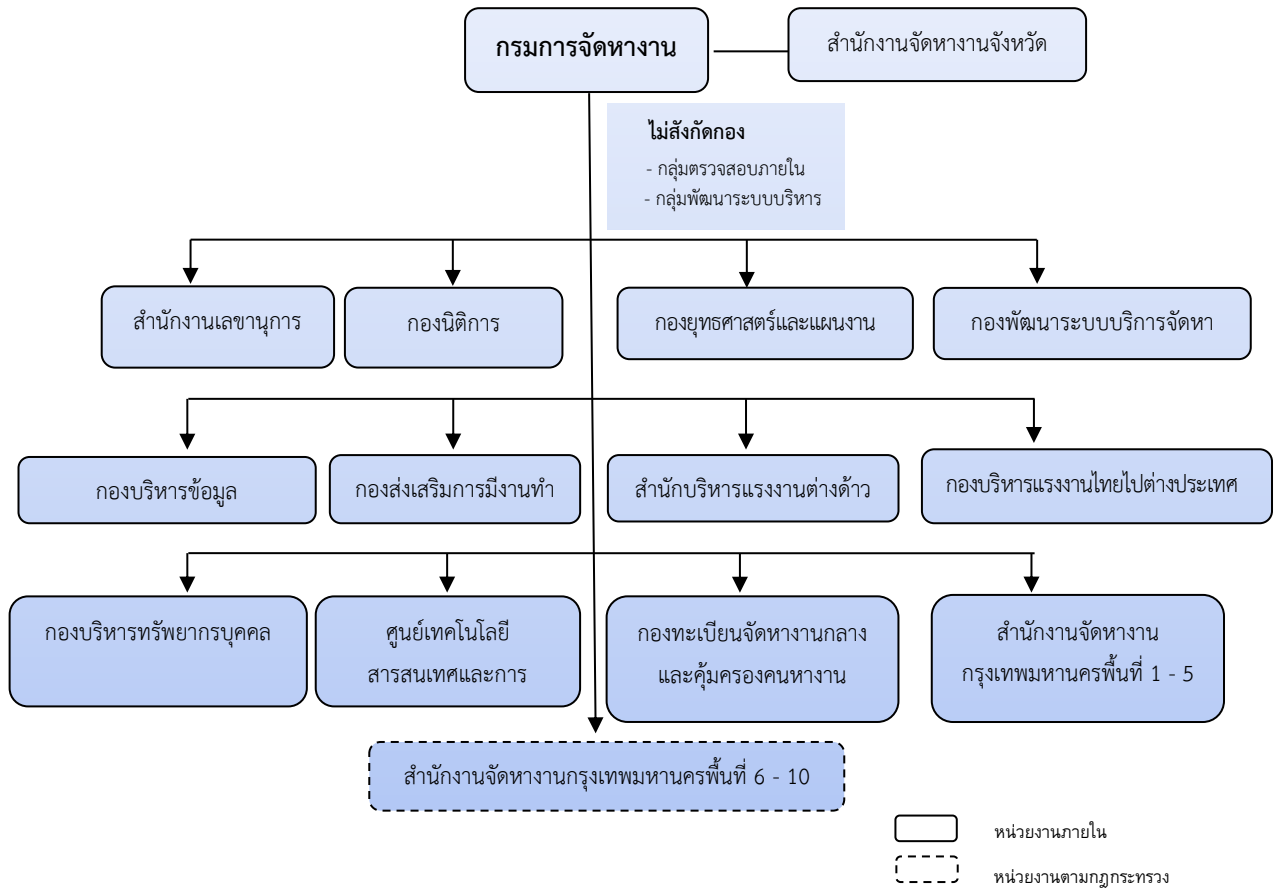
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

4. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล

5. บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

2.2.5 โครงสร้าง และบุคลากร

แผนภาพที่ 1 โครงสร้างกรมการจัดหางาน



แผนภาพที่ 2 กรอบอัตรากำลัง



กรอบอัตรากำลัง (หน่วย : คน)

	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวม
จาราชการ	662	571	1,233
ลูกจ้างประจำ	54	135	189
พนักงานราชการ	306	354	660
รวมทั้งสิ้น	1,022	1,060	2,082

ข้อมูล ณ 30 พฤศจิกายน 2563

2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน

เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) ซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การที่ได้ทราบว่าสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง หรือจุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาส หรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง รวมทั้งการประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

2.3.1 การตรวจสอบสภาวะแวดล้อมทั่วไป ตามกรอบ STEEP- M ประกอบด้วย ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเมือง และด้านการทหาร เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ด้านสังคม (Social)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ส่งผลต่อเนื่องถึงมิติด้านสังคมในด้านต่างๆ ที่สำคัญ ดังนี้

• ด้านสถานการณ์แรงงาน

ตลอดปี 2563 ตลาดแรงงานได้รับผลกระทบจากโรคโควิด - 19 ทำให้อัตราการว่างงานเพิ่ม และชั่วโมงการทำงานลดลง โดยกำลังแรงงานในปี 2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 38.5 ล้านคน อัตราการว่างงานปี 2563 อยู่ในระดับสูงที่ร้อยละ 1.69 เพิ่มจากปี 2562 ที่ร้อยละ 0.98 และชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยลดลง โดยชั่วโมงการทำงานภาคเอกชนอยู่ที่ 43.2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ลดลงจาก 45.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือลดลงร้อยละ 5.7 ขณะที่แรงงานที่ทำงานล่วงเวลา (ทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) มีจำนวนลดลงร้อยละ 17.1 ซึ่งส่วนหนึ่งทำให้แรงงานมีรายได้ลดลงและอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

โดยใน 2564 มีปัจจัยเสี่ยงด้านแรงงานได้แก่

(1) ความไม่แน่นอนของการระบาดของ COVID-19 ระลอกใหม่
 (2) สถานการณ์ภัยแล้ง จากปริมาณน้ำในเขื่อนที่มีปริมาณลดลงต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2562 ทำให้ปริมาณน้ำต้นทุนในปี 2564 มีน้อย ปริมาณน้ำในอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2564 มีปริมาณน้ำใช้การได้อยู่ที่ 16,151 ล้านลูกบาศก์เมตร ซึ่งมีน้อยกว่าปี 2563 ถึง 1,176 ล้านลูกบาศก์เมตร จึงอาจเกิดภาวะขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง กระทบต่อการเพาะปลูกของเกษตรกรโดยเฉพาะในกลุ่มพืชที่ใช้น้ำมาก และ

(3) การขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยี และดิจิทัล จากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด - 19 สถานประกอบการที่มีความต้องการจ้างงานเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและดิจิทัลมีการขยายตัวอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ทั้งหุ่นยนต์ ระบบปัญญาประดิษฐ์ และอินเทอร์เน็ต ขณะที่การผลิต การยก/เปลี่ยนระดับทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยียังไม่ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว

- ด้านหนี้สินครัวเรือน

จากข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนช่วงครึ่งปี 2563 พบว่า หนี้สินครัวเรือนในไตรมาสสามปี 2563 มีมูลค่า 13.77 ล้านล้านบาท ขยายตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อยที่ร้อยละ 3.9 ใกล้เคียงกับร้อยละ 3.8 ในไตรมาสก่อน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 86.6 ต่อ GDP เพิ่มสูงขึ้นตามเศรษฐกิจที่หดตัวจากผลของการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ขณะที่ความสามารถในการชำระหนี้ปรับตัวดีขึ้น โดยไตรมาสสามปี 2563 ยอดคงค้างหนี้ NPLs เพื่อการอุปโภคบริโภคมีจำนวนลดลงซึ่งเป็นผลมาจากมาตรการช่วยเหลือและการปรับโครงสร้างหนี้เพื่อชะลอการต่อคุณภาพของสินเชื่อ ทำให้ภาพรวมคุณภาพสินเชื่อดีขึ้นในทุกประเภทสินเชื่อ

แนวโน้มการก่อหนี้ของครัวเรือนในระยะถัดไป คาดว่าจะเพิ่มขึ้นใกล้เคียงกับไตรมาสก่อนตามมาตรการกระตุ้นการบริโภคของภาครัฐ รวมถึงกิจกรรมเศรษฐกิจที่เริ่มฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้ ในช่วงที่ผ่านมา รัฐบาลได้ดำเนินมาตรการแก้ปัญหาหนี้สินในวงกว้างและเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง แต่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ระลอกใหม่ จะส่งผลกระทบต่อรายได้และความสามารถในการชำระหนี้ของครัวเรือนเพิ่มขึ้น และเป็นความท้าทายสำคัญในการหาแนวทางช่วยเหลือลูกหนี้ เพื่อไม่ให้มีปัญหาสภาพคล่องซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและกลายเป็นปัจจัยฉุดรั้งเศรษฐกิจ

2. ด้านเทคโนโลยี (Technological)

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่ทั่วโลกและประเทศไทยเคลื่อนตัวเข้าสู่โลกเทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัลส่งผลให้เกิด Digital Disruption ที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิต การทำงาน การเรียนรู้ โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้บริโภค ทำให้ธุรกิจหรือบริการต่างๆ ต้องปรับรูปแบบการทำธุรกิจ ที่มุ่งให้ลูกค้าได้รับมูลค่าที่เท่าเดิมหรือดีกว่าเดิมในราคาที่ต่ำกว่า บริษัทที่ยังใช้รูปแบบธุรกิจเดิมอาจสูญเสียธุรกิจได้ ซึ่งเทคโนโลยีที่ทำให้เกิด Digital Disruption อาจหมายรวมถึงปัญญาประดิษฐ์ อัลกอริทึม เรียนรู้เชิงลึก วิศวกรรมซอฟต์แวร์ การออกแบบวงจรรวม คลาวด์คอมพิวติ้ง การออกแบบส่วนเชื่อมต่อออนไลน์ หุ่นยนต์ ข้อมูลขนาดใหญ่ และการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผนวกเทคโนโลยีเหล่านี้เข้าด้วยกันย่อมทำให้เกิดเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบธุรกิจ อาทิ

- ด้านการเงิน ส่งผลให้ธนาคารปิดสาขาลงเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสามารถดำเนินธุรกรรมทางการเงินเกือบทุกชนิดผ่านระบบออนไลน์

- ด้านธุรกิจค้าปลีก มีการนำแพลตฟอร์มสำหรับการซื้อขายออนไลน์ ทำให้การซื้อขายแบบเดิม ๆ กำลังถูกแทนที่

- ด้านขนส่ง มีการพัฒนาแพลตฟอร์มที่ชื่อว่า GrabTaxi หรือ UBER เพื่อให้บริการรถแท็กซี่สำหรับผู้โดยสารผ่านระบบโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟนเพื่อการเดินทางที่ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ด้านการแพทย์ มีการนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพและปรับปรุงข้อมูลเพื่อวินิจฉัยโรคได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว

- ด้านธุรกิจโรงแรม ที่ต้องสูญเสียส่วนแบ่งทางการตลาดให้กับ Airbnb แพลตฟอร์มให้บริการที่พักที่ไม่มีโรงแรมเป็นของตัวเอง

- ด้านชีวิตประจำวันของผู้คนทั่วไป ปัญญาประดิษฐ์ได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากมาย ทั้งการประมวลผลอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศ เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน การเรียนรู้พฤติกรรมกรมการ ใช้งาน facebook และ youtube และนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างชาญฉลาด

3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

การแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วของโรคโควิด - 19 สร้างความเสียหายให้กับระบบ เศรษฐกิจเป็นจำนวนมาก และวงกว้าง เนื่องจากมาตรการการจำกัดการเดินทาง และกิจกรรมทาง เศรษฐกิจต่าง ๆ เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อไวรัส ในเดือนมิถุนายน 2563 ธนาคารโลก ได้คาดการณ์เศรษฐกิจว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของโลกในปี 2563 จะหดตัวร้อยละ 5.2 และการเติบโตทุกภูมิภาคจะลดลงอย่างมาก โดยเอเชียตะวันออกและแปซิฟิกจะเติบโตเพียง ร้อยละ 0.5 และการเติบโตทางเอเชียใต้ แอฟริกาใต้ ซาฮารา ตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ ยุโรป และเอเชียกลาง และละตินอเมริกาจะหดตัวร้อยละ 2.7 ร้อยละ 2.8 ร้อยละ 4.2 ร้อยละ 4.7 และ ร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

ในส่วนของประเทศไทย ธนาคารโลกคาดการณ์ว่า แนวโน้มผลิตภัณฑ์มวลรวม ประชาชาติ (GDP) ในปี 2563 จะหดตัวร้อยละ 5 ซึ่งสอดคล้องกับธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีการ คาดการณ์ว่า อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยจะติดลบ โดยติดลบสูงถึงร้อยละ 7.8 อันเป็นผลเนื่องมาจากเศรษฐกิจโลกที่ย่ำแย่ลง และการหยุดชะงักห่วงโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ประกอบกับมาตรการจำกัดการเดินทาง และห้ามนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ตั้งแต่เดือนเมษายน 2563 ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงกับประเทศไทยที่เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว ซึ่งภาคการท่องเที่ยวคิดเป็นสัดส่วนสูงถึงประมาณร้อยละ 15 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP)

จากสถานการณ์ดังกล่าว รัฐบาลได้ออกมาตรการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องในหลาย รูปแบบเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อาทิ โครงการคนละครึ่ง โครงการเราชนะ โครงการ เราเที่ยวด้วยกัน โครงการมาตรา 33 เรารักกัน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน โดยรัฐช่วยค่าจ้าง ครึ่งหนึ่ง (Co-Payment) และการให้ความช่วยเหลืออื่นๆ ทั้งด้านลดภาษี ลดอัตรานำส่งเงิน ประกันสังคม โดยรัฐบาลได้ออกพระราชกำหนดเงินกู้หนึ่งล้านล้านบาท เพื่อช่วยเหลือ เยียวยา และกระตุ้นให้เกิดการบริโภคและการลงทุนในประเทศ เพื่อเป็นแรงส่งให้เศรษฐกิจหมุนไปสู่การสร้าง รายได้ให้แก่ครัวเรือน และภาคธุรกิจ รองรับการเดินทางไปสู่โลกหลังโควิด - 19 ที่เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New-Normal) ในระบบเศรษฐกิจทั่วโลก เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่าง ก้าวกระโดด โดยเฉพาะการใช้งานออนไลน์ (Online Platform) จึงเป็นความท้าทายของภาครัฐ ที่จะต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เศรษฐกิจของประเทศ ขยับเคลื่อน และเติบโตอย่างยั่งยืน

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

สภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสภาวะ โลกร้อนเกิดขึ้นพร้อมกับการเพิ่มจำนวนของประชากรโลก รวมถึงการพัฒนาประเทศที่เน้นการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก นำไปสู่การใช้ทรัพยากรธรรมชาติโดยขาดความสมดุลทำให้

สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศน์ จนนำไปสู่ภัยพิบัติทางธรรมชาติเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น โดยมีพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัย วาตภัย ภาวะแห้งแล้ง น้ำท่วมฉับพลัน น้ำป่าไหลหลาก ดินถล่ม สึนามิ การกัดเซาะชายฝั่งทะเล หลุมยุบ รวมถึงสถานการณ์แผ่นดินไหวที่เพิ่มมากขึ้น โดยภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในภาพรวมมากที่สุด ได้แก่ อุทกภัย และภัยแล้ง ซึ่งมีแนวโน้มจะเกิดขึ้นบ่อยครั้งและทวีความรุนแรงมากขึ้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการเตรียมความพร้อมในลักษณะที่สามารถบริหารจัดการวิกฤตการณ์และภัยพิบัติให้มีประสิทธิภาพตั้งแต่ขั้นการป้องกัน การแก้ไข และการฟื้นฟูสถานการณ์ผลกระทบจากวิกฤตการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติในระดับรุนแรงมากขึ้น ควบคู่กับการขยายความร่วมมือกับประชาคมโลกเพื่อจัดการกับภัยพิบัติดังกล่าว

5. ด้านการเมือง (Political)

การเมืองโลกมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่หลายขั้วอำนาจ โดยสหรัฐอเมริกาต้องเผชิญกับการท้าทายจากรัสเซียและจีน ขณะที่การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และอินเดีย ในกรอบ Quadrilateral Security Dialogue (QUAD) จะช่วยสนับสนุนการมีบทบาทนำด้านความมั่นคงของสหรัฐอเมริกาในภูมิภาคเอเชีย นอกจากนี้ การเพิ่มบทบาทของขั้วอำนาจใหม่ทางเศรษฐกิจโลก คือ กลุ่ม BRICS ประกอบด้วย บราซิล รัสเซีย อินเดีย จีน และแอฟริกาใต้ ซึ่งกำลังมีบทบาทในเวทีระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น และมีท่าทีต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบกติกาของโลก โดยมีความเคลื่อนไหวที่สำคัญในด้านเศรษฐกิจและการเงินระหว่างประเทศซึ่งเป็นการท้าทายและสร้างดุลอำนาจใหม่ และมีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงระเบียบโลก ทั้งทางการเมือง และเศรษฐกิจ สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ประเทศไทยต้องดำเนินนโยบายด้วยความอ่อนตัวในการกำหนดท่าทีเพื่อรักษาดุลยภาพทางความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับประเทศมหาอำนาจต่าง ๆ

ในส่วนของสถานการณ์ด้านการเมืองของประเทศไทย แต่ยังคงมีปัญหาเชิงโครงสร้างจากความเหลื่อมล้ำ รวมถึงโลกทัศน์ที่แตกต่างกันของกลุ่มคนในสังคม เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดความแตกแยกทางความคิดระหว่างคนกลุ่มต่าง ๆ ในห้วงที่ผ่านมา การเคลื่อนไหวทางการเมืองถูกขับเคลื่อนด้วยเป้าหมายสุดโต่ง ส่งผลให้สภาวะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนำไปสู่ความขัดแย้งที่มีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น และโดยที่ความอดทน อดกลั้นของคนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมมีแนวโน้มลดต่ำลง ทำให้สถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองยังคงเป็นจุดเปราะบาง อนึ่ง การแก้ไขสาเหตุรากเหง้าของปัญหา อาทิ การลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างความเสมอภาคต่อการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม การรักษาพื้นที่สิทธิมนุษยชนแก่ทุกฝ่าย การแก้ไขปัญหาการทุจริต การเสริมสร้างประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในสังคมได้

6. ด้านการทหาร (Military)

การขยายอิทธิพลและบทบาทของประเทศมหาอำนาจต่อโลกและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของการแข่งขันและการขยายอิทธิพลของชาติมหาอำนาจทั้งในรูปแบบของการใช้พลังอำนาจทางทหารและทางเศรษฐกิจเพื่อให้

ได้มาซึ่งประโยชน์ของตน โดยเฉพาะการแข่งขันระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน ที่ต้องการแสวงหาพันธมิตรในภูมิภาคต่าง ๆ ทั้งประเทศเล็กและประเทศมหาอำนาจระดับกลาง โดยสหรัฐอเมริกาจะดำเนินยุทธศาสตร์ Indo – Pacific ในขณะที่จีนจะดำเนินยุทธศาสตร์ Belt and Road Initiative (BRI) ซึ่งมีเป้าหมายเชื่อมโยงเศรษฐกิจ ทั้งการค้า การลงทุน และโครงสร้างพื้นฐานระหว่างภูมิภาคเอเชีย แอฟริกา และยุโรป อาจเป็นผลให้จีนพยายามขยายอิทธิพลทางการเมืองและการทูตต่อกลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว และมีแนวโน้มนำไปสู่ความขัดแย้งในภูมิภาคได้ อย่างไรก็ตาม ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างมหาอำนาจที่อยู่ในรูปแบบการสกัดกั้น-พัวพัน การปิดล้อม และการปฏิสัมพันธ์ จะส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ทั้งระดับกลาง และระดับเล็กจำเป็นต้องดำเนินความสัมพันธ์กับมหาอำนาจต่าง ๆ อย่างสมดุล อนึ่ง ประเทศไทยสามารถใช้ข้อได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์ในการเชื่อมโยงนโยบายเศรษฐกิจของประเทศกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค โดยเฉพาะโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ที่สามารถเชื่อมโยงกับ BRI ของจีน และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายอินโดนีเซีย – มาเลเซีย – ไทย (Indonesia-Malaysia-Thailand Growth Triangle: IMT-GT)

ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ไม่มีแนวโน้มของเหตุการณ์การใช้กำลัง โดยในส่วนของประเทศเมียนมา ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบภายในประเทศ ซึ่งหากมีความรุนแรงมากขึ้นจะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในหลายๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาความไม่ชัดเจนของเส้นเขตแดน และอาณาเขตทางทะเลระหว่างกัน จึงยังคงมีความเสี่ยงที่จะนำไปสู่การใช้กำลังทหารต่อกันหากเกิดความขัดแย้งรุนแรงและไม่มีการบริหารจัดการปัญหาร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT ANALYSIS)

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยใช้ 7s Framework ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์กรในสวนของปัจจัยภายในวาทองค์กรนั้น ๆ มีจุดแข็งและจุดอ่อนในปัจจัยทั้ง 7 อย่างเป็นประจักษ์ด้วย

S1 = โครงสร้างองค์กร (Structure) การพิจารณาลักษณะขององค์กรมีประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจากถ้าโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถาโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดอ่อนขององค์กร

S2 = กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) กลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่ กิจกรรมหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กร

S3 = ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems) ได้แก่ ระบบ หรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ เช่น ระบบด้านงบประมาณและระบบบัญชี ระบบในการสรรหา และคัดเลือกพนักงาน ระบบในการฝึกอบรม ระบบในการติดต่อสื่อสาร ระบบหรือขั้นตอนการทำงานเหล่านี้ จะบ่งบอกถึงวิธีการทำงานต่าง ๆ ขององค์กร

S4 = ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style) โดยรวมถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูงด้วย

S5 = บุคลากรในองค์กร (Staff) ประกอบด้วยบุคลากร/พนักงานทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งแบบแผน และพฤติกรรมต่างๆ ที่องค์กรแสดง และปฏิบัติต่อพนักงานภายในองค์กร เช่น การมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับด้านการพนักงานทั้งหมด หรือการที่ผู้บริหารระดับสูงเข้ามาเกี่ยวข้องของการจูงใจและพัฒนาพนักงาน

S6 = ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skills) สิ่งที่องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าองค์กรอื่นถือว่าเป็นความรู้ ความสามารถของพนักงาน เช่น ความสามารถและทักษะขององค์กรในการให้บริการผู้มารับบริการ/ลูกค้า ความสามารถในด้านวิจัยและพัฒนา ความสามารถด้านการตลาด ฯลฯ

S7= ค่านิยมรวมกัน (Shared Values) ได้แก่แนวคิดรวมกัน ค่านิยม ความคาดหวังขององค์กร รวมทั้งสิ่งที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นในอนาคตข้างหน้า

ตารางที่ 2-1 แสดงการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในโดยใช้ 7S

องค์ประกอบ 7S	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S : Structure โครงสร้างองค์กร	1. มีหน่วยงานบริการครอบคลุมทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค 2. มีการนำบริการลงถึงพื้นที่ ชุมชน 3. มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่ชัดเจน	การสั่งการตามสายบังคับบัญชา ทำให้การบริหารงานล่าช้า
S : Strategy กลยุทธ์ขององค์กร	มีแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับเป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ	1. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยังขาดประสิทธิภาพ 2. โครงการมีจำนวนมาก และมีความซ้ำซ้อน 3. ขาดการประเมินผลแผนปฏิบัติราชการ
S : System ระบบในการดำเนินงานขององค์กร	มีระบบ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1. ขั้นตอน กระบวนการในหลายภารกิจมีความยุ่งยาก และใช้เอกสารจำนวนมาก 2. ระบบ e-Service ที่ให้บริการไม่ทันสมัย ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

องค์ประกอบ 7S	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S : Style ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาประเทศที่สำคัญ	ขาดการสื่อสาร และสร้างความตระหนักร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
S : Staff บุคลากรในองค์กร	มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน	1. ขาดการวางแผนอัตรากำลัง 2. ขาดแคลนบุคลากรด้านการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา 3. มีการจ้างเหมาพนักงาน ทำให้เพิ่มภาระด้านงบประมาณ
S : Skill ความรู้ ความสามารถขององค์กร	มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1.บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน (Job Rotation) 2.ขาดการจัดเก็บองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3.ขาดการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการใช้ระบบเทคโนโลยี
S : Shared Value	มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และมีจิตบริการ	ขาดการกระตุ้นและเน้นย้ำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งประโยชน์แก่ประชาชน

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยใช้ C-Pest (C- PEST Analysis)

เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยปัจจัย 5 ด้าน ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมของผู้รับบริการ (Customer Behaviors : C) ซึ่งประกอบด้วยนักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไป นายจ้าง สถานประกอบการ บริษัทจัดหางาน บริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ สภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

2. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal factors: P) วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ กฎหมาย นโยบายรัฐบาล กฎ ระเบียบที่ข้องในการปฏิบัติงาน

3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors: E) วิเคราะห์สภาพและแนวโน้มเศรษฐกิจที่ประสบปัญหาเศรษฐกิจถดถอยเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตประชาชน

4. สภาพสังคม (Social-cultural factors : S) วิเคราะห์ปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย รวมถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย

5. ด้านเทคโนโลยี (Technological factors: T) วิเคราะห์ในเรื่องความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลทั้งด้านบวกและด้านลบต่อหน่วยงานและกำลังแรงงานของประเทศ

ตารางที่ 2-2 แสดงการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกโดยใช้ C-Pest

องค์ประกอบ C-Pest	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
C : Customer Behaviors	ผู้รับบริการยังมีความเชื่อมั่นในการให้บริการ และเข้าร่วมกิจกรรมของกรมการจัดหางาน	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและโครงสร้างด้านอาชีพจาก New Normal และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
P : Political and legal factors	ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจ้างงาน รวมทั้งการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรมฯ	1. ขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบการให้บริการ 2. นโยบาย มาตรการ และกฎหมายไม่เอื้อต่อการส่งเสริมการจ้างงานคนกลุ่มพิเศษ (ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้พันโทฯ และนักเรียน นักศึกษา)
E : Economic factors	รัฐบาลมีแนวนโยบายในด้านเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน	เศรษฐกิจตกต่ำจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ส่งผลให้มีการเลิกจ้าง ว่างานจำนวนมาก
S : Society	พฤติกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ที่หลากหลายขึ้น เช่น งานกิ๊ก งานพาร์ทไทม์	1. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 2. การขาดแคลนแรงงานและการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของประเทศเพื่อนบ้าน 3. วัฒนธรรมการทำงานของส่วนราชการไม่บูรณาการการทำงานอย่างแท้จริง
T : Technological	1. เพิ่มความสะดวกในการให้บริการและเชื่อมโยงข้อมูลการทำงานได้อย่างรวดเร็ว 2. ทำงานได้ทุกสถานที่โดยไม่มีข้อจำกัด (Work from Everywhere)	1. เกิด Disruptive แรงงานขาดการ Re-Skill , Up-Skill , New-Skill ทำให้การจับคู่งานยากมากยิ่งขึ้น 2. บุคลากรของกรมฯ ปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.4 การกำหนดน้ำหนักคะแนนการประเมินสถานะแวดล้อม



สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

1. มีหน่วยงานบริการครอบคลุมทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
2. มีการนำบริการลงถึงพื้นที่ ชุมชน
3. มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่ชัดเจน
4. มีแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับเป้าหมาย และยุทธศาสตร์
การพัฒนาประเทศ
5. มีระบบ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
6. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน และสอดคล้อง
กับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาประเทศที่สำคัญ
7. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน
8. มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
9. มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และมีจิตบริการ

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. การสั่งการตามสายบังคับบัญชาทำให้การบริหารงานล่าช้า
2. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยังขาดประสิทธิภาพ
3. โครงการมีจำนวนมาก และมีความซ้ำซ้อน
4. ขาดการประเมินผลแผนปฏิบัติราชการ
5. ขั้นตอน กระบวนการในหลายภารกิจมีความยุ่งยาก และใช้เอกสารจำนวนมาก
6. ระบบ e-Service ที่ให้บริการไม่ทันสมัย ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

7. ขาดการสื่อสาร และสร้างความตระหนักร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
8. ขาดการวางแผนอัตรากำลัง
9. ขาดแคลนบุคลากรด้านการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา
10. มีการจ้างเหมาพนักงาน ทำให้เพิ่มภาระด้านงบประมาณ
11. ขาดการจัดเก็บองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
12. ขาดการพัฒนาทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และการใช้ระบบเทคโนโลยี
13. ขาดการกระตุ้นและเน้นย้ำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งประโยชน์แก่ประชาชน

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

1. ผู้รับบริการยังมีความเชื่อมั่นในการให้บริการ และเข้าร่วมกิจกรรมของกรมการจัดหางาน
2. ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจ้างงาน รวมทั้งการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรมฯ
3. รัฐบาลมีแนวนโยบายในด้านเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน
4. พฤติกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ที่หลากหลายขึ้น เช่น งานกิ๊ก งานพาร์ทไทม์
5. เพิ่มความสะดวกในการให้บริการและเชื่อมโยงข้อมูลการทำงานได้อย่างรวดเร็ว
6. ทำงานได้ทุกสถานที่โดยไม่มีข้อจำกัด (Work from Everywhere)

อุปสรรค (Treat)

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและโครงสร้างด้านอาชีพจาก New Normal และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
2. ขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบการให้บริการ
3. นโยบาย มาตรการ และกฎหมาย ไม่เอื้อต่อการส่งเสริมการจ้างงาน คนกลุ่มพิเศษ (ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้พหุโทษ และนักเรียน นักศึกษา)
4. เศรษฐกิจตกต่ำจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ส่งผลให้มีการเลิกจ้าง ว่างานจำนวนมาก
5. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
6. การขาดแคลนแรงงานและการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของประเทศเพื่อนบ้าน
7. วัฒนธรรมการทำงานของส่วนราชการไม่บูรณาการการทำงานอย่างแท้จริง
8. เกิด Disruptive แรงงานขาดการ Re-Skill , Up-Skill , New-Skill ทำให้การจับคู่งานยากมากยิ่งขึ้น
9. บุคลากรของกรมฯ ปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2-4 แสดงค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก

รายการปัจจัย สิ่งแวดล้อมภายนอก	คนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	\bar{X}
	C : พฤติกรรมผู้รับบริการ		0.15	0.25	0.15	0.20	0.20	0.20	0.25	0.20	0.20
P : การเมืองและกฎหมาย		0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.15	0.19
E : เศรษฐกิจ		0.25	0.15	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.15	0.25	0.20
S : สังคมและวัฒนธรรม		0.20	0.20	0.20	0.20	0.15	0.20	0.20	0.20	0.20	0.19
T : เทคโนโลยี		0.20	0.20	0.25	0.20	0.25	0.20	0.15	0.25	0.20	0.21
น้ำหนักคะแนนรวม		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

2.5.2 การวิเคราะห์ห้องกรงโดยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในหน่วย พิจารณาประเด็นและวิเคราะห์ว่า ประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

ผลคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมฯ ดังปรากฏตามตารางที่ 2-5 และ 2-6

ตารางที่ 2-5 แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายใน 7S framework

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน "จุดแข็ง"		สภาพแวดล้อมภายใน "จุดอ่อน"	
	คะแนนเฉลี่ย	Strength	คะแนนเฉลี่ย	Weaknesses
1. โครงสร้างองค์กร (Structure)	4.50	S1 มีหน่วยงานบริการครอบคลุม ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	4.30	W1 การสั่งการตามสาย บังคับบัญชาทำให้ การบริหารงานล่าช้า
	4.00	S2 มีการนำบริการลงถึงพื้นที่ ชุมชน		
	3.5	S3 มีสายการบังคับบัญชา ตามลำดับชั้นที่ชัดเจน		

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน "จุดแข็ง"		สภาพแวดล้อมภายใน "จุดอ่อน"	
	คะแนนเฉลี่ย	Strength	คะแนนเฉลี่ย	Weaknesses
2. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	4.50	S4 มีแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับเป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ	4.80 4.80 4.80	W2 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยังขาดประสิทธิภาพ W3 โครงการมีจำนวนมากและมีความซ้ำซ้อน W4 ขาดการประเมินผลแผนปฏิบัติราชการ
3 ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)	3.80	S5 มีระบบ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.50 4.80	W5 ขั้นตอน กระบวนการในหลายภารกิจมีความยุ่งยาก และใช้เอกสารจำนวนมาก W6 ระบบ e-Service ที่ให้บริการไม่ทันสมัย ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ
4. ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style)	4.80	S6 ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาประเทศที่สำคัญ	4.00	W7 ขาดการสื่อสาร และสร้างความตระหนักร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
5. บุคลากรในองค์กร (Staff)	3.5	S7 มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน	4.9 4.9 4.5	W8 ขาดการวางแผนอัตรากำลัง W9 ขาดแคลนบุคลากรด้านการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา W10 มีการจ้างเหมาพนักงาน ทำให้เพิ่มภาระด้านงบประมาณ

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน "จุดแข็ง"		สภาพแวดล้อมภายใน "จุดอ่อน"	
	คะแนนเฉลี่ย	Strength	คะแนนเฉลี่ย	Weaknesses
6. ความรู้ความสามารถ ขององค์กร (Skills)	4.0	S8 มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	4.5 4.5	W11 ขาดการจัดเก็บ องค์ความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ W12 ขาดการพัฒนาทักษะ ด้านคิดวิเคราะห์ และ การใช้ระบบ เทคโนโลยี
7. ค่านิยมรวมกัน (Shared Values)	4.2	S9 มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และมี จิตบริการ	4.3	W13 ขาดการกระตุ้นและ เน้นย้ำให้เกิดวัฒนธรรม การทำงานที่ มุ่งประโยชน์แก่ ประชาชน

ตารางที่ 2-6 แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายนอก "โอกาส"		สภาพแวดล้อมภายนอก "อุปสรรค"	
	คะแนนเฉลี่ย	Opportunities	คะแนนเฉลี่ย	Treat
1. พฤติกรรมผู้รับบริการ (Customer Behaviors)	3.50	O1 ผู้รับบริการยังมีความเชื่อมั่นใน การให้บริการ และเข้าร่วมกิจกรรม ของกรมการจัดหางาน	5.00	T1 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การทำงานและโครงสร้างด้าน อาชีพจาก New Normal และ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
2. การเมืองและกฎหมาย (Political and legal factors: P)	4.50	O2 ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมาย ในการพัฒนาประเทศให้ความสำคัญ กับการส่งเสริมการจ้างงาน รวมทั้ง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรม ฯ	4.80 4.80	T2 ขาดงบประมาณในการ พัฒนาระบบการให้บริการ T3. นโยบาย มาตรการ และ กฎหมาย ไม่เอื้อต่อการส่งเสริม การจ้างงานคนกลุ่มพิเศษ ฯ
3. ดานเศรษฐกิจ (Economic factors: E)	4.50	O3 รัฐบาลมีแนวนโยบายในด้าน เศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน	5.00	T4 เศรษฐกิจตกต่ำจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของโรคโควิด-19 ส่งผลให้มี การเลิกจ้าง ว่างงานจำนวนมาก

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายนอก “โอกาส”		สภาพแวดล้อมภายนอก “อุปสรรค”	
	คะแนนเฉลี่ย	Opportunities	คะแนนเฉลี่ย	Treat
4. สภาพสังคม (Social-cultural factors : S)	4.30	O4 พฤติกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ที่หลากหลายขึ้น เช่น งานกิ๊ก งานพาร์ทไทม์	4.50 4.80	T5. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ T6 การขาดแคลนแรงงานและการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของประเทศเพื่อนบ้าน T7 วัฒนธรรมการทำงานบางส่วนราชการไม่บูรณาการการทำงานอย่างแท้จริง
5. ดานเทคโนโลยี (Technological factors : T)	4.80 5.00	O5 เพิ่มความสะดวกในการให้บริการและเชื่อมโยงข้อมูลการทำงานได้อย่างรวดเร็ว O6 ทำงานได้ทุกสถานที่โดยไม่มีข้อจำกัด (Work from Everywhere)	5.00 4.80	T8 เกิด Disruptive แรงงานขาดการ Re-Skill , Up-Skill , New-Skill ทำให้การจับคู่งานยากมากยิ่งขึ้น T9 บุคลากรของกรมฯ ปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.6 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis) ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ทั้งนี้จะทำการกำหนดน้ำหนัก (weighted) ตามความสำคัญของปัจจัย ซึ่งจะมีค่าคะแนนรวมเท่ากับ 1 โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ (5 คือ มากที่สุด 1 คือน้อยที่สุด 0 คือไม่มี) จากนั้น นำน้ำหนักคูณกับคะแนน ซึ่งจะได้เป็นค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก (weighted score) เพื่อใช้ประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร การกำหนดน้ำหนักและการให้ค่าคะแนนจะเป็นการใช้ข้อมูลเฉลี่ยจากการสอบถามผู้รับผิดชอบงานการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางาน ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ ระดับปฏิบัติงาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน รวมถึงระดับผู้บริหาร และได้ผลข้อมูลการจัดความสำคัญของปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรค ดังแสดงได้ตามตารางที่ 2-7 และตารางที่ 2-8

ตารางที่ 2-7 แสดงการสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

รายการสิ่งแวดล้อมปัจจัยภายใน	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย X น้ำหนัก		สรุปผล จุดแข็ง- จุดอ่อน
		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	
S1 โครงสร้างองค์กร (Structure)	0.17	4.00	4.30	0.68	0.73	-0.05
S2 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	0.15	4.50	4.80	0.68	0.72	-0.05
S3 ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)	0.13	3.80	4.65	0.49	0.60	-0.11
S4 ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการ บริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style)	0.18	4.80	4.00	0.86	0.72	0.14
S5 บุคลากรในองค์กร (Staff)	0.11	3.50	4.77	0.39	0.52	-0.14
S6 ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skills)	0.12	4.00	4.50	0.48	0.54	-0.06
S7 ค่านิยมรวมกัน (Shared Values)	0.14	4.20	4.30	0.59	0.60	-0.01
เฉลี่ยปัจจัยภายใน				4.17	4.44	
สรุปปัจจัยภายใน				- 0.27		

ตารางที่ 2-8 แสดงการสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

รายการสิ่งแวดล้อมปัจจัยภายนอก	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย X น้ำหนัก		สรุปผล โอกาส- อุปสรรค
		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค	
C : พฤติกรรมผู้รับบริการ	0.21	3.50	5.00	0.73	1.05	-0.32
P : การเมืองและกฎหมาย	0.19	4.50	4.80	0.86	0.91	-0.06
E : เศรษฐกิจ	0.20	4.50	5.00	0.90	1.00	-0.10
S : สังคมและวัฒนธรรม	0.19	4.30	4.60	0.82	0.87	-0.06
T : เทคโนโลยี	0.21	4.90	4.90	1.03	1.03	0.00
เฉลี่ยปัจจัยภายนอก				4.34	4.86	
สรุปปัจจัยภายนอก				- 0.52		

2.7 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน

ผลจากการทำ SWOT Analysis ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก เพื่อใช้ประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ของกรมการจัดหางาน ซึ่งพบว่า มีค่าคะแนน จุดแข็ง = 4.17 จุดอ่อน = 4.44 โอกาส = 4.34 อุปสรรค = 4.86 และนำมากำหนดกลยุทธ์โดยการ ใช้กลไก SWOT Matrix ซึ่งเป็นพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์ใน 4 ลักษณะ คือ

- กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกที่ต้องใช้ ศักยภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วย สนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

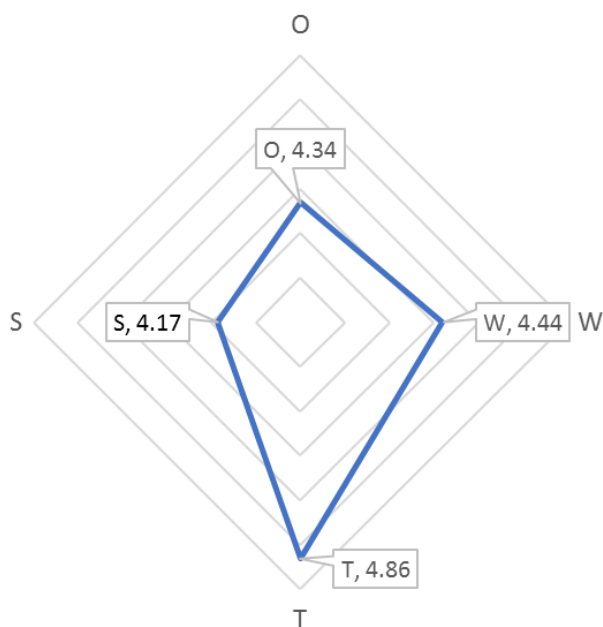
- กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกันหรือ ตั้งรับ โดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

- กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์เชิงแก้ไขเพื่อ ลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการ ดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

- กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรับที่ต้องการ ลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

จากการพิจารณาค่าคะแนนแล้ว สามารถนำมากำหนดสถานการณ์ของกรมการจัดหางานหรือตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน อยู่ที่ WT ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ กลยุทธ์เชิงรับ โดยแก้ไขจุดอ่อน W เป็นปัจจัยเชิงลบ และมีโอกาส T เป็นปัจจัยเชิงลบ จึงเป็นการ กำหนดกลยุทธ์ที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์

ภาพที่ 3 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน



บทที่ 3

แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน

3.1 แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนี้ ยังมีภารกิจในการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศ

ดังนั้น เมื่อสภาวะแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปทั้งจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร สภาพภูมิอากาศ รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการค้าบริการ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ ปรับระบบ รูปแบบ กระบวนการในการทำงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน และส่งเสริม สนับสนุนให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายได้อย่างสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END) (วิสัยทัศน์ /พันธกิจ/ เป้าประสงค์)

3.2.1 วิสัยทัศน์ : กำลังแรงงาน มีงานทำอย่างยั่งยืน ทุกช่วงวัย ภายในปี 2580

นิยาม : กำลังแรงงานมีงานทำอย่างยั่งยืน ทุกช่วงวัย หมายถึง คนหางานที่ประสงค์จะทำงาน อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ได้รับบริการจัดหางาน บริการแนะแนวอาชีพ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเอง ส่งผลให้มีงานทำที่ยั่งยืน และให้มีรายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดี

3.2.2 พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการมีงานทำ โดยให้บริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ การคุ้มครองคนหางาน เพื่อให้ประชาชนมีงานทำที่ยั่งยืน
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
4. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล
5. บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

3.2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)

1. การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองคนหางาน เพื่อการจ้างงานที่ยั่งยืน
2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
3. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

3.2.4 เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Goals)

เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำที่มีประสิทธิภาพ แรงงานมีงานทำตามความรู้ ความสามารถ และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมนำไปสู่การมีงานทำที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ 2 การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล รวมถึงกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ให้บริการ และเป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 3 การบริการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจ้างงาน และป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

3.3 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS) (กลยุทธ์)

เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis โดยเรียงลำดับความสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค 5 อันดับแรก ดังนี้

จุดแข็ง 5 อันดับแรก

- S6 ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาประเทศที่สำคัญ
- S1 มีหน่วยงานบริการครอบคลุมทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
- S4 มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับเป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
- S9 มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และมีจิตบริการ
- S8 มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

จุดอ่อน 5 อันดับแรก

- W8 ขาดการวางแผนอัตรากำลัง
- W9 ขาดแคลนบุคลากรด้านการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา
- W2 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยังขาดประสิทธิภาพ
- W4 ขาดการประเมินผลแผนปฏิบัติการ
- W6 ระบบ e-Service ที่ให้บริการไม่ทันสมัย ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

โอกาส 5 อันดับแรก

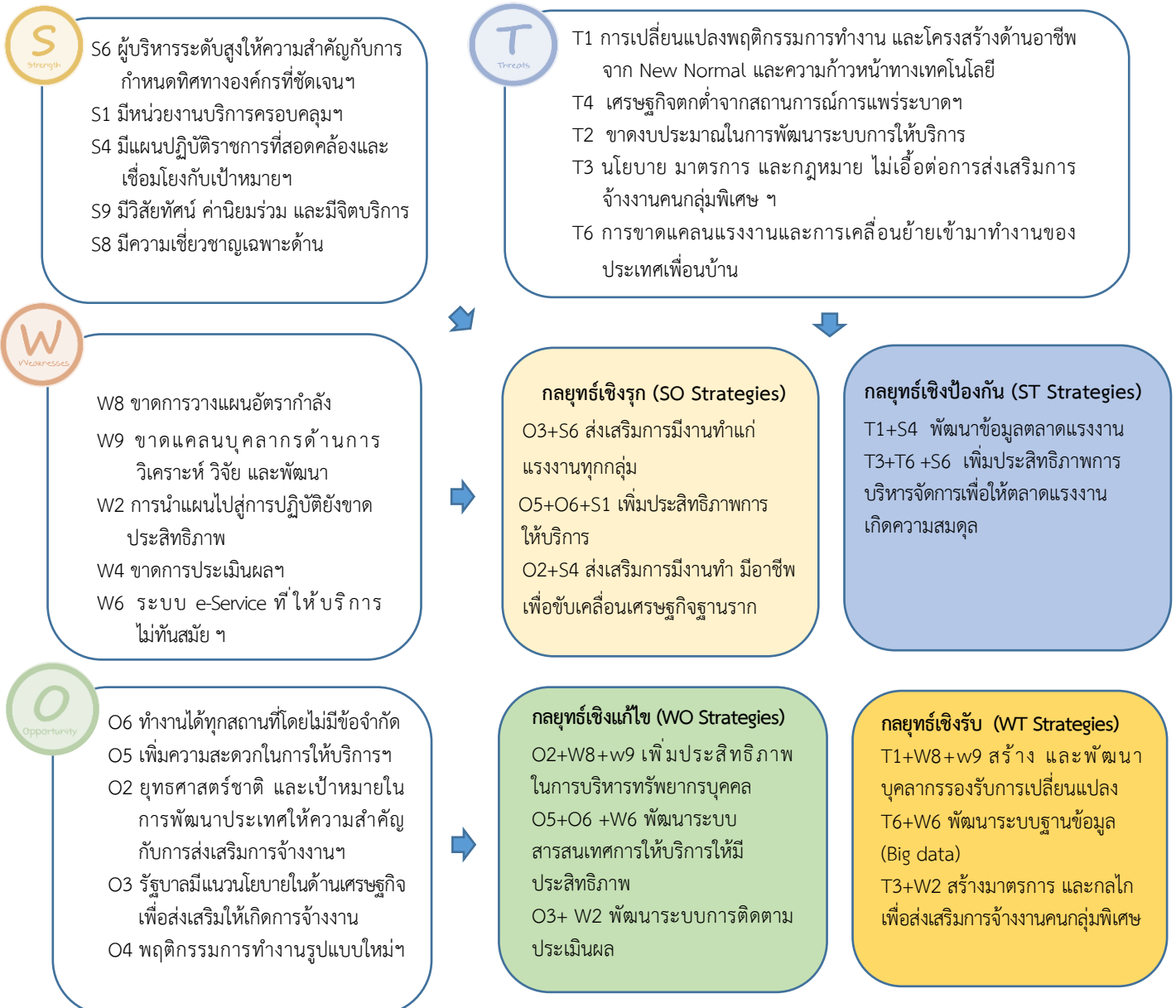
- O6 ทำงานได้ทุกสถานที่โดยไม่มีข้อจำกัด (Work from Everywhere)
- O5 เพิ่มความสะดวกในการให้บริการ และเชื่อมโยงข้อมูลการทำงานได้อย่างรวดเร็ว
- O2 ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจ้างงาน รวมทั้งการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรมฯ
- O3 รัฐบาลมีแนวนโยบายในด้านเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน

O4 พฤติกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ที่หลากหลายขึ้น เช่น งานกิ๊ก งานพาร์ทไทม์
อุปสรรค 5 อันดับแรก

- T1 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และโครงสร้างด้านอาชีพจาก New Normal และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
- T4 เศรษฐกิจตกต่ำจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ส่งผลให้มีการเลิกจ้างว่างงานจำนวนมาก
- T2 ขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบการให้บริการ
- T3 นโยบาย มาตรการ และกฎหมาย ไม่เอื้อต่อการส่งเสริมการจ้างงานคนกลุ่มพิเศษ ๆ
- T6 การขาดแคลนแรงงานและการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานของประเทศเพื่อนบ้าน

แล้วใช้ TOWS Matrix เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ ซึ่งได้ผลเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังข้อมูลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของสถานการณ์ภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรที่ปรากฏ

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของสถานการณ์ภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร



กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies)

กลยุทธ์เชิงรุก เป็นการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งผนวกกับโอกาสที่มีอยู่ ทั้งนโยบายของผู้บริหารและนโยบายภาครัฐในการส่งเสริมการมีงานทำ และนำมากำหนดกลยุทธ์ คือ ส่งเสริมการจ้างงานแก่แรงงานทุกกลุ่ม (S6+O3) และนำจุดแข็งด้านโครงสร้างของกรมฯ ที่มีหน่วยบริการตั้งอยู่ครอบคลุมทุกพื้นที่มาผนวกกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ (S1+O5+O6) มาเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ซึ่งจะส่งเสริม และลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนในการเข้าถึงบริการจากภาครัฐ เกิดความความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย นำไปสู่การมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ เศรษฐกิจฐานรากของประเทศเกิดการขับเคลื่อน และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies)

กลยุทธ์เชิงป้องกัน เป็นการนำจุดแข็งมาป้องกันอุปสรรค ซึ่งบริบทของโลกและของประเทศไทยในปัจจุบันต่างได้รับผลกระทบจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ที่ทำให้เกิด Disruptive และ New Normal ซึ่งล้วนส่งผลให้โครงสร้างด้านอาชีพ พฤติกรรมการทำงาน และรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป (S4+T1) ซึ่งกรมการจัดหางานมีความตระหนัก และเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้อง อาทิ นักเรียน นักศึกษา ประชาชนทั่วไป สถานศึกษา นายจ้าง สถานประกอบการ ฯลฯ ได้ทราบข้อมูล และผลกระทบดังกล่าว และเกิดการบูรณาการความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการตลาดแรงงานของประเทศให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน (S6+T3+T6)

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies)

กลยุทธ์เชิงแก้ไขเป็นการนำโอกาสที่มีมาปิดจุดอ่อนขององค์กร หรือทำให้จุดอ่อนลดลง เป็นกลยุทธ์เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามา ซึ่งในปัจจุบัน กรมการจัดหางานมีจุดอ่อนในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล อาทิ ขาดการวางแผนอัตรากำลัง ขาดแคลนบุคลากรด้านการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาซึ่งจำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมฯ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในยุคปัจจุบัน (O2+W8+w9) รวมถึงมีจุดอ่อนในด้านระบบ e-Service ที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของประชาชนได้อย่างเต็มที่ จึงนำโอกาสที่มีอยู่ทั้งจากเป้าหมายในการพัฒนาประเทศที่ส่งเสริมภารกิจของกรมฯ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมายกระดับการดำเนินงานทั้งการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนา Platform การให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ (O5+O6 +W6) โดยในการดำเนินงานต้องมีการติดตาม ประเมินผล และทบทวนแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies)

กลยุทธ์เชิงรับ เป็นการเน้นตั้งรับจากภัยคุกคามและจุดอ่อนที่มีอยู่ โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมในทุกมิติทั้งการสร้างและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำบริการที่ดีที่สุดสู่ประชาชน และพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านกำลังแรงงานที่ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อให้สามารถนำไปบริหารจัดการได้อย่างครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งการกำหนดนโยบาย การผลิต และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด รวมถึงการสร้างมาตรการ และกลไกเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน

คนกลุ่มพิเศษ ทั้งผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้พันโทษ เพื่อสร้างความเท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการจากภาครัฐ และรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัย รวมทั้งการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศ อาทิเช่น ออกกฎหมายให้จ้างงานผู้สูงอายุในอัตรา 1: 100 การสงวนบางอาชีพไว้สำหรับผู้สูงอายุ การเพิ่มมาตรการทางภาษีหากกับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้พันโทษเข้าทำงาน เป็นต้น

3.4 มาตรการ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS) (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)

จากข้อมูลการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถกำหนดมาตรการและแผนงานในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) จำนวน 7 กลยุทธ์ 12 แผนงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองแรงงาน เพื่อการจ้างงานที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำที่มีประสิทธิภาพ แรงงานมีงานทำตามความรู้ ความสามารถ และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมนำไปสู่การมีงานทำที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำ แก่แรงงานทุกกลุ่ม

แผนงานที่ 1 ส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน

แผนงานที่ 2 เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน

แผนงานที่ 3 การคุ้มครองแรงงานเพื่อป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน

แผนงานที่ 1 การศึกษา วิจัย และเผยแพร่ข้อมูลด้านข่าวสารตลาดแรงงาน

แผนงานที่ 2 การบูรณาการความร่วมมือเพื่อให้ตลาดแรงงานเกิดความ

สมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล รวมถึงกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการ และเป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

แผนงานที่ 1 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนงานที่ 2 การจัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงาน (Big Data) และการ

เชื่อมโยงข้อมูล

แผนงานที่ 3 การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ 1 การพัฒนาบุคลากรและวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ

การเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

แผนงานที่ 1 การพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

เป้าประสงค์ : การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจ้างงาน และป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

แผนงานที่ 1 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ 2 การกำกับ ควบคุม การทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ

แผนงานที่ 1 การตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ

ตัวอย่างแผนงาน โครงการ และค่าเป้าหมายในห้วงระยะเวลา 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	การส่งเสริมการมีงานทำ และคุ้มครองแรงงาน เพื่อการจ้างงานที่ยั่งยืน								
เป้าประสงค์	มีระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำที่มีประสิทธิภาพ แรงงานมีงานทำตามความรู้ ความสามารถ และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม นำไปสู่การมีงานทำที่ยั่งยืน								
กลยุทธ์ที่ 1	ส่งเสริมการมีงานทำ แก่แรงงานทุกกลุ่ม								
แผนงานที่ 1.1	ส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน								
โครงการ /กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี พ.ศ.)					ผู้รับผิดชอบ	
			66	67	68	69	70		
1. โครงการส่งเสริมการมีงานทำที่ยั่งยืน	เพื่อให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนที่ประสงค์จะหางานทำ	ผู้รับบริการมีงานทำร้อยละ	50	52	54	58	60	กบ.	
2. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ	ผู้สูงอายุที่ได้รับบริการมีงานทำร้อยละ	20	22	24	26	28	กบ.	
แผนงานที่ 1.2	เตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน								
1. โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน	เพื่อเตรียมความพร้อมโดยการแนะแนวอาชีพให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชน ได้ทราบข้อมูลตลาดแรงงาน	ผู้รับบริการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ	80	82	84	86	88	กส.	

แผนที่ (Strategy Map) แผนปฏิบัติการกรมการเจ้าหน้าที่ กรมแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

วิสัยทัศน์ (Vision) กำลังแรงงานมีงานทำอย่างยั่งยืน ทุกช่วงวัย ภายในปี 2580



แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

วิสัยทัศน์ (Vision) กำลังแรงงานมีงานทำอย่างยั่งยืน ทุกช่วงวัย ภายในปี 2580

- พันธกิจ : 1. ส่งเสริมการมีงานทำ โดยให้บริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ การคุ้มครองคนหางาน เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการค้าเป็นงาน ตามภารกิจของกรมการจัดหางาน
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
4. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล
5. บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ค่านิยมหลัก : “strong” (Service Mind , Team Work , Response , Owner , Network , Goal)



บทที่ 4

ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้

แผนปฏิบัติการราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทาง และกรอบการดำเนินงานของกรมการจัดหางานให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการกิจได้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนทุกระดับที่เกี่ยวข้อง อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่ข่ายได้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด - 19 แผนการปฏิรูปประเทศ รวมถึงนโยบายสำคัญของรัฐบาล ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเห็นผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ซึ่งเป็นส่วนผลักดันให้ภารกิจต่างๆ โดยเฉพาะภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนวัยแรงงานมีความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป นำไปสู่การมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ที่ยั่งยืน ดังนั้น ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ จึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากระบวนการจัดทำแผน และควรมีการกำหนดแนวทางที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้แผนบรรลุตามเป้าหมาย ดังนี้

1. การสื่อสาร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักรู้ในแผนปฏิบัติการฯ

เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และจัดทำแผนงานโครงการหรือกิจกรรมเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ นอกจากนี้ ยังต้องสื่อสาร และสร้างความรู้ความเข้าใจกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกิจ อาทิ คนหางาน นายจ้าง สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา สภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม สื่อมวลชน ฯลฯ ได้ทราบอย่างต่อเนื่องเพื่อร่วมขับเคลื่อน และผลักดันให้แผนปฏิบัติการบรรลุเป้าหมาย

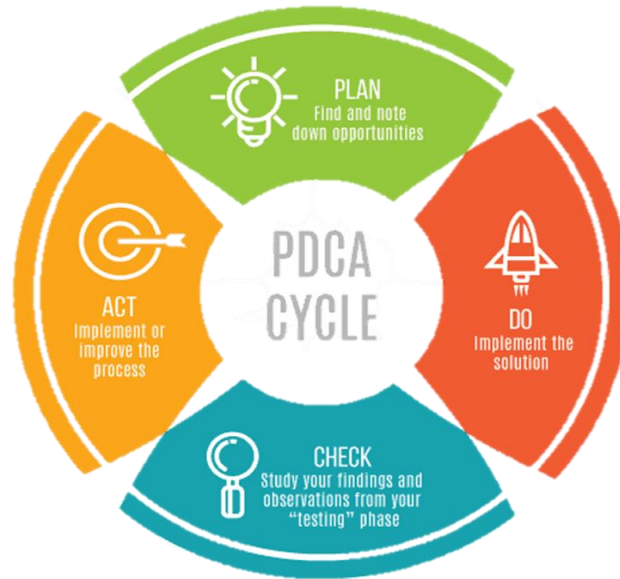
2. การกำกับ ติดตามของผู้บริหาร

ผู้บริหารของกรมการจัดหางานทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญกับการแปลงแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งต้องมีการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

3. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผล จะทำให้ทราบว่าแผนปฏิบัติการ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ นอกจากนี้ การประเมินผลจะทำให้ทราบว่า การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นต้องมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ปรับปรุงแผน หรือต้องมีการพัฒนา และกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ทั้งนี้ ควรนำหลักการ PDCA มาใช้ในการดำเนินการ คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ แผนปฏิบัติการฯ แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนฯ เป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นดำเนินการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตาม

ที่คาดหวัง จำเป็นต้องทบทวนยุทธศาสตร์ (Action) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังวงจรที่ปรากฏตามแผนภาพที่ 6



บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. (2559) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

กระทรวงอุตสาหกรรม. **ไทยแลนด์ 4.0 คืออะไร?** (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2564 จาก http://www.industry.go.th/center_mng/index.php/22016-04-24-18-07-42/2016-04-24-18-09-38/2016-04-24-18-10-07/item/10236-4-0

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, สำนักงาน ก.พ. **ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0** (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564 จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/4._rabbraachkaaraithyainbribthaithyaelnd-4-0.pdf

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี** (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2564 จาก <http://nscr.nesdb.go.th>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาสที่ 4/2563** (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2564 https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=socialoutlook_report

วิโรจน์ สันติประภาพ ภาณุภค. เรื่อง **ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยสู่ยุค 4.0** เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2560 ในโอกาสก้าวสู่ปีที่ 15 ของหนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์ (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2564 จาก https://www.bot.or.th/Thai//PressandSpeeches/SpeechesGov/SpeechGov_7Feb2017.pdf

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **สรุปสาระสำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)**

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **สรุปสาระสำคัญของแผนการปฏิรูปประเทศ, กันยายน 2562**

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวศิริวรรณ ศุภมิตร
วัน เดือน ปีเกิด	14 มีนาคม 2512
การศึกษา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	1. หัวหน้าฝ่ายบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 2. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำ 3. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์